

CƠ SỞ DỮ LIỆU QUỐC GIA VỀ NHÂN TÀI CỦA HÀN QUỐC - KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

ĐINH THÁI QUANG*

Bài viết nghiên cứu, tổng hợp cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài của Hàn Quốc dựa trên các phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp, phân tích, tổng hợp chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng của các quốc gia trên thế giới. Hàn Quốc đào tạo, thu hút nhân tài là người Hàn Quốc đang học tập, làm việc ở nước ngoài và người nước ngoài đến Hàn Quốc làm việc thông qua chính sách tự giới thiệu hoặc người dân giới thiệu thông qua cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài của Hàn Quốc. Với quy trình giới thiệu nhân tài được xây dựng đơn giản, khoa học, dễ thực hiện, giúp cho công tác thu hút nhân tài của Hàn Quốc rất hiệu quả, số lượng nhân tài thu hút ngày càng tăng. Theo đó, bài viết cũng đưa ra một số gợi ý mở giúp các cơ quan nhà nước có thể tham khảo, xây dựng, ban hành và thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút nhân tài ở Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: Cơ sở dữ liệu; nhân tài; thu hút; sử dụng; chính sách; đãi ngộ.

This article examines and synthesizes South Korea's national talent database, employing secondary research methods to analyze policies to attract, select, and reward talented individuals in countries worldwide. South Korea's approach includes training and recruiting talent from South Koreans studying or working abroad and foreigners coming to South Korea through self-referral or public recommendations within the national talent database. With a streamlined, scientific, and easy-to-implement referral process, South Korea's talent attraction strategy has proven highly effective, steadily increasing the number of talented individuals. The article also suggests strategies and policy recommendations that Vietnamese governmental agencies could consider when designing and implementing talent attraction policies in the future.

Keywords: Database; talent; attraction; utilization; policies; rewards.

NGÀY NHẬN: 11/9/2024 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 15/10/2024 NGÀY DUYỆT: 18/11/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.346.2024.1025>

1. Đặt vấn đề

Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài của Hàn Quốc là hệ thống quản lý nhân sự quốc gia, thu thập và quản lý thông tin về các ứng cử viên, để cơ quan nhà nước có thể sử dụng những tài năng xuất sắc khi lựa chọn các vị trí chủ chốt trong Chính phủ Hàn Quốc. Cơ

sở dữ liệu này không chỉ lưu trữ hồ sơ học thuật và kinh nghiệm làm việc của các cá nhân mà còn cung cấp thông tin về những đóng góp nổi bật và thành phẩm nghiên cứu của họ.

* NCS, Tạp chí Phổ biến pháp luật

Mục tiêu chính của cơ sở dữ liệu là tạo ra một kênh liên kết nhanh chóng giữa nhân tài và các cơ sở nhà nước, viện nghiên cứu hoặc doanh nghiệp cần tìm kiếm chuyên gia cho dự án trọng điểm. Thông qua việc quản lý tập trung nguồn năng lượng chất lượng cao, Chính phủ Hàn Quốc hy vọng nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, đồng thời cung cấp hợp tác và đổi mới sáng tạo trong các lĩnh vực chiến lược. Đây cũng là công cụ hữu ích trong công tác thu hút và giữ chân nhân tài, từ đó định hướng phát triển bền vững cho đất nước.

Khi tham gia Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài, công dân Hàn Quốc tự mình giới thiệu hoặc giới thiệu người tài khác trong 31 lĩnh vực cho các vị trí chủ chốt của Chính phủ hoặc chuyên gia¹:

(1) *Vị trí chính trị*. Đây là vị trí yêu cầu người có trình độ chuyên môn cao nhất, sự nhạy bén về chính trị và khả năng lãnh đạo trong từng lĩnh vực, như: bộ trưởng, thứ trưởng, thị trưởng, chủ tịch ủy ban..., các chức danh do Tổng thống bổ nhiệm và ủy quyền bổ nhiệm.

(2) *Vị trí mở*. Yêu cầu những người có trình độ cao nhất, đáp ứng yêu cầu thực hiện công việc sẽ được lựa chọn và bổ nhiệm vào các vị trí trên cấp quản lý trong các cơ quan chính phủ đòi hỏi chuyên môn đặc biệt, bất kể họ ở trong hay ngoài khu vực công, như: tổng cục trưởng, vụ trưởng...

(3) *Người đứng đầu và giám đốc điều hành các tổ chức công*. Đây là các tổ chức do Chính phủ thành lập, vận hành thông qua đầu tư, cổ phần, hỗ trợ tài chính, các doanh nghiệp của nhà nước, kiểm toán viên...

(4) *Ủy viên Ủy ban cơ quan hành chính ở trung ương*.

(5) *Ủy viên Ủy ban chính quyền địa phương*.

2. Quy trình và hiệu quả thu hút nhân tài thông qua cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài của Hàn Quốc

Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài là một

hệ thống thông tin nhân sự quốc gia thu thập và quản lý thông tin về các ứng cử viên hành chính công để những nhân tài xuất sắc có thể được bổ nhiệm và đưa vào các vị trí chủ chốt của Chính phủ. Hệ thống được thành lập vào năm 1999 và sở hữu thông tin cá nhân của hơn 370.000 chuyên gia trong 30 lĩnh vực, bao gồm: khoa học và công nghệ, y học, y tế, công nghiệp và tài nguyên được đăng ký. Tính đến năm 2023, khoảng 8.000 nhân tài ở nước ngoài đã được đăng ký vào cơ sở dữ liệu nhân tài quốc gia của Hàn Quốc (tăng khoảng 2.000 người tức khoảng 30% so với năm 2022)².

Công tác quản lý cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài Hàn Quốc được đánh giá cao nhờ sự chặt chẽ, minh bạch và hiệu quả trong công việc quản lý nguồn lực chất lượng cao. Quy trình đề xuất chủ đề, sàng lọc và xác định được thực hiện qua nhiều bước rõ ràng, bảo đảm nhân tài được lựa chọn đúng theo tiêu chí, quy định của cơ quan đảm nhận việc tuyển chọn. Hệ thống tự động phân loại, đề xuất nhân tài phù hợp với nhu cầu của các tổ chức, rút ngắn thời gian tìm kiếm và tối ưu hóa việc sử dụng nguồn lực. Hồ sơ được cập nhật liên tục, giúp duy trì tính chính xác và phản ánh đúng năng lực hiện tại của ứng viên.

Quy trình giới thiệu nhân tài dựa trên 7 bước:

Bước 1. Cá nhân phải đăng nhập vào cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài và tải mẫu đơn đăng ký cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài để điền các thông tin.

Bước 2. Đăng ký thành viên và xác thực đăng ký bằng điện thoại di động. Xác thực nhằm tránh tình trạng thông tin trùng lặp, ngăn ngừa thiệt hại do bị đánh cắp thông tin cá nhân (người dưới 14 tuổi không được đăng ký). Đăng ký thành viên nhằm xác nhận ứng viên cư trú ở nước ngoài hay là người nước ngoài, ứng viên tải mẫu đơn đăng ký riêng của cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài và gửi

đến địa chỉ email, fax và số điện thoại được công khai để bộ phận tư vấn xử lý.

Bước 3. Ứng viên phải xác nhận đồng ý cho phép Bộ Quản lý nhân sự thu thập và sử dụng thông tin cá nhân của ứng viên để sử dụng nhân tài quốc gia hoặc từ chối.

Bước 4. Ứng viên điền các thông tin, như: tên, ID, mật khẩu, giới tính, ngày sinh, số điện thoại di động, số điện thoại cố định, email. Cam kết những thông tin cung cấp là đúng sự thật và hoàn tất đăng ký.

Bước 5. Ứng viên nhận xác thực ID do bộ quản lý nhân sự gửi vào email và đổi mật khẩu.

Bước 6. Đăng nhập và đăng ký thông tin của ứng viên.

Bước 7. Giới thiệu nhân tài cho các cơ quan, địa phương.

Khi một bộ phận cần nhân sự, bộ quản lý nhân sự đề xuất những nhân tài phù hợp bằng cách sử dụng cơ sở dữ liệu nhân tài quốc gia. Trong thời gian qua, Bộ Quản lý nhân sự Hàn Quốc đã đề cử những cá nhân tài năng từ nhiều lĩnh vực khác nhau của xã hội làm thành viên Ủy ban Chính phủ trong nhiều lĩnh vực khác nhau, bao gồm cả việc xây dựng chính sách của Chính phủ.

Năm 2024, Chính phủ Hàn Quốc có kế hoạch mở rộng hơn nữa việc thu thập thông tin về nhân tài ở nước ngoài và tăng cường hợp tác với các tổ chức quốc tế về những ngành, nghề, lĩnh vực mà Hàn Quốc đang chú trọng phát triển để mở rộng nhóm ứng viên tài năng Hàn Quốc ở nước ngoài có chuyên môn trong nhiều lĩnh vực, nhất là lĩnh vực khoa học - công nghệ đổi mới.

Theo đó, cơ quan chủ quản có kế hoạch tuyển chọn và sử dụng nhân tài sẽ hợp tác với các cơ quan và tổ chức, như: Cơ quan Xúc tiến đầu tư thương mại Hàn Quốc (KOTRA) và Liên đoàn các Hiệp hội Khoa học và Công nghệ Hàn Quốc. Những cơ quan này sẽ thu thập và sử dụng thông tin từ các chuyên gia Hàn Quốc ở nước ngoài để thảo luận các cách thức liên kết và mở rộng trao đổi thông tin.

Để tăng cường thu hút nhân tài người nước ngoài, từ năm 2023, Hàn Quốc đã sửa đổi các luật và quy định liên quan, trong đó có “Quy định về thu thập và quản lý thông tin về ứng viên viên chức” để thiết lập cơ sở pháp lý cho việc thu thập và quản lý thông tin về người nước ngoài đã đến thăm các cơ quan quản lý nhà nước của Hàn Quốc.

Cơ quan chủ quản cũng có kế hoạch đăng ký thông tin về người nước ngoài đã đến thăm các bộ, ngành trung ương và các cơ sở giáo dục và đào tạo trong năm 2024 vào cơ sở dữ liệu nhân tài quốc gia.

Việc thu thập thông tin định kỳ 6 tháng/lần đối với các nhân sự nước ngoài đã đến thăm cơ sở giáo dục của Hàn Quốc cũng sẽ được thống kê. Cơ quan phụ trách tuyển dụng có kế hoạch khám phá các lĩnh vực có khả năng tuyển dụng nhân tài nước ngoài cao và giới thiệu nhân tài đáp ứng nhu cầu của từng tổ chức sau khi đã tiến hành khảo sát³.

3. Kinh nghiệm cho công tác thu hút nhân tài ở Việt Nam trong thời gian tới

Thứ nhất, Việt Nam cần xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài với hệ thống quản lý tập trung, minh bạch và quy định rõ ràng.

Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài do Bộ Nội vụ quản lý và cung cấp thông tin về nhân tài cho các bộ, ngành và địa phương khi có yêu cầu. Điều này sẽ bảo đảm quá trình đánh giá và lựa chọn nhân tài diễn ra công bằng, chính xác, đáp ứng đúng nhu cầu phát triển của đất nước. Hệ thống cần tích hợp công nghệ thông tin để tự động hóa quy trình quản lý, tăng cường khả năng kết nối giữa nhân tài với các cơ quan, đơn vị và địa phương.

Thứ hai, Việt Nam cần cập nhật cơ sở dữ liệu nhân tài một cách thường xuyên và chính xác để phản ánh trình độ, năng lực, kinh nghiệm của các ứng viên tài năng.

Điều này giúp hệ thống đáp ứng kịp thời sự thay đổi nhanh chóng của thị trường và nhu cầu phát triển của các cơ quan, tổ chức. Cập nhật định kỳ không chỉ bảo đảm tính

hiệu quả trong quản lý mà còn giúp phát hiện sớm người có tài. Đồng thời, quy trình này sẽ tạo niềm tin và khuyến khích công dân tự giới thiệu hoặc giới thiệu những người tài cho các vị trí còn trống trong các cơ quan, đơn vị một cách thường xuyên và chất lượng.

Thứ ba, tích hợp công nghệ thông tin và trí tuệ nhân tạo (AI) vào quy trình quản lý nhân tài để tự động hóa các bước tuyển chọn và sàng lọc nhân tài phù hợp với yêu cầu của các cơ quan, đơn vị.

Ứng dụng AI giúp tối ưu hóa tìm kiếm nhân tài, phân tích dữ liệu nhanh chóng và đưa ra bảng phân tích gần nhất với yêu cầu tuyển chọn của cơ quan, tổ chức, từ đó rút ngắn thời gian kết nối giữa người tài và các tổ chức có nhu cầu. Đồng thời, hệ thống công nghệ hiện đại vẫn giảm thiểu sai sót trong quá trình xử lý dữ liệu, nâng cao hiệu quả quản lý và thúc đẩy sự phát triển bền vững của nguồn nhân tài quốc gia.

Thứ tư, Chính phủ cần khuyến khích sự tham gia của nhiều bên, bao gồm: cơ quan, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người dân vào hệ thống quản lý nhân tài.

Hệ thống này mở ra cơ hội để các bên đóng góp ý kiến và đề xuất nhu cầu về nguồn lực, đồng thời cung cấp cơ chế hợp lý giữa Nhà nước và doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Sự phối hợp chặt chẽ này sẽ giúp tối ưu hóa công việc khai thác năng lực nhân tài và nguồn lực, từ đó nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo và đáp ứng linh hoạt nhu cầu phát triển nền kinh tế.

Thứ năm, việc xây dựng chính sách sử dụng và đãi ngộ nhân tài phù hợp là yếu tố quan trọng để bảo đảm hiệu quả trong thu hút và giữ chân nhân tài.

Các chính sách cần được thiết kế không chỉ dựa trên tiền lương cạnh tranh mà còn phải chú ý đến phúc lợi, cơ hội phát triển nghề nghiệp và môi trường làm việc sáng tạo, thân thiện. Chính sách lương thưởng hấp dẫn giúp cạnh tranh với thị trường quốc

tế và thu hút nhân tài trở về nước. Cần bảo đảm nhân tài có cơ hội học tập, nghiên cứu và thăng tiến nghề nghiệp, tạo động lực gắn bó lâu dài. Chính phủ cần thúc đẩy môi trường làm việc linh hoạt, khuyến khích sáng tạo và cống hiến. □

Chú thích:

1. 국가인재데이터베이스란? <https://www.hrdb.go.kr>, truy cập ngày 02/10/2024.

2. Hàn Quốc tăng cường thu hút nhân tài nước ngoài. <https://bnews.vn>, ngày 18/01/2024.

Tài liệu tham khảo:

1. Cần thiết xây dựng chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng. <https://baochinhphu.vn>, ngày 19/10/2023.

2. Hàn Quốc tích cực chiêu mộ nhân tài nước ngoài vào khu vực công. <https://laodong.vn>, ngày 07/4/2023.

3. Hàn Quốc tăng cường thu hút nhân tài nước ngoài. <https://bnews.vn>, ngày 18/01/2024.

4. OECD (2023). “International talent attraction and retention”, in *Rethinking Regional Attractiveness in the New Global Environment*, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/e8e5cabe-en>

5. Thực trạng và giải pháp chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công. <https://tapchicongthuong.vn>, ngày 26/5/2023.

6. Thực hiện hiệu quả chủ trương, chính sách của Đảng về thu hút, trọng dụng nhân tài. <https://www.qdnd.vn>, ngày 29/7/2024.

7. Study “Cultivating talent: Exploring effective talent attraction and retention practices in and beyond the EU”. <https://www.migrationpartnershipfacility.eu>, 29 April 2024.

8. US policy on attracting global talent and lessons for Vietnam. <https://vufo.org.vn>, 01/11/2023.

9. Văn phòng Đổi mới Nhân sự, Bộ Quản lý nhân sự (2018). *Cơ sở dữ liệu tài năng quốc gia*. <https://www.hrdb.go.kr>.

10. Việt Nam xếp ở nhóm giữa toàn cầu về thu hút nhân tài. <https://vneconomy.vn>, ngày 14/11/2023.