

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ

NGUYỄN HƯƠNG QUẾ*

Ở góc độ pháp lý, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm xây dựng và được luật hóa; đồng thời, có các hướng dẫn thi hành bởi các văn bản của Chính phủ; nhiều bộ, ngành, địa phương cũng đưa ra các chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài. Tuy nhiên, trong thực tiễn, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ vẫn còn những bất cập và hạn chế. Bài viết phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài trong hoạt động công vụ, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đất nước trong kỷ nguyên mới.
Từ khóa: Hoàn thiện pháp luật; thu hút, trọng dụng nhân tài; hoạt động công vụ; phát triển đất nước; kỷ nguyên mới.

From a legal perspective, policies on attracting and retaining talented individuals have always been a priority for the Party and the State, having been codified into law and guided by government regulations. Various ministries, sectors, and localities have also issued their policies to attract and utilize talents. However, in practice, the legal framework governing the recruitment and employment of talented individuals in public service still exhibits certain shortcomings and limitations. This article examines the current situation and proposes solutions to enhance the legal framework for attracting and employing talents in the public sector, thereby contributing to the improvement of national human resources in the new era.

Keywords: Legal improvement; attracting and retaining talents; public service; national development; new era.

NGÀY NHẬN: 21/5/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 25/6/2025

NGÀY DUYỆT: 15/8/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.355.2025.1256>

1. Đặt vấn đề

Trong chuyên đề trao đổi về kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc tại Lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng đối với cán bộ quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIV), Tổng Bí thư Tô Lâm, đã nhấn mạnh: Ưu tiên hàng đầu trong kỷ nguyên mới là thực hiện thắng lợi các mục tiêu chiến lược đến năm 2030,

Việt Nam trở thành nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; đến năm 2045 trở thành nước xã hội chủ nghĩa phát triển, có thu nhập cao; khơi dậy mạnh mẽ hào khí dân tộc, tinh thần tự chủ, tự tin, tự lực, tự cường, tự hào dân tộc, khát vọng phát triển đất nước; kết hợp chặt chẽ sức mạnh dân tộc với sức mạnh thời đại¹.

* NCS.ThS, Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh

Để hiện thực hóa mục tiêu đó, Tổng Bí thư Tô Lâm đã chỉ ra rằng: Cán bộ và công tác cán bộ là vấn đề “rất trọng yếu”, “quyết định mọi việc”, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc đang đặt ra cấp thiết².

2. Thực trạng pháp luật về thu hút và trọng dụng nhân tài trong hoạt động công vụ

Trong những năm qua, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ đã quy định khá đầy đủ, toàn diện về nội dung tuyển dụng công chức, như: nguyên tắc thu hút, quyền và nghĩa vụ của các cơ quan có thẩm quyền thu hút; tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, môi trường làm việc, lương và các chế độ, chính sách liên quan đến nhân tài... Bên cạnh đó, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ cũng chứa đựng các quy phạm và các chế định phù hợp với các quy định khác trong hệ thống các văn bản pháp luật.

Tại khoản 2 Điều 1 *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức* năm 2019 quy định: “Nhà nước có chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng. Chính phủ quy định khung chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ”. *Luật Cán bộ, công chức* năm 2025 lần đầu tiên quy định cụ thể cơ chế trọng dụng và thu hút nhân tài trong khu vực công tại Điều 4.

Theo khoản 4 Điều 10 *Luật Viên chức* năm 2010 quy định: “Phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng để nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân” và tại Điều 21 *Luật Viên chức* cũng quy định chính sách ưu tiên tuyển dụng người có tài năng.

Cụ thể hóa quy định của pháp luật, *Chính phủ* đã ban hành Nghị định số

140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học, đã quy định một số nội dung cơ bản sau: (1) Phạm vi điều chỉnh là thu hút, tạo nguồn cán bộ cho các cơ quan Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, các đơn vị sự nghiệp công lập và lực lượng vũ trang; (2) Đối tượng, tiêu chuẩn thu hút là sinh viên tốt nghiệp đại học ở trong nước và nước ngoài có thành tích học tập và rèn luyện xuất sắc, đạt các giải thưởng theo quy định hoặc cán bộ khoa học trẻ (có bằng thạc sĩ hoặc tiến sĩ cùng các điều kiện khác trong độ tuổi nhất định); (3) Chính sách phát hiện, tạo nguồn; (4) Chính sách tuyển dụng; (5) Chính sách ưu đãi sau khi được tuyển dụng; (6) Xác định nguồn kinh phí thực hiện thu hút, đãi ngộ.

Ngoài các văn bản quy phạm pháp luật nêu trên, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài còn được quy định ở một số luật, như: *Luật Lao động*, *Luật Giáo dục*.

Ngày 31/12/2024, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Nghị định này góp phần hoàn thiện khung chính sách đột phá, mạnh, vượt trội nhằm tạo cơ sở pháp lý cho việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ theo chủ trương của Đảng, bảo đảm đồng bộ về chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong thực hiện sắp xếp, tinh gọn bộ máy hệ thống chính trị của cả nước.

Bên cạnh những ưu điểm như trên, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ còn một số bất cập và hạn chế, như sau:

(1) *Về tính đồng bộ, toàn diện*: các quy định pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài trong hoạt động công vụ còn tản mát,

chưa bao quát hết các nội dung cần thể chế hóa. Một số quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài trong hoạt động công vụ vẫn còn thiếu sự gắn kết chặt chẽ với nhau, như: văn bản về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức; về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; về khen thưởng cán bộ, công chức... Nội dung các quy định chưa hợp lý, vẫn chủ yếu nặng về bằng cấp.

Bên cạnh đó, pháp luật về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ chưa có các quy định cụ thể về các hành vi bị nghiêm cấm trong thu hút, trọng dụng nhân tài trong hoạt động công vụ. Chưa quy định chế tài xử lý các hành vi cản trở hoặc không thực hiện nghiêm các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài đối với người đứng đầu các cơ quan, địa phương. Chưa quy định cụ thể những phương pháp, tiêu chí đánh giá nhân tài trong hoạt động công vụ để làm căn cứ cho việc bổ nhiệm, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cũng như trong xem xét khen thưởng cá nhân có thành tích xuất sắc trong công việc. Từ đó, đã ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài trong hoạt động công vụ. Hơn nữa, các quy định vẫn chỉ tập trung vào việc phát hiện thu hút mà thiếu các quy định về trọng dụng. Cụ thể các quy định về chính sách tiền lương trả cho thu hút nhân tài vẫn nằm trong hệ thống thang, bảng lương chung đối với công chức, viên chức. Tiền lương tuy đã có cải thiện, song vẫn chưa thể đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của đời sống xã hội hiện nay.

(2) *Về tính phù hợp, khả thi:* các quy định về đối tượng, điều kiện thu hút, trọng dụng nhân tài chỉ mới tạo nguồn từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, chưa phải là mọi loại đối tượng người có tài năng ở mọi lĩnh vực, lứa tuổi. Tại buổi gặp gỡ của lãnh đạo TP. Hồ Chí Minh với sinh viên tiêu biểu ngày 23/3/2023, nhiều sinh viên xuất sắc, thủ khoa các trường đại học trọng điểm đã nêu lên một thực trạng đáng lưu tâm. Việc

quy định sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ khoa học trẻ phải đạt giải thưởng cấp phổ thông là một yêu cầu thiếu thực tiễn, gây khó khăn trong việc tuyển chọn nhân tài. Điều kiện này vô hình chung tạo ra rào cản, hạn chế thu hút những cá nhân xuất chúng. Hơn nữa, việc áp dụng quy định tương tự đối với thạc sĩ và tiến sĩ càng trở nên bất cập. Những người đã đạt được học vị cao, chứng minh năng lực nghiên cứu và chuyên môn sâu rộng, lại bị ràng buộc bởi điều kiện đạt giải thưởng cấp phổ thông là hoàn toàn không hợp lý. Yêu cầu này không những thiếu tính khả thi mà còn đánh giá năng lực một cách phiến diện... Vì vậy, cần xem xét lại các điều kiện này để tạo điều kiện thuận lợi hơn cho việc tuyển chọn và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao³.

(3) *Văn bản quy phạm pháp luật có giá trị pháp lý chưa cao, thiếu tính toàn diện:* pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ mặc dù đã được quy định ở *Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức*. Tuy nhiên, các quy định này mới chỉ dành một số điều quy định mang tính nguyên tắc. Phần lớn các quy định cụ thể về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ chỉ được quy định ở các nghị định, nghị quyết, quyết định. Điều này dẫn tới các quy định của *Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức* về thu hút và trọng dụng nhân tài có “độ trễ” trong thực hiện do phải chờ các văn bản dưới luật cụ thể hóa, hướng dẫn, xảy ra tình trạng văn bản dưới luật “lấn át” các văn bản *Luật*.

Nguyên nhân của hạn chế trong pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở Việt Nam: (1) Một số chủ thể chưa phát huy hết trách nhiệm trong xây dựng và ban hành pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. (2) Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, người có thẩm quyền trong xây dựng, ban hành văn bản pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt

động công vụ chưa cao. (3) Chưa thực hiện tốt rà soát, hệ thống hóa pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ; (4) Thực hiện chưa tốt hoạt động nghiên cứu, tổng kết thực tiễn thi hành pháp luật thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ; (5) Chưa thực hiện nghiêm túc việc kiểm tra, xử lý văn bản quy phạm pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ.

3. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về thu hút và trọng dụng nhân tài trong hoạt động công vụ

Một là, tiếp tục rà soát, sửa đổi các quy định pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ chưa phù hợp. Các quy định này cần phải hài hòa với yêu cầu phát triển của đất nước, đồng thời tạo ra một khung pháp lý minh bạch, giúp các cơ quan nhà nước dễ dàng thực thi các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Theo đó, cần thực hiện:

(1) Rà soát hệ thống quan điểm, chính sách, quy định về nhân tài để bảo đảm sự liên thông, thống nhất. Trong bối cảnh mới, cần tiếp tục tập trung rà soát, kiểm nghiệm chủ trương, chính sách, quy định về thu hút và trọng dụng nhân tài, bảo đảm sự phù hợp, liên thông, thống nhất và khả thi, tiến tới xây dựng, hoàn thiện chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài.

(2) Rà soát, đánh giá việc ban hành và thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ theo quan điểm không phân biệt nhân tài là đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài.

(3) Nghiên cứu xây dựng, sửa đổi, bãi bỏ, bổ sung, thay thế các quy định còn chung chung, khó thực hiện, như: quy định tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển qua kết quả học tập và rèn luyện nhưng có những cơ sở đào tạo ở nước ngoài lại không xếp loại kết quả học tập.

(4) Rà soát quy định về đối tượng, tiêu chuẩn áp dụng chính sách thu hút, tạo nguồn theo hướng xem các đối tượng có thành tích, đạt giải tại các cuộc thi, kỳ thi quốc gia, quốc tế cũng chỉ là một trong những đối tượng thuộc diện thu hút, không nên quy định những điều kiện này là tiêu chí bắt buộc kèm theo đối với những sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

Hai là, tiếp tục xây dựng, ban hành các quy định pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài trong hoạt động công vụ.

(1) Cần ban hành văn bản quy định thống nhất khái niệm người có tài năng trong hoạt động công vụ; phân cấp, phân quyền cho các bộ, ngành và địa phương trong việc xây dựng cơ chế thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài phù hợp với yêu cầu của từng ngành, nghề, lĩnh vực, nhu cầu phát triển của từng địa phương.

(2) Cần có các quy định của pháp luật hướng dẫn cụ thể các tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức tài năng dựa trên kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, cũng như gắn với việc trả lương, thưởng. Đối mới phương pháp đánh giá hàng năm theo hướng gắn với kết quả đầu ra; xây dựng các tiêu chí đánh giá và quy trình sàng lọc công chức có tài năng. Các tiêu chí đánh giá người có tài năng phải cụ thể, gắn với nhiệm vụ, vị trí công việc được giao, phù hợp với yêu cầu, đặc điểm của cơ quan, đơn vị. Theo đó, cần nghiên cứu lượng hóa các tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức tài năng nhằm bảo đảm việc đánh giá được khách quan, khoa học và chính xác hơn.

(3) Xây dựng và thực hiện tốt chính sách về tiền lương và các chế độ đãi ngộ đối với người có tài năng. Nhân tài được tuyển dụng vào biên chế nhà nước với chế độ lương riêng biệt, phản ánh chính xác trách nhiệm, đóng góp và hiệu quả công việc. Mức lương này đóng vai trò động lực thúc đẩy năng suất lao động và chuyên môn nghiệp vụ. Thêm vào đó, các chế độ phụ cấp và khuyến khích tài

năng sẽ được áp dụng. Cần nghiên cứu, ban hành chính sách hỗ trợ thù lao vượt trội cho nhân tài, coi trọng họ như nguồn lực quý giá cho sự phát triển quốc gia.

(4) Ban hành các quy định về đào tạo, bồi dưỡng cần được xây dựng phù hợp với từng nhóm tài năng: lãnh đạo, quản lý; tham mưu xây dựng chiến lược và hoạch định chính sách; thực thi thừa hành... Bên cạnh đó, lựa chọn các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín trong nước và trên thế giới phù hợp để cử những người có tài năng tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Kết hợp hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát triển tài năng cần được thực hiện bằng hình thức luân chuyển, điều động, biệt phái theo kế hoạch, tạo điều kiện cho người có tài năng thử thách và cọ xát thực tiễn.

(5) Hoàn thiện chính sách, pháp luật về bố trí, sử dụng nhân tài. Theo đó, pháp luật về nội dung này phải bảo đảm việc phân bổ và sử dụng nhân tài hợp lý, phù hợp với tính chất công việc và khả năng của nhân tài đó. Chú trọng công tác bố trí, sử dụng nhân tài sát với năng lực, chuyên môn, khuyến khích người Việt Nam có tài năng, đặc biệt là trong các lĩnh vực trọng điểm cả ở trong nước và nước ngoài, tự giới thiệu mình cho tổ chức để tổ chức xem xét, đánh giá, tuyển chọn, bố trí công việc thích hợp.

(6) Bảo đảm cơ chế thăng tiến đối với nhân tài, góp phần kiến tạo môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng trong khu vực công; đề cao tinh thần “nói đi đôi với làm”, “rèn luyện suốt đời”, thường xuyên “tự soi”, “tự sửa”, làm cho Đảng ta thật sự trong sạch, vững mạnh. Hiện nay, một số quy định về quản lý cán bộ và bổ nhiệm còn chưa đáp ứng yêu cầu thu hút nhân tài, cũng như thiếu giải thích, hướng dẫn cụ thể nên khó áp dụng; do đó, cần xây dựng quy định đặc biệt, chính sách cụ thể hóa và phù hợp về quy định, tiêu chuẩn bổ nhiệm để bảo đảm sự thống nhất, phù hợp với đối tượng được xác định là nhân tài.

4. Kết luận

Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam, là kỷ nguyên phát triển, kỷ nguyên giàu mạnh, kỷ nguyên thịnh vượng dưới sự lãnh đạo, cầm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam, xây dựng thành công nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa, dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Muốn đạt được mục tiêu này, nhất thiết phải có được sự tham gia của đội ngũ nhân tài trong mọi lĩnh vực. Do đó, cùng với sự hoàn thiện của pháp luật nói chung, hoàn thiện pháp luật về thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong hoạt động công vụ nói riêng sẽ góp phần quan trọng xây dựng đội ngũ nhân tài đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đất nước □

Chú thích:

1, 2. Tổng Bí thư Tô Lâm trao đổi chuyên đề Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam. <https://lyluanchinhtri.vn>, ngày 26/11/2024.

3. Vương quy định, sinh viên xuất sắc không được tuyển thẳng vào cơ quan nhà nước. <https://laodong.vn>, ngày 23/3/2023.

Tài liệu tham khảo:

1. 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*.

2. Chính phủ (2017). *Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*.

3. Chính phủ (2023). *Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung*.

4. Chính phủ (2024). *Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội*.

5. Quốc hội (2008, 2025). *Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật Cán bộ, công chức năm 2025*.

6. Quốc hội (2010). *Luật Viên chức năm 2010*.

7. Quốc hội (2019). *Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi năm 2019*.