

Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc

TS. TRẦN THỊ THẢO ANH

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: thaoanhhvbcett@gmail.com

Nhận ngày 11 tháng 2 năm 2025; chấp nhận đăng tháng 3 năm 2025.

Tóm tắt: Phát hiện, thu hút, trọng dụng và phát huy tối đa năng lực, trình độ nhân tài là nhiệm vụ quan trọng, góp phần xây dựng đất nước giàu mạnh. Đây cũng là nội dung quan trọng được Đảng ta đặt ra qua nhiều nhiệm kỳ. Trước đòi hỏi ngày càng cao của nền kinh tế tri thức, muốn thu hút, trọng dụng, giữ chân nhân tài cả trong nước và quốc tế thì chúng ta cần tiếp tục đẩy mạnh nghiên cứu, tạo đột phá về cơ chế, chính sách.

Từ khóa: nhân tài; trọng dụng; thu hút; năng lực; chính sách.

Abstract: Identifying, attracting, utilizing, and maximizing the potential of talented individuals is a crucial task that contributes to building a prosperous nation. This has been a key focus of the Communist Party of Vietnam across multiple terms. In response to the increasing demands of the knowledge economy, it is necessary to promote research and make groundbreaking reforms in policies and mechanisms to attract, retain, and effectively utilize both domestic and international talent.

Keywords: talent; utilizing; attracting; competence; policy.

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài

“Hiền tài là nguyên khí của quốc gia” câu nói được trích từ Bia tiến sĩ do Thân Nhân Trung - một vị quan đầu triều Lê Soạn (năm 1484). Tấm Bia vẫn được đặt tại Văn miếu Quốc Tử Giám để tôn vinh những người đỗ đạt qua các kỳ thi của triều đình để tuyển chọn nhân tài. Nhân tài là nguồn nhân lực chất lượng cao, là nhân tố quyết định đến sự phát triển, hưng thịnh của quốc gia.

Từ khi chuẩn bị thành lập Đảng, lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc đặc biệt quan tâm nhiệm vụ “chiêu hiền đãi sĩ” để giúp dân, cứu nước, xây dựng Tổ Quốc. Người đã mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở Quảng Châu (Trung Quốc), cán bộ được cử đi học tập là những thanh niên ưu tú, sau đó đưa về nước hoạt động, làm hạt nhân cho các phong trào cách mạng. Người khẳng định:

“Kiến thiết cần có nhân tài. Nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển càng thêm nhiều⁽¹⁾; chỉ đạo các địa phương kịp thời: “điều tra nơi nào có người tài đức, có thể làm được những việc ích nước lợi dân, thì phải báo cáo ngay cho Chính phủ biết⁽²⁾”.

Hiền tài xưa có thể hiểu theo nghĩa là cống hiến cho quốc gia, dân tộc thường thấy trên lĩnh vực quân sự là rõ nhất, ngoài ra hay nói đến hiền tài là những người có tài học như tiến sĩ, trạng nguyên. Tuy nhiên, nếu hiểu nhân tài mà chúng ta theo đuổi tìm kiếm là những người xuất chúng, có tài, thành danh lớn thì có phần phiến diện. Theo tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, thu hút nhân tài vào giai đoạn thời kỳ nước nhà mới giành được độc lập, khi đất nước còn khó khăn, thiếu thốn đó là quy tụ nhiều nhà tri thức, nhà

chuyên môn có trình độ, có danh vọng ở trong nước hay ngoài nước trở về để phục vụ cho Tổ quốc. Họ hầu hết là những người được đào tạo ở chế độ cũ. Khi quay về phục vụ cho Tổ quốc, họ chấp nhận chịu sự thiệt thòi về vật chất, chấp nhận "đồng cam cộng khổ" cùng nhân dân. Động lực duy nhất để họ cống hiến, chịu hy sinh là lòng yêu nước. Đối với Người, "những người trí thức tham gia cách mạng, tham gia kháng chiến rất quý báu cho Đảng. Không có những người đó thì công việc cách mạng khó khăn thêm nhiều"⁽³⁾.

Trọng dụng nhân tài theo tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ là phát hiện những người xuất chúng, mà quan trọng hơn hết là "Dụng Nhân như dụng Mộc" - tức là dùng người phải phát hiện được cái Tài hay năng lực của mỗi người. Dù chỉ là người bình thường nhất, nhưng dựa trên nền tảng có sẵn của chính người đó mà bồi dưỡng, khai thác, phát huy năng lực vào đúng lúc đúng chỗ, khi đó cách mạng sẽ có được một nguồn lực nội sinh to lớn trong công cuộc kháng chiến, kiến quốc.

Điều đặc biệt cần nhấn mạnh trong tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài đó là "rất nhiều nhân tài ngoài Đảng. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiện với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước"⁽⁴⁾. Khi chúng ta nhận định "cách mạng là sự nghiệp của nhân dân" - sẽ không sao nếu chúng ta hiểu sâu sắc rằng mỗi người ai cũng có những sở trường, năng lực riêng; do vậy, nhà lãnh đạo cần phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo, khai thác và có đãi ngộ xứng đáng thì sẽ có nhiều nhân tài có ích cho lợi ích của quốc gia, dân tộc.

2. Tiêu chí đánh giá xác định nhân tài hiện nay

Nhân tài và tiêu chí xác định nhân tài là vấn đề lớn vẫn tiếp tục được các nhà khoa học nghiên cứu, đề xuất. Song, tại mỗi thời điểm khác nhau thì quan niệm về tiêu chí xác định nhân tài lại có

sự khác nhau. Nói đến cá nhân có năng lực, tài năng, trí tuệ,□ thì có thể sử dụng thuật ngữ nhân tài nhưng cũng có thể sử dụng các thuật ngữ khác như hiền tài, nhân lực chất lượng, người giỏi,□ Khi đưa ra cách hiểu về nhân tài, các nhà khoa học cũng có nhiều quan điểm khác nhau như: Nhân tài được xem là đội ngũ tinh hoa của nguồn nhân lực, năng lực được khẳng định thông qua thực tiễn công tác; là người có hiệu suất làm việc vượt trội, phẩm chất đạo đức tốt, cam kết và sẵn sàng phụng sự tổ chức trong hiện tại và tương lai⁽⁵⁾; hay quan điểm nhân tài cơ bản là người có tài năng xuất sắc⁽⁶⁾.

Lần đầu tiên Đảng ta đề ra các chủ trương về phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng sử dụng nhân tài tại Hội nghị Trung ương 3, khóa VIII đã ban hành Nghị quyết số 03 ngày 18/6/1997 Về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Sau đó, các kỳ Đại hội IX, X, XI, XII, XIII Đảng ta đều nhấn mạnh đến tầm quan trọng, vai trò của việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài đối với sự phát triển đất nước. Đặc biệt gần đây, ngày 31/7/2023, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy định 899 phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, trong đó nhấn mạnh: "Việc tìm kiếm nhân tài nhằm phát hiện người có phẩm chất đạo đức, lối sống chuẩn mực; có khát vọng cống hiến, phụng sự Tổ quốc và nhân dân; có trình độ, năng lực sáng tạo vượt trội; có công trình, sản phẩm, thành tích, công trạng hoặc cống hiến đặc biệt tạo nên sự tiến bộ, phát triển của một lĩnh vực, một ngành, của địa phương hoặc đất nước được tiến hành trong các ngành, lĩnh vực của đời sống xã hội"⁽⁷⁾. Qua đây có thể đưa ra nhận định về một số tiêu chí quan trọng xác định nhân tài:

Thứ nhất, có phẩm chất đạo đức, lối sống chuẩn mực, tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc. Nói đến đạo đức, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: "Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng

không lãnh đạo được nhân dân⁽⁸⁾. Người có tài mà không có đức, phẩm chất chính trị kém thì là người vô dụng, do vậy đức phải là gốc. Nhưng cũng phải nhân mạnh có đức mà không có tài thì việc gì cũng khó. Tài và Đức là hai yếu tố chủ đạo, then chốt trong nhân cách của con người. Hai yếu tố này quan hệ biện chứng, chi phối, tác động đến nhau. Tài và Đức phải gắn bó chặt chẽ với nhau ở người gọi là nhân tài.

Bởi vậy, trong phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài, Đảng ta cần tiếp tục thực hiện tốt hơn nữa những chủ trương: Kết luận số 01 - KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05 - CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; Kết luận số 21 - KL/TW ngày 25/10/2021, Hội nghị Trung ương 4, khóa XIII về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa"; Quy định số 08 - QĐ/TW về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương.

Đề khắc phục tình trạng cán bộ, đảng viên thiếu trách nhiệm, bản lĩnh chính trị kém, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 144 - QĐ/TW, ngày 9/5/2024 về Quy định về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới. Theo Quy định, các chuẩn mực đạo đức của cán bộ như: Yêu nước, tôn trọng nhân dân, tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ Quốc; Bản lĩnh, đổi mới, sáng tạo, hội nhập; Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; Đoàn kết, kỷ cương, tình thương, trách nhiệm; Gương mẫu, khiêm tốn, tu dưỡng rèn luyện, học tập suốt đời đều được chuyển thành các nội dung cụ thể, rõ ràng.

Thứ hai, có ý chí tự lực, tự cường; có khát

vọng cống hiến và trách nhiệm với Tổ quốc. Tự lực là tự sức mình, với sức lực của bản thân làm mọi việc mà không dựa dẫm, ỷ lại vào người khác. Tự cường là tự làm cho mình ngày càng mạnh lên, cố gắng tạo nên sức mạnh của riêng mình. Nói cách khác, tự lực, tự cường là tự mình lo công việc của mình, tự gây dựng sức mạnh cho mình; không lệ thuộc, không phụ thuộc, không ỷ lại trông chờ vào sự giúp đỡ của người khác. Đó cũng chính là những phẩm chất tốt đẹp của mỗi con người, mỗi dân tộc vì chưa đứng trong đó lòng tự trọng, ý chí vươn lên và khát vọng khẳng định bản thân. Nhân tài phải là người có ý chí tự lực, tự cường bởi lẽ ý chí tự lực, tự cường tạo nên sức mạnh tinh thần to lớn, giúp cá nhân phát huy tối đa, hiệu quả sức mạnh nội sinh của chính mình giúp vượt qua mọi rào cản để phấn đấu đạt mục tiêu đề ra. Đó còn là tinh thần chủ động đấu tranh, phòng, chống nguy cơ "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" của mỗi cán bộ, đảng viên.

Nhân tài là những người có năng lực vượt trội trong một hay một số lĩnh vực cụ thể. Tài năng đó có thể do bẩm sinh hoặc được hoàn thiện dần trong quá trình học tập, lao động. Họ thường có những ý tưởng độc đáo, sáng tạo hơn người thường. Đặc biệt, họ có khả năng tư duy, phân tích, lập luận nhạy bén, sắc sảo; luôn say mê khám phá, tìm tòi cái mới. Ý chí tự lực, tự cường giúp họ dám nghĩ, dám làm, dám chấp nhận sự thay đổi để đem lại những giá trị mới; đồng thời dám đương đầu phản biện cái cũ đã lỗi thời.

Ngoài ra, nhân tài không chỉ thể hiện, xem xét tài năng của chính người đó mà cần chứng minh qua khát vọng cống hiến, qua tinh thần trách nhiệm đối với Tổ quốc, đối với xã hội. Nhân tài phải là những người có trí tuệ uyên thâm, có tài năng hơn hẳn người khác ở lĩnh vực cụ thể nào đó và tài năng đó phải được hiện thực hóa trong thực tiễn, phải đạt được hiệu quả vượt trội nếu không sẽ mãi chỉ là tiềm năng.

Thứ ba, có khả năng thích ứng tốt với mọi sự

thay đổi của môi trường. Trước sự biến đổi không ngừng của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, đòi hỏi nhân tài cần có khả năng thích ứng nhanh; có kỹ năng thích nghi với môi trường mới; có năng lực dự báo vấn đề chính xác và xem đó như là cơ hội mới để phát triển. Tư duy bảo thủ là rào cản lớn đối với việc phát triển kỹ năng thích nghi với mọi sự thay đổi. Cần có tư duy linh hoạt, sáng tạo, mở lòng để học hỏi, khám phá sẽ giúp người tài có ý tưởng mới, tối ưu hiệu suất công việc. Sự thay đổi là cần chấp nhận từ bỏ kiến thức cũ nhưng phải dựa trên nền tảng, có lập trường chính trị vững vàng, không bị mất phương hướng trước mọi khó khăn, thách thức.

Phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài tham gia vào lĩnh vực công, cần tập trung vào một số nhóm đối tượng nhân tài như:

Nhóm 1, sinh viên xuất sắc từ các trường đại học, các cán bộ khoa học trẻ. Đây là những sinh viên có năng khiếu vượt trội, tốt nghiệp loại giỏi trở lên; sinh viên được công nhận tốt nghiệp tại các cơ sở trong và ngoài nước (có văn bằng, chứng chỉ theo quy định của pháp luật). Họ là những nhà khoa học, nhà nghiên cứu trẻ, tài năng có những sáng kiến, sáng chế, phát minh□ có tính mới, đột phá. Kể cả những cá nhân dù không có bằng cấp nhưng họ có những hoạt động khoa học, có những phát minh, công trình, sản phẩm có giá trị thực nghiệm cao thì vẫn được coi là nhân tài.

Nhóm 2, những nhà lãnh đạo, quản lý, doanh nhân tài năng. Họ là những người quản lý kinh doanh xuất sắc, quản lý công việc hiệu quả; có tinh thần yêu nước, ý chí tự lực, tự cường; có ý chí làm giàu; dám đương đầu với mọi sự thay đổi. Tiêu chí hàng đầu để đánh giá năng lực của nhà quản lý, doanh nhân chính là lợi nhuận thu được trong quá trình kinh doanh, sản xuất.

Nhóm 3, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có tài năng vượt trội đang công tác trong hệ thống chính trị. Họ là những người có trình độ, năng lực chuyên môn vượt qua tiêu chuẩn

trình độ, năng lực trung bình của tập thể, cơ quan, tổ chức. Họ có năng lực vượt trội, đáp ứng vượt mức những tiêu chuẩn nghiêm ngặt, khắt khe trong công tác đánh giá cán bộ trên nhiều phương diện như chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống; tác phong, lề lối, làm việc; ý thức tổ chức kỷ luật,□

Nhóm 4, các chuyên gia, nhà khoa học, các trí thức Việt Nam ở nước ngoài. Họ được xem là nguồn nhân lực □chất lượng cao□ đặc biệt trong lĩnh vực đổi mới sáng tạo và chuyển giao công nghệ. Những tri thức khoa học, những kinh nghiệm được thấm thái trong quá trình học tập, đào tạo, trải nghiệm tại nước ngoài sẽ đóng góp to lớn vào sự nghiệp xây dựng và phát triển nước nhà trong bối cảnh mới hiện nay.

3. Giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài trong bối cảnh hiện nay

Phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài trong bối cảnh mới hiện nay - khi đất nước tiến bước vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc là nhiệm vụ cấp thiết và quan trọng. Đảng và Nhà nước ta đã có những nhận thức đầy đủ về vai trò của nhân tài và sự cần thiết về thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ cho sự nghiệp phát triển đất nước. Tuy vậy, vẫn tồn tại nhiều hạn chế trong quá trình này cần có sự bổ sung, sửa đổi, hoàn thiện như: hệ thống chính sách, cơ chế tuyển chọn và trọng dụng nhân tài; môi trường phát triển; chính sách bổ nhiệm cán bộ; cơ chế khuyến khích nhân tài;□ . Để giải quyết những hạn chế trên, trong thời gian tới, cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp:

Thứ nhất, mặc dù chúng ta đã có nhận thức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của nhân tài trong và ngoài nước nhưng vẫn có những nơi, những lúc chưa đánh giá xứng tầm. Tiếp tục nghiên cứu, bổ sung quy định, chỉ thị, hướng dẫn của Đảng về nhân tài. Cần có sự thống nhất khái niệm và tiêu chí xác định nhân tài. Cần có phương pháp tiến tới lượng hóa tiêu chuẩn để có cơ sở, căn cứ phát hiện, tiến cử, giới thiệu, phân công và bố trí

công việc khi phát triển nhân tài. Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách về nhân tài nhưng cần rà soát, bổ sung, hoàn thiện để đảm bảo tính liên thông, thống nhất và đồng bộ giữa các ngành, địa phương.

Chính sách phát hiện, thu hút nhân tài hiện nay còn quá chú trọng về bằng cấp, thể hiện qua việc xác định tiêu chí tuyển dụng, thu hút nhân tài như bằng tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên; có học vị thạc sĩ, tiến sĩ; có chức danh khoa học, □ Thực tế cho thấy, những người có đủ các tiêu chí đó không phải ai cũng là nhân tài. Do đó cần mở rộng nhiều hình thức thu hút nhân tài, lựa chọn, tuyển dụng nhân tài qua nhiều tiêu chí khác nhau, nhiều kênh khác nhau, không nhất thiết thông qua bằng cấp, thi cử.

Thứ hai, xây dựng môi trường để nhân tài phát triển. Cần xây dựng chính sách đãi ngộ đặc thù đối với đối tượng là nhân tài. Chế độ đãi ngộ nhân tài dựa trên hiệu quả công việc, sự cống hiến được cụ thể hóa, được lượng hóa và thường xuyên điều chỉnh, đảm bảo tính cạnh tranh.

Môi trường làm việc dân chủ, thân thiện; có sự tôn trọng, công nhận và tin tưởng lẫn nhau là rất quan trọng trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài. Bởi lẽ, môi trường làm việc tốt sẽ khuyến khích sự đam mê, khả năng sáng tạo, đổi mới; tạo điều kiện cho nhân tài thỏa sức khám phá cái mới, cống hiến hết mình cho công việc. Đây cũng là yếu tố then chốt trong việc giữ chân và phát huy tiềm năng của nhân tài, thậm chí môi trường còn quan trọng hơn cả chế độ đãi ngộ, lương thưởng.

Thứ ba, tiếp tục nghiên cứu, ban hành chính sách hỗ trợ, thực hiện thù lao xứng đáng đối với nhân tài. Xây dựng lại hệ thống bảng lương theo vị trí việc làm đang tiến hành để phù hợp hơn, đúng hơn đối với nhân tài. Chế độ ưu đãi xứng đáng, mức lương tương xứng với sự cống hiến của họ sẽ khiến cho nhân tài □ yên tâm □ công tác; tạo động lực cho họ phát triển. Cần chú trọng đến cơ chế thăng tiến, vinh danh người tài, góp phần

kiến tạo môi trường làm việc dân chủ, có sự đề cao, tôn trọng nhân tài đúng với giá trị cống hiến của họ.

Thứ tư, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng trong triển khai thực hiện chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài. Tích cực đẩy lùi căn bệnh hẹp hòi, ích kỷ phân biệt người trong Đảng - ngoài Đảng; bệnh □ con ông cháu cha □, □ cả họ làm quan □□ ở một số đơn vị, địa phương.

Thứ năm, nâng cao năng lực về công tác cán bộ của cơ quan tham mưu các cấp, địa phương. Người làm công tác cán bộ cần có sự hiểu biết, nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài. Tham mưu, xây dựng và bổ sung các tiêu chí về năng lực trí tuệ, năng lực thực tiễn, hiệu quả công việc của nhân tài.

Phát huy vai trò của người đứng đầu cấp ủy, thủ trưởng cơ quan, thực sự là người có năng lực, trí tuệ; có bản lĩnh chính trị, đạo đức vững vàng. Đây là yếu tố hết sức quan trọng bởi lẽ chỉ có nhân tài mới sử dụng hiệu quả nhân tài và định hướng nhân tài hiệu quả.

Trước những thời cơ và thách thức mới, cần trân trọng từng đóng góp của nhân tài; phát huy triệt để thế mạnh và chấp nhận, uốn nắn dần dần những khuyết điểm của họ để từ đó xây dựng đội ngũ cán bộ trung thành, gương mẫu, tinh thông vững bước đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới - Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc./.

(1), (2) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, T.4, tr.114,504.

(3), (4), (8) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Sđd, T.5, tr.275,315- 316,292.

(5) Nguyễn Bá Chiên - Đoàn Văn Tình, *Hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài hiện nay*, Tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử, ngày 10/8/2021.

(6) Hoàng Phê (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng - Trung tâm Từ điển học, Đà Nẵng, tr.711.

(7) Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định phê duyệt Chiến lược Quốc gia về thu hút trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, Số 899/QĐ - TTg, Hà Nội, ngày 31/7/2023.