HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI VÀO LÀM VIỆC Ở KHU VỰC CÔNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

LÊ VĂN TÙ*

Nhân tài trong khu vực công đóng vai trò quan trọng trong quá trình hoạch định chiến lược, đưa chủ trương, chính sách, pháp luật đi vào thực tiễn, định hướng cho sự phát triển xã hội. Đặc biệt, trong công cuộc cải cách hành chính nhà nước và cải cách khu vực dịch vụ công rất cần những người tài để dẫn dắt và hoạch định các chủ trương, chính sách một cách đúng đắn, sáng tạo, hợp quy luật phát triển trong bối cảnh mới của đất nước. Mặc dù Đảng và Nhà nước đã đưa ra nhiều chủ trương chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài, song trên thực tế vẫn chưa đạt được kết quả như mong muốn. Bài viết phân tích vị trí, vai trò của nhân tài trong khu vực công, đồng thời, đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện chính sách thu hút nhân tài vào khu vực công ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: *Thu hút nhân tài; giải pháp hoàn thiện chính sách; khu vực công; Việt Nam.*

Talents play an important role in the public strategic planning, realization of guidelines, public policies, and legislation, and providing orientation for social development. Particularly, in the ongoing public administration reform and public service reform, they are needed to lead, develop strategies, and formulate policies in a correct and creative manner which are commensurate with the development rules in the new context of the country. Talent attraction and usage has been stated in many directives of the Communist Party of Viet Nam and in numerous public policies; however, the results have not met expectations. The paper analyzed the position and role of talents in the public sector and proposed some recommendations to improve the policies on attracting talent in the public sector in Viet Nam in the current period.

Keywords: *Attracting talent; solutions to improve policies; public sector; Viet Nam.*

NGÀY NHẬN: 07/3/2023 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 12/4/2023 NGÀY DUYỆT: 12/5/2023

1. Vị trí, vai trò của nhân tài trong khu vực công

Nhân tài nói chung được hiểu là "người có tài năng và trí tuệ hơn hẳn mọi người"[1]. Nói cách khác, nhân tài là người giỏi, thông minh, có óc sáng tạo, có tầm hiểu biết sâu rộng về mọi mặt đời sống:

(1) Năng lực trí tuệ (thông minh, tư duy sáng tạo, có khả năng phân tích, phán đoán và dự báo sự việc, có tầm nhìn xa trông rộng, có thể vạch ra những đường hướng quan trọng cần thiết).

(2) Năng lực thực tiễn (linh hoạt và nhạy bén với công việc, kỹ năng giao tiếp tốt, quan sát tinh tế, phân tích trình bày một vấn đề rõ ràng, mạch lạc, biết chọn lọc thông tin...).

* *TS, Học viện Hành chính Quốc gia*

Như vậy, có thể thấy, nhân tài là người có trình độ, năng lực vượt trội, có khả năng hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Ngoài tài năng sẵn có, nếu họ có được phẩm chất đạo đức tốt (giàu lòng nhân ái, động cơ trong sáng, có tinh thần trách nhiệm vì cộng đồng, có bản lĩnh, không tư lợi cá nhân...) thì tài năng đó sẽ mang lại lợi ích lớn cho xã hội, cộng đồng.

Nhân tài trong khu vực công (KVC) được xác định là những cán bộ, công chức, viên chức. Trong quá trình thực thi công vụ, họ là người có: năng lực, trình độ vượt trội, có đạo đức công vụ (cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư); trung thành với Tổ quốc, với Đảng, Nhà nước; tận tụy phục vụ Nhân dân. Vì vậy, nhân tài là người luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, là người đóng góp tài năng của mình cho sự phát triển xã hội, được xã hội ghi nhận, trọng dụng và tôn vinh.

KVC bao gồm nhiều ngành và lĩnh vực như: hành chính, dịch vụ công, giáo dục, y tế, tài chính, an ninh quốc phòng, vận tải, năng lượng, điện nước, giao thông, văn hóa, thể thao và khoa học - công nghệ. Đây là các ngành và lĩnh vực hoạt động chủ yếu để phục vụ lợi ích cộng đồng, quyết định đến sự phát triển của đất nước và vận mệnh quốc gia nên rất cần người có tài để làm việc, cần người có ý tưởng sáng tạo mới, đột phá, đóng vai trò tiên phong trong các lĩnh vực công vụ. Vì vậy, nhân tài có vị trí và vai trò quan trọng, quyết định đến sự tồn tại và phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc. Nhân tài sẽ mang lại sự hưng thịnh cho đất nước, cho dân tộc. Một đất nước nếu không có nhân tài sẽ không thể giữ vững được độc lập dân tộc, không thể phát triển kinh tế và khó ổn định chính trị, nên việc thu hút và trọng dụng nhân tài (TDNT) được coi là bước đột phá trong công tác xây dựng Đảng hiện nay.

Mặt khác, nhân tài trong KVC còn là người đóng vai trò quan trọng trong quá trình hoạch định chiến lược, định hướng cho sự phát triển xã hội; đóng vai trò quan trọng trong việc đưa chủ trương, chính sách, pháp luật đi vào thực tiễn. Đặc biệt, trong công cuộc cải cách hành chính nhà nước và cải cách khu vực dịch vụ công hiện nay, rất cần những người tài để dẫn dắt và hoạch định các chủ trương, chính sách một cách đúng đắn, sáng tạo, hợp quy luật phát triển trong bối cảnh mới của đất nước.

Hơn nữa, trong quá trình chuyển đổi số, nhân tài trong KVC sẽ là người có vai trò đi đầu trong triển khai các ứng dụng công nghệ thông tin, tận dụng tối đa các tiện ích của kỹ thuật số vào dịch vụ công trực tuyến, giúp cho người dân và doanh nghiệp giao dịch thủ tục hành chính một cách hiệu quả, tiết kiệm thời gian và an toàn, đồng thời nhân tài chính là người đóng góp vào việc xây dựng một xã hội thông minh và tiên tiến hơn.

2. Các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài vào làm việc ở khu vực công

Thu hút, TDNT vào KVC là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước. Nhà nước đề ra các chủ trương, chính sách hữu hiệu để thu hút những người có tài vào làm việc trong các lĩnh vực hoạt động quản lý nhà nước và cung ứng dịch vụ công, như: Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 về *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020* quy định: "xây dựng đồng bộ chính sách đào tạo, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng nhân tài khoa học và công nghệ"[2]; Nghị quyết Đại hội X của Đảng nhấn mạnh: "Thực hiện chính sách trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề và công nhân kỹ thuật có tay nghề cao"[3]; Nghị quyết Đại hội XI của Đảng tiếp tục khẳng định: "Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài; đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức"[4]; Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ bảy (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, đã yêu cầu: "Quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh,

bền vững. Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài"[5]; Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng quy định cụ thể hơn: "Có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài, khuyến khích bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung"[6].

Trên cơ sở các chủ trương, đường lối của Đảng về thu hút và TDNT thể hiện ở các văn kiện, nghị quyết, Nhà nước đã tiến hành thể chế hóa thành luật để khuyến khích, thu hút cán bộ năng động, sáng tạo, như: "Nhà nước có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng" quy định tại Điều 6 *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008; Điều 10 *Luật Viên chức* năm 2010 cũng ghi nhận chính sách trong xây dựng và phát triển các đơn vị sự nghiệp công lập và đội ngũ viên chức là: "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"; Điều 6 *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". Như vậy, những chủ trương, chính sách nêu trên là minh chứng rõ nhất về việc Đảng và Nhà nước đã nhận thức đầy đủ về vai trò của nhân tài và sự cần thiết phải thu hút, TDNT trong công cuộc xây dựng, phát triển đất nước.

Tuy nhiên, quá trình thực hiện chính sách thu hút, TDNT trong KVC còn một số hạn chế, chưa phát huy được hiệu quả như mong muốn: chưa có cơ chế, chính sách phù hợp để thu hút người có tài năng vào phục vụ trong nền công vụ và cung cấp dịch vụ công; chưa có văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành; thể chế hóa việc tổ chức thực hiện còn thiếu đồng bộ, ít đột phá, còn tùy thuộc vào khả năng của từng bộ, ngành, địa phương; các chính sách chủ yếu thu hút những người có trình độ cao về bằng cấp...

Có ba yếu tố chính để khuyến khích, thu hút nhân tài, TDNT, đó là: (1) Đãi ngộ về thu nhập; (2) Môi trường hoạt động sáng tạo; (3) Sự tôn vinh. Cả ba yếu tố đều còn rất nhiều bất cập, nên nhiều cán bộ, công chức, viên chức có năng lực đã chuyển sang khu vực tư như (trường học tư, bệnh viện tư, văn phòng luật tư nhân...) để làm việc, vì khu vực tư có chính sách, cơ chế hấp dẫn hơn (lương cao, an sinh xã hội tốt, lịch trình làm việc linh hoạt, môi trường làm việc năng động, được đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn ở nước ngoài...). Vì vậy, Nhà nước cần có các giải pháp đồng bộ để hoàn thiện chính sách thu hút, TDNT vào KVC ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

3. Một số đề xuất, kiến nghị

Thứ nhất, thực hiện chính sách đãi ngộ đặc biệt cho nhân tài. Đây là một trong những kiến nghị quan trọng để bảo đảm cho nhân tài có cuộc sống ổn định, yên tâm công tác, đồng thời cũng là giải pháp nhằm hạn chế nạn tham nhũng. Có thể đưa ra các hình thức đãi ngộ cho nhân tài, như: cấp nhà; hỗ trợ đi lại; trả lương cao tương xứng với vị trí công việc và sự cống hiến của nhân tài, có thể trả lương như khu vực tư để hạn chế chuyển dịch công việc; được tham gia chương trình liên kết đào tạo tại nhiều nước trên thế giới để cập nhật những kiến thức tiên tiến, hiện đại; bảo đảm đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất và phương tiện làm việc; tạo môi trường làm việc thuận lợi; có hình thức khen thưởng xứng đáng và tôn vinh kịp thời; có lộ trình thăng tiến để tạo động lực cho các nhân tài lao động sáng tạo và hiệu quả.

Thứ hai, tiếp tục thực hiện đổi mới chính sách tuyển dụng, thu hút nhân tài. Chẳng hạn, trong thông báo tuyển dụng cần phải công khai, minh bạch, khách quan các thông tin, như: bảng mô tả công việc, vị trí việc làm,

mức lương và chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, cơ hội được đào tạo, thăng tiến; yêu cầu về chất lượng, hiệu quả công việc, trách nhiệm và nghĩa vụ của người được tuyển dụng; đối tượng tuyển dụng đa dạng để có được nhiều ứng viên tiềm năng tham gia dự tuyển nhất; hồ sơ dự tuyển của ứng viên không nhất thiết phải quy định có học hàm, học vị, mà ứng viên chứng minh họ có năng lực thực sự vượt trội, giàu kinh nghiệm trong thực thi nhiệm vụ, phẩm chất đạo đức tốt là đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

Thứ ba, nhân tài cần được sắp xếp ở những vị trí công việc phù hợp. Những công việc đòi hỏi kiến thức, kỹ năng chuyên môn cao, như: lãnh đạo, quản lý; tham mưu, hoạch định chủ trương, đường lối, chính sách. Đồng thời, khi bố trí sắp xếp, sử dụng nhân tài cần giao việc cho nhân tài đúng sở trường, đúng việc, luôn tin cậy, tạo điều kiện tốt nhất để họ hoàn thành nhiệm vụ; tạo môi trường làm việc năng động, sáng tạo, dân chủ. Một môi trường dân chủ là môi trường mà nhân tài sẽ được đối xử công bằng, được trọng dụng, có như vậy, họ mới toàn tâm, toàn ý cống hiến tài năng của mình cho cơ quan, đơn vị.

Thứ tư, cần xây dựng văn bản pháp luật quy định cụ thể về chính sách thu hút và TDNT, tạo điều kiện để nhân tài đóng góp hiệu quả hơn cho đất nước. Trong đó, nội dung cần tập trung làm rõ:

(1) Mục tiêu của văn bản pháp luật: cần phải xây dựng mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể trong việc thu hút và TDNT. Mục tiêu về thu hút nhân tài cần bảo đảm cả hai tiêu chí: *về số lượng*: cần tuyển dụng/thu hút bao nhiêu người; *về chất lượng:* những người được tuyển dụng/thu hút phải thực sự là người tài, bảo đảm đạt được các điều kiện, tiêu chuẩn chung và các điều kiện, tiêu chuẩn riêng cụ thể đối với từng vị trí việc làm theo các quy định của bộ, ngành, địa phương.

(2) Biện pháp thực hiện mục tiêu: cần được mô tả dưới dạng các hoạt động cụ thể với tư cách là những việc mà chủ thể tiến hành và sẽ tiến hành để đạt được mục tiêu. Trong văn bản pháp luật về thu hút, TDNT chỉ nên quy định những biện pháp chính, chủ yếu, còn những hoạt động cụ thể thì đưa vào phần "tổ chức thực hiện".

(3) Các yêu cầu đặt ra trong văn bản pháp luật: mục đích của việc đặt ra các yêu cầu này là để bảo đảm cho quy định về thu hút và TDNT được thực hiện đúng, đạt kết quả cao; bảo đảm pháp luật đi vào đời sống, phát huy tác dụng và đạt hiệu quả cao.

Thứ năm, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của nhân tài, sự cần thiết phải thực hiện chính sách thu hút, TDNT trong các cơ quan, đơn vị thuộc KVC. Đặc biệt, trong thời kỳ chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, với những tác động tích cực và tiêu cực, những cơ hội và thách thức đan xen phức tạp như hiện nay thì đất nước càng cần phải thu hút người tài có phẩm chất đạo đức tốt, am hiểu pháp luật quốc tế, nắm vững được những kỹ năng làm việc mới, hiện đại để đưa đất nước phát triển hơn, tiến bộ và giàu đẹp hơn. Vì vậy, thu hút và TDNT là quyền, đồng thời là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và xã hội❐

Chú thích:

1. Hoàng Phê. *Từ điển tiếng Việt.* Trung tâm Từ điển học Vietlex. NXB Đà Nẵng, 2015, tr. 1.122.

2. *Nghị quyết số 30c NQ/CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011- 2020.*

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. 207.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI.* H. NXB Chính trị quốc gia, 2011, tr. 130.

5. *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương (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.*

6. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I.* H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.