

THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG

VŨ THANH XUÂN*
VŨ THẾ VINH**

Thu hút, trọng dụng nhân tài là truyền thống tốt đẹp của dân tộc, là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước, là nhiệm vụ quan trọng trong giai đoạn hiện nay nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, thực tài, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững đất nước. Bài viết tập trung làm rõ sự cần thiết và đưa ra một số giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài ở khu vực công trong xu thế phát triển của thời đại số.

Từ khóa: Nhân tài; thu hút; trọng dụng; khu vực công; chính sách.

Attracting and retaining talents is a noble tradition of the nation and a major policy of the Party and State of Vietnam. It is crucial in the current era to enhance the quality of the workforce, build a professional, responsible, dynamic, and competent civil service, and meet the rapid and sustainable development needs of the country. The article focuses on the rationale and proposes solutions to attract and utilize talents within the public sector amidst the development trends of the digital age.

Keywords: Talent; attraction; retaining; public sector; policy.

NGÀY NHẬN: 09/5/2024 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 16/6/2024 NGÀY DUYỆT: 16/7/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.342.2024.895>

1. Đặt vấn đề

Nhân tài có tầm quan trọng đặc biệt, với tài năng và đức độ của mình, họ có thể làm tiến bộ, phát triển, tạo sự đột phá cho một tổ chức, địa phương, một vùng hoặc đất nước; là “nguyên khí” của đất trời nên họ có thể tác động, ảnh hưởng đến sự “thịnh”, “suy” của quốc gia. Chủ tịch Hồ Chí Minh khi đề cập mối quan hệ giữa nhân tài và kiến quốc, Người nói: “kiến quốc có chắc thành công, kháng chiến mới mau thắng lợi. Kiến thiết thì cần có nhân tài”¹. Vậy nhân tài là ai? Có nhiều cách tiếp cận nhưng hiểu một cách

đầy đủ thì nhân tài “là người có phẩm chất, đạo đức, lối sống chuẩn mực, có năng lực sáng tạo, vượt trội, có khát vọng cống hiến, phát triển, có công trình, đề án, dự án hoặc đóng góp đặc biệt làm thay đổi, tiến bộ một tổ chức, địa phương, vùng hoặc Quốc gia”². Nhân tài từ xưa tới nay luôn là “khí thiêng sông núi” của đất trời nên việc chiêu mộ và trọng dụng nhân tài luôn được ông cha ta trước đây, Đảng và Nhà nước ta hiện nay đặc biệt quan tâm.

* TS, Học viện Hành chính Quốc gia

** ThS, Học viện Hành chính Quốc gia

2. Nhận diện khu vực công và nhân tài trong khu vực công

Khu vực công thường được hiểu là khu vực nhà nước với các chức năng cơ bản gồm chức năng quản lý và chức năng cung cấp các nhu cầu thiết yếu cho xã hội. Đặc trưng của khu vực công, đó là: (1) Về chế độ sở hữu, khu vực công dựa trên sở hữu công, khu vực tư dựa trên sở hữu tư, do vậy, khu vực công hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận, hướng tới phục vụ Nhà nước, xã hội và Nhân dân; (2) Về nguồn tài chính, khu vực công dựa trên nguồn tài chính công do Nhà nước bảo đảm từ nguồn thuế của dân và doanh nghiệp; (3) Về đội ngũ thực thi công vụ, đội ngũ này được Nhà nước trao cho các quyền hạn mà nhân sự khu vực tư không có, đó là quyền được nhân danh Nhà nước, đại diện cho Nhà nước trong giải quyết công việc với dân, xã hội.

Ở Việt Nam, nhiều nhà nghiên cứu cho rằng, khu vực công có thể tiếp cận theo cả nghĩa rộng và nghĩa hẹp, theo nghĩa rộng, khu vực công được hiểu là khu vực hoạt động của nhiều tổ chức thuộc sở hữu của nhiều thành phần kinh tế nhưng cùng tham gia các hoạt động mang tính chất công, theo nghĩa này khu vực công rộng hơn khu vực nhà nước và khu vực nhà nước là cốt lõi của khu vực công; theo nghĩa hẹp, khu vực công đồng nhất với khu vực nhà nước, theo đó, khu vực công hay khu vực nhà nước là khu vực để phân biệt với khu vực tư, là khu vực hoạt động kinh tế, chính trị - xã hội mà Nhà nước là chủ thể quyết định³.

Nhân sự khu vực công là tập hợp tất cả những người làm việc theo vị trí việc làm trong các tổ chức thuộc khu vực công, bao gồm: cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên; viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập; cán bộ, công chức cấp xã; người đại diện cho phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp; người lao động hợp đồng trong cơ quan nhà

nước và đơn vị sự nghiệp công. Được sử dụng quyền lực nhà nước hoặc phẩm chất, năng lực chuyên môn của mình để hoàn thành nhiệm vụ. Hưởng lương từ ngân sách nhà nước hoặc quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

Nhân tài là “người tài” trong “thiên hạ”, là bộ phận cấu thành nhân sự khu vực công, là đối tượng mà khu vực công luôn tìm kiếm, chiêu mộ. Nhân tài trọng danh dự, không làm sai, do đó, họ là người trung thực, ngay thẳng, có nghĩa khí và không dễ sai khiến bởi họ có đủ tri thức để hiểu cái đúng, sai, việc nên làm và việc không nên làm⁴.

3. Sự cần thiết phải thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công

Thứ nhất, thu hút, trọng dụng nhân tài làm gia tăng bộ phận tinh hoa của đội ngũ nhân sự hiện tại, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khu vực công.

Bộ phận tinh hoa của nguồn nhân lực khu vực công là nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nhân tài. Người tài có phẩm chất, tài năng sáng tạo, vượt trội, có khát vọng cống hiến nên họ không chỉ là trụ cột mà còn có vai trò dẫn dắt, lan tỏa trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, thúc đẩy sự phát triển trên mọi lĩnh vực hoạt động trong khu vực công. Thu hút, trọng dụng nhân tài, vừa làm gia tăng số lượng nhân lực chất lượng cao, vừa đóng góp tích cực vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện tại cũng như hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, thúc đẩy cải cách, đổi mới nền công vụ và hệ thống thể chế, chính sách nói chung, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói riêng.

Thứ hai, thu hút, trọng dụng nhân tài nhằm hiện thực hóa quan điểm của Đảng, pháp luật của Nhà nước về chiến lược nhân tài, góp phần quan trọng vào việc thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng.

Nghị quyết XIII của Đảng đã xác định mục tiêu phải thực hiện đồng bộ 6 nhiệm vụ

trọng tâm và 3 đột phá chiến lược, trong đó có đột phá chiến lược về nguồn nhân lực. Đó là chủ trương, quan điểm xuyên suốt của Đảng về chiến lược con người và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Nhân lực không chỉ là một nguồn lực mà còn là nguồn lực quan trọng nhất trong mối quan hệ với tài lực, vật lực và các nguồn lực khác. Để có đột phá chiến lược về nguồn nhân lực phải đổi mới cách nghĩ, cách làm, đặt trọng tâm vào chất lượng, chú trọng nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là có chính sách phù hợp thu hút và trọng dụng nhân tài gắn với những lĩnh vực quan trọng có vai trò thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển nhanh, bền vững, hài hòa của đất nước. Đảng ta khẳng định: “phải chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài, có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài”⁵, tại khoản 1 Điều 6 *Luật Cán bộ, công chức* năm 2015 (sửa đổi, bổ sung 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”. Cụ thể hóa quy định này, ngày 31/7/2023, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược thu hút và trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 làm cơ sở cho các bộ, ngành, địa phương cụ thể hóa để triển khai thực hiện.

Thứ ba, thu hút, trọng dụng nhân tài vừa là điểm thêm truyền thống quý trọng hiền tài của dân tộc, vừa phù hợp với xu thế phát triển của thời đại số.

Trải qua hàng nghìn năm lịch sử dựng nước và giữ nước, dân tộc Việt Nam đã viết lên nhiều trang sử oai hùng và để lại những truyền thống tốt đẹp mà đến hôm nay lớp lớp các thế hệ vẫn đang nâng niu, trân trọng, giữ gìn và phát triển, coi đó là tài sản vô giá của dân tộc, một trong những truyền thống quý báu đó chính là sự quý trọng hiền tài.

Chính truyền thống đó cùng với tài năng và đức độ của các bậc nguyên thủ, minh quân đã phát hiện, chiêu mộ và nuôi dưỡng được nhiều thế hệ người “hiền tài” trên mọi lĩnh vực để họ tận tâm cống hiến, đóng góp làm nên tên tuổi; đồng thời làm rạng danh cho lịch sử nước nhà từ xưa đến nay.

Thu hút và trọng dụng nhân tài ngày nay hiện còn phải phù hợp với bối cảnh, xu thế phát triển mới của thời đại, đó là sự ra đời của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, sự xuất hiện của kinh tế tri thức, kinh tế tuần hoàn, kinh tế xanh, kinh tế số... để từ đó tạo ra giá trị gia tăng cao, phát triển nhanh, bền vững.

4. Một số giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài

Một là, đổi mới tư duy về nhân tài.

Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng, trong bối cảnh hiện nay, thay vì tìm cách thu hút rồi mới trọng dụng nhân tài thì nên làm theo cách ngược lại, trọng dụng rồi thu hút thì hiệu quả hơn, bởi nếu có chính sách trọng dụng tốt, có môi trường làm việc hấp dẫn thì nhân tài sẽ tự tìm đến, nhân tài sẵn sàng mang hết công sức, trí tuệ để cống hiến, trong khi đó nếu thu hút được nhân tài mà không biết cách trọng dụng thì nhân tài sẽ lại ra đi.

Mặt khác, cần nhân tài phải mời gọi nhân tài một cách thành tâm, dùng nhân tài phải đúng người, đúng việc, tôn trọng, khoa học, hiệu quả, không được “sợ” nhân tài, càng không được “hành” nhân tài, phải thay đổi tư duy của một bộ phận cán bộ lãnh đạo quản lý. Thu hút, đánh giá nhân tài không nên quá chú trọng vào bằng cấp, cái chính là *hiệu quả công việc và giá trị của những cống hiến* mà nhân tài mang lại cho tổ chức, Nhân dân, xã hội. Trọng nhân tài nhưng không được xem nhẹ đội ngũ nhân sự hiện có, bởi họ đang tham gia vận hành và hiện thực hóa các mục tiêu của khu vực công, của các cơ quan, tổ chức, họ rất cần nhân tài nhưng nhân tài cũng cần đến họ.

Hai là, xây dựng, hoàn thiện thể chế, pháp luật về nhân tài.

Nhân tài là vấn đề khó, phức tạp, bởi vậy thu hút và trọng dụng nhân tài chỉ có thể hiệu quả khi nó được dựa trên hệ thống thể chế pháp luật đầy đủ, vững chắc. Mặc dù đã được quy định trong *Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức*, đã có chiến lược thu hút và trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 và được đề cập trong một số văn bản khác nhưng hệ thống thể chế, pháp luật về nhân tài chưa đầy đủ, chưa toàn diện, còn chậm được ban hành, chậm cụ thể hóa và đi vào cuộc sống. Do đó, cần thiết phải hoàn thiện, đồng bộ hệ thống thể chế pháp luật nói chung, hệ thống thể chế pháp luật về công vụ và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đặc biệt phải xây dựng và hoàn thiện thể chế pháp luật về nhân tài như xây dựng nghị định của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn thi hành về tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và đãi ngộ nhân tài; xây dựng các tiêu chí để nhận diện, phát hiện, lựa chọn nhân tài; tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện thu hút và trọng dụng nhân tài, có kế hoạch nghiên cứu tiến tới xây dựng luật nhân tài. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh cải cách hành chính, tăng cường kỷ luật, kỷ cương bảo đảm việc thực thi thể chế pháp luật được nghiêm chỉnh và thống nhất.

Ba là, xây dựng chính sách vượt trội về nhân tài.

Để thu hút và trọng dụng nhân tài hiệu quả cần có chính sách vượt trội về nhân tài. Chính sách vượt trội được hiểu là chính sách đó đem lại cho đối tượng thụ hưởng những lợi ích tốt nhất mà họ mong đợi, phù hợp với giá trị, tài năng và sự cống hiến của họ, vượt lên trên những chính sách thông thường, đồng thời nó phải toàn diện, đầy đủ, kịp thời, phải ổn định, nhất quán, dễ đi vào cuộc sống. Đối với nhân tài, chính sách vượt trội thuộc trách nhiệm của cơ quan nhà nước có

thẩm quyền mà trực tiếp là tổ chức, cá nhân sử dụng nhân tài, là môi trường pháp lý quan trọng để mời gọi nhân tài, để nhân tài yên tâm phát huy cao nhất sự nhiệt huyết, sáng tạo, sẵn sàng cống hiến, gắn bó lâu dài vì sự phát triển của tổ chức, địa phương, ngành, đất nước.

Chính sách đối với nhân tài bao gồm hệ thống các quy định vượt trội của Nhà nước về phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với nhân tài, có quan hệ chặt chẽ với nhau, hỗ trợ nhau, được xây dựng một cách đồng bộ, khoa học, phản ánh đầy đủ tâm tư, nguyện vọng chính đáng của nhân tài cả về vật chất lẫn tinh thần, được tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng mục tiêu và thường xuyên rà soát, đánh giá, điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn. Chính sách này phải có sự ưu tiên đầu tư các nguồn lực, phải hướng tới cả 4 nhóm đối tượng, gồm: sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; nhà lãnh đạo, quản lý, doanh nhân tài năng; các tri thức, chuyên gia, nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài; cán bộ, công chức, viên chức có trình độ, năng lực vượt trội đang công tác trong hệ thống chính trị.

Bốn là, tạo dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp đủ sức hấp dẫn nhân tài.

Môi trường làm việc là yếu tố rất quan trọng đối với nhân tài, một môi trường làm việc tốt không chỉ có sức hấp dẫn lôi kéo nhân tài, là nơi để nhân tài thể hiện mình, là cơ hội để phát huy tài năng, là điều kiện để giữ chân nhân tài, môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết còn giúp nhân tài gửi gắm niềm tin, tăng cường sự hợp tác chia sẻ, gắn bó lâu dài, kiểm soát tốt áp lực, tạo động lực, thúc đẩy năng suất, chất lượng, hiệu quả làm việc. Nhân tài chỉ có thể làm việc hiệu quả, tạo sự đột phá trong tư duy và hành động, thỏa sức đam mê sáng tạo, cống hiến khi nhân tài có một môi trường làm việc chuyên nghiệp, hấp dẫn.

Môi trường chuyên nghiệp, hấp dẫn là ở đó có hệ thống thể chế, chính sách rõ ràng, minh bạch và “trọng tài”; là nơi mà phương pháp lãnh đạo, quản lý khoa học, hiện đại được áp dụng; là ở đó có hệ thống thông tin hiện đại, chính xác, đầy đủ, kịp thời, dễ tiếp cận; là môi trường mà các điều kiện bảo đảm cho quá trình thực hiện nhiệm vụ được cung cấp đầy đủ, kịp thời; là tinh thần dám nghĩ, dám làm, khuyến khích đổi mới, sáng tạo, tôn trọng sự khác biệt, phát huy sức mạnh tập thể cùng năng lực sáng tạo của nhân tài được tôn trọng và là nơi mọi người cùng làm việc trong không khí cởi mở, đoàn kết, công bằng, hợp tác, thân thiện và nhân văn...

Năm là, khơi dậy truyền thống yêu nước, lòng tự hào dân tộc, tinh thần trách nhiệm với đất nước của mọi người dân Việt Nam ở trong và ngoài nước mà trước hết là nhân tài.

Nhân dân ta vốn có truyền thống yêu nước nồng nàn, tinh thần tự tôn và trách nhiệm dân tộc, đó là tài sản quý giá được dựng xây từ ngàn đời. Với nhân tài, thường sống giản dị, khiêm nhường, biết mình biết người, không phô trương, “không màng phú quý, danh lợi” khi đất nước cần, khi thời cơ đến, họ sẵn sàng đem hết tài năng và sức lực, vượt qua mọi thách thức, quyết dành lấy sự vinh quang, điều đó đã được minh chứng qua bao thế hệ “hiền tài” của quốc gia từ xưa tới nay.

5. Kết luận

Trong giai đoạn hiện nay, ngoài việc đổi mới tư duy về nhân tài; hoàn thiện thể chế pháp luật, cơ chế chính sách, cần tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao nhận thức, đẩy mạnh việc thông tin tuyên truyền về thu hút và trọng dụng nhân tài như học tập, nghiên cứu các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về nhân tài; đổi mới nội dung, phương thức thông tin, tuyên truyền về thu hút, trọng dụng nhân tài, xây

dựng chuyên mục trên các báo, đài, trang điện tử, cổng thông tin điện tử; đẩy mạnh tuyên truyền vận động, 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; tổ chức các chương trình tôn vinh nhân tài Việt Nam, làm tốt công tác thi đua khen thưởng, trao giải về sự cống hiến, đóng góp của nhân tài; xử lý nghiêm mọi vi phạm về quan điểm, chính sách nhân tài... để từ đó, việc thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công đạt hiệu quả

Chú thích:

1. Trích thư cầu hiền tài “Nhân tài và kiến quốc” đăng trên báo Cứu quốc ngày 14/11/1945.
2. Thủ tướng Chính phủ (2023). Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 phê duyệt chiến lược thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030 tầm nhìn 2050.
3. Nguyễn Thị Hồng Hải (2013). Quản lý nguồn nhân lực chiến lược trong khu vực công và vận dụng vào thực tiễn Việt Nam. H. NXB Lao động, tr. 11.
4. Vũ Thanh Xuân, Vũ Thế Vinh (2023). Vấn đề quản trị nhân tài trong quản trị nhân lực khu vực công hiện nay. Tạp chí Quản lý nhà nước, số 333 (9/2023), tr. 22.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 112, 221.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2018). Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2028 về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực ngang tầm nhiệm vụ.
2. Ngô Thành Can (2018). Công vụ và thực thi công vụ. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.
3. Trần Kim Dung (2016). Quản trị nguồn nhân lực. NXB Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
4. Quốc hội (2019). Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).