

ĐỔI MỚI TƯ DUY VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG HIỆN NAY

NGUYỄN BÁ CHIẾN* - NGUYỄN VĂN TẠO**

Thu hút, trọng dụng và phát huy năng lực, trình độ, trí tuệ của nguồn lực nhân tài tham gia công hiến, làm việc ở khu vực công là nhiệm vụ quan trọng, góp phần xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Trước đòi hỏi ngày càng cao và sự cạnh tranh quyết liệt giữa khu vực công với khu vực tư, giữa trong nước và quốc tế cũng như yêu cầu mới từ nền kinh tế tri thức, thời gian tới, cần tiếp tục đẩy mạnh nghiên cứu, ban hành cơ chế, chính sách nhằm thu hút, trọng dụng và phát huy năng lực, giữ chân nhân tài trong khu vực công.

Nguồn lực nhân tài và vấn đề trọng dụng nhân tài của đất nước

Nhân tài là nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tố quyết định hiệu quả công việc, sự phát triển, hưng thịnh của tổ chức cũng như quốc gia. Trong các triều đại phong kiến lịch sử Việt Nam, nhân tài, người tài, hiền tài luôn được xem là báu vật, tinh hoa của dân tộc. “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia, nguyên khí vững thì thể nước mạnh và thịnh, nguyên khí kém thì thể nước kém và suy”⁽¹⁾. Hoàng đế Lê Thái Tổ đã hạ *Chiếu cầu hiền* do nhà văn hóa, nhà chiến lược thiên tài, anh hùng dân tộc Nguyễn Trãi soạn thảo, kêu gọi toàn dân và các quan tiến cử hiền tài cho đất nước đi kèm chính sách trọng thưởng rõ ràng; xem người tài là đối tượng cần được tôn trọng, mưu cầu, rằng “Tấm lòng cứu nước, vẫn dăm dăm muốn tiến về Đông/Cổ xe cầu hiền, thường chăm chăm còn dành phía tả”⁽²⁾. Về sau, nhà bác học Lê Quý Đôn cũng đánh

giá rất cao vai trò của bậc “sĩ phu” - người có đạo đức, trình độ, tâm huyết đối với sự hưng thịnh của quốc gia.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm nhiệm vụ “*chiêu hiền đãi sĩ*” ra cứu nước, giúp dân, xây dựng Tổ quốc tươi đẹp, Người khẳng định: “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”⁽³⁾ và nhiều lần nhắc nhở, trong mọi công việc phải đề

* PGS, TS, Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia

** TS, Học viện Hành chính Quốc gia

(1) *Đại Việt sử ký toàn thư*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội, 1993, t. 2, tr. 492

(2) Nguyễn Trãi: *Đại cáo bình Ngô* (in trong Sách giáo khoa Ngữ văn lớp 10), Nxb. Giáo dục, Hà Nội, 2010, t. 2, tr. 18

(3) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t. 4, tr. 114

cao nguyên tắc “trọng nhân tài”⁽⁴⁾; chỉ đạo các địa phương kịp thời báo cáo cấp trên, “điều tra nơi nào có người tài đức, có thể làm được những việc ích nước lợi dân, thì phải báo cáo ngay cho Chính phủ biết”⁽⁵⁾. Đó là việc làm rất cần kíp và thiết thực để giữ vững nền độc lập cũng như phát triển đất nước.

Thời kỳ Tổ quốc bị đặt dưới ách cai trị của thực dân Pháp, phần lớn nhân tài của dân tộc bị đè nén, chà đạp, chỉ từ khi Đảng ta lãnh đạo đất nước, việc trọng dụng nhân tài mới thực sự được triển khai, nhiều địa phương và cơ quan có chính sách thu hút nhân tài, như đặc cách trong tuyển dụng, hỗ trợ kinh phí sau tuyển dụng, chế độ đãi ngộ cao,... Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, Đảng và Nhà nước ta xác định phải lấy chất lượng nguồn nhân lực làm yếu tố cơ bản nhằm rút ngắn khoảng cách tụt hậu, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế - xã hội; trong đó, Luật số 52/2019/QH14, ngày 25-11-2019, của Quốc hội, “Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức” quy định: Nhà nước có chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng. Đặc biệt, đội ngũ nhân tài khu vực công ở nước ta là lực lượng cán bộ, công chức, viên chức có trình độ, trí tuệ, tài năng làm việc trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập; là những người được bầu cử, tuyển dụng, bổ nhiệm vào các chức vụ, chức danh, hưởng lương từ ngân sách, quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập; quyết định hiệu quả quá trình vận hành các cơ quan của Đảng, Nhà nước và toàn hệ thống chính trị; tham mưu, dẫn dắt quá trình đổi mới, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, tạo lợi thế cạnh tranh trong bối cảnh mới.

Tuy nhiên, hiện nay trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư,

yêu cầu về trình độ, năng lực tiếp cận, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường công nghệ liên tục thay đổi và phát triển, về thúc đẩy phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo trên tất cả ngành, lĩnh vực ngày càng lớn, việc nghiên cứu, xây dựng quan điểm, nhận thức đúng đắn và đề xuất giải pháp phù hợp, toàn diện nhằm nhận diện, thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực công là vấn đề cấp thiết, ý nghĩa, góp phần xây dựng đất nước ngày càng bền vững, thịnh vượng.

Về hệ giá trị xác định nhân tài hiện nay

Trong lịch sử thế giới, nhân tài và tiêu chí xác định nhân tài là vấn đề lớn, phổ biến và luôn được các triết gia, nhà quản lý, chính trị gia nghiên cứu, đề xuất, tuy nhiên tư duy, quan niệm ở từng thời điểm có sự khác nhau. Có nhiều thuật ngữ được dùng để mô tả cá nhân có tài năng, trí tuệ, năng lực vượt trội..., như nhân tài, hiền tài, nhân lực chất lượng cao, người giỏi,... Ví dụ, nhân tài được xem là đội ngũ tinh hoa của nguồn nhân lực, năng lực được khẳng định thông qua thực tiễn công tác; là người có hiệu suất làm việc vượt trội, phẩm chất đạo đức tốt, cam kết và sẵn sàng phụng sự tổ chức trong hiện tại và tương lai⁽⁶⁾; hay nhân tài cơ bản là “người có tài năng xuất sắc”⁽⁷⁾. Hiểu một cách cụ thể, nhân tài là người có năng lực vượt trội trong một hoặc một số lĩnh vực,

(4) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t. 5, tr. 313

(5) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t. 4, tr. 504

(6) Xem: Nguyễn Bá Chiến - Đoàn Văn Tinh: “Hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử*, ngày 10-8-2021, <https://tcnn.vn/news/detail/51627/Hoan-thien-chinh-sach-phap-luat-ve-tuyen-dung-su-dung-va-dai-ngo-nhan-tai-o-Viet-Nam.html>

(7) Hoàng Phê (chủ biên): *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng - Trung tâm Từ điển học, Đà Nẵng, 2003, tr. 711

có nhiều đóng góp tích cực vì lợi ích cộng đồng, nhân loại...; dám nghĩ, dám làm, dám chấp nhận thay đổi để đem lại giá trị mới, mang tính đột phá. Tự chung, nhân tài có thể được hiểu là người có năng lực, trình độ, trí tuệ, tầm nhìn “hơn người”, có khát vọng cống hiến, khát khao được khẳng định bản thân và được đánh giá thông qua công việc thực tiễn với đóng góp hiệu quả.

Về một số hệ giá trị quan trọng trong xác định nhân tài khu vực công hiện nay

Một là, có đạo đức, phẩm chất chính trị và lòng trung thành với Đảng, với Tổ quốc và nhân dân. Nhiều quốc gia trên thế giới, qua nhiều thời kỳ lịch sử luôn đặt giá trị đạo đức, phẩm chất chính trị, lòng trung thành của đội ngũ quan lại lên hàng đầu. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định, đạo đức là “gốc” của người cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam đã và sẽ là “tổ chức cao nhất của quần chúng lao động, hiện thân của trí tuệ, danh dự và lương tâm của dân tộc”⁽⁸⁾. Do đó, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trước hết phải bảo đảm đầy đủ phẩm chất đạo đức cách mạng, bản lĩnh chính trị và lòng trung thành với Tổ quốc, nhân dân, rằng “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”⁽⁹⁾, trong đó lòng trung thành vì quốc gia - dân tộc, vì nhân dân, vì tổ chức là tiêu chí gốc rễ. Ngược lại, nếu người có trình độ, nhưng đạo đức, phẩm chất chính trị kém, không có lòng trung thành thì có thể làm tổn hại cho đất nước hoặc tổ chức. Để khắc phục tình trạng cán bộ, công chức, viên chức sợ trách nhiệm, thiếu bản lĩnh, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 144-QĐ/TW, ngày 9-5-2024, về “Quy định về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới”, trong đó xác định các chuẩn mực, bao gồm yêu nước, tôn trọng nhân dân, tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc;

bản lĩnh, đổi mới, sáng tạo, hội nhập; cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; đoàn kết, kỷ cương, tình thương, trách nhiệm, gương mẫu, khiêm tốn, tu dưỡng rèn luyện, học tập suốt đời..., gắn với nội dung cụ thể về trách nhiệm, bản lĩnh của cán bộ, công chức, viên chức, như tâm huyết, trách nhiệm, dấn thân, nỗ lực hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao, có ý chí, quyết tâm thực hiện thắng lợi công cuộc đổi mới do Đảng lãnh đạo, góp phần xây dựng đất nước giàu mạnh, phồn vinh, văn minh, hạnh phúc... Đây là các tiêu chuẩn cụ thể, rõ ràng và nhân tài phải là đối tượng tiên phong, gương mẫu, nghiêm chỉnh chấp hành, thực hiện.

Hai là, có sức khỏe tốt, chịu được áp lực công việc - đây luôn là một trong những yếu tố đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Đại hội XIII của Đảng xác định nhiệm vụ “Xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện, có sức khỏe, năng lực, trình độ, có ý thức, trách nhiệm cao đối với bản thân, gia đình, xã hội và Tổ quốc. Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao”⁽¹⁰⁾. Theo đó, sức khỏe thể chất có vai trò quan trọng và cần thiết để phát triển con người toàn diện, chỉ khi sức khỏe được bảo đảm, con người mới có năng lực tích cực để lao động, cống hiến và sáng tạo. Đối với người có tài, sức khỏe tốt là điều kiện không chỉ để làm việc, mà còn chịu được áp lực công việc, đồng thời lan tỏa nhiệt huyết, sự năng động, động lực cống hiến cho người xung quanh. Theo đó, tiêu chuẩn quan trọng và cần thiết của nhân tài trong khu vực công là có sức khỏe tốt, bền bỉ, chịu đựng được áp lực công việc.

(8) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 9, tr. 412

(9) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 292

(10) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 231

Ba là, có khát vọng cống hiến và trách nhiệm với cộng đồng, xã hội. Để xác định nhân tài thì không thể chỉ dừng lại ở việc xem xét tài năng cá nhân, mà cần chứng minh bằng tinh thần cống hiến và “tính trách nhiệm” với xã hội; tài năng của nhân tài phải được hiện thực hóa trong thực tiễn, nếu không thì mãi chỉ là “tiềm năng”. Từ thâm tâm, nhân tài cần có khát vọng, mong muốn được cống hiến, luôn trăn trở, đau đầu với những vấn đề của tổ chức, nhân dân, hướng tới mục tiêu phục vụ cho lợi ích cộng đồng và xã hội. Đây cũng là trách nhiệm xã hội của nhân tài. Bên cạnh đó, nhân tài phải truyền cảm hứng cho những người xung quanh, thúc đẩy mọi người xác định mục tiêu, lý tưởng sống, làm việc hiệu quả hơn; chính lòng hăng say, nhiệt huyết của nhân tài là yếu tố làm nên sức mạnh tập thể, sự đoàn kết và động lực mạnh mẽ cho xã hội.

Bốn là, có sự linh hoạt, khả năng thích nghi tốt với thay đổi của môi trường trên nền tảng bản lĩnh vững vàng. Trong bối cảnh “Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tiếp tục tiến triển, nhưng cũng đang bị đe dọa bởi sự trỗi dậy của chủ nghĩa dân tộc cực đoan, cạnh tranh chiến lược, cạnh tranh kinh tế, chiến tranh thương mại diễn ra gay gắt”⁽¹¹⁾, đòi hỏi nhân tài linh hoạt, có khả năng thích nghi nhanh, dự báo, dự đoán vấn đề chính xác. Tư duy linh hoạt, sáng tạo sẽ giúp người tài có ý tưởng mới, thay đổi quy trình làm việc để tối ưu hiệu suất công việc. Sự sáng tạo, khả năng hòa nhập, tiếp thu của họ không chỉ giải quyết vấn đề hiện tại, mà còn mở đường cho sự tiến bộ, kiến tạo, đổi mới môi trường làm việc; do đó, sự biến động của môi trường là một “phép thử” đối với nhân tài. Tuy nhiên, sự linh hoạt, thay đổi là cần thiết, nhưng phải dựa trên nền tảng, kim chỉ nam “*dĩ bất biến ứng vạn biến*”, có lập trường, tư tưởng chính trị vững vàng,

không dao động, mất phương hướng trước khó khăn, thử thách, cám dỗ,...

Năm là, có năng lực tư duy tốt và năng lực lãnh đạo, quản lý vượt trội, có tố chất của người tiên phong, bản lĩnh, dám đương đầu với thử thách, nhất là khi gặp tình huống bất ổn, thách thức. Tố chất của nhân tài được thể hiện ở năng lực tư duy tốt khi giải quyết công việc và thực hiện mối quan hệ trong và ngoài tổ chức. Theo đó, nhà quản lý được xác định là nhân tài phải có năng lực, kỹ năng quản lý, lãnh đạo vượt trội, có khả năng định hướng, dẫn dắt, đoàn kết trong nội bộ tổ chức; người thực hiện công việc chuyên môn được xác định là nhân tài phải có kiến thức sâu trong lĩnh vực cụ thể cùng khả năng vận dụng để giải quyết hiệu quả công việc. Mặt khác, con người luôn có nhu cầu an toàn, do đó việc giữ vững tinh thần năng động, đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, không sợ sai, sợ mất lòng, không đối phó, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, dám đấu tranh phê phán cái sai, cái xấu,... để xứng đáng với khát vọng, trí tuệ, bản lĩnh của người cộng sản vì dân, vì nước,... là điều không phải ai cũng có thể duy trì, thực hiện; theo đó, đây chính là thước đo thể hiện bản lĩnh, lòng dũng cảm và sự vượt trội của một cá nhân, hướng tới lợi ích chung vì tổ chức, quốc gia - dân tộc.

Nhiệm vụ, giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực công trong bối cảnh hiện nay

Trách nhiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở khu vực công trong bối cảnh mới là việc làm rất quan trọng và cấp thiết; Đảng và Nhà nước ta cũng đã nhận thức đầy đủ về vai trò của nhân tài và sự cần thiết thu

(11) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, t. I, tr.30

hút, trọng dụng nhân tài phục vụ công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, hệ thống chính sách hiện nay chưa đáp ứng toàn diện yêu cầu của thực tiễn và có phần “thiếu cơ chế, chính sách tuyển chọn và trọng dụng người tài”⁽¹²⁾, đồng thời trong quy định của Đảng và Nhà nước về bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức quản lý, lãnh đạo vẫn còn một số bất cập, khiến quá trình thu hút, trọng dụng nhân tài gặp cản trở, khó khăn. Mặt khác, tiềm lực, vị trí, vai trò của nhân tài, trí thức ở trong và ngoài nước có lúc, có nơi chưa được đánh giá xứng tầm, thiếu hệ thống cơ chế, chính sách hiệu quả để khuyến khích họ đóng góp cho công cuộc xây dựng và phát triển đất nước; hệ thống tiền lương ngạch, bậc chưa phù hợp với sự công hiến thực tế khiến động lực của người làm việc phần nào bị suy giảm; đặc biệt, quy định hiện hành chưa bao quát đủ nội dung cần để thể chế hóa, xác định các tiêu chí “thế nào là nhân tài?” và quy định cụ thể về cơ chế phát hiện, thu hút nhân tài. Để giải quyết vấn đề trên, thời gian tới, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, rà soát hệ thống quan điểm, chính sách, quy định về nhân tài để bảo đảm sự liên thông, thống nhất. Cho đến nay, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương

và chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài, các ngành và địa phương chủ động cụ thể hóa vào hoàn cảnh, điều kiện của địa bàn⁽¹³⁾. Tuy vậy, 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”⁽¹⁴⁾. Mặt khác, có phương pháp xác định tiêu chí về tài năng, đạo đức cụ thể, tiến tới lượng hóa tiêu chuẩn để có căn cứ, cơ sở phát hiện, tiến cử, giới thiệu và phân công, bố trí công việc; chú trọng vai trò của người đứng đầu trong phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài. Đổi mới tư duy về công tác cán bộ để người được lựa chọn phải là cá nhân đủ đức, thực tài, vì lợi ích của quốc gia - dân tộc.

Thứ hai, tiếp tục nghiên cứu, ban hành chính sách hỗ trợ, thực hiện thù lao “vượt trội” đối với nhân tài theo đúng tinh thần xem nhân tài là “vốn liếng quý báu” trong xây dựng, phát triển đất nước. Bên cạnh hoạt động cải cách, xây dựng lại hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm đang tiến hành, cần chú ý nghiên cứu chính sách tiền lương vượt trội cho đối tượng được xác định là nhân tài, tạo cơ hội để họ được thụ

(12) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, t. II, tr. 75

(13) Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 6-8-2008, của Ban Chấp hành Trung ương, “Về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, ngày 5-12-2017, của Chính phủ, “Về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ”; Luật số 52/2019/QH14, ngày 25-11-2019, của Quốc hội, về “Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức”; Quyết định số 899/QĐ-TTg, ngày 31-7-2023, của Thủ tướng Chính phủ, về “Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050”; Nghị quyết số 45-NQ/TW, ngày 24-11-2023, của Hội nghị Trung ương tám khóa XIII, “Về tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới”; Quy định số 142-QĐ/TW, ngày 23-4-2024, Bộ Chính trị, về “Quy định thí điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ, cho phép người đứng đầu giới thiệu nhân sự bầu cử, bổ nhiệm làm cấp phó”; Quy định số 144-QĐ/TW, của Bộ Chính trị, ngày 9-5-2024, về “Quy định về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới”,...

(14) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, t. II, tr. 230

hường mức lương riêng với nhiều chế độ ưu đãi xứng đáng, từ đó yên tâm góp sức hết mình vì công việc chung; đồng thời, ngoài chế độ đãi ngộ xứng đáng về vật chất (lương, thưởng,...), cần chú trọng việc động viên, vinh danh người tài, thể hiện sự đề cao, tôn trọng nhân tài đúng với giá trị đã cống hiến.

Thứ ba, 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⁽¹⁵⁾. 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.

Thứ tư, 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. Thực tế, khi được đặt đúng vị trí, phù hợp với công việc, mỗi người sẽ có động lực làm việc và phát huy được hết khả năng, sở trường của mình. Đối với nhân tài, được sử dụng, bố trí sắp xếp “đúng người đúng việc” là điều kiện để họ có “đất để dụng võ”, sử dụng tài năng phục vụ công việc và tổ chức. Nền hành chính với quy định chặt chẽ về ngạch, bậc, vị trí việc làm mặc dù có mặt tích cực, nhưng cũng bộc lộ một số hạn chế, như phải tuân theo quy định chặt chẽ, nhiều thủ tục trong bố trí, sắp xếp; do đó, cần chính sách linh hoạt với đối tượng được

xác định là nhân tài, bảo vệ người dám nghĩ, dám nói, dám làm, sáng tạo và có bản lĩnh chấp nhận rủi ro để hướng đến hiệu quả công việc. Về vấn đề này, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 73/NĐ-CP, ngày 29-9-2023, về “Nghị định 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”, nhưng để hiện thực hóa và áp dụng trong thực tế cần có thời gian và cách thức triển khai phù hợp.

Thứ năm, nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhân tài; nâng cao năng lực cơ quan tham mưu về công tác cán bộ. Chính sách cử nhân tài, cán bộ trẻ đi học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực nhằm phát huy và khai thác tiềm năng rất cần được quan tâm thực hiện; mặt khác, sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng cần có chính sách sử dụng để phát huy kiến thức, kỹ năng được học. Cùng với đó, để phát hiện, thu hút và trọng dụng người tài thì xã hội cần kiên quyết phê phán, loại trừ bệnh hẹp hòi, bởi cũng “vì bệnh hẹp hòi mà không biết dùng nhân tài”⁽¹⁶⁾; xử lý nghiêm khắc người lợi dụng việc tiến cử người tài để “cài cắm”, sắp xếp, bố trí, thu nạp người thân hoặc lợi dụng mọi cơ hội để thu lợi cá nhân. Phải khắc phục bằng được bệnh địa phương chủ nghĩa và óc bè phái, tâm lý “Ai không thân với mình thì dù họ có tài cũng tìm cách đìm họ xuống, họ nói phải mấy cũng không nghe”⁽¹⁷⁾; tránh tình trạng “Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực”⁽¹⁸⁾. □

(15) Xem: Nguyễn Phú Trọng: *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2022, tr. 233

(16), (17), (18) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 278, 94, 318