

Công tác đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý – nhận thức và giải pháp

Nguyễn Tích Nghi*, Nguyễn Văn Chiều**, Hà Thị Trang***, Hoàng Việt Hà****

Tóm tắt: Trong sự nghiệp lãnh đạo cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam, nhân tố con người đóng vai trò quyết định. Vì thế, để có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chuyên nghiệp, hiệu quả đòi hỏi Đảng Cộng sản Việt Nam luôn phải có sự chuẩn bị, rèn luyện, đào tạo lâu dài và bài bản. Trong từng giai đoạn, đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý luôn được Đảng quan tâm, hoàn thiện về chủ trương, đường lối và chính sách. Hiện nay, cùng với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí thì công tác đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài cũng được triển khai đồng bộ. Bài viết tập trung làm rõ tầm quan trọng, những vấn đề đặt ra và đề xuất giải pháp chính sách tạo đột phá nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài lãnh đạo, quản lý trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay.

Từ khoá: đào tạo, sử dụng, thu hút, nhân tài, lãnh đạo, quản lý.

Ngày nhận 22/3/2024; ngày chỉnh sửa 20/6/2024; ngày chấp nhận đăng 30/6/2024

DOI: <https://doi.org/10.33100/tckhxnvn10.3.NguyenTichNghi.vcs>.

1. Nhận thức chung về nhân tài trong công tác lãnh đạo, quản lý

Nhân tài là một khái niệm có tính lịch sử và phức tạp trên cả phương diện lý luận và thực tiễn. Để trả lời câu hỏi nhân tài là ai thì ở mỗi giai đoạn phát triển, lĩnh vực và nền văn hoá khác nhau sẽ có những câu trả lời không giống nhau. Theo quan điểm thông thường, nhân tài là những người có năng lực, trí tuệ, thể hiện bằng hành động thực tế, có đóng góp nổi trội trong các hoạt động sống của đời sống xã hội. Theo Nguyễn Văn

Khánh (2010: 232) thì “con người tài năng là con người có năng lực lớn, họ luôn hoàn thành rất xuất sắc công việc, dù có nhiều gian khổ, khó khăn trở ngại. Kết quả công việc của họ thường là rất xuất sắc, có ý nghĩa lớn, rất sáng tạo, ít người đạt được... Nhân tài là tinh túy của cán bộ, là những người nổi bật so với những người khác”.

Trên cơ sở khái quát văn hoá và lịch sử phát triển của phương Đông và phương Tây, Nguyễn Văn Tuấn và cộng sự (2024: 20-21) đã cho rằng: “Nhân tài là người có phẩm chất đạo đức; có trình độ, năng lực sáng tạo nổi trội; có khả năng tham gia hoạch định ra các chủ trương, quyết sách lớn của quốc gia, dân tộc mang tính “quốc kế, dân sinh”; có tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá đổi mới, sáng tạo, vì lợi ích chung và có thể tham gia hoạt động lãnh đạo, quản lý... các cấp trong và ngoài hệ

* Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG Hà Nội; email: nghint@ussh.edu.vn

** Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG Hà Nội.

*** Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG Hà Nội.

**** Trường Chính trị tỉnh Lào Cai.

thống chính trị; có những đóng góp đặc biệt xuất sắc cho cộng đồng và có ảnh hưởng đến sự tiến bộ, phát triển chung của xã hội. Nhân tài có khả năng quy tụ, đoàn kết nhân tài và những người xung quanh thực hiện thắng lợi mục tiêu đề ra. Ngoài ra, họ còn có thể phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng những người tài cho Đảng, đất nước, cơ quan, tổ chức, đơn vị”.

Dù còn tồn tại nhiều quan điểm khác nhau về nhân tài nhưng có một số điểm chung được thừa nhận thống nhất như: Nhân tài phải hội đủ cả năng lực trí tuệ đặc biệt và có những phẩm chất, giá trị đạo đức tốt đẹp nhất mà xã hội đặt ra. Nhờ có những năng lực và phẩm chất nổi trội đó mà kết quả hoạt động, tầm ảnh hưởng của họ rất rộng lớn, có thể tạo ra những thay đổi mang tính đột phá, chiến lược. Trong công việc, nhân tài có khả năng thu phục người khác, đặc biệt là những người tài có thể nhìn nhận, đánh giá, dự báo được đúng xu thế vận động, phát triển của thế giới khách quan do họ có tầm nhìn, năng lực chuyên môn và các kỹ năng vượt trội, v.v..

Trong lãnh đạo, quản lý, nhân tài được hiểu là những cá nhân có năng lực lãnh đạo, quản lý đặc biệt xuất sắc, có khả năng nhận diện vấn đề, hoạch định, ra quyết định và tổ chức thực hiện các chiến lược, chính sách hiệu quả, có khả năng tập hợp lực lượng, tạo động lực cho tập thể lao động, lãnh đạo và quản lý tổ chức phát triển. Nhân tài lãnh đạo, quản lý có vai trò đặc biệt quan trọng và có mối quan hệ chặt chẽ với vị trí, vai trò lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước trong hệ thống chính trị cũng như vận mệnh của dân tộc. Lịch sử phát triển của nhân loại nói chung và dân tộc Việt Nam nói riêng đã cho thấy một nguyên lý căn cốt mà mọi nhà nước đều phải chăm lo đó là “hiền tài là nguyên khí của quốc gia” (bia Văn Miếu năm 1442). Việc có chính sách nhân tài hợp lý sẽ quyết định trực tiếp đến sự tồn vong

của quốc gia, sự trường tồn và phát triển của dân tộc. Đặc biệt, trong giai đoạn hiện nay, để đất nước phát triển nhanh và bền vững thì “kiên quyết không bỏ sót những người thật sự có đức, có tài, đủ tiêu chuẩn” (Phạm Minh Tuấn 2024). Bởi lẽ, nhân tài là tinh hoa của Đảng, đại diện và thể hiện cho bản lĩnh, trí tuệ, phẩm chất và uy tín của Đảng, có năng lực ở tầm chiến lược, xử lý kịp thời, đúng đắn, có hiệu quả những tình huống phức tạp có liên quan đến sự nghiệp xây dựng, phát triển và bảo vệ đất nước.

Nhân tài lãnh đạo, quản lý đóng vai trò quyết định đến sự thịnh suy của quốc gia, địa phương hay tổ chức, đơn vị. Chủ tịch Hồ Chí Minh dù không trực tiếp đề cập nhiều đến vai trò của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng của Đảng, nhưng thông qua những quan niệm về tầng lớp trí thức cách mạng, Người nhấn mạnh: “Trí thức là vốn liếng quý báu của dân tộc. Ở nước khác như thế, ở Việt Nam càng như thế” (Hồ Chí Minh 2011a: 184); cách mạng rất cần trí thức và chính ra chỉ có cách mạng mới biết trọng trí thức” (Hồ Chí Minh tập 2011b: 53). Người đã chỉ ra một vấn đề mang tính cốt yếu, xuyên suốt về vai trò của trí thức trong việc xây dựng lực lượng cho sự nghiệp cách mạng Việt Nam đó là: “Trí thức công nông hóa, trí thức phục vụ nhân dân bây giờ cũng cần, kháng chiến kiến quốc cũng cần, tiến lên xã hội chủ nghĩa càng cần, tiến lên cộng sản chủ nghĩa lại càng cần” (Hồ Chí Minh tập 2011b: 59).

Trong sự nghiệp đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, vị trí, vai trò và đóng góp của nhân tài lãnh đạo, quản lý lại càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Họ là một trong những lực lượng lao động sáng tạo đặc biệt quan trọng. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất

lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài...” (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021: 203-204). Như vậy có thể hiểu, nhân tài lãnh đạo, quản lý là một nguồn nhân lực đặc biệt trong việc đóng góp và tạo ra đột phá chiến lược cho sự phát triển đất nước. Nhân tài lãnh đạo, quản lý là chìa khóa của phát triển đất nước và hưng thịnh quốc gia. Do đó, đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý đã trở thành nội dung cơ bản của đột phá của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm giai đoạn 2021-2030. Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 đã khẳng định: “Xây dựng và thực hiện có hiệu quả các chính sách, giải pháp mạnh, đột phá để thu hút và trọng dụng nhân tài (cả trong và ngoài nước) đến năm 2030, tầm nhìn đến 2050, đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn” (Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam 2023). Phát hiện và trọng dụng những người thật sự có đức, có tài, đủ tiêu chuẩn được Đảng và Nhà nước coi là “chìa khóa” để xây dựng đất nước “dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh”.

Nhân tài tham gia trực tiếp vào công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành đất nước, sẽ góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước, chất lượng, hiệu quả hoạt động của cả hệ thống chính trị. Với trí tuệ và phẩm chất, nhân tài trở thành lực lượng tiên phong trong nghiên cứu, tổng kết lý luận và thực tiễn để cung cấp những luận cứ khoa học, khách quan, đề xuất hệ thống lý luận sát thực, tham mưu định hướng chiến lược cho Đảng, Nhà nước trong hoạch định con đường phát triển đất nước ở tầm vĩ mô cũng như ở từng lĩnh vực

cụ thể; đồng thời, trực tiếp tham gia phản biện, đóng góp ý kiến về chủ trương, đường lối, chính sách, chương trình, dự án, đề án phát triển đất nước. Tầm nhìn, kiến thức và những ý kiến tham vấn, phản biện, đóng góp của họ sẽ có giá trị đặc biệt to lớn, thuyết phục, khả thi và tin cậy.

Ngoài ra, trong hoạt động lãnh đạo, quản lý, nhân tài sẽ quy tụ và kết tinh trí tuệ, tầm nhìn của Đảng, Nhà nước và toàn dân tộc. Nhân tài lãnh đạo, quản lý không chỉ tiêu biểu cho trí tuệ, tư tưởng, sức sáng tạo mà còn là tiêu biểu cho đạo đức, đạo lý và văn hóa của xã hội. Là Đảng cầm quyền và lãnh đạo đất nước, công tác đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý phải là một trong những công việc gốc của Đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh trong *Di chúc* đã căn dặn Đảng, Chính phủ và toàn dân, đào tạo thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc làm vô cùng quan trọng và cần thiết. Vì thế, trọng dụng tài năng là căn cốt của xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước và đổi mới nguồn nhân lực.

Kế thừa và phát huy truyền thống của ông cha trong lịch sử, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế, từ khi thành lập đến nay, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn dành sự quan tâm đặc biệt đến việc đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài và đã đưa nội dung này thành chủ trương, chính sách nòng cốt trong xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phát triển đất nước ở từng thời kỳ. Từ Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18/6/1997 của Ban Chấp hành trung ương khoá VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đảng Cộng sản Việt Nam đã nhấn mạnh: “Đặc biệt chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp từ trung ương đến cơ sở; cán bộ khoa học đầu ngành; cán bộ quản lý kinh doanh các doanh nghiệp lớn” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam 1997). Có thể thấy, đây

là những quan điểm, chính sách căn bản và toàn diện, thể hiện vai trò đặc biệt quan trọng của nhân tài trong công tác lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước. Đây chính là cơ sở, căn cứ quan trọng để đề xuất các giải pháp, chính sách đột phá trong đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài nhằm góp phần phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn tiếp theo.

2. Những vấn đề đặt ra trong đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý

Trong giai đoạn vừa qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, công tác đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý đã đạt được những kết quả nhất định. Hiệu quả của chính sách đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài đã góp phần làm xuất hiện ngày càng nhiều nhân tài trong xã hội, ở nhiều lĩnh vực khác nhau và đóng góp đáng kể cho sự phát triển đất nước. Cùng với các lực lượng trong xã hội, nhân tài trong các lĩnh vực, ngành nghề khác nhau đã tham gia tích cực vào công tác hoạch định và thực thi chính sách, mở đường cho đổi mới tư duy, đặc biệt là tư duy kinh tế ở Việt Nam. Bên cạnh đó, nhân tài của đất nước còn trực tiếp làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, trong các tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến địa phương, và giữ nhiều vị trí trọng trách, chủ chốt trong các cấp lãnh đạo, quản lý. Nhờ có những điều kiện, môi trường làm việc tích cực mà nhiều nhân tài của đất nước đã thúc đẩy sự phát triển của kinh tế, xã hội, quốc phòng - an ninh, khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, sáng tạo và truyền bá văn hóa - nghệ thuật, v.v..

Có thể khẳng định, đóng góp của nhân tài lãnh đạo, quản lý trong phát triển kinh tế - xã hội đã chứng minh tính đúng đắn của chủ trương, đường lối, chính sách nhân tài của Đảng và Nhà nước, phát huy cao nhất

vai trò, trí tuệ và năng lực của họ vào quá trình xây dựng, phát triển đất nước.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực, công tác đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài ở Việt Nam còn có hạn chế nhất định:

Thứ nhất, nhận thức về nhân tài chưa có sự thống nhất. Tiêu chí, tiêu chuẩn trong đánh giá, tuyển chọn, tuyển dụng, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài chưa dựa trên những căn cứ khoa học, khách quan. Nhận thức về nhân tài vẫn còn hạn hẹp trong các cơ quan và đơn vị. Nhân tài thường bị hạn chế trong khung hình của bằng cấp và học vị cao, bỏ quên những khía cạnh quan trọng khác như tài năng sáng tạo và độc đáo của từng người (Nguyễn Văn Tuấn và cộng sự 2024: 522). Công tác đánh giá nhân tài thiếu tiêu chí đặc thù, chưa toàn diện, vẫn nặng và dựa vào bằng cấp, khả năng chuyên môn, chưa chú ý đúng mức đến đóng góp thực tiễn, ý tưởng sáng tạo, đạo đức và lý tưởng.

Thứ hai, công tác quản lý, đào tạo và thu hút những nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành trong lãnh đạo, quản lý ở các lĩnh vực chưa đáp ứng mục tiêu và yêu cầu đề ra. Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam đánh giá: “Chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển; còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa quan tâm đúng mức đến kỹ năng xã hội, kỹ năng sống và khả năng tự học, kỹ năng sáng tạo” (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021: 70). Trong khi đó, môi trường làm việc của nhân tài thiếu tính ổn định, không được tạo động lực tích cực khi làm việc, thiếu nguồn lực và cam kết của lãnh đạo, quản lý nên công tác thu hút, tuyển dụng, sử dụng nhân tài càng gặp nhiều khó khăn.

Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam xác định ba khâu đột phá chiến lược: i. Hoàn thiện đồng bộ thể chế phát triển, trước hết là thể chế phát triển nền kinh tế thị

trường định hướng xã hội chủ nghĩa; ii. Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; iii. Xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, hiện đại cả về kinh tế và xã hội. Trong điều kiện hiện nay, cả 3 đột phá đó đều rất cần thiết, rất cấp bách và rất quan trọng. Nhưng, điều cấp bách nhất hiện nay, cũng là “điểm nghẽn” cần phải tháo gỡ chính là vấn đề thiếu nhân tài trong khoa học - công nghệ, tổ chức, lãnh đạo và quản lý. Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII tại Đại hội XIII chỉ ra một số khuyết điểm, hạn chế trong cơ chế và chính sách cán bộ còn nặng về hành chính hoá, chưa tạo được môi trường thuận lợi về tổ chức, văn hoá - xã hội để phát huy sức sáng tạo, thu hút và sử dụng nhân tài. Do vậy, một trong những khâu đột phá là chú trọng công tác đào tạo, sử dụng một cách thật hiệu quả nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao, trong đó có nhân tài của đất nước.

Thứ ba, chế độ đãi ngộ, trọng dụng nhân tài còn chưa tương xứng, thiếu đồng bộ và bất cập. Chính sách tiền lương, thưởng còn thấp, cào bằng, thiếu minh bạch và chưa thực sự tương xứng với mục tiêu chiến lược về thu hút và trọng dụng nhân tài trong bối cảnh có sự cạnh tranh rất khốc liệt về nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay.

Chủ trương, chính sách trọng dụng nhân tài được quán triệt và triển khai từ trung ương. Trên cơ sở đó, các địa phương tiếp tục xây dựng và ban hành chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài tùy theo điều kiện và đặc thù về trình độ phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, do điều kiện và trình độ phát triển kinh tế - xã hội chưa đồng đều nên nhận thức, đối tượng, phạm vi điều chỉnh, chế độ chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài cũng có sự khác biệt nhau giữa các địa phương. Mỗi địa phương, đơn vị tùy theo điều kiện mà sự trọng dụng, đãi ngộ đối

với nhân tài cũng khác nhau. Vì thế, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài không có sự thống nhất, thiếu trọng tâm, thiếu đồng bộ khi thực hiện và có hiện tượng cạnh tranh không cân xứng và thiếu minh bạch giữa các địa phương, đơn vị trong cả nước. Các quy định hiện hành vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu về tuyển chọn và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của các bộ, ngành, địa phương, chưa có trọng tâm, chiến lược dài hạn về đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài (Nguyễn Văn Tuấn và cộng sự 2024: 519). Ngoài ra, dù đã có những quy định nhưng việc thu hút nhân tài, đặc biệt là nhân tài ở nước ngoài về xây dựng đất nước còn gặp khó khăn về khía cạnh pháp lý và thủ tục hành chính. Sự chênh lệch về đãi ngộ và thu nhập và do các quy định chung chung nên khi áp dụng vào thực tiễn thu hút nhân tài ở từng ngành, từng lĩnh vực thường khá mơ hồ và không thực sự hấp dẫn, khiến cho nhiều nhân tài ở nước ngoài không tự tin khi ra quyết định về nước làm việc, cống hiến.

Thứ tư, ở một số tổ chức, địa phương, việc sử dụng, bổ nhiệm nhân tài vào các vị trí lãnh đạo, quản lý chủ chốt còn tồn tại tâm lý e ngại, bị ràng buộc bởi nhiều các quy định hành chính. Theo thống kê từ các bộ, cơ quan ngang bộ và địa phương, số lượng nhân tài sau khi tuyển dụng được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp còn rất hạn chế. Đa phần nhân tài chỉ được bổ nhiệm ở cấp độ chuyên viên, chưa tương xứng với năng lực và trình độ (Nguyễn Văn Tuấn và cộng sự 2024: 538-539). Nguyên nhân căn bản của tình trạng này một mặt là do quy định còn bất cập, tạo rào cản trong bổ nhiệm. Mặt khác, một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý còn tâm lý đố kỵ, ganh ghét, thiếu dân chủ và không muốn cho người tài có cơ hội phát triển hơn mình, thậm chí “có nơi còn tư tưởng hẹp hòi, định kiến, không mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ, dẫn tới cán bộ không yên tâm công tác, thiếu tập

trung suy nghĩ nghiên cứu, không phát huy được hết năng lực, sở trường, gây lãng phí nguồn lực, phát sinh dư luận không tốt về chủ trương sử dụng nhân tài của Đảng và Nhà nước” (Bộ Chính trị 2014). Do vậy, để có thể thu hút, sử dụng và trọng dụng nhân tài lãnh đạo, quản lý một cách hiệu quả, Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội cần phải hoàn thiện đầy đủ các cơ chế pháp lý, có đủ các nguồn lực và các tổ chức, đơn vị tạo được môi trường làm việc thực sự dân chủ, tôn trọng nhân tài.

3. Đề xuất một số giải pháp chính sách tạo đột phá về đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý để đất nước phát triển nhanh bền vững

Đảng Cộng sản Việt Nam đặc biệt chú trọng đến chiến lược thu hút và trọng dụng nhân tài tham gia vào công tác lãnh đạo, quản lý. Bối cảnh phát triển trong nước và quốc tế hiện nay đang tạo ra nhiều cơ hội và thách thức đối với việc sử dụng nhân tài. Việt Nam cần quan tâm đến chính sách đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý thông qua những giải pháp mang tính chất đột phá như sau:

Thứ nhất: Tiếp tục quán triệt và nhận thức đầy đủ hơn nữa về nhân tài và vai trò của nhân tài lãnh đạo, quản lý đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước theo đúng tinh thần chỉ đạo trong Kế hoạch số 10-KH/TW, ngày 6/6/2018 của Bộ Chính trị về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018, của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, “Về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” đó là “Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên quán triệt nghiêm túc, sâu sắc Nghị quyết, nhận thức rõ thực trạng công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ; nắm vững quan điểm, mục tiêu,

nhiệm vụ, giải pháp nêu trong Nghị quyết để tổ chức thực hiện hiệu quả” (Bộ Chính trị 2018). Trước hết, các cấp chính quyền, bộ, ngành từ trung ương đến cơ sở cần tiếp tục quán triệt và thực hiện tốt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Cần đổi mới nhận thức và có quy định rõ hơn khái niệm, tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể về nhân tài và đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý. Cụ thể, bên cạnh quan niệm và đặc điểm thông thường, về nhận thức cần thống nhất: “Nhân tài làm công tác lãnh đạo, họ là người tổ chức và người quản lý hoạt động xã hội” (Vương Lạc Phu và cộng sự 2000: 327). Phẩm chất cơ bản mà nhân tài lãnh đạo, quản lý cần phải có đó là kiên định đường lối phát triển đất nước, có bản lĩnh, tầm nhìn xa hiệu rộng, thực tài và thực học, có khả năng quy tụ, khách quan, dân chủ, vì lợi ích chung của nhân dân và dân tộc Việt Nam, v.v..

Tiếp tục đổi mới và có nhận thức thống nhất về ý nghĩa, tầm quan trọng của chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong xây dựng, phát triển ngành, lĩnh vực và đơn vị. Nguyên tắc cơ bản trong đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo quản lý cần được áp dụng là phải vừa chú trọng vào nhân tài mũi nhọn, ở tầm chiến lược, vào nhân tài đã bộc lộ, vừa phải quan tâm đào tạo nhân tài từ sớm, từ xa, nhân tài tiềm năng cho tương lai, ở những ngành nghề, lĩnh vực cụ thể, v.v..

Thứ hai: Tiếp tục hoàn thiện thể chế, chính sách cho đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý. Để có chủ trương và thể hiện quyết tâm chính trị cao và thống nhất, làm kim chỉ nam cho chính sách nhân tài của Đảng và Nhà nước đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước, Đảng cần ban hành Nghị quyết trung ương về Chiến lược đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài trong khu vực công đáp ứng yêu

cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững đến năm 2045. Đây sẽ là căn cứ, chủ trương, đường lối mạnh mẽ cho việc hoạch định và thực hiện các chiến lược, chính sách nhân tài của các cơ quan nhà nước.

Rà soát, xây dựng và hoàn thiện triết lý, quy định của pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài; về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức và các chính sách đãi ngộ đối với nhân tài trong các ngành, lĩnh vực. Nghiên cứu xây dựng luật riêng về thu hút và trọng dụng nhân tài để tạo hành lang pháp lý thống nhất cho các cơ quan, đơn vị có thể chủ động xây dựng và triển khai các chương trình, kế hoạch thu hút và trọng dụng nhân tài lãnh đạo, quản lý. Đối với các quy định hiện hành, tiếp tục nghiên cứu, đề xuất kiến nghị sửa đổi, bổ sung các quy định của Đảng, Nhà nước về quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm đối với nhân tài làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị, không quá phụ thuộc vào thâm niên, thời gian công tác, bằng cấp, vùng miền, độ tuổi. Rà soát, đề xuất sửa đổi *Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; Luật Nhà ở; Luật Thuế thu nhập cá nhân; Luật Quốc tịch; Luật Phòng, chống tham nhũng* và một số luật khác có liên quan. Nghiên cứu, đề xuất xây dựng khung chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đối với các lĩnh vực lãnh đạo, quản lý.

Đổi mới quản lý nhà nước về nhân tài lãnh đạo, quản lý theo hướng tăng cường phân quyền, phân cấp cho chính quyền các cấp theo nguyên tắc: Đơn vị sử dụng được trao quyền tuyển dụng nhân tài; bố trí, sắp xếp, bổ nhiệm nhân tài theo tài năng; tăng cường giao quyền, đánh giá lấy kết quả làm trung tâm; thực hiện triết lý vừa sử dụng, vừa đào tạo bồi dưỡng nhân tài; đề cao lợi ích quốc gia, dân tộc, lợi ích của nhân dân để tiến cử, giới thiệu và sử dụng nhân tài, v.v..

Nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị, của các cán bộ, công chức, viên chức, người lao động về vị trí, vai trò, cống hiến và đóng góp to lớn của nhân tài lãnh đạo, quản lý trong cơ quan, đơn vị. Khuyến khích tổ chức, cá nhân và người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện chính sách nhân tài và xử lý nghiêm, kịp thời vi phạm chính sách nhân tài. Ban hành quy định mạnh mẽ về cơ chế, chính sách và trách nhiệm bảo vệ, trọng dụng nhân tài. Khen thưởng cá nhân, tổ chức có thành tích trong tiến cử, thu hút và trọng dụng nhân tài; xử lý nghiêm hành vi cản trở, trù dập nhân tài.

Tiếp tục triển khai thực hiện hiệu quả Kế hoạch với phương châm “thu hút, trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài” (Chính phủ nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2018). Tiếp tục cải cách thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi để nhân tài ở nước ngoài về nước làm việc, ổn định cuộc sống bản thân và gia đình, thông qua các thủ tục xuất cảnh, nhập cảnh, thị thực, cư trú và các thủ tục khác về đãi ngộ, lương, nhà ở, dịch vụ xã hội, v.v..

Thu hút, sử dụng có hiệu quả nguồn lực đầu tư cho thu hút và trọng dụng nhân tài. Bảo đảm nguồn lực tài chính từ ngân sách nhà nước để phân bổ đủ cho các hoạt động thu hút, trọng dụng nhân tài một cách thực chất thông qua kế hoạch đề xuất và các giải pháp thiết thực, hiệu quả, thu hút, sử dụng nhân tài. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong thu hút, trọng dụng và phát triển nhân tài. Có chính sách thu hút các nhà khoa học, kỹ sư, giáo sư, chuyên gia đầu ngành trên thế giới tham gia sản xuất, làm việc, giảng dạy; chủ trì nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ. Dành nguồn lực và có chính sách thu hút đặc biệt các tài năng lớn trong các lĩnh vực đến làm việc, sinh sống tại Việt

Nam. Hoàn thiện cơ chế tiếp nhận, xử lý, phản hồi, vận dụng và phát huy hiệu quả các sáng kiến, ý kiến đóng góp của các chuyên gia, đội ngũ trí thức, cộng đồng doanh nhân Việt Nam ở nước ngoài (Bộ Chính trị 2021).

Thứ ba, kiến tạo môi trường làm việc để nhân tài lãnh đạo, quản lý được bảo vệ, phát huy năng lực và cống hiến. Xây dựng cơ chế, biện pháp và mô hình đặc biệt để bảo vệ nhân tài thông qua mô hình vườn ươm nhân tài lãnh đạo, quản lý cho các cơ quan Đảng, Nhà nước và cả hệ thống chính trị. Cơ chế, biện pháp, mô hình này được triển khai đồng bộ, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, tuyệt đối của các cấp uỷ đảng và được kiểm tra, giám sát việc thực hiện một cách chặt chẽ, thường xuyên. Chỉ có như vậy, nhân tài mới có được môi trường tốt nhất cho việc phát triển tài năng và cống hiến cho tổ chức, đơn vị và đất nước. Hoàn thiện cơ chế sử dụng, quản lý vị trí việc làm, bảo đảm khoa học, chặt chẽ, thống nhất để làm cơ sở bố trí đúng người, đúng việc và trọng dụng được nhân tài. Đẩy mạnh thực hiện cơ chế, chính sách đặc thù của từng địa phương, đơn vị, bảo đảm thống nhất, đồng bộ, phát huy tối đa hiệu quả các cơ chế, chính sách thu hút.

Thực hiện chính sách đãi ngộ đặc biệt xứng đáng đối với nhân tài lãnh đạo, quản lý; loại bỏ tư tưởng, hành vi tiêu cực trong bổ nhiệm nhân tài lãnh đạo, quản lý để thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý góp trí tuệ, bản lĩnh, phẩm chất, đạo đức cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Đặc biệt, trong các cơ quan của Đảng và của Nhà nước, khi sử dụng người tài ngoài Đảng một mặt cần loại bỏ các bệnh kiêu ngạo, hẹp hòi, một mặt cần kiến tạo môi trường văn hoá tổ chức phù hợp để nhân tài thấy thật sự được tôn trọng, thật sự được trọng dụng. Xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, công bằng, dân chủ, thân thiện, nhân văn; khuyến khích đổi mới, sáng tạo, tôn trọng sự khác biệt. Với chủ trương phát huy sức mạnh đại

đoàn kết toàn dân tộc, việc thu hút và trọng dụng người tài ngoài Đảng cần phải được xem là nhiệm vụ quan trọng và phải trở thành chủ trương, chính sách nhất quán nhằm tăng cường hơn nữa sức mạnh đất nước.

Thứ tư, khuyến khích và phát hiện, tiến cử nhân tài lãnh đạo, quản lý cho Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội. Việc phát hiện người tài là trách nhiệm của Đảng, các cơ quan, tổ chức nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội, đồng thời cũng là trách nhiệm của mọi công dân. Khuyến khích, đề cao trách nhiệm của người giới thiệu, tiến cử nhân tài; bảo đảm công khai, minh bạch, dân chủ trong giới thiệu, tiến cử, công nhận nhân tài. Các đơn vị chủ động, tích cực phối hợp với các cơ sở đào tạo, các viện để sớm phát hiện tài năng trẻ ngay khi còn là học sinh, sinh viên.

Tổ chức thông tin, tuyên truyền về thu hút, trọng dụng nhân tài. Lựa chọn nội dung, hình thức và phương pháp đa dạng, linh hoạt, phù hợp để thông tin, tuyên truyền về thu hút, trọng dụng nhân tài. Khơi dậy tinh thần yêu nước, ý thức tự hào dân tộc để khuyến khích nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài hướng về quê hương, đất nước, trở về nước làm việc, cống hiến.

Thứ năm, nâng cao chất lượng, tạo đột phá trong đào tạo nhân tài. Người tài năng thường là những cá tính, có năng lực đặc biệt xuất sắc, có những tư duy khác người thường và do vậy cần được chăm sóc theo điều kiện đặc biệt, được giáo dục theo một chương trình đặc biệt, được hưởng những chính sách, chế độ đặc biệt. Do vậy, vai trò của nhà trường và xã hội trong việc tạo nên điểm tựa cho tài năng nảy nở và phát triển là rất lớn. Theo đó, trước hết cần tiếp tục đổi mới chương trình đào tạo trong các ngành, lĩnh vực theo hướng phát triển tối đa năng lực, phát triển những năng khiếu chuyên biệt, năng lực nổi bật của nhân tài. Nâng cao

năng lực đào tạo nhân tài của các cơ sở đào tạo. Đầu tư, phát triển mạnh một số đại học trở thành cơ sở giáo dục trọng điểm quốc gia về đào tạo nhân tài lãnh đạo, quản lý.

Tập hợp, phát triển đội ngũ giảng viên tham gia chương trình đào tạo nhân tài là các chuyên gia, nhà giáo dục, khoa học, lãnh đạo, quản lý đầu ngành, có trình độ, kinh nghiệm, uy tín cao ở trong và ngoài nước; chú trọng mời đội ngũ giáo sư, chuyên gia đầu ngành là người gốc Việt trở về làm việc, tham gia giảng dạy tại các cơ sở giáo dục. Chủ động kết nối mạng lưới nhân tài lãnh đạo, quản lý Việt Nam trên toàn cầu. Xây dựng chương trình, kế hoạch hợp tác, liên kết với các cơ sở giáo dục, đào tạo nước ngoài có uy tín cao trên thế giới để đào tạo nhân tài lãnh đạo, quản lý theo nhu cầu và các chuẩn mực của khu vực, quốc tế.

Tăng cường năng lực, nguồn lực cho các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, công nghệ, giáo dục đào tạo và các lĩnh vực trọng điểm khác thông qua đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao và nhân tài lãnh đạo, quản lý góp phần thúc đẩy đất nước phát triển nhanh và bền vững. Thực hiện chính sách đầu tư đào tạo nhân tài là người Việt Nam đặc biệt từ khi còn trẻ, còn ở dạng tiềm năng, ở các ngành nghề, lĩnh vực khác nhau trong nước và trên thế giới. Phương thức đào tạo nhân tài lãnh đạo, quản lý cần chú trọng gắn kết giữa đào tạo lý luận và thực tiễn để nhân tài phát triển toàn diện. Hình thức đào tạo có thể thực hiện ở trong nước hoặc gửi đi đào tạo ở những quốc gia có chất lượng giáo dục phát triển. Nguồn lực đầu tư cho đào tạo nhân tài lãnh đạo, quản lý phải coi vừa là “đầu tư mạo hiểm”, vừa là “đầu tư cho phát triển”.

4. Kết luận

Nhân tài và vai trò lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà nước có mối quan hệ hữu cơ với nhau. Xã hội càng phát triển vai trò của nhân tài lãnh đạo, quản lý càng có vị trí, vai trò quan trọng, trở thành nhân tố quyết định đối với sự phát triển của đất nước. Vì vậy, thời gian tới đổi mới chính sách nhân tài của Đảng và Nhà nước là đòi hỏi tất yếu, khách quan để đất nước phát triển nhanh và bền vững. Các chính sách đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý cần thực hiện kiên trì, bài bản và đồng bộ. Như vậy, nhân tài lãnh đạo, quản lý mới có thể phát huy được cao nhất khả năng và có trách nhiệm đối với Đảng, Nhà nước và xã hội, trở thành nguồn lực và sức mạnh đặc biệt cho sự phát triển đất nước nhanh và bền vững.

* Bài viết là sản phẩm của Đề tài nghiên cứu khoa học mã số KX.04.28/21-25.

Tài liệu trích dẫn

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. 1997. *Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18/6/1997 của Ban Chấp hành trung ương khóa VIII về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. 2018. *Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018, của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII “Về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”*.
- Bộ Chính trị. 2014. *Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*.

- Bộ Chính trị. 2018. *Kế hoạch số 10-KH/TW* ngày 06/6/2018 về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018, của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, “Về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”.
- Bộ Chính trị. 2021. *Kết luận số 12-KL/TW* ngày 12/8/2021 của Bộ Chính trị về công tác người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới.
- Chính phủ nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2018. *Nghị quyết số 132/NQ-CP* ngày 24/10/2018 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 26-CT/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. 2021. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I, II*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật.
- Hồ Chí Minh. 2011a. *Toàn tập*, tập 5. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật.
- Hồ Chí Minh. 2011b. *Toàn tập*, tập 8. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật.
- Nguyễn Văn Khánh. 2010. *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.
- Vương Lạc Phu, Tường Nguyệt Thân. 2000. *Khoa học lãnh đạo hiện đại*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.
- Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2023. *Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050*.
- Nguyễn Văn Tuấn, Dương Quang Điện. 2024. *Phát hiện và trọng dụng nhân tài: Chìa khoá phát triển của Việt Nam*. Hà Nội: Nhà xuất bản Khoa học xã hội.
- Phạm Minh Tuấn. 2024. “Không được bỏ sót cán bộ có đức có tài” (<https://www.tuyengiao.vn/khong-duoc-bo-sot-can-bo-co-duc-co-tai-153560>). Truy cập ngày 18/5/2024.