

XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN THỂ CHẾ, CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI

NGUYỄN VÕ ANH*

Thu hút và trọng dụng nhân tài luôn là chủ trương lớn và xuyên suốt của Đảng và Nhà nước nhiều năm qua. Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ đề ra những nhiệm vụ và giải pháp cụ thể, định hướng cho hoạt động thu hút, trọng dụng nhân tài ở nước ta. Bài viết trình bày, phân tích, đánh giá về tính khả thi trong thực hiện nhiệm vụ, giải pháp xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài ở nước ta hiện nay.

Từ khóa: Thu hút; trọng dụng nhân tài; thể chế; chính sách; xây dựng và hoàn thiện.

Attracting and retaining talented people has always been an important and consistent policy of the Party and State of Vietnam for years. Decision No. 899/QĐ-TTg dated July 31, 2023 of the Prime Minister sets out specific tasks, solutions and orientations to attract and retain talents in Vietnam. The article presents, analyzes, and evaluates the process of performing tasks, thereby proposing a number of solutions to build and perfect the system of institutions and policies to attract and retain talents in Vietnam today.

Keywords: Attracting; valuing talents; institutions; policies; building and perfecting.

NGÀY NHẬN: 03/01/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 02/02/2024

NGÀY DUYỆT: 18/3/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.338.2024.790>

1. Quan điểm, chủ trương về thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực công ở Việt Nam hiện nay

Tư tưởng trọng dụng người tài đã trở thành kim chỉ nam xuyên suốt lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc Việt Nam. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “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. Trong điều kiện nước ta hiện nay, việc phát hiện, thu hút và trọng dụng người tài được đánh giá là nhiệm vụ “quốc sách” đặc biệt quan trọng,

cần có chủ trương, chính sách nhất quán, bảo đảm tính khả thi, hiệu quả cao nhằm tăng cường sức mạnh của đất nước, sức mạnh khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

Đảng đã ban hành nhiều chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài, coi đây là một chủ trương, chính sách nòng cốt trong phát triển đất nước. Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) đã nêu: “Đặc biệt chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi

* ThS, Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh

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”². Văn kiện Đại hội X tiếp tục định hướng xây dựng và thực hiện chính sách phát triển và trọng dụng nhân tài, thu hút nhân tài vào những lĩnh vực quan trọng, không có sự phân biệt người trong Đảng hay ngoài Đảng³.

Cùng với các chỉ đạo của Đảng, Nhà nước cũng đã đưa ra các nghị quyết mang tính định hướng, đề ra nhiều nội dung quan trọng, thể hiện sự quan tâm của toàn Đảng và Nhà nước về công tác nhân sự và thu hút, trọng dụng nhân tài, như: Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ ban hành *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020*, trong đó đề ra mục tiêu tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực của công chức, tổ chức thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý, tạo điều kiện phát triển cho người có tài năng. 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-NQ/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...

Hiện nay, ở nước ta đã có một khung pháp lý tương đối toàn diện về thu hút, trọng dụng nhân tài, bao gồm: *Luật Cán bộ, Công chức* năm 2008; *Luật Viên chức* năm 2010; *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức* năm 2019, Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ (Nghị định số 140/2017/NĐ-CP)... Đồng thời, ở từng địa phương cũng có các quy định riêng được ban hành, như: Quyết định số 17/2019/QĐ-UBND ngày 04/7/2019 của Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh quy định về chính sách thu

hút và phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực thành phố đang có nhu cầu giai đoạn 2019 - 2022 (Quyết định số 17/2019/QĐ-UBND); Nghị quyết số 14/2013/NQ-HĐND ngày 17/7/2013 của Hội đồng nhân dân thành phố Hà Nội về chính sách trọng dụng nhân tài trong xây dựng, phát triển Thủ đô...

Ngày 31/7/2023, Thủ tướng Phạm Minh Chính ký ban hành Quyết định 899/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 (Quyết định số 899/QĐ-TTg). Quyết định này là sự cụ thể hóa và tiếp nối những nghị quyết trước đây của Chính phủ nhằm cụ thể hóa chủ trương, quan điểm của Đảng, đồng thời cho thấy mục tiêu của Nhà nước trong công tác thu hút, trọng dụng nhân tài nhằm đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2. Nội dung của nhiệm vụ, giải pháp “Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài”

Quyết định số 899/QĐ-TTg đã đưa ra 11 nhiệm vụ, giải pháp tương đối toàn diện nhằm triển khai hiệu quả chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài, trong đó có nhiệm vụ “*Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài*” với các giải pháp cụ thể:

Thứ nhất, nghiên cứu, đề xuất sửa đổi các quy định của Đảng về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bầu cử đối với nhân tài.

Đây là giải pháp đầu tiên, mang tính tiền đề nhằm loại bỏ các hạn chế, thúc đẩy sự cạnh tranh và đổi mới trong nguồn nhân lực quốc gia, giúp tạo ra môi trường công bằng, lành mạnh cho người tài làm việc, đặc biệt là trong khu vực nhà nước. Không thể phủ nhận rằng, thu hút, trọng dụng nhân tài luôn là chính sách, chỉ đạo xuyên suốt của Đảng, tuy nhiên, hiện nay còn thiếu các quy định phù hợp đề cao vai trò của người tài.

Thứ hai, rà soát, sửa đổi, bổ sung *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...

Những quy định trên không trực tiếp điều chỉnh hoạt động thu hút, trọng dụng nhân tài nhưng có vai trò là các quy định khung, giúp tạo ra một hệ thống pháp luật linh hoạt và cần được sửa đổi, hoàn thiện cho phù hợp với tình hình mới. Tuy nhiên, các văn bản này đều đã và đang thể hiện sự chưa cập nhật với xu thế. Tiêu biểu phải kể tới việc đánh giá cán bộ còn chưa cụ thể, thiếu tiêu chí định lượng, từ đó, dẫn tới vướng mắc trong quá trình thực hiện và phản ánh không đúng mức độ hoàn thành của cán bộ công chức. Có ý kiến cho rằng, mỗi loại công việc với tính chất khác nhau cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá có tiêu chuẩn định mức riêng thì mới đo lường, đánh giá hiệu quả được⁴. Còn thiếu quy định gắn kết giữa kết quả thực hiện và các chính sách về tiền lương, tiền thưởng, khen thưởng, kỷ luật, tôn vinh, thăng tiến. Bên cạnh đó, các quy định về thuế thu nhập cá nhân hay quốc tịch cần được sửa đổi theo hướng tạo điều kiện hơn cho người có tài năng làm việc tại cơ quan nhà nước. Ngoài ra, hoàn thiện pháp luật về phòng, chống tham nhũng giúp tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp và minh bạch, từ đó thu hút được nhân tài chất lượng cao.

Thứ ba, rà soát, xây dựng và hoàn thiện 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.

Ở trung ương, luật và văn bản dưới luật ban hành liên quan tới thu hút, trọng dụng nhân tài còn tương đối hạn chế về số lượng, phạm vi điều chỉnh. Nghị định trực tiếp quy định tới nay chỉ có Nghị định số 140/2017/NĐ-CP nhưng phạm vi tương đối hẹp, chỉ thu hút, trọng dụng nhân tài là cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, chưa phải là mọi đối tượng/người có tài năng ở mọi lĩnh vực, mọi lứa tuổi; các chính sách đưa ra để thu hút cũng chưa đủ sức hấp dẫn⁵. Còn ở cấp địa

phương, các văn bản được ban hành thiếu đồng bộ, chưa có tính hệ thống theo từng giai đoạn, chưa tập trung và vì mục tiêu chung.

Thứ tư, ban hành khung chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đối với các lĩnh vực: lãnh đạo, quản lý; kinh tế; khoa học và công nghệ; giáo dục và đào tạo; y tế; khoa học xã hội; văn hóa, nghệ thuật; thể dục, thể thao; quân sự, quốc phòng và an ninh quốc gia; thông tin và truyền thông.

Đây đều là các lĩnh vực quan trọng của đời sống xã hội và là định hướng phát triển của tương lai nên cần đặc biệt quan tâm. Việc ban hành khung chính sách cho phép Chính phủ hoặc cơ quan có thẩm quyền thực hiện điều chỉnh các quy định pháp luật cụ thể một cách nhanh chóng và linh hoạt hơn, đồng thời, có tham khảo ý kiến của các bên, như: người dân, doanh nghiệp, chuyên gia, tổ chức xã hội... Từ đó, bảo đảm tính minh bạch và đa chiều trước khi triển khai thực hiện các quy định pháp luật cụ thể. Việc ban hành chính sách cũng nhằm hướng tới việc thử nghiệm và đánh giá tác động, bảo đảm các quy định cuối cùng về thu hút, trọng dụng nhân tài phản ánh tốt nhất các mục tiêu và kế hoạch của Nhà nước.

3. Đánh giá tính khả thi

Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài theo Quyết định số 899/QĐ-TTg mặc dù còn nhiều khó khăn nhưng khả thi và hoàn toàn có thể thực hiện được, bởi vì:

Một là, Đảng, Nhà nước và cả hệ thống chính trị, toàn dân đang quyết tâm cao độ để thực hiện việc thu hút, trọng dụng nhân tài. Đảng, Nhà nước thống nhất quan điểm về thu hút, trọng dụng nhân tài và điều này được thể hiện xuyên suốt, lặp đi lặp lại trong các văn kiện của Đảng, các chính sách, pháp luật của Nhà nước. Do đó, Quyết định số 899/QĐ-TTg là sự tái khẳng định mạnh mẽ quyết tâm này.

Đồng thời, Chính phủ và Ủy ban nhân dân các cấp hiện nay cũng đang xây dựng các chính sách, quy định về ưu đãi thuế, trợ cấp cho người tài năng nhằm thu hút nguồn

lao động chất lượng cao này. Không chỉ khu vực công mà cả ở khu vực tư đều đang tích cực đầu tư nhiều nguồn lực kinh tế cho các chương trình ươm mầm tài năng. Sự tập trung cao độ từ trung ương tới địa phương, từ Nhà nước tới tư nhân cho thấy sự hợp tác đa phương và sự đoàn kết chung về mục tiêu phát hiện, thu hút và trọng dụng tài năng của Việt Nam, vì sự phát triển, đáp ứng yêu cầu thời kỳ công nghiệp hóa và hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Hai là, tính kịp thời của việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách để thu hút và trọng dụng nhân tài so với nhu cầu thực tế của các quốc gia trên thế giới. Hiện nay, thế giới đang chứng kiến một sự cạnh tranh khốc liệt trong việc thu hút và giữ chân nhân tài. Các quốc gia, đặc biệt là các nền kinh tế phát triển, đang tập trung đầu tư vào việc phát triển và sử dụng tối ưu nhân tài để bảo đảm sự phát triển và cạnh tranh toàn cầu. Việc Việt Nam nắm bắt được cơ hội này và thực hiện sớm sẽ giúp quốc gia tiến trước một bước lớn trong cuộc đua phát triển kinh tế - xã hội.

Đặc biệt, trong bối cảnh toàn cầu hóa, công nghệ thông tin phát triển mạnh mẽ, làm việc từ xa trở nên phổ biến, Việt Nam có thể thu hút nhân tài từ khắp nơi trên thế giới. Việc tạo điều kiện thuận lợi, môi trường làm việc chuyên nghiệp, an toàn, và phát triển cho các nhân tài quốc tế có thể giúp Việt Nam tăng cường sự đa dạng và phong phú trong nguồn nhân lực.

Ba là, Việt Nam đã xây dựng được một khung pháp lý cơ bản cho việc tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức vào làm việc ở khu vực nhà nước và các quy định riêng nhằm thu hút, tuyển dụng nhân tài. Những quy định này được đồng bộ ở tất cả các cấp và hiện vẫn đang được triển khai. Do đó, việc xây dựng và ban hành pháp luật thu hút và trọng dụng nước ta có sự kế thừa, đúc kết kinh nghiệm và tiến hành trước tiên bằng công tác rà soát, đánh giá và lập danh sách các quy định cần ban hành mới, quy định cần sửa đổi

và các quy định chỉ cần bổ sung, làm rõ. Bên cạnh đó, tham khảo, học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia đi trước việc hoàn thiện pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài, tạo nền tảng vững chắc cho việc thực hiện mục tiêu đề ra.

4. Kết luận

Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài là một nhiệm vụ quan trọng và cần thiết mà Quyết định số 899/QĐ-TTg đã đưa ra. Cùng với nhiệm vụ này, Quyết định số 899/QĐ-TTg đã quy định bốn giải pháp cụ thể nhằm hiện thực hóa và hướng tới mục tiêu đạt được nhiệm vụ đề ra.

Có thể thấy, nhiệm vụ và giải pháp được đưa ra là những nội dung khó khăn và mang tính thách thức cao, đòi hỏi sự vào cuộc của toàn bộ hệ thống chính trị và người dân. Tuy nhiên, đặt ra nhiệm vụ này vào thời điểm hiện tại là phù hợp, có tính khả tính cao trong bối cảnh kinh tế, chính trị ở nước ta với nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ nhân lực có tài năng và đạo đức để có thể dẫn dắt và phát triển đất nước □

Chú thích:

1. *Hồ Chí Minh toàn tập. Tập 4*. H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011, tr. 114.
2. *Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh*.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2006, tr. 296.
4. *Hoàn thiện cơ chế đánh giá cán bộ, công chức*. <https://quochoi.vn>, ngày 17/9/2023.
5. *Chìa khóa thu hút và giữ chân nhân tài*. <https://vietnamnet.vn>, ngày 18/9/2023.