

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN HƯƠNG QUẾ

THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG
NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ
Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: LÝ LUẬN VÀ LỊCH SỬ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT

HÀ NỘI - 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN HƯƠNG QUẾ

**THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG
NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ
Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: LÝ LUẬN VÀ LỊCH SỬ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT

Mã số: 9380106

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

1. PGS.TS. NGUYỄN THỊ TUYẾT MAI

2. PGS.TS. TRẦN THỊ DIỆU OANH

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả luận án

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Nguyễn Hương Quế', written on a light-colored background.

Nguyễn Hương Quế

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BRVT	: Bà Rịa - Vũng Tàu
CBCCVC	: Cán bộ, công chức, viên chức
CNTN	: Công nghệ thông tin
ĐNB	: Đông Nam Bộ
FDI	: Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GRDP	: Tổng sản phẩm trên địa bàn
HĐND	: Hội đồng nhân dân
KHCN	: Khoa học và công nghệ
KPI	: Chỉ số đánh giá hiệu quả công việc
NCS	: Nghiên cứu sinh
NTN	: Người có tài năng
OECD	: Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
PBGDPL	: Phổ biến, giáo dục pháp luật
SNV	: Sở Nội vụ
THPL	: Thực hiện pháp luật
THTDNTN	: Thu hút, trọng dụng người có tài năng
TPHCM	: Thành phố Hồ Chí Minh
UBND	: Ủy ban nhân dân
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI	11
1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án	11
1.2. Đánh giá chung tình hình nghiên cứu và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu.....	34
1.3. Giả thuyết nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu	37
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ	40
2.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ.....	40
2.2. Nội dung pháp luật và hình thức thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ.....	54
2.3. Điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ.....	69
2.4. Thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ một số nước trên thế giới và giá trị tham khảo đối với Việt Nam.....	77
Chương 3: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM	90
3.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam.....	90
3.2. Thực trạng pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ	98
3.3. Thực trạng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam.....	112
Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM	148
4.1. Quan điểm bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam.....	148
4.2. Giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh Đông Nam Bộ, Việt Nam.....	157
KẾT LUẬN	197
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	200
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	201
PHỤ LỤC	215

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1: GRDP các tỉnh vùng ĐNB từ năm 2015-2024.....	91
Bảng 3.2: GRDP bình quân đầu người các tỉnh vùng ĐNB 2015-2024.....	92
Bảng 3.3: Mức hỗ trợ ban đầu một số địa phương Vùng ĐNB từ các Nghị quyết, Quyết định của các tỉnh, thành phố Vùng ĐNB	95
Bảng 3.4: Số văn bản đã ban hành từ 2015 đến 2025 triển khai nhằm thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ của các tỉnh ĐNB, Việt Nam.....	113
Bảng 3.5: Mức hỗ trợ thu hút lần đầu của tỉnh Bình Dương (cũ).....	116
Bảng 3.6: Số lượng các lớp đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC trong hoạt động công vụ ở các tỉnh ĐNB.....	122
Bảng 3.7: Số lượng, các loại hình đào tạo, bồi dưỡng NCTN của TP Hồ Chí Minh trong giai đoạn 2016 đến 2023	123
Bảng 3.8: Các chế độ hỗ trợ đặc thù và chính sách khác theo Nghị quyết 05/2019/NQ-HĐND và các Nghị quyết chuyên ngành tại tỉnh Bình Dương (cũ) giai đoạn 2019-2022	126
Bảng 3.9: Số liệu thống kê về số lượng người tài năng được.....	139

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Sự hiểu biết CBCCVC vùng ĐNB về các quy định pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ.....	136
Biểu đồ 3.2: Sự chủ động, phối hợp của các cơ quan ở các địa phương vùng ĐNB trong triển khai các quy định pháp luật liên quan đến thu hút, trọng dụng người có tài năng	137
Biểu đồ 3.3: Việc sử dụng quyền tham gia tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng của NTN trong hoạt động công vụ ở các địa phương vùng ĐNB	141

DANH MỤC CÁC HỘP

Hộp 3.1: Vi phạm điển hình của một số cơ quan trong tuyển dụng ở một số tỉnh vùng ĐNB	132
Hộp 3.2: Vì sao nhân tài “rũ áo ra đi”.....	133

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong mọi nền công vụ, nhân tố con người được xác định là yếu tố trung tâm và có tính quyết định đối với chất lượng thực thi quyền lực nhà nước, hiệu lực, hiệu quả quản trị công cũng như năng lực phục vụ nhân dân và xã hội. Trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức không chỉ dừng lại ở việc bảo đảm đủ số lượng, đúng cơ cấu, mà còn đòi hỏi phải phát hiện, thu hút, sử dụng và trọng dụng được những người có tài năng trong hoạt động công vụ. Đây không đơn thuần là vấn đề quản trị nhân sự công, mà là vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc đối với tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, đối với hiệu lực, hiệu quả thực hiện pháp luật và đối với chất lượng thực thi quyền lực công.

Kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới cho thấy, cùng với quá trình cải cách nền hành chính, đổi mới phương thức quản lý, các nước đều đồng thời chú trọng hoàn thiện hệ thống khung pháp lý gắn với cơ chế thực hiện các quy định pháp luật về thu hút, trọng dụng người tài năng trong nền công vụ sao cho hiệu quả. Từ thực tiễn các quốc gia dẫn đầu thế giới về hiệu quả thu hút nhân tài theo Báo cáo Chỉ số Cạnh tranh Tài năng Toàn cầu (GTCI) 2025 do INSEAD và Portulans công bố, chỉ ra rằng pháp luật và thực hiện pháp luật đóng vai trò là nền tảng cốt lõi để kiến tạo một môi trường thuận lợi cho nhân tài phát triển và cống hiến. Theo báo cáo này, sự thành công của top 10 quốc gia hàng đầu, trong đó Singapore (hạng 1), Thụy Sĩ (hạng 2), Đan Mạch (hạng 3) cho thấy năng lực cạnh tranh nhân tài bền vững không chỉ dựa vào hệ thống giáo dục hay mức thu nhập, mà phải được neo giữ bởi một hệ thống pháp quyền mạnh mẽ, quản trị hiệu quả và các quy định minh bạch để bảo đảm một hệ sinh thái sẵn sàng cho đổi mới sáng tạo và sự phát triển của nhân tài [145, tr.33]. Điều đó cho thấy hiệu quả thu hút, trọng dụng người có tài năng trong khu vực công không chỉ phụ thuộc vào chất lượng của các quy phạm pháp luật mà còn được quyết định bởi chất lượng tổ chức thực hiện pháp luật trên thực tế.

Ở Việt Nam, thu hút và trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là chủ trương, định hướng lớn, luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và thực hiện chính sách, pháp luật. Tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ

XIV, thu hút trọng dụng nhân tài là một trong ba đột phá chiến lược gắn với phát triển lực lượng sản xuất mới và xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam: “...*đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài; khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. ...*”; “*Hoàn thiện cơ chế thu hút, tuyển dụng, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài vào làm việc trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập*” [39, tr.243, tr.388]. Cùng với việc hoàn thiện các quy định pháp luật về người tài năng trong hoạt động công vụ, việc tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ đã bước đầu mang lại nhiều kết quả khả quan, góp phần bổ sung nhân lực chất lượng cao cho một số ngành và tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Đối với vùng Đông Nam Bộ, thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Đây là vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, đóng vai trò đầu tàu trong cơ cấu tăng trưởng và đổi mới của cả nước đồng thời là nơi hội tụ rõ nét nhất các áp lực và cơ hội từ quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa nhanh, hội nhập sâu rộng và chuyển đổi số toàn diện. Nghị quyết số 24-NQ/TW của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 đã vạch ra những mục tiêu: vùng Đông Nam Bộ phấn đấu trở thành vùng phát triển năng động nhất, có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao nhất cả nước; là trung tâm khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo, công nghiệp công nghệ cao, logistics và trung tâm tài chính quốc tế có tính cạnh tranh cao trong khu vực; đi đầu trong chuyển đổi số, xây dựng chính quyền số, kinh tế số, xã hội số [7]. Để hiện thực hoá những mục tiêu này, yếu tố quyết định không chỉ là vốn đầu tư, công nghệ hay hạ tầng vật chất mà chính là năng lực thực thi của bộ máy công quyền, tức là chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là những người có tài năng trong các lĩnh vực then chốt như quy hoạch, tài chính công, đầu tư công, khoa học - công nghệ, chuyển đổi số, quản trị đô thị, logistics, môi trường, cải cách hành chính.

Tuy nhiên, thực tiễn trong giai đoạn qua cho thấy, thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ tại vùng chưa đạt hiệu quả cao, dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực trong khu vực công của vùng chưa đáp ứng yêu cầu phát triển. Năng lực của CBCCVC ở các cấp, nhất là cấp cơ sở chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý; tình trạng CBCCVC vừa thừa, vừa thiếu vẫn còn xảy ra; trình độ tham mưu và

thực thi nhiệm vụ của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế về tính chủ động và sáng tạo. Tình trạng CBCCVC xin nghỉ việc xảy ra ở nhiều địa phương trong vùng (tại Thành phố Hồ Chí Minh có 676 cán bộ, công chức và 5.501 viên chức nghỉ việc theo nguyện vọng (từ tháng 1-2020 đến 6-2022); tỉnh Đồng Nai có hơn 2.300 trường hợp xin nghỉ việc (2020 - 2022); tỉnh Bình Dương có 1.125 trường hợp, trong đó có 70 trường hợp là lãnh đạo, quản lý và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu có 956 trường hợp xin nghỉ việc theo nguyện vọng [107]). Một trong những nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế nêu trên là do việc tổ chức thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ chưa thực sự được chú trọng đúng mức; các chủ thể thực hiện pháp luật chưa phát huy đầy đủ vai trò, trách nhiệm của mình; tình trạng vi phạm pháp luật trong lĩnh vực này chưa được phát hiện kịp thời và xử lý nghiêm minh, nhất quán.

Trong bối cảnh yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam nhấn mạnh tầm quan trọng của bộ máy nhà nước tinh gọn, hiệu lực và hiệu quả với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất, năng lực, tính chuyên nghiệp và liêm chính, thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ không thể tách rời tổng thể cải cách hành chính và nâng cao chất lượng phục vụ công. Do đó, nghiên cứu việc thực hiện pháp luật nhằm thu hút và trọng dụng những người có năng lực trong hoạt động công vụ tại vùng Đông Nam Bộ không chỉ đáp ứng yêu cầu lý luận mà còn phục vụ cho nhu cầu thực tiễn, nhận diện những điểm nghẽn trong quá trình triển khai và đề xuất các giải pháp khả thi phù hợp với đặc thù vùng miền cũng như bối cảnh tổ chức chính quyền địa phương hai cấp.

Từ những phân tích trên, có thể khẳng định rằng, trong bối cảnh kỷ nguyên phát triển mạnh mẽ của dân tộc với yêu cầu tăng tốc phát triển theo định hướng Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng, cùng với quá trình hoàn thiện tổ chức và hoạt động chính quyền địa phương hai cấp với mục tiêu phát triển vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, thì việc bảo đảm thực hiện nghiêm chỉnh cũng như hiệu quả thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ trở thành nhiệm vụ chiến lược quan trọng của Vùng. Do vậy, việc lựa chọn đề tài: ***“Thực hiện pháp luật về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam”*** làm đề tài luận án tiến sĩ ngành Lý luận và lịch sử Nhà nước và pháp luật là có tính cấp thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích

Mục đích của luận án là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn của thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam; trên cơ sở đó đề xuất các quan điểm và giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này phù hợp với yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và định hướng phát triển vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

2.2. Nhiệm vụ

Để đạt được mục đích nêu trên, luận án thực hiện các nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

Một là, nghiên cứu tổng quan tình hình nghiên cứu trong nước và ngoài nước liên quan đến đề tài luận án; rút ra những kết quả khoa học có thể kế thừa, đồng thời xác định những khoảng trống nghiên cứu cần tiếp tục làm rõ. Trên cơ sở đó, xây dựng hệ giả thuyết nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu của luận án.

Hai là, nghiên cứu cơ sở lý luận của thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ, bao gồm: khái niệm, đặc điểm, vai trò; nội dung pháp luật và các hình thức thực hiện pháp luật; các điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này; đồng thời khảo cứu kinh nghiệm của một số quốc gia điển hình để rút ra giá trị tham khảo đối với Việt Nam.

Ba là, phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật, các yếu tố ảnh hưởng và thực trạng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam giai đoạn 2015-2025; chỉ ra ưu điểm, hạn chế và phân tích nguyên nhân của những ưu điểm, hạn chế đó trên cả hai phương diện pháp luật và thực hiện pháp luật, làm cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng quan điểm và giải pháp ở Chương 4.

Bốn là, đề xuất các quan điểm và hệ thống giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là cơ sở lý luận và thực tiễn thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các

tỉnh Đông Nam Bộ, Việt Nam dưới góc độ chuyên ngành Lý luận và lịch sử Nhà nước và pháp luật.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi về nội dung*: Luận án phân tích cơ sở lý luận và thực trạng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam trên hai góc độ: (i) về hình thức thực hiện pháp luật, luận án đánh giá thực trạng thông qua bốn hình thức (tuân thủ pháp luật, chấp hành pháp luật, sử dụng pháp luật, áp dụng pháp luật); (ii) về nội dung quy phạm pháp luật, luận án đánh giá sáu nhóm quy định: 1) Quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng và tiêu chí xác định NTN trong hoạt động công vụ; 2) Quy định về cơ chế chính sách thu hút NTN; 3) Quy định về cơ chế chính sách trọng dụng NTN; 4) Quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của các chủ thể trong THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ; 5) Quy định về tổ chức thực hiện và cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức có liên quan; 6) Quy định về bảo đảm thực hiện pháp luật (kiểm tra, giám sát, đánh giá và xử lý vi phạm).

- *Phạm vi về không gian*: Luận án nghiên cứu và đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ bao gồm Thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh Bình Dương, tỉnh Đồng Nai, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, tỉnh Bình Phước và tỉnh Tây Ninh. Do giai đoạn nghiên cứu (2015 - 6/2025) kết thúc trước thời điểm sắp xếp lại đơn vị hành chính cấp tỉnh có hiệu lực từ ngày 01/7/2025, luận án xác định phạm vi không gian theo địa giới hành chính trước ngày 01/7/2025, đồng thời có cập nhật, đối chiếu định hướng tổ chức chính quyền địa phương sau sáp nhập để bảo đảm tính thời sự và khả năng vận dụng của các giải pháp.

- *Phạm vi về thời gian*: luận án tập trung nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật từ năm 2015 đến tháng 06 năm 2025. Đây là giai đoạn xuất hiện nhiều thay đổi, bổ sung quan trọng về thể chế công vụ, cải cách hành chính, chính sách thu hút nhân tài và phát triển vùng.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận của luận án

Luận án được nghiên cứu dựa trên các cơ sở lý luận: Thứ nhất, nền tảng lý luận chính trị, pháp lý: chủ nghĩa Mác- Lênin về nhà nước và pháp luật; tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ và trọng dụng nhân tài; quan điểm của Đảng Cộng

sản Việt Nam về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, cải cách hành chính và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công. Thứ hai, các học thuyết pháp lý và quản trị công hiện đại: học thuyết về Nhà nước pháp quyền; lý thuyết về thực hiện pháp luật và bốn hình thức thực hiện pháp luật; lý thuyết quản lý công mới (New Public Management) và quản trị công mới (New Public Governance); lý thuyết quản trị nhân tài (talent management) trong khu vực công. Thứ ba, hệ thống pháp luật thực định: Hiến pháp năm 2013; Luật Cán bộ, công chức và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan; Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, XIV và các nghị quyết chuyên đề của Bộ Chính trị và Trung ương Đảng về công tác cán bộ, thu hút trọng dụng nhân tài và phát triển vùng Đông Nam Bộ.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Về phương pháp luận, luận án được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của triết học Mác - Lênin. Trên nền tảng đó, luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

- *Phương pháp phân tích và tổng hợp* được sử dụng xuyên suốt các chương 1, 2 và 3 của luận án. Tại Chương 1, phương pháp này được sử dụng để phân tích tài liệu sơ cấp và thứ cấp, đưa ra nhận xét và đánh giá về tình hình nghiên cứu. Tại Chương 2, được sử dụng để phân tích các khái niệm, đặc điểm, vai trò và các điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Tại Chương 3, được sử dụng để phân tích thực trạng thực hiện pháp luật và tổng hợp số liệu về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ tại các tỉnh vùng Đông Nam Bộ.

Phương pháp logic được sử dụng để bảo đảm tính nhất quán và liên kết chặt chẽ giữa các nội dung nghiên cứu trong toàn bộ bốn chương của luận án. Chương 1 từ tổng quan các công trình đã công bố chỉ ra những vấn đề luận án cần tiếp tục làm rõ. Chương 2 xây dựng cơ sở lý luận về thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ, bao gồm khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung pháp luật, hình thức thực hiện pháp luật và các điều kiện bảo đảm. Trên cơ sở lý luận đó, Chương 3 đánh giá các điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa, xã hội có ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật; đánh giá ưu điểm và hạn chế của pháp luật hiện hành cũng như của từng hình thức thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ tại vùng và nguyên nhân. Từ đó, Chương 4 xây dựng quan

điểm và đề xuất hệ thống giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này tại các tỉnh vùng Đông Nam Bộ.

- *Phương pháp lịch sử* được sử dụng tại Chương 3 trong phân tích thực trạng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ tại các tỉnh vùng Đông Nam Bộ giai đoạn 2015 đến tháng 6/2025, có tham chiếu lịch sử về bối cảnh hình thành chính sách thu hút nhân tài tại vùng từ năm 2008 (thời điểm ban hành Nghị quyết Trung ương 7 khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức); đồng thời làm rõ bối cảnh lịch sử của quá trình thu hút, trọng dụng người có tài năng trong điều kiện toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, phát triển kinh tế - xã hội, cải cách hành chính, sắp xếp tinh gọn bộ máy và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

- *Phương pháp thống kê* được sử dụng tại Chương 3 trong phân tích thực trạng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ tại các tỉnh vùng Đông Nam Bộ. Số liệu được thu thập từ tài liệu thứ cấp và sơ cấp về đội ngũ công chức và tình hình thu hút, trọng dụng người có tài năng tại một số cơ quan, tổ chức, địa phương; được tổng hợp nhằm minh chứng cho các luận điểm trong phần thực trạng và làm căn cứ đề xuất giải pháp tại Chương 4.

- *Phương pháp so sánh* được sử dụng tại Chương 2 nhằm khảo cứu kinh nghiệm thể chế hóa và tổ chức thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng của một số quốc gia điển hình (Singapore, Trung Quốc, Nhật Bản, Pháp) các quốc gia được lựa chọn theo tiêu chí gần gũi về hình thức chính thể, mô hình công vụ hoặc mức độ thành công để bảo đảm tính khả vi của việc rút bài học; từ đó rút ra giá trị tham khảo có hiệu chỉnh theo bối cảnh Việt Nam. Đồng thời được sử dụng tại Chương 3 để đối chiếu thực trạng pháp luật và thực hiện pháp luật giữa sáu tỉnh, thành phố trong vùng Đông Nam Bộ, làm rõ điểm tương đồng, khác biệt và đặc thù của từng địa phương cơ sở cho việc thiết kế giải pháp đặc thù từng tỉnh và cơ chế liên kết vùng ở Chương 4.

- *Phương pháp dự báo* được sử dụng tại Chương 4 để dự báo xu hướng phát triển của pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng và nhu cầu thực hiện pháp luật tại vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, làm cơ sở cho việc đề xuất quan điểm và giải pháp.

- *Phương pháp điều tra xã hội học* được sử dụng tại Chương 3 nhằm xác định những thuận lợi, khó khăn và các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ tại các tỉnh vùng

Đông Nam Bộ. Hai công cụ chính là bảng khảo sát và phỏng vấn trực tiếp, kết hợp thu thập dữ liệu định lượng và định tính.

Nghiên cứu thu thập thông tin từ 450 người thuộc ba nhóm: (i) công chức và lãnh đạo quản lý của Sở Nội vụ, Ban Tổ chức (khoảng 150 phiếu); (ii) người đứng đầu một số cơ quan, đơn vị sử dụng người có tài năng (khoảng 150 phiếu); và (iii) cá nhân được công nhận là người có tài năng cùng cán bộ, công chức, viên chức có liên quan (khoảng 150 phiếu). Mẫu được phân bổ tương đối đều cho sáu tỉnh, thành phố trong vùng theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện kết hợp phân tầng theo nhóm chủ thể. Bảng hỏi được thiết kế trên thang Likert 5 mức và được kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha; chỉ những thang đo có hệ số $\geq 0,7$ mới được sử dụng để phân tích. Cách tiếp cận này nhằm bảo đảm đánh giá toàn diện từ góc độ người tham mưu, người ra quyết định và người thụ hưởng chính sách. Bảng khảo sát tập trung vào các nội dung: mức độ hiểu biết về quy định pháp luật; thực tiễn trong các khâu phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, đánh giá và đãi ngộ người có tài năng; các trở ngại về thể chế, quy trình và nguồn lực; sự phù hợp của cơ chế hiện hành; và các đề xuất cải tiến. Phỏng vấn được thực hiện nhằm làm rõ những vấn đề phức tạp như rào cản phát sinh trong thực thi, kinh nghiệm xử lý tình huống và các sáng kiến có giá trị thực tiễn. Sự kết hợp giữa dữ liệu định lượng và bằng chứng định tính giúp nâng cao độ tin cậy và tính toàn diện của các kết quả nghiên cứu về thực trạng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ tại các tỉnh vùng Đông Nam Bộ.

5. Những đóng góp mới về khoa học của luận án

Từ kết quả nghiên cứu, luận án có những đóng góp mới về khoa học như sau:

Thứ nhất, luận án xây dựng khái niệm khoa học về “thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ”, cùng với việc xác định bốn dấu hiệu đặc trưng (chủ thể, nội dung quy phạm, hình thức thực hiện và điều kiện bảo đảm); phân biệt rõ khái niệm này với “thực hiện chính sách nhân tài” và “quản trị nhân tài trong khu vực công”. Đây là khái niệm công cụ mà các công trình đi trước tiếp cận từ góc độ chính sách công, quản lý nguồn nhân lực hoặc luật hành chính chưa xây dựng.

Thứ hai, luận án cụ thể hóa ba tiêu chí truyền thống của khoa học pháp lý (tính đầy đủ, tính thống nhất, tính khả thi) thành một hệ tiêu chí đo lường được áp dụng vào lĩnh vực THPTDNTN trong hoạt động công vụ; đồng thời gắn ba tiêu chí này với bốn hình thức thực hiện pháp luật (tuân thủ, chấp hành, sử dụng, áp dụng pháp luật) để tạo

thành khung đánh giá hai chiều (nội dung quy phạm, hình thức thực hiện). Khung đánh giá hai chiều này cho phép so sánh mức độ bất cập giữa các địa phương trong cùng vùng, điểm mà các khung đánh giá định tính phổ biến trước đây chưa thực hiện được.

Thứ ba, luận án cung cấp bộ dữ liệu sơ cấp đầu tiên về thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng ở vùng Đông Nam Bộ: 450 phiếu khảo sát đối với ba nhóm chủ thể (cán bộ, công chức quản lý; công chức chuyên môn; người có tài năng đã được thu hút) tại sáu tỉnh, thành phố thuộc vùng (Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu, Tây Ninh, Bình Phước) giai đoạn 2015 đến tháng 6/2025; trên cơ sở đó nhận diện nhóm bất cập đặc thù vùng (cạnh tranh nhân lực giữa khu vực công và khu vực tư, chênh lệch thành phố trung tâm và địa phương vệ tinh) mà các khảo sát đơn lẻ trước đây ở từng địa phương không nhận diện được.

Thứ tư, luận án nhận diện và luận giải điều kiện bảo đảm thứ năm của thực hiện pháp luật về THPTDNTN, điều kiện về hạ tầng số, dữ liệu và phương thức quản trị dựa trên dữ liệu bên cạnh bốn nhóm điều kiện bảo đảm truyền thống (thể chế, tổ chức bộ máy, nguồn lực tài chính, năng lực cán bộ). Luận án làm rõ cơ chế tác động của điều kiện này đến từng hình thức thực hiện pháp luật (đặc biệt là áp dụng pháp luật trong tuyển dụng và đánh giá nhân tài), hướng tiếp cận chưa được hệ thống hoá trong khoa học pháp lý về nhân tài ở Việt Nam.

Thứ năm, luận án đề xuất hệ giải pháp đặc thù vùng Đông Nam Bộ, trong đó có hai nhóm giải pháp mang tính mới rõ rệt so với các công trình đi trước: (i) cơ chế liên kết vùng trong thu hút, trọng dụng người có tài năng, cơ chế phối hợp giữa sáu tỉnh, thành phố để chia sẻ nguồn lực nhân tài và tránh cạnh tranh nội vùng bằng chính sách đãi ngộ; (ii) cơ chế phân cấp tuyển dụng, bổ nhiệm người có tài năng đặc thù gắn với kiểm soát quyền lực, vận dụng cơ chế thí điểm thể chế mà vùng Đông Nam Bộ đang được phép áp dụng theo Nghị quyết số 24-NQ/TW. Các giải pháp khác (chính sách nhân tài đặc thù từng tỉnh, văn hoá công vụ trọng thực tài, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế) được thiết kế trong mối quan hệ bổ sung cho hai nhóm giải pháp trụ cột nói trên.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

Về phương diện lý luận, kết quả nghiên cứu của luận án là tài liệu tham khảo cho hoạt động nghiên cứu, giảng dạy chuyên ngành Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật, đặc biệt ở các nội dung về thực hiện pháp luật, pháp luật công vụ và quản trị nhân tài trong khu vực công. Khung phân tích tiêu chí thực trạng pháp luật và các nội dung đặc điểm, vai trò mà luận án xây dựng có thể được vận dụng để nghiên cứu

các lĩnh vực pháp luật khác có cấu trúc tương tự nơi nội dung điều chỉnh không chỉ liên quan đến hành vi mà còn liên quan đến nhận diện chủ thể đặc thù.

Về thực tiễn, kết quả của luận án cung cấp luận cứ khoa học cho ba nhóm chủ thể trong hoạt động xây dựng và thực hiện pháp luật. Thứ nhất, đối với các cơ quan có thẩm quyền ở Trung ương (Bộ Nội vụ, Ban Tổ chức Trung ương, Ủy ban Pháp luật và Tư pháp của Quốc hội), luận án cung cấp căn cứ để tiếp tục hoàn thiện Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và ban hành các nghị định hướng dẫn Điều 20, Điều 21 của Luật về tuyển dụng đặc cách và hợp đồng chuyên gia. Thứ hai, đối với các cơ quan ở địa phương (Tỉnh uỷ, Thành uỷ; Hội đồng nhân dân; Ủy ban nhân dân và Sở Nội vụ các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ) luận án cung cấp căn cứ để ban hành nghị quyết, quyết định cụ thể hoá pháp luật về nhân tài phù hợp với đặc thù vùng theo tinh thần Nghị quyết số 24-NQ/TW. Thứ ba, đối với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu chuyên ngành luật, hành chính công và quản trị nguồn nhân lực công vụ, luận án là tài liệu tham khảo cho việc biên soạn giáo trình, tài liệu chuyên khảo về pháp luật công vụ và pháp luật về nhân tài trong khu vực công.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục các công trình khoa học của tác giả đã công bố có liên quan đến đề tài luận án, Danh mục tài liệu tham khảo và các Phụ lục, luận án được kết cấu thành 4 chương, 12 tiết như sau:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Chương 2: Cơ sở lý luận thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Chương 3: Thực trạng pháp luật và thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam

Chương 4: Quan điểm và giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

1.1. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Kết quả khảo sát của tác giả luận án cho thấy, những công trình khoa học của các tác giả trong nước nghiên cứu thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ được công bố thời gian qua bao gồm sách chuyên khảo; đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, cấp cơ sở và một số bài viết khoa học đăng trên các tạp chí khoa học. Ngoài ra, còn có một số sách chuyên khảo, luận văn thạc sĩ và luận án tiến sĩ nghiên cứu về pháp luật về NTN. Tuy nhiên, do yêu cầu về dung lượng nên Luận án chỉ tập trung đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu lý luận ở các nhóm công trình về thu hút, trọng dụng NTN trong hoạt động công vụ và thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng NTN trong hoạt động công vụ.

Các công trình nghiên cứu, đã xây dựng được khung lý thuyết khá hoàn chỉnh về thu hút, trọng dụng NTN trong hoạt động công vụ như: khái niệm, đặc điểm, vai trò; các điều kiện, yếu tố ảnh hưởng đến thu hút, trọng dụng NTN. Có thể phân chia các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án theo các nhóm nội dung như sau:

1.1.1. Các công trình khoa học nghiên cứu ở Việt Nam

1.1.1.1. Các công trình khoa học nghiên cứu về thu hút, trọng dụng người có tài năng và pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

** Về đề tài khoa học*

- Đề tài khoa học: Nguồn nhân lực và nhân tài đối với phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới, mã số KX. 02. 24/06 -10 của tác giả Nguyễn Ngọc Phú làm chủ nhiệm, thuộc chương trình khoa học và công nghệ trọng điểm cấp nhà nước KX. 02/06 -10 “*Quản lý phát triển xã hội trong tiến trình đổi mới ở Việt Nam*” cũng đã tập trung nghiên cứu khái niệm nhân tài. Theo đó, coi khái niệm nhân tài thuộc phạm trù nguồn nhân lực [71]: “Nhân tài là bộ phận tinh hoa (élites) của nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng, là người có khả năng nổi trội trong một hoặc một vài lĩnh vực hoạt động nào đó (lãnh đạo - quản lý, hoạt động nghiên cứu khoa học, sáng tạo phát minh kỹ thuật, kinh doanh...) lấy sự cống hiến tối đa cho đất nước, dân tộc, nhân loại mục đích sống của mình”. Mối quan hệ giữa nguồn nhân lực - nhân tài cũng được đề tài nghiên cứu, xem nhân tài là

bộ phận tinh hoa cấu thành nguồn nhân lực của đất nước nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra vai trò của nhân tài đối với công cuộc đổi mới, đề xuất các chính sách liên quan đến tuyển dụng, đãi ngộ, giữ chân và phát huy. Từ những kết quả của đề tài là gợi ý tham khảo cho khái niệm, nội dung pháp luật về người có tài năng ở Chương 2.

- Đề tài cấp nhà nước: Đề tài “*Chính sách đãi ngộ, khen thưởng, trọng dụng và tôn vinh các cán bộ khoa học xã hội*” (Nhiệm vụ số 05 - Đề án 928, năm 2012), tác giả Văn Tất Thu [116] chủ nhiệm, thuộc chương trình nghiên cứu cấp Nhà nước. Đề tài đã chú trọng vào việc giải quyết các vấn đề lý luận liên quan đến chính sách tuyển chọn, đãi ngộ, khen thưởng và tôn vinh đội ngũ cán bộ khoa học xã hội. Bên cạnh đó, đề tài cũng tiến hành đánh giá thực trạng của những chính sách này đối với cán bộ khoa học xã hội. Trên cơ sở đó, đề tài đưa ra những đề xuất và kiến nghị nhằm đổi mới các chính sách tuyển chọn, đãi ngộ, khen thưởng và tôn vinh đội ngũ cán bộ trong lĩnh vực khoa học xã hội. Công trình này có ý nghĩa đối với lý luận về pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ, đó là cung cấp thêm luận cứ để nghiên cứu sinh xác định rõ hơn các quy định của pháp luật liên quan đến thu hút và trọng dụng người tài năng trong hoạt động công vụ tại Chương 2 cũng như xác định các điều kiện bảo đảm và là căn cứ để xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật tại chương của luận án.

- Đề tài khoa học cấp Bộ: “*Thu hút và sử dụng nhân tài ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng trong giai đoạn hiện nay*” [39] năm 2014, của tác giả Đinh Ngọc Giang chủ nhiệm. Đề tài đã trình bày những vấn đề cơ bản về thu hút và sử dụng nhân tài của các tỉnh ở đồng bằng sông Hồng như đánh giá thực trạng, nguyên nhân và một số kinh nghiệm về thu hút và sử dụng nhân tài của các tỉnh ở đồng bằng sông Hồng từ năm 2000 đến 2014; những thuận lợi, khó khăn tác động đến việc thu hút và sử dụng nhân tài ở các tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng và một số giải pháp chủ yếu nhằm tiếp tục thu hút và sử dụng có hiệu quả nhân tài ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng. Đây là công trình khoa học nghiên cứu về nhân tài ở một vùng cụ thể, là tài liệu để nghiên cứu sinh có thể tham khảo cách tiếp cận đánh giá thực trạng vùng và các giải pháp đặc thù cho vùng tại Chương 3, Chương 4 của Luận án.

- Đề tài khoa học cấp Bộ: “*Cơ sở khoa học xây dựng cơ chế chính sách trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ*” năm 2017, tác giả Trần Văn Ngợi chủ nhiệm [105]. Công trình nghiên cứu này đã làm rõ các vấn đề lý luận cốt lõi về trọng dụng và đãi ngộ nhân tài, bao gồm: Định nghĩa về nhân tài và vai trò then chốt của họ

trong bộ máy nhà nước; thiết lập hệ thống tiêu chuẩn để nhận diện nhân tài trong quản lý lãnh đạo và tư vấn chính sách; nghiên cứu các yếu tố tác động đến quy trình trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ. Đề tài cũng phân tích kinh nghiệm quốc tế về thu hút nhân tài từ các quốc gia như Trung Quốc, Nhật Bản, Hoa Kỳ, Singapore, Pháp, từ đó đúc rút những bài học thực tiễn cho Việt Nam. Đồng thời, đề tài đánh giá một cách khách quan thực trạng của hệ thống quy định hiện hành về trọng dụng và đãi ngộ nhân tài, xem xét quá trình triển khai các chính sách này trong thực tế hoạt động của bộ máy nhà nước. Trên cơ sở đó, đề tài đề xuất các quan điểm và giải pháp mang tính đột phá, nhằm hoàn thiện cơ chế chính sách về trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong giai đoạn phát triển mới. Tài liệu này có giá trị tham khảo đặc biệt đối với một số nội dung lý luận được nghiên cứu ở Chương 2, cũng như đánh giá thực trạng pháp luật tại Chương 3 và các giải pháp tại Chương 4 của Luận án.

- Đề tài khoa học cấp Bộ: *“Xây dựng chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam”* năm 2021 do ThS. Đào Thị Lanh, Viện Khoa học tổ chức nhà nước làm chủ nhiệm [38]. Đề tài đã nêu một cách khá đầy đủ và khái quát thực trạng quy định của pháp luật về chính sách trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước, rút ra được một số nhận xét chung về những hạn chế cần tiếp tục hoàn thiện. Bên cạnh đó, đề tài cũng đã phân tích được những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của việc thực hiện các chính sách này qua thực tiễn thực hiện chính sách hiện hành về thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và một số địa phương. Đề tài cũng đã đề xuất được một số định hướng về nội dung chính sách trọng dụng, đãi ngộ NTN trong cơ quan hành chính nhà nước; nêu một số quan điểm và giải pháp xây dựng chính sách trọng dụng, đãi ngộ NTN trong cơ quan hành chính nhà nước. Thực trạng và những quan điểm và giải pháp của đề tài này là gợi ý cho phần thực trạng pháp luật và thực trạng thực hiện pháp luật tại Chương 3, và đề xuất các giải pháp của Chương 4 Luận án.

** Về sách*

- Sách: *“Công vụ, công chức”* (2004), NXB Tư pháp, của tác giả Phạm Hồng Thái[86]. Công trình này đã giới thiệu các quan niệm khác nhau về công vụ, đưa ra quan niệm về công vụ, xác định công vụ phải gắn với quyền lực nhà nước; bình luận các quy định pháp luật về công chức, đưa ra quan niệm về công chức; có những nhận xét, đánh giá khái quát về pháp luật về công vụ, công chức ở nước ta từ 1945 đến 2004.

Các nội dung trong cuốn sách này là cung cấp căn cứ lý luận để nghiên cứu sinh xây dựng các khái niệm, cũng như nội dung của pháp luật về người tài năng trong hoạt động công vụ tại Chương 2.

- Sách: *“Về chế độ công vụ Việt Nam”* của tác giả Nguyễn Trọng Điều, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, 2007 [63]. Cuốn sách đã phân tích toàn diện, hệ thống về lý luận và thực tiễn của chế độ công vụ và cải cách công vụ Việt Nam qua từng thời kỳ, có tham chiếu các mô hình công vụ của một số quốc gia tiêu biểu cho các thể chế chính trị khác nhau. Qua đó, cuốn sách đã luận giải và đưa ra các phương hướng, giải pháp hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Trong đó, có nêu một trong những phương hướng hoàn thiện chế độ công vụ ở nước ta là hoàn thiện về thể chế công vụ, kiến nghị ban hành Luật Công vụ. Tài liệu được sử dụng để xây dựng các khái niệm, đặc điểm và vai trò tại Chương 2, cũng như so sánh đánh giá thực trạng pháp luật về THPTDNTN tại Chương 3 và cung cấp luận cứ khoa học để xây dựng các giải pháp hoàn thiện pháp luật tại Chương 4.

- Sách: *“Phát triển nhân tài - Chấn hưng đất nước”* (2007), NXB Chính trị quốc gia [67] của tác giả Nguyễn Đắc Hưng. Sách đã đề cập đến khái niệm, đặc điểm cùng các giai đoạn tiến hóa của nhân tài; những bài học từ lịch sử Việt Nam và một số quốc gia khác trong việc phát triển nhân tài; cũng như các vấn đề lý luận liên quan đến quá trình này, bao gồm: các yếu tố ảnh hưởng tới sự phát triển nhân tài; việc bồi dưỡng học sinh và sinh viên xuất sắc; cũng như những chính sách nhằm thúc đẩy sự phát triển của nhân tài. Nghiên cứu sinh kế thừa khung khái niệm tại tài liệu này để xây dựng các khái niệm tại Chương 2 của Luận án.

- Sách: *“Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng NTN trong lịch sử Việt Nam”* (2008), NXB Chính trị quốc gia của tác giả Phạm Hồng Tung [90]. Cuốn sách phân tích những ưu điểm và nhược điểm của việc đào tạo cũng như quản lý NTN trong lịch sử dân tộc, từ đó đúc kết các bài học kinh nghiệm quý báu. Những kiến thức này sẽ hỗ trợ cho việc hình thành những luận cứ khoa học nhằm định hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam trong bối cảnh hiện nay, được nghiên cứu sinh kế thừa cho phần dẫn lý luận và quan điểm văn hoá công vụ trọng thực tài tại Chương 4.

- Sách: *“Một số vấn đề về trí thức và nhân tài”* (2013), NXB Chính trị quốc gia của tác giả Đức Vượng [45]. Cuốn sách đề cập đến những khía cạnh cơ bản trong tư

tưởng của Hồ Chí Minh về trí thức và NTN; phân tích tình hình hiện tại của đội ngũ trí thức Việt Nam; dự đoán xu hướng, tiềm năng phát triển của nhóm trí thức trong giai đoạn 2011-2020; đồng thời đưa ra một số giải pháp và kiến nghị nhằm thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ trí thức Việt Nam, đáp ứng nhu cầu của sự nghiệp xây dựng đất nước trong bối cảnh mới.

- Sách: *“Hoàn thiện pháp luật công chức, công vụ đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước”* (2013), tác giả Tạ Ngọc Hải (chủ biên), Nhà xuất bản Tư pháp [96]. Cuốn sách phác thảo hệ thống các luận điểm then chốt về luật công chức và hoạt động công vụ. Nó làm rõ các khái niệm cốt lõi, những đặc trưng nổi bật và tầm quan trọng không thể phủ nhận của pháp luật trong lĩnh vực này. Đồng thời, tác giả cũng xác định các mục tiêu và tiêu chí cần thiết để nâng cao chất lượng pháp luật công chức, công vụ. Đặc biệt, tác giả đề xuất các định hướng và giải pháp then chốt để hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, đáp ứng nhu cầu cải cách hành chính sâu rộng của quốc gia. Các nội dung này chính là cơ sở tư tưởng cho xây dựng khái niệm, đặc điểm, vai trò THPL về THPTDNTN tại Chương 2 và giải pháp văn hoá công vụ tại Chương 4.

- Sách: *“Chiến lược phát triển nhân tài của Việt Nam hiện nay”* (2015), NXB Lý luận chính trị của hai tác giả Cao Văn Thống, Đỗ Xuân Tuất [15]. Tài liệu này đề cập đến nhiều khía cạnh liên quan đến NTN; quan điểm về hiền tài và công tác chiêu mộ, tôn vinh nhân sĩ tại Việt Nam; đồng thời chia sẻ những bài học kinh nghiệm trong việc phát triển NTN từ Trung Quốc. Những giá trị này được nghiên cứu sinh kế thừa để xây dựng các khái niệm, rút ra các bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ tại Chương 2 cũng như định hướng quan điểm tại Chương 4.

- Sách: *“Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công - Lý luận và kinh nghiệm một số nước”* (2015), tác giả Nguyễn Thị Hồng Hải, TS. Nguyễn Thị Thanh Thủy (Đồng chủ biên) Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật [76]. Nghiên cứu một số vấn đề lý luận chung về quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công như: khái niệm, đặc trưng, phân loại, tầm quan trọng, mục tiêu của nguồn nhân lực trong khu vực công,... Đồng thời, nghiên cứu thực tiễn quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công ở một số nước trên thế giới như: Anh, Pháp, Hoa Kỳ, Đức, Nga, Đan Mạch, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Trung Quốc. Các nội dung của cuốn sách được nghiên cứu sinh lựa chọn mở rộng nguồn so sánh, rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam tại Chương 2 và xây dựng các giải pháp liên quan đến điều kiện bảo đảm tại Chương 4.

- Sách: “*Công vụ và quản lý thực thi công vụ*” (2018), tác giả Ngô Thành Can (Chủ biên), Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật [61]. Cuốn sách đã đề cập đến khái niệm công vụ, các đặc trưng của công vụ, các điều kiện để bảo đảm thực thi công vụ (trong đó có điều kiện về hệ thống pháp luật quy định về công vụ, công chức) và các giá trị của nền công vụ. Trong đó, để đạt được các giá trị của nền công vụ phục vụ nhân dân cần phải xây dựng được một đội ngũ công chức có “*Tâm*”, “*Tâm*”, “*Tài*”. Thêm nữa, cuốn sách còn đề cập các nhiệm vụ của cải cách công vụ ở Việt Nam trong đó nhấn mạnh một trong số các nội dung trọng tâm là nâng cao chất lượng thi tuyển, thi nâng ngạch để lựa chọn người có phẩm chất, trình độ, năng lực hoặc bổ nhiệm vào ngạch cao hơn; quy định các chế độ chính sách liên quan đến phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ. Tuy chưa đề cập đến các quy định cụ thể của pháp luật về công vụ, về thu hút, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng nhưng đã cung cấp những luận cứ khoa học, yêu cầu cho việc xây dựng khung pháp lý về các vấn đề này tại Chương 2, cũng như là căn cứ để nghiên cứu sinh đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và giải pháp về điều kiện bảo đảm tại Chương 4.

** Về luận án, luận văn*

- Luận án tiến sĩ: “*Hoàn thiện chế định pháp luật về công vụ, công chức ở Việt Nam hiện nay*” của tác giả Lương Thanh Cường, năm 2008 [58]. Đối tượng nghiên cứu của luận án là chế độ công vụ và công chức tại Việt Nam trước thời điểm ban hành Luật Cán bộ, công chức. Luận án chủ yếu tập trung vào Pháp lệnh cán bộ, công chức năm 1998 cũng như Nghị định số 117/2003/NĐ-CP do Chính phủ ban hành liên quan đến việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức. Bên cạnh đó, luận án đã trình bày các khái niệm như công vụ; quan niệm về cán bộ, công chức và viên chức; cũng như cơ sở pháp lý quy định về chế độ công vụ và công chức; những quy tắc cơ bản trong lĩnh vực này. Mặc dù luận án không trực tiếp đề cập đến các quy định pháp luật liên quan đến việc thu hút và trọng dụng NTN trong hoạt động của công vụ, nhưng đã xem xét một cách toàn diện các quy định pháp lý liên quan đến đội ngũ công chức. Các nội dung của luận án được nghiên cứu sinh so sánh, xây dựng các nội dung pháp luật về nhân tài trong hoạt động công vụ tại Chương 2 và đối chiếu lịch sử cho phần đánh giá thực trạng pháp luật về lĩnh vực này tại Chương 3.

- Luận án tiến sĩ luật học: “*Pháp luật về nhân tài ở Việt Nam hiện nay*”, của tác giả Nguyễn Thế Tâm, năm 2015 [74]. Luận án đã đưa ra khái niệm nhân tài, khái niệm

pháp luật về nhân tài; đặc điểm của pháp luật về nhân tài; các yếu tố ảnh hưởng đến pháp luật về nhân tài đồng thời đánh giá thực trạng pháp luật về nhân tài ở Việt Nam và trên cơ sở đó đưa ra quan điểm và giải pháp hoàn thiện pháp luật về NTN ở Việt Nam trong điều kiện hiện nay. Nhìn chung luận án đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận, thực trạng của pháp luật về nhân tài nhưng ở góc độ rộng, nhân tài nói chung, chưa đề cập nhiều đến nhân tài trong hoạt động công vụ. Nghiên cứu sinh kế thừa khái niệm nhân tài, pháp luật về nhân tài ở Việt Nam, tham khảo thực trạng pháp luật về nhân tài ở Việt Nam từ năm 1945 đến năm 2015.

- Luận án tiến sĩ Hồ Chí Minh học: *“Thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”* của Lê Thị Ngọc Hoa, năm 2025 [57]. Về góc độ lý luận, Luận án đã làm rõ một số các nội dung như: khái niệm nhân tài, thu hút, trọng dụng nhân tài; nguyên tắc, phương pháp trong thu hút, trọng dụng nhân tài. Đồng thời. Về mặt thực tiễn, luận án đã đánh giá thực trạng thu hút, trọng dụng tại một địa phương (TP Đà Nẵng) từ đó đề xuất một số phương hướng, giải pháp cụ thể trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Luận án này được nghiên cứu sinh sử dụng để so sánh giữa vùng Đông Nam Bộ và các địa phương khác (Đà Nẵng) tại Chương 3 và tham khảo để xây dựng các giải pháp đặc thù vùng tại Chương 4.

* *Về bài báo, tạp chí*

- Bài viết *“Bàn về việc hoàn thiện thể chế công vụ và xây dựng khung của Luật Công vụ Việt Nam”*, Tạp chí Quản lý nhà nước, số 8 năm 2006 của PGS.TS. Phạm Hồng Thái [87], đưa ra những quan điểm khoa học về khung của Luật Công vụ: xác định phạm vi điều chỉnh của Luật, các nguyên tắc của luật, các quyền, nghĩa vụ của công chức, quản lý công chức, thanh tra công vụ. Trong phạm vi một bài viết, nội dung công trình mới chỉ dừng ở mức độ đưa ra các luận điểm chung về Luật Công vụ, chưa có các kiến giải cụ thể, chi tiết.

- Bài viết: *“Đổi mới tư duy trong trọng dụng, thu hút nhân tài”* của TS. Đinh Dũng Sỹ, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, năm 2021, số 16 [41]. Bài viết đã đánh giá thực trạng chính sách, pháp luật về trọng dụng, thu hút nhân tài; từ đó đặt ra yêu cầu phải đổi mới tư duy trong trọng dụng, thu hút nhân tài, trong đó thay đổi quy trình từ phát hiện, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ sang quy trình đãi ngộ, trọng dụng, phát hiện thu hút. Cũng như đưa ra hai kiến nghị: một là cụ thể hoá tiêu chuẩn, tiêu chí nhân tài; hai là, thiết kế một số chính sách ưu đãi, trọng dụng nhân tài thật cụ thể, thiết thực, đủ sức

hấp dẫn. Nghiên cứu sinh vận dụng các kiến nghị của bài viết này để phục vụ quan điểm đổi mới tư duy và giải pháp cụ thể hoá tiêu chuẩn NTN tại Chương 4 của luận án.

- Bài viết: “*Xây dựng nền công vụ thực tài*”, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 26 tháng 8 năm 2022 của tác giả Bùi Thị Ngọc Mai [14] đã nêu ra quan điểm về nền công vụ thực tài “*là nền công vụ có đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực, có sự cam kết, có sự cống hiến bằng những kết quả được ghi nhận trong thi hành công vụ*”; đưa ra các phương án nhằm xây dựng một nền công vụ hiệu quả, trong đó thực hiện cơ chế cạnh tranh công bằng, dân chủ, công khai và minh bạch trong quy trình bổ nhiệm, đề bạt cán bộ cũng như tuyển dụng. Qua đó, thu hút những nhân tài thực sự có đức độ và năng lực vào làm việc; thực hiện đồng bộ và thay đổi cách tiếp cận bốn khâu: “*phát hiện, thu hút, sử dụng, đãi ngộ*” đối với CBCC có thực tài. Bài viết cung cấp những giá trị cốt lõi cho quan điểm văn hoá công vụ trọng thực tài và giải pháp đặc thù vùng trong Chương 4.

- Bài viết: “*Cơ chế và hệ thể chế phát hiện, thu hút, tuyển chọn và trọng dụng nhân tài lãnh đạo, quản lý*”, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 4, năm 2022 của TS Nhị Lê [83]. Bài viết đã nhấn mạnh vai trò của nhân tài lãnh đạo quản lý xuất phát từ yêu cầu của công cuộc đổi mới toàn diện, đồng bộ của đất nước. Trong đó cần lựa chọn, xây dựng từng loại cán bộ để thực thi chức năng và nhiệm vụ một cách phù hợp trong tổng thể thực thi mục tiêu phát triển chiến lược quốc gia. Tác giả đã chỉ ra hệ tổ chất của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược; tư chất và phẩm hạnh cá nhân người đứng đầu và kiến lập cơ chế bảo đảm quyền lực và trách nhiệm của cá nhân, tổ chức trong công tác tổ chức cán bộ là việc cần kíp và có ý nghĩa chiến lược trong tuyển chọn nhân tài. Nghiên cứu sinh kế thừa để xây dựng nội dung pháp luật về nhân tài trong hoạt động công vụ tại Chương 2, nhất là trách nhiệm chủ thể lãnh đạo; cung cấp các luận cứ về xây dựng giải pháp phân cấp gắn kiểm soát quyền lực tại Chương 4.

- Bài viết: “*Hoàn thiện pháp luật cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm đồng bộ, thống nhất, liên thông với quy định của Đảng về công tác cán bộ*”, Tạp chí tổ chức nhà nước điện tử của PGS.TS Trương Hồ Hải, ThS Âu Thị Tâm Minh năm 2023 [107]. Bài viết đã phân tích những hạn chế của pháp luật về CBCCVC chưa đồng bộ, chưa phù hợp và thống nhất với các quy định của Đảng về công tác cán bộ như về lựa chọn, bố trí, sử dụng CBCCVC; về tiêu chuẩn quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ, về chế độ tiền lương đối với CBCCVC; về đánh giá, xếp loại, khen thưởng, kỷ luật

CBCCVC...và kiến nghị tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung một số nội dung xây dựng và hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm đồng bộ, thống nhất, liên thông với quy định của Đảng về công tác cán bộ. Các nội dung của bài viết được nghiên cứu sinh kế thừa đánh giá thực trạng pháp luật về (tính thống nhất của pháp luật) và xây dựng giải pháp hoàn thiện pháp luật.

- Bài viết: “*Xu hướng quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công đáp ứng quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả*”, tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 12 tháng 9 năm 2023, của TS Ngô Văn Trân [62]. Bài viết đã đánh giá những tác động cải cách hành chính gắn với quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả đến một số đặc trưng và yêu cầu nguồn nhân lực trong khu vực công và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khu vực công đáp ứng quản trị quốc gia, trong đó có nêu giải pháp xây dựng quy hoạch cán bộ, đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực khu vực công theo hướng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cơ bản, lâu dài, có tính đến nhu cầu và khả năng phát triển gắn với các tiêu chí, yêu cầu của quản trị quốc gia; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức. Một số nội dung bài viết được tham khảo phục vụ cho nội dung về điều kiện bảo đảm tại Chương 2 và quan điểm công nghệ, quản trị hiện đại trong Chương 4.

Tổng thể, nhóm công trình nghiên cứu ở Việt Nam về thu hút, trọng dụng người có tài năng và pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng cho thấy ba đặc điểm chung cần lưu ý:

Một là, các công trình đã bước đầu xây dựng được khung khái niệm và luận giải cơ sở lý luận về “nhân tài”, “người có tài năng” trong hoạt động công vụ và pháp luật về nhân tài, từ đó cung cấp chất liệu quan trọng cho việc xây dựng hệ khái niệm công cụ của luận án tại Chương 2.

Hai là, các công trình chủ yếu tiếp cận dưới góc độ chính sách công, quản lý công và luật hành chính; các bình diện lý thuyết về cấu trúc quy phạm, hiệu lực pháp lý và mối quan hệ giữa quy định của Đảng với pháp luật nhà nước trong lĩnh vực này còn được xử lý tản mạn.

Ba là, phần lớn các công trình dừng ở mức mô tả, hệ thống hóa chính sách và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật; thiếu những nghiên cứu đánh giá định lượng về mức độ đồng bộ, tính khả thi và hiệu quả của các quy định hiện hành, cũng như gắn kết khung quy phạm với đặc điểm của từng vùng kinh tế - xã hội.

1.1.1.2. Các công trình khoa học nghiên cứu về thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

**** Về đề tài khoa học***

- Đề tài cấp Bộ: “*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân, vì dân*” năm 2005 của tác giả Thang Văn Phúc làm chủ nhiệm [100]. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài bao gồm đội ngũ cán bộ, công chức. Trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu đặt ra là cần phải đáp ứng những đòi hỏi của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa do nhân dân, vì nhân dân. Đề tài sẽ xác định hệ thống các yêu cầu, cấu trúc và tiêu chuẩn cho từng loại cán bộ, công chức. Đồng thời, cũng sẽ đưa ra những đề xuất và kiến nghị về các phương hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế, chính sách liên quan đến việc tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng cũng như khen thưởng, kỷ luật và chế độ đãi ngộ cho đội ngũ cán bộ công chức phù hợp với yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Một số kết quả của đề tài cung cấp các luận cứ cho xây dựng các giải pháp hoàn thiện thể chế về thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công,

- Đề tài cấp Bộ: “*Quản lý nguồn nhân lực khu vực công dựa trên năng lực - lý luận và thực tiễn*” của tác giả Nguyễn Thị Hồng Hải chủ nhiệm, năm 2018 [75]. Đề tài đã hệ thống hóa một số vấn đề lý thuyết cơ bản về năng lực, khung năng lực, quản lý nguồn nhân lực khu vực công theo năng lực; phân tích các đặc điểm và nội dung quản lý nguồn nhân lực khu vực công dựa trên năng lực, đánh giá thực trạng quản lý nguồn nhân lực khu vực công ở Việt Nam đã chỉ ra những kết quả và hạn chế trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, phát triển, đánh giá, trả lương và đề xuất 4 nhóm giải pháp áp dụng quản lý nguồn nhân lực khu vực công dựa trên năng lực ở Việt Nam: hoàn thiện các quy định pháp luật; thực hiện phân tích thiết kế công việc, xác định vị trí việc làm xây dựng từ điển năng lực, khung năng lực; cải cách hoạt động quản lý nhân sự khu vực công. Tuy đề tài không đề cập trực tiếp đến thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ nhưng những vấn đề có tính lý luận và thực tiễn từ đề tài tác động quy định pháp luật về công vụ, trong đó có các quy định pháp luật về người có tài năng theo hướng dựa trên năng lực; cung cấp luận cứ để xây dựng các tiêu chí của người tài năng dựa trên năng lực.

- Đề tài cấp Bộ: “*Đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước*” của tác giả Nguyễn Hoàng Hiền chủ nhiệm, năm 2023 [68]. Đề tài đã nêu ra được những khái niệm cơ bản như: đặc điểm nhân lực của cơ quan hành chính nhà

nước, đặc điểm quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước; khái niệm, nội dung, các yếu tố ảnh hưởng đến đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả. Những kết quả nghiên cứu của đề tài tác động đến pháp luật và nhất là thực hiện pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan hành chính nhà nước; được nghiên cứu sinh sử dụng để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật và đề xuất giải pháp tổ chức thực hiện tại Chương 3 và Chương 4.

** Luận án, luận văn*

- Luận án: “*Chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính Nhà nước cấp tỉnh của Thành phố Đà Nẵng*” của tác giả Ngô Sỹ Trung năm 2014 [60]. Luận án đã bổ sung, làm rõ một số vấn đề lý luận liên quan đến chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính Nhà nước cấp tỉnh; việc phân tích, đánh giá tình hình nhân lực chất lượng cao tại các cơ quan hành chính Nhà nước cấp tỉnh của thành phố Đà Nẵng. Luận án này được nghiên cứu sinh sử dụng để so sánh giữa vùng Đông Nam Bộ và các địa phương khác (Đà Nẵng) tại Chương 3 và tham khảo để xây dựng các giải pháp đặc thù vùng tại Chương 4.

- Luận án “*Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam*” của tác giả Trần Văn Ngợi năm 2015 [104]. Luận án đã tiến hành đánh giá, phân tích và phát hiện rằng: có sự không đồng nhất trong cách hiểu về người có tài năng tại các cơ quan hành chính của nhà nước; đồng thời chỉ ra những vấn đề tồn đọng, hạn chế cũng như nguyên nhân dẫn đến tình trạng này trong việc thu hút và trọng dụng NTN trong lĩnh vực này; bên cạnh đó, còn nêu rõ các yếu tố chủ yếu tác động trực tiếp, gián tiếp đến quy trình thu hút và sử dụng NTN tại các cơ quan hành chính nhà nước. Trên cơ sở những vấn đề lý luận cùng với kết quả nghiên cứu thực tiễn, Luận án đã đề xuất bốn nhóm giải pháp chính: nâng cao nhận thức của xã hội đối với vấn đề này; hoàn thiện hệ thống các cơ chế và chính sách hiện hành; đưa ra những phương pháp quản lý cụ thể; đồng thời bảo đảm điều kiện thiết yếu để thúc đẩy công tác thu hút và trọng dụng những người có tài năng tại các cơ quan hành chính của nhà nước. Các nội dung chính của luận án là tài liệu tham khảo có giá trị ở các Chương 2, Chương 3 và Chương 4.

- Luận văn: “*Xây dựng và thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh*” của tác giả Phạm Đình Lương năm 2019 [85]. Luận văn đã đưa ra quan niệm về nhân tài, quan niệm thu hút và trọng dụng nhân tài của

Đảng bộ Thành phố; quan niệm về xây dựng và thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài của Đảng bộ Thành phố cũng như nêu các tiêu chí đánh giá xây dựng và thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của Đảng bộ Thành phố. Từ đó, luận văn đánh giá thực trạng xây dựng và thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của Đảng bộ Thành phố, đưa ra phương hướng và giải pháp cải thiện chính sách để nâng cao hiệu quả thu hút nhân tài trong bối cảnh hiện tại. Một số thực trạng của luận văn được nghiên cứu sinh tham khảo để đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật tại vùng Đông Nam Bộ trong Chương 3.

** Bài viết đăng tạp chí*

- Bài viết: “*Thu hút và trọng dụng người tài cho hành chính - công vụ*” trên báo Nhân dân điện tử ngày 25 tháng 11 năm 2021 của tác giả Nguyễn Sĩ Dũng [73]. Bài viết đã nêu quan điểm đề bạt các quan chức hành chính-công vụ phải nhất quán theo thành tích thực tế; tổ chức thi tuyển quốc gia để lựa chọn các quan chức hành chính-công vụ; đề ra được các tiêu chí khách quan, khoa học để đo đếm thành tích của các quan chức và kinh nghiệm đề ra các tiêu chí của Singapore cần được tham khảo, học tập. Các nội dung của bài viết được tham khảo để rút ra bài học kinh nghiệm cũng như xây dựng giải pháp hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng cạnh tranh.

- Bài viết: “*Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công hiện nay*”, của tác giả Nguyễn Bá Chiến, Nguyễn Văn Tạo, Tạp chí Cộng sản điện tử ngày 22 tháng 10 năm 2024 [65]. Bài viết đã nêu năm hệ giá trị quan trọng trong xác định nhân tài khu vực công hiện nay và những nhiệm vụ, giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực công trong bối cảnh hiện nay; trong đó cần rà soát hệ thống quan điểm, chính sách, quy định về nhân tài để bảo đảm sự liên thông, thống nhất và khả thi, tiến tới xây dựng, hoàn thiện chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài. Bài viết cung cấp những tư liệu tham khảo có giá trị được nghiên cứu sử dụng để xây dựng các quan điểm và giải pháp hoàn thiện pháp luật theo các tiêu chí.

- Bài viết: “*Hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài hiện nay*”, của tác giả Nguyễn Bá Chiến, Đoàn Văn Tình, Tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử, ngày 10 tháng 8 năm 2021 [64]. Bài viết đã phân tích thực trạng tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài ở Việt Nam, trong đó đã đánh giá kết quả cũng như những hạn chế trong việc thể chế hóa và triển khai thực hiện quan điểm, chủ trương của Đảng về tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài; phân tích các nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, trong đó nguyên nhân chính là nhận thức

chưa đầy đủ và sâu rộng; chưa có quy định cụ thể về nhân tài và tiêu chuẩn nhân tài, chính sách nhân tài manh mún, chắp vá, đặc biệt là về tuyển dụng và đãi ngộ nhân tài; môi trường, điều kiện làm việc chưa thuận lợi hoặc thiếu năng động, sáng tạo, điều kiện thăng tiến. Một số nội dung của bài viết là tư liệu hữu ích cho nghiên cứu sinh tham khảo khi tiến hành phân tích nguyên nhân thực trạng pháp luật về THPTDNTN và xây dựng các giải pháp hoàn thiện pháp luật.

- Bài viết: *“Thu hút nhân tài trong khu vực công theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII”*, của tác giả Nguyễn Quỳnh Trang, tạp chí Nghiên cứu lập pháp [72]. Tác giả trình bày, phân tích quan niệm về nhân tài và vai trò của việc thu hút nhân tài trong khu vực công; hệ thống hoá sự phát triển quan điểm của Đảng về thu hút nhân tài qua các kỳ Đại hội và phân tích những điểm mới về thu hút nhân tài theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII cũng như đánh giá việc thể chế hóa chủ trương, chính sách của Đảng về thu hút nhân tài. Bài viết mang tính gợi mở cho nghiên cứu sinh trong triển khai các quan điểm tại Chương 4 của luận án.

- Bài viết: *“Hoàn thiện pháp luật về phát triển nguồn nhân lực và chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay”*, của tác giả Nguyễn Bá Chiến và Trần Thị Diệu Oanh, Tạp chí tổ chức nhà nước điện tử, ngày 20 tháng 11 năm 2023 [66]. Bài viết đã phân tích quan niệm và pháp luật phát triển nguồn nhân lực, thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam; phân tích một số quy định về phát triển nguồn nhân lực, thu hút trọng dụng nhân tài trong khu vực công; đánh giá việc thực hiện pháp luật về phát triển nguồn nhân lực, thu hút, trọng dụng nhân tài qua thực tiễn một số địa phương như Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hà Nội và nêu một số giải pháp tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật để phát triển nguồn nhân lực, thu hút, tuyển dụng nhân tài trong khu vực công. Các nội dung của bài viết cung cấp luận cứ cho nội dung pháp luật về THPTDNTN cũng như giải pháp hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

- Bài viết: *“Thu hút nhân lực chất lượng cao trong khu vực công: Thực trạng pháp luật và kiến nghị hoàn thiện”*, tạp chí Luật sư Việt Nam điện tử, ngày 02 tháng 05 năm 2024, của tác giả Đinh Tấn Phong [42]. Bài viết đã phân tích thực trạng chính sách, pháp luật về thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay, chỉ ra những bất cập, hạn chế trong pháp luật hiện hành về thu hút, trọng dụng nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay như về điều kiện thu hút, về chế độ đãi ngộ và chính sách tiền lương, ... và nêu một số

kiến nghị hoàn thiện pháp luật để công tác thu hút và trọng dụng NTN trong khu vực công. Tài liệu này cung cấp một số gợi ý về nội dung của pháp luật về THPTDNTN, đánh giá hạn chế pháp luật về lĩnh vực này.

- Bài viết: *“Thu hút, trọng dụng nhân tài thúc đẩy quản trị nhà nước tại TP. Hồ Chí Minh”*, TS. Nguyễn Thị Thu Hòa, tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 17 tháng 6 năm 2024 [78]. Bài viết tập trung đi sâu phân tích thực trạng tình hình thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao tại Thành phố trong thời gian qua, từ đó kiến nghị, đề xuất nhằm góp phần thúc đẩy phát triển và quản trị nhà nước hiệu quả tại TP. Hồ Chí Minh. Một số nội dung của bài viết được nghiên cứu sinh vận dụng để đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về THPTDNTN và xây dựng các giải pháp đặc thù tỉnh thành.

- Bài viết: *“Hoàn thiện pháp luật về thu hút nhân tài trong cơ quan hành chính nhà nước - thực tiễn tại TP. Hồ Chí Minh”*, tạp chí Quản lý Nhà nước, số 321, tháng 10 năm 2022 của tác giả Nguyễn Võ Anh [81]. Bài viết đã nêu khái niệm thu hút nhân tài, chỉ ra một số hạn chế trong thực hiện pháp luật về thu hút nhân tài trong cơ quan hành chính nhà nước, qua thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh; và đề xuất hoàn thiện pháp luật về thu hút nhân tài trong cơ quan hành chính nhà nước như: Mở rộng đối tượng áp dụng của pháp luật về thu hút nhân tài trong cơ quan hành chính nhà nước; hoàn thiện pháp luật về tổ chức thu hút, tuyển dụng nhân tài; hoàn thiện pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân tài sau tuyển dụng; hoàn thiện pháp luật về phân bổ và sử dụng nhân tài; hoàn thiện pháp luật về chế độ ưu đãi, trọng dụng nhân tài. Nghiên cứu sinh có thể tham khảo vận dụng một số nội dung của bài viết khi đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về lĩnh vực này tại vùng, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật.

Như vậy, quan phân tích nhóm công trình về thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở Việt Nam cho thấy ba vấn đề đáng lưu ý.

Thứ nhất, phạm vi khảo sát của các công trình chủ yếu đặt ở một địa phương đơn lẻ (Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng); cách tiếp cận này cho phép đi sâu vào ngữ cảnh cụ thể nhưng không cung cấp khung phân tích ở cấp vùng và so sánh liên tỉnh.

Thứ hai, phần lớn các công trình đánh giá thực hiện pháp luật theo tiếp cận chính sách và hiệu quả thu hút chứ không theo bốn hình thức thực hiện pháp luật (tuân thủ,

chấp hành, sử dụng, áp dụng pháp luật); đây là một đặc điểm phương pháp đáng lưu ý khi kế thừa kết quả của các công trình này.

Thứ ba, các giải pháp được đề xuất phong phú nhưng mang tính địa phương và được đặt riêng rẽ theo từng địa bàn, chưa được kết nối thành một khung giải pháp tổng thể gắn hoàn thiện pháp luật với năng lực thực thi và điều kiện bảo đảm thực hiện.

1.1.2. Các công trình khoa học nghiên cứu ở nước ngoài

1.1.2.1. Các công trình khoa học nghiên cứu về thu hút, trọng dụng người có tài năng và pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

** Sách*

- Sách: “*Mấy vấn đề về công vụ và công chức nước Cộng hòa Pháp*” của Học viện Hành chính Quốc gia, Nxb CTQG, Hà Nội năm 1991 [51]. Theo tác giả Lucille Mairotte, hoạt động công vụ được hiểu là một chức nghiệp, không phụ thuộc vào thể chế chính trị công chức là một nghề và chỉ có công chức mới thực thi công vụ. Còn theo tác giả William Fox và Ivan H. Meyer thì công vụ bao gồm các cơ quan khác nhau của Chính phủ. Đôi khi công vụ được dùng cụ thể đối với các viên chức dân sự của Chính phủ là những người có được công ăn việc làm thông qua các tiêu chí phi chính trị và các kỳ sát hạch của hệ thống công ích. Một số nội dung của cuốn sách được tham khảo để xây dựng các khái niệm và so sánh rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

- Sách: “*Improving public administration in a competitive world - Cải thiện hành chính công trong thế giới cạnh tranh*”, của S. Chiavo-Campo do Ngô Đức Mạnh và các dịch giả khác dịch, Nxb Chính trị quốc gia, năm 2003 [59]. Cuốn sách đề cập tới để phát triển tổ chức, cần chú trọng thu hút nhân tài từ khu vực tư nhân. Các chính sách đãi ngộ thỏa đáng về lương thưởng, thu nhập, cùng môi trường làm việc chuyên nghiệp và cơ hội thăng tiến rõ ràng sẽ tạo động lực cho đội ngũ công chức phát huy tối đa năng lực, xác định đây là yếu tố then chốt thúc đẩy sự tiến bộ. Nghiên cứu sinh có thể tham khảo, vận dụng để xây dựng các điều kiện bảo đảm cũng như các giải pháp liên quan đến văn hoá công vụ từ một số nội dung của cuốn sách này.

- Sách: “*Competing for global talent*” (*Cạnh tranh nhân tài toàn cầu*), Kuptsch, C. & Pang, E. F. (chủ biên) được xuất bản bởi Viện Nghiên cứu Lao động Quốc tế của Tổ chức Lao động thế giới, xuất bản năm 2006 [131]. Nguồn tài liệu này đưa ra một cái nhìn tổng quan về cạnh tranh toàn cầu để thu hút nhân tài có kỹ năng cao, tập trung vào các chính sách di cư và những tác động đối với cả nước nhận và nước gửi. Các ví

dụ cụ thể từ Châu Âu, Hoa Kỳ, Úc, Singapore, Nhật Bản, Trung Quốc và Ấn Độ minh họa các cách tiếp cận khác nhau để thu hút và giữ chân nhân tài. Cuốn sách cũng nhấn mạnh sự thay đổi chính trong cách quản lý chính sách lao động nước ngoài là sự chuyển đổi từ việc nới lỏng các hạn chế sang việc cung cấp các ưu đãi, tạo điều kiện, tuyển dụng tích cực; trong đó thu hút các sinh viên quốc tế ngày càng được coi là một nguồn nhân tài quan trọng và là “*người nhập cư thứ việc*”. Một số nội dung của cuốn sách được sử dụng để đối chiếu so sánh kinh nghiệm các nước, xây dựng quan điểm về cạnh tranh nhân tài vùng.

- Sách: “*Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài - kể lớn trăm năm chấn hưng đất nước*” năm 2008 NXB Chính trị quốc gia của tác giả Thẩm Vinh Hoa và Ngô Quốc Diệu đồng chủ biên [98]. Tác giả đã nhấn mạnh vai trò then chốt của nhân tài, đi sâu vào hệ thống tổ chức, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, cùng tư duy chiến lược trong đào tạo, bồi dưỡng nhân lực. Tuyển chọn và sắp xếp nhân tài được phân tích kỹ lưỡng, song song với việc kiến tạo môi trường phát triển tối ưu. Cải cách chế độ nhân sự được đề cập như một giải pháp quan trọng để khai thác hiệu quả nguồn lực con người, thúc đẩy tiến bộ xã hội. Cuốn sách cung cấp một số góc nhìn có thể tham khảo để so sánh, xây dựng quan điểm văn hoá công vụ trọng thực tài ở Trung Quốc.

- Sách: “*Phát hiện và sử dụng nhân tài*” của tác giả Nhiệm Ngạn Thân trong tác phẩm năm 2015, NXB Chính trị quốc gia [84] đã tập trung vào nghệ thuật phát hiện và sử dụng NTN. Cuốn sách đưa ra quan niệm về nhân tài và tiêu chuẩn người tài trong khu vực công, nhấn mạnh nhân tài không chỉ là người có bằng cấp cao mà là người có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực thực tiễn và kết quả công tác cụ thể; cũng như các chính sách về phát hiện và đánh giá nhân tài (Chú trọng phát hiện trong thực tiễn); bố trí, sử dụng và luân chuyển cán bộ có tài (tránh dàn hàng ngang hoặc bỏ nhiệm theo cảm tính); cơ chế đãi ngộ và môi trường để giữ chân nhân tài (không chỉ lương, thưởng mà còn là tôn trọng, tin dùng, trao quyền, tạo điều kiện phát huy sáng tạo)...mà nghiên cứu sinh có thể tham khảo liên quan đến các tiêu chí nhận diện người tài năng trong hoạt động công vụ.

- Sách: “*Research handbook of international talent management*” (*Cẩm nang nghiên cứu về quản lý nhân tài quốc tế*), của NXB Edward Elgar Publishing, năm 2019. Trong đó, tại Chương 13: “Talent management strategies in the public sector: A review of talent management schemes in Southeast Asia (*Các chiến lược quản lý NTN trong khu vực công: Đánh giá các chương trình quản lý nhân tài tại Đông Nam Á*) của

hai tác giả Celia Lee and Shahamak Rezaei [132]. Tài liệu này tổng hợp những phân tích sâu sắc về chiến lược quản lý nhân tài (Talent Management - TM) trong khu vực công, tập trung vào bối cảnh các nước Đông Nam Á bao gồm Singapore, Malaysia, Thái Lan và Campuchia. Nghiên cứu cũng đã phân tích định nghĩa “*quản lý nhân tài trong khu vực công*”; định nghĩa “*nhân tài*”. Bài viết cũng so sánh các khuôn khổ quản lý nhân tài tại các nước tập trung vào ba giai đoạn: tuyển dụng, phát triển và giữ chân; cũng như phân tích các chương trình quản lý nhân tài đa dạng đã thực hiện bao gồm: học bổng trước khi làm việc, phát triển lãnh đạo và các chương trình thăng tiến nhanh cho cấp quản lý cấp cao. Một số nội dung của cuốn sách có thể tham khảo để rút ra các bài học kinh nghiệm cho Việt Nam cũng như xây dựng các giải pháp liên quan đến tổ chức thực hiện pháp luật về lĩnh vực này.

- Sách: “*Quản trị nhân tài*”, của tác giả Terry Bickham năm 2025 [150]. Cuốn sách đã đề cập đến các khái niệm liên quan đến quản trị nhân tài như thu hút nhân tài, phát triển nhân tài; đồng thời cũng phân tích quy trình thu hút, tối ưu hoá hiệu suất nhân tài trên cơ sở nuôi dưỡng sự đam mê, phát huy sự tận tâm cống hiến thông qua sự kết nối với văn hoá tổ chức từ những ngày đầu tiên. Đây là nguồn tài liệu có giá trị để kế thừa khung khái niệm và đề xuất các giải pháp về văn hoá công vụ.

* *Bài viết đăng tạp chí*

- Bài viết: “*Recruitment Practices in the Malaysian Public Sector: Innovations or Political Responses?*” (Thực tiễn tuyển dụng trong khu vực công của Malaysia: Đổi mới hay phản ứng chính trị?), tác giả Kuan Heong Woo, Journal of Public Affairs Education, 2015 [130]. Bài viết chỉ ra rằng khu vực công thực tế rất hấp dẫn về mặt phúc lợi vật chất (an ninh việc làm, lương hưu) và thu hút dư thừa ứng viên nói chung. Tuy nhiên, nó lại thất bại trong việc thu hút nhân tài thực sự từ các nhóm thiểu số (người Hoa có thành tích học tập cao). Nhóm này “*tự loại mình*” khỏi quy trình vì nhận thức rằng cơ hội thăng tiến kém và có sự phân biệt đối xử. Bài viết mang tính gợi ý để xây dựng các nguyên tắc trong thực hiện pháp luật về nhân tài, đó là đề cao tính công khai, minh bạch, không phân biệt đối xử.

- Bài viết: “*The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE*” (Ảnh hưởng của quản lý NTN đến hiệu suất của nhân viên trong các tổ chức khu vực công của UAE), tác giả Mahmoud Kaleem, Public Administration Research- Canadian Center of Science and Education năm 2019 [134]: bài viết phân tích bốn khía cạnh chính của quản lý tài năng: thu hút tài năng, phát triển

tài năng, giữ chân tài năng, quản lý tài năng tổng thể. Cả bốn khía cạnh này đều ảnh hưởng đến hiệu suất của nhân viên trong khu vực công của UAE. Trong đó, thu hút tài năng cho thấy một tác động tích cực vừa phải, thì việc phát triển và giữ chân tài năng hiện có lại có mối liên hệ mạnh mẽ hơn với hiệu suất vượt trội. Bài nghiên cứu cũng đưa ra các khuyến nghị cho khu vực công của UAE nên tập trung vào việc: Tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh và không căng thẳng; cung cấp cơ hội thăng tiến nghề nghiệp rõ ràng; thực hiện các chương trình đào tạo thường xuyên và phù hợp; khuyến khích và chào đón các ý tưởng sáng tạo của nhân viên; bảo đảm một chính sách thăng tiến minh bạch và công bằng. Một số nội dung của bài viết có thể tham khảo khi xây dựng các giải pháp cụ thể về môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến và đào tạo, bồi dưỡng nhân tài trong khu vực công.

- Bài viết: *“The development of talent management in Malaysian public sector: a comprehensive review”* (Phát triển quản lý NTN trong khu vực công của Malaysia) của Dian Suluh Kusuma Dewi và các cộng sự, năm 2019 [120]. Bài viết mặc dù không có một định nghĩa thống nhất cho nhân tài, nhưng có sự đồng thuận chung rằng nó liên quan đến các cá nhân có tiềm năng cao, thể hiện năng lực vượt trội và đóng góp đáng kể vào thành công của tổ chức. Tuy nhiên, bối cảnh thị trường lao động đã thay đổi đáng kể, đòi hỏi một cách tiếp cận mới trong quản lý nhân tài. Các tác giả cũng chỉ ra các thách thức chính trong quản lý nhân tài tại khu vực công của Malaysia; phân tích đánh giá kế hoạch Malaysia lần thứ 10 (2011-2015) và Kế hoạch Malaysia lần thứ 11 (2016-2020), nhấn mạnh việc tăng cường quản lý nhân tài trong khu vực công thông qua các chiến lược cụ thể sau: Tuyển dụng theo hợp đồng (*thuê nhân viên theo hợp đồng để tìm kiếm những tài năng chuyên biệt cho các vị trí sẵn có, với chế độ lương linh hoạt và các chỉ số hiệu suất chính (KPI) có cấu trúc rõ ràng*); lịch làm việc linh hoạt; trao quyền cho các Bộ, ngành; đào tạo hiện đại và nâng cao năng lực thông qua các chương trình giảng dạy và đào tạo cải tiến tại Viện Hành chính Công Quốc gia (INTAN). Một số nội dung của bài viết có thể tham khảo để đề xuất các giải pháp tổ chức thực hiện pháp luật về lĩnh vực này cần có tính linh hoạt cao.

Nhóm công trình nước ngoài về thu hút, trọng dụng người có tài năng và pháp luật về vấn đề này cho thấy ba xu hướng tiếp cận nổi bật.

Một là, các công trình chủ yếu được thiết kế theo hướng “quản trị nhân tài” (talent management) tức tiếp cận từ góc độ quản trị tổ chức và nguồn nhân lực, không đặt trọng tâm vào thiết kế quy phạm pháp luật. Khi vận dụng vào bối cảnh

Việt Nam, cần được chuyển ngữ lại thành các cơ chế pháp lý cụ thể, không thể tiếp thu nguyên trạng.

Hai là, bối cảnh thể chế của các quốc gia được khảo sát (Malaysia, UAE, Singapore, Slovenia) có những khác biệt lớn với Việt Nam về hình thức chính thể, một đảng hay đa đảng, cơ cấu nền công vụ và truyền thống pháp luật. Việc kế thừa phải được đặt trong khung so sánh có ý thức về khác biệt thể chế.

Ba là, các công trình đã chỉ ra một số nguyên tắc có giá trị phổ quát: công khai, minh bạch, không phân biệt đối xử, trọng dụng theo năng lực (meritocracy), cân bằng giữa khuyến khích vật chất và phi vật chất, là những nguyên tắc luận án có thể vận dụng khi xây dựng các định hướng hoàn thiện pháp luật tại Chương 4.

1.1.2.2. Các công trình khoa học nghiên cứu về thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ nước ngoài

** Báo cáo nghiên cứu*

- Báo cáo nghiên cứu: “*The Future of Public Sector Talent Management*” (*Tương lai của quản lý nhân tài trong khu vực công*), của CPS HR Consulting, xuất bản vào tháng 5 năm 2016 [124], trình bày kết quả của một cuộc khảo sát tập trung vào tương lai của quản lý NTN trong khu vực công vào năm 2030. Báo cáo này tổng hợp những dự báo và khuyến nghị quan trọng về tương lai của quản trị nhân tài trong khu vực công, dựa trên một cuộc khảo sát với 237 chuyên gia nhân sự và quản lý. Báo cáo xác định 5 xu hướng then chốt định hình tương lai nhân tài công vụ gồm: tinh gọn nhân tài, quản lý chiến lược; khủng hoảng trong thu hút nhân tài, cạnh tranh với tư nhân; thể hệ nhân tài đa dạng (Gen Z chiếm 30% lực lượng lao động, nhu cầu linh hoạt); lãnh đạo nhân tài chuyển từ “hành chính” sang đối tác để giữ chân nhân tài; sự tham gia của AI trong dự báo nhu cầu, đào tạo nhân tài. Bài viết cung cấp những luận cứ hữu ích để tham khảo đề xuất quan điểm ứng dụng công nghệ trong thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ và các giải pháp liên quan đến công nghệ.

- Báo cáo nghiên cứu: “*Ageing and Talent Management in European Public Administrations*” (*Vấn đề tuổi già và quản lý NTN trong các cơ quan hành chính công châu Âu*), của OECD chuẩn bị cho nhiệm kỳ Chủ tịch Hội đồng Liên minh châu Âu của Slovenia, tháng 10 năm 2021 [138]. Bản báo cáo này tập trung vào vấn đề quản lý NTN và lực lượng lao động đang già hóa trong các cơ quan hành chính công Châu Âu. Nó nhấn mạnh sự cần thiết phải áp dụng các chiến lược quản lý nhân tài mang tính chiến lược và hướng tới tương lai để giải quyết thách thức của một lực lượng lao động

đa thể hệ. Báo cáo khám phá nhiều công cụ và phương pháp, từ chuyển giao kiến thức giữa các thể hệ thông qua cố vấn, đến các phương pháp tuyển dụng chủ động và linh hoạt, nhằm thu hút, phát triển và giữ chân nhân tài, đặc biệt là những nhân viên lớn tuổi. Mục tiêu chính là chuyển đổi từ các công cụ quản lý nhân sự rời rạc sang một khung chiến lược toàn diện, bảo đảm tính linh hoạt và hiệu quả của dịch vụ công trong bối cảnh những thay đổi về nhân khẩu học và công nghệ.

Báo cáo đề xuất một khuôn khổ để áp dụng quản lý nhân tài trong khu vực công, tập trung vào ba yếu tố cốt lõi: Nhìn xa trông rộng (chú trọng hoạch định chiến lược, cố vấn, chia sẻ kinh nghiệm); linh hoạt (với mô hình 4B: (Buy): Tuyển dụng nhân tài từ bên ngoài, đặc biệt cho các kỹ năng còn thiếu; (Build): Phát triển nhân tài từ bên trong thông qua đào tạo và các kế hoạch phát triển cá nhân; (Borrow): Sử dụng các chương trình biệt phái và luân chuyển để tiếp cận các kỹ năng một cách tạm thời. Bỉ có chương trình “Trao đổi nhân tài ” cho phép luân chuyển giữa 21 tổ chức công. Slovenia có chương trình “Đối tác vì Sự thay đổi” thúc đẩy luân chuyển giữa khu vực công và tư; (Bind): Giữ chân nhân tài thông qua các điều kiện làm việc hấp dẫn, cơ hội phát triển và các chế độ đãi ngộ linh hoạt) và trọn vẹn (Tạo ra một môi trường làm việc mà ở đó nhân viên cảm thấy được trân trọng, được trao quyền và có thể phát huy hết tiềm năng của mình như: xây dựng các chiến lược đa dạng và hòa nhập thể hệ mới, không chỉ giới hạn ở giới tính hay người khuyết tật mà còn bao gồm cả tuổi tác; cung cấp các chương trình hỗ trợ sức khỏe thể chất và tinh thần toàn diện, vì đây là nền tảng cho một lực lượng lao động hiệu quả; phát triển và gắn kết: Cố vấn ngược (Reverse Mentoring): Ủy ban Châu Âu đã triển khai một chương trình trong đó các nhân viên trẻ (thực tập sinh) cố vấn cho các giám đốc cấp cao về các chủ đề như công nghệ số và truyền thông xã hội. Điều này không chỉ giúp chuyển giao kiến thức mà còn phá vỡ các rào cản về thứ bậc.

Báo cáo cũng đề xuất một quy trình quản lý nhân tài chặt chẽ gồm năm bước: *Thu hút* (Attraction): xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng mạnh mẽ và đề xuất giá trị cho nhân viên; *xác định* (Identification): Hiểu rõ các kỹ năng cần thiết cho hiện tại và tương lai và xác định các cá nhân có tiềm năng; *phát triển* (Development): cung cấp các cơ hội học tập, cố vấn và luân chuyển để phát triển kỹ năng; *giữ chân* (Retention): tạo ra các chiến lược gắn kết nhân viên và các con đường sự nghiệp đa dạng; và *triển khai* (Deployment): Bảo đảm nhân tài được đặt đúng vị trí vào đúng thời điểm để phát huy tối đa năng lực. Ngoài ra, báo cáo cũng nhấn mạnh rằng nhân tài có thể được định

nghĩa theo nhiều cách khác nhau, từ cách tiếp cận hòa nhập (mọi nhân viên đều có tài năng) đến cách tiếp cận độc quyền (tập trung vào một nhóm nhân viên ưu tú có hiệu suất cao hoặc tiềm năng cao). Việc lựa chọn cách tiếp cận nào sẽ định hình chiến lược phát triển của một tổ chức.

Báo cáo là tài liệu quan trọng cung cấp các luận cứ có thể tham khảo để xây dựng các giải pháp toàn diện liên quan đến thực hiện pháp luật trên cả bốn hình thức.

- Báo cáo nghiên cứu: *“Changing Mindsets to Realize the 2030 Agenda for Sustainable Development”* (Thay đổi tư duy để thực hiện Chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững) của Vụ Các vấn đề Kinh tế và Xã hội của Liên Hợp Quốc (UN DESA), Phân ban Quản trị Công (Division for Public Institutions and Digital Government) chuẩn bị, công bố năm 2021 [152]. Trong đó tại chương 9 của báo cáo có tiêu đề *“How to Attract the Best Talent and Motivate Public Servants to be Champions of Change and Embrace Mindsets for Sustainable Development”* (*Làm thế nào để thu hút nhân tài xuất sắc nhất và tạo động lực cho công chức nhà nước trở thành những người tiên phong trong thay đổi và hướng tới tư duy phát triển bền vững?*). Chương này đã tổng hợp các chiến lược cốt lõi nhằm thu hút, giữ chân và thúc đẩy những nhân tài hàng đầu, qua đó tạo ra những người tiên phong cho sự thay đổi để thực hiện hiệu quả Chương trình nghị sự 2030 về Phát triển Bền vững của các quốc gia. Trong đó nhấn mạnh các chính phủ cần chuyển đổi hoạt động quản trị nhân sự từ giao dịch sang chiến lược; đưa ra các sáng kiến mới trong tuyển dụng công chức sau đại dịch COVID-19 như: Rút ngắn thời gian đăng tuyển, sử dụng mạng xã hội và nền tảng số, đơn giản hóa quy trình ứng tuyển trực tuyến, phỏng vấn từ xa, xây dựng bản mô tả công việc hấp dẫn hơn... Nghiên cứu sinh có thể tham khảo đề xuất quan điểm ứng dụng công nghệ trong thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ và các giải pháp liên quan đến ứng dụng công nghệ trong tuyển dụng nhân tài khu vực công.

- Báo cáo nghiên cứu: *Annual report 2023 Integrity, impartiality, meritocracy* (*Báo cáo thường niên 2023: liêm chính - khách quan, vô tư - trọng dụng theo năng lực, thành tích*) của Ủy ban Dịch vụ Công (PSC) Singapore [146]. PSC nhấn mạnh vào việc xây dựng một đội ngũ lãnh đạo đa dạng để đối phó với bối cảnh toàn cầu đầy biến động. Trong đó chiến lược và quan điểm chính liên quan đến thu hút, tuyển chọn và phát triển nhân tài cho khu vực công. Tiêu chí cốt lõi của nhân tài trong khu vực công gồm: Liêm chính (Integrity), Vô tư (Impartiality) và Trọng dụng (Meritocracy). Ứng viên phải có cam kết phục vụ đất nước và cộng đồng. Quy trình tuyển chọn: đánh giá

toàn diện, không chỉ dựa trên kết quả học tập mà còn xem xét bài luận cá nhân, hoạt động ngoại khóa, sự tham gia cộng đồng và các tố chất phi trí tuệ (như khả năng lãnh đạo, sự kiên cường). PSC đã mở rộng phạm vi tuyển dụng thông qua các hội chợ học bổng toàn chính phủ và mạng lưới cựu sinh viên để tiếp cận nhiều đối tượng học sinh, sinh viên hơn. Cách tiếp cận nhân tài của PSC Singapore hiện nay giống như việc “lai tạo giống cây trồng khỏe mạnh”: Thay vì chỉ chọn những sinh viên có vỏ ngoài hoàn hảo (điểm số), họ tìm kiếm những sinh viên có giá trị, phẩm chất và chủ động cho thực tập quốc tế, tham gia các dự án cộng đồng, đa ngành. Bài viết được tham khảo để rút ra các bài học kinh nghiệm cho Việt Nam từ Singapore, cũng như xây dựng các quan điểm liên quan đến văn hoá công vụ trọng thực tài.

** Bài viết*

- Bài viết: *“Talent Management in the Public Sector A Comparative Study of Singapore, Malaysia and Thailand” (Quản lý NTN trong khu vực công Nghiên cứu so sánh Singapore, Malaysia và Thái Lan)*, của tác giả Orn-orn Poochaoren và Celia Lee, năm 2013 [144]. Bài viết nêu ra những định nghĩa khác nhau về tài năng; cơ cấu và phạm vi thẩm quyền của các cơ quan có trách nhiệm; mức độ linh hoạt của hệ thống khuyến khích; hệ thống đánh giá hiệu suất khác nhau ở mỗi quốc gia. Bài viết cũng đưa ra một loạt các cách tiếp cận độc quyền và toàn diện quản lý nhân tài mà chính phủ có thể sử dụng làm hướng dẫn như: trao quyền hạn phù hợp cho các cơ quan phụ trách các chương trình; liên kết giữa các cơ quan công để phát triển nhân tài; liên kết với khu vực tư nhân để phát triển nhân tài; khắc phục cơ cấu lương cứng nhắc của bộ máy hành chính; tập trung vào cả các biện pháp khuyến khích bằng tiền tệ và phi tiền tệ; xây dựng một hệ thống quản lý hiệu suất hoạt động hiệu quả. Bài viết được tham khảo để xuất các giải pháp mang tính đặc thù.

- Bài viết: *“Talent Management in the Public Sector” (Quản lý nhân tài trong Khu vực công)*, tác giả Tatjana Kozjek, Valentina Franca, năm 2020 [129]. Bài viết trình bày tổng quan tài liệu về tầm quan trọng của quản lý nhân tài trong khu vực công và chỉ ra cách thức pháp luật hiện hành cho phép tạo ra hệ thống quản lý nhân tài cho các tổ chức khu vực công của Slovenia. Đồng thời phân tích sự thiếu quan tâm đến quản lý tài năng trong khu vực công so với khu vực tư nhân. Các tác giả đã thực hiện nghiên cứu định tính dựa trên việc phân tích tài liệu để xem xét cách các nhân viên tài năng được đối xử khác biệt, các mô hình quản lý tài năng ở châu Âu, và những hạn chế

pháp lý đối với công chức Slovenia. Trong đó, việc tuân thủ nghiêm ngặt nguyên tắc bình đẳng và những hạn chế về khen thưởng và thăng tiến theo luật định đã tạo ra rào cản đáng kể. Do đó, bài báo kết luận rằng cần có sự thay đổi khung pháp lý để cho phép áp dụng các thực tiễn quản lý tài năng hiệu quả trong khu vực công Slovenia. Những thông tin của bài viết có tính tham khảo trong xây dựng các giải pháp liên quan đến hoàn thiện pháp luật tại Chương 4.

- Bài viết: *“Talent management philosophy in public sector: a key for managing conflicts and contradictions”* (Triết lý quản lý tài năng trong khu vực công: Chìa khóa để quản lý xung đột và mâu thuẫn), của Charbel-Ammar năm 2021 [121]. Bài viết đưa ra định nghĩa nhân tài (đó là những cá nhân có kỹ năng, năng lực, chuyên môn và niềm tin thể hiện các nguyên tắc cơ bản của dịch vụ công và giá trị xã hội vì lợi ích của cộng đồng) và các phương pháp tiếp cận. Trong đó, bao gồm phương pháp toàn diện: coi tất cả nhân viên đều có tài năng và tập trung vào việc phát triển kỹ năng của toàn bộ lực lượng lao động. Phương pháp độc quyền: tập trung vào việc thu hút và giữ chân một nhóm nhân viên cụ thể, được xem là có tiềm năng cao hoặc nắm giữ các vai trò có ảnh hưởng lớn. Ngoài ra, tác giả còn chỉ ra các nhân tố tác động bên trong và bên ngoài đến quản lý nhân tài, trong đó luật pháp và quy định được coi là nhân tố bên ngoài có thể thúc đẩy hoặc cản trở việc thực thi; cùng với môi trường chính trị, nhân khẩu học và điều kiện kinh tế xã hội. Bài viết được nghiên cứu sinh tham khảo khái niệm, đặc điểm, vai trò trong Chương 2 của luận án.

- Bài viết: *“Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development”* (Quản lý nhân tài và hiệu suất làm việc trong khu vực công: vai trò của sự hỗ trợ từ tổ chức và quản lý cấp dưới đối với sự phát triển) của tác giả Foteini Kravariti và các cộng sự năm 2023 [130]. Nghiên cứu này khám phá mối liên hệ phức tạp giữa các thực tiễn quản lý nhân tài và hiệu suất cá nhân của nhân tài trong bối cảnh khu vực công tại Bahrain, một nền kinh tế thị trường mới nổi. Các kết quả trong bài viết này nhấn mạnh rằng các tổ chức khu vực công có thể nâng cao hiệu suất của nhân tài bằng cách đầu tư vào việc phát triển năng lực của các nhà quản lý trực tiếp nhân tài hoặc bằng cách xây dựng các hệ thống hỗ trợ phát triển toàn diện trên toàn tổ chức, cũng như tăng cường phối hợp giữa các nhà quản lý trực tiếp, bộ phận nhân sự và lãnh đạo cấp cao để bảo đảm việc thực thi hiệu quả quản lý

nhân tài. Các nội dung của bài viết được tham khảo để xây dựng các giải pháp liên quan đến năng lực tổ chức thực hiện của các chủ thể liên quan.

Nhóm công trình nước ngoài về thực hiện pháp luật và chính sách nhân tài mang lại ba nhóm giá trị và cũng đặt ra ba giới hạn cần lưu ý khi vận dụng.

Về giá trị tham khảo, các công trình đã cung cấp ba khung kinh nghiệm điển hình: (i) mô hình đánh giá toàn diện và tuyển chọn dựa trên phẩm chất, năng lực, cam kết phục vụ của Singapore (PSC); (ii) khung so sánh Singapore, Malaysia, Thái Lan về tính linh hoạt của hệ khuyến khích và đánh giá hiệu suất; (iii) các nghiên cứu về vai trò của cấp quản lý trực tiếp và hệ hỗ trợ tổ chức đối với hiệu quả thực thi.

Về giới hạn cần lưu ý, một là, các công trình chủ yếu đánh giá thực hiện chính sách chứ không đánh giá thực hiện pháp luật theo bốn hình thức tuân thủ, chấp hành, sử dụng, áp dụng. Hai là, phần lớn các công trình đặt trong bối cảnh nền công vụ mở và cạnh tranh, khác với nền công vụ chức nghiệp kết hợp vị trí việc làm của Việt Nam, nên các kết luận về hoạt động tuyển dụng và đãi ngộ cần được hiệu chỉnh khi vận dụng. Ba là, các công trình được khảo sát đặt trong bối cảnh các quốc gia khác, việc vận dụng vào Việt Nam đòi hỏi bước trung gian chuyển ngữ thể chế và hiệu chỉnh theo bối cảnh pháp luật và tổ chức nền công vụ Việt Nam.

1.2. ĐÁNH GIÁ CHUNG TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.2.1. Những vấn đề đã được nghiên cứu, luận giải rõ có thể kế thừa

Qua nghiên cứu tổng quan các công trình liên quan đến thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ cho thấy có nhiều công trình trong nước và ngoài nước được tiếp cận từ nhiều góc độ và chuyên ngành khác nhau với mức độ liên quan đa dạng. Có thể nhận thấy một số nội dung đã được nghiên cứu, luận giải và đạt được sự thống nhất cao mà nghiên cứu sinh có thể kế thừa, phát triển trong quá trình nghiên cứu. Cụ thể:

Thứ nhất, qua tổng quan nhóm công trình nghiên cứu về thu hút, trọng dụng người có tài năng và pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ, có thể rút ra những kết quả khoa học mà luận án kế thừa, tiếp thu có chọn lọc. Trước tiên, các công trình nghiên cứu khoa học đã xây dựng được hệ thống khái niệm tương đối hoàn chỉnh về nhân tài và người có tài năng từ cách tiếp cận coi nhân tài là bộ phận tinh hoa của nguồn nhân lực đến cách tiếp cận gắn nhân tài với phẩm chất, năng lực và kết quả thực tiễn. Đồng thời các công trình đã làm rõ khung lý luận về

chính sách trọng dụng, đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ và khung lý luận về chế độ công vụ, công chức. Một số công trình đã bước đầu xây dựng khái niệm pháp luật về nhân tài, đặc điểm và các yếu tố ảnh hưởng đến pháp luật về nhân tài. Những kết quả này là cơ sở để luận án phát triển các khái niệm công cụ và khung lý luận tại Chương 2.

Thứ hai, qua tổng quan nhóm công trình nghiên cứu về thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ, luận án kế thừa được ba nhóm kết quả. Một là, khung phân tích về thực hiện chính sách, pháp luật đối với người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước đã chỉ ra sự không đồng nhất trong nhận thức về người có tài năng, các yếu tố ảnh hưởng và bốn nhóm giải pháp. Hai là, các đánh giá thực trạng thực hiện chính sách, pháp luật về nhân tài tại một số địa phương cụ thể (Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng) cung cấp dữ liệu và cách tiếp cận thực tiễn ở cấp địa phương. Ba là, các phân tích về nguyên nhân hạn chế và kiến nghị hoàn thiện pháp luật là cơ sở để luận án phát triển phần đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp.

Thứ ba, qua tổng quan nhóm công trình nghiên cứu nước ngoài, luận án kế thừa các kết quả về khung lý luận quản trị nhân tài trong khu vực công, các mô hình thể chế hóa chính sách nhân tài (Singapore, Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản) và các kinh nghiệm về thiết kế cơ chế thu hút, trọng dụng nhân tài bằng pháp luật. Những kết quả này là cơ sở để luận án xây dựng phần kinh nghiệm quốc tế và rút ra giá trị tham khảo cho Việt Nam tại Chương 2.

Như vậy, các công trình đi trước đã cung cấp cho luận án ba lớp kết quả có thể kế thừa: (i) khung khái niệm và lý luận về nhân tài, pháp luật về nhân tài và chế độ công vụ; (ii) khung phân tích về thực hiện pháp luật và các đánh giá thực tiễn ở cấp địa phương; (iii) kinh nghiệm quốc tế về thể chế hóa chính sách nhân tài.

1.2.2. Những khoảng trống nghiên cứu

Từ tổng quan các công trình trong nước và ngoài nước nêu trên, có thể nhận diện bốn khoảng trống nghiên cứu chính:

Thứ nhất, về cách tiếp cận chuyên ngành: chưa có công trình nào nghiên cứu thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ một cách độc lập, chuyên sâu dưới góc độ chuyên ngành Lý luận và lịch sử Nhà nước và pháp luật. Phần lớn các công trình hiện có tiếp cận từ góc độ chính sách công, quản lý công hoặc khảo sát cục bộ; rất ít công trình đặt trọng tâm vào bốn hình thức thực hiện pháp luật (tuân thủ, chấp hành, sử dụng, áp dụng pháp luật) trong lĩnh vực này.

Thứ hai, về phạm vi không gian: các nghiên cứu thực tiễn ở Việt Nam mới chủ yếu tập trung vào một địa phương cụ thể (Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hà Nội), chưa có công trình nào khảo sát chuyên sâu về vùng Đông Nam Bộ với tư cách là một vùng phát triển đặc thù có tốc độ đô thị hóa cao, mức độ cạnh tranh nguồn nhân lực lớn, yêu cầu đổi mới quản trị công mạnh và sự phân hóa tương đối rõ giữa các địa phương trong vùng. Do đó, những đặc điểm riêng của vùng Đông Nam Bộ trong thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ chưa được nhận diện đầy đủ.

Thứ ba, về khung tiêu chí đánh giá: chưa có công trình nào xây dựng một hệ tiêu chí thống nhất để đo lường hiệu quả thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ; các đánh giá hiện có phần lớn mang tính định tính, thiếu công cụ đo lường có thể vận dụng so sánh giữa các địa phương.

Thứ tư, về bối cảnh pháp luật mới: Luật Cán bộ, công chức năm 2025, Nghị quyết số 24-NQ/TW và Nghị quyết số 57-NQ/TW [9] đặt ra những yêu cầu pháp lý và chính trị mới đối với việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong khu vực công, nhưng chưa có công trình nào phân tích một cách hệ thống các yêu cầu này dưới góc độ thực hiện pháp luật ở cấp vùng.

1.2.3. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Từ kết quả tổng quan nêu trên, có thể khẳng định luận án cần tiếp tục nghiên cứu và giải quyết các vấn đề sau:

Thứ nhất, về lý luận thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Luận án cần xây dựng khung lý thuyết về khái niệm, đặc điểm, vai trò của thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ; nội dung pháp luật, hình thức thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ; các điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ; kinh nghiệm thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ một số nước trên thế giới và giá trị tham khảo đối với Việt Nam.

Thứ hai, về thực tiễn thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Nghiên cứu thực trạng pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ, phân tích chỉ ra những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của thành tựu, hạn chế của pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở Việt Nam.

Nghiên cứu thực trạng THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở các tỉnh Đông Nam Bộ, Việt Nam, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế trong THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ. Cụ thể là đánh giá thực trạng tuân thủ, thi hành, sử dụng, ADPL hiện hành về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở các tỉnh Đông Nam Bộ, Việt Nam nhằm xác định những điểm bất cập, hạn chế và nguyên nhân của những bất cập, hạn chế đó. Việc đánh giá dựa trên việc phân tích đối chiếu với cơ sở lý luận khoa học đã được xác định, kết hợp với việc phân tích những dữ liệu, số liệu cho thấy mức độ hiệu quả trong thực tế của các quy định pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở các tỉnh Đông Nam Bộ, Việt Nam hiện nay.

Thứ ba, về quan điểm và giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ

Từ kết quả nghiên cứu về lý luận và thực tiễn, luận án nêu những quan điểm và đề xuất các giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở các tỉnh Đông Nam Bộ, Việt Nam.

1.3. GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU, CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

1.3.1. Giả thuyết nghiên cứu

Từ những phân tích tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài, nghiên cứu sinh xác định giả thuyết khoa học của luận án như sau:

Giả thuyết 1: Hiệu quả thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ tỷ lệ thuận với mức độ rõ ràng, đồng bộ và khả thi của hệ thống quy phạm pháp luật; trong đó, sự thiếu đồng bộ giữa Luật Cán bộ, công chức năm 2025, các nghị định hướng dẫn và các quyết định cấp tỉnh là một trong những nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế trong giai đoạn 2015-2025.

Giả thuyết 2: Năng lực của các chủ thể thực hiện pháp luật (cơ quan tham mưu về tổ chức, người đứng đầu cơ quan sử dụng và bản thân người có tài năng) cùng với cơ chế phối hợp liên ngành tại địa phương là hai nhân tố có ảnh hưởng quyết định đến hiệu quả thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng; khi một trong hai nhân tố này yếu, hiệu quả thực hiện pháp luật sẽ suy giảm bất kể chất lượng văn bản pháp luật ở cấp Trung ương.

Giả thuyết 3: Ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, việc thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng còn tồn tại hạn chế do sự thiếu đồng bộ giữa quy

định pháp luật và sự phân hoá về năng lực tổ chức thực hiện của các địa phương trong vùng, cũng như chưa có cơ chế đặc thù phù hợp với điều kiện vùng.

Giả thuyết 4: Hiệu quả thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng ở vùng Đông Nam Bộ được nâng cao khi hệ thống các giải pháp được triển khai đồng bộ.

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Để kiểm chứng giả thuyết nghiên cứu và đạt được các mục tiêu đề ra, luận án cần trả lời các câu hỏi nghiên cứu sau:

Câu hỏi nghiên cứu 1: Thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ được hiểu như thế nào dưới góc độ lý luận và pháp lý?

Câu hỏi nghiên cứu 2: Nội dung pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ gồm những yếu tố cơ bản nào?

Câu hỏi nghiên cứu 3: Thực trạng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam thời gian qua diễn ra như thế nào; những kết quả, hạn chế và biểu hiện bất cập chủ yếu là gì?

Câu hỏi nghiên cứu 4: Những yếu tố nào ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này ở vùng Đông Nam Bộ?

Câu hỏi nghiên cứu 5: Cần xác lập những quan điểm và giải pháp nào để bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam trong giai đoạn hiện nay?

Kết luận chương 1

Nghiên cứu tổng quan các công trình trong nước và ngoài nước liên quan đến thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ cho phép rút ra ba kết luận chính.

Vấn đề thứ nhất, thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ đã được giới khoa học trong và ngoài nước quan tâm rộng rãi, tiếp cận từ nhiều chuyên ngành chính sách công, quản lý công, khoa học tổ chức nhân sự và khoa học pháp lý với một hệ thống khái niệm, đặc điểm và vai trò tương đối hoàn chỉnh mà luận án có thể kế thừa. Vấn đề thứ hai, các nghiên cứu hiện có đã hình thành những cách tiếp cận đa dạng về thực hiện chính sách, pháp luật đối với người có tài năng và bước đầu khảo sát thực tiễn ở một số địa phương điển hình (Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Đà Nẵng), cùng nhiều đề xuất giải pháp có giá trị tham khảo. Vấn đề thứ ba, mặc dù phong

phủ về số lượng và đa dạng về cách tiếp cận, các công trình vẫn chưa hình thành một khung lý luận thống nhất, chuyên sâu về thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ dưới góc độ chuyên ngành Lý luận và lịch sử Nhà nước và pháp luật.

Trên cơ sở các vấn đề này, luận án xác định ba khoảng trống nghiên cứu cụ thể. Một là, khoảng trống về phương diện tiếp cận: chưa có công trình nào nghiên cứu vấn đề một cách độc lập, hệ thống dưới góc độ chuyên ngành Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật, mà chủ yếu tiếp cận từ góc độ chính sách công hoặc quản lý nhân sự công. Hai là, khoảng trống về không gian nghiên cứu: chưa có công trình nào khảo sát vùng Đông Nam Bộ với tư cách là một chỉnh thể vùng kinh tế trọng điểm phía Nam có đặc thù cạnh tranh nhân lực chất lượng cao gay gắt nhất giữa khu vực công và khu vực tư. Ba là, khoảng trống về khung phân tích: chưa có công trình nào thiết lập khung đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về lĩnh vực này gắn với phân tích nguyên nhân, theo bốn hình thức thực hiện pháp luật.

Từ các khoảng trống đã nhận diện, luận án sẽ lần lượt giải quyết ba nhóm vấn đề ở các chương tiếp theo: xây dựng cơ sở lý luận tại Chương 2; phân tích thực trạng pháp luật và thực hiện pháp luật tại vùng Đông Nam Bộ tại Chương 3; và đề xuất quan điểm, giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật tại Chương 4. Tất cả các vấn đề này đều hướng tới mục tiêu cuối cùng là bảo đảm hiệu quả thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong bối cảnh mới.

Chương 2
CƠ SỞ LÝ LUẬN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT
VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG
TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ

2.1. KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ CỦA THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ

2.1.1. Khái niệm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

2.1.1.1. Thực hiện pháp luật

Thực hiện pháp luật là phạm trù cơ bản của Lý luận chung về nhà nước và pháp luật, phản ánh giai đoạn vận hành quy phạm pháp luật trong đời sống xã hội. Pháp luật, dù được ban hành đúng đắn đến đâu, cũng chỉ có giá trị hình thức nếu không được hiện thực hoá thành hành vi của các chủ thể. Vì lẽ đó, các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác-Lênin đã coi thực hiện pháp luật là “quá trình biến ý chí nhà nước được thể hiện qua quy định pháp luật thành hành động cụ thể trong thực tế”, là khâu then chốt của pháp chế xã hội chủ nghĩa [34, tr.409].

Trong khoa học pháp lý Việt Nam, khái niệm thực hiện pháp luật đã được tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau, song nhìn chung có thể quy về ba xu hướng chủ yếu. Xu hướng thứ nhất nhấn mạnh khía cạnh hành vi: thực hiện pháp luật là tổng hợp hành vi hợp pháp của các chủ thể, được thể hiện ở việc làm những điều pháp luật quy định phải làm, không làm những điều pháp luật cấm và làm theo những điều pháp luật cho phép [35, tr.369]. Xu hướng thứ hai nhấn mạnh khía cạnh quá trình: thực hiện pháp luật là quá trình chủ động, có mục đích, hướng đến việc đưa các quy định pháp luật vào đời sống thực tiễn, biến chúng thành hành vi hợp pháp của cá nhân và hoạt động của các cơ quan nhà nước, tổ chức [79, tr.180]. Xu hướng thứ ba nhấn mạnh khía cạnh chủ thể: thực hiện pháp luật là “hoạt động của các chủ thể pháp luật làm cho những quy tắc của pháp luật trở thành hoạt động thực tế của các chủ thể pháp luật” [88, tr.463].

Ba xu hướng nêu trên không loại trừ nhau mà bổ sung cho nhau. Tổng hợp các cách tiếp cận, có thể hiểu thực hiện pháp luật là quá trình các chủ thể của quan hệ pháp luật thực hiện các quy định pháp luật thông qua những hành vi hợp pháp, dưới những hình thức và quy trình do pháp luật quy định, nhằm hiện thực hoá ý chí của Nhà nước và bảo đảm pháp chế trong đời sống xã hội.

Căn cứ vào nội dung, yêu cầu của quy phạm pháp luật và tính chất của hành vi pháp lý, khoa học pháp lý xác định bốn hình thức thực hiện pháp luật:

Một là, tuân thủ pháp luật là hình thức trong đó các chủ thể kiềm chế, không thực hiện những hành vi mà pháp luật cấm. Hình thức này gắn với quy phạm cấm đoán, có tính phổ quát đối với mọi chủ thể trong xã hội.

Hai là, chấp hành pháp luật (còn gọi là thi hành pháp luật) là hình thức trong đó các chủ thể thực hiện đúng các nghĩa vụ pháp lý của mình bằng hành vi tích cực. Hình thức này gắn với quy phạm bắt buộc.

Ba là, sử dụng pháp luật là hình thức trong đó các chủ thể thực hiện các quyền chủ thể của mình do pháp luật quy định. Khác với hai hình thức trên, chủ thể có quyền lựa chọn thực hiện hay không thực hiện, không bị cưỡng chế.

Bốn là, áp dụng pháp luật là hình thức đặc biệt trong đó cơ quan, người có thẩm quyền của Nhà nước, hoặc tổ chức xã hội được Nhà nước trao quyền, căn cứ vào pháp luật để ra văn bản áp dụng pháp luật làm phát sinh, thay đổi, đình chỉ hoặc chấm dứt quan hệ pháp luật cụ thể. Đây là hình thức mang tính quyền lực nhà nước, được tiến hành theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định.

Bốn hình thức nêu trên có quan hệ chặt chẽ, không tách biệt. Trong nhiều quan hệ pháp luật cụ thể, các hình thức này đan xen, hỗ trợ và bổ sung cho nhau, hợp thành một quá trình thực hiện pháp luật thống nhất.

2.1.1.2. Người có tài năng trong hoạt động công vụ

*** Người có tài năng**

Trong khoa học và thực tiễn quốc tế, “người có tài năng” (talent) được tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau. Một số học giả nhấn mạnh khía cạnh tiềm năng: tài năng là khả năng đạt thành tích vượt trội trong tương lai, được nhận diện qua hiệu suất hiện tại ở những vị trí đòi hỏi chuyên môn cao [142], qua sự phù hợp giữa cá nhân và môi trường tổ chức [149], hoặc qua trí tuệ cảm xúc [126]. Một số học giả khác nhấn mạnh sự kết hợp giữa năng lực và động lực: tài năng là sự hội tụ của năng lực trí tuệ cao, sự sáng tạo và mức độ cam kết với nhiệm vụ, hoặc là cá nhân vừa có năng lực vượt trội vừa có động cơ đổi mới, đóng góp vào lợi ích của tổ chức thông qua hoạt động sáng tạo [153]. Collings và Mellahi định nghĩa người có tài năng là cá nhân có năng lực vượt trội, có tiềm năng lãnh đạo hoặc đóng góp chiến lược vào mục tiêu của tổ chức [123, tr.304-313]. OECD và UNESCO nhìn nhận tài năng là yếu tố trung tâm để tạo ra đổi mới sáng tạo và tăng trưởng quốc gia [140], [151].

Ở Việt Nam, các thuật ngữ “hiền tài”, “nhân tài”, “nhân lực chất lượng cao”, “người giỏi” thường được sử dụng trong văn kiện của Đảng, văn bản pháp luật và đời sống học thuật với nội hàm khác nhau. Trong tư tưởng truyền thống, “hiền tài là nguyên khí quốc gia” [99] gắn liền với người vừa có học vấn vừa có đạo đức và lòng trung thành với đất nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh sự thống nhất giữa tài và đức: “Có tài mà không có đức là người vô dụng; có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó” [47, tr.11]. Trong khoa học pháp lý đương đại, tác giả Trần Văn Ngợi định nghĩa: “Người có tài năng là người có trình độ, năng lực vượt trội, có thành tích đặc biệt xuất sắc và có ảnh hưởng đến sự tiến bộ và phát triển chung của xã hội” [104].

Trong hệ thống pháp luật thực định Việt Nam, thuật ngữ “người có tài năng” đã được ghi nhận từ Điều 7 Hiến pháp năm 1946, được tiếp tục khẳng định tại Điều 6 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Điều 10 Luật Viên chức năm 2010. Tuy nhiên, các văn bản này chưa đưa ra định nghĩa cụ thể. Mãi đến Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ về chính sách thu hút và 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 mới xác định ba nhóm đối tượng được coi là người có tài năng nếu đáp ứng các điều kiện, tiêu chí theo quy định: (i) cán bộ, công chức, viên chức; (ii) sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng; và (iii) chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành là người Việt Nam hoặc người nước ngoài [27].

Trên cơ sở phân tích các cách tiếp cận trên, luận án đề xuất khái niệm người có tài năng như sau: *Người có tài năng là người có năng lực vượt trội, có tiềm năng phát triển, tư duy đổi mới, sáng tạo trong giải quyết vấn đề, có phẩm chất đạo đức tốt và tinh thần cống hiến vì sự phát triển chung, có những đóng góp mang lại giá trị và hiệu quả cao cho tổ chức hoặc xã hội.*

Hoạt động công vụ

Hoạt động công vụ là phạm trù cơ bản của Luật Hành chính, được tiếp cận từ hai góc độ chính: là một loại hoạt động thực hiện quyền lực nhà nước, và là chế định trung tâm của pháp luật về cán bộ, công chức. Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), tại Điều 2 đã định nghĩa “hoạt động công vụ của cán bộ, công chức là việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức theo quy định của Luật này và các quy định khác có liên quan”. Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15 văn bản pháp luật hiện hành tiếp tục kế thừa và phát triển định nghĩa

này, gắn hoạt động công vụ với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước trong tổ chức quản lý xã hội và phục vụ nhân dân.

Trong khoa học pháp lý Việt Nam, các tác giả Phạm Hồng Thái, Đinh Văn Mậu cho rằng công vụ là một dạng lao động xã hội đặc thù, được tiến hành bởi đội ngũ cán bộ, công chức nhân danh quyền lực nhà nước, nhằm thực hiện chức năng quản lý nhà nước và phục vụ lợi ích công [89]. Đặc trưng pháp lý của hoạt động công vụ thể hiện ở bốn điểm: (i) gắn với quyền lực nhà nước; (ii) được tiến hành bởi chủ thể có địa vị pháp lý đặc biệt (cán bộ, công chức); (iii) tuân thủ trình tự, thủ tục pháp luật chặt chẽ; (iv) hướng tới lợi ích công, không vì lợi ích cá nhân hoặc nhóm lợi ích.

Người có tài năng trong hoạt động công vụ

Trên cơ sở hai khái niệm “người có tài năng” và “hoạt động công vụ” có thể xác định khái niệm “người có tài năng trong hoạt động công vụ” như sau:

Người có tài năng trong hoạt động công vụ là cán bộ, công chức, viên chức và cá nhân khác được tuyển dụng, sử dụng theo quy định của pháp luật để thực hiện hoạt động công vụ, có năng lực vượt trội, có tiềm năng phát triển và tư duy đổi mới, có phẩm chất đạo đức tốt và tinh thần phục vụ Nhân dân, có những đóng góp mang lại giá trị và hiệu quả cao cho hoạt động của cơ quan, tổ chức trong khu vực công.

Khái niệm này bao quát ba phạm trù: (i) chủ thể đang là cán bộ, công chức, viên chức và được phát hiện, công nhận là người có tài năng (nội bộ); (ii) chủ thể được thu hút từ ngoài hệ thống vào (sinh viên xuất sắc, nhà khoa học trẻ, chuyên gia); (iii) chủ thể được ký hợp đồng thực hiện nhiệm vụ công vụ theo Điều 21 Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15 (chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu).

2.1.1.3. Thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

“Thu hút” và “trọng dụng” là hai khái niệm tuy có liên hệ chặt chẽ nhưng có nội hàm riêng biệt, được sử dụng trong văn kiện của Đảng và pháp luật Việt Nam để chỉ toàn bộ chu trình quản trị nhân tài trong khu vực công.

Thu hút người có tài năng trong hoạt động công vụ là tổng hợp các hoạt động phát hiện, tìm kiếm, vận động, lựa chọn và tuyển dụng người có tài năng vào làm việc trong cơ quan, tổ chức của khu vực công. Đây là khâu đầu vào của chu trình, gắn với cơ chế tuyển dụng đặc cách, chính sách hỗ trợ ban đầu, chế độ ưu đãi đối với người mới được tuyển dụng.

Trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là tổng hợp các hoạt động bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, bảo vệ, phát triển và tôn vinh người có tài năng trong quá trình họ làm việc tại cơ quan, tổ chức của khu vực công. Đây là khâu vận hành và giữ chân, có ý nghĩa quyết định đối với việc phát huy năng lực của người có tài năng.

Trên cơ sở phân tích trên, có thể đưa ra khái niệm: *Thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là tổng hợp các hoạt động của Nhà nước nhằm phát hiện, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bảo vệ và phát triển người có tài năng trong khu vực công, để khai thác và phát huy năng lực của họ vào việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước và phục vụ Nhân dân.*

2.1.1.4. Pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Trong khoa học pháp lý, pháp luật là hệ thống các quy tắc xử sự chung do nhà nước ban hành hoặc thừa nhận theo thẩm quyền, trình tự, thủ tục luật định để điều chỉnh các quan hệ xã hội và được bảo đảm thực hiện bằng bộ máy chuyên nghiệp của nhà nước. Hệ thống pháp luật là tổng thể các quy phạm pháp luật, các nguyên tắc, mục đích, định hướng của pháp luật có mối quan hệ nội tại thống nhất với nhau được phân định thành các chế định pháp luật, ngành luật và được thể hiện trong các văn bản quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành theo trình tự và hình thức thống nhất.

Việc ban hành chính sách, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ phụ thuộc vào đặc thù của quốc gia theo từng thời kỳ và xu hướng vận động khách quan của điều kiện kinh tế xã hội. Dựa trên quy định chung của trung ương, từng bộ, ngành và địa phương cần thiết lập các quy định, chính sách cụ thể tương thích với chiến lược phát triển và điều kiện riêng biệt của mình.

Qua nghiên cứu cho thấy, pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ là một bộ phận của pháp luật công vụ, công chức. Pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ được ban hành nhằm thể chế hoá mục tiêu thu hút, trọng dụng những người có tài năng vào công tác trong cơ quan nhà nước các cấp, các tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập, xây dựng đội ngũ nguồn nhân lực thực tài trong hoạt động công vụ, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của khu vực công, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước.

Trong khoa học pháp lý hiện nay, chưa có khái niệm thống nhất về sự điều chỉnh của pháp luật đối với THPTDNTN trong hoạt động công vụ. Tuy nhiên, từ những khái

niệm chung về pháp luật và sự phân tích về THPTDNTN trong hoạt động công vụ, luận án đưa ra khái niệm pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ như sau: *Pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành, điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình phát hiện, thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ và phát triển người có tài năng trong khu vực công, đồng thời quy định thẩm quyền, trách nhiệm và cơ chế bảo đảm thực hiện của các chủ thể liên quan.*

2.1.1.5. Thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ là khái niệm được xây dựng dựa trên cơ sở khái niệm THPL nói chung. Trên cơ sở luận giải, phân tích các khái niệm liên quan, khái niệm THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ được hiểu như sau:

Thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là quá trình các chủ thể có thẩm quyền và liên quan sử dụng các hình thức thực hiện pháp luật phù hợp để đưa các quy định pháp luật trong lĩnh vực này vào thực tiễn, thông qua hoạt động tổ chức tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và phát triển người có tài năng trong khu vực công.

Khái niệm này có sáu đặc trưng pháp lý như sau:

Thứ nhất, về bản chất pháp lý: đây là một dạng cụ thể của thực hiện pháp luật, mang đầy đủ các đặc trưng chung của phạm trù gốc (là khâu của cơ chế điều chỉnh pháp luật; là hành vi thực tế, hợp pháp của chủ thể; là hoạt động có mục đích nhằm hiện thực hoá quy định pháp luật), đồng thời mang những đặc trưng riêng do nội dung điều chỉnh đặc thù.

Thứ hai, về phạm vi: chỉ giới hạn trong khu vực công.

Thứ ba, về chủ thể: bao gồm hai nhóm. Nhóm chủ thể có thẩm quyền là các cơ quan, người có thẩm quyền của Nhà nước thực hiện quyền lực công trong các khâu của chu trình (Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ, người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức...). Nhóm chủ thể có liên quan là người có tài năng, ứng viên dự tuyển, các tổ chức trong và ngoài khu vực công có quyền và lợi ích liên quan.

Thứ tư, về hình thức: bốn hình thức thực hiện pháp luật đều có mặt và đan xen lẫn nhau, trong đó áp dụng pháp luật giữ vị trí trung tâm vì quyền và lợi ích của

người có tài năng trong quan hệ công vụ chỉ được hiện thực hoá thông qua hành vi quyền lực của chủ thể có thẩm quyền (quyết định tuyển dụng, bổ nhiệm, đãi ngộ).

Thứ năm, về nội dung hoạt động: bao gồm toàn bộ chu trình từ phát hiện đến phát triển người có tài năng, không chỉ giới hạn ở khâu tuyển dụng.

Thứ sáu, về mục tiêu: vừa nhằm hiện thực hoá quyền và nghĩa vụ pháp lý của các bên trong quan hệ pháp luật (mục tiêu pháp lý), vừa nhằm nâng cao chất lượng nền công vụ (mục tiêu thể chế). Đây là điểm phân biệt rõ rệt với thực hiện pháp luật ở các lĩnh vực khác nơi mục tiêu pháp lý và mục tiêu thể chế thường tách biệt.

2.1.2. Đặc điểm của thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là một dạng cụ thể của thực hiện pháp luật. Do đó, hoạt động này vừa mang những đặc điểm chung của thực hiện pháp luật, vừa có những đặc điểm riêng xuất phát từ tính đặc thù của đối tượng điều chỉnh, nội dung pháp luật và môi trường công vụ nơi pháp luật được tổ chức thực hiện.

Theo tác giả Nguyễn Minh Đoan [69], THPL có những đặc điểm cơ bản: (1) THPL là giai đoạn quan trọng không thể thiếu của cơ chế điều chỉnh pháp luật; (2) THPL là hành vi thực tế, hợp pháp của các chủ thể pháp luật; (3) THPL là nghĩa vụ của tất cả các tổ chức và cá nhân; (4) THPL là hoạt động có mục đích nhằm hiện thực hóa các quy định pháp luật; (5) THPL được tiến hành thông qua nhiều hình thức và với những quy trình khác nhau.

Trên cơ sở đó, THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ có những đặc điểm cơ bản sau:

2.1.2.1. Tính phức hợp của đối tượng và nội dung thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ biểu hiện tính phức hợp ở cả đối tượng áp dụng và nội dung điều chỉnh. Về mặt đối tượng, pháp luật không quy định một danh sách cố định những người được coi là người có tài năng mà xác định các tiêu chí và quy trình đánh giá để nhận diện nhóm chủ thể này. Người có tài năng không phải là một danh xưng pháp lý cố định, mà được xác định và công nhận thông qua quá trình đánh giá năng lực, phẩm chất, thành tích và sự đáp ứng yêu cầu cụ thể của từng vị trí việc làm. Một người có thể được công nhận là có tài năng trong một

vị trí hoặc lĩnh vực nhất định, nhưng không nhất thiết ở vị trí khác, tùy theo tiêu chí và kết quả đánh giá cụ thể.

Về mặt nội dung, quá trình thực hiện pháp luật bao quát toàn bộ chu trình quản trị nhân tài từ phát hiện, thu hút, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ đến đào tạo, bồi dưỡng và phát triển. Mỗi khâu đòi hỏi các hành vi pháp lý khác nhau, được thực hiện bởi các chủ thể có thẩm quyền, trách nhiệm và vị thế pháp lý khác nhau. Khác với các lĩnh vực pháp luật có quy trình tương đối tuyến tính và cứng nhắc (như thuế, đất đai), hoạt động này cần linh hoạt thích ứng với sự thay đổi của tiêu chí nhận diện, phương thức đánh giá và yêu cầu sử dụng nhân tài theo ngành, lĩnh vực, vị trí và giai đoạn phát triển.

Từ tính phức hợp nêu trên, việc thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng đặt ra ba yêu cầu cơ bản. Thứ nhất, chủ thể có thẩm quyền phải vận dụng các tiêu chí, quy trình pháp luật một cách linh hoạt nhưng vẫn bảo đảm tính hợp pháp, công khai và minh bạch. Thứ hai, cần thiết lập cơ chế đánh giá thực chất, gắn với năng lực, kết quả thực thi công vụ và đóng góp cụ thể, thay vì chủ yếu dựa vào các tiêu chí hình thức như bằng cấp, thâm niên, ngạch bậc. Thứ ba, hệ thống quy phạm pháp luật phải vừa bảo đảm tính ổn định, thống nhất, vừa có độ mở cần thiết để thích ứng với đặc thù của từng vị trí, lĩnh vực và giai đoạn phát triển.

2.1.2.2. Tính liên thông và đa chủ thể trong tổ chức thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Thực hiện pháp luật về THPTDNTN có tính liên thông giữa các khâu và đòi hỏi phối hợp đa chủ thể, phản ánh cấu trúc tổ chức phức tạp của hoạt động này.

Ở phương diện liên thông, các khâu phát hiện, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và phát triển người có tài năng không tồn tại tách rời mà vận hành theo một quy trình thống nhất. Kết quả của khâu trước là tiền đề cho khâu sau; do đó, hành vi pháp lý ở từng khâu phải bảo đảm sự gắn kết với toàn bộ quá trình để mục tiêu chung của pháp luật được hiện thực hóa. Nếu tuyển chọn đúng người nhưng bố trí không phù hợp, hoặc đánh giá, đãi ngộ không tương xứng với đóng góp thực chất, thì mục tiêu của pháp luật vẫn không đạt, dù từng khâu riêng lẻ có thể tuân thủ quy trình. Yêu cầu tính nhất quán trong tổ chức thực hiện là một đặc thù của lĩnh vực nhân tài công vụ.

Ở phương diện đa chủ thể, việc thực hiện pháp luật đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhân sự, cơ quan sử dụng cán bộ, cơ quan tài chính, cơ quan kiểm

tra-giám sát và các cơ quan đào tạo, bồi dưỡng. Không chủ thể nào có thể tự mình bảo đảm toàn bộ quá trình. Thiếu cơ chế phân công và phối hợp rõ ràng để phát sinh chồng chéo thẩm quyền, gián đoạn triển khai hoặc suy giảm hiệu quả thực thi. Chất lượng thực hiện pháp luật phụ thuộc trực tiếp vào năng lực tổ chức, điều phối và phối hợp giữa các chủ thể có liên quan.

Vì vậy, chất lượng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ không chỉ phụ thuộc vào mức độ đầy đủ của các quy phạm pháp luật, mà còn phụ thuộc trực tiếp vào năng lực tổ chức, điều phối và phối hợp giữa các chủ thể có liên quan. Đây là cơ sở để pháp luật cần quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm, quy trình phối hợp, chế độ thông tin, báo cáo và cơ chế kiểm tra, giám sát trong toàn bộ quá trình thực hiện.

2.1.2.3. Tính kết hợp đa dạng các hình thức thực hiện pháp luật trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Thực hiện pháp luật về THPTDNTN kết hợp cả bốn hình thức: tuân thủ, chấp hành, sử dụng và áp dụng pháp luật. Tuy nhiên, các hình thức này không tồn tại tách rời mà đồng thời xuất hiện và lồng ghép vào nhau trong cùng một quá trình thực thi. Ví dụ, trong khâu tuyển dụng người có tài năng: Cơ quan nhà nước áp dụng pháp luật thông qua quyết định tuyển dụng. Đồng thời cơ quan nhà nước và các đơn vị liên quan phải chấp hành các quy định về công khai, minh bạch, tiêu chí đánh giá. Người ứng tuyển sử dụng quyền tham gia và cung cấp thông tin. Mọi chủ thể đều phải tuân thủ những giới hạn pháp lý về công bằng, không phân biệt đối xử.

Trong lĩnh vực này, áp dụng pháp luật giữ vị trí trung tâm vì quyền, lợi ích và địa vị pháp lý của người có tài năng phần lớn được hiện thực hóa thông qua các quyết định của cơ quan có thẩm quyền (tuyển dụng, bổ nhiệm, đãi ngộ, khen thưởng). Đây là đặc điểm phân biệt với nhiều lĩnh vực pháp luật tư, nơi cá nhân có thể trực tiếp thực hiện quyền của mình. Chấp hành pháp luật và sử dụng pháp luật giữ vai trò hỗ trợ triển khai, thể hiện ở việc các cơ quan, tổ chức tham gia tuân theo quy trình, tiêu chuẩn, trình tự được pháp luật quy định; các chủ thể có liên quan (người có tài năng, cơ quan thi hành) sử dụng các quyền năng pháp lý để tham gia, đề xuất, bảo vệ quyền lợi. Tuân thủ pháp luật là điều kiện nền tảng, bảo đảm tính hợp pháp của toàn bộ quá trình thông qua giới hạn pháp lý về công khai, minh bạch, công bằng và kiểm soát quyền lực.

Đặc điểm này bắt nguồn từ tính phức hợp của các quy định, chính sách đối với NTN trong hoạt động công vụ, đòi hỏi sự kết hợp các hình thức khác nhau để hiện thực

hóa các chính sách. Điều này cũng cho thấy việc bảo đảm thực hiện pháp luật trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ không chỉ đòi hỏi hoàn thiện nội dung quy phạm pháp luật mà còn đòi hỏi xác định đúng vai trò của từng hình thức thực hiện pháp luật, đồng thời bảo đảm sự gắn kết giữa các hình thức đó trong toàn bộ quá trình tổ chức thực hiện.

2.1.2.4. Tính phụ thuộc cao vào các điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Trong khoa học pháp lý, hiệu lực của quy phạm pháp luật thường được xem xét trên hai phương diện: hiệu lực hình thức và hiệu lực thực chất. Hiệu lực hình thức thể hiện ở việc quy phạm pháp luật được ban hành đúng thẩm quyền, đúng trình tự, thủ tục và có giá trị bắt buộc thi hành. Hiệu lực thực chất thể hiện ở mức độ quy phạm pháp luật được tuân thủ, vận dụng và tạo ra kết quả điều chỉnh xã hội như mong muốn.

Ở một số lĩnh vực pháp luật mang tính thủ tục hoặc kỹ thuật, khoảng cách giữa hiệu lực hình thức và hiệu lực thực chất có thể được thu hẹp chủ yếu bằng cơ chế cưỡng chế, kiểm tra và giám sát. Tuy nhiên, trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ, hiệu quả thực hiện pháp luật không thể được bảo đảm chỉ bằng các công cụ đó, mà còn phụ thuộc sâu sắc vào điều kiện kinh tế, năng lực tổ chức thực hiện, văn hóa công vụ và môi trường thể chế của nền công vụ.

Tính phụ thuộc này thể hiện trên ba phương diện chủ yếu. Thứ nhất, thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này phụ thuộc vào điều kiện kinh tế, tài chính. Việc thực hiện các chính sách như hỗ trợ thu hút ban đầu, phụ cấp tăng thêm hoặc các chế độ ưu đãi khác đòi hỏi nguồn lực ngân sách ổn định từ trung ương đến địa phương. Nếu không có bảo đảm về kinh phí, các quyền và lợi ích của người có tài năng tuy được pháp luật ghi nhận nhưng khó được hiện thực hóa đầy đủ trên thực tế.

Thứ hai, việc thực hiện pháp luật phụ thuộc vào văn hóa tổ chức và môi trường thể chế. Trong trường hợp pháp luật đã quy định tương đối đầy đủ về tuyển dụng cạnh tranh, đánh giá theo kết quả và đãi ngộ tương xứng với công trạng, nhưng môi trường công vụ vẫn nặng về bình quân, hình thức, tâm lý e ngại người giỏi hoặc thiếu tiêu chí rõ ràng trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, thì hiệu lực thực chất của pháp luật vẫn khó được bảo đảm.

Giá trị, chuẩn mực, niềm tin và thói quen ứng xử trong nền công vụ quyết định hiệu quả pháp luật về tuyển dụng cạnh tranh, đánh giá theo kết quả, đãi ngộ tương xứng có được triển khai thực chất hay chỉ hình thức. Một môi trường công vụ trọng thực tài,

minh bạch, dân chủ sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho pháp luật phát huy hiệu quả. Ngược lại, nếu môi trường vẫn nặng tính bình quân, hình thức, e ngại người giỏi, thì chính sách pháp luật dù được thiết kế tốt cũng khó phát huy hiệu quả thực chất. Pháp luật không trực tiếp quy định văn hóa, nhưng có thể tạo cơ chế, tiêu chí, cơ sở pháp lý để thúc đẩy quá trình xây dựng nền văn hóa công vụ trọng thực tài trong dài hạn.

Thứ ba, việc thực hiện pháp luật còn phụ thuộc vào năng lực tổ chức thực hiện. Chất lượng đội ngũ làm công tác tổ chức nhân sự, mức độ ứng dụng công nghệ và dữ liệu trong quản lý nhân tài, cũng như năng lực kiểm tra, giám sát của các thiết chế có liên quan, quyết định trực tiếp đến mức độ hiện thực hóa các quy định pháp luật trong thực tiễn. Trong lĩnh vực nhân tài công vụ, nếu thiếu năng lực nhận diện, đánh giá, sử dụng và bảo vệ người có tài năng, thì pháp luật dù có quy định tiên bộ cũng khó tạo ra tác động thực chất.

Như vậy, hiệu lực thực chất của pháp luật trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng không chỉ phụ thuộc vào nội dung quy phạm và thẩm quyền ban hành, mà còn phụ thuộc vào môi trường tổ chức và thể chế nơi pháp luật được vận hành. Vì vậy, bảo đảm thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này không thể chỉ dừng lại ở việc hoàn thiện các quy định pháp luật, mà còn đòi hỏi xây dựng nền văn hóa công vụ trọng thực tài, minh bạch, dân chủ và một môi trường thể chế đồng bộ, ổn định để pháp luật phát huy hiệu quả trong thực tiễn.

2.1.2.5. Tính gắn kết giữa hiệu quả thực hiện pháp luật với chất lượng đội ngũ công vụ và kết quả hoạt động của nền công vụ

Thực hiện pháp luật về THPTDNTN có mối liên hệ trực tiếp với chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và hiệu quả hoạt động của nền công vụ, phân biệt với nhiều lĩnh vực pháp luật điều chỉnh các hành vi đơn lẻ hoặc độc lập. Hiệu quả thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này không chỉ đo lường ở mức độ tuân thủ quy phạm, mà còn phản ánh ở năng lực, thành tích, mức độ cống hiến của người có tài năng được thu hút và trọng dụng, cũng như ở chất lượng các quyết định, chính sách và dịch vụ công mà bộ máy nhà nước cung ứng.

Đặc điểm này đặt ra yêu cầu đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng phải gắn với đồng thời hai nhóm tiêu chí. Nhóm thứ nhất là tiêu chí về tính hợp pháp của hành vi thực hiện pháp luật, thể hiện ở việc các chủ thể thực hiện đúng thẩm quyền, đúng trình tự, thủ tục, đúng tiêu chí và đúng giới hạn pháp luật. Nhóm thứ hai là tiêu chí về kết quả đầu ra, thể hiện ở chất

lượng đội ngũ công vụ, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, năng lực phục vụ nhân dân và khả năng giải quyết các vấn đề phức tạp của quản trị công.

Sự kết hợp giữa tiêu chí hợp pháp và tiêu chí hiệu quả đầu ra là cơ sở để phân biệt giữa thực hiện pháp luật mang tính hình thức với thực hiện pháp luật mang tính thực chất. Nếu các quy trình tuyển chọn, bố trí, đãi ngộ người có tài năng được thực hiện đúng hình thức nhưng không tạo ra sự cải thiện về chất lượng đội ngũ, không phát huy năng lực người có tài năng hoặc không góp phần nâng cao hiệu quả công vụ, thì việc thực hiện pháp luật vẫn chưa đạt được mục tiêu điều chỉnh. Ngược lại, thực hiện pháp luật chỉ được coi là hiệu quả khi vừa bảo đảm tính hợp pháp, vừa tạo ra kết quả thực chất đối với nền công vụ.

Tóm lại, các đặc điểm nêu trên không tồn tại tách biệt mà hợp thành một chỉnh thể logic, phản ánh bản chất khoa học của hoạt động thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Các đặc điểm này tạo thành một mạch nhận thức thống nhất, từ bản chất, cấu trúc, cơ chế thực hiện đến điều kiện bảo đảm và mục tiêu hướng tới. Đây chính là cơ sở lý luận quan trọng để đánh giá thực trạng ở Chương 3 và đề xuất giải pháp ở Chương 4.

2.1.3. Vai trò của thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là quá trình chuyên hóa các quy định pháp luật từ trạng thái quy phạm thành hành vi thực tế của các chủ thể có liên quan. Thông qua quá trình này, các quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm và cơ chế pháp lý về thu hút, trọng dụng người có tài năng được hiện thực hóa trong hoạt động công vụ. Vai trò của thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này thể hiện trên một số phương diện chủ yếu sau đây.

2.1.3.1. Góp phần đưa các quy định pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng vào thực tiễn, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Đây là vai trò cơ bản của thực hiện pháp luật, bởi pháp luật chỉ có ý nghĩa thực tế khi được tổ chức thi hành trong đời sống xã hội. Các quy định về thu hút, trọng dụng người có tài năng dù được thiết kế đầy đủ, tiến bộ đến đâu cũng không thể tự phát huy hiệu lực nếu không được cụ thể hóa thông qua hoạt động của các cơ quan, tổ chức và cá nhân có thẩm quyền.

Trong lĩnh vực công vụ, thực hiện pháp luật là khâu trung gian kết nối giữa ý chí của Nhà nước được thể hiện trong pháp luật với thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ,

công chức, viên chức. Thông qua các hoạt động như phát hiện, tuyển chọn, tiếp nhận, bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và phát triển người có tài năng, các quy định pháp luật được chuyên hóa thành những kết quả cụ thể trong nền công vụ. Nếu thiếu hoạt động thực hiện pháp luật, các quy định về nhân tài công vụ chỉ dừng lại ở phương diện hình thức, không tạo ra sự thay đổi thực chất trong chất lượng đội ngũ.

Vai trò này có ý nghĩa kép. Một mặt, thực hiện pháp luật bảo đảm hiệu lực của các quy định pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng. Mặt khác, quá trình đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là trong các lĩnh vực, vị trí việc làm đòi hỏi năng lực chuyên môn cao, tư duy đổi mới, khả năng tham mưu chiến lược và năng lực giải quyết những vấn đề phức tạp của nhà nước.

2.1.3.2. Góp phần bảo đảm tính hiệu lực, hiệu quả của pháp luật và cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc hoàn thiện thể chế trong lĩnh vực công vụ.

Thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng không chỉ có chức năng đưa pháp luật vào đời sống mà còn là cơ chế kiểm nghiệm tính đúng đắn, phù hợp và khả thi của pháp luật. Trong quá trình tổ chức thực hiện, những ưu điểm, hạn chế, khoảng trống hoặc điểm chưa thống nhất của pháp luật sẽ được bộc lộ thông qua các tình huống cụ thể.

Trên thực tế, các quy định pháp luật về tiêu chí xác định người có tài năng, thẩm quyền tuyển chọn, chế độ đãi ngộ, cơ chế sử dụng, đánh giá và phát triển người có tài năng chỉ có thể được đánh giá đầy đủ khi được áp dụng trong thực tiễn. Nếu quy định thiếu rõ ràng, khó áp dụng, không phù hợp với điều kiện tổ chức thực hiện hoặc không tạo được động lực thực chất cho người có tài năng, thì những bất cập đó sẽ thể hiện trực tiếp trong quá trình thi hành.

Do đó, thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này có vai trò phản hồi đối với quá trình hoàn thiện pháp luật. Những vướng mắc phát sinh từ thực tiễn là căn cứ quan trọng để cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định pháp luật về công vụ, công chức và chính sách nhân tài. Theo nghĩa đó, thực hiện pháp luật không chỉ là khâu sau của quá trình ban hành pháp luật, mà còn là cơ sở thực tiễn quan trọng cho chu trình hoàn thiện thể chế.

2.1.3.3. Góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của nền công vụ và hiệu quả quản lý nhà nước

Hiệu quả của thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng có quan hệ trực tiếp với chất lượng hoạt động của nền công vụ. Khi pháp luật được thực

hiện đúng đắn và hiệu quả, người có tài năng được phát hiện, thu hút, bố trí và sử dụng phù hợp với năng lực, sở trường và vị trí việc làm. Điều này góp phần nâng cao chất lượng tham mưu, hoạch định chính sách, tổ chức thi hành pháp luật và cung ứng dịch vụ công.

Trong bối cảnh cải cách hành chính, chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao, nền công vụ không chỉ cần đội ngũ đáp ứng tiêu chuẩn chung mà còn cần những cá nhân có năng lực nổi trội, có khả năng đổi mới, sáng tạo và xử lý hiệu quả các vấn đề quản trị phức tạp. Vì vậy, thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng là một trong những điều kiện quan trọng để nâng cao năng lực quản trị quốc gia, năng lực cạnh tranh của khu vực công và chất lượng phục vụ nhân dân.

Vai trò này cũng gắn chặt với yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Một nền công vụ hiệu lực, hiệu quả không thể chỉ dựa vào cơ cấu tổ chức hay quy trình hành chính, mà phải được vận hành bởi đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất, năng lực và trách nhiệm. Do đó, bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng chính là góp phần nâng cao chất lượng thực thi quyền lực nhà nước và hiệu quả quản lý nhà nước.

2.1.3.4. Góp phần bảo đảm và hiện thực hóa quyền, lợi ích hợp pháp của người có tài năng trong hoạt động công vụ

Dưới góc độ pháp lý, người có tài năng trong hoạt động công vụ không chỉ là đối tượng được Nhà nước thu hút, sử dụng và phát triển, mà còn là chủ thể có quyền và lợi ích hợp pháp cần được bảo đảm. Các quyền đó có thể bao gồm quyền được tiếp cận cơ hội tuyển dụng, tiếp nhận công bằng; quyền được bố trí công việc phù hợp với năng lực; quyền được hưởng chế độ đãi ngộ tương xứng; quyền được đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp; quyền được ghi nhận, tôn vinh và bảo vệ trong quá trình đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này có vai trò bảo đảm để những quyền và lợi ích hợp pháp nêu trên không chỉ tồn tại trên văn bản mà được hiện thực hóa trong môi trường công vụ. Nếu pháp luật ghi nhận chính sách thu hút, đãi ngộ, trọng dụng người có tài năng nhưng các chủ thể có thẩm quyền không tổ chức thực hiện đầy đủ, chậm trễ hoặc thực hiện hình thức, thì quyền và lợi ích hợp pháp của người có tài năng sẽ không được bảo đảm trên thực tế.

Vai trò này thể hiện một khía cạnh pháp lý quan trọng: pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng không chỉ phục vụ nhu cầu của Nhà nước trong xây dựng đội ngũ công vụ, mà còn là công cụ bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân có năng lực, thành tích và triển vọng cống hiến. Như vậy, thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này góp phần hài hòa giữa lợi ích công của Nhà nước, yêu cầu phát triển của nền công vụ và quyền, lợi ích chính đáng của người có tài năng.

Từ những phân tích trên có thể thấy, thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đưa pháp luật vào thực tiễn, nâng cao chất lượng đội ngũ công vụ, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả của pháp luật, tạo cơ sở hoàn thiện thể chế và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người có tài năng. Các vai trò này có quan hệ chặt chẽ với nhau, phản ánh bản chất của thực hiện pháp luật như một quá trình vừa mang tính pháp lý, vừa mang tính tổ chức, vừa hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng nền công vụ.

2.2. NỘI DUNG PHÁP LUẬT VÀ HÌNH THỨC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ

2.2.1. Nội dung pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Ở bình diện lý luận, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh những quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình phát hiện, tạo nguồn, thu hút, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá, bảo vệ và phát triển người có tài năng trong khu vực công. Đây là bộ phận pháp luật có liên quan trực tiếp đến tổ chức và vận hành nền công vụ, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và hiệu quả thực thi quyền lực nhà nước.

Tùy thuộc vào mô hình tổ chức pháp luật, điều kiện chính trị - pháp lý và truyền thống công vụ của mỗi quốc gia, các quy định về thu hút, trọng dụng người có tài năng có thể được ghi nhận tập trung trong một đạo luật riêng hoặc phân tán trong nhiều văn bản pháp luật thuộc các cấp độ pháp lý khác nhau. Tuy nhiên, xét về bản chất điều chỉnh, pháp luật trong lĩnh vực này thường bao gồm sáu nhóm quy phạm cơ bản. Các nhóm quy phạm này phản ánh logic của toàn bộ chu trình phát hiện, thu hút, sử dụng và phát triển nhân tài trong khu vực công, bắt đầu từ việc xác định phạm vi, đối tượng và tiêu chí người có tài năng; thiết lập cơ chế thu hút; thiết

kế cơ chế trọng dụng; xác lập quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể; tổ chức thực hiện; và cuối cùng là bảo đảm thực hiện pháp luật.

2.2.1.1. Quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng và tiêu chí xác định người có tài năng trong hoạt động công vụ

Nhóm quy phạm về phạm vi điều chỉnh xác định ranh giới áp dụng của pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Phạm vi này bao gồm phạm vi về lĩnh vực áp dụng, như toàn bộ khu vực công hay chỉ một số ngành, lĩnh vực, cơ quan nhất định; đồng thời bao gồm phạm vi về loại hình tổ chức, như cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, lực lượng vũ trang hoặc các tổ chức khác trong hệ thống chính trị.

Về mặt lý luận, phạm vi điều chỉnh cần được thiết kế theo hướng vừa đủ rộng để bao quát các vị trí, lĩnh vực có nhu cầu sử dụng người có tài năng, vừa đủ rõ để xác định những lĩnh vực đặc thù cần áp dụng cơ chế riêng. Nếu phạm vi điều chỉnh quá hẹp, chính sách nhân tài dễ bị giới hạn trong một số lĩnh vực riêng lẻ, không đáp ứng được nhu cầu phát triển chung của nền công vụ. Ngược lại, nếu phạm vi quá rộng nhưng thiếu tiêu chí phân định, quá trình thực hiện dễ rơi vào tình trạng dàn trải, thiếu trọng tâm và khó kiểm soát. Chẳng hạn, ở Việt Nam, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng được định hướng áp dụng trong khu vực công, đồng thời có những cơ chế riêng đối với các lĩnh vực đặc thù như quân đội, công an, khoa học - công nghệ hoặc các vị trí việc làm có yêu cầu chuyên môn cao. Trong khi đó, ở Singapore, chính sách nhân tài công vụ tập trung nhiều vào đội ngũ công chức hành chính cao cấp, đặc biệt là nhóm công chức thuộc cấp cao. Sự khác biệt này cho thấy phạm vi điều chỉnh của pháp luật về nhân tài công vụ luôn gắn với mô hình công vụ, mục tiêu phát triển và nhu cầu sử dụng nhân lực chất lượng cao của từng quốc gia.

Nhóm quy phạm về đối tượng áp dụng trả lời câu hỏi ai là “người có tài năng” thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật. Đây là nội dung có ý nghĩa nền tảng, bởi việc xác định đúng đối tượng là tiền đề để thiết kế chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ và bảo vệ phù hợp. Về lý luận, người có tài năng trong hoạt động công vụ có thể được phân thành ba nhóm cơ bản: người có tài năng đang làm việc trong khu vực công; người có tài năng tiềm năng, như sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ, người có triển vọng phát triển; và người có tài năng từ bên ngoài khu vực công, bao gồm chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, nhà quản lý từ khu vực tư, người Việt Nam ở nước ngoài hoặc chuyên gia nước ngoài.

Việc phân nhóm đối tượng có ý nghĩa pháp lý quan trọng vì mỗi nhóm có đặc điểm khác nhau và đòi hỏi cơ chế pháp lý khác nhau. Đối với người có tài năng đang làm việc trong khu vực công, trọng tâm là phát hiện, đánh giá, bố trí, trọng dụng và phát triển. Đối với người có tài năng tiềm năng, trọng tâm là tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và thu hút sớm. Đối với người có tài năng từ bên ngoài khu vực công, trọng tâm là thiết kế cơ chế tiếp nhận, đãi ngộ, môi trường làm việc và điều kiện hội nhập vào nền công vụ.

Trong nhóm quy phạm này, tiêu chí xác định người có tài năng là nội dung cốt lõi và cũng là vấn đề khó khăn nhất về mặt lập pháp. “Tài năng” là khái niệm có tính định tính cao, khó lượng hóa, dễ bị hiểu khác nhau nếu pháp luật không quy định rõ ràng. Vì vậy, pháp luật cần thiết lập hệ tiêu chí đủ cụ thể để bảo đảm khả năng áp dụng, nhưng cũng đủ linh hoạt để phù hợp với sự đa dạng của các lĩnh vực công vụ.

Tiêu chí xác định người có tài năng thường kết hợp ba nhóm: tiêu chí về phẩm chất, nhất là phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, ý thức trách nhiệm và tinh thần phụng sự; tiêu chí về năng lực, bao gồm trình độ, kỹ năng, tư duy sáng tạo, năng lực giải quyết vấn đề, năng lực tổ chức thực hiện; và tiêu chí về kết quả, thể hiện qua thành tích, sản phẩm, công trình, sáng kiến hoặc đóng góp cụ thể. Xu hướng lập pháp hiện đại ngày càng nhấn mạnh tiêu chí kết quả đầu ra, coi trọng công trạng, sản phẩm và đóng góp thực chất hơn các tiêu chí hình thức như bằng cấp, thâm niên hoặc chức danh. Đây cũng là tinh thần của nguyên tắc trọng dụng theo công trạng trong nhiều mô hình công vụ hiện đại và phù hợp với yêu cầu xây dựng nền công vụ dựa trên năng lực, hiệu quả và trách nhiệm giải trình.

2.2.1.2. Quy định về cơ chế, chính sách thu hút người có tài năng trong hoạt động công vụ

Nhóm quy phạm về thu hút người có tài năng điều chỉnh quá trình tìm kiếm, lựa chọn, tiếp nhận và đưa người có tài năng vào khu vực công. Nếu nhóm quy phạm về đối tượng và tiêu chí trả lời câu hỏi “ai là người có tài năng”, thì nhóm quy phạm về thu hút trả lời câu hỏi “Nhà nước đưa người có tài năng vào nền công vụ bằng cách nào”. Nội dung này thường bao gồm các quy định về phương thức tuyển dụng, chính sách ưu đãi ban đầu, điều kiện làm việc và cơ chế thu hút đặc thù đối với nhân tài từ bên ngoài khu vực công.

Về phương thức tuyển dụng, pháp luật thường thiết kế các hình thức linh hoạt hơn so với tuyển dụng công chức thông thường nhằm tăng khả năng cạnh tranh của

khu vực công so với khu vực tư. Các phương thức này có thể bao gồm: Thi tuyển cạnh tranh với tiêu chí và yêu cầu đặc thù cho từng vị trí. Xét tuyển đặc cách dành cho những người có năng lực đặc biệt, thành tích nổi bật. Tiếp nhận không qua thi tuyển hoặc miễn thi một số khâu cho những người có bằng cấp quốc tế hoặc thành tích đặc biệt. Ký hợp đồng lao động hoặc hợp đồng chuyên gia đối với người nước ngoài, hoặc chuyên gia có kinh nghiệm từ khu vực tư. Mở rộng đối tượng tuyển dụng không giới hạn ở các ứng viên từ trong nước mà tìm kiếm trên phạm vi quốc tế. Điểm chung của các phương thức này là phải bảo đảm tính cạnh tranh, công khai, minh bạch, khách quan để tuyển được đúng nhân tài.

Về chính sách ưu đãi ban đầu và điều kiện làm việc, pháp luật quy định các biện pháp nhằm tạo động lực để người có tài năng lựa chọn khu vực công. Các biện pháp này có thể bao gồm trợ cấp thu hút lần đầu, phụ cấp tăng thêm, hỗ trợ nhà ở, ưu tiên tiếp cận điều kiện nghiên cứu, trang thiết bị làm việc, quyền tiếp cận thông tin, quyền tham gia các quyết định chuyên môn, cơ hội đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp. Tuy nhiên, các ưu đãi này cần hài hòa giữa yêu cầu cạnh tranh để thu hút nhân tài và nguyên tắc công bằng, minh bạch trong khu vực công, tránh tạo đặc quyền tùy tiện hoặc bất bình đẳng không có cơ sở.

Cơ chế đặc thù đối với nhân tài từ bên ngoài, nhất là chuyên gia, nhà khoa học là người nước ngoài, hoặc người có kinh nghiệm từ khu vực tư, pháp luật thường quy định các cơ chế đặc thù về tiếp nhận, hợp đồng, thủ tục nhập cảnh, cư trú, giấy phép lao động, điều kiện làm việc và hỗ trợ gia đình. Những quy định này có ý nghĩa quan trọng vì người có tài năng từ bên ngoài khu vực công thường chịu sự chi phối của nhiều yếu tố lựa chọn, như thu nhập, môi trường làm việc, cơ hội phát triển, mức độ tự chủ chuyên môn và sự ghi nhận xã hội. Do đó, cơ chế thu hút cần đủ hấp dẫn nhưng vẫn phải nằm trong khuôn khổ pháp luật, tránh sử dụng chế độ đặc biệt để tạo bất bình đẳng hoặc vụ lợi.

2.2.1.3. Quy định về cơ chế, chính sách trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Nhóm quy phạm về trọng dụng người có tài năng điều chỉnh quá trình sử dụng, phát huy, phát triển và giữ chân người có tài năng sau khi họ đã gia nhập khu vực công. Nếu thu hút giải quyết vấn đề “đưa người tài vào”, thì trọng dụng giải quyết vấn đề “sử dụng đúng, phát huy tốt và giữ được người tài”. Vì vậy, về mặt lý luận và thực tiễn, trọng dụng có ý nghĩa quyết định không kém thu hút. Một chính sách thu hút dù hấp

dẫn đến đâu cũng khó đạt hiệu quả nếu sau khi được tiếp nhận, người có tài năng không được bố trí đúng, không được trao quyền phù hợp, không được đánh giá công bằng hoặc không được đãi ngộ tương xứng.

Cơ chế trọng dụng thường bao gồm các quy định về bố trí, sử dụng; đào tạo, phát triển; đãi ngộ; tôn vinh và bảo vệ người có tài năng.

Về bố trí, sử dụng, pháp luật cần xác lập nguyên tắc bố trí người có tài năng vào vị trí phù hợp với năng lực, sở trường và yêu cầu của vị trí việc làm. Đồng thời, pháp luật cần quy định cơ chế giao nhiệm vụ, trao quyền, tạo điều kiện và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ để người có tài năng có không gian phát huy năng lực. Cơ chế đánh giá kết quả, đánh giá phải dựa trên kết quả thực thi công vụ, sản phẩm cụ thể, mức độ đóng góp, không chỉ dựa vào tiêu chí hình thức như bằng cấp, thâm niên, ngạch bậc. Các quy định về luân chuyển, điều động, biệt phái: cần cân bằng giữa yêu cầu tổ chức (di chuyển nhân sự khi cần) và sự ổn định công việc của người có tài năng (nếu liên tục di chuyển sẽ ảnh hưởng đến kế hoạch cá nhân và hiệu quả công tác). Điểm cốt lõi của nhóm quy định này là bảo đảm nguyên tắc “đúng người, đúng việc, đúng năng lực, đúng đóng góp”.

Về đào tạo, phát triển, pháp luật quy định cơ chế bồi dưỡng liên tục nhằm phát triển người có tài năng theo hướng chuyên gia, nhà quản lý hoặc nhà lãnh đạo trong khu vực công. Nội dung này bao gồm đào tạo trong nước, đào tạo ở nước ngoài, bồi dưỡng năng lực chuyên môn sâu, năng lực lãnh đạo, năng lực tham mưu chính sách và năng lực giải quyết vấn đề thực tiễn. Phương thức đào tạo: trong nền công vụ hiện đại, đào tạo người có tài năng không chỉ là truyền thụ kiến thức, mà còn là quá trình phát triển năng lực hành động, tư duy chiến lược, khả năng đổi mới sáng tạo và thích ứng với môi trường quản trị phức tạp.

Về đãi ngộ, pháp luật quy định các chế độ thù lao, phụ cấp, khen thưởng, điều kiện làm việc và cơ hội phát triển tương xứng với năng lực, kết quả cống hiến và mức độ đóng góp của người có tài năng. Cơ chế đãi ngộ phải vừa bảo đảm nguyên tắc công bằng trong khu vực công, vừa đủ sức cạnh tranh ở mức hợp lý với khu vực tư, đặc biệt trong những lĩnh vực có nhu cầu cao về nhân lực chất lượng cao như khoa học - công nghệ, chuyển đổi số, tài chính công, pháp luật quốc tế, quản trị đô thị và đổi mới sáng tạo.

Về tôn vinh và bảo vệ, pháp luật cần quy định cơ chế ghi nhận đóng góp của người có tài năng thông qua khen thưởng, danh hiệu, cơ hội thăng tiến, sự ghi nhận

nghề nghiệp và xã hội. Đồng thời, cần có cơ chế bảo vệ người có tài năng khi họ thực hiện nhiệm vụ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Bảo vệ quyền lợi hợp pháp thông qua các quy định về cơ chế khiếu nại, tố cáo khi bị xử lý không công bằng, vi phạm quyền; bảo vệ danh dự với các quy định về cấm phân biệt đối xử, cấm tấn công danh dự những người có tài năng. Đây là nội dung có ý nghĩa đặc biệt trong khu vực công, nơi hoạt động đổi mới thường gắn với rủi ro pháp lý, rủi ro trách nhiệm và sức ép từ cơ chế hành chính truyền thống. Nếu thiếu cơ chế bảo vệ, người có tài năng có thể không phát huy được năng lực sáng tạo, hoặc lựa chọn rời khỏi khu vực công để tìm môi trường làm việc linh hoạt hơn.

2.2.1.4. Quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể trong thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Nhóm quy phạm về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể có chức năng xác lập địa vị pháp lý của các bên trong quan hệ thu hút, trọng dụng người có tài năng. Đây là cơ sở để bảo đảm quá trình thu hút, trọng dụng được thực hiện đúng thẩm quyền, đúng mục tiêu, đồng thời bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người có tài năng và xác định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền.

Đối với người có tài năng, pháp luật thường ghi nhận các quyền cơ bản như quyền được đánh giá công bằng, khách quan; quyền được bố trí công việc phù hợp với năng lực, sở trường; quyền được hưởng chế độ đãi ngộ tương xứng; quyền được đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp; quyền được ghi nhận, tôn vinh; quyền được bảo vệ khi đổi mới, sáng tạo trong hoạt động công vụ. Cùng với các quyền đó, người có tài năng có nghĩa vụ cống hiến, hoàn thành nhiệm vụ được giao, tuân thủ Hiến pháp và pháp luật, chấp hành kỷ luật, kỷ cương công vụ, báo cáo kết quả công tác, cập nhật thông tin theo yêu cầu quản lý và chịu trách nhiệm về việc thực hiện nhiệm vụ của mình.

Đối với cơ quan, tổ chức và người có thẩm quyền, pháp luật quy định quyền hạn và trách nhiệm trong tổ chức thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng. Các chủ thể này có quyền xác định nhu cầu, huy động nguồn lực, quyết định hoặc đề xuất chính sách đối với người có tài năng thuộc phạm vi quản lý, phù hợp với thẩm quyền và khả năng ngân sách, quyền ban hành kế hoạch, chính sách; hướng dẫn, kiểm tra, giám sát; xử lý vi phạm. Đồng thời, họ có nghĩa vụ tổ chức thực hiện đúng quy định pháp luật, bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, công bằng, sử dụng người có tài năng đúng mục đích, đúng năng lực, không phân biệt đối xử, không lợi

dụng chính sách nhân tài để vụ lợi, hợp thức hóa tuyển dụng hoặc hình thành lợi ích nhóm; tạo môi trường làm việc thích hợp, cung cấp điều kiện cần thiết, đánh giá công bằng, đãi ngộ tương xứng, bảo vệ quyền lợi người có tài năng.

Nhóm quy phạm này có ý nghĩa đặc biệt trong việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Bởi lẽ, thu hút và trọng dụng người có tài năng là lĩnh vực dễ phát sinh sự tùy tiện nếu thiếu quy định rõ về thẩm quyền, trách nhiệm, tiêu chí và cơ chế giám sát. Do đó, pháp luật cần xác định rõ trách nhiệm cá nhân, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu, trong từng khâu từ phát hiện, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá đến đãi ngộ và bảo vệ người có tài năng.

2.2.1.5. Quy định về tổ chức thực hiện và cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức có liên quan

Nhóm quy phạm về tổ chức thực hiện và cơ chế phối hợp điều chỉnh cách thức bộ máy nhà nước vận hành để đưa pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng vào thực tiễn. Do hoạt động thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ có tính liên thông và đa chủ thể, pháp luật cần xác định rõ thẩm quyền giữa các cấp, trách nhiệm giữa các cơ quan, cơ chế phối hợp giữa các chủ thể và điều kiện nguồn lực để thực hiện.

Về phân định thẩm quyền, pháp luật xác định vai trò của từng cấp, từng cơ quan trong hệ thống tổ chức thực hiện. Cơ quan trung ương thường có trách nhiệm ban hành khung chính sách chung, tiêu chuẩn, nguyên tắc và cơ chế kiểm soát; cơ quan quản lý nhân sự có trách nhiệm hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra; chính quyền địa phương cụ thể hóa và tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện phát triển, nhu cầu nhân lực và khả năng ngân sách của địa phương. Sự phân định thẩm quyền rõ ràng là điều kiện để tránh tình trạng vừa chồng chéo, vừa bỏ trống trách nhiệm trong quá trình thực hiện.

Về cơ chế phối hợp, pháp luật quy định quan hệ phối hợp giữa cơ quan quản lý nhân sự, cơ quan sử dụng người có tài năng, cơ quan tài chính, cơ quan kiểm tra, giám sát, cơ quan đào tạo, bồi dưỡng và các chủ thể có liên quan. Cơ chế phối hợp rõ ràng giúp bảo đảm tính liên thông giữa các khâu của chu trình nhân tài, đồng thời hạn chế tình trạng đùn đẩy trách nhiệm, cục bộ ngành, cục bộ địa phương hoặc gián đoạn trong quá trình tổ chức thực hiện.

Về bảo đảm, phân bổ nguồn lực, pháp luật quy định cơ chế bảo đảm kinh phí từ ngân sách nhà nước và các nguồn hợp pháp khác, đồng thời quy định việc xây dựng, quản lý, cập nhật, khai thác và sử dụng cơ sở dữ liệu về người có tài năng. Trong bối

cảnh quản trị số, cơ sở dữ liệu nhân tài thống nhất, liên thông là công cụ quan trọng để phát hiện, theo dõi, đánh giá, sử dụng và phát triển người có tài năng. Đây cũng là phương tiện hỗ trợ kiểm tra, giám sát, minh bạch hóa chính sách và nâng cao trách nhiệm giải trình của cơ quan công quyền.

2.2.1.6. Quy định về bảo đảm thực hiện pháp luật, bao gồm kiểm tra, giám sát, đánh giá và xử lý vi phạm

Nhóm quy phạm về bảo đảm thực hiện pháp luật thể hiện rõ bản chất quyền lực nhà nước của pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng. Đây là điểm phân biệt giữa chính sách mang tính định hướng, khuyến khích với pháp luật mang tính bắt buộc và được bảo đảm thi hành bằng quyền lực nhà nước. Các thiết chế bảo đảm thực hiện pháp luật giúp cho quy định về thu hút, trọng dụng người có tài năng được thực thi nghiêm minh, thống nhất, minh bạch và thực chất.

Về kiểm tra, giám sát, pháp luật cần quy định trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc kiểm tra quá trình thực hiện; đồng thời thiết lập cơ chế giám sát của cơ quan dân cử, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, xã hội và nhân dân. Trong lĩnh vực nhân tài công vụ, kiểm tra, giám sát không chỉ nhằm phát hiện vi phạm, mà còn nhằm bảo đảm việc tuyển chọn, bố trí, đãi ngộ và đánh giá người có tài năng được thực hiện đúng tiêu chí, đúng thẩm quyền, đúng mục tiêu và không bị chi phối bởi lợi ích cá nhân hoặc lợi ích nhóm.

Về đánh giá hiệu quả, pháp luật cần quy định cơ chế đánh giá ở hai cấp độ. Cấp độ thứ nhất là đánh giá cá nhân người có tài năng, được thực hiện định kỳ hoặc theo nhiệm vụ, gắn với kết quả công tác, sản phẩm cụ thể, mức độ đóng góp và tác động đối với cơ quan, tổ chức, địa phương. Cấp độ thứ hai là đánh giá chính sách, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng thông qua chế độ báo cáo, sơ kết, tổng kết, đo lường hiệu quả và phản hồi từ các chủ thể có liên quan. Việc đánh giá ở cả hai cấp độ này giúp phân biệt giữa thực hiện pháp luật mang tính hình thức và thực hiện pháp luật mang tính thực chất.

Về xử lý vi phạm, pháp luật cần quy định rõ trách nhiệm pháp lý đối với các hành vi vi phạm trong quá trình thu hút, trọng dụng người có tài năng. Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, chủ thể vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật, xử lý hành chính, bồi thường thiệt hại hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự. Đặc biệt, cần kiểm soát nghiêm các hành vi lợi dụng chính sách nhân tài để vụ lợi, tham nhũng, hợp thức hóa tuyển dụng,

hình thành lợi ích nhóm, làm sai lệch kết quả tuyển chọn, đánh giá, bổ nhiệm hoặc sử dụng người có tài năng không đúng mục đích.

Về cơ sở dữ liệu và minh bạch thông tin, pháp luật cần quy định việc công khai thông tin, cập nhật, quản lý, liên thông và khai thác dữ liệu về người có tài năng. Minh bạch thông tin vừa là công cụ phục vụ quản lý nhà nước, vừa là phương thức phòng ngừa vi phạm thông qua trách nhiệm giải trình và giám sát xã hội. Trong điều kiện chuyển đổi số, dữ liệu về người có tài năng không chỉ hỗ trợ quản lý nhân sự công, mà còn là nền tảng để xây dựng chính sách nhân tài dựa trên bằng chứng.

Từ những phân tích trên có thể thấy, nội dung pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là một chỉnh thể thống nhất, bao gồm các quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, tiêu chí xác định người có tài năng, cơ chế thu hút, cơ chế trọng dụng, quyền và trách nhiệm của các chủ thể, tổ chức thực hiện và bảo đảm thực hiện pháp luật. Các nhóm quy phạm này có quan hệ chặt chẽ với nhau, tạo thành khuôn khổ pháp lý để Nhà nước phát hiện, thu hút, sử dụng, phát triển và bảo vệ người có tài năng trong khu vực công. Qua đó, pháp luật không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công vụ, mà còn tạo nền tảng cho việc xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch và hiệu quả.

2.2.2. Các hình thức thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Dưới góc độ lý luận về nhà nước và pháp luật, thực hiện pháp luật được nhận diện thông qua bốn hình thức cơ bản: tuân thủ pháp luật, chấp hành pháp luật, sử dụng pháp luật và áp dụng pháp luật. Đây là cách phân loại phổ biến, phản ánh những phương thức khác nhau mà chủ thể pháp luật chuyển hóa quy phạm pháp luật thành hành vi thực tế trong đời sống xã hội. Trên cơ sở đó, THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ bao gồm bốn hình thức tương ứng: (1) tuân thủ pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ; (2) chấp hành pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ; (3) sử dụng pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ; (4) áp dụng pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ.

2.2.2.1. Tuân thủ pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Theo Từ điển tiếng Việt, “tuân thủ” là hành vi giữ gìn và thực hiện đúng quy định đã ban hành [48, tr.1345]; trong khi đó, từ điển Cambridge định nghĩa “compliance” là việc thực hiện theo các quy tắc, chính sách, chuẩn mực hoặc pháp luật

[122]. Xét trong phạm vi pháp luật, tuân thủ được hiểu là cá nhân, tổ chức hành động phù hợp với các quy phạm pháp luật hiện hành.

Nhiều tác giả như Phạm Hồng Thái [89], Nguyễn Minh Đoan [69, tr.9-11] và Nguyễn Thị Tuyết Mai [79, tr.185] đều thống nhất rằng, tuân thủ pháp luật là một phương thức thực hiện pháp luật, thể hiện ở việc các chủ thể tự hạn chế, không tiến hành các hành vi mà pháp luật nghiêm cấm. Sự kiềm chế này nhằm ngăn chặn những hành vi có khả năng gây hại hoặc tác động tiêu cực đối với xã hội. Từ cách tiếp cận đó, tuân thủ pháp luật là việc chấp hành các quy định có tính chất ngăn cấm hoặc giới hạn của pháp luật. Đặc trưng của hành vi này là không thực hiện những hoạt động bị cấm hoặc chỉ hoạt động trong phạm vi pháp luật cho phép; chủ thể bao gồm mọi cá nhân, tổ chức trong xã hội.

Từ cách tiếp cận đó, có thể hiểu tuân thủ pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là hình thức thực hiện pháp luật trong đó các chủ thể có liên quan tự kiềm chế, không thực hiện những hành vi bị pháp luật nghiêm cấm trong quá trình phát hiện, thu hút, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá, bảo vệ và phát triển người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Nội dung tuân thủ pháp luật trong lĩnh vực này thể hiện trước hết ở việc các chủ thể không được thực hiện các hành vi làm sai lệch mục tiêu của chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng. Chẳng hạn, không được phân biệt đối xử về dân tộc, giới tính, tín ngưỡng, tôn giáo, thành phần xã hội; không được lợi dụng chính sách nhân tài để tuyển dụng, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, biệt phái, đào tạo, bồi dưỡng người không đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện; không được đề cử, bổ nhiệm hoặc bố trí người đang trong thời hạn xử lý kỷ luật, đang bị điều tra, truy tố, xét xử nếu pháp luật có quy định hạn chế; không được lợi dụng chính sách thu hút, trọng dụng để vụ lợi, hình thành lợi ích nhóm hoặc hợp thức hóa các quyết định nhân sự không đúng pháp luật.

Như vậy, tuân thủ pháp luật trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng giữ vai trò bảo đảm tính liêm chính, công bằng và minh bạch của toàn bộ quá trình thực hiện chính sách nhân tài công vụ. Đây là điều kiện pháp lý đầu tiên để phòng ngừa sự tùy tiện, cảm tính hoặc lạm dụng quyền lực trong công tác cán bộ.

2.2.2.2. Chấp hành pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Theo quan điểm của tác giả Phạm Hồng Thái và Đinh Văn Mậu [89], chấp hành pháp luật là một hình thức THPL, trong đó chủ thể thực hiện nghĩa vụ pháp lý bằng

hành vi chủ động, tích cực. Cùng hướng tiếp cận, tác giả Nguyễn Minh Đoan [69, tr.11-12] xác định đây là việc các cá nhân, tổ chức tiến hành những hành động cụ thể để hoàn thành nghĩa vụ pháp lý được quy định, bắt nguồn từ các quy phạm pháp luật mang tính bắt buộc và được bảo đảm thi hành thông qua quyền lực cưỡng chế của nhà nước. So với tuân thủ pháp luật, chấp hành pháp luật mang tính bắt buộc về hành động, yêu cầu các chủ thể phải trực tiếp thực hiện nghĩa vụ pháp lý được luật định. Nếu tuân thủ pháp luật chủ yếu thể hiện qua sự kiềm chế không làm điều bị cấm, thì chấp hành pháp luật đòi hỏi sự tham gia tích cực nhằm thực hiện những hành vi mà pháp luật yêu cầu. Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền, chấp hành pháp luật giữ vai trò nền tảng trong việc bảo đảm tính thượng tôn pháp luật, bởi nó bảo đảm cho các nghĩa vụ pháp lý được thực hiện nghiêm chỉnh, thống nhất và đầy đủ. Pháp luật không chỉ đặt ra điều cấm, mà còn quy định những nghĩa vụ tích cực mà chủ thể phải thực hiện để bảo đảm trật tự quản lý, quyền và lợi ích hợp pháp của các bên liên quan.

Nội dung chấp hành pháp luật trong lĩnh vực này thể hiện ở việc các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền phải thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ được giao, như xác định nhu cầu thu hút người có tài năng; ban hành hoặc tham mưu ban hành văn bản hướng dẫn cụ thể về tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục công nhận người có tài năng; ưu tiên bố trí biên chế hoặc nguồn lực phù hợp để thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ, chuyên gia, nhà quản lý có năng lực; tiến cử cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng tiêu chuẩn để cơ quan có thẩm quyền xem xét, lựa chọn; bố trí người có tài năng vào vị trí phù hợp; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện chế độ đãi ngộ, khen thưởng, bảo vệ và phát triển người có tài năng theo quy định. Ví dụ, khi pháp luật quy định người đứng đầu bộ, ngành, cơ quan trung ương hoặc Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm quyết định hoặc tổ chức thực hiện chính sách đối với người có tài năng thuộc phạm vi quản lý, phù hợp với khả năng ngân sách và thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức, thì việc ban hành kế hoạch, bố trí nguồn lực, triển khai quy trình lựa chọn, công nhận, sử dụng và đãi ngộ chính là biểu hiện của chấp hành pháp luật.

Như vậy, chấp hành pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ có ý nghĩa quyết định đối với việc đưa các quy định pháp luật vào vận hành thực tế. Nếu các chủ thể có thẩm quyền không chủ động thực hiện nghĩa vụ pháp lý của mình, pháp luật sẽ chỉ tồn tại trên văn bản và không tạo ra tác động thực chất đối với việc phát hiện, thu hút, sử dụng và phát triển người có tài năng trong nền công vụ.

2.2.2.3. Sử dụng pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Tác giả Phạm Hồng Thái và Đinh Văn Mậu xác định sử dụng pháp luật là một hình thức THPL, cho phép cá nhân thực hiện những hành vi được pháp luật cho phép [89]. Tác giả Nguyễn Thị Tuyết Mai [79, tr.186] cũng thống nhất quan điểm trên, cho rằng sử dụng pháp luật là hình thức THPL trong đó các chủ thể thực hiện các quyền mà pháp luật quy định. Khác với chấp hành hay tuân thủ, sử dụng pháp luật mang tính quyền lựa chọn: chủ thể có thể thực hiện hoặc không thực hiện quyền của mình mà không chịu sự ép buộc.

Trong đời sống pháp lý, sử dụng pháp luật có ý nghĩa quan trọng vì đây là hình thức giúp các quyền được pháp luật ghi nhận trở thành hiện thực. Một quyền pháp lý chỉ có giá trị thực chất khi chủ thể nhận thức được quyền đó, có điều kiện thực hiện và chủ động sử dụng trong những tình huống cụ thể. Vì vậy, nâng cao hiểu biết pháp luật và năng lực vận dụng pháp luật là điều kiện quan trọng để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể.

Trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ, sử dụng pháp luật là hình thức thực hiện pháp luật trong đó các chủ thể, nhất là người có tài năng, chủ động thực hiện các quyền mà pháp luật cho phép trong quá trình tham gia, cống hiến và phát triển trong khu vực công.

Nội dung sử dụng pháp luật trong lĩnh vực này có thể được biểu hiện qua việc người có tài năng sử dụng quyền đăng ký tham gia tuyển chọn, xét tuyển, tiếp nhận hoặc công nhận là người có tài năng; quyền đề xuất nhiệm vụ chuyên môn, sáng kiến, giải pháp đổi mới; quyền tham gia đào tạo, bồi dưỡng trong nước và nước ngoài; quyền được tạo điều kiện về môi trường làm việc, trang thiết bị, thông tin, dữ liệu và điều kiện nghiên cứu; quyền được xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, giao nhiệm vụ phù hợp với năng lực; quyền hưởng tiền lương, phụ cấp, phúc lợi, khen thưởng và các chính sách đãi ngộ khác theo quy định; quyền kiến nghị, khiếu nại, tố cáo hoặc yêu cầu bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp khi cho rằng chính sách đối với mình không được thực hiện đúng pháp luật.

Không chỉ người có tài năng, các chủ thể khác cũng có thể sử dụng pháp luật trong lĩnh vực này. Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền có thể sử dụng quyền đề xuất cơ chế đặc thù để thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có năng lực đặc biệt; sử dụng quyền ký hợp đồng chuyên gia theo quy định; sử dụng quyền kiến nghị sửa đổi, bổ sung chính sách nếu phát hiện vướng mắc trong thực tiễn. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có thể

sử dụng thẩm quyền được pháp luật trao để chủ động phát hiện, tiến cử, bố trí và bảo vệ người có tài năng.

Như vậy, sử dụng pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ góp phần làm cho các quyền và cơ chế pháp lý được vận hành chủ động, linh hoạt hơn. Hình thức này thể hiện tính tích cực của các chủ thể trong việc hiện thực hóa quyền pháp lý, đồng thời tạo động lực để chính sách nhân tài đi vào đời sống công vụ một cách thực chất.

2.2.2.4. Áp dụng pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Tuân thủ pháp luật, chấp hành pháp luật và sử dụng pháp luật là những hình thức THPL mà ở đó các chủ thể pháp luật đều có thể thực hiện; trong khi đó, áp dụng pháp luật là hình thức THPL đặc biệt vì luôn có sự tham gia của nhà nước thông qua các cơ quan có thẩm quyền. Nhà nước tổ chức cho các chủ thể pháp luật thực hiện quy định pháp luật hoặc căn cứ vào quy định pháp luật ban hành các quyết định làm phát sinh, thay đổi, chấm dứt các quan hệ pháp luật cụ thể.

Theo tác giả Phạm Hồng Thái và Đinh Văn Mậu [89], áp dụng pháp luật là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước, được thực hiện bởi cơ quan hoặc cá nhân có thẩm quyền, nhằm đưa các quy phạm pháp luật vào giải quyết những tình huống cụ thể trong đời sống. Hoạt động này được tiến hành trong các trường hợp như: áp dụng biện pháp cưỡng chế đối với người vi phạm; xác lập quyền và nghĩa vụ pháp lý khi chúng không tự phát sinh nếu thiếu sự can thiệp của nhà nước; giải quyết tranh chấp mà các bên không thể tự dàn xếp; hoặc khi nhà nước cần kiểm tra, giám sát, xác nhận sự tồn tại hay không tồn tại của những sự kiện, sự việc thực tế. Cùng quan điểm, tác giả Nguyễn Thị Tuyết Mai [79, tr.187] cho rằng đây là hình thức THPL trong đó chủ thể có thẩm quyền tổ chức cho chủ thể khác thực hiện quy định pháp luật hoặc trực tiếp căn cứ vào quy định đó để ban hành quyết định làm phát sinh, thay đổi, đình chỉ hoặc chấm dứt quan hệ pháp luật cụ thể theo một trình tự, thủ tục nhất định. Từ các quan niệm này, có thể thấy áp dụng pháp luật là hoạt động mang tính cá biệt hóa quy phạm pháp luật, được tiến hành theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định, nhằm bảo đảm các quy phạm được thực thi nghiêm chỉnh, thống nhất và đầy đủ đối với từng cá nhân, tổ chức cụ thể.

Về phương diện lý luận, áp dụng pháp luật được tiến hành khi cần có sự can thiệp của chủ thể có thẩm quyền để tổ chức cho các chủ thể khác thực hiện pháp luật hoặc để ban hành quyết định cá biệt giải quyết một vụ việc cụ thể. Hoạt động này thường được

thực hiện trong các trường hợp như: cần xác lập quyền và nghĩa vụ pháp lý cụ thể mà chúng không tự phát sinh nếu thiếu quyết định của cơ quan có thẩm quyền; cần xử lý vi phạm pháp luật; cần giải quyết tranh chấp, khiếu nại, tố cáo; hoặc cần kiểm tra, xác nhận sự tồn tại hay không tồn tại của một sự kiện pháp lý nhất định.

Áp dụng pháp luật có những đặc điểm cơ bản: do chủ thể có thẩm quyền thực hiện; mang tính quyền lực nhà nước; được tiến hành theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định; kết quả thường là quyết định cá biệt có giá trị bắt buộc đối với đối tượng áp dụng; và phải bảo đảm tính hợp pháp, hợp lý, công bằng, khách quan. Đối với cơ quan nhà nước và người có thẩm quyền, áp dụng pháp luật vừa là quyền hạn, vừa là trách nhiệm pháp lý được Nhà nước giao.

Từ cách tiếp cận đó, áp dụng pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là hình thức thực hiện pháp luật trong đó cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền căn cứ vào quy định pháp luật để ban hành quyết định hoặc thực hiện hành vi pháp lý cụ thể nhằm làm phát sinh, thay đổi, đình chỉ hoặc chấm dứt quan hệ pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ; đồng thời tổ chức cho các chủ thể liên quan thực hiện các quy định pháp luật trong lĩnh vực này.

Trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng, áp dụng pháp luật giữ vị trí trung tâm. Lý do là phần lớn quyền, lợi ích và địa vị pháp lý của người có tài năng trong hoạt động công vụ không tự phát sinh, mà phải thông qua quyết định của cơ quan hoặc người có thẩm quyền. Việc công nhận một cá nhân là người có tài năng, tuyển dụng, tiếp nhận, bổ nhiệm, bố trí, điều động, luân chuyển, biệt phái, cử đi đào tạo, quyết định chế độ đãi ngộ, khen thưởng, bảo vệ hoặc xử lý vi phạm đều là những biểu hiện cụ thể của áp dụng pháp luật.

Áp dụng pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ thường được tiến hành trong một số trường hợp cơ bản sau đây.

Thứ nhất, áp dụng pháp luật khi cần xác lập, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ pháp lý của chủ thể. Ví dụ, cơ quan có thẩm quyền ban hành quyết định công nhận một cá nhân là người có tài năng; quyết định tuyển dụng, tiếp nhận vào công chức; quyết định bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo, quản lý; quyết định cử đi đào tạo, bồi dưỡng; hoặc quyết định chấm dứt hưởng một chính sách ưu đãi khi không còn đáp ứng điều kiện luật định.

Thứ hai, áp dụng pháp luật khi tổ chức thực hiện các chính sách cụ thể về thu hút, sử dụng, đãi ngộ và phát triển người có tài năng. Ví dụ, cơ quan có thẩm quyền căn cứ vào quy định pháp luật để quyết định mức phụ cấp, chế độ hỗ trợ, điều kiện làm việc, phân công nhiệm vụ, giao đề tài, giao dự án hoặc bố trí người có tài năng vào vị trí việc làm phù hợp với năng lực.

Thứ ba, áp dụng pháp luật khi có hành vi vi phạm pháp luật trong quá trình thu hút, trọng dụng người có tài năng. Ví dụ, khi phát hiện việc tuyển chọn, bổ nhiệm, bố trí, đãi ngộ người có tài năng không đúng tiêu chuẩn, không đúng trình tự, thủ tục hoặc có dấu hiệu lợi dụng chính sách nhân tài để vụ lợi, cơ quan có thẩm quyền phải tiến hành kiểm tra, thanh tra, xử lý kỷ luật, xử lý hành chính hoặc chuyển hồ sơ cho cơ quan có thẩm quyền xử lý theo quy định.

Thứ tư, áp dụng pháp luật khi giải quyết khiếu nại, tố cáo, tranh chấp hoặc yêu cầu bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người có tài năng. Ví dụ, người có tài năng khiếu nại về việc không được hưởng chế độ phụ cấp, ưu đãi, đào tạo, bổ nhiệm hoặc bố trí công việc theo quy định; khi đó, cơ quan có thẩm quyền phải căn cứ vào pháp luật để thụ lý, xác minh, kết luận và ban hành quyết định giải quyết.

Thứ năm, áp dụng pháp luật trong hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng. Ví dụ, Bộ Nội vụ, các bộ, ngành, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc cơ quan có thẩm quyền tiến hành thanh tra, kiểm tra việc tuyển dụng, tiếp nhận, bổ nhiệm, đào tạo, đãi ngộ và sử dụng người có tài năng tại cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý; trên cơ sở đó ban hành kết luận, kiến nghị hoặc quyết định xử lý theo quy định pháp luật.

Có thể thấy, áp dụng pháp luật trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng vì đây là hình thức trực tiếp chuyển hóa quy phạm pháp luật thành quyết định cá biệt và hệ quả pháp lý cụ thể. Nếu áp dụng pháp luật đúng đắn, khách quan, minh bạch và kịp thời, chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng sẽ được hiện thực hóa hiệu quả. Ngược lại, nếu áp dụng pháp luật tùy tiện, hình thức, thiếu công bằng hoặc thiếu căn cứ pháp lý, chính sách nhân tài có thể bị biến dạng, tạo ra bất bình đẳng, làm suy giảm niềm tin của người có tài năng vào khu vực công và ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng nền công vụ.

Từ những phân tích trên có thể khẳng định, thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ được biểu hiện thông qua bốn hình thức cơ bản: tuân thủ pháp luật, chấp hành pháp luật, sử dụng pháp luật và

áp dụng pháp luật. Mỗi hình thức có nội dung, chủ thể và cơ chế vận hành riêng, nhưng đều có mối quan hệ chặt chẽ trong quá trình hiện thực hóa pháp luật.

Trong đó, tuân thủ pháp luật tạo ra giới hạn pháp lý nhằm phòng ngừa hành vi bị cấm; chấp hành pháp luật bảo đảm các nghĩa vụ pháp lý được thực hiện bằng hành vi tích cực; sử dụng pháp luật cho phép các chủ thể chủ động thực hiện quyền được pháp luật ghi nhận; còn áp dụng pháp luật giữ vai trò trung tâm trong việc cá biệt hóa quy phạm pháp luật, làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt các quan hệ pháp luật cụ thể. Sự vận hành đồng bộ của bốn hình thức này là điều kiện cần thiết để pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ được thực hiện nghiêm chỉnh, thống nhất và hiệu quả trong thực tiễn.

2.3. ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ

Điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là tổng thể các yếu tố cần thiết, có khả năng tác động đến quá trình tổ chức thực hiện pháp luật, nhằm bảo đảm cho các quy định pháp luật trong lĩnh vực này được triển khai đầy đủ, thống nhất, đúng mục tiêu và đạt hiệu quả thực chất. Các điều kiện này không chỉ tạo tiền đề cho việc đưa pháp luật vào đời sống công vụ, mà còn quyết định mức độ hiện thực hóa các chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ, phát triển và bảo vệ người có tài năng trong khu vực công.

Khác với một số lĩnh vực pháp luật chủ yếu điều chỉnh các hành vi pháp lý đơn lẻ, thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là quá trình phức hợp, liên quan đến nhiều chủ thể, nhiều khâu và nhiều nguồn lực. Do đó, hiệu quả thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này phụ thuộc đồng thời vào các điều kiện chính trị, pháp lý, tổ chức, kinh tế, công nghệ, văn hóa và xã hội. Các điều kiện này có quan hệ chặt chẽ với nhau, tạo thành môi trường bảo đảm để pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng không chỉ có hiệu lực hình thức, mà còn phát huy hiệu lực thực chất trong nền công vụ.

2.3.1. Điều kiện bảo đảm về chính trị

Điều kiện bảo đảm về chính trị trước hết thể hiện ở sự lãnh đạo của Đảng đối với quá trình xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Trong điều kiện chính trị - pháp lý của Việt Nam, sự lãnh đạo của Đảng là nhân tố định hướng cơ bản đối với chính sách cán bộ,

chính sách công vụ và chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực công.

Sự lãnh đạo về chính trị của Đảng được thể hiện ở nhận thức, quan điểm, chủ trương và quyết tâm chính trị của các cấp ủy, tổ chức đảng đối với công tác thu hút, trọng dụng người có tài năng. Các quan điểm này cần được thể hiện nhất quán trong các văn kiện, nghị quyết, kết luận và chỉ đạo của Đảng về công tác cán bộ, cải cách công vụ, xây dựng Nhà nước pháp quyền, đổi mới sáng tạo và phát triển nguồn nhân lực. Đây là cơ sở chính trị quan trọng để Nhà nước thể chế hóa thành pháp luật, chính sách và cơ chế tổ chức thực hiện cụ thể.

Về phương diện lý luận, điều kiện bảo đảm về chính trị không chỉ dừng lại ở việc xác lập chủ trương đúng đắn, mà còn bao hàm yêu cầu chuyển hóa chủ trương đó thành hệ thống quy định pháp luật và hoạt động tổ chức thực hiện trong thực tiễn. Nói cách khác, sự lãnh đạo của Đảng phải được hiện thực hóa thông qua trách nhiệm của cơ quan nhà nước, chính quyền địa phương, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và người đứng đầu trong việc phát hiện, thu hút, sử dụng, đãi ngộ và phát triển người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là nền tảng chính trị - tư tưởng quan trọng cho chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng ở Việt Nam. Người khẳng định: “Kiến thiết cần có nhân tài. Nhân tài nước ta dù chưa nhiều lắm, nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài ngày càng phát triển, càng thêm nhiều” [50, tr.114]. Tư tưởng này thể hiện rõ yêu cầu phải biết phát hiện, lựa chọn, bố trí và sử dụng đúng người có tài năng; đồng thời cho thấy nhân tài chỉ có thể được phát huy khi có cơ chế tổ chức phù hợp và môi trường sử dụng đúng đắn.

Kế thừa tư tưởng đó, Đảng ta luôn coi trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng người có tài năng. Nội dung này được thể hiện trong nhiều văn kiện quan trọng như Nghị quyết số 03-NQ/TW [2], văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX [1], Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X [3], Nghị quyết số 26-NQ/TW về công tác cán bộ [4] và Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Đặc biệt, Đại hội XIII xác định yêu cầu: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, có cơ chế đột phá để thu hút, trọng dụng nhân tài thúc đẩy đổi mới sáng tạo, ứng dụng mạnh mẽ khoa học công nghệ, nhất là những thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, tạo động lực mạnh mẽ cho phát triển nhanh và bền vững” [36, tr.45].

Những quan điểm trên là định hướng chính trị xuyên suốt cho việc ban hành và tổ chức thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Vì vậy, điều kiện bảo đảm về chính trị đòi hỏi không chỉ có chủ trương đúng, mà còn phải có sự thống nhất về nhận thức, sự quyết liệt trong chỉ đạo và cơ chế kiểm tra trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ và người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị. Khi điều kiện chính trị được bảo đảm vững chắc, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng mới có cơ sở để được thực hiện thống nhất, đồng bộ và hiệu quả.

2.3.2. Điều kiện về mức độ hoàn thiện của pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Điều kiện pháp lý là điều kiện nền tảng của thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Bảo đảm về pháp lý đòi hỏi phải có hệ thống quy định pháp luật đầy đủ, đồng bộ, thống nhất, phù hợp, khả thi và có chất lượng kỹ thuật lập pháp cao. Trong công cuộc đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: Quản lý bằng pháp luật đòi hỏi phải quan tâm xây dựng pháp luật, từng bước bổ sung và hoàn chỉnh hệ thống pháp luật.

Pháp luật giữ vai trò định hướng, điều chỉnh và là công cụ chủ yếu để tổ chức thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng. Nếu thiếu khung pháp lý đầy đủ, rõ ràng và khả thi, các hoạt động phát hiện, thu hút, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá và phát triển người có tài năng sẽ thiếu căn cứ triển khai. Ngược lại, nếu quy định pháp luật còn mâu thuẫn, chồng chéo, thiếu cụ thể hoặc không phù hợp với thực tiễn, quá trình thực hiện sẽ gặp khó khăn, làm giảm hiệu quả của chính sách và thậm chí có thể tạo ra sự tùy tiện trong áp dụng.

Mức độ hoàn thiện của pháp luật tác động trực tiếp đến chất lượng thực hiện pháp luật. Pháp luật chỉ có thể trở thành công cụ quản lý hữu hiệu khi xác định rõ đối tượng, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục, chính sách đãi ngộ, cơ chế sử dụng, trách nhiệm của chủ thể thực hiện và chế tài bảo đảm. Trong thời gian qua, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở Việt Nam từng bước được hoàn thiện thông qua các quy định trong pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, yêu cầu đặt ra là hệ thống pháp luật này phải tiếp tục được hoàn thiện theo hướng đồng bộ hơn, khả thi hơn và phù hợp hơn với yêu cầu phát triển nền công vụ hiện đại.

Để đánh giá mức độ hoàn thiện của pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ, có thể xem xét trên bốn phương diện cơ bản.

Thứ nhất, tính toàn diện. Tính toàn diện thể hiện ở việc hệ thống pháp luật phải bao quát đầy đủ các khâu của quá trình thu hút, trọng dụng người có tài năng, từ phát hiện, tạo nguồn, tuyển chọn, tiếp nhận, bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ, đào tạo, phát triển, tôn vinh, bảo vệ đến kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm. Một hệ thống pháp luật toàn diện sẽ hạn chế khoảng trống điều chỉnh, tạo cơ sở pháp lý đầy đủ để phát hiện đúng, sử dụng đúng và phát huy tối đa năng lực của người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Thứ hai, tính đồng bộ và thống nhất. Các quy định về thu hút, trọng dụng người có tài năng phải tương thích với các lĩnh vực pháp luật có liên quan, nhất là pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức, tổ chức bộ máy nhà nước, vị trí việc làm, ngân sách nhà nước, tiền lương, thi đua - khen thưởng, khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Tính đồng bộ giúp tránh tình trạng chồng chéo, mâu thuẫn hoặc không thống nhất về đối tượng, thẩm quyền, trình tự, thủ tục và chế độ áp dụng. Vì vậy, rà soát, hệ thống hóa và sửa đổi kịp thời các quy định liên quan là yêu cầu thường xuyên để bảo đảm hiệu quả thực hiện pháp luật.

Thứ ba, tính phù hợp và khả thi. Pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng phải phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, đặc điểm của nền công vụ, khả năng ngân sách, nhu cầu nhân lực chất lượng cao và đặc thù của từng ngành, lĩnh vực, địa phương. Quy định pháp luật nếu chỉ dừng ở nguyên tắc chung, thiếu nguồn lực bảo đảm hoặc không sát nhu cầu thực tiễn thì khó đi vào cuộc sống. Vì vậy, pháp luật cần kết hợp giữa chuẩn mực chung thống nhất và cơ chế linh hoạt, cho phép địa phương, cơ quan, đơn vị cụ thể hóa chính sách trong giới hạn thẩm quyền được pháp luật quy định.

Thứ tư, tính bảo đảm thực hiện. Đây là yếu tố quyết định để pháp luật không chỉ có hiệu lực hình thức mà còn được thi hành nghiêm chỉnh trong thực tế. Pháp luật cần quy định rõ trách nhiệm của từng chủ thể; cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá; chế độ báo cáo, công khai, minh bạch; cơ chế khen thưởng và xử lý vi phạm. Mọi hành vi vi phạm pháp luật trong quá trình thu hút, trọng dụng người có tài năng phải được xử lý theo pháp luật, không phụ thuộc vào ý chí chủ quan của bất kỳ cá nhân hay cơ quan nào. Tính bảo đảm thực hiện vì vậy là điều kiện quan trọng để tạo lập môi trường pháp

lý công bằng, minh bạch, khuyến khích tuân thủ và phòng ngừa lạm dụng chính sách nhân tài.

2.3.3. Điều kiện về năng lực thực hiện pháp luật của chủ thể có thẩm quyền liên quan

Thực hiện pháp luật nói chung và thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ nói riêng phụ thuộc trực tiếp vào năng lực của các chủ thể có thẩm quyền. Năng lực này được hiểu là khả năng nhận thức, vận dụng và tổ chức thực hiện pháp luật một cách đúng đắn, thống nhất, khách quan và hiệu quả trong thực tiễn công vụ.

Năng lực thực hiện pháp luật của chủ thể có thẩm quyền được cấu thành từ ba nhóm yếu tố cơ bản: kiến thức pháp luật, kỹ năng nghiệp vụ và phẩm chất công vụ. Kiến thức pháp luật giúp chủ thể hiểu đúng nội dung, phạm vi, nguyên tắc, thẩm quyền, trình tự, thủ tục và giới hạn pháp lý trong quá trình thu hút, trọng dụng người có tài năng. Kỹ năng nghiệp vụ giúp chủ thể tổ chức thực hiện các quy định pháp luật một cách linh hoạt, phù hợp với thực tiễn nhưng vẫn bảo đảm đúng pháp luật. Phẩm chất công vụ, bao gồm tinh thần trách nhiệm, sự khách quan, công tâm, liêm chính và tôn trọng thực tài, là điều kiện để việc thực hiện pháp luật không bị chi phối bởi quan hệ cá nhân, lợi ích cục bộ, tâm lý bình quân hoặc tư duy hình thức.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có thẩm quyền là cầu nối giữa pháp luật và đời sống công vụ. Họ vừa tham gia tham mưu xây dựng, hoàn thiện pháp luật, vừa trực tiếp tổ chức thực hiện và áp dụng pháp luật trong thực tiễn. Nếu đội ngũ này có năng lực chuyên môn vững vàng, bản lĩnh nghề nghiệp và ý thức trách nhiệm cao, pháp luật sẽ được thực hiện thống nhất, công bằng, minh bạch và hiệu quả. Ngược lại, nếu năng lực hạn chế, nhận thức pháp luật chưa đầy đủ hoặc thiếu phẩm chất công vụ, việc thực hiện pháp luật dễ rơi vào tình trạng tùy tiện, hình thức, không thống nhất hoặc kém hiệu quả.

Trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng, năng lực của chủ thể thực hiện càng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Việc xác định ai là người có tài năng, đánh giá năng lực và thành tích, lựa chọn hình thức thu hút phù hợp, bố trí đúng vị trí việc làm, quyết định chế độ đãi ngộ, theo dõi kết quả công hiến và kiểm tra việc thực hiện đều đòi hỏi sự am hiểu pháp luật, năng lực chuyên môn về tổ chức cán bộ và khả năng đánh giá con người một cách khách quan. Đây cũng là lĩnh vực dễ phát sinh cảm tính,

lợi ích nhóm, cục bộ địa phương hoặc tâm lý e ngại người giỏi nếu thiếu cơ chế tổ chức chuyên nghiệp và đội ngũ thực hiện có năng lực.

Vì vậy, bảo đảm năng lực thực hiện pháp luật của các chủ thể có thẩm quyền đòi hỏi phải thường xuyên tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật; bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ về công tác tổ chức cán bộ; nâng cao năng lực đánh giá nhân tài; tăng cường đạo đức công vụ và trách nhiệm giải trình. Đồng thời, cần có cơ chế kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật để kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý những hành vi vi phạm. Khi năng lực của chủ thể thực hiện được bảo đảm, pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng mới có điều kiện được thực thi đúng mục tiêu, đúng đối tượng và đạt hiệu quả thực chất.

2.3.4. Điều kiện bảo đảm kinh tế, công nghệ, văn hóa và xã hội

Thực hiện pháp luật là quá trình các chủ thể chuyển hóa quy định pháp luật thành hành vi thực tế. Do đó, hiệu quả thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ chịu sự tác động mạnh mẽ của bối cảnh kinh tế, trình độ công nghệ, môi trường văn hóa và các điều kiện xã hội nơi pháp luật được vận hành.

Về điều kiện kinh tế, khả năng phát triển kinh tế quyết định trực tiếp đến việc phân bổ nguồn lực, đặc biệt là nguồn lực tài chính cho chính sách thu hút, đãi ngộ và phát triển người có tài năng. Một nền kinh tế phát triển tạo điều kiện cho ngân sách nhà nước có khả năng bố trí kinh phí ổn định để thực hiện trợ cấp thu hút, phụ cấp tăng thêm, hỗ trợ nhà ở, đào tạo, bồi dưỡng, trang bị phương tiện làm việc và các chế độ khuyến khích khác. Ngược lại, nếu nguồn lực tài chính hạn chế, các quyền và lợi ích của người có tài năng dù được pháp luật ghi nhận cũng khó được bảo đảm đầy đủ trong thực tế. Vì vậy, điều kiện kinh tế là nền tảng vật chất quan trọng để chính sách pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng có tính khả thi.

Về điều kiện công nghệ, hạ tầng số và các công cụ quản lý hiện đại ngày càng trở thành điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng thực hiện pháp luật. Công nghệ không chỉ hỗ trợ về mặt kỹ thuật, mà còn góp phần bảo đảm tính minh bạch, khách quan, hiệu quả và khả năng kiểm soát trong toàn bộ quá trình thu hút, trọng dụng người có tài năng.

Trong khâu thu hút và tuyển dụng, công nghệ số làm thay đổi phương thức tiếp cận, sàng lọc và lựa chọn nhân tài. Việc số hóa quy trình tuyển dụng, tổ chức thi tuyển trực tuyến, ứng dụng phần mềm sàng lọc hồ sơ, đánh giá năng lực và xây dựng cơ sở dữ liệu nhân lực chất lượng cao cho phép cơ quan nhà nước mở rộng nguồn ứng viên,

tiếp cận chuyên gia, trí thức, du học sinh, người Việt Nam ở nước ngoài và nhân tài từ khu vực tư. Cơ sở dữ liệu nhân tài thống nhất, liên thông còn giúp cơ quan nhà nước chủ động phát hiện, kết nối và đặt hàng nhân tài thay vì chỉ thụ động chờ ứng viên tham gia tuyển dụng.

Trong khâu bố trí và sử dụng, các nền tảng quản trị nhân lực số, hệ thống quản lý vị trí việc làm và dữ liệu năng lực giúp cơ quan có thẩm quyền bố trí người có tài năng phù hợp hơn với yêu cầu công việc. Công nghệ cũng hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng theo hướng cá thể hóa thông qua học liệu số, nền tảng học tập trực tuyến và công cụ cộng tác số, qua đó góp phần tạo môi trường làm việc linh hoạt, giảm thủ tục hành chính và tăng khả năng phát huy năng lực của người có tài năng.

Trong khâu đánh giá, hệ thống đánh giá dựa trên dữ liệu, chỉ số kết quả công việc và cơ chế phản hồi đa chiều giúp kết quả đánh giá phản ánh thực chất hơn hiệu quả công vụ. Việc số hóa và liên thông kết quả đánh giá là cơ sở quan trọng để gắn đánh giá với đãi ngộ, đề bạt, trọng dụng và phát triển người có tài năng, đồng thời góp phần khắc phục tình trạng đánh giá hình thức, nể nang hoặc cảm tính.

Trong khâu kiểm tra, giám sát, công nghệ tạo lập các kênh giám sát điện tử, công khai hóa quá trình thực hiện chính sách trên môi trường số, hỗ trợ phát hiện sớm sai phạm trong tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng và đãi ngộ người có tài năng. Các nền tảng tiếp nhận phản ánh, kiến nghị của người dân, tổ chức và chính người có tài năng cũng góp phần mở rộng giám sát xã hội, tăng cường trách nhiệm giải trình của cơ quan công quyền.

Về điều kiện văn hóa, hệ thống giá trị, chuẩn mực, niềm tin và thói quen ứng xử trong xã hội và trong nền công vụ có tác động sâu sắc đến nhận thức, thái độ và hành vi của các chủ thể thực hiện pháp luật. Một môi trường văn hóa đề cao học vấn, năng lực, sáng tạo, liêm chính và cống hiến sẽ tạo nền tảng thuận lợi cho việc thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng. Ngược lại, nếu môi trường công vụ còn nặng tính bình quân, hình thức, khép kín, e ngại người giỏi hoặc chưa coi trọng kết quả thực chất, pháp luật dù tiến bộ cũng khó phát huy hiệu quả đầy đủ.

Văn hóa thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong công vụ không thể hình thành trong thời gian ngắn, mà là kết quả của quá trình tích lũy lâu dài thông qua giáo dục, nêu gương, kiểm soát quyền lực và đổi mới phương thức quản trị nhân sự công. Trong quá trình đó, vai trò của người đứng đầu có ý nghĩa đặc biệt

quan trọng. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị nếu có tư duy trọng thực tài, dám sử dụng người giỏi, biết bảo vệ người đổi mới, sáng tạo thì sẽ tạo được môi trường thuận lợi để chính sách nhân tài được thực hiện thực chất. Ngược lại, nếu người đứng đầu thiếu quyết tâm, ngại đổi mới hoặc bị chi phối bởi tư duy an toàn, bình quân, thì pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng khó đi vào đời sống công vụ.

Về điều kiện xã hội, cần xem xét trên ba phương diện cơ bản: môi trường công vụ, nhận thức xã hội và ý thức pháp luật của các chủ thể. Trước hết, môi trường công vụ là không gian xã hội trực tiếp nơi các quy định pháp luật được thực hiện. Một môi trường công vụ chuyên nghiệp, minh bạch, dân chủ, đề cao trách nhiệm và kết quả sẽ tạo điều kiện để các chủ thể thực hiện đúng quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của mình.

Bên cạnh đó, nhận thức xã hội về giá trị của người có tài năng ảnh hưởng lớn đến mức độ ủng hộ và hiệu quả thực hiện pháp luật. Khi xã hội, cơ quan công quyền và đội ngũ công vụ nhìn nhận đúng vai trò của người có tài năng đối với phát triển quốc gia, địa phương và nền công vụ, việc thu hút, trọng dụng nhân tài sẽ có cơ sở xã hội thuận lợi hơn. Ngược lại, tâm lý cào bằng, đố kỵ, nghi ngại hoặc thiếu niềm tin vào chính sách nhân tài có thể trở thành rào cản làm suy giảm hiệu quả thực hiện pháp luật.

Cuối cùng, ý thức pháp luật của các chủ thể có vai trò trực tiếp đối với hiệu quả thực hiện pháp luật. Dù hệ thống pháp luật có hoàn thiện đến đâu, nếu các chủ thể thiếu ý thức tuân thủ, thiếu trách nhiệm hoặc không nhận thức đầy đủ về quyền và nghĩa vụ của mình thì pháp luật khó được thi hành nghiêm chỉnh. Đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ, ý thức pháp luật giúp họ nhận thức đúng quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm và giới hạn pháp lý trong quá trình cống hiến. Đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền, ý thức pháp luật là điều kiện để quá trình thu hút, trọng dụng được thực hiện công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật.

Từ những phân tích trên có thể thấy, điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ là một hệ thống điều kiện có quan hệ chặt chẽ với nhau. Trong đó, điều kiện chính trị giữ vai trò định hướng; điều kiện pháp lý giữ vai trò nền tảng; năng lực của chủ thể thực hiện giữ vai trò quyết định trực tiếp; còn các điều kiện kinh tế, công nghệ, văn hóa và xã hội tạo môi trường, nguồn lực và động lực để pháp luật được hiện thực hóa một cách đầy đủ, thực chất và hiệu quả.

2.4. THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO ĐỐI VỚI VIỆT NAM

2.4.1. Kinh nghiệm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ của một số nước (Nhật Bản, Singapore, Trung Quốc, Pháp)

Việc nghiên cứu kinh nghiệm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở một số quốc gia có ý nghĩa quan trọng trong việc nhận diện những mô hình pháp lý, cơ chế tổ chức thực hiện và điều kiện bảo đảm có thể tham khảo cho Việt Nam. Trong phạm vi luận án, Nhật Bản, Singapore, Trung Quốc và Pháp được lựa chọn khảo cứu vì đây là những quốc gia đại diện cho các mô hình quản trị công vụ khác nhau, đồng thời đều có những kinh nghiệm nổi bật trong phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ và phát triển nhân tài trong khu vực công.

Pháp đại diện cho mô hình hành chính công có mức độ pháp luật hóa cao, dựa trên chế độ chức nghiệp, thi tuyển cạnh tranh và đào tạo công vụ chuyên sâu. Nhật Bản là mô hình Á Đông tiêu biểu, kết hợp giữa truyền thống công vụ ổn định, đạo đức phụng sự, chế độ phát triển công chức dài hạn với các cải cách nhằm nâng cao tính cạnh tranh và hiệu quả. Trung Quốc có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam về thể chế chính trị, vai trò lãnh đạo của Đảng và cấu trúc tổ chức bộ máy nhà nước, đồng thời đã triển khai nhiều cải cách mạnh mẽ trong phân loại công chức, phát triển nhân tài và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Singapore là mô hình thành công điển hình trong xây dựng nền công vụ tinh hoa, trong đó Nhà nước chủ động cạnh tranh với khu vực tư nhân để thu hút người tài thông qua chế độ đãi ngộ cao, môi trường làm việc minh bạch, cơ chế lựa chọn nghiêm ngặt và trách nhiệm giải trình rõ ràng.

Việt Nam đang xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, hướng tới nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả và phục vụ nhân dân. Do đó, việc khảo cứu kinh nghiệm của các quốc gia nêu trên có giá trị tham khảo thiết thực. Điểm chung của các nước này là đều đặt chính sách nhân tài công vụ trong khuôn khổ pháp luật rõ ràng, gắn với cơ chế tuyển chọn dựa trên năng lực, sử dụng theo vị trí, đào tạo có hệ thống, đãi ngộ tương xứng và kiểm soát chặt chẽ trách nhiệm công vụ. Những kinh nghiệm đó có thể cung cấp luận cứ quan trọng cho Việt Nam trong quá trình hoàn thiện pháp luật và bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng

dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ, nhất là trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực chất lượng cao giữa khu vực công và khu vực tư, giữa trong nước và quốc tế.

2.4.1.1. Nhật Bản

Nhật Bản là quốc gia có truyền thống xây dựng nền công vụ theo hướng chuyên nghiệp, ổn định và đề cao năng lực thực chất. Kinh nghiệm nổi bật của Nhật Bản trong thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng thể hiện ở ba phương diện cơ bản: tuyển dụng cạnh tranh, đào tạo phát triển theo lộ trình dài hạn và sử dụng công chức thông qua cơ chế luân chuyển có hệ thống [136, 137].

Trước hết, Nhật Bản xây dựng hệ thống tuyển dụng công chức dựa trên thi tuyển cạnh tranh nghiêm ngặt và phân tầng rõ ràng. Viện Nhân sự Quốc gia Nhật Bản là cơ quan có vai trò trung tâm trong việc tổ chức thi tuyển và bảo đảm tính khách quan của quá trình lựa chọn công chức. Hàng năm, Viện Nhân sự Quốc gia (NPA), cơ quan nhà nước độc lập với các bộ, tổ chức ba kỳ thi: kỳ thi tuyển công chức loại I (Công chức vị trí Tổng hợp, cấp cao), loại II và loại III (Vị trí Phổ thông, cấp thấp hơn). Những ứng viên đạt tiêu chuẩn trong kỳ thi loại I được đào tạo để phát triển thành lãnh đạo tương lai.

Các kỳ thi này có tỷ lệ cạnh tranh cao, thu hút chủ yếu những sinh viên xuất sắc từ các trường đại học danh tiếng, đặc biệt trong các lĩnh vực luật, kinh tế, hành chính và kỹ thuật. Kỳ thi loại I thường tổ chức vào tháng 6 hàng năm, với khoảng 1.700 đến 2.000 công chức được tuyển chọn. Con số này nghe có vẻ nhiều, nhưng số người đăng ký cao gấp hơn 50 lần, tỷ lệ cạnh tranh dao động từ 1/10 đến 1/20 [136], [137]. Phần lớn thí sinh trúng tuyển là sinh viên xuất sắc từ các trường đại học danh tiếng, duy trì thành tích cao trong suốt quá trình học. Đáng chú ý, có đến một nửa số người đỗ kỳ thi loại I là sinh viên ưu tú từ Đại học Tokyo, chủ yếu thuộc chuyên ngành luật và kinh tế, chiếm khoảng 10 đến 20% tổng số thí sinh đỗ kỳ thi Dịch vụ Toàn diện hàng năm [136].

Trong tổng số hơn 1000 cán bộ được tuyển dụng hàng năm, khoảng một nửa trong số đó là công chức hành chính, trong khi phần còn lại là công chức chuyên môn kỹ thuật. Các công chức hành chính thường xuất phát từ các khoa luật và kinh tế, và đa phần đều có khả năng trở thành lãnh đạo cấp cao tại các bộ ngành. Đối với công chức chuyên môn kỹ thuật, họ cũng có cơ hội đảm nhiệm vị trí lãnh đạo trong một số bộ liên quan đến lĩnh vực khoa học kỹ thuật và khoa học tự nhiên như Bộ Giao thông Vận tải, Bưu điện, Xây dựng và Nông nghiệp... Sau khi vượt qua kỳ thi loại I, những cán bộ

này sẽ được phép lựa chọn nơi làm việc của mình. Tuy nhiên, ở một vài bộ có lượng ứng viên đông đảo, họ sẽ phải tham gia thi tuyển lần nữa. Tại Nhật Bản, Bộ Tài chính, Bộ Công nghiệp và Thương mại Quốc tế cùng Bộ Ngoại giao và Cục Kinh tế Kế hoạch là những cơ quan có sự cạnh tranh khốc liệt nhất [91].

Điểm đáng chú ý trong mô hình Nhật Bản là tuyển dụng công chức không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu nhân sự trước mắt, mà còn gắn với chiến lược tạo nguồn lãnh đạo dài hạn cho bộ máy nhà nước. Những người trúng tuyển vào nhóm công chức cấp cao được xem là nguồn nhân lực ưu tú, có khả năng đảm nhận các vị trí quan trọng trong các bộ, ngành sau quá trình rèn luyện, đào tạo và thử thách. Như vậy, thu hút người có tài năng trong công vụ ở Nhật Bản được đặt trong một chu trình phát triển nhân sự dài hạn, chứ không chỉ là một hành vi tuyển dụng đơn lẻ.

Sau tuyển dụng, Nhật Bản đặc biệt chú trọng đào tạo và phát triển công chức thông qua sự kết hợp giữa đào tạo tập trung và đào tạo trong thực tiễn. Viện Nhân sự Quốc gia tổ chức các khóa bồi dưỡng liên bộ cho công chức ở các cấp độ khác nhau, từ công chức mới tuyển dụng đến cấp trưởng phòng. Các khóa đào tạo này không chỉ cung cấp kiến thức hành chính, kinh tế, chính trị trong nước và quốc tế, mà còn tạo điều kiện hình thành mạng lưới quan hệ hợp tác liên bộ, giúp công chức phát triển tầm nhìn quản lý vĩ mô.

Theo mô hình phát triển nhân lực của Nhật Bản, công chức lãnh đạo được đào tạo thông qua hai phương thức song hành: đào tạo qua luân chuyển công việc và đào tạo tập trung. Viện Nhân sự Quốc gia (NPA) tổ chức các khóa bồi dưỡng liên bộ cho từng cấp bậc (từ chuyên viên mới đến cấp trưởng phòng) nhằm xây dựng mạng lưới kết nối và tầm nhìn quản lý vĩ mô. Sau khi được phân về các bộ, công chức trẻ trải qua hai giai đoạn hình thành năng lực. Đầu tiên là tích lũy kinh nghiệm thực tế tại nhiều cơ quan, cả trong và ngoài bộ. Tiếp theo là tham gia các khóa tập huấn, bồi dưỡng định kỳ, mỗi khóa kéo dài 4 đến 5 tuần, cập nhật kiến thức về hành chính, kinh tế chính trị trong nước và quốc tế. Tại cấp trưởng phòng, các khóa bồi dưỡng do NPA tổ chức còn tạo thêm cơ hội xây dựng mối quan hệ hợp tác liên bộ, điều ít hệ thống công vụ nào làm được một cách có hệ thống như vậy [136] [137].

Về khía cạnh đào tạo chuyên môn, các công chức trẻ có năng lực (có tiềm năng) trong năm đầu tiên sẽ được phân bổ vào phòng tư liệu, chủ yếu thực hiện nhiệm vụ tập sự. Đến năm thứ ba, có khả năng từ 5 đến 6 người sẽ được cử đi nước ngoài trong thời gian từ 2 đến 3 năm để theo học các chương trình về quản lý kinh doanh hoặc kinh tế

tại những trường đại học uy tín. Những người còn lại sẽ được miễn trừ khỏi công việc hiện tại để tham gia khóa đào tạo kéo dài khoảng 300 tiết, mỗi tiết kéo dài 3 giờ, với nội dung gồm kinh tế học vĩ mô, vi mô, thống kê, kế toán và tài chính.

Sau giai đoạn bồi dưỡng từ ba đến bốn năm, các chuyên viên trẻ xuất sắc trong lĩnh vực tài chính đạt trình độ chuyên môn cao về kinh tế học. Họ được bổ nhiệm làm trưởng nhóm tại các đơn vị thuộc Bộ. Sau hai năm công tác, họ được điều động đến các địa phương, đảm nhiệm vị trí giám đốc cơ quan thuế. Vị trí này thường do các công chức có thâm niên, trúng tuyển kỳ thi loại II đảm nhiệm. Mỗi năm, Bộ Tài chính dành hai mươi lăm chỉ tiêu để tuyển chọn nhân sự trẻ. Sau một năm, họ được điều chuyển về Bộ, giữ chức vụ phó phòng và tham gia vào quá trình hoạch định chính sách.

Bên cạnh đào tạo tập trung, công chức trẻ có năng lực còn được luân chuyển qua nhiều vị trí, cơ quan và cấp quản lý khác nhau. Cơ chế luân chuyển này giúp họ tích lũy kinh nghiệm đa dạng, hiểu được sự vận hành của bộ máy nhà nước từ nhiều góc độ và hình thành năng lực tham mưu, điều hành chính sách ở tầm rộng. Đối với một số lĩnh vực quan trọng như tài chính, kinh tế, ngoại giao hoặc kỹ thuật, công chức ưu tú còn có cơ hội được cử đi đào tạo ở nước ngoài hoặc đảm nhiệm nhiệm vụ tại địa phương, cơ quan đối ngoại, tổ chức liên quan đến bộ, ngành.

Họ luân chuyển qua nhiều phòng ban, đảm nhận các nhiệm vụ khác nhau, mỗi vị trí khoảng hai năm. Mục đích là để họ nắm vững các chính sách của Bộ và có tầm nhìn bao quát, toàn diện hơn khi đưa ra quyết định, cân nhắc kỹ lưỡng lợi ích và tác động đa chiều đến các lĩnh vực liên quan. Sau giai đoạn rèn luyện, các công chức ưu tú được biệt phái về các tỉnh, thành, đảm nhiệm vị trí phó trưởng phòng thuộc Bộ, hoặc đảm nhận vai trò tham tán kinh tế tại nước ngoài. Sau khoảng thời gian từ ba đến bốn năm, họ được điều chuyển trở lại, giữ chức Trưởng phòng trong vòng sáu năm, luân chuyển qua nhiều phòng ban khác nhau.

Tiếp theo đó, họ được giao trọng trách trưởng tại địa phương, đây là cột mốc mà phần lớn những người vượt qua kỳ thi loại I đều đạt được. Một số cá nhân xuất chúng hơn có thể được bổ nhiệm làm trưởng các đơn vị cấp Bộ, hoặc được sắp xếp làm việc tại các tổ chức liên kết chặt chẽ với Bộ Tài chính, hoặc giữ vị trí giám đốc các công ty tư nhân. Trong số các vụ trưởng, những người có năng lực vượt trội sẽ được đề bạt làm trợ lý bộ trưởng, và sau đó là thứ trưởng.

Kinh nghiệm Nhật Bản cho thấy, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ không chỉ thể hiện ở việc bổ nhiệm nhanh hoặc đãi ngộ cao, mà quan trọng

hơn là thiết kế được một lộ trình phát triển nghề nghiệp có tính hệ thống. Người có tài năng được thử thách qua nhiều vị trí, được bồi dưỡng liên tục, được đánh giá qua kết quả công tác và từng bước được giao các nhiệm vụ có độ phức tạp cao hơn. Đây là mô hình trọng dụng dựa trên quá trình rèn luyện, tích lũy năng lực và kiểm chứng thực tiễn.

2.4.1.2. Singapore

Singapore là một trong những quốc gia thành công nhất trong xây dựng nền công vụ tinh hoa và thu hút người có tài năng vào khu vực công. Kinh nghiệm của Singapore thể hiện rõ ở ba điểm nổi bật: tuyển chọn nhân tài dựa trên năng lực và triển vọng cống hiến, đầu tư mạnh cho tạo nguồn lãnh đạo công vụ, và thiết kế chế độ đãi ngộ cạnh tranh gắn với liêm chính, hiệu quả [133].

Trước hết, Singapore xác định nhân tài là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia và chất lượng quản trị công. Chính phủ Singapore chủ trương thu hút người có năng lực không phân biệt quốc tịch, chủng tộc hay xuất thân, miễn là đáp ứng yêu cầu về trình độ, kỹ năng và khả năng cống hiến. Tư duy meritocracy trong công vụ Singapore không dừng ở thành tích học tập, mà ngày càng chuyển sang đánh giá năng lực thực chất, kỹ năng thực hành và kết quả đóng góp. Đây là sự điều chỉnh quan trọng, bởi bằng cấp chỉ là một dấu hiệu ban đầu, không thể thay thế cho năng lực thực thi trong môi trường quản trị phức tạp [125].

Cơ chế nổi bật nhất của Singapore là hệ thống học bổng công vụ do Ủy ban Dịch vụ Công lựa chọn và quản lý. Những ứng viên xuất sắc được cấp học bổng toàn phần để theo học tại các trường đại học hàng đầu thế giới, sau đó cam kết phục vụ trong khu vực công trong một thời hạn nhất định. Cơ chế này giúp Nhà nước chủ động phát hiện, đào tạo và ràng buộc trách nhiệm cống hiến của nhân tài từ rất sớm. Sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, nhiều người được bố trí vào dịch vụ hành chính (Administrative Service), một hệ thống được thiết kế để đào tạo lãnh đạo công vụ có tầm nhìn toàn chính phủ và khả năng điều phối chính sách liên ngành.

Singapore cũng đặc biệt chú trọng luân chuyển và phát triển năng lực liên ngành cho đội ngũ công chức tài năng. Những người thuộc nhóm lãnh đạo tiềm năng được bố trí làm việc qua nhiều bộ, ngành và lĩnh vực khác nhau như kinh tế, xã hội, hạ tầng, an ninh, công nghệ thông tin. Cách làm này giúp họ có khả năng nhận diện vấn đề công từ nhiều chiều cạnh, không bị giới hạn bởi tư duy cục bộ ngành, đồng thời hình thành năng lực hoạch định chính sách tổng hợp [120] [145] [146].

Điểm đặc sắc khác của Singapore là chế độ đãi ngộ cao và minh bạch. Singapore coi lương cạnh tranh là công cụ quan trọng để thu hút người giỏi từ khu vực tư vào khu vực công, đồng thời giảm động cơ tham nhũng và bảo đảm tính liêm chính của đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Chính sách “lương sạch” được thiết kế trên cơ sở công khai, minh bạch, không dựa vào đặc quyền ẩn hoặc lợi ích không chính thức. Nhờ đó, công chức và lãnh đạo công vụ có điều kiện toàn tâm cho công việc, trong khi xã hội có cơ sở giám sát rõ ràng đối với thu nhập và trách nhiệm của họ.

Singapore quy định mức lương tối thiểu cho các chuyên gia nước ngoài (thẻ Employment Pass) hiện là 5.600 SGD/tháng (tăng theo độ tuổi và lĩnh vực), và với những NTN hàng đầu (như diện ONE Pass), họ được hưởng nhiều đặc quyền như thời hạn thị thực 5 năm, được phép đưa gia đình sang sinh sống và có lộ trình thuận lợi để trở thành thường trú nhân [120] [125].

Singapore không chỉ thu hút NTN mà còn xây dựng niềm tin rằng những người xuất sắc luôn được giữ những vị trí quan trọng. NTN không chỉ mong muốn thu nhập. Họ khao khát được công hiến, được tôn trọng và được ghi nhận xứng đáng. Từ nhận thức đó, Singapore thiết lập nhiều chính sách để phát huy tối đa năng lực của người có tài, trong đó chế độ lương cao là công cụ trọng tâm [135] [147].

Singapore áp dụng chính sách trả lương cạnh tranh nhằm thu hút những người tài năng nhất từ khu vực tư nhân vào chính phủ và duy trì sự liêm chính. Theo sách trắng của Chính phủ Singapore, mức lương của các Bộ trưởng được xác định dựa trên mức thu nhập trung bình của 1.000 người có thu nhập cao nhất trong khu vực tư nhân (với mức khấu trừ 40% cho tinh thần công vụ). Năm 2024, Thủ tướng Singapore nhận mức lương khoảng 2,2 triệu SGD (tương đương 1,69 triệu USD), cao nhất thế giới. Các Bộ trưởng Singapore có mức lương cao hơn tất cả các Bộ trưởng ở những quốc gia phát triển. Singapore áp dụng chính sách “lương sạch” và định mức lương của các Bộ trưởng theo công thức “Benchmark”: minh bạch, không có khoản thu nhập ngầm, không có đặc quyền ẩn [135] [143] [147] [153]. Chính sách này nhằm mục đích giảm thiểu tình trạng tham nhũng, nâng cao tính minh bạch trong hoạt động của chính phủ, đồng thời khuyến khích các Bộ trưởng toàn tâm toàn ý cống hiến cho công tác quản lý và xây dựng chính sách, không bị phân tán bởi áp lực kinh tế cá nhân. [128].

Bên cạnh thu hút và đãi ngộ, Singapore còn đầu tư mạnh vào giáo dục và phát triển nguồn nhân lực. Hệ thống giáo dục chất lượng cao tạo nền tảng xã hội cho chính sách nhân tài, đồng thời hình thành văn hóa trọng tri thức, trọng kỹ năng và trọng hiệu

qua. Kinh nghiệm Singapore cho thấy, thu hút nhân tài công vụ không thể tách rời chiến lược giáo dục, đào tạo, chính sách thị thực, môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ và cơ chế kiểm soát liêm chính.

2.4.1.3. Trung Quốc

Kinh nghiệm của Trung Quốc có giá trị tham khảo quan trọng đối với Việt Nam do có nhiều điểm tương đồng về thể chế chính trị, vai trò lãnh đạo của Đảng và định hướng phát triển nguồn nhân lực phục vụ hiện đại hóa đất nước. Tư tưởng thu hút và trọng dụng nhân tài trong cải cách mở cửa của Trung Quốc gắn liền với quan điểm “tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài” [37, tr.7, 35, 40]. Theo đó, nhân tài được xem là lực lượng then chốt của hiện đại hóa xã hội chủ nghĩa, là chủ thể thực tiễn quyết định chất lượng phát triển quốc gia.

Trung Quốc đặc biệt nhấn mạnh nguyên tắc kết hợp giữa đức và tài trong lựa chọn, sử dụng cán bộ. Tài năng không được nhìn nhận thuần túy như năng lực chuyên môn, mà phải gắn với phẩm chất chính trị, đạo đức, trách nhiệm xã hội và khả năng phục vụ mục tiêu phát triển quốc gia. Nguyên tắc “đức tài kiêm bị” và “tùy tài dụng nhân” trở thành định hướng quan trọng trong công tác cán bộ, vừa bảo đảm yêu cầu chính trị, vừa chú trọng sử dụng con người theo đúng năng lực, sở trường.

Trong phát hiện và tuyển chọn nhân tài, Trung Quốc áp dụng nhiều phương thức đa dạng như thi tuyển, phỏng vấn, điều tra, công khai thông tin trên phương tiện truyền thông, tìm kiếm tác giả các công trình khoa học nổi bật, khuyến khích tiến cử và tự ứng cử. Việc đa dạng hóa phương thức phát hiện nhân tài giúp mở rộng nguồn tuyển chọn, tránh phụ thuộc duy nhất vào con đường hành chính truyền thống. Đồng thời, Trung Quốc chú trọng xây dựng môi trường cạnh tranh lành mạnh giữa các cá nhân có tài năng, hạn chế tư duy bình quân chủ nghĩa trong sử dụng cán bộ [97] [101].

Về trọng dụng, Trung Quốc tập trung vào việc giao vị trí tương xứng với năng lực, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người có tài năng, tối ưu hóa phân bổ nhân lực giữa các vùng, các ngành và khuyến khích trí thức, chuyên gia ở nước ngoài trở về đóng góp cho đất nước. Cách tiếp cận này cho thấy trọng dụng nhân tài không chỉ là vấn đề đãi ngộ cá nhân, mà còn là vấn đề phân bổ chiến lược nguồn lực con người cho phát triển quốc gia, nhất là trong các lĩnh vực khoa học - công nghệ, tài chính, quản lý và đổi mới sáng tạo.

Một kinh nghiệm đáng chú ý khác là Trung Quốc coi việc thu hút nhân tài từ nước ngoài, đặc biệt là trí thức Hoa kiều, là một phần quan trọng của chiến lược hiện

đại hóa. Các chương trình khuyến khích nhân tài hồi hương được thiết kế nhằm đưa tri thức, kinh nghiệm quản lý và năng lực khoa học - công nghệ quốc tế vào phục vụ các ngành, lĩnh vực then chốt [56]. Đối với Việt Nam, đây là bài học có ý nghĩa trong việc thiết kế cơ chế pháp lý thu hút người Việt Nam ở nước ngoài, chuyên gia quốc tế và nhân lực chất lượng cao từ khu vực tư nhân tham gia hoạt động công vụ hoặc đóng góp cho khu vực công theo hình thức linh hoạt [38] [102].

2.4.1.4. Pháp

Pháp là quốc gia tiêu biểu cho mô hình hành chính công chức nghiệp, pháp luật hóa cao và chú trọng đào tạo công vụ chuyên sâu. Kinh nghiệm của Pháp nổi bật ở cơ chế thi tuyển cạnh tranh, đào tạo công chức lãnh đạo theo mô hình thực hành và bảo đảm sự đa dạng về nguồn tuyển chọn.

Mô hình đào tạo và tuyển dụng công chức cao cấp của Pháp trước đây gắn liền với Trường Hành chính Quốc gia, sau đó được chuyển đổi thành Viện Dịch vụ Công Quốc gia [141]. Điểm đặc trưng của mô hình này là thiết kế nhiều con đường thi tuyển khác nhau, nhằm mở rộng cơ hội tiếp cận nền công vụ cho các nhóm ứng viên đa dạng. Bên cạnh con đường dành cho sinh viên tốt nghiệp đại học, Pháp còn có con đường dành cho công chức đương nhiệm và con đường dành cho người đến từ khu vực tư nhân, tổ chức xã hội hoặc các lĩnh vực khác có kinh nghiệm công tác.

Con đường thứ nhất dành cho sinh viên tốt nghiệp đại học hoặc trình độ Master 1 dưới 28 tuổi, chiếm khoảng 50% chỉ tiêu. Con đường thứ hai dành cho công chức đương nhiệm không quá 40 tuổi, có ít nhất 5 năm công tác và được hưởng nguyên lương trong thời gian học, chiếm khoảng 40% chỉ tiêu; để chuẩn bị cho kỳ thi này, hàng năm nhà nước cấp 100 đến 150 suất học bổng cho công chức. Con đường thứ ba dành cho các thành phần khác như người từ khu vực tư nhân, dân biểu và tổ chức phi chính phủ, yêu cầu dưới 40 tuổi và có ít nhất 8 năm kinh nghiệm công tác; nhà nước cấp kinh phí đào tạo trước 1 năm để họ chuẩn bị thi, chiếm khoảng 10% chỉ tiêu [127]. Cách thiết kế này cho thấy tư duy pháp lý quan trọng: nhân tài công vụ không chỉ được phát hiện từ hệ thống giáo dục chính quy, mà còn có thể được phát hiện từ chính đội ngũ công chức đang làm việc hoặc từ khu vực ngoài nhà nước. Điều đó giúp nền công vụ vừa bảo đảm tính chuyên nghiệp, vừa có khả năng tiếp nhận kinh nghiệm xã hội, kinh nghiệm quản lý và tri thức thực tiễn từ nhiều nguồn khác nhau.

Điểm đặc sắc nhất của mô hình Pháp là tính thực tiễn cao trong đào tạo công chức. Chương trình đào tạo không thiên về giảng dạy lý thuyết thuần túy, mà dành tỷ

trọng lớn cho thực tập, xử lý tình huống và rèn luyện năng lực ra quyết định. Học viên được thực tập tại cơ quan hành chính địa phương, cơ quan ngoại giao hoặc doanh nghiệp, qua đó tiếp xúc trực tiếp với môi trường quản trị đa dạng. Giảng viên thường là công chức đang làm việc trong các bộ, ngành, mang đến các tình huống thực tiễn để học viên phân tích và xử lý.

Mục tiêu đào tạo của Pháp là hình thành đội ngũ công chức vừa có kiến thức vững về hành chính, luật, kinh tế, vừa có năng lực quản lý, điều hành và ra quyết định. Điều này cho thấy trọng dụng nhân tài trong hoạt động công vụ không thể tách rời đào tạo thực hành và kiểm chứng năng lực qua tình huống thực tế. Kinh nghiệm của Pháp có giá trị tham khảo quan trọng đối với Việt Nam trong việc đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, đặc biệt là nhóm cán bộ lãnh đạo, quản lý và người có tài năng trong khu vực công [138], [139].

2.4.2. Những giá trị tham khảo đối với Việt Nam

Nghiên cứu những kinh nghiệm THPL về THPTDNTN ở một số quốc gia trên thế giới có thể rút ra một số bài học tham khảo trong THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ như sau:

Thứ nhất, chính sách thu hút người có tài năng phải gắn với chiến lược giáo dục, đào tạo và tạo nguồn dài hạn. Kinh nghiệm Singapore cho thấy Nhà nước không chờ đến khâu tuyển dụng mới tìm kiếm người giỏi, mà chủ động phát hiện, bồi dưỡng và định hướng nhân tài từ sớm thông qua hệ thống giáo dục, học bổng công vụ và chương trình đào tạo lãnh đạo tương lai. Bài học đặt ra cho Việt Nam là pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ cần được thiết kế đồng bộ với pháp luật về giáo dục đại học, khoa học - công nghệ và pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức. Cần hình thành chu trình liên thông từ phát hiện, đào tạo, tạo nguồn, tuyển dụng đến sử dụng, thay vì xử lý rời rạc từng khâu.

Thứ hai, tuyển dụng người có tài năng trong khu vực công phải dựa trên cạnh tranh công khai, đánh giá năng lực thực chất và được thực hiện bởi cơ quan nhân sự chuyên trách có tính độc lập tương đối. Nhật Bản và Singapore đều cho thấy vai trò quan trọng của các cơ quan nhân sự công vụ chuyên trách trong bảo đảm tính khách quan, minh bạch và chất lượng đầu vào. Đối với Việt Nam, cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật theo hướng thi tuyển cạnh tranh là con đường chủ yếu vào công vụ; các hình thức xét tuyển, đặc cách hoặc tiếp nhận không qua thi tuyển phải có tiêu chí chặt chẽ, điều kiện rõ ràng và cơ chế kiểm soát nghiêm minh. Quy trình tuyển dụng cần

tăng cường các phương thức đánh giá năng lực thực tế như phỏng vấn cấu trúc, xử lý tình huống, bảo vệ đề án, đánh giá hồ sơ thành tích và năng lực chuyên môn theo vị trí việc làm.

Thứ ba, thu hút người có tài năng cần kết hợp hài hòa giữa nguồn nhân tài trong nước và quốc tế. Singapore và Trung Quốc đều không giới hạn chính sách nhân tài trong phạm vi nguồn nhân lực nội địa, mà chủ động thu hút chuyên gia quốc tế, kiều dân, trí thức ở nước ngoài và người có kinh nghiệm từ khu vực tư. Đối với Việt Nam, cần hoàn thiện pháp luật về nhập cảnh, cư trú, lao động, thuế và chế độ hợp đồng trong khu vực công theo hướng tạo môi trường pháp lý thuận lợi, an toàn và hấp dẫn cho người Việt Nam ở nước ngoài, chuyên gia nước ngoài và nhân lực chất lượng cao từ khu vực tư tham gia hoạt động công vụ hoặc đóng góp cho khu vực công. Biên chế không nên được xem là con đường duy nhất để người có tài năng cống hiến cho Nhà nước; cần mở rộng các hình thức như hợp đồng chuyên gia, cố vấn chính sách, làm việc theo dự án hoặc tham gia hội đồng chuyên môn.

Thứ tư, chính sách thu hút người có tài năng chỉ có hiệu quả bền vững khi gắn với cơ chế liêm chính, minh bạch và trách nhiệm giải trình trong công tác cán bộ. Kinh nghiệm Singapore và Nhật Bản cho thấy tuyển dụng, bổ nhiệm và đánh giá nhân sự công vụ phải được đặt dưới cơ chế kiểm soát chặt chẽ, có tiêu chí rõ ràng và có sự giám sát của các thiết chế độc lập hoặc tương đối độc lập. Đối với Việt Nam, cần quy định cụ thể các hành vi bị cấm trong tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá và sử dụng người có tài năng; thiết lập cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát nhiều tầng; đồng thời xác định rõ trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu nếu để xảy ra vi phạm. Một môi trường công vụ minh bạch, công bằng và có khả năng tự sàng lọc là điều kiện nền tảng để chính sách thu hút nhân tài có sức hấp dẫn thực chất.

Thứ năm, trọng dụng người có tài năng phải thể hiện trước hết ở việc bố trí đúng, sử dụng đúng, trao quyền tương xứng và bảo vệ phù hợp. Kinh nghiệm Trung Quốc với nguyên tắc “tùy tài mà dụng” và kinh nghiệm Nhật Bản về luân chuyển có hệ thống cho thấy người có tài năng chỉ phát huy được năng lực khi được đặt vào vị trí phù hợp, được giao nhiệm vụ có tính thử thách và có lộ trình phát triển rõ ràng. Đối với Việt Nam, pháp luật về sử dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ cần quy định rõ các hình thức phân công, luân chuyển, biệt phái, giao nhiệm vụ đặc

thù gắn với quy hoạch, đào tạo và đánh giá kết quả. Đồng thời, trách nhiệm của người đứng đầu trong phát hiện, giao nhiệm vụ, sử dụng và bảo vệ người dám đổi mới, sáng tạo cần được quy định cụ thể hơn.

Thứ sáu, chế độ đãi ngộ đối với người có tài năng phải đủ sức cạnh tranh, gắn với kết quả công vụ và đi kèm trách nhiệm giải trình. Singapore cho thấy chính sách lương cao, minh bạch và gắn với trách nhiệm công vụ là một bộ phận quan trọng của thiết kế thể chế, vừa để thu hút nhân tài, vừa hạn chế động cơ trục lợi. Đối với Việt Nam, cải cách chính sách đãi ngộ đối với người có tài năng không nên dừng ở các khoản phụ cấp nhỏ lẻ hoặc hỗ trợ mang tính tượng trưng. Cần thiết kế cơ chế đãi ngộ có sự khác biệt hợp lý giữa người có tài năng và mặt bằng chung, nhưng phải công khai tiêu chí, điều kiện hưởng, kết quả đánh giá và cơ chế kiểm soát. Chỉ khi đãi ngộ gắn với đóng góp thực chất, chính sách nhân tài mới tránh được nguy cơ hình thức hoặc bị lợi dụng.

Thứ bảy, đào tạo, bồi dưỡng người có tài năng, nhất là đội ngũ lãnh đạo, quản lý, phải theo hướng liên ngành, thực hành và xử lý tình huống. Kinh nghiệm Pháp và Nhật Bản cho thấy đào tạo công vụ hiện đại không chỉ là truyền thụ kiến thức pháp luật, hành chính hay kinh tế, mà phải phát triển năng lực phân tích, ra quyết định, xử lý vấn đề và điều hành tổ chức. Đối với Việt Nam, pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cần tạo khuôn khổ cho các chương trình đào tạo người có tài năng theo hướng liên ngành, có thời lượng thực hành cao, gắn với tình huống thực tiễn của bộ, ngành, địa phương. Việc hoàn thành các chương trình đào tạo này có thể được xem là một căn cứ quan trọng khi quy hoạch, bổ nhiệm hoặc giao nhiệm vụ đối với người có tài năng.

Thứ tám, trọng dụng người có tài năng phải gắn với xây dựng môi trường công vụ trọng thực tài, khuyến khích đổi mới và bảo vệ người dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, người có tài năng không chỉ cần thu nhập, mà còn cần môi trường làm việc minh bạch, được tôn trọng chuyên môn, được trao quyền và được bảo vệ trước các rủi ro phát sinh từ đổi mới. Đối với Việt Nam, đây là bài học có ý nghĩa đặc biệt. Nếu môi trường công vụ vẫn nặng tính bình quân, e ngại người giỏi, thiếu cơ chế bảo vệ người đổi mới, thì chính sách thu hút nhân tài dù được thiết kế tốt cũng khó phát huy hiệu quả. Vì vậy, pháp luật cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, đồng thời xây dựng hệ thống đánh giá dựa trên kết quả, sản phẩm và mức độ đóng góp thực chất.

Kết luận chương 2

Chương 2 đã xây dựng khung lý luận trung tâm về thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Khung lý luận này không chỉ tổng hợp các nội dung lý thuyết hiện có, mà còn được phát triển trên cơ sở tiếp cận của chuyên ngành Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật, kết hợp với yêu cầu thực tiễn của cải cách công vụ, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công.

Thứ nhất, chương này đã làm rõ hệ thống khái niệm, đặc điểm và vai trò của thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Luận án xác định thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này là quá trình chuyển hóa các quy định pháp luật về phát hiện, thu hút, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá, bảo vệ và phát triển người có tài năng thành hành vi thực tế của các chủ thể có liên quan. Quá trình này có các đặc điểm cơ bản như tính phức hợp về đối tượng và nội dung, tính liên thông và đa chủ thể, tính kết hợp nhiều hình thức thực hiện pháp luật, tính phụ thuộc cao vào điều kiện bảo đảm và tính gắn kết trực tiếp với chất lượng đội ngũ công vụ. Đồng thời, chương này cũng xác định các vai trò chủ yếu của thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này, bao gồm: đưa pháp luật và đường lối của Đảng vào thực tiễn; cung cấp phản hồi thực tiễn cho hoàn thiện thể chế; nâng cao chất lượng hoạt động của nền công vụ; và bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người có tài năng.

Thứ hai, chương này đã phân tích nội dung pháp luật và hình thức thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Nội dung pháp luật trong lĩnh vực này được xác định gồm sáu nhóm quy phạm cơ bản: quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng và tiêu chí xác định người có tài năng; quy định về cơ chế, chính sách thu hút; quy định về cơ chế, chính sách trọng dụng; quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể; quy định về tổ chức thực hiện và cơ chế phối hợp; quy định về kiểm tra, giám sát, đánh giá và xử lý vi phạm. Về hình thức thực hiện pháp luật, luận án phân tích bốn hình thức là tuân thủ, chấp hành, sử dụng và áp dụng pháp luật, trong đó nhấn mạnh áp dụng pháp luật giữ vị trí trung tâm vì quyền, lợi ích và địa vị pháp lý của người có tài năng trong hoạt động công vụ phần lớn được hiện thực hóa thông qua quyết định của cơ quan, người có thẩm quyền.

Thứ ba, chương này đã xác định các điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Các điều kiện này bao gồm điều kiện chính trị; điều kiện về mức độ hoàn thiện của hệ thống pháp luật; điều kiện về năng lực thực hiện pháp luật của các cơ quan nhà nước và chủ thể có liên quan; điều kiện kinh tế, công nghệ, văn hóa và xã hội. Trong đó, điều kiện chính trị giữ vai trò định hướng; điều kiện pháp lý giữ vai trò nền tảng; năng lực của chủ thể thực hiện giữ vai trò quyết định trực tiếp; còn các điều kiện kinh tế, công nghệ, văn hóa và xã hội tạo môi trường, nguồn lực và công cụ để pháp luật được hiện thực hóa trong thực tiễn. Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia, công nghệ và hạ tầng dữ liệu ngày càng trở thành điều kiện quan trọng để bảo đảm tính minh bạch, khách quan và hiệu quả của quá trình thực hiện pháp luật.

Thứ tư, chương này đã khảo cứu kinh nghiệm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở Nhật Bản, Singapore, Trung Quốc và Pháp, từ đó rút ra các giá trị tham khảo cho Việt Nam. Các kinh nghiệm quốc tế cho thấy, chính sách nhân tài công vụ chỉ có hiệu quả khi được đặt trong một khuôn khổ pháp lý rõ ràng, được tổ chức thực hiện bởi các thiết chế chuyên trách, dựa trên cạnh tranh công khai, đánh giá năng lực thực chất, đào tạo bài bản, đãi ngộ tương xứng và kiểm soát quyền lực chặt chẽ. Đối với Việt Nam, các bài học quan trọng bao gồm: gắn thu hút nhân tài với chiến lược giáo dục và tạo nguồn dài hạn; hoàn thiện cơ chế tuyển dụng cạnh tranh, minh bạch; kết hợp nguồn nhân tài trong nước và quốc tế; gắn thu hút với liên chính công vụ; bố trí, sử dụng người có tài năng đúng năng lực; đãi ngộ theo đóng góp; đào tạo theo hướng liên ngành, thực hành; và xây dựng môi trường công vụ trọng thực tài, khuyến khích đổi mới, sáng tạo.

Như vậy, Chương 2 đã tạo lập nền tảng lý luận trực tiếp cho việc đánh giá thực trạng pháp luật và thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ tại Chương 3. Đồng thời, những luận điểm lý luận, tiêu chí phân tích, điều kiện bảo đảm và giá trị tham khảo quốc tế được xác lập trong chương này là căn cứ khoa học để đề xuất các quan điểm, giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở Việt Nam trong Chương 4.

Chương 3
THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT
VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG
TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH
VÙNG ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM

3.1. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM

Vùng Đông Nam Bộ là khu vực kinh tế - xã hội phát triển năng động nhất Việt Nam. Là vùng kinh tế trọng điểm, Đông Nam Bộ là vùng kinh tế phát triển hàng đầu cả nước, đóng góp khoảng 30,6% GDP quốc gia, là khu vực thu ngân sách lớn và có mức đô thị hóa cao nhất cả nước [44] [46]. Tuy nhiên, một nghịch lý đáng chú ý đã xuất hiện: mặc dù vùng thu hút lượng lớn đầu tư cơ sở hạ tầng, nhưng lại đang thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao - yếu tố then chốt cho vận hành hiệu quả và phát triển bền vững của nền kinh tế.

Điều này biểu hiện rõ nét trong khu vực công, nơi nhiều cơ quan ở Đông Nam Bộ đang gặp khó khăn trong thu hút và giữ chân người tài năng. Áp lực cạnh tranh từ khu vực tư nhân kết hợp với những hạn chế nội tại của hệ thống công vụ đã tạo ra những căng thẳng. Các con số thống kê giai đoạn 2020-2022 là minh chứng rõ ràng: riêng TP. Hồ Chí Minh đã có 676 cán bộ, công chức và 5.501 viên chức xin nghỉ việc theo nguyện vọng; tỉnh Đồng Nai hơn 2.300 trường hợp, Bình Dương 1.125 trường hợp (bao gồm 70 lãnh đạo, quản lý cấp cao) và Bà Rịa - Vũng Tàu 956 trường hợp xin nghỉ [106]. Những con số này cho thấy rằng việc triển khai các chính sách, quy định pháp luật về thu hút, trọng dụng và đãi ngộ NTN trong công vụ tại ĐNB đang chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố đặc thù. Nổi bật trong số đó là: (1) điều kiện kinh tế - xã hội và mức độ đô thị hóa của vùng; (2) năng lực thực thi pháp luật của các chủ thể có thẩm quyền; và (3) đặc điểm nguồn nhân lực địa phương. Các yếu tố này tương tác chặt chẽ, chi phối trực tiếp hiệu quả thực hiện pháp luật về thu hút, và trọng dụng NTN trong hoạt động công vụ ở ĐNB.

3.1.1. Yếu tố kinh tế, đô thị hoá, hội nhập, văn hoá-xã hội của các tỉnh Đông Nam Bộ, Việt Nam

** Yếu tố kinh tế*

Vùng Đông Nam Bộ gồm TP. Hồ Chí Minh và 05 tỉnh: Tây Ninh, Bình Phước, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu (Từ 01/7/2025, còn là 03 địa phương, gồm

TP. HCM mới (gồm TP. HCM, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu), Đồng Nai mới (gồm Đồng Nai và Bình Phước), Tây Ninh mới (gồm Tây Ninh và Long An), với diện tích 23.551,5 km², chiếm 7,1% diện tích lãnh thổ quốc gia [13].

“Đông Nam Bộ là vùng phát triển năng động hàng đầu, đóng góp đáng kể vào nền kinh tế quốc gia; năm 2022, GRDP của vùng chiếm khoảng 31% GDP cả nước, đóng góp khoảng 35% kim ngạch xuất khẩu và 38% thu ngân sách quốc gia, với tỷ lệ đô thị hóa khoảng 66,5%, thu nhập bình quân đầu người vượt trội, gấp 1,64 lần mức trung bình toàn quốc [103]. Cấu trúc kinh tế của vùng cho thấy sự chuyển dịch tích cực, với ngành công nghiệp chế biến, chế tạo và dịch vụ đóng vai trò then chốt. Vùng cũng là nơi tập trung số lượng doanh nghiệp lớn nhất cả nước và thu hút nguồn vốn FDI đáng kể, chiếm 41,1% tổng vốn đầu tư năm 2022 [103]. TP. Hồ Chí Minh khẳng định vị thế là trung tâm tài chính, thương mại, khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo hàng đầu của quốc gia.

Bảng 3.1: GRDP các tỉnh vùng ĐNB từ năm 2015-2024

(đơn vị: nghìn tỷ đồng)

Tỉnh/Thành phố	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024
TP. Hồ Chí Minh	919.025	1.062.000	1.234.000	1.372.000	1.298.791	1.479.227	1.621.191	1.780.000
Bình Dương	217.100	275.000	350.000	389.000	408.000	454.000	487.000	520.205
Đồng Nai	149.986	190.000	247.000	339.000	357.000	422.000	452.000	493.819
Bà Rịa - Vũng Tàu	231.000	263.000	295.000	314.000	320.000	354.000	396.000	445.000
Tây Ninh	50.000	62.000	80.000	88.000	96.000	105.000	116.000	128.000
Bình Phước	41.500	50.000	62.000	68.000	78.500	91.000	102.000	115.357
Tổng vùng Đông Nam Bộ	1.608.611	1.902.000	2.268.000	2.570.000	2.558.291	2.905.227	3.174.191	3.482.381

(Nguồn: NCS tổng hợp Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh 2015-2024, Niên giám thống kê toàn quốc các năm 2015-2024)

Phát triển kinh tế mạnh mẽ của vùng tạo ra cả cơ hội lẫn thách thức đối với việc thực thi chính sách NTN công vụ. Về cơ hội, các địa phương có nguồn lực tài chính lớn hơn để đầu tư phát triển nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, mặt thách thức cũng không kém phần nặng nề: thị trường lao động sôi động khiến khu vực công chịu áp lực “chảy máu chất xám” sang khu vực tư nhân. Nhiều chuyên gia, kỹ sư có năng lực cao trong khu vực công đã chuyển sang làm việc tại các doanh nghiệp tư nhân do đãi ngộ hấp dẫn hơn. Hiện tượng này diễn ra song song với chủ trương tinh giản biên chế; một số cơ quan phải tăng khối lượng nhiệm vụ nhưng không được bổ sung nhân lực tương xứng, dẫn đến quá tải và tạo thêm động lực cho công chức rời bỏ khu vực công. Bối

cảnh kinh tế vùng năng động cũng đồng nghĩa với việc người tài có nhiều lựa chọn nghề nghiệp ngoài nhà nước, làm gia tăng thách thức cho các cơ quan công quyền trong việc thu hút họ vào làm việc.

Bảng 3.2: GRDP bình quân đầu người các tỉnh vùng ĐNB 2015-2024

(đơn vị: triệu đồng/người/năm)

Tỉnh/Thành phố	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
TP. Hồ Chí Minh	108,5	115,0	124,0	134,0	144,0	152,0	142,6	158,0	173,0	185,0
Bình Dương	108,0	119,0	131,0	144,0	158,0	170,0	152,6	165,5	172,0	181,2
Đồng Nai	49,5	55,0	61,0	68,0	76,0	119,0	122,0	129,2	140,0	148,9
Bà Rịa - Vũng Tàu	205,0	218,0	230,0	240,0	252,0	260,0	256,0	286,0	309,0	225,3
Tây Ninh	43,5	48,0	53,0	59,0	66,0	73,0	80,0	86,0	95,0	100,0
Bình Phước	42,0	45,0	49,0	55,0	61,0	67,4	75,5	84,7	95,6	108,4

(Nguồn: NCS tổng hợp Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội các tỉnh 2015-2024, Niên giám thống kê toàn quốc các năm 2015-2024)

Theo Nghị quyết số 24-NQ/TW, tiềm năng phát triển của vùng chưa được khai thác tối ưu. Tốc độ tăng trưởng kinh tế có xu hướng giảm, đặc biệt trong giai đoạn 2020-2021 do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19. Đáng lưu ý, năng lực thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) suy giảm; quy mô dự án trung bình chỉ đạt khoảng 10 triệu USD, thấp hơn bình quân cả nước là 12,42 triệu USD. Nguyên nhân chính đến từ chất lượng nhân lực chưa đáp ứng tiêu chuẩn hội nhập quốc tế. Cùng với đó, quá trình già hóa dân số diễn ra nhanh chóng do tỷ lệ sinh giảm. Tốc độ tăng dân số tự nhiên giảm xuống dưới mức thay thế, đặc biệt tại TP. Hồ Chí Minh, gây ra nguy cơ thiếu hụt nhân lực tại chỗ và làm giảm sức mua thị trường. Thêm vào đó, công tác quản lý và điều hành còn nhiều hạn chế cần khắc phục.

Trong định hướng phát triển đến năm 2030, tầm nhìn 2045, Đảng và Nhà nước xác định ĐNB cần chuyển đổi từ lợi thế lao động giá rẻ sang phát triển nhân lực chất lượng cao, coi khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo là động lực then chốt. TP. Hồ Chí Minh phải trở thành trung tâm nghiên cứu, sáng tạo, thu hút NTN, chuyên gia, nhà khoa học trong và ngoài nước. Điều này hàm ý một sự chuyển dịch chiến lược sâu sắc: từ phát triển dựa trên vốn sang phát triển dựa vào tri thức và NTN, mở ra những cơ hội mới nhưng cũng đặt ra yêu cầu khắt khe hơn về chất lượng nguồn nhân lực công vụ.

Mức sống đô thị cao của ĐNB ảnh hưởng lớn đến giữ chân NTN công vụ. Dù lương cán bộ, công chức, viên chức đã được điều chỉnh nhiều lần, mức lương hiện tại vẫn chưa đáp ứng được chi phí sinh hoạt tối thiểu ở các đô thị lớn. Trong khi đó, khối

lượng công việc công vụ ngày càng tăng, nhưng môi trường làm việc tại một số cơ quan chưa thực sự hấp dẫn, thiếu cơ hội để người tài phát huy hết năng lực của mình. Bất cập này khiến khu vực công kém sức hút so với khu vực tư trong mắt nhiều chuyên gia có trình độ cao. Một số địa phương đã nỗ lực cải thiện điều kiện đãi ngộ nhằm cạnh tranh thu hút nhân lực: chẳng hạn, tỉnh Đồng Nai dự kiến từ 01/7/2024 tăng mức lương bình quân 30% cho công chức. Tuy nhiên, không phải nơi nào cũng có đủ nguồn lực và quyết tâm như vậy, dẫn đến chênh lệch giữa các địa phương trong khả năng bảo đảm đãi ngộ cho NTN [92] [106].

Nhìn chung, bối cảnh kinh tế phát triển cao và đô thị hóa nhanh của vùng ĐNB đặt ra yêu cầu phải có chính sách thu hút NTN công vụ đột phá và linh hoạt hơn những chính sách hiện nay. Nếu không có những bước đi quyết liệt, khu vực công sẽ khó có khả năng cạnh tranh với khu vực tư trong việc thu hút những người giỏi nhất về làm việc và cống hiến cho địa phương, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng cung cấp dịch vụ công và phát triển bền vững của vùng.

** Yếu tố đô thị hóa*

Vùng ĐNB là một trong những khu vực đô thị hóa phát triển bậc nhất cả nước, gắn liền với công nghiệp, thương mại và dịch vụ. Tỷ lệ đô thị hóa của vùng tăng liên tục: từ 57,3% (năm 2010) lên 62,5% (năm 2015) và 66,5% (năm 2022). Tuy nhiên, mức độ phát triển đô thị không đều giữa các tỉnh: Bình Dương dẫn đầu với 84,2% (năm 2022), TP. Hồ Chí Minh đạt 79%, trong khi Bình Phước và Tây Ninh chỉ đạt 29,4% và 32,5% tương ứng [44]. Tỷ lệ đô thị hóa của vùng năm 2022 đạt khoảng 66,5%, cao nhất cả nước và cao hơn gần 29% so với mức bình quân cả nước, vượt cả vùng đứng thứ hai là Đồng bằng sông Hồng; diện mạo đô thị ngày càng hiện đại, hệ thống đô thị được phát triển và phân bố tương đối hợp lý, tạo liên kết giữa các đô thị trong vùng và từng bước hình thành các cực tăng trưởng mới. Đây là không gian kinh tế thuận lợi cho phát triển công nghiệp, dịch vụ và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Đồng thời, khu vực nông thôn trong vùng cũng chuyển biến tích cực nhờ chương trình xây dựng nông thôn mới được triển khai mạnh mẽ: sau khoảng 10 năm, bộ mặt nông thôn đổi mới, hạ tầng thiết yếu được nâng cấp, hệ thống chính trị cơ sở được củng cố, thu nhập và điều kiện sống của người dân được cải thiện rõ rệt.

Quá trình đô thị hóa nhanh làm nảy sinh nhu cầu rất lớn và đa dạng về dịch vụ công, từ y tế, giáo dục, giao thông, môi trường đến quản lý đô thị thông minh. Điều này đặt ra yêu cầu cấp bách về đội ngũ công chức có năng lực quản trị hiện đại, am hiểu

công nghệ số và quản lý đô thị, nếu không chất lượng quản trị công sẽ khó đáp ứng kỳ vọng của cư dân đô thị vốn có mức sống và yêu cầu cao. Trong bối cảnh đó, việc thực hiện hiệu quả pháp luật về THPTDNTN không chỉ nhằm bù đắp thiếu hụt nhân lực chất lượng cao, mà còn mang ý nghĩa chiến lược trong việc duy trì ổn định xã hội và bảo đảm phát triển bền vững cho toàn vùng.

Bên cạnh những lợi thế về đô thị hóa và hạ tầng, sự phát triển giữa các địa phương trong vùng ĐNB vẫn thiếu đồng đều, chênh lệch khá lớn giữa các đô thị trung tâm và các tỉnh còn khó khăn. Điều này đòi hỏi các chính sách thu hút NTN phải tính đến yếu tố vị trí địa lý, môi trường sống, chi phí sinh hoạt và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Cần thiết kế các chính sách hỗ trợ đặc thù cho những người làm việc tại các địa phương kém thuận lợi hơn như Tây Ninh, Bình Phước, thông qua chế độ đãi ngộ cao hơn, hỗ trợ nhà ở, phúc lợi đặc biệt và cơ hội đào tạo, bồi dưỡng liên tục. Việc thực hiện pháp luật về NTN vì vậy cần mang tính linh hoạt, tạo dư địa cho các địa phương xây dựng cơ chế riêng, bảo đảm không để các tỉnh yếu thế bị “roi lại phía sau” trong cuộc cạnh tranh nhân lực chất lượng cao.

** Yếu tố hội nhập quốc tế*

Vùng ĐNB chiếm vị trí trung tâm trong ASEAN, giáp biên Đông và sở hữu các cảng biển, sân bay quốc tế lớn. Với 500 km đường biên giới cùng Campuchia và kết nối trực tiếp với các trung tâm hàng hải, hàng không, đường bộ xuyên Á, vùng đã trở thành một trong những điểm trung tâm quan trọng nhất của mạng lưới giao lưu khu vực ASEAN và châu Á - Thái Bình Dương.

Với tính chất là địa bàn hội nhập quốc tế mạnh mẽ, ĐNB thường xuyên tiếp xúc và áp dụng các tiêu chuẩn quản trị, công nghệ, thương mại quốc tế. Điều này tạo ra những đặc thù riêng cho việc thực thi pháp luật về thu hút và trọng dụng NTN trong hoạt động công vụ ở vùng. Cụ thể, nhu cầu về nguồn nhân lực am hiểu luật pháp quốc tế, thành thạo ngoại ngữ, và có kỹ năng quản trị mới. Do vậy, cạnh tranh NTN không chỉ diễn ra giữa các cơ quan trong nước mà còn phải đối mặt với sự thu hút của thị trường lao động quốc tế. Điều này làm gia tăng mức độ khó khăn trong việc thu hút và giữ chân NTN trong hoạt động công vụ.

** Yếu tố văn hóa, xã hội*

ĐNB là khu vực đa dạng về dân tộc và văn hóa, với người Kinh chiếm đa số, cùng với các cộng đồng Hoa, Khmer, Xtiêng, Tày, Nùng, Chăm, Chơ Ro... cùng sinh sống; gần 50% dân số tập trung tại TP. Hồ Chí Minh, phần còn lại phân bố không đồng

đều ở các tỉnh khác. Không gian văn hóa của vùng giàu tài nguyên nhân văn, gắn với truyền thống cách mạng kiên cường, hào hùng và vẻ vang. Con người ĐNB cần cù, năng động, sáng tạo, có tinh thần doanh nhân và khả năng thích ứng cao với đổi mới. Những đặc điểm này vừa tạo thuận lợi (văn hóa cởi mở, tinh thần đổi mới sáng tạo mạnh, khả năng tiếp nhận cái mới nhanh), vừa đặt ra thách thức (khác biệt về văn hoá, nhận thức, phong tục, tập quán, lối sống, thói quen lao động...). Việc thực hiện pháp luật về trọng dụng NTN vì vậy cần gắn với các chính sách đặc thù đối với những vùng còn khó khăn, nhằm thu hút và giữ chân cán bộ, công chức, viên chức có trình độ ở các địa bàn kém hấp dẫn hơn so với các trung tâm kinh tế - xã hội như TP. Hồ Chí Minh hay Bình Dương.

Bảng 3.3: Mức hỗ trợ ban đầu một số địa phương Vùng ĐNB từ các Nghị quyết, Quyết định của các tỉnh, thành phố Vùng ĐNB

Tiêu chí	TPHCM (theo NQ 98 và dự thảo mới)	Bình Dương (theo NQ 05/2019 và kế hoạch mới)	Đồng Nai (theo các chính sách giai đoạn 2023-2025 và dự thảo mới)
Mức hỗ trợ tài chính ban đầu (cao nhất)	100 triệu đồng	200 triệu đồng (cho tiến sĩ)	350 triệu đồng (cho tiến sĩ, bác sĩ CKII)
Thu nhập/Lương đặc thù (hàng tháng)	30 - 100 triệu đồng	Không quy định rõ, hưởng lương theo ngạch bậc chung	Hỗ trợ thêm 2 - 4 triệu đồng
Hỗ trợ nhà ở	Hỗ trợ thuê tối đa 7 triệu đồng/tháng	Được bố trí nhà ở hoặc trả tiền thuê	Có chính sách hỗ trợ thuê nhà
Lĩnh vực ưu tiên	13 lĩnh vực rộng (CNTN, tài chính, logistics, KHCN,...)	Y tế, giáo dục nghề nghiệp, ĐH Thủ Dầu Một, cơ quan hành chính	Chủ yếu tập trung vào Y tế
Đối tượng mục tiêu (trình độ)	Chuyên gia, nhà khoa học, tài năng đặc biệt	Giáo sư, PGS, Tiến sĩ, Thạc sĩ, tốt nghiệp xuất sắc	Thạc sĩ, Tiến sĩ, Bác sĩ CKI, CKII
Cam kết phục vụ	Không quy định cứng	5 - 12 năm tùy ngành	Không quy định rõ

(Nguồn: NCS tổng hợp từ các Nghị quyết của HĐND và Quyết định của UBND 6 tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ giai đoạn 2014-2024, chi tiết xem Phụ lục 1)

Bảng so sánh trên cho thấy một bức tranh rõ nét. Trong khi Bình Dương và Đồng Nai có mức hỗ trợ ban đầu khá cạnh tranh, thậm chí cao hơn TPHCM, thì chính sách của họ lại thiếu đi yếu tố đột phá về thu nhập hàng tháng - vốn là yếu tố quyết

định để giữ chân NTN lâu dài. Hơn nữa, phạm vi thu hút của TPHCM rộng và bao quát các ngành kinh tế mũi nhọn của tương lai, trong khi các tỉnh lân cận vẫn tập trung chủ yếu vào các lĩnh vực truyền thống như y tế, giáo dục. Sự khác biệt này cho thấy TPHCM đang tận dụng triệt để cơ chế đặc thù để tạo ra một đề xuất giá trị toàn diện và vượt trội, biến Thành phố thành “một điểm hút” NTN chất lượng cao từ chính các địa phương trong vùng.

Như vậy, các yếu tố đặc thù về kinh tế năng động, dân số đông và di cư lớn, tốc độ đô thị hóa nhanh, vị trí địa chính trị trọng yếu và sự đa dạng văn hóa đã tạo nên đồng thời cả cơ hội và thách thức trong việc thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong khu vực công tại ĐNB. Về cơ hội, đây là vùng có nền tảng kinh tế phát triển, kết cấu hạ tầng tương đối đồng bộ, lực lượng lao động chất lượng cao, môi trường xã hội năng động và hội nhập sâu rộng, tạo điều kiện thuận lợi để triển khai các cơ chế pháp lý tiên tiến về phát hiện, sử dụng và đãi ngộ NTN. Về khó khăn, khu vực công phải đối mặt với cạnh tranh gay gắt từ khu vực tư nhân, tình trạng phát triển không đồng đều giữa các địa phương, nguy cơ “chảy máu chất xám”, áp lực cung ứng dịch vụ công chất lượng cao và yêu cầu đáp ứng các chuẩn mực hội nhập quốc tế. Đồng thời, ĐNB có truyền thống là vùng đầu tàu cải cách, thường xuyên được giao thí điểm nhiều cơ chế, chính sách đột phá, nên việc thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ phải mang tính linh hoạt, phù hợp với đặc thù thị trường lao động cạnh tranh, đồng thời bảo đảm tính bền vững trong giữ chân và phát triển đội ngũ NTN trong hoạt động công vụ.

3.1.2. Tổ chức bộ máy và hoạt động của chính quyền địa phương các tỉnh Đông Nam Bộ

Về cơ cấu chủ thể, mỗi tỉnh/thành trong ĐNB đều có Hội đồng nhân dân (HĐND) và Ủy ban nhân dân (UBND) giữ vai trò trung tâm trong chính sách NTN. HĐND ban hành nghị quyết về cơ chế đặc thù THPTDNTN (như nghị quyết của HĐND TP. Hồ Chí Minh về thu nhập tăng thêm, hay nghị quyết của Bình Dương về học bổng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao), còn UBND trực tiếp tổ chức thực hiện, Chủ tịch UBND quyết định tuyển dụng đặc cách và phê duyệt các đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Các cơ quan tham mưu, tổ chức cán bộ như Sở Nội vụ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy/Thành ủy chịu trách nhiệm xây dựng tiêu chuẩn, hướng dẫn tuyển dụng, kiểm tra, giám sát; Sở Tài chính, Sở Kế hoạch và Đầu tư bố trí nguồn lực; Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Giáo dục và Đào tạo cùng các sở chuyên ngành trực tiếp tiếp nhận, quản lý và đánh giá hiệu quả sử dụng NTN tại vị trí việc làm chuyên sâu. Các đơn vị sự

nghiệp công lập trọng điểm (bệnh viện tuyến tỉnh, trường đại học công lập, viện nghiên cứu) là nơi có nhu cầu lớn về chuyên gia, bác sĩ, giảng viên trình độ cao.

Ở ĐNB, tổ chức bộ máy và trách nhiệm thực hiện thu hút NTN mang nhiều nét đặc thù ở từng địa phương. TP. Hồ Chí Minh được trao cơ chế đặc thù theo Nghị quyết 98/2023/QH15 với thẩm quyền cao về chi thu nhập tăng thêm và thử nghiệm các mô hình quỹ NTN; Bình Dương, Đồng Nai gắn chính sách nhân lực chất lượng cao với quy hoạch khu công nghiệp, khu công nghệ cao, tập trung vào nhu cầu nhân sự quản lý đô thị - công nghiệp, logistics, môi trường; Bà Rịa - Vũng Tàu ưu tiên NTN trong lĩnh vực hàng hải, dầu khí, logistics cảng biển, phối hợp chặt chẽ với Bộ Giao thông vận tải và Tập đoàn Dầu khí; Bình Phước lại phải áp dụng các gói phụ cấp, hỗ trợ nhà ở, đào tạo cao hơn để bù đắp bất lợi về thu nhập và điều kiện sống. Bộ máy thực hiện thu hút, trọng dụng NTN ở vùng vì thế mang tính đa tầng, đa chủ thể, từ Trung ương (Bộ Nội vụ, Ban Tổ chức Trung ương) đến địa phương (Tỉnh ủy/Thành ủy, HĐND, UBND, Sở Nội vụ) và các đơn vị sử dụng trực tiếp, trong đó Sở Nội vụ và UBND tỉnh/thành là hạt nhân triển khai, HĐND quyết định chính sách, Tỉnh ủy định hướng và giám sát chung.

3.1.3. Yếu tố về đặc điểm và nhu cầu của nguồn nhân lực vùng

Năm 2022, dân số vùng ĐNB đạt khoảng 18,8 triệu người (chiếm 18,9% dân số cả nước), phân bố không đồng đều và tập trung chủ yếu tại TP. Hồ Chí Minh (9,4 triệu người, tương đương 49,92% dân số toàn vùng), cùng với Đồng Nai và Bình Dương. Dân số vùng tăng nhanh với tốc độ tăng bình quân 2,15%/năm giai đoạn 2011-2022, cao hơn mức trung bình cả nước (1,12%/năm), nhờ đó hình thành nguồn nhân lực dồi dào với quy mô lực lượng lao động khoảng 10,16 triệu người (năm 2022) và tốc độ tăng lực lượng lao động cao nhất cả nước. Đây là nền tảng quan trọng để triển khai các chính sách thu hút, sử dụng nhân lực chất lượng cao cho khu vực công [103].

Vùng ĐNB cũng là địa bàn có tỷ lệ lao động qua đào tạo cao, trong đó tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt khoảng 29,5%, đứng thứ hai cả nước. Riêng tại TP. Hồ Chí Minh, lao động có trình độ đại học trở lên trong các khu công nghiệp chiếm trên 20% lực lượng lao động; tỷ lệ dân số có trình độ đại học trở lên của toàn vùng đạt khoảng 6,6%. Vùng đồng thời có mức di cư thuần cao nhất cả nước trong giai đoạn 2011-2022 (tỷ suất di cư thuần năm 2022 là 7,89‰, so với mức 19,9‰ năm 2010), thể hiện sức hút mạnh mẽ đối với lao động nhập cư và nhân lực chất lượng cao [33] [43].

Về hệ thống giáo dục và nghiên cứu, vùng tập trung nhiều trường đại học, cao đẳng và viện nghiên cứu lớn, tạo nguồn cung nhân lực có trình độ cao cho khu vực công

và khu vực tư. Đến tháng 6 năm 2022, toàn vùng có 57 trường đại học và 316 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, chủ yếu tập trung tại TP. Hồ Chí Minh, đào tạo các ngành, nghề trọng điểm đạt chuẩn khu vực và quốc tế, góp phần cung cấp nguồn lao động chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của vùng [12]. Đây là tiền đề thuận lợi để triển khai chính sách thu hút NTN vào hoạt động công vụ; tuy nhiên, tình trạng di dân và phân bố dân cư không đồng đều, tập trung chủ yếu ở TP. Hồ Chí Minh, làm gia tăng cạnh tranh NTN giữa các địa phương. Những địa phương có lợi thế như TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu, Đồng Nai có xu hướng “hút” phần lớn NTN, trong khi Bình Phước, Tây Ninh dễ rơi vào tình trạng thiếu hụt, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả thực hiện pháp luật về trọng dụng NTN giữa các địa phương trong vùng [52].

Mặt bằng trình độ nhân lực khu vực công của vùng tương đối cao nhưng vẫn thiếu đội ngũ CBCCVC có kỹ năng cốt lõi. ĐNB với cực đô thị, công nghiệp phát triển đã kéo về theo yêu cầu trình độ cán bộ, công chức, viên chức cao hơn mức trung bình cả nước, tuy nhiên tỷ lệ công chức trẻ (dưới 30 tuổi) chỉ khoảng 16,5%, phản ánh xu hướng “già hóa tương đối” trong khu vực công [80]. Trong bối cảnh chuyển đổi số mạnh mẽ, điều này khiến khả năng hấp thụ công nghệ và đổi mới của bộ máy công vụ phải dựa nhiều vào đào tạo lại, bồi dưỡng và luân chuyển, có thể làm chậm tiến độ triển khai cơ chế xét tuyển đặc cách, hợp đồng chuyên gia theo Nghị định 179/2024/NĐ-CP, cũng như vận hành mô hình chính quyền số theo Luật Cán bộ, công chức năm 2025 nếu thiếu một đội ngũ CBCCVC vừa trẻ vừa có năng lực số nòng cốt.

3.2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ

Quá trình hình thành và phát triển pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong khu vực công ở Việt Nam cho thấy sự chuyển đổi từ mô hình quản lý hành chính nhân sự sang quản trị nhân tài công. Tiến trình này chia thành ba giai đoạn.

Giai đoạn 1945-2008 là thời kỳ hình thành nền tảng pháp lý về công vụ, công chức. Dấu mốc quan trọng là Sắc lệnh số 76/SL năm 1950 ban hành Quy chế công chức Việt Nam. Trong điều kiện chiến tranh và cơ chế kế hoạch hóa tập trung, các quy định pháp luật chủ yếu điều chỉnh việc tuyển dụng, phân công, bố trí và quản lý nhân sự khu vực công, chưa hình thành chế định riêng về thu hút, trọng dụng nhân tài. Bước ngoặt của giai đoạn này là Luật Cán bộ, công chức năm 2008, lần đầu tiên luật hóa nguyên tắc Nhà nước có chính sách phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Giai đoạn 2009-2020 là thời kỳ thể chế hóa và cụ thể hóa chính sách ưu đãi, tạo nguồn người có tài năng. Luật Viên chức năm 2010 mở rộng chính sách ưu đãi đối với viên chức là người có tài năng. Các văn bản dưới luật như Nghị định số 24/2010/NĐ-CP, Nghị định số 140/2017/NĐ-CP và Nghị định số 138/2020/NĐ-CP [22] từng bước thiết lập cơ chế tiếp nhận, tuyển dụng, tạo nguồn từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ, đồng thời quy định về bố trí, đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ. Luật sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 tiếp tục tăng cường phân cấp, trao quyền cho cơ quan, địa phương quyết định một số chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phù hợp với điều kiện thực tiễn.

Từ năm 2021 đến nay, pháp luật về nhân tài phát triển theo hướng đột phá, liên thông đa lĩnh vực và gắn với yêu cầu đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, hội nhập quốc tế. Quyết định số 899/QĐ-TTg năm 2023 phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đánh dấu sự chuyển đổi từ chính sách đơn lẻ sang tiếp cận chiến lược quốc gia. Đặc biệt, các đạo luật và văn bản mới trong các lĩnh vực cán bộ, công chức, giáo dục, nhà giáo, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đã mở rộng cơ chế phát hiện, đào tạo, thu hút, tiếp nhận, đãi ngộ và sử dụng chuyên gia, nhà khoa học, nhà giáo, luật gia, doanh nhân tiêu biểu và nhân lực chất lượng cao. Điều này cho thấy chính sách nhân tài không còn giới hạn trong pháp luật công vụ theo nghĩa hẹp, mà đã hình thành hệ thống pháp lý rộng hơn, phục vụ mục tiêu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

Tuy nhiên, sự phát triển nhanh của hệ thống pháp luật cũng đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện theo hướng đồng bộ, thống nhất và khả thi hơn. Trọng tâm là cần xác lập tiêu chí nhận diện người có tài năng rõ ràng, thống nhất nhưng vẫn linh hoạt theo từng lĩnh vực; bảo đảm sự liên thông giữa chính sách thu hút và chính sách trọng dụng; kiểm soát quyền lực trong tuyển chọn, bổ nhiệm, đãi ngộ nhân tài; bảo đảm nguồn lực tài chính và điều kiện làm việc; đồng thời xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài, minh bạch, khuyến khích đổi mới sáng tạo.

3.2.1. Ưu điểm của pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ và nguyên nhân

3.2.1.1. Về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng và tiêu chí xác định người có tài năng trong hoạt động công vụ

So với các giai đoạn trước, pháp luật hiện hành về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ đã có bước phát triển quan trọng về phạm vi

điều chỉnh, đối tượng áp dụng và tiêu chí nhận diện người có tài năng. Nếu trước đây chính sách nhân tài chủ yếu được đặt trong phạm vi đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, thì hiện nay đối tượng chính sách đã được mở rộng, bao gồm chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân xuất sắc, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng và các nhóm nhân lực chất lượng cao khác [16], [17], [19], [20], [21].

Nghị định số 179/2024/NĐ-CP xác định đối tượng áp dụng không chỉ bao gồm cán bộ, công chức, viên chức mà còn mở rộng đến sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng, chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành. Đồng thời, Điều 17 Luật Viên chức năm 2025 bổ sung cơ chế tiếp nhận đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, người có năng khiếu đặc biệt và một số trường hợp chuyển sang làm viên chức. Cách tiếp cận này cho thấy pháp luật không chỉ hướng đến thu hút nhân tài từ bên ngoài khu vực công mà còn chú trọng phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng người có tài năng ngay trong nội bộ hệ thống [23].

Đáng chú ý, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 xác định người có tài năng trong hoạt động công vụ trên cơ sở phẩm chất, năng lực vượt trội, tư duy đổi mới và thành tích nổi bật được thể hiện bằng kết quả, sản phẩm cụ thể. Đây là bước tiến về kỹ thuật lập pháp, thể hiện sự chuyển dịch từ cách tiếp cận nhân tài dựa chủ yếu vào bằng cấp, tiềm năng ban đầu sang cách tiếp cận dựa trên năng lực thực chất, kết quả cống hiến và khả năng tạo ra giá trị công. Nhờ đó, pháp luật có cơ sở rộng hơn để nhận diện, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao từ nhiều kênh khác nhau, phù hợp với đặc thù từng lĩnh vực chuyên môn và yêu cầu phát triển của nền công vụ hiện đại.

3.2.1.2. Về cơ chế, chính sách thu hút người có tài năng trong hoạt động công vụ

Pháp luật hiện hành đã thiết lập cơ chế thu hút, tuyển dụng người có tài năng theo hướng linh hoạt hơn, đa dạng hóa phương thức tiếp cận nhưng vẫn đặt trong khuôn khổ thống nhất của chế độ công vụ. Bên cạnh phương thức tuyển dụng thông thường, pháp luật đã ghi nhận các cơ chế đặc thù như ưu tiên bố trí biên chế, xét tuyển, tiếp nhận trực tiếp, ký hợp đồng lao động, hợp đồng dịch vụ hoặc hợp đồng chuyên gia đối với những người có trình độ, kinh nghiệm, năng lực và thành tích nổi bật [24], [26], [28], [29].

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định Nhà nước có cơ chế đặc biệt để thu hút chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nguồn nhân lực chất lượng cao khác vào làm việc trong cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP cụ thể hóa cơ chế này thông qua việc ưu tiên bố trí biên chế, xét tuyển đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng; đồng thời cho phép ký hợp đồng lao động đối với chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành để thực hiện nhiệm vụ, dự án, đề án cụ thể [23].

Đối với khu vực viên chức, Điều 17 Luật Viên chức năm 2025 ghi nhận cơ chế tiếp nhận trực tiếp nếu người được thu hút đáp ứng ngay yêu cầu của vị trí việc làm. Bên cạnh đó, Nghị định số 173/2025/NĐ-CP về hợp đồng thực hiện nhiệm vụ công vụ mở rộng khả năng ký hợp đồng lao động hoặc hợp đồng dịch vụ với chuyên gia trong và ngoài nước để đảm nhận một số nhiệm vụ của công chức, qua đó tạo thêm kênh thu hút người có tài năng ngoài biên chế truyền thống [26].

Ưu điểm nổi bật của nhóm quy định này là pháp luật đã bắt đầu vượt ra khỏi mô hình tuyển dụng hành chính khép kín, tạo lập các phương thức thu hút mềm dẻo hơn, phù hợp với đặc điểm của nhân lực chất lượng cao. Việc trao thẩm quyền lớn hơn cho người đứng đầu bộ, ngành, địa phương trong quyết định tuyển chọn người có tài năng cũng góp phần rút ngắn quy trình, tăng tính chủ động, đồng thời gắn trách nhiệm của chủ thể có thẩm quyền với hiệu quả thu hút và sử dụng nhân lực. Như vậy, pháp luật đã bước đầu dung hòa giữa tính linh hoạt cần thiết của chính sách nhân tài và yêu cầu thống nhất, kiểm soát của nền công vụ.

3.2.1.3. Về cơ chế, chính sách trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Pháp luật hiện hành đã bước đầu thể chế hóa trọng dụng người có tài năng như một quá trình liên tục, không chỉ dừng lại ở khâu tuyển dụng hoặc tiếp nhận ban đầu. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định tương đối toàn diện các chính sách sau tuyển dụng và trong quá trình công tác, bao gồm đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện làm việc, bố trí, sử dụng, tiến cử, công nhận, phụ cấp tăng thêm, ưu tiên khi xem xét bổ nhiệm, tôn vinh và khen thưởng.

Đối với cán bộ, công chức, viên chức có tài năng, Điều 14 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định cơ chế tiến cử và công nhận; Điều 15 quy định phụ cấp tăng thêm 150% mức lương hiện hưởng; Điều 16 quy định chính sách bố trí, sử dụng;

các điều tiếp theo quy định về tôn vinh, khen thưởng, nghỉ dưỡng và phúc lợi. Đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng, các Điều 9, 10 và 11 của Nghị định này cũng quy định về đào tạo, bồi dưỡng, điều kiện làm việc, bố trí và sử dụng sau tuyển dụng. Về mặt pháp lý, đây là ưu điểm quan trọng vì đã xác lập cơ sở cho chính sách trọng dụng gắn với toàn bộ chu trình phát triển nghề nghiệp, thay vì chỉ chú trọng “đầu vào”.

Một điểm tiến bộ khác là pháp luật đã nhấn mạnh yêu cầu bố trí, sử dụng và đánh giá sau tuyển dụng. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP yêu cầu người đứng đầu xác định rõ vị trí việc làm phù hợp trước khi tiếp nhận người có tài năng, qua đó hạn chế tình trạng thu hút hình thức, tiếp nhận xong nhưng không có vị trí phù hợp để phát huy năng lực. Cơ chế đánh giá hằng năm gắn với việc tiếp tục hưởng ưu đãi cũng góp phần bảo đảm chính sách đặc thù chỉ được duy trì đối với những người thực sự đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Đây là cách tiếp cận hợp lý, kết hợp giữa “trải thảm đỏ” và “sàng lọc thực chất”, vừa tạo động lực cống hiến, vừa hạn chế tình trạng hưởng ưu đãi nhưng không có đóng góp tương xứng.

Về đãi ngộ, pháp luật đã đưa ra các mức ưu đãi tài chính có tính cạnh tranh hơn so với cơ chế công vụ truyền thống. Điều 7 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định ưu tiên bố trí biên chế để tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng; Điều 8 quy định chế độ hưởng 100% lương trong thời gian tập sự và phụ cấp tăng thêm bằng 150% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng trong thời hạn 05 năm; khoản 3 Điều 12 quy định chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành là người Việt Nam nếu được tiếp nhận vào công chức, viên chức thì được hưởng phụ cấp tăng thêm bằng 300% mức lương hiện hưởng. Trong lĩnh vực quân đội, Điều 10 Nghị định số 363/2025/NĐ-CP quy định mức phụ cấp có thể từ 250% đến 550% [29]; trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, Điều 41 Nghị định số 263/2025/NĐ-CP cho phép đàm phán lương theo thỏa thuận tương đương thị trường đối với chuyên gia khoa học và công nghệ [28].

Bên cạnh đãi ngộ tài chính, pháp luật còn ghi nhận các ưu đãi phi vật chất có ý nghĩa quan trọng như đặc cách bổ nhiệm trong một số trường hợp, giao chủ trì đề tài, dự án, nhiệm vụ khoa học; tạo điều kiện về nhà ở, nghỉ dưỡng, tôn vinh, khen thưởng, điều kiện nghiên cứu và phúc lợi bổ sung. Nghị định số 173/2025/NĐ-CP cũng tạo cơ sở pháp lý để ký hợp đồng với chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý đầu ngành cho những nhiệm vụ chiến lược bằng nguồn kinh phí riêng, giúp cơ quan nhà nước có thêm

công cụ linh hoạt để mời gọi nhân tài mà không phá vỡ toàn bộ hệ thống thang, bảng lương hiện hành [26].

Nhìn chung, các quy định này cho thấy pháp luật đã bước đầu chuyển từ tư duy đãi ngộ hành chính sang tư duy trọng dụng dựa trên năng lực, sản phẩm và đóng góp. Đây là điều kiện cần thiết để khu vực công tăng sức cạnh tranh trong thu hút, sử dụng và giữ chân người có tài năng.

3.2.1.4. Về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể trong thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Pháp luật hiện hành đã bước đầu xác lập tương đối rõ quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể tham gia vào quan hệ thu hút, trọng dụng người có tài năng. Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định nghĩa vụ của công chức trong thi hành công vụ; đồng thời ghi nhận quyền của cán bộ, công chức về điều kiện thi hành công vụ, đào tạo, bồi dưỡng, tiền lương, tiền thưởng và các quyền khác. Trên cơ sở đó, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP tiếp tục cụ thể hóa trách nhiệm của cơ quan quản lý, sử dụng trong việc tạo điều kiện học tập, nâng cao trình độ, bố trí và sử dụng phù hợp đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng sau tuyển dụng.

Ưu điểm của nhóm quy định này là quan hệ pháp lý trong lĩnh vực nhân tài không chỉ dừng lại ở việc ghi nhận quyền lợi của người được thu hút mà còn bước đầu xác lập nghĩa vụ pháp lý tương ứng của cơ quan sử dụng. Điều này phản ánh sự chuyển biến quan trọng trong tư duy pháp lý: chính sách nhân tài không chỉ là sự ưu đãi một chiều của Nhà nước mà là quan hệ pháp lý hai chiều, trong đó người có tài năng có quyền được bảo đảm điều kiện phát huy năng lực, đồng thời có nghĩa vụ cống hiến; cơ quan sử dụng có quyền tuyển chọn, bố trí, giao nhiệm vụ, nhưng phải chịu trách nhiệm về hiệu quả sử dụng nhân lực và ngân sách.

Khung pháp luật hiện hành cũng phân định tương đối rõ vai trò giữa trung ương và địa phương. Luật Cán bộ, công chức năm 2025 giao Chính phủ ban hành khung cơ chế, chính sách chung; bộ, ngành và địa phương căn cứ chiến lược phát triển, nhu cầu nhân lực và khả năng ngân sách để cụ thể hóa ngành, lĩnh vực ưu tiên, mức đãi ngộ và phương thức tổ chức thực hiện trong phạm vi thẩm quyền. Sự phân cấp này đi đôi với yêu cầu trách nhiệm giải trình của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong quyết định tuyển chọn, bố trí, sử dụng và đánh giá người có tài năng.

Nghị định số 179/2024/NĐ-CP cũng quy định thẩm quyền áp dụng chính sách, Hội đồng tuyển chọn, trách nhiệm tổ chức thực hiện, cập nhật dữ liệu và báo cáo định

kỳ. Các quy định này, kết hợp với nguyên tắc công khai, minh bạch trong thi hành công vụ, tạo cơ sở pháp lý ban đầu để kiểm soát quá trình áp dụng chính sách, hạn chế tình trạng không rõ trách nhiệm giữa các cấp, đồng thời góp phần bảo đảm tính khách quan trong tuyển chọn, công nhận và áp dụng chế độ đối với người có tài năng.

3.2.1.5. Về tổ chức thực hiện và cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức có liên quan

Pháp luật hiện hành đã bước đầu thể chế hóa yêu cầu tổ chức thực hiện chính sách nhân tài theo hướng phối hợp đa chủ thể, kết hợp giữa cơ quan sử dụng trực tiếp và cơ quan quản lý vĩ mô. Đây là yêu cầu phù hợp với đặc thù của chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng, bởi quá trình này không thể do một cơ quan đơn lẻ thực hiện mà đòi hỏi sự tham gia của cơ quan nội vụ, cơ quan tài chính, cơ quan chuyên môn, cơ sở giáo dục, cơ quan ngoại giao và đơn vị sử dụng nhân tài.

Khoản 6 và khoản 9 Điều 38 Nghị định số 231/2025/NĐ-CP thể hiện yêu cầu phối hợp giữa các chủ thể như Bộ Nội vụ, Bộ Ngoại giao, cơ sở giáo dục và các cơ quan liên quan trong thu hút, kết nối, giới thiệu và sử dụng nhân tài [27]. Bên cạnh đó, khoản 1 Điều 14 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định cơ chế tiên cử có sự phối hợp thống nhất giữa tập thể cấp ủy và lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị. Cách thiết kế này góp phần bảo đảm việc nhận diện, tiên cử và công nhận người có tài năng không chỉ dựa vào ý chí cá nhân của người đứng đầu mà có sự xem xét tập thể, qua đó tăng tính khách quan và giảm nguy cơ tùy tiện.

Ưu điểm của các quy định này là đã bước đầu đặt chính sách nhân tài trong một cơ chế tổ chức thực hiện có phối hợp, có phân công, có trách nhiệm và có sự tham gia của nhiều chủ thể. Đây là cơ sở quan trọng để bảo đảm chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng không bị triển khai manh mún, rời rạc, mà hướng đến sự liên thông giữa phát hiện, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá và phát triển.

3.2.1.6. Về bảo đảm thực hiện pháp luật, bao gồm kiểm tra, giám sát, đánh giá và xử lý vi phạm

Pháp luật hiện hành đã bước đầu xác lập mối liên hệ giữa trao quyền, trao nguồn lực và trách nhiệm pháp lý trong quá trình thực hiện chính sách nhân tài. Khoản 4 Điều 16 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định việc sử dụng kinh phí linh hoạt phải đi đôi với trách nhiệm trước pháp luật đối với việc thực hiện chính sách dành cho người có tài năng. Đây là điểm có ý nghĩa quan trọng, bởi chính sách nhân tài thường gắn với ưu đãi, ngoại lệ và sử dụng nguồn lực công; nếu không gắn với trách nhiệm giải trình thì rất dễ dẫn đến lạm dụng hoặc áp dụng hình thức.

Việc pháp luật bước đầu đặt ra yêu cầu công khai, minh bạch, đánh giá định kỳ, báo cáo, cập nhật dữ liệu và trách nhiệm của người đứng đầu đã tạo cơ sở ban đầu cho cơ chế bảo đảm thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này. Dù các quy định về kiểm tra, giám sát và chế tài vẫn cần tiếp tục hoàn thiện, nhưng việc xác lập nguyên tắc “trao quyền đi đôi với trách nhiệm” là tiền đề quan trọng để bảo đảm chính sách nhân tài được thực hiện đúng mục tiêu, đúng đối tượng và đúng thẩm quyền.

3.2.1.7. Nguyên nhân của các ưu điểm

Những ưu điểm nêu trên của pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ bắt nguồn từ một số nguyên nhân chủ yếu sau đây.

Thứ nhất, pháp luật về nhân tài được hình thành trên nền tảng định hướng chính trị mạnh mẽ và tư duy phát triển mang tính đột phá chiến lược. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài là một trong những định hướng quan trọng phục vụ phát triển nhanh và bền vững đất nước. Các nghị quyết chuyên đề như Nghị quyết số 26-NQ/TW, Nghị quyết số 57-NQ/TW, Nghị quyết số 66-NQ/TW [11] tiếp tục khẳng định yêu cầu có cơ chế, chính sách đặc biệt để thu hút, trọng dụng nhân tài, đồng thời mở rộng đối tượng thu hút theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài. Chính định hướng chính trị nhất quán này đã tạo cơ sở cho quá trình luật hóa và cụ thể hóa chính sách nhân tài trong giai đoạn hiện nay.

Thứ hai, chính sách nhân tài đã được luật hóa trên diện rộng, không chỉ giới hạn trong pháp luật về cán bộ, công chức. Bên cạnh Luật Cán bộ, công chức năm 2025, các quy định về phát hiện, đào tạo, thu hút và trọng dụng người có tài năng còn được lồng ghép trong Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Nhà giáo, Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo cùng nhiều nghị định chuyên ngành. Sự mở rộng này giúp hình thành một hệ sinh thái pháp lý liên thông từ phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo, tạo nguồn đến thu hút, sử dụng và trọng dụng nhân tài.

Thứ ba, pháp luật đã bước đầu chấp nhận tư duy “vượt khung” so với cơ chế hành chính thông thường. Các cơ chế như xét tuyển, tiếp nhận trực tiếp, ký hợp đồng chuyên gia, phụ cấp tăng thêm từ 150% đến 550%, trả lương theo thỏa thuận, đặc cách bổ nhiệm, hỗ trợ nhà ở, tạo thuận lợi về thị thực và điều kiện làm việc cho chuyên gia thể hiện nỗ lực phá vỡ một số rào cản truyền thống của quản lý công vụ. Các nghị định như Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, Nghị định số 170/2025/NĐ-CP, Nghị định số 263/2025/NĐ-CP, Nghị định số 249/2025/NĐ-CP, Nghị định số 231/2025/NĐ-CP và

Nghị định số 363/2025/NĐ-CP đã cụ thể hóa tư duy này thông qua việc cho phép áp dụng cơ chế đặc thù về tuyển dụng, đãi ngộ, bổ nhiệm, sử dụng và hợp đồng đối với người có tài năng.

Thứ tư, yêu cầu cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế đã tạo sức ép khách quan buộc pháp luật phải đổi mới. Khu vực công không thể thu hút và giữ chân người có tài năng nếu tiếp tục vận hành hoàn toàn theo cơ chế tuyển dụng, tiền lương, bổ nhiệm và sử dụng nhân sự truyền thống. Chính áp lực từ thực tiễn phát triển đã thúc đẩy pháp luật chuyển từ tư duy “quản lý nhân sự công” sang tư duy “quản trị nhân tài công”, lấy năng lực, kết quả, sản phẩm và khả năng đóng góp làm căn cứ quan trọng trong thu hút và trọng dụng.

Thứ năm, quá trình phân cấp, phân quyền và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu cũng là nguyên nhân quan trọng làm cho pháp luật về nhân tài có tính linh hoạt hơn. Việc trao quyền cho bộ, ngành, địa phương và cơ quan sử dụng trong xác định nhu cầu, lĩnh vực ưu tiên, phương thức thu hút, mức đãi ngộ và cơ chế sử dụng giúp chính sách nhân tài có khả năng thích ứng tốt hơn với điều kiện thực tiễn. Đồng thời, yêu cầu công khai, minh bạch, đánh giá, báo cáo và chịu trách nhiệm góp phần tạo cơ sở kiểm soát việc thực hiện chính sách trong khuôn khổ pháp luật.

Từ những phân tích trên có thể thấy, ưu điểm của pháp luật hiện hành về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ không chỉ nằm ở việc gia tăng các chính sách ưu đãi, mà quan trọng hơn là sự chuyển đổi trong tư duy lập pháp: từ quản lý hành chính nhân sự sang quản trị nhân tài công; từ tuyển dụng theo tiêu chuẩn chung sang thu hút theo năng lực, kết quả và vị trí việc làm; từ đãi ngộ bình quân sang đãi ngộ có phân hóa; từ cơ chế khép kín trong khu vực công sang cơ chế mở, có khả năng kết nối với chuyên gia, nhà khoa học, doanh nhân, trí thức trong và ngoài nước. Đây là tiền đề quan trọng để tiếp tục hoàn thiện pháp luật và bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở Việt Nam.

3.2.2. Hạn chế của pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở Việt Nam và nguyên nhân

Mặc dù pháp luật hiện hành đã bước đầu hình thành khuôn khổ pháp lý cho thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ, song vẫn còn nhiều bất cập cần tiếp tục hoàn thiện, nhất là về phạm vi và đối tượng áp dụng, tiêu chuẩn xác định

người có tài năng, cơ chế thu hút, cơ chế trọng dụng, cũng như quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm và thẩm quyền của các chủ thể có liên quan.

3.2.2.1. Về đối tượng, phạm vi và tiêu chí người có tài năng

Quy định về phạm vi và đối tượng áp dụng đã được mở rộng, nhưng chưa thật sự đồng bộ về địa vị pháp lý và thẩm quyền áp dụng đối với từng nhóm đối tượng. Theo khoản 1 Điều 1 và Điều 2 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng được áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức; sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng; chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành. Khoản 2 và khoản 3 Điều 17 Luật Viên chức năm 2025 cũng thiết lập cơ chế tiếp nhận riêng đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, năng khiếu đặc biệt và một số trường hợp chuyển sang làm viên chức.

Sự mở rộng này là cần thiết, nhưng đồng thời làm phát sinh vấn đề về tính thống nhất của địa vị pháp lý. Công chức, viên chức, chuyên gia theo hợp đồng, nhà khoa học, người được thu hút từ bên ngoài khu vực công có chế độ tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, trách nhiệm và bảo đảm pháp lý khác nhau. Nếu không có cơ chế phân định rõ ràng, việc áp dụng chính sách có thể thiếu thống nhất giữa các cơ quan, đơn vị, ảnh hưởng đến tính công bằng và tính khả thi của chính sách.

Bên cạnh đó, tiêu chí xác định người có tài năng vẫn còn thiên về định tính. Khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 xác định người có tài năng là người có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, khát vọng cống hiến, năng lực chuyên môn, kỹ năng vượt trội, tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm và có thành tích nổi bật thể hiện bằng kết quả, sản phẩm cụ thể. Điều 4 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP tiếp tục cụ thể hóa tiêu chuẩn, điều kiện đối với từng nhóm đối tượng. Tuy nhiên, pháp luật chưa chuẩn hóa đầy đủ phương thức đánh giá, căn cứ chứng minh và tiêu chí đo lường phù hợp với từng loại tài năng trong từng lĩnh vực công vụ cụ thể.

Việc sử dụng tiêu chí định tính không phải là hạn chế tự thân, bởi tài năng trong hoạt động công vụ không phải lúc nào cũng có thể lượng hóa tuyệt đối. Tuy nhiên, khi thiếu cơ chế đánh giá thay thế đủ khách quan, minh bạch và có khả năng kiểm chứng, các tiêu chí định tính dễ dẫn đến cách hiểu khác nhau, làm tăng nguy cơ vận dụng tùy nghi trong nhận diện và lựa chọn người có tài năng. Mặc dù khoản 2 và khoản 3 Điều 14 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP đã quy định việc thành lập Hội đồng tuyển chọn để kiểm tra, đánh giá trong trường hợp tiền cử, công nhận cán bộ, công chức, viên chức có tài năng, nhưng cơ chế này vẫn cần được tiếp tục cụ thể hóa về tiêu chí, quy trình, căn cứ đánh giá và trách nhiệm giải trình.

3.2.2.2. Về thu hút, tuyển dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Các quy định về thu hút người có tài năng đã ghi nhận một số ưu đãi cụ thể, nhưng chưa thiết kế được cơ chế thu hút thật sự linh hoạt, có khả năng cạnh tranh dài hạn với khu vực tư. Chính sách hiện nay vẫn chủ yếu tập trung vào ưu tiên tuyển dụng, tiếp nhận và một số hỗ trợ tài chính ban đầu, trong khi chưa tạo ra hệ sinh thái đủ hấp dẫn về môi trường làm việc, quyền tự chủ chuyên môn, cơ hội phát triển nghề nghiệp và bảo đảm lâu dài.

Một hạn chế có tính hệ thống là việc thu hút nhân tài vẫn chịu sự ràng buộc bởi khuôn khổ vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế. Trong khi đó, nhân lực chất lượng cao thường có nhiều lựa chọn nghề nghiệp, yêu cầu tốc độ ra quyết định nhanh, môi trường làm việc linh hoạt và cơ hội phát triển rõ ràng. Do đó, nếu quy trình sắp xếp vị trí, bố trí biên chế, phê duyệt tiếp nhận còn cứng nhắc, khu vực công có thể bỏ lỡ cơ hội thu hút người có năng lực nổi trội.

Ngoài ra, khoản 2 Điều 8 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định việc thực hiện chính sách căn cứ vào khả năng cân đối ngân sách của địa phương. Quy định này phù hợp với nguyên tắc tự chủ và điều kiện thực tế, nhưng cũng có thể làm phát sinh sự không đồng đều giữa các địa phương. Các địa phương có nguồn lực ngân sách hạn chế sẽ khó triển khai chính sách thu hút có sức cạnh tranh, dẫn đến nguy cơ dịch chuyển nhân tài về trung ương hoặc các đô thị lớn, làm gia tăng khoảng cách về chất lượng nguồn nhân lực công giữa các vùng, địa phương.

3.2.2.3. Về trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Pháp luật hiện hành đã bước đầu ghi nhận cơ chế trọng dụng, nhưng vẫn chủ yếu ở mức xác lập nguyên tắc, chính sách ưu tiên và hỗ trợ, chưa thiết lập đầy đủ khuôn khổ pháp lý để bảo đảm người có tài năng được sử dụng đúng năng lực, có lộ trình phát triển nghề nghiệp riêng và được bảo vệ khi thực hiện sáng kiến đổi mới.

Điều 14 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định cơ chế tiến cử, công nhận cán bộ, công chức, viên chức có tài năng; Điều 15 quy định phụ cấp tăng thêm; Điều 16 quy định một số chính sách về bố trí, sử dụng; các Điều 17, 18 và 19 quy định về tôn vinh, khen thưởng, nghỉ dưỡng và phúc lợi. Đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng, các Điều 9, 10 và 11 cũng quy định về đào tạo, bồi dưỡng, điều kiện làm việc, bố trí và sử dụng. Tuy nhiên, các quy định này vẫn chưa làm rõ cơ chế sử dụng theo năng lực vượt trội, chưa hình thành lộ trình phát triển nghề nghiệp đặc thù, chưa có hệ thống vị trí chuyên gia hoặc con đường thăng tiến riêng cho người có tài năng.

Về đãi ngộ, các quy định mới về phụ cấp, tiền lương và phúc lợi đã tạo bước tiến so với trước đây, nhưng vẫn còn khoảng cách đáng kể so với thị trường lao động, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ cao, tài chính, quản trị, kinh doanh và khoa học - công nghệ. Cơ chế ưu đãi cao thường chỉ áp dụng cho một số ít trường hợp đặc biệt, trong khi nhu cầu thu hút và giữ chân nhân tài trong khu vực công lại mang tính rộng hơn, đòi hỏi chính sách đồng bộ và ổn định hơn.

Một vấn đề khác là phụ cấp, ưu đãi thường có thời hạn và gắn với cơ chế sàng lọc định kỳ. Cách thiết kế này có ưu điểm là tránh tình trạng hưởng ưu đãi lâu dài mà không gắn với kết quả, nhưng nếu không đi kèm lộ trình thăng tiến, cơ chế đánh giá riêng và điều chỉnh phù hợp, có thể làm giảm động lực gắn bó sau giai đoạn ưu tiên. Bên cạnh đó, sự chênh lệch thu nhập giữa người có tài năng được ưu đãi và công chức thông thường cũng có thể gây tâm lý so sánh, ảnh hưởng đến đoàn kết nội bộ nếu thiếu cơ chế truyền thông, đánh giá và giải trình thuyết phục.

3.2.2.4. Về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm và thẩm quyền của các chủ thể thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Mặc dù Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã quy định quyền và nghĩa vụ chung của công chức, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP đã bước đầu cụ thể hóa trách nhiệm của cơ quan sử dụng trong việc bảo đảm điều kiện làm việc, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí phù hợp, nhưng quan hệ pháp lý trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng vẫn chưa được thiết kế đầy đủ theo hướng hai chiều.

Pháp luật hiện nay tập trung khá nhiều vào quyền lợi, chính sách ưu đãi dành cho người có tài năng, nhưng chưa quy định thật rõ nghĩa vụ cam kết, trách nhiệm bồi hoàn, trách nhiệm về kết quả hoặc trách nhiệm khi người được hưởng ưu đãi không thực hiện đúng cam kết công hiến. Ngược lại, pháp luật cũng chưa quy định đầy đủ quyền của người có tài năng được yêu cầu bảo đảm vị trí việc làm phù hợp với năng lực, quyền được bảo vệ khi thực hiện sáng kiến đổi mới, quyền yêu cầu giải trình khi chính sách đãi ngộ, bố trí, sử dụng không được thực hiện đúng.

Ở cấp độ luật, Điều 8 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định nghĩa vụ của người đứng đầu; các Điều 9, 10 và 11 quy định quyền của cán bộ, công chức về điều kiện thi hành công vụ, đào tạo, bồi dưỡng, bảo vệ khi thi hành công vụ, tiền lương, tiền thưởng và các quyền khác. Ở cấp độ nghị định, Điều 5 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định thẩm quyền áp dụng chính sách; Điều 6 quy định việc tiếp tục hoặc thôi áp dụng chính sách; Điều 21 quy định trách nhiệm của bộ, ngành, địa phương trong tổ chức

thực hiện, cập nhật dữ liệu và báo cáo định kỳ. Tuy nhiên, các quy định này chủ yếu mới xác định chủ thể có thẩm quyền và trách nhiệm chung, chưa làm rõ hậu quả pháp lý khi chủ thể có thẩm quyền chậm thực hiện, thực hiện không đúng, không bảo đảm điều kiện hoặc áp dụng chính sách sai mục đích.

Đây là hạn chế đáng lưu ý, bởi chính sách nhân tài là lĩnh vực có áp dụng cơ chế ưu tiên và ngoại lệ so với quy trình công vụ thông thường. Nếu thiếu trách nhiệm giải trình và cơ chế kiểm soát tương xứng, nguy cơ thiên vị, xác nhận không đúng tiêu chuẩn, áp dụng sai chính sách hoặc phân bổ nguồn lực công thiếu công bằng sẽ cao hơn.

3.2.2.5. Về tổ chức thực hiện và cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức có liên quan

Pháp luật hiện hành đã đề cập đến trách nhiệm tổ chức thực hiện, báo cáo, cập nhật dữ liệu và phối hợp giữa các cơ quan có liên quan, nhưng các quy định này vẫn còn mỏng, chưa đủ cụ thể để bảo đảm vận hành thống nhất. Đặc biệt, pháp luật chưa thiết kế rõ cơ chế báo cáo đánh giá định kỳ, chưa có hệ thống chỉ số đo lường tỷ lệ thu hút, sử dụng, giữ chân và phát triển người có tài năng; chưa có nền tảng dữ liệu liên thông đủ mạnh để hỗ trợ điều động, luân chuyển, phân bổ nhân tài giữa các bộ, ngành, địa phương.

Từ góc độ tính khả thi, phạm vi điều chỉnh của chính sách nhân tài rất rộng, liên quan đến hệ thống Đảng, cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan tài chính, cơ quan nội vụ và cơ quan sử dụng nhân tài. Điều 97 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định sự phối hợp giữa các chủ thể như Ban Tổ chức Đảng, Sở Nội vụ, Sở Tài chính và các cơ quan liên quan. Tuy nhiên, pháp luật chưa làm rõ cơ quan điều phối trung tâm, quy trình phối hợp, chuẩn dữ liệu, chế độ chia sẻ thông tin, trách nhiệm cập nhật và mục đích sử dụng dữ liệu. Vì vậy, trên thực tế có thể phát sinh tình trạng báo cáo hình thức, dữ liệu không tích hợp, thiếu căn cứ để đánh giá hiệu quả chính sách.

3.2.2.6. Về bảo đảm thực hiện pháp luật, bao gồm kiểm tra, giám sát, đánh giá và xử lý vi phạm

Một hạn chế quan trọng của pháp luật hiện hành là hệ thống quy định về bảo đảm thực hiện pháp luật vẫn thiên về định hướng, khuyến khích hơn là thiết lập các quy phạm chế tài cụ thể. Cơ chế kiểm soát chủ yếu dựa vào đánh giá công tác hằng năm, tiến cử nội bộ, công khai thông tin và trách nhiệm giải trình chung, trong khi chưa có cơ chế kiểm tra, giám sát độc lập, chuyên đề và thường xuyên đối với việc thực hiện chính sách nhân tài.

Điều 21 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 chỉ quy định về thanh tra, kiểm tra, giám sát theo quy định chung, chưa cụ thể hóa cách thức thanh tra, kiểm tra chuyên đề về thu hút, trọng dụng người có tài năng. Điều 122 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định xử lý vi phạm trong tuyển dụng trái quy định, nhưng chưa làm rõ hậu quả pháp lý đối với các hành vi đặc thù như xác nhận người có tài năng không đúng tiêu chuẩn, Hội đồng tuyển chọn đánh giá thiếu khách quan, cơ quan sử dụng chậm công khai thông tin, người đứng đầu giải trình không trung thực hoặc lợi dụng chính sách nhân tài để vụ lợi.

Do thiếu chế tài cụ thể, nguy cơ thiên vị, trục lợi chính sách và lợi ích nhóm vẫn tồn tại. Trong trường hợp vi phạm xảy ra, việc xử lý có thể gặp khó khăn vì thiếu căn cứ pháp lý trực tiếp. Điều này làm giảm hiệu lực thực thi của chính sách, ảnh hưởng đến tính công bằng, minh bạch và niềm tin của người có năng lực thực chất đối với khu vực công.

3.2.2.7. Nguyên nhân của hạn chế

Những hạn chế nêu trên của pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ có thể quy về bốn nhóm nguyên nhân chủ yếu.

Một là, về tư duy lập pháp, pháp luật về người có tài năng vẫn còn nặng cách tiếp cận chính sách khuyến nghị, định hướng hơn là thiết lập quy phạm có tính ràng buộc và chế tài đầy đủ. Vì vậy, nhiều quy định tuy thể hiện chủ trương đúng nhưng thiếu cơ chế bảo đảm thực hiện, nhất là về kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả và xử lý vi phạm.

Hai là, về kỹ thuật lập pháp, hệ thống pháp luật về người có tài năng được hình thành qua nhiều thời kỳ, phân tán trong nhiều văn bản như Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và các văn bản chuyên ngành. Việc chưa được rà soát, hệ thống hóa đồng bộ dẫn đến khả năng chồng lấn về đối tượng, chưa thống nhất về tiêu chí và thiếu khung điều chỉnh chung giữa trung ương, địa phương, giữa pháp luật công vụ và pháp luật chuyên ngành.

Ba là, về thực tiễn xã hội, khái niệm nhân tài trong thời đại số thay đổi nhanh, trong khi sự dịch chuyển nhân lực giữa khu vực công và khu vực tư diễn ra mạnh mẽ hơn tốc độ điều chỉnh của pháp luật. Tính trừu tượng của khái niệm “nhân tài” trong hoạt động công vụ cũng làm cho việc lượng hóa tiêu chí trở nên khó khăn. Các tiêu chí như “khát vọng cống hiến”, “tư duy đổi mới”, “dám nghĩ, dám làm” là cần thiết nhưng khó kiểm chứng nếu thiếu phương pháp đánh giá khách quan.

Bốn là, về tổ chức thực hiện và năng lực bộ máy, pháp luật về người có tài năng cần được cụ thể hóa ở cấp địa phương thông qua nghị quyết của Hội đồng nhân dân và quyết định của Ủy ban nhân dân. Tuy nhiên, năng lực thể chế hóa, mức độ ưu tiên chính

sách, khả năng ngân sách và năng lực quản trị nhân sự của các địa phương không đồng đều. Điều này làm cho cùng một khung pháp luật chung nhưng hiệu quả triển khai có thể rất khác nhau giữa các địa bàn.

Từ những phân tích trên có thể thấy, hạn chế của pháp luật hiện hành về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ không phải thiếu hoàn toàn cơ sở pháp lý, mà chủ yếu là các quy định hiện có chưa đạt đến mức rõ ràng, đồng bộ và chuyên biệt cần thiết để được thực thi đầy đủ và hiệu quả trong thực tiễn.

3.3. THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM

3.3.1. Ưu điểm trong thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam và nguyên nhân

3.3.1.1. Ưu điểm trong thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam

** Tuân thủ pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ*

Thực tiễn cho thấy, việc tuân thủ pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực, tình hình tuân thủ pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ của các chủ thể ngày càng đi vào nề nếp. Các chủ thể thực hiện tuân thủ các quy định về hành vi bị nghiêm cấm trong pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ một cách ý thức hơn. Có thể thấy, ý thức tuân thủ các quy định pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ được cải thiện, số hành vi vi phạm pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ không nhiều.

** Chấp hành pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ*

Chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật nói chung, pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ nói riêng là một trong những yêu cầu của pháp chế XHCN và yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN ở Việt Nam. Theo đó, mọi cơ quan, tổ chức, cá nhân phải thực hiện đầy đủ, kịp thời các yêu cầu của pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ. Trong tổ chức thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở các tỉnh Đông Nam Bộ thời gian qua cho thấy, đa phần các chủ thể đã chấp hành đầy đủ, nghiêm túc, có hiệu quả các quy định của pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ thể hiện trên các mặt sau:

- *Cấp ủy, chính quyền địa phương các tỉnh Đông Nam Bộ chỉ đạo, tổ chức thực hiện, ban hành các văn bản tổ chức thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ*

Cấp ủy, chính quyền địa phương các tỉnh ĐNB chỉ đạo, tổ chức thực hiện có hiệu quả các chính sách, pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ. Đối với việc triển khai chính sách tại các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương vùng ĐNB, theo báo cáo của các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương của vùng ĐNB, tính đến tháng 12 năm 2024, 06/06 tỉnh thành phố trực thuộc trung ương của Vùng, đã ban hành văn bản quy định về chính sách THPTDNTN trong hoạt động công vụ. Về cơ bản, trên cơ sở nghị quyết của Tỉnh ủy, nghị quyết của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ban hành quyết định quy định về chính sách THPTDNTN trong hoạt động công vụ tại tỉnh như:

Bảng 3.4: Số văn bản đã ban hành từ 2015 đến 2025 triển khai nhằm thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ của các tỉnh ĐNB, Việt Nam

Tỉnh/ TP trong vùng ĐNB	Số văn bản đã ban hành từ 2015 đến 2025 triển khai nhằm thực hiện pháp luật THPTDNTN trong hoạt động công vụ	
	Nghị quyết	Quyết định
Bà Rịa-Vũng Tàu	0	02
Bình Dương	03	01
Bình Phước	01	01
Đồng Nai	0	01
TP Hồ Chí Minh	03	03
Tây Ninh	05	03

(Nguồn: NCS tổng hợp từ Cổng thông tin điện tử các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ giai đoạn 2015-2025; chi tiết các văn bản xem Phụ lục 1)

Trên cơ sở các văn bản chỉ đạo của HĐND, UBND các tỉnh ĐNB, hàng năm, Các sở, ngành, UBND cấp huyện, các cơ quan, đơn vị căn cứ Chương trình của Tỉnh ủy, Kế hoạch của UBND tỉnh tiến hành xây dựng Kế hoạch với những mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ phù hợp với từng ngành, lĩnh vực; lồng ghép việc thực hiện nhiệm vụ phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vào chương trình công tác hàng năm.

Đến nay, hầu hết các sở, ngành, UBND các cấp đã xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện của ngành, địa phương, đơn vị nhằm tổ chức thực hiện có hiệu quả pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ trên địa bàn, như ban hành kế hoạch thu hút, tuyển chọn người có tài năng đặc biệt trên các lĩnh vực văn hoá, nghệ thuật, thể dục thể thao; quyết định ban hành chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực hàng năm; quyết định thành lập Ban chỉ đạo thực hiện chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân

lực của tỉnh; quyết định ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Ban chỉ đạo thực hiện chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực của tỉnh... Hàng năm, rà soát, đánh giá báo cáo những vướng mắc phát sinh trong quá trình áp dụng văn bản vào thực tiễn đã được kịp thời giải quyết; thực hiện thanh tra chuyên ngành; tổ chức tuyên truyền, phổ biến chính sách về THPTDNTN trong hoạt động công vụ kịp thời; đảm bảo các điều kiện cần thiết cho hoạt động theo dõi thi hành pháp luật. Trong 10 năm (từ năm 2015 đến năm 2025) chính quyền cấp tỉnh ĐNB đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, văn bản phối hợp nhằm tổ chức thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ (*Phụ lục 1*).

Nhìn chung, văn bản về THPTDNTN của các địa phương trong vùng ĐNB được thể hiện chủ yếu dưới hình thức Nghị quyết của HĐND tỉnh; Quyết định của Chủ tịch UBND tỉnh. Các quy định về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ có thể được ban hành riêng (như TP Hồ Chí Minh, Bình Dương, BRVT, Tây Ninh, Bình Phước) hoặc lồng ghép trong các Đề án phát triển nguồn nhân lực của tỉnh (như Đồng Nai). Nhìn chung các quy định đảm bảo tính kịp thời, đầy đủ phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về THPTDNTN trong hoạt động công vụ (nhất là từ năm 2017 khi có Nghị định số 140/2017/NĐ-CP). Nội dung các văn bản chỉ đạo, điều hành ngắn gọn, sát thực, rõ ràng, đáp ứng nhu cầu quản lý và nhiệm vụ đặt ra trong tình hình hiện nay giúp cho việc tổ chức triển khai thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ đạt hiệu quả. Đối tượng, phạm vi điều chỉnh, nội dung quy định về chính sách giữa các địa phương rất đa dạng, gắn với đặc thù, yêu cầu, mục tiêu phát triển của từng tỉnh trong Vùng.

- Các cơ quan, chủ thể có liên quan đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ

Tuyên truyền, phổ biến pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ là trách nhiệm pháp lý của cơ quan quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức, đồng thời là một nội dung quan trọng trong quản lý nhà nước về đội ngũ này. Hoạt động tuyên truyền, phổ biến giúp đưa các quy định về thu hút, sử dụng, đãi ngộ NTN đến với cán bộ, công chức, viên chức và người dân, qua đó nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành và tạo điều kiện để xã hội tham gia giám sát việc thực thi chính sách.

Những năm gần đây, công tác tuyên truyền pháp luật về THPTDNTN tại các tỉnh ĐNB được đẩy mạnh với sự phối hợp tương đối chặt chẽ giữa nhiều cơ quan, ban, ngành, hình thức đa dạng và nội dung ngày càng đi vào chiều sâu. Các địa phương đăng tải văn bản, tin, bài, infographics, hỏi - đáp về chính sách thu hút, trọng dụng

NTN (trong đó có Nghị định 179/2024/NĐ-CP) trên Cổng thông tin điện tử của tỉnh, trang thông tin của các sở, ngành; đồng thời sử dụng báo chí, đài phát thanh - truyền hình tỉnh, hệ thống truyền thanh cấp huyện, cấp xã để giới thiệu chính sách mới, nêu gương điển hình. Nhiều nơi tổ chức hội nghị, tọa đàm, lớp báo cáo viên pháp luật và các cuộc thi trực tuyến tìm hiểu pháp luật, thu hút đông đảo cán bộ, công chức, viên chức và người dân tham gia, qua đó lan tỏa mạnh hơn nội dung chính sách đến cộng đồng. Thực tiễn cho thấy công tác tuyên truyền pháp luật được triển khai sâu rộng. Ví dụ, tại tỉnh Bà Rịa- Vũng Tàu, tính đến 31 tháng 5 năm 2024, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã tổ chức 1.000 cuộc PBGDPL trực tiếp đến 204.677 lượt người tham dự; biên soạn, in ấn, phát hành 184.682 tài liệu PBGDPL, đăng tải 2.069 tài liệu PBGDPL trên internet; các cơ quan thông tấn báo chí, Đài Phát thanh và Truyền hình cấp tỉnh, huyện thực hiện 844 tin, bài, phóng sự, chuyên đề về PBGDPL [40]. Sở Tư pháp và các sở ngành (như Sở Nội vụ, Sở Khoa học và Công nghệ) đã tổ chức hàng chục hội nghị tập huấn, tọa đàm chuyên sâu về pháp luật, chính sách mới (trong đó có các chính sách về nguồn nhân lực, cải cách hành chính), thu hút hàng nghìn lượt người tham dự. Tại Đồng Nai, trong năm 2023 và 6 tháng đầu năm 2024, Hội đồng phối hợp PBGDPL tỉnh đã thực hiện trên 12 ngàn cuộc tuyên truyền, PBGDPL trực tiếp với hơn 855 ngàn lượt người tham dự; biên soạn, cấp phát miễn phí hơn 1,1 triệu bản tài liệu tuyên truyền, PBGDPL các loại. Các cơ quan, đơn vị, địa phương đã tổ chức 204 cuộc thi, hội thi tìm hiểu pháp luật với hơn 751 ngàn lượt thi, qua đó đã tạo hiệu ứng, sức lan tỏa đến cán bộ, nhân dân trong việc tìm hiểu, nghiên cứu, học tập pháp luật [82].

Nhiều sở, ngành trong vùng (như tại Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu) đã chủ động tổ chức hàng chục hội nghị, lớp tập huấn chuyên đề ngay từ đầu năm để phổ biến chính sách mới đến đối tượng chịu tác động. Song song đó, các cơ quan, đơn vị phổ biến chế độ, chính sách về thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua sinh hoạt chi bộ, họp giao ban, Ngày Pháp luật Việt Nam, sinh hoạt chuyên đề; hằng năm tổ chức nhiều lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác tổ chức cán bộ để hướng dẫn triển khai các quy định mới. Nhiều tỉnh duy trì đường dây nóng, chuyên mục hỏi - đáp pháp luật trên cổng thông tin điện tử để tiếp nhận, giải đáp kịp thời vướng mắc của tổ chức, cá nhân liên quan đến các quy định về NTN trong hoạt động công vụ.

Thông qua công tác tuyên truyền, phổ biến, nhận thức của các ngành, các cấp trong việc thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có trình độ năng lực chuyên môn cao, phẩm chất tốt, đáp ứng yêu cầu phát triển

kinh tế xã hội của các tỉnh vùng ĐNB, trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế tri thức.

- *Chấp hành các quy định về phạm vi, đối tượng, tiêu chuẩn thu hút, mức hỗ trợ ban đầu*

Trong thời gian qua, nhiều địa phương trong vùng ĐNB, căn cứ vào yêu cầu phát triển kinh tế xã hội, nhu cầu của từng địa phương trong vùng ĐNB mà các địa phương chủ động quy định mở rộng thêm đối tượng, phạm vi, điều kiện, tiêu chuẩn và nhất là mức hỗ trợ ban đầu để thu hút. Có thể kể đến như:

Tỉnh Bình Dương ban hành quy định về thu hút NTN trong ngành y tế và các cơ quan, tổ chức công (Đảng, tổ chức chính trị-xã hội, cơ quan hành chính cấp tỉnh, cấp huyện, cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập) với mức hỗ trợ khác nhau tùy theo trình độ và lĩnh vực [55].

Bảng 3.5: Mức hỗ trợ thu hút lần đầu của tỉnh Bình Dương (cũ)

Đối tượng	Mức hỗ trợ
1. Trong ngành y tế	
Tiến sĩ, Bác sĩ CK cấp II. Bác sĩ nội trú	600 triệu đồng
Thạc sĩ, Bác sĩ CK cấp I	500 triệu đồng
Bác sĩ đa khoa, bác sĩ; Tốt nghiệp loại giỏi trở lên	450 triệu đồng
Tốt nghiệp loại khác	420 triệu đồng
2. Các cơ quan Đảng, tổ chức chính trị - xã hội, các cơ quan hành chính cấp tỉnh, cấp huyện và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập	
Tiến sĩ Tốt nghiệp các trường trong nước	30 triệu đồng
Tốt nghiệp các trường ở nước ngoài (có thời gian học toàn bộ ở nước ngoài)	40 triệu đồng
Thạc sĩ: Tốt nghiệp có điểm trung bình chung các môn học từ 8.0 trở lên, không có môn nào dưới 7 và điểm bảo vệ luận văn tốt nghiệp trên 9 trở lên các trường trong nước	20 triệu đồng
Tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc theo xếp hạng phân loại của các cơ sở giáo dục ở nước ngoài (có thời gian học toàn bộ ở nước ngoài)	25 triệu đồng
Người tốt nghiệp loại giỏi, loại xuất sắc các cơ sở đào tạo ở nước ngoài	15 triệu đồng
Người tốt nghiệp thủ khoa hệ chính quy tại các cơ sở đào tạo công lập ở trong nước	10 triệu đồng
Người tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc các hệ chính quy các cơ sở đào tạo công lập ở trong nước	5 triệu đồng

(Nguồn: NCS tổng hợp từ Nghị quyết số 05/2019/NQ-HĐND ngày 31/7/2019 của HĐND tỉnh Bình Dương về chính sách thu hút, chế độ hỗ trợ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực)

Mức hỗ trợ thu hút cao nhất là 600 triệu đồng dành cho tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp II, bác sĩ nội trú (ngành y tế). Mức hỗ trợ 600 triệu đồng của Bình Dương là cao nhất trong vùng ĐNB, phản ánh sự ưu tiên đặc biệt đối với NTN ngành y tế.

Thành phố Hồ Chí Minh, trước năm 2023, áp dụng chế độ hỗ trợ ban đầu tối đa 100 triệu đồng cho chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt (áp dụng một lần, cho lần ký hợp đồng đầu tiên). Bên cạnh đó, thành phố cung cấp: Tiền lương hàng tháng theo bảng lương chuyên gia cao cấp (theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP [18]); trợ cấp sinh hoạt hàng tháng từ 30-50 triệu đồng cho người có tài năng đặc biệt (khoảng này bao gồm lương và phụ cấp); Hỗ trợ khuyến khích nghiên cứu từ 50 triệu đồng đến 1 tỷ đồng/công trình (tùy theo quy mô và kết quả); hỗ trợ nhà ở tối đa 50% kinh phí thuê, không vượt 7 triệu đồng/tháng; bố trí phương tiện đi lại phục vụ công việc [55] [109] [110] [111].

Từ năm 2023, thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành quy định tiêu chí, tiêu chuẩn của chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt cụ thể hơn cho từng nhóm đối tượng như sau [54]:

Đối với các chuyên gia, nhà khoa học được thu hút theo ngoài đáp ứng đầy đủ các tiêu chí, tiêu chuẩn chung thì cần phải có các *tiêu chí cụ thể* như có công trình nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học trong cơ sở dữ liệu Web of Science (WoS) hoặc có công trình nghiên cứu xuất sắc đã được nghiệm thu hoặc có sáng chế được công nhận đem lại hiệu quả cao, được ứng dụng trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp và các ngành, lĩnh vực khác; có nhiều kinh nghiệm trong đào tạo, tư vấn, chuyển giao công nghệ, quản lý hoạt động khoa học, vận hành các thiết bị, dây chuyền sản xuất, thiết kế chế tạo sản phẩm liên quan đến lĩnh vực chuyên môn.

Đối với người có tài năng đặc biệt ngoài các tiêu chí chung như các chuyên gia, nhà khoa học đã nêu trên thì cần phải đáp ứng tiêu chí riêng như có tri thức và năng lực đặc biệt xuất sắc, có khả năng lao động sáng tạo cao và có uy tín trong một hoặc một số ngành, lĩnh vực cần thu hút; đã đạt nhiều thành tích hoặc có khả năng hoàn thành công việc, nhiệm vụ cụ thể với mức độ tốt vượt trội mà ít người có thể thực hiện được. Về mức hỗ trợ thì giữ nguyên như trước đó.

Thêm nữa, thành phố Hồ Chí Minh cũng đã ban hành quy định về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh.

Đối với NTN dưới 31 tuổi cần đạt loại xuất sắc, hoặc có kết quả học tập và rèn luyện xuất sắc, hoặc đạt giải ba cá nhân trở lên tại kỳ thi học sinh giỏi cấp tỉnh, giải khuyến khích trở lên cấp quốc gia, bằng khen cấp quốc tế trong khoa học tự nhiên hoặc xã hội; hoặc đạt giải ba trở lên tại thi khoa học-kỹ thuật cấp quốc gia/quốc tế; hoặc thi ô-lim-pích các môn toán, vật lý, hóa học, tin học, cơ học.

Đối với NTN từ 31 tuổi trở lên cần có thạc sĩ hoặc tiến sĩ (y học, dược học hoặc tương đương), hoặc có các thành tích như trên, hoặc chủ trì công trình đạt giải thưởng khoa học-công nghệ uy tín; tác giả chính ít nhất 5 bài báo khoa học trên tạp chí quốc tế uy tín; tác giả ít nhất 2 sáng chế; chủ nhiệm một nhiệm vụ khoa học-công nghệ đã được nghiệm thu với hiệu quả kinh tế-xã hội cao; hoặc có 5 bài báo trên tạp chí ISSN (khoa học xã hội) và 3 lần chủ trì hội nghị khoa học cấp quốc gia/quốc tế. Thành tích trong 10 năm: phải có ít nhất một trong các thành tích: huy chương, bằng khen, danh hiệu từ cơ quan Trung ương; 3 sáng kiến cấp Bộ, cấp tỉnh trở lên; bằng khen Thủ tướng; 2 lần bằng khen Bộ, cấp tỉnh; danh hiệu chiến sĩ thi đua cấp Bộ, cấp tỉnh trở lên; giải thưởng sáng tạo cấp tỉnh trở lên; giải hội thi khoa học-kỹ thuật cấp Bộ, cấp tỉnh trở lên.

Qua phân tích trên, có thể thấy các tỉnh ĐNB đã chấp hành tương đối đầy đủ yêu cầu pháp luật về ban hành quy định cụ thể về tiêu chuẩn, điều kiện, mức hỗ trợ thu hút NTN. Tuy nhiên, mức độ hoàn thiện và tính cụ thể vẫn có sự chênh lệch: TP. Hồ Chí Minh liên tục nâng cấp, hoàn thiện tiêu chí (đặc biệt từ 2023 trở đi), trong khi một số địa phương khác vẫn dừng ở những quy định mang tính chung chung, chưa đủ cụ thể để dễ dàng vận dụng trong thực tiễn.

- Chấp hành các quy định về thu hút, tuyển dụng đầu vào

Khi thực hiện quy định về thu hút người có tài năng, các tỉnh vùng ĐNB chủ yếu ưu tiên xét tuyển sinh viên tốt nghiệp thủ khoa. Một số địa phương cũng đã mạnh dạn ưu tiên tuyển chọn vào công chức là những người thủ khoa trong kỳ thi tốt nghiệp đại học về làm việc tại các sở, ban, ngành... (như TP Hồ Chí Minh); hoặc thực hiện chính sách "trái thăm đờ", dành nhiều ưu đãi như cấp nhà, lương, đào tạo, ưu tiên công việc cho cả vợ (chồng) đi kèm... (như tỉnh Bình Dương). Một số địa phương thực hiện mức trợ cấp thu hút một lần. Mức hỗ trợ này không giống nhau tùy theo điều kiện kinh tế của từng địa phương cũng như trình độ, năng lực, ngành nghề của những người tham gia tuyển chọn.

Nhiều địa phương của vùng đã cụ thể quy trình thu hút thông qua hình thức xét tuyển: xây dựng hệ thống tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể, quy trình thu hút,

tuyển chọn các chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng tỉnh: như thành lập hội đồng thu hút, tuyển chọn; quy định điều kiện, tiêu chuẩn; quy định thành phần hồ sơ đăng ký tham dự, thời gian địa điểm tiếp nhận hồ sơ; quy trình tuyển chọn; thời gian báo, thuyết trình dự án (nếu có) hoặc trình diễn kỹ năng, năng khiếu, kỹ xảo chuyên môn; thời gian nhận kết quả; thông báo thu hút, tuyển chọn được thực hiện công khai bằng tiếng Việt, và tiếng Anh trên các phương tiện thông tin đại chúng; quy trình tuyển chọn đảm bảo công khai, minh bạch, hiệu quả (như TP Hồ Chí Minh). Hay như thu hút theo hình thức mời trực tiếp các chuyên gia, người có trình độ chuyên môn cao, có uy tín về học thuật, tay nghề để phục vụ hoặc thu hút theo hình thức tiếp nhận CBCCVC ngoài tỉnh (như Bình Dương).

Kết quả thu hút tại tỉnh Bình Dương từ năm từ năm 2019 - 2022, tỉnh thu hút được 105 người có trình độ đại học trở lên (trong đó có 06 người thu hút theo hình thức tiếp nhận từ ngoài tỉnh), gồm có: 27 tiến sĩ; 03 bác sĩ chuyên khoa cấp I; 74 bác sĩ đa khoa, bác sĩ răng hàm mặt chính quy (hệ đào tạo 06 năm); 01 kỹ sư Kỹ thuật Y sinh với tổng số tiền thu hút là 36.640.000.000 đồng [113].

Tại thành phố Hồ Chí Minh, đã xét tuyển và đưa vào chương trình 1.527 trường hợp là sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi, cán bộ, công chức, viên chức trẻ tuổi có chiều hướng phát triển tốt; có 978 cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại các cơ quan, đơn vị (trong đó, 496 người được xét chọn từ nguồn công chức, viên chức; 482 người được xét chọn từ nguồn sinh viên tốt nghiệp đại học; có 385 cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo quản lý, trong đó lãnh đạo cấp thành phố, cấp huyện và cấp xã). Hiện chương trình còn 107 cán bộ đang công tác tại các cơ quan, đơn vị, trong đó có 29 cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý tại đơn vị [77].

Trong giai đoạn 2014 - 2018, thành phố Hồ Chí Minh đã thu hút các chuyên gia về công tác tại 04 cơ quan, đơn vị thí điểm thuộc các nhóm ngành, lĩnh vực: (1) Khoa học và công nghệ cơ bản; (2) Nông nghiệp công nghệ cao; (3) Công nghệ sinh học và (4) Công nghiệp công nghệ cao. Theo thống kê đến hết năm 2018, số lượng chuyên gia đã thu hút được là 17 trường hợp, trong đó có 03 chuyên gia Việt Nam, 06 chuyên gia người nước ngoài và đặc biệt có 08/17 trường hợp là người Việt Nam đang định cư ở nước ngoài. Các chuyên gia được cơ quan, đơn vị đề xuất và ký hợp đồng hợp tác là các cá nhân có nhiều thành tích nghiên cứu và uy tín trong ngành, lĩnh vực chuyên môn của các trường đại học tại các nước phát triển hàng đầu thế giới, gồm: 09 giáo sư; 06

tiến sĩ, 01 thạc sĩ và 01 kỹ sư. Trong đó: lĩnh vực Khoa học và công nghệ cơ bản chiếm tỉ trọng cao nhất (40%), tiếp đến là Công nghiệp công nghệ cao (33,33%), Công nghệ sinh học và Nông nghiệp công nghệ cao đạt 26,67%. Các chuyên gia được thu hút và bố trí công tác chủ yếu theo các chương trình, đề án, dự án, công trình nghiên cứu đang triển khai thực hiện tại đơn vị; một số trường hợp được giao nhiệm vụ hướng dẫn nghiên cứu sinh, cán bộ nghiên cứu và đào tạo nguồn nhân lực. Đặc biệt, Viện Khoa học - Công nghệ Tính toán hiện đang thực hiện cơ chế đặc thù về bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên đối với chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài (01 chuyên gia Việt kiều đảm nhiệm chức danh Viện trưởng khoa học bên cạnh chức danh Viện trưởng do 01 Phó Giám đốc Sở Khoa học và Công nghệ phụ trách). Theo số liệu thống kê, mức lương (khoán trọn gói) các chuyên gia đã thu hút dao động từ 12.500.000 đồng/tháng đến 80.000.000 đồng/tháng. Kinh phí phục vụ nghiên cứu khoa học được cấp từ ngân sách Thành phố cho các chuyên gia tối thiểu 600.000.000 đồng/đề tài (đối với Viện Khoa học - Công nghệ Tính toán) [70] [93] [95][101].

Qua quá trình triển khai, các cơ quan dần chấp nhận phương thức tuyển người qua cạnh tranh thực tài thay vì ưu tiên thâm niên hay quan hệ. Nhiều nơi đã tổ chức thi tuyển, phỏng vấn minh bạch để chọn ứng viên xuất sắc (ví dụ: TP.HCM phỏng vấn chuyên gia).

Nhận thấy cần cơ chế mạnh mẽ hơn, cuối năm 2023 HĐND TP.HCM ban hành một loạt nghị quyết nâng cao mức đãi ngộ thu hút NTN giai đoạn 2024 trở đi, tiêu biểu là Nghị quyết 27/2023. Triển khai nghị quyết này, năm 2024 TP đã thông báo tuyển dụng 19 vị trí công chức, viên chức từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nhà khoa học trẻ, kết quả 6 người trúng tuyển sau phỏng vấn chuyên môn. Con số còn khiêm tốn, nhưng cho thấy TP.HCM đang cạnh tranh để kéo những sinh viên giỏi nhất về làm việc. Đặc biệt, thành phố không chỉ nhắm đến người bên ngoài mà còn ưu đãi cho NTN tại chỗ Nghị quyết 25/2023/NQ-HĐND mở rộng đối tượng áp dụng cho cả cán bộ, công chức, viên chức trẻ đang làm việc trong hệ thống nếu có thành tích nghiên cứu, sáng kiến nổi bật. Đến cuối 2024, đã có 11 cơ quan đề cử 36 công chức, viên chức trẻ tiêu biểu để xét hưởng chính sách đãi ngộ cao, và Hội đồng TP đang chọn lọc người xứng đáng [78]. Song song, Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Đề án 01/2023 hỗ trợ phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của TP.HCM giai đoạn 2020-2025, tạo khung cho việc phát hiện, bồi dưỡng cán bộ nguồn.

Ở mảng thu hút chuyên gia, trong giai đoạn 2019-2023, TP.HCM đã thu hút được 10 chuyên gia, nhà khoa học về làm việc, chủ yếu trong các khu công nghệ cao, nông nghiệp công nghệ cao, bằng hình thức ký hợp đồng với mức lương thỏa thuận. Một minh chứng điển hình, thành phố từng mời các chuyên gia nước ngoài cố vấn quy hoạch, kiến trúc đô thị hay các nhà khoa học Việt kiều tư vấn về giao thông thông minh. Qua triển khai thí điểm mô hình thu hút chuyên gia đã mang lại nhiều kết quả khả quan. Tính đến hết năm 2017, các chuyên gia đã đóng góp gần 20 công trình, đề tài khoa học có chất lượng; trực tiếp nghiên cứu và hỗ trợ thực hiện gần 120 bài báo khoa học được công bố trên tạp chí chuyên ngành. Có khoảng 60 cán bộ nghiên cứu, học viên, nghiên cứu sinh tiến sĩ đã được các chuyên gia trực tiếp hướng dẫn hoàn thành luận án, đề tài nghiên cứu sau đại học. Các chuyên gia cũng đồng thời tham gia vận động thành lập các trung tâm hợp tác nghiên cứu quốc tế; tổ chức các hội nghị khoa học, tạo cầu nối trao đổi, chia sẻ kiến thức học thuật, thu hút đầu tư, chuyển giao công nghệ. Viện Khoa học - Công nghệ Tính toán đã tổ chức được 03 hội thảo khoa học, nổi bật nhất là Hội thảo quốc tế về Khoa học và Công nghệ Tính toán lần thứ III (ICCSE-3) tháng 11 năm 2016 quy tụ gần 200 nhà khoa học quốc tế; trong đó có 03 nhà khoa học hàng đầu thế giới. Năm 2017, Ban Quản lý Khu Nông nghiệp Công nghệ cao đã tổ chức Hội thảo Quốc tế Năm học Châu Á, quy tụ hơn 200 nhà khoa học đến từ 23 nước thành viên và khách mời của Hiệp hội Năm học Châu Á và các quốc gia khác trên thế giới.

Từ năm 2022, thành phố đã thu hút được 5 chuyên gia công tác tại khu công nghệ cao. Tại các khu công nghệ cao, chuyên gia được thu hút đã hỗ trợ tổ chức thực hiện 3 đợt đánh giá về chương trình đánh giá kỹ năng nghề theo tiêu chuẩn Nhật Bản; tư vấn xây dựng và phát triển mô hình đào tạo, cung ứng nhân lực kỹ thuật chất lượng cao theo tiêu chuẩn quốc tế, tập trung vào các lĩnh vực: công nghệ số hóa và chuyển đổi số, dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo, sản xuất thông minh và tự động hóa nhà máy. Các chuyên gia, nhà khoa học đã góp phần tích cực vào giải quyết những vấn đề “nóng” của thành phố, nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Đầu năm 2024, sau 5 năm thực hiện Nghị định 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ, TP.HCM đã tuyển được 3 viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Đội ngũ cán bộ được thu hút, tuyển chọn từ các chương trình trên đã và đang phát huy tốt vai trò đi đầu, có nhiều cống hiến trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của thành phố [32] [112].

- *Chấp hành các quy định về trọng dụng NTN*

Các tỉnh trong vùng ĐNB đã chú trọng tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng NTN, gắn kết với yêu cầu nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức, viên chức. Công tác này được triển khai trên cơ sở các chương trình, đề án của trung ương và địa phương, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và nhu cầu từng cơ quan, đơn vị.

Tỉnh Bà Rịa- Vũng Tàu đã thành lập Hội đồng điều hành công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực năm 2017, đóng vai trò là đầu mối chỉ đạo các hoạt động liên quan. TP. Hồ Chí Minh ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức riêng. Các tỉnh như Bình Dương, Bà Rịa-Vũng Tàu, Bình Phước đã xây dựng đề án, quy định về hỗ trợ kinh phí đào tạo và danh mục các chuyên ngành cần phát triển. Hàng năm, các địa phương xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể gắn với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm; chương trình đào tạo được tổ chức với nội dung phong phú, hình thức linh hoạt (trực tiếp, trực tuyến hoặc kết hợp).

Các địa phương đã xây dựng chương trình cụ thể để đào tạo, phát triển chuyên gia, nhà khoa học thông qua: Đề án đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở trong và ngoài nước cho cán bộ công chức, viên chức trẻ, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc (Bà Rịa-Vũng Tàu, Bình Dương, TP. Hồ Chí Minh); chương trình quy hoạch, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành, lý luận chính trị, kỹ năng quản lý.

Công tác đào tạo đã được triển khai rộng rãi:

Bảng 3.6: Số lượng các lớp đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC trong hoạt động công vụ ở các tỉnh ĐNB

Các loại hình đào tạo, bồi dưỡng người có tài năng trong hoạt động công vụ	Bà Rịa-Vũng Tàu	Bình Dương	Đồng Nai	TP Hồ Chí Minh	Tây Ninh	Bình Phước
BD kiến thức chuyên ngành, theo VTVL, theo ngạch	15.554	1794	9082	1.643	4023	1167

(Nguồn: NCS tổng hợp từ Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Sở Nội vụ các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ giai đoạn 2016-2020)

Tỉnh Bình Dương với kinh phí hỗ trợ đào tạo (2019-2022) là 103,2 tỷ đồng (học phí 49,5 tỷ đồng, hỗ trợ đi học 23,5 tỷ đồng). Ngoài ra, 698 cán bộ, công chức, viên chức tự túc học được hỗ trợ chế độ khuyến khích: 19 tiến sĩ, 162 thạc sĩ, 517 đại học trở lên, với tổng hỗ trợ 9,85 tỷ đồng [113].

TP. Hồ Chí Minh thực hiện tuyển chọn và cử đi đào tạo 1.643 người (2016-2023), trong đó: Chương trình đào tạo nguồn cán bộ chất lượng cao: 889 người (2016-2018: 111 trường hợp, gồm 45 cán bộ, công chức và 66 sinh viên); chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ: 754 học viên (692 thạc sĩ, 52 tiến sĩ), trong đó đào tạo trong nước 62 học viên, ngoài nước 5 học viên, liên kết trong-ngoài nước 14 học viên; 89 học viên chương trình thạc sĩ, tiến sĩ riêng, trong đó 31 sinh viên (14%) [77] [78] [95].

Phần lớn cán bộ, công chức, viên chức sau đào tạo đã nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý, cập nhật kiến thức mới và vận dụng tốt vào công việc thực tế. Trong điều kiện số lượng biên chế giảm, chất lượng đội ngũ được từng bước nâng lên, góp phần cải thiện năng lực công tác, thay đổi phong cách làm việc, cung cấp dịch vụ công hiệu quả hơn. Cán bộ, công chức, viên chức sau đào tạo cơ bản đạt đủ tiêu chuẩn, điều kiện về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị khi bổ nhiệm hoặc bổ nhiệm lại vào các vị trí lãnh đạo, quản lý.

Bảng 3.7: Số lượng, các loại hình đào tạo, bồi dưỡng NCTN của TP Hồ Chí Minh trong giai đoạn 2016 đến 2023

Loại hình đào tạo, bồi dưỡng	Số lượng NTN trong hoạt động công vụ tham gia
Chương trình đào tạo nguồn cán bộ chất lượng cao quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi (từ 2016 đến 2018)	111 trường hợp, trong đó cán bộ, công chức là 45, sinh viên 66 người
Chương trình đào tạo Ths, TS	89 học viên, trong đó có 31 sinh viên (tỷ lệ hơn 14%); đã đưa đi đào tạo 81 học viên, trong đó đào tạo trong nước 62 học viên, đào tạo nước ngoài 5 học viên, liên kết đào tạo trong và ngoài nước 14 học viên.

(Nguồn: NCS tổng hợp từ Báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh các năm 2016-2023)

Nhìn chung sau khi thu hút được những người có tài năng về làm việc, các cơ quan và tổ chức đều tích cực sắp xếp họ vào những vị trí công việc tương xứng với khả năng và trình độ chuyên môn của họ. Công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ cũng được nhìn nhận lại: chú trọng trẻ hóa và trọng dụng nhân viên giỏi chứ không cứng nhắc theo thâm niên chức vụ. Người được thu hút về các tỉnh công tác đã đáp ứng yêu cầu của vị trí cần thu hút, phát huy được năng lực chuyên môn trong công tác, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt các quy định của cơ quan, đơn vị đang

công tác. Kết quả đánh giá hàng năm đều hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên. Những người có tài năng sau khi được tuyển dụng, có quá trình làm việc, thử thách, khẳng định được năng lực, trình độ của mình đã được xem xét, bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo xứng đáng.

Trong đó, thành phố Hồ Chí Minh với nhiều chính sách thực hiện chủ động, sáng tạo, đã tạo điều kiện để các chuyên gia, nhà khoa học tham dự các hội thảo quốc tế trong và ngoài nước, công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí khoa học uy tín quốc tế, đăng ký bảo hộ sở hữu trí tuệ; triển khai hoá mô hình đào tạo về đổi mới sáng tạo theo mô hình của Thụy Điển cho 105 đối tượng là cán bộ quản lý khoa học công nghệ tại các cơ quan nhà nước, các vườn ươm công nghệ và các trường đại học, đào tạo 05 chuyên gia trong lĩnh vực xét nghiệm MEMS tại Pháp và Nhật Bản. Thành phố còn hỗ trợ cung cấp thông tin khoa học công nghệ cho cộng đồng khoa học công nghệ. Ngoài ra thành phố còn thực hiện nhiều giải pháp để hoàn thiện môi trường điều kiện thuận lợi cho hoạt động của đội ngũ chuyên gia, người có tài năng: đầu tư xây dựng các thiết chế để tạo môi trường làm việc hiện đại, chuyên nghiệp như Khu công nghệ cao, Khu nông nghiệp công nghệ cao, khu công viên phần mềm Quang Trung, Viện Khoa học và công nghệ Tính toán, Viện nghiên cứu phát triển, Trung tâm công nghệ sinh học...mặt khác thành phố cũng thúc đẩy hệ sinh thái đổi mới khởi nghiệp đổi mới sáng tạo thông qua đầu tư xây dựng trung tâm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, xây dựng các quỹ trợ vốn và các vườn ươm doanh nghiệp khởi nghiệp, hợp tác với các trường Đại học, viện nghiên cứu trên địa bàn nhằm đẩy mạnh các dự án phát triển KHCN (công nghệ thiết kế vi mạch, ứng dụng tế bào gốc...) tham gia nghiên cứu và triển khai ứng dụng KHCN vào giải quyết các vấn đề trọng điểm, tìm kiếm các giải pháp đột phá phục vụ phát triển (kẹt xe, ngập nước...), thông qua đó thu hút lực lượng trí thức trong và ngoài nước [77], [78].

Với việc tạo môi trường thuận lợi, NTN đã bước đầu phát huy tác dụng, tạo hiệu ứng lan tỏa. Những người tài được thu hút vào công vụ phần lớn thể hiện sự thích nghi và đóng góp tích cực. Theo đánh giá của Sở Nội vụ các địa phương trong vùng đều ghi nhận họ năng nổ, nhiệt tình, cống hiến hết mình và tuân thủ kỷ luật tốt, nhiều người đạt đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Sự xuất hiện của những công chức trẻ giỏi giang cũng thúc đẩy cạnh tranh lành mạnh trong nội bộ cơ quan, buộc các đồng nghiệp khác nỗ lực hơn để không tụt hậu. Ngoài ra, thành công ban đầu ở

những nơi đi đầu (TP.HCM) tạo hiệu ứng lan tỏa: các địa phương khác học hỏi mô hình và mạnh dạn hơn trong thu hút NTN hay từ thí điểm thành công của TP.HCM trong mời chuyên gia lương cao, Chính phủ đã cho phép nhân rộng qua Nghị định 140 và 179.

Trong các quy định liên quan đến việc trọng dụng NTN, một số địa phương đã thiết lập chính sách hỗ trợ ban đầu, cũng như chế độ lương hoặc trợ cấp sinh hoạt hàng tháng nhằm khuyến khích các nhà khoa học hàng đầu, chuyên gia xuất sắc và những người có trình độ cao đến làm việc tại khu vực (ví dụ như Thành phố Hồ Chí Minh); nhiều tỉnh thành khác cũng đã ban hành các văn bản quy định về việc áp dụng một số chính sách ưu đãi ban đầu đối với những cá nhân sẵn sàng làm việc lâu dài tại địa phương (như tỉnh Bình Dương và Bà Rịa-Vũng Tàu).

Tỉnh Bình Dương cũng đã thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ hỗ trợ khác như sau: Hỗ trợ lương khởi điểm trong thời gian tập sự thêm cho đủ 100% lương bậc khởi điểm trong thời gian tập sự. Riêng đối với CBCCVC có trình độ sau đại học được hỗ trợ theo mức tiến sĩ: 0,7 lần mức lương cơ sở; thạc sĩ, chuyên khoa cấp II: 0,5 lần mức lương cơ sở; chuyên khoa cấp I: 0,3 lần mức lương cơ sở; công chức, viên chức y tế đang công tác tại các cơ sở y tế công lập được hỗ trợ hàng tháng từ 0,5 đến 3,0 lần mức lương cơ sở tùy theo trình độ và đơn vị công tác, thời gian hưởng hỗ trợ là 05 năm. Đối với công chức, viên chức ngành giáo dục đào tạo và giáo dục nghề nghiệp có trình độ sau đại học, mức hỗ trợ tiến sĩ là 2,5 lần mức lương cơ sở/người/tháng, thạc sĩ chuyên khoa cấp II là 1,5 lần mức lương cơ sở/người/tháng; chuyên khoa cấp 1 là 1,0 lần mức lương cơ sở/người/tháng, thời gian hưởng hỗ trợ cũng là 05 năm; CB, CC cấp xã người hoạt động không chuyên trách cấp xã có trình độ sau đại học, tùy theo địa bàn công tác, được hỗ trợ từ 0,4 đến 1,1 lần mức lương cơ sở/người/tháng. CBCCVC làm công tác công nghệ thông tin được hưởng chế độ ưu đãi từ 500.000 đồng/người/tháng đến 3.000.000 đồng/người/tháng.

Ngoài ra còn hỗ trợ thâm niên cho bác sĩ công tác tại các cơ sở y tế công lập có thời gian công tác đủ 5 năm bằng 5% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ và phụ cấp thâm niên vượt khung nếu có; từ năm thứ 6, mỗi năm được tính thêm 1%. Hỗ trợ thuê nhà ở và hỗ trợ khác: CC, VC ngành y tế được hỗ trợ tiền thuê nhà bằng 0,7 lần mức lương cơ sở/người/tháng đối với người có thuê nhà thực tế; và đây cũng là mức hỗ trợ cho người thu hút là nữ và người dân tộc thiểu số. [55] [113].

**Bảng 3.8: Các chế độ hỗ trợ đặc thù và chính sách khác
theo Nghị quyết 05/2019/NQ-HĐND và các Nghị quyết chuyên ngành
tại tỉnh Bình Dương (cũ) giai đoạn 2019-2022**

Chính sách hỗ trợ	Đối tượng	Tổng tiền hỗ trợ (2019-2022)
Hỗ trợ lương khởi điểm (Tập sự)	Người có bằng đại học/sau đại học mới tuyển dụng	1.996.217.292 đồng
Hỗ trợ thuê nhà/hỗ trợ khác	Người được thu hút (Y tế, ĐH Thủ Dầu Một, CĐ Y tế)	3.996.596.000 đồng
Hỗ trợ hàng tháng (Sau đại học)	Cán bộ, công chức, viên chức có trình độ sau đại học	17.935.428.000 đồng
Hỗ trợ Y tế chuyên môn	Viên chức Y tế công tác tại cơ sở y tế công lập	37.471.116.000 đồng
Hỗ trợ Bác sĩ (thâm niên và một lần)	Bác sĩ công tác tại cơ sở y tế công lập	24.218.964.952 đồng
Hỗ trợ Giáo dục/GDNN	Công chức, viên chức ngành Giáo dục/GDNN có trình độ sau đại học	51.691.080.000 đồng
Hỗ trợ CNTT	Cán bộ, công chức, viên chức làm công tác CNTT, viễn thông	9.124.800.000 đồng
Hỗ trợ Cán bộ cấp xã/ấp	Cán bộ, công chức, viên chức, người HĐKCT cấp xã có trình độ Đại học/Sau đại học	84.399.457.805 đồng

(Nguồn: NCS tổng hợp từ Nghị quyết số 05/2019/NQ-HĐND ngày 31/7/2019 và các Nghị quyết chuyên ngành của HĐND tỉnh Bình Dương giai đoạn 2019-2022)

Như vậy, có thể khẳng định rằng trong thời gian qua, các tỉnh thuộc vùng Đông Nam Bộ đã nghiêm túc chấp hành những chính sách, quy định của pháp luật nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài trong lĩnh vực công vụ. Điều này thể hiện rõ sự chú trọng của các tỉnh trong khu vực đối với việc thu hút và phát huy năng lực của NTN trong hoạt động công vụ. Việc tổ chức thực hiện các quy định này đã tạo ra nền tảng thực tiễn ban đầu cho việc triển khai chủ trương, chính sách THPTDNTN của Đảng và Nhà nước, đồng thời góp phần đưa các chính sách đó vào cuộc sống.

Việc thực thi các quy định về THPTDNTN tại các cơ quan ở các địa phương trong vùng ĐNB chủ yếu tập trung vào những ưu tiên trong công tác tuyển dụng nhằm thu hút những cá nhân có trình độ chuyên môn cao vào làm việc tại các cơ quan và đơn vị. Đồng thời, cũng cần tạo điều kiện thuận lợi để khuyến khích cán bộ, công chức tham gia đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; hoặc thiết lập một

chế độ đãi ngộ vật chất nhất định nhằm bảo đảm cho cán bộ, công chức an tâm cống hiến hết mình cho công việc. Tuy nhiên, cách thức tổ chức và triển khai lại có sự khác biệt theo từng địa phương. Ngoài việc thu hút những người có năng lực và trình độ cao vào làm việc, các tỉnh trong vùng còn áp dụng nhiều chính sách khuyến khích và trọng dụng đối với cán bộ, công chức viên chức (CBCCVC) đạt thành tích nổi bật và sở hữu chuyên môn sâu. Các CBCCVC được tạo điều kiện thuận lợi để theo học nâng cao trình độ chuyên môn cũng như nghiệp vụ, đặc biệt là chương trình học sau đại học. Bên cạnh đó, nhiều địa phương trong vùng đã dành một số đãi ngộ vật chất đáng kể để CBCCVC yên tâm cống hiến gắn bó lâu dài với nhiệm vụ được giao.

** Sử dụng pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ*

Về quyền tham gia đào tạo, bồi dưỡng, với tư cách là chủ thể thụ hưởng quyền, thời gian qua người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh ĐNB đã chủ động yêu cầu các cơ quan, đơn vị tạo điều kiện thuận lợi để họ tiếp tục phát triển và nâng cao năng lực chuyên môn thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Đây là một quyền quan trọng giúp người có tài năng duy trì sự phát triển lâu dài, đồng thời đóng góp hiệu quả cho tổ chức hoặc xã hội.

Từ năm 2019-2022, đã có 38.463 CBCCVC tỉnh Bình Dương tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Trong đó, đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là 287 người (13 tiến sĩ, 95 thạc sĩ, 07 chuyên khoa cấp II, 91 chuyên khoa cấp I và 81 đại học); đào tạo lý luận chính trị là 2.565 người; bồi dưỡng quản lý nhà nước là: 1791 người. Có 09 CBCCVC đi nghiên cứu sinh nước ngoài diện học bổng bao gồm Hàn Quốc, Trung Quốc, Đài Loan, Liên Bang Nga, Cộng hoà Pháp; gia hạn thời gian đi học nước ngoài cho 04 viên chức ở Bỉ, Trung Quốc, Đức; 02 viên chức tham gia bồi dưỡng ngắn hạn tiếng Anh tại Philippines [113].

Từ năm 2011 đến 2015, tại tỉnh Đồng Nai, có 394 viên chức ngành giáo dục và y tế 290 CBCC khối cơ quan hành chính cấp tỉnh, cấp huyện tham gia đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ [115].

Về việc thực hiện hiệu quả các quyền được ưu tiên trong quy hoạch, bổ nhiệm, chế độ phúc lợi và các chính sách hỗ trợ khác: các quyền này tác động đến động cơ làm việc của người có tài năng trong hoạt động công vụ. Việc thực hiện các quyền này phản ánh mức độ được trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ của các cơ quan, đơn vị, địa phương. Nhận thức được ý nghĩa của các quyền này, các tỉnh vùng

ĐNB đã tạo điều kiện để người có tài năng trong hoạt động công vụ tại vùng thực hiện tốt các quyền này.

Tại tỉnh Đồng Nai, từ năm 2011-2025, có 80 người có tài năng trong hoạt động công vụ được bổ nhiệm chức vụ cao hơn, 118 người được quy hoạch chức vụ cao hơn [115]. Hay tại tỉnh Bình Dương có 281 người được hỗ trợ tiền lương khởi điểm trong thời gian tập sự, 105 người được hỗ trợ tiền thuê nhà với mức hỗ trợ là 0,7 lần mức lương cơ sở/người/ tháng; có từ 138-142 người làm công tác về công nghệ thông tin được hỗ trợ từ 500.000 đến 3.000.000 đồng/người/tháng từ năm 2019-2022 [113]. Tại thành phố Hồ Chí Minh, tính đến hết năm 2017, các chuyên gia đã đóng góp gần 20 công trình, đề tài khoa học có chất lượng; 120 bài báo khoa học được công bố trên các tạp chí chuyên ngành; các chuyên gia cũng tham gia vận động thành lập các trung tâm hợp tác nghiên cứu quốc tế, tổ chức các hội thảo khoa học, nổi bật như hội thảo quốc tế về Khoa học và công nghệ tính toán lần thứ III (ICCSE-3) tháng 11 năm 2016 quy tụ gần 200 nhà khoa học quốc tế; trong đó có 03 nhà khoa học hàng đầu thế giới; hay hội thảo Năm học Châu Á, quy tụ hơn 200 nhà khoa học đến từ 23 quốc gia và hiệp hội Năm học Châu Á và thế giới tham dự. Nhiều đề tài nghiên cứu khoa học được ứng dụng trên thực tế đã góp phần giải quyết các vấn đề nan giải, cấp bách của thành phố; tỷ lệ đặt hàng nghiên cứu chiếm trung bình 41,3%/năm; tỷ lệ nhiệm vụ ứng dụng vào thực tế giai đoạn 2016-2020 đạt 98,8%, tăng 2,5 lần so với giai đoạn 2011-2015 (38,4%) [95].

** Áp dụng pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ*

Theo báo cáo của cơ quan các tỉnh ĐNB việc áp dụng pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ chủ yếu liên quan đến việc tuyển dụng, bổ nhiệm, cử tham gia đào tạo, bồi dưỡng, cũng như áp dụng các chế độ chính sách hỗ trợ thu hút, và khen thưởng, kỉ luật, cho thôi việc.

Trong năm 2021, thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định 3314/QĐ-UBND ngày 14 tháng 9 năm 2021 phê duyệt kết quả thu hút 05 chuyên gia, nhà khoa học cho Ban quản lý khu công nghệ cao thành phố, trong đó có 01 người Việt Nam, 03 chuyên gia người nước ngoài, trong đó 01 quốc tịch Bỉ và 02 quốc tịch Nhật Bản [31]. Hay năm 2023, UBND Thành phố ban hành quyết định tuyển dụng thí điểm gồm 04 chuyên gia, nhà khoa học làm việc tại Ban quản lý nông nghiệp công nghệ cao. Trước đó, trong giai đoạn 2014-2018, thành phố cũng đã ký hợp đồng hợp tác với các chuyên

gia hàng đầu thế giới gồm 09 giáo sư, 06 tiến sĩ, 01 thạc sĩ và 01 kỹ sư [30]. Đặc biệt đã ban hành quyết định bổ nhiệm vị trí lãnh đạo quản lý với cơ chế đặc thù đối với 01 chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài với chức danh Viện trưởng Viện Khoa học - Công nghệ tính toán. Bên cạnh đó, nhiều địa phương trong vùng ĐNB cũng đã áp dụng nhiều hình thức khen thưởng để biểu dương công trạng, thành tích của người có tài năng trong hoạt động công vụ. Như thành phố Hồ Chí Minh với giải thưởng I-Star, khen thưởng cho 43 cá nhân, tập thể.

Mặc dù vậy, cũng có những vụ việc vi phạm trong thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ tại các tỉnh vùng ĐNB đã được phát hiện và xử lý. Những vụ việc vi phạm pháp luật điển hình như: năm 2020, UBND tỉnh Đồng Nai phát hiện 358 trường hợp tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức sai quy định, thiếu điều kiện, tiêu chuẩn hoặc sai thủ tục [117]. Nhiều người trong số này giữ chức vụ quản lý (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng trường học, chuyên viên phòng ban) nhưng không đáp ứng tiêu chuẩn, được đưa vào bằng quan hệ hơn là tài năng. Do vậy, UBND tỉnh Đồng Nai đã ban hành quyết định thu hồi các quyết định tuyển dụng sai và kiểm điểm các cá nhân, đơn vị liên quan. Còn vào năm 2023 Sở Y tế Bình Dương công bố danh sách 6 bác sĩ nhận hỗ trợ hàng trăm triệu đồng đi học nhưng mới làm 3 năm đã bỏ việc, chưa hoàn trả kinh phí. Sở Y tế ban hành văn bản đề nghị các cơ sở y tế trong và ngoài tỉnh không tiếp nhận những trường hợp vi phạm này [94].

3.3.1.2. Nguyên nhân của ưu điểm

** Nguyên nhân khách quan*

Nghiên cứu thực trạng THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng ĐNB cho thấy đến nay pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ đã dần được hiện thực hóa trong đời sống, đã đạt được nhiều kết quả khả quan, đáng khích lệ, cụ thể như sau:

- Nguyên nhân khách quan

Trước hết, hệ thống chính sách pháp luật ngày càng hoàn thiện, đồng bộ. Từ chỗ trước năm 2019, pháp luật chưa có quy định rõ ràng về trọng dụng người tài (Luật Cán bộ, công chức năm 2008 chỉ nói chung chung về ưu đãi trong tuyển dụng), đến nay Việt Nam đã có một khung khổ pháp lý đầy đủ: có điều luật riêng trong Luật, có nghị định hướng dẫn chi tiết, có chiến lược quốc gia, có văn bản của địa phương. Điều này thể hiện quyết tâm thể chế hóa quan điểm coi trọng NTN của Đảng bằng quy phạm pháp luật cụ thể. Chẳng hạn, Điều 4 Luật Cán bộ, công chức 2025 là một đột phá khi luật hóa việc đãi ngộ xứng đáng người có tài năng gắn với điều kiện phát

triển kinh tế, xã hội. Nhờ khung pháp lý rõ ràng, các bộ ngành, địa phương có căn cứ để mạnh dạn thực hiện chính sách NTN (ví dụ ban hành kế hoạch thu hút NTN theo yêu cầu của Quyết định 899/QĐ-TTg). Sự hoàn thiện pháp luật cũng tạo niềm tin cho người tài rằng Nhà nước nghiêm túc trong trọng dụng hiền tài, tránh tâm lý e ngại “chỉ nói không làm”.

Tiếp nữa là, điều kiện, trình độ phát triển kinh tế - xã hội của các tỉnh vùng ĐNB không ngừng được nâng cao với hạ tầng, nguồn lực và môi trường sáng tạo năng động, đã tạo điều kiện thuận lợi để chính quyền các tỉnh chủ động áp dụng cơ chế mới trong công tác nhân sự khu vực công; quy mô GRDP lớn, thu ngân sách tốt, thị trường dịch vụ công nghệ phát triển, cho phép bố trí nguồn lực thực hiện chính sách NTN. Những kết quả đạt được đã góp phần đưa vùng ĐNB trở thành một trong những vùng đi đầu cả nước về thực hiện chính sách THPTDNTN trong hoạt động công vụ, tạo động lực mới cho sự phát triển các ngành, lĩnh vực mũi nhọn của vùng.

** Nguyên nhân chủ quan*

Một là, nhờ có sự lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời của các cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương trong việc tổ chức thực hiện các chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về THPTDNTN trong hoạt động công vụ, đặc biệt là trong việc tổ chức triển khai thực hiện. Bên cạnh đó là sự hướng dẫn chỉ đạo kịp thời của chính quyền địa phương; sự phối hợp chặt chẽ của các Bộ Ban ngành Trung ương với cơ quan liên quan để kịp thời tháo gỡ những vướng mắc trọng quá trình tổ chức triển khai thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ. Cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp xác định rõ trách nhiệm trong việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các chính sách, quy định pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ, trên cơ sở đó tăng cường lãnh đạo công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, chính sách, chế độ về THPTDNTN trong hoạt động công vụ đến cán bộ, đảng viên và nhân dân; chỉ đạo chính quyền và cơ quan liên quan biểu dương kịp thời các địa phương, đơn vị, tổ chức thực hiện tốt pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ đồng thời chỉ đạo xử lý nghiêm hành vi vi phạm pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ

Hai là, nhận thức của các cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ; CBCCVC và các đối tượng được xác định là người có tài năng về các quy định của pháp luật về quyền và trách nhiệm của các chủ thể trong THPTDNTN trong hoạt động công vụ được nâng lên đáng kể. Các cấp ủy, chính quyền địa phương đã coi việc phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng NTN là một nhiệm vụ trọng

tâm, gắn với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ chuyển đổi mô hình tăng trưởng của vùng. Từ đó, các chủ thể nâng cao trách nhiệm cá nhân trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ.

Ba là, có sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các tổ chức chính trị - xã hội, các trường đại học, trung tâm nghiên cứu trong công tác phát hiện, thu hút và trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Nhiều mô hình, cách làm mới được triển khai như liên kết giữa chính quyền - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo trong phát hiện và bồi dưỡng NTN; áp dụng công nghệ số trong quản lý hồ sơ năng lực; và thực hiện chế độ đãi ngộ linh hoạt, gắn với kết quả công vụ.

3.3.2. Hạn chế trong thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam và nguyên nhân

3.3.2.1. Hạn chế trong thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam

Bên cạnh những kết quả bước đầu đã đạt được, thực tiễn thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh ĐNB vẫn bộc lộ nhiều hạn chế đáng kể. Theo khung lý thuyết về thực hiện pháp luật với bốn hình thức (tuân thủ, chấp hành, sử dụng và áp dụng pháp luật), các hạn chế được phân tích như sau:

** Hạn chế trong tuân thủ pháp luật*

Tại các địa phương trong vùng ĐNB vẫn tồn tại nhiều biểu hiện tuân thủ chưa đầy đủ hoặc chưa thống nhất trong các khâu then chốt như tuyển dụng, thu hút; thực hiện chế độ đãi ngộ và cam kết sau đào tạo; quy hoạch, bổ nhiệm; xây dựng môi trường làm việc; đánh giá; thi đua, khen thưởng. Những hạn chế này phản ánh khoảng cách đáng kể giữa quy định pháp luật và tổ chức thực hiện trong thực tế [127].

Thứ nhất, trong tuyển dụng, thu hút, một số cơ quan, địa phương vẫn để xảy ra tình trạng không thực hiện đầy đủ các bước theo trình tự, thủ tục mà pháp luật quy định. Biểu hiện thường gặp là việc công khai thông tin tuyển dụng chưa đầy đủ; chưa xác minh một cách chặt chẽ điều kiện, tiêu chuẩn người dự tuyển; khâu ra đề, bảo mật đề thi và tổ chức thi, phỏng vấn có nơi còn vi phạm quy chế. Các kết luận thanh tra của Bộ Nội vụ giai đoạn 2016-2020 đã chỉ ra nhiều địa phương (trong đó có một số tỉnh ĐNB) vi phạm quy trình tuyển dụng công chức, viên chức như không công khai thông

báo, ra đề thi không đúng quy định, chấm thi sai quy chế. Dù không phải là hiện tượng phổ biến trên toàn vùng, các vi phạm này vẫn làm suy giảm niềm tin vào tính khách quan, công bằng của cơ chế thi tuyển công vụ và có nguy cơ khiến các ứng viên thực sự có tài năng không mặn mà tham gia.

Hộp 3.1: Vi phạm điển hình của một số cơ quan trong tuyển dụng ở một số tỉnh vùng ĐNB

1. Tại tỉnh Đồng Nai, từ đầu năm 2017 đến hết tháng 6/2018: UBND huyện Định Quán, quy định điều kiện đăng ký dự tuyển có hộ khẩu thường trú tại tỉnh Đồng Nai; 5 đơn vị trực thuộc Sở NN&PTNT, Trường Trung cấp nghề GTVT không thông báo công khai trên phương tiện thông tin đại chúng việc tuyển dụng; UBND huyện Định Quán cũng không lập danh sách và ban hành thông báo danh sách thí sinh đủ điều kiện dự xét tuyển, địa điểm, thời gian tổ chức xét tuyển.

Nguồn: <https://tienphong.vn/phat-hien-hang-loat-vi-pham-trong-tuyen-dung-bo-nhiem-o-dong-nai-truy-cập-ngày-23/01/2019>

2. Tại tỉnh Bà Rịa- Vũng Tàu, trong giai đoạn từ ngày 1/1/2019 tới ngày 30/9/2022, cho thấy việc tuyển dụng viên chức và công tác chuyển đổi vị trí công tác đối với viên chức tại một số đơn vị của Sở LĐTB và XH (gồm Trung tâm Bảo trợ XH, Trung tâm Công tác XH, Cơ sở Tư vấn - Điều trị nghiện ma túy...) có nhiều vi phạm trong tuyển dụng: Trung tâm Công tác Xã hội và Bảo trợ trẻ em, trong kỳ tuyển dụng năm 2019, chủ tịch Hội đồng xét tuyển không thành lập ban kiểm tra phiếu đăng ký dự tuyển, ban kiểm tra sát hạch để thực hiện phỏng vấn tại vòng 2; Giám đốc trung tâm ký hợp đồng trước khi xác minh bằng cấp, chứng chỉ của người trúng tuyển, tuyển dụng chưa đáp ứng về trình độ chuyên môn.

Nguồn: <https://thanhtra.com.vn/ket-luan-thanh-tra-E17BD7A25/nhieu-don-vi-truc-thuoc-vi-pham-trong-tuyen-dung-vien-chuc-truy-cập-24/08/2023>

Thứ hai, trong thực hiện trọng dụng và quản lý sau thu hút, một số trường hợp NTN được ngân sách hỗ trợ đào tạo chuyên sâu nhưng sau đó đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ phục vụ theo cam kết. Chẳng hạn, năm 2023 Sở Y tế tỉnh Bình Dương công bố danh sách một số bác sĩ được ngân sách hỗ trợ hàng trăm triệu đồng để đào tạo chuyên khoa nhưng chỉ làm việc vài năm rồi xin nghỉ, buộc địa phương phải yêu cầu hoàn trả kinh phí và đề nghị các cơ sở y tế khác không tiếp nhận [94] [105]. Việc xử lý vi phạm, thu hồi kinh phí nhiều khi gặp khó khăn do quy định chế tài còn thiếu cụ thể, thủ tục phức tạp hoặc môi trường làm việc không đáp ứng kỳ vọng phát triển nghề nghiệp, khiến cá nhân sẵn sàng chấp nhận hoàn trả kinh phí để chuyển sang khu vực tư nhân có điều kiện hấp dẫn hơn. Một số báo cáo về chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài của TP. Hồ Chí Minh cũng ghi nhận tỷ lệ đáng kể

học viên sau khi hoàn thành chương trình đã xin ra khỏi khu vực công, chấp nhận hoàn trả kinh phí để chuyển sang khu vực tư [108]. Tình trạng này không chỉ gây lãng phí nguồn lực tài chính mà còn cho thấy thiết kế pháp lý về ràng buộc sau đãi ngộ và bảo đảm điều kiện làm việc cho NTN chưa thật sự chặt chẽ.

Thứ ba, trong quy hoạch, bổ nhiệm, vẫn xuất hiện những trường hợp chưa tuân thủ đầy đủ nguyên tắc khách quan, công bằng, minh bạch, làm dấy lên nghi ngờ về bổ nhiệm mang tính thân hữu. Báo cáo của Chính phủ về công tác phòng, chống tham nhũng năm 2017 cho biết có 9 địa phương để xảy ra hàng chục trường hợp bổ nhiệm người thân không đúng quy định, trong đó có tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu [49]. Các kết luận này cho thấy cơ chế kiểm soát quyền lực, giám sát quy trình bổ nhiệm chưa phát huy đầy đủ hiệu quả, mặc dù pháp luật về phòng, chống tham nhũng và công tác cán bộ đã có quy định hạn chế xung đột lợi ích. Khi việc bổ nhiệm không dựa chủ yếu vào năng lực, thành tích mà phụ thuộc nhiều vào quan hệ, vị thế, động lực phấn đấu của người có tài năng sẽ bị suy giảm, đồng thời niềm tin xã hội đối với hệ thống nhân sự công bị ảnh hưởng tiêu cực.

Thứ tư, về môi trường làm việc và sử dụng NTN, không ít cơ quan, đơn vị chưa tạo được điều kiện để người có tài năng phát huy tối đa năng lực. Tình trạng phân công công việc mang tính sự vụ, thiếu nhiệm vụ mang tính chiến lược, chậm giao quyền và cất nhắc, ít coi trọng sáng kiến, đổi mới vẫn còn diễn ra. Một bộ phận lãnh đạo còn tâm lý e ngại người giỏi hơn mình, dẫn đến việc trao quyền hạn chế, xây dựng môi trường làm việc thiếu khuyến khích sáng tạo. Những biểu hiện này tuy không luôn cấu thành vi phạm quy phạm pháp luật cụ thể, song cho thấy chuẩn mực trọng dụng NTN chưa được hiện thực hóa đầy đủ trong văn hóa công vụ, qua đó gián tiếp đẩy người có tài năng ra khỏi khu vực công.

Hộp 3.2: Vì sao nhân tài “rũ áo ra đi”

Cũng là một học viên của chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, N.H hiện là Phó phòng thuộc một sở ở TP.HCM. Anh H. cho biết: “Tôi được đưa đi đào tạo Ths ở nước ngoài về, nếu bây giờ ra ngoài làm, mức lương có thể tính hàng chục triệu đồng, còn lương Nhà nước tôi được nhận chưa tới 10 triệu, nhưng vì nhờ có gia đình hỗ trợ thêm nên cũng không có ý định thay đổi môi trường làm việc. Vấn đề mà tôi băn khoăn nhất là thực tế nhiều kiến thức được học không được phát huy hết khi làm việc trong môi trường Nhà nước”.

Nguồn: <https://thanhnien.vn/vi-sao-nhan-tai-ru-ao-ra-di-ky-1-khong-duoc-len-chuc-thi-dut-ao-ra-di-truy-cập-từ-31/05/2018>

Thứ năm, trong đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức (kể cả người có tài năng), ở nhiều địa phương vẫn còn tình trạng đánh giá mang tính hình thức, nể nang, chưa gắn chặt với kết quả và chất lượng công việc. Việc thiếu bộ tiêu chí riêng phù hợp với đặc thù NTN dẫn đến xu hướng áp dụng các thước đo bình quân, thiên về định tính, khiến người yếu kém khó bị sàng lọc, còn người có năng lực vượt trội cũng khó được ghi nhận xứng đáng. Kết quả là công tác đánh giá chưa thực hiện được vai trò là công cụ pháp lý quan trọng để phát hiện, tuyển chọn và trọng dụng người có tài năng.

Thứ sáu, trong thi đua, khen thưởng đối với người có tài năng còn bộc lộ hạn chế về quy trình và chất lượng thẩm định. Một số vụ án tham nhũng lớn gần đây cho thấy có cán bộ từng được tặng nhiều huân chương, bằng khen nhưng sau đó bị khởi tố, buộc phải thu hồi danh hiệu, đặt ra câu hỏi về chất lượng công tác xét duyệt, thẩm định khen thưởng [5]. Hiện tượng vận động, lợi dụng khen thưởng để phục vụ mục tiêu thăng tiến cũng đã được cơ quan chức năng cảnh báo và yêu cầu xử lý nghiêm theo Luật Thi đua, Khen thưởng. Trong bối cảnh đó, nếu sáng kiến, thành tích thực sự của NTN không được ghi nhận tương xứng, trong khi vẫn tồn tại trường hợp được khen thưởng nhưng không xứng đáng, chính sách thi đua, khen thưởng khó phát huy vai trò khuyến khích và giữ chân người có tài năng.

Tổng thể, các biểu hiện nêu trên cho thấy khoảng cách đáng kể giữa yêu cầu pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ với thực tiễn triển khai tại một số địa phương vùng ĐNB. Khoảng cách này vừa bắt nguồn từ hạn chế trong thiết kế pháp luật (tiêu chí, chế tài, cơ chế giám sát chưa thật sự đầy đủ, đồng bộ), vừa xuất phát từ yếu tố chủ quan của chủ thể thực thi (năng lực quản lý, nhận thức, văn hóa công vụ). Đây là cơ sở để luận án tiếp tục phân tích sâu nguyên nhân và đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện ở những chương sau.

** Hạn chế trong chấp hành pháp luật*

Thứ nhất, chấp hành pháp luật về ban hành các văn bản tổ chức thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ

Trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước, căn cứ đặc thù, nhu cầu trong phát triển kinh tế xã hội của các tỉnh ĐNB đã kịp thời tham mưu cho Tỉnh ủy, HĐND và UBND tỉnh ban hành văn bản hướng tổ chức thực hiện và ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ. Tuy nhiên, một số văn bản còn quy định chung chung (*các quy định về chế độ tập sự, môi trường làm việc, trang thiết bị làm việc, quy hoạch, bổ nhiệm, nâng ngạch hoặc thăng hạng đặc cách...*), còn thiếu tính đồng bộ, chưa thực sự hấp dẫn mang tính đột phá để thu hút

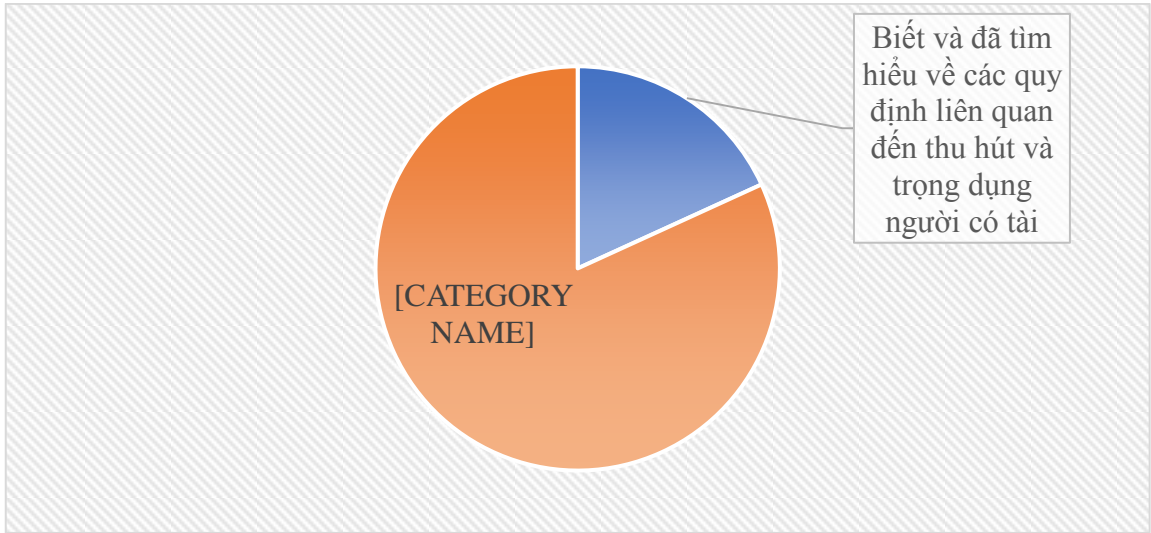
và trọng dụng người có tài năng ở trong nước cũng như ở nước ngoài về nước làm việc; vẫn còn một số nội dung còn thiếu tính khả thi dẫn đến nhiều vướng mắc phát sinh trong quá trình tổ chức thực hiện; thời gian ban hành còn chậm (từ khi có Nghị định 179/2024/NĐ-CP đến nay mới chỉ có 03 địa phương trong vùng ban hành văn bản để triển khai, đó là Bà Rịa-Vũng Tàu; TP.HCM đưa NĐ 179/2024/NĐ-CP vào kế hoạch nhiệm vụ; Sở/ngành ban hành thông báo triển khai; Bình Phước thông báo tuyển dụng áp dụng viên chức theo Nghị định 179/2024/NĐ-CP ở đơn vị trực thuộc là Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng của tỉnh [114]; tuy nhiên chưa thấy kế hoạch/đề án riêng của UBND Bình Dương triển khai trực tiếp NĐ 179; Tây Ninh, Đồng Nai chưa ban hành văn bản chỉ đạo, điều hành riêng của UBND/SNV về NĐ 179 mặc dù có đã cập nhật và phổ biến NĐ 179).

Kết quả khảo sát cho thấy quy định về tiêu chuẩn, tiêu chí người có tài năng rõ ràng, dễ áp dụng chỉ đạt giá trị trung bình 3,02/5 (mức trung bình), trong khi trở ngại thiếu tiêu chí cụ thể, thống nhất để nhận diện người có tài năng bị đánh giá ở mức rất cao (4,26/5). Điều này cho thấy việc thiếu hướng dẫn cụ thể và quy định chưa sát thực tiễn là những nguyên nhân chính khiến việc thực hiện thu hút, trọng dụng người có tài năng ở các cơ quan trong vùng chưa hiệu quả.

Thứ hai, chấp hành pháp luật về đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ

Một số địa phương chưa xác định đúng tầm quan trọng của công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ nên việc triển khai thực hiện chưa đồng bộ. Kinh phí bố trí cho công tác tuyên truyền còn hạn hẹp, chưa có đầu tư nhiều cho cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, con người và tài chính cho công tác tuyên truyền. Nội dung, phạm vi, đối tượng và hình thức tuyên truyền còn chung chung cho mọi đối tượng do đó, chưa chuyển tải đầy đủ nội dung thông tin cần tuyên truyền đến các đối tượng thuộc diện thu hút tài năng trong hoạt động công vụ. Một số nơi tuy có tích cực, chủ động trong công tác tuyên truyền nhưng chưa cụ thể hóa và chưa có những hình thức tuyên truyền phù hợp với đối tượng; có nơi công tác tuyên truyền vẫn nặng về hình thức, đánh giá kết quả công tác tuyên truyền mới dừng ở số lượng các cuộc tuyên truyền mà chưa có điều tra, khảo sát để đánh giá chất lượng hiệu quả tuyên truyền và khả năng tiếp cận. Đến nay, theo báo cáo, nhiều cơ quan, đơn vị, CBCCVC và các đối tượng thuộc diện thu hút tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh ĐNB vẫn chưa hiểu đầy đủ về chính sách thu hút, trọng dụng, thậm chí, một bộ phận còn chưa biết có các quy định, chính sách thu hút và trọng dụng này.

Kết quả khảo sát cho thấy mức độ biết đến các quy định pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng (nhất là Nghị định 179/2024/NĐ-CP) chỉ đạt giá trị trung bình 3,74/5 (mức khá), trong khi mức độ hiểu rõ tiêu chí xác định người có tài năng chỉ đạt 3,28/5 và hiểu rõ thẩm quyền, quy trình phát hiện, tuyển chọn, sử dụng đạt 3,31/5 (mức trung bình - khá). Điều này cho thấy phần lớn đối tượng khảo sát mới nhận biết chính sách ở mức khái quát, còn hiểu biết chuyên sâu để vận dụng trong thực tiễn vẫn chưa cao.



Biểu đồ 3.1: Sự hiểu biết CBCCVC vùng ĐNB về các quy định pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ

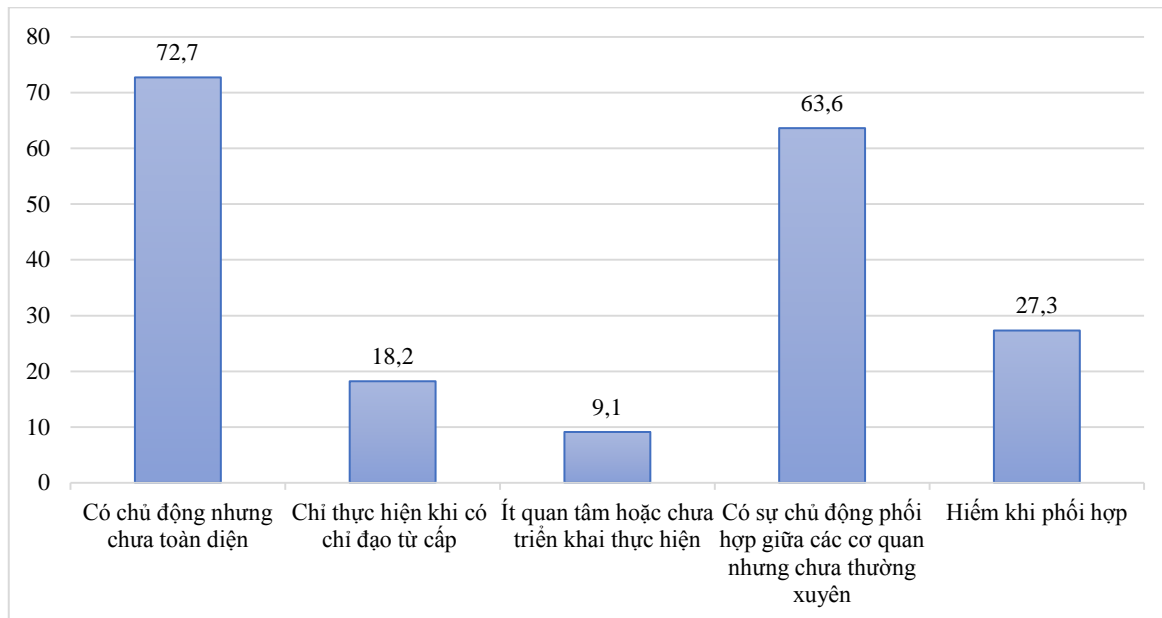
(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát 450 phiếu công chức và lãnh đạo Sở Nội vụ, Ban Tổ chức các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Phụ lục 2A và Phụ lục 2B)

Thứ ba, chấp hành trách nhiệm của các chủ thể có liên quan trong thu hút và trọng dụng người có tài năng chưa thực sự được coi trọng ở nhiều cơ quan, đơn vị.

Một số địa phương chưa chủ động trong bố trí kinh phí thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng đối với người có tài năng từ ngân sách nhà nước và các nguồn huy động hợp pháp khác theo quy định của pháp luật, dẫn đến việc thực hiện thu hút trọng dụng đạt hiệu quả chưa cao. Kết quả khảo sát xếp 'thiếu nguồn lực tài chính để thực hiện chính sách' vào nhóm trở ngại ở mức cao, với giá trị trung bình 4,08/5. Điều này khẳng định thiếu nguồn lực tài chính là một trong những nguyên nhân chính khiến việc thực hiện thu hút, trọng dụng người có tài năng ở các cơ quan trong vùng chưa phát huy hiệu quả.

Nhiều cơ quan chưa thực sự chủ động trong triển khai các quy định pháp luật liên quan đến THPTDNTN một cách đầy đủ, toàn diện; cũng như thiếu sự phối hợp một cách thường xuyên giữa các cơ quan trong tổ chức triển khai thực hiện các quy định này. Kết quả khảo sát cho thấy thực tiễn thực hiện pháp luật được đánh giá ở mức trung bình khá, với giá trị trung bình chung của nhóm nội dung thực tiễn thực hiện pháp luật

đạt 3,21/5. Sự chủ động, phối hợp giữa các cơ quan trong triển khai chưa thật sự thường xuyên và đồng bộ, phản ánh khoảng cách giữa quy định pháp luật và năng lực tổ chức thực thi tại địa phương.



Biểu đồ 3.2: Sự chủ động, phối hợp của các cơ quan ở các địa phương vùng ĐNB trong triển khai các quy định pháp luật liên quan đến thu hút, trọng dụng người có tài năng

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát 450 phiếu công chức và lãnh đạo Sở Nội vụ, Ban Tổ chức các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Phụ lục 2A và Phụ lục 2B)

Lãnh đạo các cơ quan, tổ chức ở một địa phương còn chưa quan tâm ưu tiên phân bổ biên chế, tạo điều kiện thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nhà khoa học trẻ có năng lực; chưa chủ động đề xuất những cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng đầy đủ tiêu chí để các cấp có thẩm quyền xem xét, bổ sung vào danh sách NTN; nhất là chưa quan tâm chỉ đạo và đề xuất các sáng kiến nhằm THPTDNTN cho cơ quan, ngành, địa phương mình. Kết quả khảo sát cho thấy việc bố trí, sử dụng người có tài năng phù hợp với năng lực, sở trường chỉ được đánh giá ở mức trung bình, với giá trị trung bình 3,22/5; cho thấy sự quan tâm ưu tiên phân bổ biên chế, tạo điều kiện cho người có tài năng còn chưa tương xứng và còn mang tính hình thức ở một số địa phương.

Thêm vào đó, một số cơ quan, tổ chức, địa phương có lúc còn để xảy ra một số hiện tượng tiêu cực như: trong tuyển chọn, bổ nhiệm NTN chưa đảm bảo minh bạch, cạnh tranh; chưa sử dụng, phân công công việc còn chưa đúng việc, đúng người, không đúng chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo để phát huy được năng lực, sở trường nên tài năng không được bộc lộ. Mặt khác, cơ quan, đơn vị sử dụng cũng chưa tạo điều kiện về

thời gian, phương tiện, trang thiết bị... để người tài năng có điều kiện sáng tạo và phát triển. Việc thực hiện các quy định về tạo môi trường làm việc cho người tài năng tự do sáng tạo, cống hiến còn nhiều hạn chế, chưa thật sự dân chủ. Quy trình hành chính còn cứng nhắc, thiếu linh hoạt, tạo áp lực không cần thiết cho người thực thi công vụ. Còn có sự can thiệp quá sâu vào công việc sáng tạo, đột phá; thiếu sự tôn trọng, lắng nghe ý kiến, quan tâm, tạo điều kiện cho tài năng sáng tạo, cống hiến cũng như sự đánh giá, ghi nhận, tôn vinh thiếu công bằng, còn có những tiêu cực, ưu tiên theo quan hệ thay vì năng lực làm mất cơ hội phát triển của những người thực sự có tài năng. Kết quả khảo sát cho thấy tiêu chí tuyển chọn minh bạch và quy trình cạnh tranh, công khai trong tuyển dụng người có tài năng chỉ đạt giá trị trung bình lần lượt 2,96/5 và 3,08/5 (mức trung bình), cho thấy việc bảo đảm minh bạch, cạnh tranh trong tuyển chọn, bổ nhiệm và phát huy năng lực, sở trường của người có tài năng còn nhiều hạn chế.

Do vậy, TPHCM từ năm 2018 đến nay, nguồn cán bộ trẻ từ sinh viên và đội ngũ viên chức tham gia đào tạo theo 3 chương trình giảm mạnh, không đạt được chỉ tiêu đề ra. Số lượng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc được thu hút vào khu vực công còn khiêm tốn. Số công chức được tuyển dụng theo trường hợp người tài năng là 13/498 người được tuyển dụng (chiếm 2,61%); số viên chức được tuyển dụng diện sinh viên tốt nghiệp xuất sắc là 3/1.385 người được tuyển dụng (chiếm 0,22%). Một số cán bộ, công chức, viên chức trẻ, có trình độ cao, năng lực tốt không tiếp tục gắn bó, công tác trong khu vực công sau khi hoàn thành thời gian phục vụ bắt buộc. Số lượng chuyên gia, nhà khoa học được thu hút còn ít, chưa đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của Thành phố. Ở giai đoạn 2018 - 2022, số lượng chuyên gia thu hút chưa đạt được mục tiêu đề ra: Thành phố thu hút được 5/8 chuyên gia, nhà khoa học và không thu hút được người có tài năng đặc biệt (0/6). Tại đợt tuyển 2024, TPHCM chỉ thu hút 15 hồ sơ, cuối cùng chọn 6 người - con số khá thấp ở đô thị hơn 10 triệu dân, cho thấy khó khăn khi cạnh tranh người giỏi [95].

Tại tỉnh Bình Dương, hầu hết các cơ quan không còn chỉ tiêu để thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo quy định tại khoản 3 Điều 3 Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017. Việc thu hút chủ yếu thực hiện ở các đơn vị sự nghiệp y tế có nhu cầu thu hút bác sĩ đa khoa, chuyên khoa nhưng số lượng thu hút hàng năm đều thấp hơn so với số lượng theo danh mục thu hút tỉnh ban hành. Chưa có trường hợp được thu hút về công tác tại các cơ quan Đảng, Đoàn thể, số trường hợp thu hút về các cơ quan hành chính rất ít [113].

Tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu, mặc dù được sự quan tâm, chỉ đạo thường xuyên, sâu sát của Tỉnh ủy, Hội đồng điều hành công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh giai đoạn 2017-2020 đối với nhiệm vụ thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; việc xây dựng môi trường công sở chuyên nghiệp, hiện đại để thu hút người tài; căn cứ tình hình biên chế, vị trí việc làm theo nhu cầu tuyển dụng của các cơ quan khối Đảng, mặt trận, đoàn thể, Ban Tổ chức Tỉnh ủy đã tham mưu thực hiện công tác tuyển dụng hàng năm, trong đó ưu tiên, thu hút đội ngũ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc các trường đại học trong và ngoài nước. Tuy nhiên, đến năm 2025, chưa thu hút được sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ về làm việc tại tỉnh [6].

Bảng 3.9: Số liệu thống kê về số lượng người tài năng được thu hút tại các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ từ 2015- 2024

Địa phương	Giai đoạn / Thời điểm	Đối tượng / Nhóm nhân tài	Số lượng thu hút được	Ghi chú / Tỷ lệ chi tiết
TP. Hồ Chí Minh	Giai đoạn 2001 - 2020.	Sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi và cán bộ, công chức, viên chức trẻ	1.527 người	Được xét tuyển và đưa vào chương trình nguồn của Thành phố.
	2014 - 2018	Chuyên gia, nhà khoa học	17 người	Gồm 9 giáo sư, 6 tiến sĩ, 1 thạc sĩ và 1 kỹ sư (trong đó có 8 Việt kiều và 6 chuyên gia nước ngoài).
	2018 đến 2023	Công chức là người tài năng	13 người	Chỉ chiếm 2,61% trên tổng số 498 công chức được tuyển dụng.
	Đầu năm 2024	Viên chức từ diện sinh viên xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ	3 người	Kết quả thu hút sau 5 năm thực hiện Nghị định 140/2017/NĐ-CP; Chỉ chiếm 0,22% trên tổng số 1.385 viên chức được tuyển dụng.
	Năm 2024	Công chức, viên chức từ sinh viên xuất sắc và nhà khoa học trẻ	6 người	Trúng tuyển từ 15 hồ sơ nộp vào cho 19 vị trí thông báo tuyển dụng.
Bình Dương	2019 - 2022	Người có trình độ đại học trở lên	109 người	Gồm 27 tiến sĩ, 77 bác sĩ (CK I, đa khoa, RHM) và 1 kỹ sư; trong đó có 6 người được thu hút từ ngoài tỉnh.
Bà Rịa - Vũng Tàu	Đến nay	Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ	0 người	Tỉnh chưa thực hiện được việc thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc hay cán bộ khoa học trẻ nào về làm việc.

(Nguồn: NCS tổng hợp từ báo cáo giám sát của HĐND, UBND, Sở Nội vụ TP.HCM, Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu về thực hiện Nghị định 140/2017/NĐ-CP, Nghị quyết 20/2018/NQ-HĐND [53], Quyết định 17/2019/QĐ-UBND TP.HCM và Nghị quyết 27/NQ-HĐND ngày 26/7/2023 của HĐND tỉnh Bình Dương)

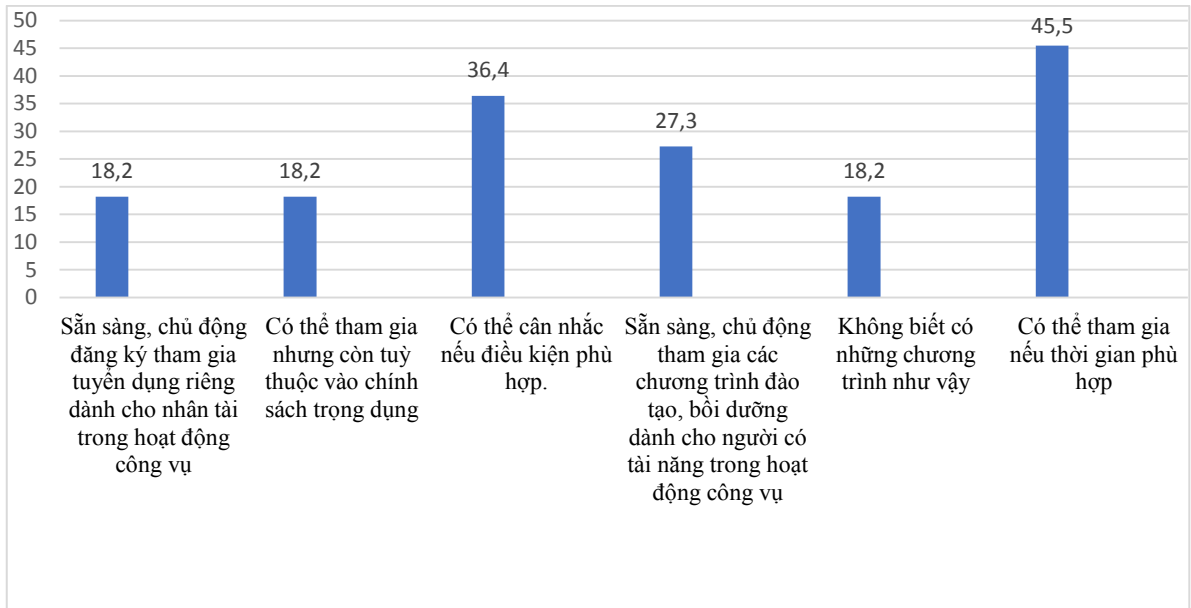
Mặc dù đã có những tiến bộ, công tác đào tạo vẫn bộc lộ một số vấn đề cần khắc phục: như tuyển chọn và bố trí sử dụng không hiệu quả. Nhiều địa phương không tuyển đủ ứng viên đủ tiêu chuẩn hoặc những người tốt nghiệp không được bố trí đúng công việc theo chuyên ngành đã học. Ví dụ, đề án đào tạo 300 thạc sĩ, tiến sĩ của TP. Hồ Chí Minh kéo dài nhiều năm nhưng chỉ tuyển được vài chục người đủ điều kiện; số người về nước được bố trí đúng chuyên môn rất ít, chưa phát huy được tác dụng. Điều này cho thấy quy trình tuyển chọn chưa gắn với nhu cầu thực tiễn, và việc sử dụng sau đào tạo chưa hiệu quả. Một số địa phương gặp khó khăn trong tuyển chọn ứng viên có ngoại ngữ, chuyên môn tốt để gửi đi học tiến sĩ, dẫn đến chỉ tiêu đề án không hoàn thành. Các số liệu về hiệu quả sử dụng, tỷ lệ hoàn thành chỉ tiêu so với dự kiến, và phân tích nguyên nhân hạn chế vẫn chưa được công khai, làm cho việc đánh giá toàn diện thực trạng chấp hành quy định còn gặp khó khăn.

** Hạn chế trong sử dụng pháp luật*

Thứ nhất, một bộ phận người có tài năng hoặc người thuộc diện có thể được thu hút chưa quan tâm đúng mức đến quyền tham gia các chương trình tuyển dụng riêng, quyền được đào tạo, bồi dưỡng, quyền được hưởng chế độ ưu đãi, hoặc quyền được xem xét trong quy hoạch, bổ nhiệm, thăng hạng. Mức độ chủ động trong đăng ký tham gia, tiếp cận chính sách, yêu cầu bảo đảm quyền lợi hoặc phản ánh những bất cập phát sinh còn thấp. Kết quả khảo sát cho thấy mức độ hiểu biết của người có tài năng về các quyền của mình theo quy định pháp luật còn hạn chế, chỉ đạt giá trị trung bình 3,37/5 (mức trung bình khá), thấp nhất trong ba nhóm đối tượng khảo sát. Phần lớn người có tài năng mới nắm được một số quyền cơ bản khi phát sinh công việc có liên quan, chưa chủ động tìm hiểu để nắm rõ và hiểu sâu.

Việc thực hiện một số quyền về đào tạo, bồi dưỡng, quyền được quy hoạch, bổ nhiệm, thăng hạng; quyền được tạo điều kiện về môi trường làm việc còn thụ động. Kết quả khảo sát cho thấy chính sách đãi ngộ đủ sức khuyến khích, giữ chân người có tài năng chỉ đạt giá trị trung bình 2,89/5 (mức trung bình thấp), thấp nhất trong các khâu thực hiện, cho thấy động lực để người có tài năng chủ động sử dụng các quyền này còn hạn chế.

Một bộ phận người được thu hút chưa thực sự cam kết gắn bó lâu dài với khu vực công, dẫn đến việc vi phạm nghĩa vụ phục vụ theo cam kết. Kết quả khảo sát cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng gắn với phát triển năng lực cá nhân mới đạt giá trị trung bình 3,35/5 (mức trung bình - khá), cho thấy cơ chế khuyến khích người có tài năng chủ động tham gia đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự đủ mạnh.



Biểu đồ 3.3: Việc sử dụng quyền tham gia tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng của NTN trong hoạt động công vụ ở các địa phương vùng ĐNB

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát 450 phiếu và phỏng vấn sâu công chức, lãnh đạo và NTN tại các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Phụ lục 2A, 2B, 3A, 3B và 3C)

Thứ hai, NTN chưa mạnh dạn khiếu nại, tố cáo khi quyền lợi của mình bị vi phạm (như không được bố trí đúng công việc cam kết, không được hưởng chế độ đãi ngộ theo quy định) do lo ngại ảnh hưởng đến công việc và quan hệ trong cơ quan. Điều đó cho thấy, trong lĩnh vực này, việc sử dụng pháp luật chưa thực sự trở thành công cụ để người có tài năng tự bảo vệ mình và thúc đẩy việc thực hiện chính sách theo đúng mục tiêu. Tình trạng thụ động trong sử dụng quyền, kết hợp với mức độ hiểu biết pháp luật chưa cao, đã làm giảm hiệu quả của chính cơ chế pháp lý được thiết kế để thu hút và giữ chân người có tài năng.

** Hạn chế trong áp dụng pháp luật*

Việc thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát liên quan đến thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ tại các tỉnh vùng ĐNB còn ít, chưa tương xứng với tính chất đặc thù của chính sách nhân tài. Ở nhiều địa phương trong vùng Đông Nam Bộ, chưa ghi nhận hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát chuyên đề thường xuyên đối với việc thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Vì vậy, nhiều vi phạm hoặc bất cập trong thực hiện chưa được phát hiện kịp thời, hoặc phát hiện nhưng chưa được xử lý nghiêm. Theo thống kê chỉ có Bình Dương thực hiện giám sát chuyên đề thực hiện các chính sách thu hút, phát triển

nguồn nhân lực trong năm 2022; các địa phương còn lại trong vùng thì không ghi nhận kiểm tra, giám sát, hay thanh tra nào liên quan.

Mặt khác, việc xử lý các hành vi vi phạm của cả cơ quan sử dụng và cá nhân được thu hút còn lúng túng. Khi cơ quan không thực hiện đúng cam kết về bố trí công việc, đãi ngộ, điều kiện phát triển, chưa có cơ chế xử lý đủ kịp thời và hiệu quả. Ở chiều ngược lại, khi người được thu hút vi phạm cam kết hoặc chấm dứt làm việc trước thời hạn, việc thu hồi kinh phí đào tạo, bồi dưỡng trên thực tế còn gặp nhiều khó khăn do thiếu hướng dẫn rõ, thiếu cơ chế giải quyết tranh chấp nhanh chóng và thiếu tính răn đe.

Tóm lại, những hạn chế trong tuân thủ, chấp hành, sử dụng và áp dụng pháp luật nêu trên cho thấy khoảng cách đáng kể giữa yêu cầu của pháp luật về thu hút, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ với thực tiễn triển khai tại các tỉnh Đông Nam Bộ.

3.3.2.2. Nguyên nhân của hạn chế trong thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam và nguyên nhân

** Nguyên nhân khách quan*

Trước hết, hệ thống pháp luật hiện hành về thu hút, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ tuy đã có bước hoàn thiện đáng kể nhưng vẫn chưa thật sự đồng bộ, đầy đủ và cụ thể. Một số quy định còn mang tính khung, nhất là về tiêu chí xác định người có tài năng, cơ chế đánh giá, chế độ sử dụng sau thu hút, cơ chế bảo vệ khi thực hiện sáng kiến đổi mới, cũng như hậu quả pháp lý khi cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân vi phạm cam kết. Chính sự chưa hoàn thiện này làm cho quá trình tổ chức thực hiện ở các địa phương gặp khó khăn, dễ dẫn đến cách hiểu khác nhau, áp dụng khác nhau, thậm chí lúng túng trong xử lý những tình huống phát sinh trên thực tế.

Hai là, bối cảnh kinh tế - xã hội của vùng Đông Nam Bộ. Thị trường lao động cạnh tranh gay gắt do là vùng có nền kinh tế thị trường phát triển cao, giữ vai trò dẫn dắt kinh tế cả nước và là khu vực thu hút FDI lớn nhất (41,1% tổng vốn đầu tư FDI cả nước năm 2022) [103]. Khu vực tư nhân và FDI có sức hút mạnh mẽ về thu nhập (cao hơn khu vực công 2-4 lần), môi trường làm việc chuyên nghiệp, cơ hội thăng tiến nhanh. Bên cạnh đó tâm lý xã hội, xu hướng trọng thị trường, coi nhẹ công vụ ngày càng phổ biến trong giới trẻ. Nhiều người có năng lực xem hoạt động công vụ là ổn định nhưng ít thu nhập và kém năng động, nên ưu tiên làm việc ở doanh nghiệp hoặc

khởi nghiệp. Ngoài ra, hiện tượng “chảy máu chất xám” ra nước ngoài, do có điều kiện hội nhập quốc tế cao, nhiều NTN chọn du học hoặc làm việc ở nước ngoài với thu nhập và điều kiện tốt hơn nhiều lần.

Ba là, đặc điểm của nền công vụ Việt Nam vẫn chịu sự chi phối mạnh của cơ chế quản lý theo thâm niên, chỉ tiêu biên chế, trình tự thủ tục hành chính và cơ cấu tổ chức theo thứ bậc hành chính. Đây là những yêu cầu cần thiết để bảo đảm tính ổn định và kỷ luật của nền công vụ, nhưng trong lĩnh vực thu hút, trọng dụng người có tài năng, chính các ràng buộc đó lại làm giảm tính linh hoạt của chính sách. Người có tài năng thường có kỳ vọng cao về môi trường làm việc, tốc độ ra quyết định, quyền tự chủ chuyên môn và cơ hội phát triển nghề nghiệp; trong khi đó, cơ chế công vụ hiện hành chưa phải lúc nào cũng đáp ứng được các yêu cầu này. Khảo sát cho thấy 58% NTN từng cảm thấy không được tôn trọng ý kiến chuyên môn khi đề xuất giải pháp mới.

Thực tế cho thấy, trong số NTN được tuyển dụng, tỷ lệ xin thôi việc sau 2-3 năm. Khảo sát tại một số địa phương trong vùng cho thấy có nhiều trường hợp được tiếp nhận nhưng sau đó vẫn xin chuyển công tác hoặc nghỉ việc để sang làm việc ở nơi khác do không được bố trí đúng chuyên môn, năng lực, môi trường làm việc không phù hợp, thu nhập và cơ hội thăng tiến không như kỳ vọng, không được tôn vinh, ghi nhận xứng tầm; thiếu không gian để phát biểu chính kiến và sáng tạo. Điều này cho thấy, ngoài việc đãi ngộ về tiền lương, người có tài năng cần được sử dụng hợp lý, được làm việc trong môi trường chuyên nghiệp, được xã hội tôn vinh. Nếu không đáp ứng được những yếu tố này, chính sách thu hút, trọng dụng NTN sẽ chỉ mang tính hình thức và không đạt hiệu quả như mong muốn.

Bốn là, văn hóa công vụ và văn hóa tổ chức trong một bộ phận cơ quan nhà nước chưa thật sự thuận lợi cho việc phát hiện, sử dụng và phát huy người có tài năng. Tình trạng nặng về thâm niên, tâm lý bình quân, ngại khác biệt, ngại đổi mới, e dè với người giỏi hơn mình hoặc chưa thực sự đề cao hiệu quả đầu ra vẫn tồn tại ở một số nơi. Đây là nguyên nhân khách quan theo nghĩa nó gắn với quán tính thể chế và môi trường thực thi pháp luật, vượt ra ngoài ý chí của một cá nhân hay một cơ quan đơn lẻ. Trong môi trường như vậy, pháp luật dù có quy định tiến bộ vẫn khó được hiện thực hóa đầy đủ.

Năm là, điều kiện bảo đảm về tài chính, nhân lực, dữ liệu và hạ tầng tổ chức thực hiện chính sách còn chưa đáp ứng yêu cầu. Một số địa phương chưa có nguồn lực đủ mạnh để xây dựng chính sách bổ sung, chưa đầu tư tương xứng cho công tác tuyên truyền, đào tạo, bồi dưỡng, theo dõi, kiểm tra và đánh giá kết quả thực hiện. Việc thiếu cơ sở dữ liệu

đầy đủ về NTN, nhu cầu vị trí việc làm và hiệu quả của các chính sách đã thực hiện cũng làm giảm khả năng hoạch định và tổ chức thực hiện pháp luật về vấn đề này.

Sáu là, sự chuyên tiếp của hệ thống pháp luật trong giai đoạn gần đây cũng là một nguyên nhân khách quan đáng lưu ý. Các quy định mới về công vụ, công chức, viên chức và chính sách nhân tài được ban hành trong bối cảnh cải cách mạnh mẽ bộ máy nhà nước. Điều này dẫn đến yêu cầu cập nhật, hướng dẫn và thích ứng rất nhanh từ phía các địa phương. Do vậy, trong thời gian đầu, sự chậm trễ hoặc chưa đồng bộ trong việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện là điều khó tránh khỏi.

** Nguyên nhân chủ quan*

Bên cạnh các nguyên nhân khách quan, những hạn chế nêu trên còn bắt nguồn từ nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể thực hiện pháp luật. *Trước hết*, ở một số cơ quan, đơn vị và địa phương, nhận thức về vị trí, vai trò và tính cấp thiết của chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng chưa đầy đủ. Có nơi vẫn xem đây là chính sách mang tính hỗ trợ hoặc bổ sung, chưa coi là một công cụ chiến lược để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và hiệu quả hoạt động công vụ. Khi nhận thức chưa đúng mức, việc chỉ đạo, bố trí nguồn lực, cụ thể hóa chính sách và kiểm tra thực hiện tất yếu thiếu quyết liệt.

Thứ hai, năng lực tổ chức thực hiện pháp luật của một bộ phận cơ quan, người đứng đầu và đội ngũ tham mưu còn hạn chế. Điều này thể hiện ở việc chậm ban hành văn bản triển khai, chưa cụ thể hóa đầy đủ quy định của trung ương, thiếu chủ động trong phát hiện nguồn nhân lực chất lượng cao, chưa xây dựng được tiêu chí hoặc quy trình phù hợp với đặc thù của ngành, địa phương. Có nơi việc tổ chức thực hiện còn nặng về hình thức, thiếu kiểm tra, giám sát và thiếu cơ chế phản hồi để điều chỉnh chính sách.

Thứ ba, trách nhiệm của một số chủ thể có liên quan trong thực hiện chính sách chưa cao. Một số cơ quan chưa chủ động phối hợp, chưa thật sự quan tâm đến việc tạo môi trường làm việc, bố trí công việc phù hợp, xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp và cơ chế ghi nhận xứng đáng cho người có tài năng. Ở một số trường hợp, việc thực hiện còn mang tính đối phó, làm theo chỉ đạo hơn là xuất phát từ nhu cầu thực tiễn và trách nhiệm pháp lý của cơ quan sử dụng.

Thứ tư, công tác tuyên truyền, phổ biến và hướng dẫn thực hiện pháp luật còn hạn chế về chiều sâu và tính phù hợp với từng nhóm đối tượng. Điều này dẫn đến hệ quả là không ít cán bộ, công chức, viên chức, kể cả người thuộc diện có thể được thu

hút hoặc trọng dụng, chưa hiểu đầy đủ quyền, nghĩa vụ và cơ hội mà pháp luật đã ghi nhận. Khi mức độ tiếp cận pháp luật thấp, các chủ thể khó có thể chủ động tuân thủ, chấp hành, sử dụng hoặc yêu cầu áp dụng pháp luật đúng mục đích.

Thứ năm, bản thân một bộ phận người có tài năng hoặc người thuộc diện có thể được thu hút chưa thật sự chủ động sử dụng quyền pháp lý của mình. Có người chưa tích cực tìm hiểu chính sách; có người chưa mạnh dạn tham gia tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng hoặc chưa kiên quyết yêu cầu bảo đảm quyền lợi chính đáng khi bị ảnh hưởng. Mặt khác, cũng có trường hợp thiếu ý thức gấn bó, chưa sẵn sàng chấp nhận những đặc thù và áp lực của khu vực công, dẫn đến việc vi phạm cam kết hoặc rời bỏ khu vực công sau khi đã được hưởng chính sách hỗ trợ. Đây là nguyên nhân chủ quan từ phía đối tượng thụ hưởng chính sách.

Thứ sáu, cơ chế kiểm tra, giám sát, thanh tra và xử lý vi phạm chưa được các chủ thể có thẩm quyền triển khai thường xuyên, nghiêm túc và hiệu quả. Có nơi chưa chủ động tổ chức thanh tra, kiểm tra chuyên đề; có nơi phát hiện vi phạm nhưng xử lý chưa nghiêm; có nơi ngại va chạm, ngại trách nhiệm, dẫn đến việc pháp luật có quy định nhưng không được áp dụng đầy đủ trên thực tế. Khi thiếu sức ép kiểm soát, việc thực hiện pháp luật dễ rơi vào hình thức, nể nang hoặc tùy nghi.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở khảo sát toàn diện thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ giai đoạn vừa qua, Chương 3 đã làm rõ một số vấn đề lý luận, pháp lý và thực tiễn cơ bản như sau:

Thứ nhất, quá trình hình thành và phát triển của pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở Việt Nam cho thấy chính sách, pháp luật trong lĩnh vực này đã được Nhà nước từng bước điều chỉnh, bổ sung phù hợp với yêu cầu của thực tiễn quản lý và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong từng giai đoạn. Hệ thống quy phạm pháp luật hiện hành về cơ bản đã bao quát các nhóm quan hệ xã hội cốt lõi liên quan đến nhận diện, tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và bảo vệ người có tài năng trong khu vực công, tạo lập khung pháp lý ban đầu cho việc tổ chức thực hiện ở địa phương. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành vẫn còn mang tính nguyên tắc, thiếu các cơ chế pháp lý đủ mạnh, thiếu tiêu chí định lượng và chưa hình thành được một thiết chế pháp lý đặc thù cho người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Thứ hai, trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ theo bốn hình thức thực hiện pháp luật: tuân thủ pháp luật, chấp hành pháp luật, sử dụng pháp luật và áp dụng pháp luật, luận án đã chỉ ra rằng hoạt động thực hiện pháp luật của các chủ thể ở vùng Đông Nam Bộ đã đạt được những kết quả tích cực bước đầu. Các địa phương như Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu đã chủ động cụ thể hóa các quy định của Trung ương, ban hành nhiều chính sách đặc thù, vận dụng linh hoạt cơ chế phân quyền để tổ chức thu hút, trọng dụng người có tài năng phù hợp với đặc điểm phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Hoạt động áp dụng pháp luật của các cơ quan có thẩm quyền đã có chuyển biến rõ nét về thủ tục tuyển dụng, bố trí công tác, đánh giá và đãi ngộ đối với người có tài năng.

Thứ ba, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở vùng Đông Nam Bộ còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập làm giảm hiệu quả thực hiện pháp luật. Những hạn chế đó biểu hiện ở cả bốn hình thức thực hiện pháp luật, từ mức độ tuân thủ chưa đầy đủ các quy định về tiêu chuẩn, quy trình tuyển chọn; chấp hành chưa nghiêm túc các nghĩa vụ về sử dụng, đánh giá, đãi ngộ; việc sử dụng quyền chủ động của địa phương trong khuôn khổ phân quyền còn dè dặt; cho đến chất lượng áp dụng pháp luật của cơ quan có thẩm quyền chưa đồng đều giữa các địa phương trong vùng.

Thứ tư, nguyên nhân của những hạn chế nêu trên là kết quả tác động đồng thời, đan xen của nhóm nguyên nhân khách quan và nhóm nguyên nhân chủ quan. Nhóm nguyên nhân khách quan tập trung ở: (i) sự chưa hoàn thiện của hệ thống pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng, đặc biệt là thiếu tiêu chí pháp lý nhận diện người có tài năng, thiếu cơ chế pháp lý bảo vệ cán bộ năng động, đổi mới, sáng tạo; (ii) sự ràng buộc của cơ chế công vụ theo ngạch, bậc, biên chế làm hạn chế tính linh hoạt trong tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ; (iii) áp lực cạnh tranh nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt giữa khu vực công và khu vực tư, nhất là trong bối cảnh vùng Đông Nam Bộ là trung tâm kinh tế, tài chính, công nghiệp, dịch vụ lớn nhất cả nước; và (iv) sự thay đổi của môi trường thể chế, đặc biệt là tác động của mô hình chính quyền địa phương hai cấp triển khai từ năm 2025 đặt ra yêu cầu mới đối với tổ chức bộ máy và phân định thẩm quyền thực hiện pháp luật. Nhóm nguyên nhân chủ quan tập trung ở: (i) nhận thức của một bộ phận cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và người đứng đầu về vị trí, vai trò của người có tài năng trong hoạt động công vụ chưa đầy đủ, chưa thực sự

coi đây là khâu đột phá; (ii) trách nhiệm và năng lực tổ chức thực hiện pháp luật của các cơ quan có thẩm quyền, nhất là cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ còn hạn chế; (iii) sự phối hợp giữa các chủ thể trong tổ chức thực hiện pháp luật còn thiếu đồng bộ; và (iv) sự chủ động, tích cực của chính đối tượng thụ hưởng chính sách trong tiếp cận, sử dụng quyền và thực hiện nghĩa vụ pháp lý của mình còn chưa cao.

Thứ năm, việc nhận diện chính xác, đầy đủ và phân loại rạch ròi hai nhóm nguyên nhân nêu trên có ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng. Về mặt lý luận, đây là tiền đề khoa học để xác lập mối quan hệ nhân quả giữa pháp luật và thực hiện pháp luật trong lĩnh vực đặc thù là thu hút, trọng dụng người có tài năng. Về mặt thực tiễn, đây là cơ sở để đề xuất các quan điểm và giải pháp đồng bộ, vừa hoàn thiện pháp luật, vừa nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật, theo hướng ưu tiên: (i) hoàn thiện thể chế pháp lý về tiêu chí nhận diện, cơ chế tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và bảo vệ người có tài năng; (ii) nâng cao nhận thức, trách nhiệm và năng lực của các chủ thể thực hiện pháp luật, đặc biệt là người đứng đầu và đội ngũ làm công tác tổ chức - cán bộ; (iii) tạo lập môi trường công vụ dân chủ, minh bạch, cạnh tranh lành mạnh, thực sự hấp dẫn và xứng đáng với giá trị cống hiến của người có tài năng; (iv) tăng cường phân quyền có kiểm soát cho chính quyền địa phương vùng Đông Nam Bộ phù hợp với đặc thù vùng và yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

Những vấn đề nêu trên sẽ tiếp tục được luận giải và cụ thể hóa thành hệ thống quan điểm, giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ trong Chương 4 của luận án.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM

Trong thời gian qua, việc thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng ĐNB đã đạt được một số kết quả nhất định, song vẫn bộc lộ nhiều hạn chế ở cả bốn hình thức thực hiện pháp luật: tuân thủ, chấp hành, sử dụng và áp dụng pháp luật.

Những hạn chế trên bắt nguồn từ cả nguyên nhân khách quan (khung pháp luật về NTN còn phân tán, thiếu định nghĩa thống nhất, phạm vi đối tượng hẹp, cơ chế tiền lương ngân sách còn cứng nhắc, bối cảnh thị trường lao động ĐNB cạnh tranh gay gắt,...) và nguyên nhân chủ quan (nhận thức chưa đầy đủ về vai trò NTN, năng lực quản trị NTN còn hạn chế, thiếu chủ động, thiếu đột phá trong chính sách, tổ chức thực hiện chưa chuyên nghiệp, văn hóa công vụ chưa thân thiện với NTN...). Trên nền tảng nhận diện đầy đủ những hạn chế và nguyên nhân đó, Chương 4 tập trung xây dựng quan điểm và đề xuất hệ thống giải pháp bảo đảm THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng ĐNB.

4.1. QUAN ĐIỂM BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM

Trong giai đoạn mới, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều nghị quyết, kết luận và quy định quan trọng về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đột phá phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, hội nhập quốc tế và cải cách chế độ công vụ, trong đó nhấn mạnh yêu cầu thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng NTN trong khu vực công. Các văn kiện này tạo nên khuôn khổ định hướng mới cho việc hoàn thiện và bảo đảm THPL về NTN nói chung và về NTN trong hoạt động công vụ ở vùng ĐNB nói riêng. Trên cơ sở đó, có thể xác định sáu quan điểm cơ bản sau đây:

4.1.1. Quan điểm gắn thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng với chiến lược phát triển kinh tế xã hội vùng Đông Nam Bộ và yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa

Việc bảo đảm THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ không thể được nhìn nhận như một chính sách nhân sự độc lập, mà phải được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển vùng ĐNB và yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa

Việt Nam. Đây là quan điểm có tính nền tảng, bởi đối tượng hướng tới của chính sách không chỉ là những cá nhân có trình độ cao, mà là đội ngũ có khả năng nâng cao năng lực quản trị công, năng lực thực thi công vụ và hiệu quả phục vụ phát triển ở một vùng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với cả nước.

Nghị quyết số 24-NQ/TW xác định ĐNB là vùng phát triển năng động, sáng tạo, có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng, là trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại, dịch vụ, giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số hàng đầu của cả nước và khu vực Đông Nam Á. Nghị quyết số 27-NQ/TW [8] nhấn mạnh yêu cầu tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa với hệ thống pháp luật hoàn thiện, được thực hiện nghiêm minh, nhất quán; quyền lực nhà nước được phân công rành mạch, phối hợp chặt chẽ, kiểm soát hiệu quả; đội ngũ CBCCVN có đủ phẩm chất, năng lực, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính. Trên phương diện luật thực định, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 tại Điều 4 đã ghi nhận cơ chế đặc biệt để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời xác lập chính sách trọng dụng và đãi ngộ NTN trong hoạt động công vụ.

Đặc biệt, Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội về việc sáp nhập Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương và Bà Rịa-Vũng Tàu thành một đơn vị hành chính thống nhất đã tạo ra bước ngoặt mang tính lịch sử. Mục tiêu là kiến tạo một đầu tàu kinh tế, công nghiệp, logistics và du lịch tầm cỡ khu vực, gắn với nhiệm vụ xây dựng Nhà nước pháp quyền, hoàn thiện tổ chức bộ máy tinh gọn, hiệu lực và hiệu quả. Bối cảnh quản trị siêu đô thị đặt ra những đòi hỏi chưa từng có đối với công tác nhân sự: một đội ngũ công chức tinh hoa, chuyên nghiệp, có tư duy quản trị số, quản trị dựa trên dữ liệu và năng lực đổi mới sáng tạo để vận hành nền hành chính hiện đại, dân chủ, phục vụ nhân dân. Cơ chế tuyển chọn, đãi ngộ và sử dụng NTN phải hướng tới xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh, đoàn kết, năng động và phát huy tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá vì lợi ích chung. Vì vậy, THPL về THPTDNTN tại vùng ĐNB không thể tách rời yêu cầu quản trị của mô hình chính quyền đô thị mới này.

Do vậy, bảo đảm THPL về THPTDNTN phải phục vụ trực tiếp cho yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của vùng, tức là góp phần xây dựng bộ máy công vụ có đủ năng lực hoạch định, tổ chức thực hiện và điều phối những nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội ngày càng phức tạp. Đồng thời, việc bảo đảm THPL trong lĩnh vực này phải đặt trong khuôn khổ của nguyên tắc pháp quyền: mọi cơ chế ưu tiên, mọi hình thức thu

hút, mọi quyết định trọng dụng và đãi ngộ đều phải được xác lập, áp dụng và kiểm soát trên cơ sở pháp luật, công khai, minh bạch và có trách nhiệm giải trình. Phát triển vùng và xây dựng Nhà nước pháp quyền không phải là hai mục tiêu tách biệt, mà là hai phương diện thống nhất của cùng một yêu cầu bảo đảm THPL về nhân tài công vụ.

Đây là vùng có tốc độ phát triển cao, mức độ hội nhập sâu, sức ép điều hành lớn và nhu cầu đổi mới quản trị công rất mạnh. Đội ngũ công vụ nếu không được nâng cấp về chất lượng sẽ trở thành yếu tố cản trở phát triển. Vì vậy, bảo đảm THPL về THPTDNTN phải được coi là một bộ phận của chiến lược phát triển vùng, chứ không chỉ là vấn đề nội bộ của công tác cán bộ. Quan điểm này đồng thời có tác dụng như một tiêu chí định hướng để tránh hai xu hướng thường gặp: tuyệt đối hóa chính sách nhân tài như công cụ giải quyết mọi vấn đề của quản trị công, hoặc giản lược nó thành một số ưu đãi nhân sự đơn thuần, tách rời mục tiêu phát triển và yêu cầu pháp quyền.

Trên cơ sở quan điểm này, các giải pháp của luận án phải gắn trực tiếp với mục tiêu nâng cao năng lực quản trị công và chất lượng thực thi công vụ của vùng, đồng thời bảo đảm mọi đề xuất hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện đều nằm trong khuôn khổ pháp quyền. Giải pháp không thể chỉ nhằm tăng ưu đãi hay mở thêm cơ chế đặc biệt, mà phải chứng minh được khả năng góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nền công vụ của các địa phương trong vùng.

4.1.2. Quan điểm bảo đảm tính đồng bộ, liên tục và gắn với đặc thù vùng trong thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng

Bảo đảm THPL về THPTDNTN không thể chỉ được hiểu là bảo đảm tính hợp pháp của khâu tuyển chọn ban đầu, mà phải được tiến hành đồng bộ trong toàn bộ chu trình công vụ. Đây là yêu cầu có tính bản chất, bởi pháp luật về nhân tài công vụ không điều chỉnh một quan hệ pháp lý đơn lẻ mà điều chỉnh một chuỗi quan hệ liên tục, từ phát hiện, thu hút, tuyển chọn đến bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, tôn vinh và duy trì động lực gắn bó lâu dài.

Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 ghi nhận cơ chế đặc biệt để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với NTN trong hoạt động công vụ. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP không chỉ quy định chính sách ưu tiên trong tuyển dụng, mà còn thiết lập cơ chế tiên cử, công nhận CBCCVC có tài năng; quy định phụ cấp tăng thêm; chính sách bố trí, sử dụng; cử đi học tập kinh nghiệm, nghiên cứu, trao đổi khoa học; tôn vinh và khen thưởng. Luật Viên chức năm 2025 tại Điều 17 tiếp tục mở rộng cơ chế tiếp nhận vào làm viên chức đối với chuyên gia, nhà khoa học và NTN đặc biệt nếu đáp ứng

ngay yêu cầu của vị trí việc làm. Như vậy, xét trong cấu trúc pháp luật hiện hành, chính sách nhân tài đã được tiếp cận như một chu trình liên tục, chứ không chỉ là một cơ chế đầu vào đơn lẻ, độc lập với các quy định khác có liên quan đến NTN. Việc bảo đảm THPL phải bao quát toàn bộ các khâu của quá trình thu hút, trọng dụng NTN trong hoạt động công vụ. Điều đó đòi hỏi bảo đảm sự thống nhất giữa khâu xác định nhu cầu nhân lực và khâu tuyển chọn; giữa tuyển chọn với bố trí đúng vị trí việc làm; giữa bố trí với giao nhiệm vụ phù hợp; giữa sử dụng với đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp; giữa đãi ngộ vật chất với môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến và ghi nhận đóng góp. Nếu thiếu tính liên tục này, chính sách thu hút dễ rơi vào tình trạng mạnh ở đầu vào nhưng yếu ở khâu sử dụng, có ưu đãi ban đầu nhưng không tạo được cơ hội phát triển lâu dài. Trong trường hợp đó, pháp luật tuy được ban hành đầy đủ nhưng hiệu quả thực hiện bị đứt đoạn và không đạt mục tiêu thực chất.

Đối với vùng ĐNB, ý nghĩa của quan điểm này đặc biệt rõ nét. Đây là vùng tập trung số lượng lớn doanh nghiệp tư nhân lớn, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ sở giáo dục chất lượng cao, các trung tâm đổi mới sáng tạo và môi trường lao động có mức cạnh tranh cao. Trong điều kiện đó, NTN thường có nhiều lựa chọn nghề nghiệp và cơ hội dịch chuyển sang khu vực khác nếu khu vực công chỉ hấp dẫn ở một thời điểm tuyển dụng mà không tạo dựng được chu trình nghề nghiệp ổn định, có triển vọng và có giá trị cống hiến thực sự. Vì vậy, bảo đảm THPL ở ĐNB không thể chỉ dừng ở việc hoàn thiện từng quy định riêng lẻ, mà phải hướng tới bảo đảm tính đồng bộ của toàn bộ chu trình pháp lý và tổ chức thực hiện trong quan hệ công vụ.

Trên cơ sở quan điểm này, các giải pháp không thể chỉ xoay quanh tuyển dụng hoặc đãi ngộ ban đầu, mà phải bao gồm đồng thời các giải pháp về xác định vị trí việc làm, tiếp nhận, bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, cơ hội phát triển nghề nghiệp, tôn vinh, bảo vệ và giữ chân NTN.

4.1.3. Quan điểm lấy nâng cao năng lực tổ chức thực hiện và trách nhiệm của người đứng đầu làm khâu đột phá

Trong lĩnh vực nhân tài công vụ, khoảng cách giữa pháp luật và thực tiễn phần lớn không chỉ bắt nguồn từ nội dung quy phạm, mà còn bắt nguồn từ năng lực tổ chức thực hiện và trách nhiệm pháp lý của người đứng đầu cơ quan, tổ chức. Người đứng đầu vừa là chủ thể trực tiếp áp dụng pháp luật, vừa là người tạo lập môi trường công vụ cụ thể để NTN được sử dụng, phát triển và đánh giá. Nếu coi pháp luật là nền tảng thì người đứng đầu chính là chủ thể quyết định nền tảng đó có được chuyển hóa thành kết quả quản trị công thực chất hay không.

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định nghĩa vụ của người đứng đầu trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ, kiểm tra, đôn đốc, xử lý vi phạm và chịu trách nhiệm về kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Điều 4 của Luật cũng cho phép người đứng đầu bộ, ngành, cơ quan trung ương hoặc Hội đồng nhân dân cấp tỉnh xác định ngành, lĩnh vực cần ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao và quyết định chính sách phù hợp với khả năng ngân sách và thẩm quyền quản lý. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP tiếp tục đặt trách nhiệm cho người đứng đầu trong việc xác định vị trí việc làm cần sử dụng NTN, thành lập Hội đồng tuyển chọn, áp dụng chính sách, tổ chức theo dõi, báo cáo và thực hiện các chính sách bố trí, sử dụng, tiến cử và công nhận. Như vậy, pháp luật hiện hành đã có xu hướng chuyển trọng tâm từ chỗ chỉ xác định người thụ hưởng chính sách sang chỗ xác định rõ hơn trách nhiệm của chủ thể tổ chức thực hiện.

Bảo đảm THPL trong lĩnh vực THPTDNTN phải gắn với việc nâng cao đồng thời ba yếu tố ở người đứng đầu. Thứ nhất là năng lực nhận diện nhu cầu và lựa chọn đúng đối tượng cần thu hút, trọng dụng. Thứ hai là năng lực bố trí, sử dụng, giao việc, trao quyền và đánh giá đúng năng lực của NTN trong quá trình công tác. Thứ ba là trách nhiệm pháp lý và trách nhiệm giải trình khi chính sách không được thực hiện đầy đủ, không đạt mục tiêu hoặc bị thực hiện sai lệch. Trong thực tiễn, nhiều chính sách nhân tài không phát huy hiệu quả không phải vì thiếu quy định, mà vì người đứng đầu chưa coi công tác nhân tài là nhiệm vụ trọng tâm; chưa chủ động đề xuất, chưa mạnh dạn sử dụng NTN, hoặc chưa tạo được môi trường để họ phát triển.

Điều này đặc biệt có ý nghĩa đối với vùng ĐNB. Đây là vùng có nhịp độ phát triển nhanh, yêu cầu điều hành lớn, áp lực giải quyết công việc cao và mức độ cạnh tranh nhân lực mạnh. Trong điều kiện đó, vai trò của người đứng đầu càng trở nên quyết định, bởi họ không chỉ thực hiện quy định của pháp luật mà còn phải phản ứng nhanh với nhu cầu sử dụng nhân lực chất lượng cao của từng ngành, từng địa phương, từng cơ quan đơn vị. Nếu người đứng đầu thiếu năng lực tổ chức thực hiện, thiếu bản lĩnh đổi mới hoặc không thực sự thực thi đầy đủ trách nhiệm pháp lý của mình thì chính sách nhân tài khó có thể phát huy hiệu quả, dù quy định pháp luật có tiến bộ đến đâu.

Trên cơ sở quan điểm này, các giải pháp cần được thiết kế theo hướng gắn chặt trách nhiệm của người đứng đầu với kết quả THPTDNTN; tăng cường cơ chế kiểm tra, đánh giá, trách nhiệm giải trình và cơ chế xử lý khi người đứng đầu không thực hiện

hoặc thực hiện không đầy đủ trách nhiệm pháp lý của mình. Đồng thời, phải có các giải pháp nâng cao năng lực quản trị nhân lực công, quản trị nhân tài cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý ở địa phương.

4.1.4. Quan điểm bảo đảm công khai, minh bạch và kiểm soát quyền lực trong thực hiện pháp luật gắn với phân cấp, phân quyền hợp lý

Bảo đảm THPL trong lĩnh vực nhân tài công vụ phải đặt trên một nguyên tắc kép, vừa phải bảo đảm công bằng, minh bạch, kiểm soát quyền lực, vừa phải phát huy tính chủ động của chính quyền địa phương. Đây là một yêu cầu có tính nguyên tắc, bởi chính sách nhân tài là lĩnh vực có yếu tố ưu tiên và ngoại lệ so với quy trình công vụ thông thường, trong khi ĐNB lại là vùng có nhu cầu nhân lực chất lượng cao đa dạng, không gian phát triển nhanh và khả năng chủ động chính sách của địa phương tương đối lớn.

Nghị quyết số 27-NQ/TW nhấn mạnh yêu cầu quyền lực nhà nước được phân công rành mạch, phối hợp chặt chẽ và kiểm soát hiệu quả; đồng thời yêu cầu phân cấp, phân quyền hợp lý giữa trung ương và địa phương đi đôi với tăng cường trách nhiệm, năng lực thực thi và cơ chế kiểm soát. Nghị quyết số 24-NQ/TW về phát triển vùng ĐNB cũng nhấn mạnh đẩy mạnh phân cấp, phân quyền phù hợp với năng lực, điều kiện thực tế của từng địa phương và cho phép thí điểm những cơ chế, chính sách mới vượt trội, có tính cạnh tranh quốc tế cao. Ở góc độ pháp luật, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP vừa thiết lập nguyên tắc thực hiện, cơ chế tiến cử, công nhận, Hội đồng tuyển chọn, trách nhiệm theo dõi, báo cáo, vừa tạo không gian để bộ, ngành, địa phương quy định tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể khác và bố trí nguồn lực theo khả năng ngân sách. Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 cũng cho phép người đứng đầu Bộ, ngành, cơ quan trung ương hoặc Hội đồng nhân dân cấp tỉnh xác định ngành, lĩnh vực cần ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao và quyết định chính sách phù hợp thuộc phạm vi quản lý.

Một mặt phải bảo đảm mọi cơ chế THPTDNTN được vận hành trên cơ sở công bằng, công khai, minh bạch, có tiêu chí rõ, quy trình rõ, cơ chế xem xét tập thể, cơ chế giám sát và trách nhiệm giải trình phù hợp. Mặt khác, phải phát huy được tính chủ động của địa phương trong việc xác định nhu cầu nhân lực chất lượng cao, lựa chọn ngành, lĩnh vực ưu tiên, xây dựng chính sách hỗ trợ bổ sung và tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện thực tiễn. Đây không phải hai yêu cầu loại trừ nhau. Chính nhờ có cơ chế kiểm soát đủ chặt mà tính chủ động của địa phương mới phát huy được giá trị tích

cực và tránh chuyển hóa thành sự tùy nghi thiếu căn cứ pháp lý. Còn nếu chỉ nhấn mạnh kiểm soát theo hướng cào bằng, địa phương lại không có đủ không gian để cạnh tranh và thích ứng với yêu cầu thực tế của vùng.

ĐNB là vùng có sự khác biệt lớn giữa các địa phương về quy mô đô thị, cấu trúc kinh tế, nhu cầu nhân lực, tiềm lực ngân sách và mức độ cạnh tranh trong thu hút NTN. Một khuôn khổ quá cứng, áp dụng đồng loạt, sẽ khó đáp ứng thực tiễn đa dạng ấy. Nhưng nếu trao quá rộng quyền chủ động mà không có tiêu chuẩn, quy trình và cơ chế kiểm soát phù hợp, thì chính sách nhân tài lại có nguy cơ bị lạm dụng hoặc vận dụng tùy tiện. Vì vậy, quan điểm này có ý nghĩa như nguyên tắc chỉ đạo để thiết kế các giải pháp cân bằng giữa phân cấp và kiểm soát trong bảo đảm THPL ở vùng ĐNB.

Trên cơ sở quan điểm này, việc xây dựng giải pháp là phải đồng thời hoàn thiện quy trình minh bạch, cơ chế kiểm tra, giám sát, trách nhiệm giải trình và mở rộng hợp lý không gian chủ động cho địa phương trong việc thiết kế, tổ chức thực hiện chính sách nhân tài phù hợp với điều kiện của mình. Nhóm giải pháp vì vậy phải kết hợp giữa giải pháp hoàn thiện pháp luật chung và giải pháp phát huy cơ chế đặc thù vùng trong khuôn khổ pháp luật thống nhất.

4.1.5. Quan điểm xây dựng văn hóa công vụ trọng dụng thực tài gắn với hoàn thiện môi trường thể chế

Hiệu quả của pháp luật trong lĩnh vực nhân tài công vụ không chỉ phụ thuộc vào chất lượng quy phạm, mà còn phụ thuộc rất lớn vào môi trường thể chế và văn hóa công vụ nơi pháp luật được thực thi. Đây là nhận thức có cơ sở lý luận rõ, bởi trong lĩnh vực mà yếu tố đánh giá năng lực, bố trí sử dụng, động lực cống hiến và sáng kiến đổi mới có ý nghĩa quyết định, môi trường tổ chức và thiết chế thực hiện ảnh hưởng trực tiếp đến việc pháp luật có được hiện thực hóa thành kết quả hay không.

Nghị quyết số 27-NQ/TW đặt ra yêu cầu xây dựng nền hành chính phục vụ nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, hiện đại, công khai, minh bạch; đồng thời nhấn mạnh việc hoàn thiện tiêu chí đánh giá CBCCVC dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ bằng sản phẩm cụ thể và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Luật Cán bộ, công chức năm 2025 tại Điều 4 chuyển mạnh sang xác định NTN theo phẩm chất, năng lực vượt trội, tư duy đổi mới và thành tích nổi bật thể hiện bằng kết quả, sản phẩm cụ thể. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP bổ sung hàng loạt công cụ như bố trí, sử dụng, cử đi học tập kinh nghiệm, tham gia hội nghị, hội thảo, tôn vinh, khen thưởng và phụ cấp tăng thêm. Các quy định đó cho thấy pháp luật đã bước đầu tạo khung chính

sách thuận lợi, nhưng khả năng phát huy hiệu quả của chúng phụ thuộc rất nhiều vào môi trường công vụ cụ thể.

Bảo đảm THPL trong lĩnh vực THPTDNTN phải gắn chặt với việc xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài, đánh giá theo kết quả, tôn trọng sáng kiến, dân chủ trong môi trường làm việc và chuyên nghiệp trong tổ chức thực hiện. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật, phải hình thành một môi trường thể chế trong đó NTN được tin tưởng, được giao công việc phù hợp, được đánh giá bằng kết quả đầu ra, được khuyến khích đổi mới và được bảo vệ khi thực hiện sáng kiến vì lợi ích chung. Nếu môi trường công vụ vẫn nặng về bình quân, hình thức, tâm lý e ngại người giỏi hoặc thiếu minh bạch trong sử dụng nhân sự, thì pháp luật dù tiến bộ cũng khó phát sinh hiệu lực thực chất.

Vùng ĐNB có nhịp độ phát triển cao, tính cạnh tranh mạnh, văn hóa đề cao hiệu quả và năng lực cạnh tranh thể hiện rõ nét trong nhiều lĩnh vực. Khu vực công nếu không xây dựng được môi trường làm việc đủ minh bạch, dân chủ và chuyên nghiệp thì rất khó giữ chân NTN, dù có thể thu hút họ bằng một số chính sách ban đầu. Vì vậy, đối với ĐNB, xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài không chỉ là vấn đề đạo đức công vụ hay phong cách quản lý, mà là điều kiện trực tiếp để pháp luật về nhân tài phát huy hiệu quả thực chất.

Trên cơ sở quan điểm này, ngoài các giải pháp hoàn thiện quy định và tăng cường trách nhiệm tổ chức thực hiện, cần có nhóm giải pháp về xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài, cải thiện môi trường làm việc, đổi mới cách đánh giá CBCCV, khuyến khích sáng kiến và thiết lập cơ chế bảo vệ người dám đổi mới trong công vụ. Chỉ khi pháp luật được đặt trong một môi trường thể chế tương thích, chính sách THPTDNTN mới có thể phát huy đầy đủ hiệu quả.

4.1.6. Quan điểm tăng cường ứng dụng công nghệ, dữ liệu và phương thức quản trị hiện đại trong thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, chuyển đổi số quốc gia và yêu cầu xây dựng chính phủ số đặt ra đòi hỏi mới đối với toàn bộ chu trình THPL về THPTDNTN. Việc ứng dụng công nghệ và dữ liệu phải được coi là một định hướng nền tảng, xuyên suốt từ khâu phát hiện, tuyển chọn, sử dụng, đánh giá đến đãi ngộ và giám sát, nhằm nâng cao tính minh bạch, khách quan, hiệu quả và khả năng kiểm chứng của các quyết định quản trị nhân tài. Cơ sở dữ liệu quốc gia về NTN, nền tảng tuyển dụng số, công cụ đánh giá hiệu suất công vụ và bảng điều khiển giám sát chính sách là những thành tố không thể thiếu trong nền công vụ hiện đại của vùng ĐNB.

Cơ sở pháp lý và chính trị của quan điểm này được thể hiện rõ trong nhiều văn kiện gần đây của Đảng và Nhà nước. Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia Cách mạng công nghiệp lần thứ tư xác định chuyển đổi số là yêu cầu khách quan đối với toàn bộ hệ thống chính trị. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia đặt ra mục tiêu xây dựng nền hành chính số, công vụ số với hệ thống dữ liệu liên thông, công cụ phân tích thông minh phục vụ ra quyết định nhân sự. Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 179/2024/NĐ-CP đều quy định trách nhiệm xây dựng và quản lý Cơ sở dữ liệu quốc gia về NTN Việt Nam, Trang thông tin điện tử THPTDNTN, mạng lưới NTN Việt Nam toàn cầu - đây là những thiết chế công nghệ pháp lý mới, đặt nền cho việc THPL trên nền tảng dữ liệu thay vì hồ sơ giấy. Luật Công nghiệp công nghệ số năm 2025 và Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo năm 2025 cũng tạo hành lang pháp lý cho việc khai thác, chia sẻ dữ liệu cá nhân của NTN trong khuôn khổ bảo mật và quyền riêng tư.

Bảo đảm THPL trong lĩnh vực THPTDNTN phải gắn công nghệ và dữ liệu với từng khâu cụ thể của chu trình THPL, theo bốn hình thức cơ bản. Ở khâu tuân thủ, ứng dụng công nghệ cho phép giám sát tự động việc chấp hành các quy định cấm trong tuyển dụng, bố trí, đề bạt và sử dụng NTN, giảm rủi ro phân biệt đối xử, can thiệp hành chính phi pháp hoặc thông tin bất đối xứng. Ở khâu chấp hành, nền tảng số hỗ trợ phổ biến, tập huấn, đôn đốc thực hiện nghĩa vụ pháp lý đối với cán bộ tổ chức thực hiện và đối tượng được điều chỉnh; đồng thời tự động hóa các nghĩa vụ báo cáo, cập nhật dữ liệu. Ở khâu sử dụng, cổng dịch vụ công, cơ sở dữ liệu việc làm và hệ thống định danh số giúp NTN thuận lợi trong việc tiếp cận và thực hiện các quyền pháp luật ghi nhận. Ở khâu áp dụng, hệ thống dữ liệu liên thông và công cụ phân tích cho phép cơ quan có thẩm quyền ban hành các quyết định nhân sự (tuyển dụng, công nhận, bổ nhiệm, đánh giá) trên căn cứ định lượng, có thể kiểm chứng và tra ngược, qua đó tăng tính khách quan và giảm rủi ro tùy tiện. Đồng thời, bằng điều khiển giám sát chính sách và hệ thống chỉ tiêu hoá việc THPL cho phép phát hiện sớm sai phạm, đánh giá hiệu quả thực thi và làm cơ sở cho việc điều chỉnh chính sách kịp thời.

Đối với vùng ĐNB, ứng dụng công nghệ vào THPL về THPTDNTN có ý nghĩa đặc biệt cấp thiết và có điều kiện thuận lợi để triển khai. ĐNB là địa bàn có hạ tầng số phát triển nhất cả nước, tập trung các trung tâm khoa học công nghệ, các doanh nghiệp

công nghệ thông tin hàng đầu và đội ngũ nhân lực số dồi dào; đồng thời cũng là vùng có nhu cầu nhân tài lớn nhất và mức độ cạnh tranh trong thu hút NTN khốc liệt nhất. Trong bối cảnh đó, việc duy trì các quy trình tuyển dụng, đánh giá và đãi ngộ NTN theo phương thức thủ công sẽ vừa kém hiệu quả, vừa làm giảm sức cạnh tranh của khu vực công so với khu vực tư nhân vốn đã ứng dụng mạnh mẽ các công cụ quản trị nhân tài hiện đại, trí tuệ nhân tạo trong tuyển dụng, đánh giá 360 độ trực tuyến. Mặt khác, hệ thống công vụ đa cấp trong vùng đòi hỏi cơ chế dữ liệu liên thông để bảo đảm thống nhất chính sách nhân tài, tránh tình trạng cạnh tranh nội vùng không lành mạnh và thuận lợi cho điều phối nguồn nhân lực chất lượng cao theo định hướng phát triển vùng.

Trên cơ sở quan điểm này, nhóm giải pháp về bảo đảm THPL về THPTDNTN ở vùng ĐNB cần có hợp phần riêng về ứng dụng công nghệ và dữ liệu, bao gồm: xây dựng và hoàn thiện cơ sở dữ liệu nhân tài cấp vùng kết nối với Cơ sở dữ liệu quốc gia về NTN Việt Nam; phát triển nền tảng tuyển dụng số có khả năng đánh giá năng lực tự động, đa tiêu chí; thiết lập bảng điều khiển giám sát chính sách nhân tài theo thời gian thực; ban hành quy chuẩn dữ liệu và bảo mật thông tin cá nhân NTN; đào tạo, bồi dưỡng năng lực số cho đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ trong vùng. Chỉ khi công nghệ và dữ liệu trở thành công cụ pháp lý quản trị thường xuyên, THPL về THPTDNTN mới có thể đạt được tính minh bạch, khách quan và hiệu quả thực chất mà chiến lược phát triển vùng ĐNB đặt ra.

4.2. GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM

Trên cơ sở các quan điểm nêu tại mục 4.1, phù hợp với chủ trương, đường lối mới của Đảng và các quy định hiện hành của Nhà nước, đồng thời nhằm khắc phục những hạn chế về cơ chế, nguồn lực và tổ chức thực thi đã phân tích ở Chương 3, hệ thống giải pháp dưới đây được xây dựng thành hai nhóm: nhóm giải pháp chung và nhóm giải pháp cụ thể gắn với gắn với điều kiện của vùng ĐNB.

4.2.1. Nhóm các giải pháp chung bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh Đông Nam Bộ, Việt Nam

4.2.1.1. Hoàn thiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Kết luận số 205-KL/TW [10] của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ xác định mục tiêu xây dựng cơ chế,

chính sách đột phá, vượt trội để thu hút và trọng dụng đội ngũ cán bộ thực sự tài năng, xuất sắc, đặc biệt trong các lĩnh vực then chốt và ở các địa bàn động lực phát triển. Kết luận nhấn mạnh yêu cầu đổi mới nhận thức về NTN; hoàn thiện thể chế cho phép áp dụng các cơ chế đặc biệt; thí điểm các mô hình tuyển dụng không qua thi tuyển, chế độ lương, thưởng, phúc lợi vượt trội và cơ chế đánh giá, sử dụng cán bộ dựa trên kết quả, sản phẩm cụ thể. Vì vậy, bảo đảm THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở vùng ĐNB cần tận dụng tối đa không gian thể chế mà Kết luận số 205-KL/TW mở ra để thiết kế các cơ chế tuyển dụng, bố trí, sử dụng và đãi ngộ đặc thù, phù hợp với vai trò vùng động lực và trung tâm hội nhập quốc tế. Việc sửa đổi, bổ sung pháp luật và ban hành các quy định của địa phương về NTN phải hướng tới tăng cường quyền chủ động cho các tỉnh, thành phố trong vùng, đi đôi với cơ chế ràng buộc trách nhiệm, kiểm tra, giám sát chặt chẽ, bảo đảm sử dụng đúng người, đúng việc và chống lợi dụng chính sách.

Hệ thống pháp luật hoàn thiện, đồng bộ và đủ cụ thể là điều kiện nền tảng để toàn bộ quá trình THPL về THPTDNTN vận hành có hiệu quả. Khi quy phạm pháp luật thiếu rõ ràng hoặc thiếu cơ chế thực thi, không chỉ các chủ thể có thẩm quyền khó áp dụng đúng đắn mà bản thân NTN cũng không có căn cứ pháp lý để thực hiện và bảo vệ quyền lợi của mình. Vì vậy, hoàn thiện pháp luật phải đi trước, tạo nền tảng cho tất cả các nhóm giải pháp còn lại.

** Sửa đổi các quy định hiện hành chưa phù hợp*

Một là, sửa đổi các quy định về tuyển dụng, thu hút theo hướng đơn giản hóa và tăng tính cạnh tranh.

Về phương thức và thẩm quyền tuyển dụng: điểm b khoản 1 Điều 20 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định tuyển dụng công chức qua xét tuyển đối với một số nhóm đối tượng theo quy định của Chính phủ; khoản 3 quy định cơ quan quản lý công chức thực hiện tuyển dụng hoặc phân cấp, ủy quyền thẩm quyền tuyển dụng cho cơ quan sử dụng; khoản 5 giao Chính phủ quy định chi tiết Điều này. Tuy nhiên, hiện chưa có nghị định hướng dẫn quy định thời hạn cứng cho toàn bộ quy trình thẩm định hồ sơ và ra quyết định tuyển dụng NTN, dẫn đến quy trình kéo dài, không bắt kịp yêu cầu cạnh tranh nhân lực trên thị trường lao động. Cần kiến nghị Chính phủ ban hành nghị định hướng dẫn Điều 20, trong đó quy định: phân cấp triệt để thẩm quyền tuyển dụng đặc cách cho đơn vị sử dụng; thiết lập thời hạn pháp lý tối đa 30 đến 45 ngày cho toàn bộ quy trình thẩm định hồ sơ và ra quyết định tuyển dụng; bổ sung các phương

thức tuyển chọn thực chất thay thế hoặc bổ sung hình thức thi viết kiến thức chung, bao gồm bảo vệ đề án hành động, phỏng vấn tranh luận đánh giá tư duy phản biện và thẩm định hồ sơ tín nhiệm dựa trên thư tiến cử của chuyên gia uy tín và kết quả các dự án đã thực hiện. Đồng thời cần quy định bắt buộc lưu trữ nhật ký tuyển dụng, biên bản ghi âm hoặc ghi hình phỏng vấn và biên bản chấm điểm độc lập để bảo đảm tính minh bạch và làm cơ sở giải quyết khiếu nại.

Về hợp đồng thu hút chuyên gia: điểm a khoản 1 Điều 21 và b Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã cho phép ký hợp đồng với chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu để thực hiện nhiệm vụ của vị trí việc làm công chức lãnh đạo quản lý và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn nghiệp vụ; khoản 2 quy định ngân sách nhà nước bảo đảm kinh phí ngoài quỹ lương và ngoài kinh phí khoán chi hành chính. Đây là bước tiến quan trọng trong pháp luật hiện hành. Tuy nhiên, khoản 3 Điều 21 của Luật giao Chính phủ quy định chi tiết nhưng đến nay chưa có nghị định hướng dẫn cụ thể về hạn mức kinh phí, quy trình ký kết, điều kiện thanh lý hợp đồng và cơ chế đánh giá kết quả. Cần kiến nghị Chính phủ sớm ban hành nghị định hướng dẫn Điều 21, trong đó quy định rõ các nội dung này để cơ chế hợp đồng chuyên gia có thể triển khai thống nhất trong thực tiễn.

Hai là, sửa đổi các quy định về trọng dụng, bao gồm chế độ tiền lương và đãi ngộ, quy định về bố trí sử dụng và thăng tiến.

Về cơ chế duy trì thu nhập sau thời hạn ưu đãi: khoản 1 Điều 8 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP đã quy định sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nhà khoa học trẻ tài năng được hưởng 100% mức lương trong thời gian tập sự và phụ cấp tăng thêm 150% mức lương hiện hưởng trong thời hạn 05 năm; khoản 3 Điều 12 quy định chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành được hưởng phụ cấp tăng thêm 300% mức lương hiện hưởng. Đây là những quy định tiên bộ cần ghi nhận. Tuy nhiên, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP chưa có bất kỳ quy định nào về cơ chế duy trì thu nhập sau khi hết thời hạn hưởng ưu đãi, tạo ra nguy cơ hẫng hụt thu nhập có thể dẫn đến việc NTN rời bỏ khu vực công sau khi hết chính sách. Cần bổ sung vào Nghị định số 179/2024/NĐ-CP nguyên tắc pháp lý bảo đảm: sau 05 năm, NTN hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được tiếp tục hưởng cơ chế thu nhập không thấp hơn mức ưu đãi cũ thông qua lương chuyên gia hoặc phụ cấp đặc thù theo quy định.

Về bố trí, sử dụng: Điều 16 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định cán bộ, công chức, viên chức có tài năng được ưu tiên lựa chọn khi xem xét bổ nhiệm, được cử

đi học tập kinh nghiệm ở trong nước và nước ngoài, được giao chủ trì đề tài nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, quy định này chưa thiết lập thành nghĩa vụ pháp lý bắt buộc đối với cơ quan sử dụng trong việc bố trí NTN vào vị trí chuyên môn nghiệp vụ phù hợp sở trường. Cần sửa đổi Điều 16 theo hướng luật hóa thành nghĩa vụ bắt buộc: NTN được tuyển dụng phải được bố trí vào vị trí chuyên môn nghiệp vụ phù hợp sở trường, không bố trí làm công việc hành chính sự vụ đơn thuần; đồng thời bổ sung trách nhiệm pháp lý của người đứng đầu khi vi phạm nghĩa vụ này.

Về bổ nhiệm: khoản 4 Điều 12 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định sau tuyển dụng từ 01 đến 02 năm, nếu hoàn thành tốt nhiệm vụ thì được xem xét bổ nhiệm làm lãnh đạo quản lý từ cấp phòng và tương đương ở cấp huyện trở lên. Ngoài ra, khoản 2 Điều 9 Nghị định số 334/2025/NĐ-CP quy định trường hợp bổ nhiệm theo chính sách thu hút NTN thì không nhất thiết phải bảo đảm đầy đủ tiêu chuẩn chức danh nhưng phải hoàn thiện trong 36 tháng. Tuy nhiên, cả hai quy định vẫn giới hạn ở mức bổ nhiệm từ cấp phòng, chưa cho phép bổ nhiệm vượt cấp đối với người có thành tích đột phá đặc biệt xuất sắc. Cần mở rộng phạm vi bổ nhiệm vượt cấp đối với NTN có thành tích được hội đồng chuyên môn độc lập xác nhận là đột phá, mang lại hiệu quả kinh tế xã hội lớn cho địa phương.

Về thời gian tập sự: khoản 1 Điều 8 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP đã quy định NTN được hưởng 100% lương trong thời gian tập sự, giải quyết được một phần bất cập so với quy định chung. Tuy nhiên, nghị định chưa bãi bỏ hoặc rút ngắn thời gian tập sự đối với người có từ 03 năm kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực chuyên môn liên quan. Cần kiến nghị bổ sung quy định này vào nghị định hướng dẫn tuyển dụng để giúp NTN sớm được hưởng đầy đủ quyền lợi theo quy định.

** Bổ sung các quy định pháp luật còn thiếu*

Một là, bổ sung quy định về tiêu chí và quy trình công nhận NTN trong hoạt động công vụ.

Về tiêu chí: Khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã định nghĩa NTN trong hoạt động công vụ; Điều 4 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP đã quy định tiêu chuẩn, điều kiện theo từng nhóm đối tượng. Tuy nhiên, khoản 1 điểm c Điều 4 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP vẫn quy định điều kiện mở là “đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể khác theo quy định của bộ, ngành, cơ quan trung ương và địa phương” mà chưa có Thông tư hướng dẫn thống nhất về cách xây dựng và công khai các tiêu chí này. Cần ban hành Thông tư của Bộ Nội vụ hướng dẫn chi tiết bộ tiêu chí

đánh giá NTN theo mô hình hai tầng: tầng thứ nhất là khung tiêu chí thống nhất toàn quốc gồm các tiêu chí bắt buộc không địa phương nào được phép điều chỉnh, bao gồm phẩm chất chính trị và đạo đức, tinh thần đổi mới dám nghĩ dám làm dám chịu trách nhiệm, kết quả và sản phẩm mang lại giá trị công đo lường được; tầng thứ hai là khung tiêu chí chuyên ngành và địa phương cho phép bộ, ngành và địa phương cụ thể hóa tiêu chí chuyên môn phù hợp với lĩnh vực ưu tiên, nhưng phải đăng ký và công khai để bảo đảm minh bạch. Bộ tiêu chí cần kết hợp hợp lý giữa tiêu chí có thể định lượng và tiêu chí định tính, trong đó trọng tâm đánh giá dựa trên kết quả đầu ra thay vì bằng cấp đơn thuần.

Về quy trình công nhận: Khoản 2 Điều 14 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP đã quy định thành lập Hội đồng tuyển chọn với thành phần gồm tập thể lãnh đạo cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ, đại diện cấp ủy, công đoàn cùng cấp, người đứng đầu cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ và thành phần khác. Khoản 3 quy định người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản hành chính hướng dẫn cụ thể về tiêu chuẩn, điều kiện và trình tự, thủ tục công nhận. Hạn chế của quy định hiện hành là Hội đồng tuyển chọn thiếu thành phần chuyên môn độc lập từ bên ngoài cơ quan, và việc giao địa phương tự hướng dẫn dẫn đến thiếu thống nhất toàn quốc. Cần ban hành Thông tư hướng dẫn chi tiết, trong đó quy định: bổ sung chuyên gia độc lập vào thành phần Hội đồng tuyển chọn; quy trình tiến cử và tự ứng cử công khai minh bạch; căn cứ đánh giá dựa trên minh chứng thành tích cụ thể thay vì nhận xét chủ quan.

Hai là, bổ sung các quy định về thu hút và sử dụng NTN.

Về cơ sở dữ liệu chuyên gia: điểm c khoản 1 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định trách nhiệm của bộ, ngành, địa phương trong tổ chức cập nhật dữ liệu về NTN trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài Việt Nam; khoản 3 điểm b quy định Bộ Nội vụ chủ trì xây dựng Cơ sở dữ liệu quốc gia và thiết lập mạng lưới nhân tài Việt Nam toàn cầu. Đây là chủ trương đúng đắn. Tuy nhiên, chưa có quy định chi tiết về cấu trúc dữ liệu bắt buộc, chỉ số phải cập nhật, quy trình chia sẻ dữ liệu liên tỉnh trong vùng và cơ chế xử lý khi không cập nhật đúng hạn. Cần bổ sung quy định chi tiết hóa nội dung này, đặc biệt xây dựng cơ sở dữ liệu dùng chung toàn vùng ĐNB để phục vụ hoạch định chính sách liên vùng.

Ba là, bổ sung các quy định về trọng dụng đãi ngộ và phúc lợi còn thiếu.

Về thu nhập theo kết quả nhiệm vụ: khoản 1 Điều 10 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã quy định nguyên tắc cán bộ, công chức được hưởng tiền lương, tiền

thường và các khoản thu nhập khác theo kết quả, sản phẩm của vị trí việc làm đảm nhiệm, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của đất nước và địa phương. Đây là bước tiến quan trọng so với quy định cũ. Tuy nhiên, chưa có nghị định hướng dẫn chi tiết cho phép thí điểm cơ chế thu nhập biến đổi theo chỉ tiêu kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao đối với các vị trí chiến lược trong lĩnh vực công nghệ thông tin, tài chính công, y tế và giáo dục chất lượng cao. Cần kiến nghị Chính phủ ban hành nghị định hướng dẫn chi tiết khoản 1 Điều 10, trong đó quy định cụ thể cơ chế thí điểm này.

Về phụ cấp đặc thù vượt trần cho địa phương trọng điểm: Khoản 4 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định căn cứ vào quy định của Chính phủ và định hướng phát triển ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng tâm của quốc gia và địa phương, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh xác định ngành, lĩnh vực cần ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao và quyết định chính sách đối với đối tượng NTN thuộc phạm vi quản lý. Khoản 2 Điều 8 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP cũng cho phép Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân bổ sung chính sách hỗ trợ thêm. Tuy nhiên, chưa có quy định cho phép Hội đồng nhân dân các địa phương là trung tâm kinh tế trọng điểm, đặc biệt là Thành phố Hồ Chí Minh sau sắp xếp đơn vị hành chính theo Nghị quyết số 202/2025/QH15 với vai trò siêu đô thị đầu tàu kinh tế của cả nước, được ban hành nghị quyết không giới hạn mức trần phụ cấp đối với chuyên gia cấp cao và cơ chế thưởng giữ chân. Cần ban hành nghị định hướng dẫn cụ thể hóa khoản 4 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025, trong đó quy định rõ phạm vi và điều kiện để Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành chính sách đặc thù vượt mức chung.

Về bảo vệ trong đổi mới sáng tạo: điểm c khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã quy định cán bộ, công chức được xem xét loại trừ trách nhiệm khi “thực hiện đề xuất về đổi mới, sáng tạo được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền cho phép và được cấp có thẩm quyền xác định đã thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung”. Tuy nhiên, điều kiện “được cấp có thẩm quyền xác định” còn chung chung, thiếu quy trình cụ thể, gây khó khăn trong áp dụng thực tế. Cần kiến nghị Chính phủ sớm ban hành nghị định hướng dẫn chi tiết Điều 34, trong đó quy định rõ: cơ quan nào có thẩm quyền xác nhận động cơ trong sáng; quy trình tư vấn pháp lý bắt buộc trước khi thực hiện thử nghiệm đổi mới; và tiêu chí phân biệt rủi ro khách quan với vi phạm chủ quan.

Về báo cáo và giám sát: điểm d khoản 1 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định trách nhiệm định kỳ hằng năm báo cáo việc thực hiện chính sách đối với

NTN gửi Bộ Nội vụ trước ngày 01 tháng 12. Đây là quy định đúng đắn nhưng chưa đi kèm bộ chỉ số định lượng bắt buộc và chưa có chế tài khi không thực hiện. Cần sửa đổi bổ sung điểm d khoản 1 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP theo hướng quy định bộ chỉ số định lượng bắt buộc công khai, bao gồm: số lượng NTN tuyển mới theo từng năm; tỷ lệ giữ chân sau 24, 36 và 60 tháng; tỷ lệ bố trí đúng vị trí việc làm; chi phí so với hiệu quả; và nguyên nhân rời việc được xác định qua phỏng vấn thôi việc. Đồng thời bổ sung chế tài đối với trường hợp không thực hiện nghĩa vụ báo cáo theo quy định.

Về môi trường điều kiện làm việc, nghiên cứu bổ sung quy định về giờ làm linh hoạt và làm việc từ xa. Làm việc từ xa là xu hướng đã được nhiều quốc gia áp dụng và là công cụ để mở rộng phạm vi thu hút NTN phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế và chuyển đổi số.

Về đào tạo, bồi dưỡng, hiện hành quy định tại Điều 9 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP và Điều 14, Điều 16 Nghị định số 171/2025/NĐ-CP [25]. Tuy nhiên các quy định này áp dụng chung cho tất cả công chức, chưa có quy định riêng về bồi dưỡng theo đặc thù từng nhóm NTN. Do đó, cần bổ sung vào Nghị định số 179/2024/NĐ-CP hoặc nghị định hướng dẫn chương trình bồi dưỡng chuyên biệt cho từng nhóm NTN, không áp dụng chương trình chung.

Bốn là, bổ sung các quy định cấm và chế tài xử lý vi phạm trong THPTDNTN trong hoạt động công vụ.

Qua rà soát toàn bộ quy định của pháp luật hiện hành liên quan đến NTN trong hoạt động công vụ, có thể nhận thấy văn bản này hoàn toàn không có điều khoản nào quy định về hành vi bị cấm và chế tài vi phạm trong lĩnh vực THPTDNTN. Đây là khoảng trống pháp lý lớn của khung pháp luật hiện hành. Thực tiễn đã xuất hiện hiện tượng lợi dụng cơ chế tiền cử để xác nhận NTN không đúng tiêu chuẩn vì động cơ vụ lợi, cài cắm người thân quen vào diện được hưởng ưu đãi. Thiếu cơ chế răn đe dẫn đến nguy cơ chính sách NTN bị lạm dụng cho mục đích lợi ích nhóm. Cần bổ sung vào Nghị định số 179/2024/NĐ-CP hoặc ban hành nghị định sửa đổi bổ sung các quy định sau:

Về các hành vi bị cấm: lợi dụng chính sách để tuyển dụng, bổ nhiệm, tiếp nhận người không đáp ứng tiêu chuẩn theo quy định; bao che, thiên vị, cục bộ trong công nhận, bổ nhiệm và bố trí NTN; sử dụng sai mục đích hoặc phân bổ kinh phí và chế độ ưu đãi không đúng đối tượng; cản trở, trù dập, trả thù NTN khi thực hiện quyền và

nghĩa vụ công vụ; tiếp tục áp dụng chế độ ưu đãi đối với người đã bị kết luận vi phạm nghiêm trọng kỷ luật công vụ hoặc không còn đáp ứng tiêu chuẩn theo Điều 6 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP.

Về chế tài: Cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm, tùy theo tính chất và mức độ, bị xử lý kỷ luật theo các hình thức quy định tại Điều 36 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 gồm khiển trách, cảnh cáo, cách chức, buộc thôi việc; bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo Bộ luật Hình sự hiện hành trong trường hợp có dấu hiệu tội phạm. Người đứng đầu cơ quan buông lỏng quản lý để xảy ra sai phạm bị áp dụng kỷ luật công vụ theo Điều 36 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và phải bồi hoàn toàn bộ kinh phí đã chi trả sai. Người có tài năng đã được công nhận nhưng vi phạm tiêu chuẩn nền tảng hoặc thuộc trường hợp thôi áp dụng chính sách theo khoản 3 Điều 6 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP bị thu hồi quyết định công nhận, chấm dứt chế độ ưu đãi và phải hoàn trả kinh phí đã hưởng sai nếu có. Các vi phạm phải được cập nhật vào Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài Việt Nam quy định tại khoản 4 Điều 6 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP nhằm tăng tính răn đe và ngăn ngừa tái diễn.

Về thẩm quyền xử lý: Bộ Nội vụ chủ trì hướng dẫn, đôn đốc, theo dõi, kiểm tra việc tổ chức thực hiện chính sách và xử lý vi phạm theo trách nhiệm quy định tại khoản 3 điểm a Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP; cơ quan, tổ chức được giao quản lý và sử dụng NTN chịu trách nhiệm báo cáo định kỳ và chịu trách nhiệm trước pháp luật về kết quả thực hiện cũng như về các vi phạm trong phạm vi quản lý.

4.2.1.2. Đổi mới tư duy và đổi mới phương pháp, cách thức phổ biến, tuyên truyền pháp luật

Đổi mới tư duy là giải pháp nền tảng, tác động đến tất cả các chủ thể tham gia vào quá trình THPL. Pháp luật dù được thiết kế đầy đủ, đồng bộ vẫn khó đi vào thực tiễn nếu chủ thể tổ chức thực hiện còn mang tư duy quản lý nhân sự hành chính truyền thống, đề cao thâm niên, bằng cấp hình thức, quan hệ quen biết hoặc e ngại cạnh tranh nội bộ. Thực tiễn vùng ĐNB cho thấy, một bộ phận người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa nhận thức đầy đủ trách nhiệm của mình trong phát hiện, thu hút, sử dụng và bảo vệ NTN; chưa coi nhân tài là nguồn lực chiến lược để nâng cao chất lượng công vụ, cải cách hành chính, chuyển đổi số và năng lực cạnh tranh của địa phương. Vì vậy, đổi mới tư duy phải được đặt trước và xuyên suốt các giải pháp khác, đồng thời phải được chuyển hóa thành cơ chế pháp lý, tiêu chí đánh giá và hành động cụ thể trong toàn bộ hệ thống công vụ.

Để thực hiện giải pháp này, cần chú trọng vào các nhiệm vụ quan trọng như:

Trước hết, cần nâng cao nhận thức về vai trò chiến lược của NTN trong hoạt động công vụ. Người có tài năng không chỉ là nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, mà còn là chủ thể có khả năng tạo ra giá trị công thông qua tham mưu chính sách, tổ chức thực thi, đổi mới phương thức quản trị, ứng dụng khoa học - công nghệ và nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân. Trong bối cảnh chuyển đổi số, kinh tế tri thức và cạnh tranh quốc tế về nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng NTN không thể được hiểu là hoạt động tùy nghi hoặc chính sách ưu đãi đơn lẻ, mà phải trở thành định hướng thường xuyên trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực công, cải cách nền công vụ và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Để hiện thực hóa nhận thức này, cần đưa nội dung về phát hiện, thu hút, trọng dụng và bảo vệ NTN vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, nhất là đội ngũ lãnh đạo, quản lý và công chức làm công tác tổ chức cán bộ. Việc bồi dưỡng cần gắn với Điều 9 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP và Chương III Nghị định số 171/2025/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng công chức. Đặc biệt, năng lực phát hiện, sử dụng, phát triển và giữ chân NTN cần được coi là một tiêu chí quan trọng trong đánh giá người đứng đầu hằng năm theo tinh thần các Điều 25, 26 và 27 Luật Cán bộ, công chức năm 2025.

Hai là, cần thống nhất nhận thức về tiêu chí NTN theo hướng dựa trên năng lực thực chất, kết quả đầu ra và giá trị đóng góp, không đồng nhất nhân tài với bằng cấp, chức vụ hoặc thâm niên công tác. Khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã xác định NTN trong hoạt động công vụ trên cơ sở phẩm chất, năng lực chuyên môn, kỹ năng vượt trội, tư duy đổi mới, thành tích nổi bật và kết quả, sản phẩm cụ thể. Cách tiếp cận này cần được quán triệt trong tất cả các khâu của chu trình nhân sự công, từ tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng đến đánh giá và đãi ngộ. Theo đó, bằng cấp và chứng chỉ chỉ là một căn cứ đầu vào; yếu tố quyết định phải là năng lực giải quyết vấn đề, sản phẩm công vụ, sáng kiến được ứng dụng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và mức độ đóng góp cho lợi ích công.

Ba là, cần xác lập nguyên tắc trọng dụng theo công trạng và cạnh tranh lành mạnh. Việc lựa chọn, công nhận và sử dụng NTN phải dựa trên năng lực, kết quả công tác và sản phẩm được kiểm chứng; không phụ thuộc vào quan hệ cá nhân, nguồn gốc địa phương hoặc đánh giá cảm tính. Nguyên tắc này cần được thể hiện trong thành phần, phương thức hoạt động của Hội đồng tuyển chọn theo khoản 2 Điều 14 Nghị

định số 179/2024/NĐ-CP, cũng như trong đánh giá định kỳ để tiếp tục hoặc thôi áp dụng chính sách theo Điều 6 Nghị định này. Các kiến nghị cụ thể về thành phần Hội đồng tuyển chọn, sự tham gia của chuyên gia độc lập và quy trình tiến cử, tự ứng cử được trình bày chi tiết tại mục 4.2.1.1.

Bốn là, cần xác lập rõ trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu trong phát hiện, thu hút, sử dụng và bảo vệ NTN. Trong phạm vi nhận thức và tư duy lãnh đạo, cần khẳng định, trách nhiệm này không thể chuyển giao cho bộ phận tham mưu về tổ chức cán bộ mà là trách nhiệm lãnh đạo, quản lý trực tiếp của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị theo khoản 1 Điều 8 Luật Cán bộ, công chức năm 2025.

Năm là, cần chuyển trọng tâm từ “thu hút đầu vào” sang “trọng dụng và phát triển NTN hiện có”. Kinh nghiệm thực tiễn cho thấy, nếu cơ quan nhà nước không sử dụng tốt NTN đang làm việc trong hệ thống thì chính sách thu hút người tài từ bên ngoài khó có sức thuyết phục. Vì vậy, trước khi mở rộng thu hút, cần rà soát đội ngũ hiện có, phát hiện những người có năng lực nổi trội, bố trí đúng vị trí việc làm, giao nhiệm vụ tương xứng, trao quyền chuyên môn hợp lý và đánh giá theo sản phẩm. Khi NTN trong khu vực công được ghi nhận, được phát huy và được đãi ngộ công bằng, môi trường công vụ sẽ trở nên hấp dẫn hơn đối với nguồn nhân lực chất lượng cao từ bên ngoài.

Sáu là, cần xây dựng văn hóa lãnh đạo tôn trọng chuyên môn, tôn trọng khác biệt và khuyến khích đổi mới sáng tạo. Trong cơ quan công vụ, NTN thường có tư duy độc lập, khả năng phản biện và xu hướng đề xuất cách làm mới. Nếu môi trường quản lý quá cứng nhắc, áp đặt hoặc không chấp nhận khác biệt chuyên môn, NTN sẽ khó phát huy năng lực. Vì vậy, cần hình thành văn hóa công vụ trong đó NTN được quyền đề xuất giải pháp, lựa chọn phương pháp chuyên môn phù hợp với nhiệm vụ, được phản biện chính sách và được bảo vệ khi thực hiện đổi mới vì lợi ích chung. Người đứng đầu không được sử dụng thẩm quyền quản lý để cản trở, trù dập hoặc bỏ qua ý kiến chuyên môn có căn cứ; trường hợp không tiếp thu phải có lý do rõ ràng, được ghi nhận bằng văn bản và chịu trách nhiệm giải trình.

Bảy là, cần chuyển tư duy “bảo vệ NTN” từ yêu cầu đạo đức công vụ thành nghĩa vụ pháp lý có tính ràng buộc. Khoản 6 Điều 8 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định nghĩa vụ của người đứng đầu trong giải quyết kịp thời khiếu nại, tố cáo, kiến nghị của cá nhân, tổ chức. Trên cơ sở đó, cần quán triệt rằng hành vi cản trở, trù dập, trả thù hoặc gây khó khăn đối với NTN khi họ thực hiện quyền, nghĩa vụ công vụ, phản

biện chuyên môn hoặc đề xuất đổi mới không chỉ vi phạm đạo đức công vụ, mà còn là hành vi vi phạm pháp luật cần được kiểm tra, xử lý theo quy định. Cơ chế bảo vệ NTN phải gắn với trách nhiệm giải trình của người đứng đầu và cơ chế khiếu nại, tố cáo, phản ánh độc lập, an toàn.

Cùng với đổi mới tư duy, cần đổi mới mạnh mẽ phương pháp và cách thức phổ biến, tuyên truyền pháp luật về THPTDNTN. Phổ biến, tuyên truyền pháp luật không chỉ là hoạt động truyền đạt thông tin, mà là một phương thức quan trọng để nâng cao ý thức pháp luật, thống nhất nhận thức, tạo đồng thuận xã hội và thúc đẩy các chủ thể thực hiện đúng quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của mình. Theo điểm a khoản 1 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, các bộ, ngành, địa phương có trách nhiệm tổ chức thực hiện chính sách đối với NTN trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ được giao. Trách nhiệm này bao hàm cả việc phổ biến đầy đủ, chính xác, kịp thời các quy định pháp luật để chủ thể thực hiện và đối tượng thụ hưởng có khả năng tiếp cận chính sách.

Thực trạng tại các tỉnh vùng ĐNB cho thấy công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về NTN còn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu và chưa tiếp cận đúng nhóm đối tượng trọng tâm. Kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ cán bộ, công chức hiểu đúng, đầy đủ về chính sách còn thấp; một bộ phận NTN tiềm năng chưa nắm rõ quyền lợi, điều kiện, quy trình tiếp cận chính sách. Vì vậy, cần chuyển từ tuyên truyền đại trà sang truyền thông pháp luật có mục tiêu, có phân loại đối tượng, có thông điệp phù hợp và có chỉ số đánh giá hiệu quả.

Trước hết, cần đa dạng hóa hình thức phổ biến, tuyên truyền theo hướng ứng dụng công nghệ số. Bên cạnh các hình thức truyền thống như hội nghị, tập huấn, tài liệu hỏi đáp pháp luật, cần xây dựng chuyên trang hoặc chuyên mục về chính sách THPTDNTN trên cổng thông tin điện tử của các địa phương; thiết kế infographics, video ngắn, bản hỏi - đáp điện tử, bản đồ quy trình đăng ký, các tình huống pháp lý thường gặp; tổ chức tọa đàm trực tuyến, diễn đàn kết nối giữa lãnh đạo địa phương, cơ quan sử dụng với sinh viên xuất sắc, nhà khoa học trẻ, chuyên gia và người Việt Nam ở nước ngoài. Cách làm này phù hợp với Điều 7 Luật Phổ biến, giáo dục pháp luật năm 2012 về đa dạng hóa hình thức phổ biến pháp luật, bảo đảm phù hợp với đặc điểm của từng nhóm đối tượng.

Thứ hai, cần xác định rõ nhóm đối tượng trọng tâm và thiết kế nội dung tuyên truyền tương ứng. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp tổ chức thực hiện, nội dung cần tập trung vào quy trình tuyển dụng, tiếp nhận, công nhận, bố trí, sử dụng, đãi

ngộ, thẩm quyền, trách nhiệm giải trình và chế tài vi phạm. Đối với NTN tiềm năng như sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ, chuyên gia, nhà quản lý, doanh nhân, nội dung cần tập trung vào điều kiện tiếp cận chính sách, quyền lợi theo các Điều 8 đến Điều 19 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, quy trình đăng ký, hồ sơ minh chứng, cơ hội phát triển chuyên môn và cam kết cống hiến trong khu vực công. Đối với cộng đồng, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và tổ chức xã hội, nội dung cần nhấn mạnh tác động tích cực của chính sách nhân tài đối với chất lượng phục vụ công, cải thiện môi trường đầu tư, phát triển khoa học - công nghệ và nâng cao năng lực cạnh tranh địa phương.

Thứ ba, cần thiết lập cơ chế phối hợp liên ngành trong phổ biến, tuyên truyền pháp luật. Ở cấp tỉnh, Sở Nội vụ cần giữ vai trò đầu mối trong xác định nhu cầu, nội dung và đối tượng tuyên truyền; Sở Tư pháp chịu trách nhiệm thẩm định tính chính xác, thống nhất của nội dung pháp lý; Ban Tuyên giáo, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tham gia định hướng, phản biện, lan tỏa thông tin và giám sát xã hội; các sở, ngành, cơ sở giáo dục, tổ chức khoa học - công nghệ và đơn vị sử dụng nhân tài phối hợp tổ chức các hoạt động tiếp cận trực tiếp đối tượng mục tiêu. Ở cấp vùng, có thể hình thành cơ chế phối hợp giữa các địa phương ĐNB trong xây dựng tài liệu dùng chung, chia sẻ dữ liệu truyền thông, tổ chức diễn đàn liên tỉnh và kết nối nguồn nhân tài, tránh tình trạng mỗi địa phương thực hiện riêng lẻ, trùng lặp, thiếu tính liên thông.

Thứ tư, cần thiết lập quy trình thông tin hai chiều. Phổ biến pháp luật không chỉ là truyền đạt chính sách từ cơ quan nhà nước đến đối tượng thụ hưởng, mà còn phải là kênh tiếp nhận phản ánh, kiến nghị, vướng mắc từ NTN, ứng viên tiềm năng và cán bộ thực thi tại cơ sở. Các địa phương cần xây dựng đầu mối tiếp nhận phản hồi qua cổng thông tin điện tử, đường dây nóng, hộp thư điện tử chuyên trách hoặc diễn đàn đối thoại định kỳ. Thông tin phản hồi phải được tổng hợp, phân loại, xử lý và sử dụng làm căn cứ điều chỉnh phương thức tuyên truyền, hoàn thiện quy trình thực hiện và kiến nghị sửa đổi, bổ sung pháp luật theo điểm d khoản 1 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP.

Thứ năm, cần xây dựng bộ chỉ số đánh giá hiệu quả công tác phổ biến, tuyên truyền pháp luật. Hiệu quả tuyên truyền không nên chỉ đo bằng số lượng hội nghị, tài liệu phát hành hoặc lượt truy cập, mà cần được đánh giá bằng sự thay đổi nhận thức và hành vi pháp lý của các nhóm đối tượng. Bộ chỉ số có thể bao gồm: tỷ lệ người đứng đầu và công chức làm công tác tổ chức, nội vụ được tập huấn; tỷ lệ cán bộ, công chức

hiểu đúng về tiêu chí NTN, thẩm quyền và quy trình thực hiện; tỷ lệ NTN tiềm năng biết rõ quyền lợi, nghĩa vụ và cách thức đăng ký; số lượng hồ sơ tiếp cận chính sách hợp lệ; số lượng phản ánh, kiến nghị được tiếp nhận và xử lý; mức độ hài lòng của NTN đối với thông tin pháp luật được cung cấp. Trên cơ sở khảo sát ban đầu, cần đặt mục tiêu cụ thể: đến năm 2026, tỷ lệ cán bộ, công chức hiểu đúng, đầy đủ về chính sách THPTDNTN đạt tối thiểu 70%, thay cho mức nhận thức còn thấp hiện nay.

Thứ sáu, cần gắn kết quả phổ biến, tuyên truyền pháp luật với đánh giá trách nhiệm của cơ quan, đơn vị và người đứng đầu. Kết quả tuyên truyền phải được tổng hợp định kỳ, báo cáo cấp ủy, Ủy ban nhân dân và cơ quan nội vụ; đồng thời sử dụng làm căn cứ điều chỉnh kế hoạch truyền thông, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Đối với người đứng đầu, việc để cán bộ thuộc quyền không nắm được quy định pháp luật, thực hiện sai quy trình hoặc để NTN tiềm năng không tiếp cận được thông tin chính sách cần được xem là hạn chế trong tổ chức THPL và phản ánh trong đánh giá, xếp loại theo các Điều 25, 26 và 27 Luật Cán bộ, công chức năm 2025.

Như vậy, đổi mới tư duy và đổi mới công tác phổ biến, tuyên truyền pháp luật có quan hệ chặt chẽ với nhau. Đổi mới tư duy giúp chủ thể THPL nhận thức đúng về giá trị, tiêu chí và trách nhiệm đối với NTN; còn phổ biến, tuyên truyền pháp luật giúp chuyển hóa nhận thức đó thành hành vi pháp lý cụ thể, thống nhất và có khả năng kiểm soát. Khi nhận thức được đổi mới, thông tin pháp luật được truyền đạt đúng đối tượng, trách nhiệm được xác định rõ và hiệu quả tuyên truyền được đo lường bằng chỉ số cụ thể, pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ mới có điều kiện được thực hiện thực chất, góp phần hình thành môi trường công vụ minh bạch, cạnh tranh lành mạnh, trọng thực tài và khuyến khích đổi mới sáng tạo ở vùng ĐNB.

4.2.1.3. Hoàn thiện tổ chức và nâng cao năng lực chủ thể thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng

Trước hết, rà soát và xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan liên quan. Ở cấp tỉnh, Sở Nội vụ là cơ quan tham mưu chính về thu hút, sử dụng NTN theo khoản 5 Điều 41 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP. Cần củng cố phòng hoặc đơn vị chuyên môn phụ trách lĩnh vực này trong cơ cấu tổ chức của Sở Nội vụ, tập trung tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh về kế hoạch và chính sách NTN. Các sở, ngành khác và Ủy ban nhân dân cấp huyện phải xác định rõ cán bộ đầu mối chịu trách nhiệm triển khai chính sách NTN

trong phạm vi đơn vị và phối hợp với Sở Nội vụ theo cơ chế đã quy định. Cần tránh tình trạng kiêm nhiệm không rõ trách nhiệm dẫn đến chậm trễ trong xử lý hồ sơ và triển khai chính sách.

Tiếp nữa, xây dựng quy chế phối hợp liên ngành có tính ràng buộc. Cần ban hành quy chế phối hợp cụ thể giữa các cơ quan liên quan trong từng khâu của chu trình công vụ đối với NTN: phối hợp giữa Sở Nội vụ và các sở chuyên ngành trong tuyển chọn và công nhận theo Điều 14 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP; phối hợp giữa đơn vị sử dụng và Sở Nội vụ trong bố trí, đánh giá định kỳ theo Điều 6 và Điều 16 Nghị định này; và phối hợp giữa Sở Nội vụ và Sở Tài chính trong bảo đảm chế độ tài chính theo Điều 20. Quy chế phối hợp phải xác định rõ đầu mối chịu trách nhiệm, thời hạn xử lý từng loại hồ sơ và cơ chế giải quyết khi có vướng mắc phát sinh, tránh tình trạng đùn đẩy trách nhiệm giữa các cơ quan.

Đồng thời, cần nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ trực tiếp làm công tác tuyển chọn, đánh giá, sử dụng và quản lý NTN. Cán bộ phụ trách lĩnh vực này cần được lựa chọn theo tiêu chí năng lực chuyên môn về quản lý nhân sự và pháp luật công vụ, không chỉ dựa trên thâm niên hay cơ cấu tổ chức. Cần tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu theo Chương III Nghị định số 171/2025/NĐ-CP, trong đó bao gồm nội dung về chính sách và pháp luật NTN hiện hành; kinh nghiệm quốc tế trong tuyển dụng và quản lý nhân tài khu vực công; và kỹ năng làm việc với nhóm đối tượng có trình độ chuyên môn cao. Đồng thời, cần rà soát và cắt giảm các thủ tục trung gian không cần thiết trong quy trình tiếp nhận, xét tuyển và công nhận NTN; bảo đảm toàn bộ quy trình được xử lý trong thời hạn tối đa 30 đến 45 ngày theo kiến nghị đã đề xuất.

Để nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện, cần xây dựng cơ chế đánh giá kết quả THPL về THPTDNTN gắn với trách nhiệm của cơ quan và người đứng đầu. Các chỉ số đánh giá cần bao gồm: số lượng NTN được phát hiện, thu hút, công nhận; tỷ lệ bố trí đúng vị trí việc làm; tỷ lệ hoàn thành nhiệm vụ; số lượng sản phẩm, sáng kiến, đề án được ứng dụng; tỷ lệ giữ chân sau 24, 36 và 60 tháng; mức độ hài lòng của NTN đối với môi trường làm việc; số vụ khiếu nại, phản ánh, kiến nghị liên quan đến chính sách nhân tài được tiếp nhận và xử lý. Những chỉ số này cần được đưa vào báo cáo định kỳ gửi cơ quan nội vụ cấp trên và là căn cứ để đánh giá trách nhiệm của cơ quan, đơn vị trong tổ chức THPL.

Tóm lại, nâng cao năng lực tổ chức THPL về THPTDNTN không chỉ là vấn đề hoàn thiện bộ máy thực thi, mà còn là yêu cầu bảo đảm hiệu lực của pháp luật trong thực tiễn. Khi chức năng, nhiệm vụ của các chủ thể được xác định rõ; cơ chế phối hợp được thiết kế chặt chẽ; đội ngũ thực thi có năng lực chuyên môn, đạo đức công vụ và kỹ năng quản trị nhân tài; người đứng đầu có trách nhiệm giải trình cụ thể, thì pháp luật về THPTDNTN mới có điều kiện được thực hiện thống nhất, minh bạch và hiệu quả ở các tỉnh vùng ĐNB.

4.2.1.4. Kiểm soát và đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng

Kiểm soát và đánh giá hiệu quả THPL là điều kiện bảo đảm để chính sách THPTDNTN không chỉ được ban hành đúng về mặt hình thức, mà còn được thực hiện đúng đối tượng, đúng mục tiêu và đúng thẩm quyền. Trong lĩnh vực này, Nhà nước trao cho cơ quan có thẩm quyền một số cơ chế ưu tiên, ngoại lệ và nguồn lực đặc thù; do đó, nếu thiếu kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình, chính sách nhân tài có thể bị lợi dụng để hợp thức hóa việc tuyển dụng, bố trí, bổ nhiệm hoặc đãi ngộ không đúng tiêu chuẩn. Vì vậy, bên cạnh hoàn thiện pháp luật và nâng cao năng lực chủ thể thực hiện, cần thiết lập cơ chế kiểm soát thường xuyên, có chỉ số đo lường rõ ràng và có chế tài xử lý nghiêm minh.

Thứ nhất, xây dựng cơ chế kiểm tra, thanh tra chuyên đề thường xuyên về THPL THPTDNTN.

Theo điểm a khoản 3 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, Bộ Nội vụ có trách nhiệm hướng dẫn, đôn đốc, theo dõi và kiểm tra việc tổ chức thực hiện chính sách đối với NTN. Ở cấp địa phương, trách nhiệm tổ chức thực hiện và kiểm tra thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Sở Nội vụ và các cơ quan có liên quan. Tuy nhiên, thực tiễn vùng ĐNB cho thấy hoạt động kiểm tra chuyên đề trong lĩnh vực này còn hạn chế, chưa được tiến hành thường xuyên và chưa hình thành thành một nội dung ổn định trong chương trình thanh tra, kiểm tra hằng năm. Do đó, cần đưa nội dung kiểm tra THPL về THPTDNTN vào kế hoạch thanh tra, kiểm tra hằng năm của Thanh tra tỉnh, Sở Nội vụ hoặc cơ quan được giao nhiệm vụ, bảo đảm mỗi năm có ít nhất một đợt kiểm tra tại các cơ quan, đơn vị có áp dụng chính sách.

Nội dung kiểm tra cần bám sát toàn bộ chu trình thực hiện chính sách, bao gồm: quy trình tiến cử, tuyển chọn, công nhận NTN theo Điều 14 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP; việc bố trí, sử dụng theo Điều 16; việc thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ,

khen thưởng và phúc lợi theo các Điều 8 đến Điều 19; nghĩa vụ báo cáo theo điểm d khoản 1 Điều 21; việc lưu trữ hồ sơ, công khai thông tin, giải trình quyết định và xử lý khiếu nại, phản ánh có liên quan. Kết quả kiểm tra phải được lập thành biên bản chính thức, công khai theo quy định và sử dụng làm căn cứ đánh giá trách nhiệm người đứng đầu theo các Điều 25, 26 và 27 Luật Cán bộ, công chức năm 2025.

Bên cạnh kiểm tra định kỳ, cần thiết lập cơ chế thanh tra đột xuất khi có dấu hiệu vi phạm. Khi phát sinh phản ánh, khiếu nại, tố cáo về tuyển dụng, công nhận, bổ nhiệm, bố trí, đãi ngộ hoặc sử dụng kinh phí đối với NTN, cơ quan có thẩm quyền phải kịp thời thanh tra, xác minh, kết luận và công khai kết quả theo quy định của pháp luật về thanh tra, khiếu nại, tố cáo và phòng, chống tham nhũng. Trong bộ máy thanh tra, cần phân công đầu mối theo dõi lĩnh vực nhân sự công, cải cách hành chính và chính sách nhân tài để bảo đảm nắm chắc tình hình thực hiện tại cơ sở.

Đồng thời, cần phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan dân cử, báo chí, người dân và chính bản thân NTN. Các địa phương cần thiết lập kênh tiếp nhận phản ánh, kiến nghị, khiếu nại về thực hiện chính sách nhân tài thông qua cổng thông tin điện tử, đường dây nóng hoặc hộp thư chuyên trách. Khi phát hiện hành vi như tuyển dụng người không đáp ứng tiêu chuẩn, công nhận sai đối tượng, sử dụng sai mục đích kinh phí, không thực hiện cam kết bố trí công việc phù hợp hoặc áp dụng chế độ đãi ngộ trái quy định, cơ quan có thẩm quyền phải hủy bỏ quyết định sai, thu hồi kinh phí chi sai, xử lý kỷ luật theo Điều 36 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và cập nhật kết quả xử lý vào Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài Việt Nam theo điểm b khoản 3 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP.

Thứ hai, hoàn thiện cơ chế xử lý vi phạm đối với cơ quan sử dụng, người đứng đầu và cá nhân được thu hút, trọng dụng.

Để tránh tình trạng “có vi phạm nhưng thiếu căn cứ xử lý”, cần ban hành hướng dẫn cụ thể về các nhóm hành vi vi phạm, thẩm quyền xử lý, trình tự xử lý, thủ tục thu hồi kinh phí và cơ chế giải quyết tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện chính sách. Đối với cơ quan sử dụng, các hành vi cần được kiểm soát gồm: xác định sai nhu cầu thu hút, tuyển chọn không khách quan, bố trí sai vị trí, không thực hiện đúng chế độ đãi ngộ đã cam kết, không đánh giá định kỳ hoặc báo cáo không trung thực. Đối với người đứng đầu, cần làm rõ trách nhiệm khi để xảy ra tuyển chọn sai đối tượng, lạm dụng chính sách, buông lỏng quản lý hoặc không bảo vệ NTN khi họ thực hiện nhiệm vụ đổi mới, sáng tạo vì lợi ích chung.

Đối với cá nhân được thu hút, trọng dụng, pháp luật cần quy định rõ trách nhiệm thực hiện cam kết công hiến, nghĩa vụ báo cáo kết quả, trách nhiệm hoàn trả kinh phí hoặc chấm dứt ưu đãi trong trường hợp không còn đáp ứng tiêu chuẩn, tự ý bỏ việc, vi phạm kỷ luật công vụ hoặc sử dụng chính sách ưu đãi sai mục đích. Việc xử lý phải bảo đảm nguyên tắc khách quan, đúng thẩm quyền, đúng trình tự, đồng thời phân biệt rõ giữa rủi ro khách quan trong đổi mới, sáng tạo với hành vi vi phạm do lỗi chủ quan, vụ lợi hoặc thiếu trách nhiệm.

Thứ ba, tăng cường trách nhiệm giải trình trong mọi quyết định áp dụng chính sách đối với NTN.

Mọi quyết định về tuyển dụng đặc cách, tiếp nhận trực tiếp, công nhận NTN, bổ nhiệm, giao nhiệm vụ đặc thù, áp dụng phụ cấp, tiền lương, phúc lợi hoặc chế độ đãi ngộ vượt trội phải được lập thành hồ sơ đầy đủ. Hồ sơ cần bao gồm: căn cứ pháp lý; nhu cầu thu hút; mô tả vị trí việc làm hoặc nhiệm vụ được giao; tiêu chí đánh giá; hồ sơ minh chứng năng lực, thành tích, sản phẩm; biên bản họp hội đồng; phiếu đánh giá độc lập; quyết định của người có thẩm quyền; cam kết trách nhiệm của cá nhân được thu hút và cơ quan sử dụng.

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị phải chịu trách nhiệm giải trình trước cơ quan cấp trên, cơ quan thanh tra, kiểm tra và cơ quan dân cử về từng quyết định áp dụng chính sách nhân tài. Trách nhiệm giải trình không chỉ đặt ra khi có vi phạm, mà phải được thực hiện ngay trong quá trình ra quyết định, thông qua việc công khai tiêu chí, công khai kết quả và lưu trữ hồ sơ để phục vụ kiểm tra sau này. Đây là cơ chế quan trọng để kiểm soát quyền lực, phòng ngừa tùy tiện và bảo đảm chính sách nhân tài được thực hiện đúng thực chất.

Thứ tư, xây dựng cơ chế dữ liệu liên thông về NTN trong vùng ĐNB trên nền tảng Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài Việt Nam.

Vùng ĐNB có đặc điểm nguồn nhân lực chất lượng cao dịch chuyển mạnh giữa các địa phương, nhất là giữa Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Bà Rịa-Vũng Tàu trước đây và các địa bàn sau sắp xếp đơn vị hành chính. Vì vậy, việc quản lý nhân tài theo từng tỉnh, thành phố riêng lẻ sẽ khó đáp ứng yêu cầu kết nối cung cầu nhân lực, điều phối chính sách và đánh giá hiệu quả thực hiện ở cấp vùng.

Tuy nhiên, do vùng không phải là một cấp chính quyền, cơ sở dữ liệu nhân tài vùng cần được thiết kế theo hướng liên thông dữ liệu giữa các địa phương trên nền tảng Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài Việt Nam do Bộ Nội vụ chủ trì, thay vì hình thành

một hệ thống độc lập ngoài khuôn khổ pháp luật hiện hành. Dữ liệu cần bao gồm: số lượng NTN được phát hiện, thu hút, công nhận; lĩnh vực chuyên môn; vị trí bố trí; kết quả sử dụng; tỷ lệ giữ chân; chi phí chính sách; nguyên nhân rời việc; nhu cầu nhân lực chất lượng cao của từng địa phương, ngành, lĩnh vực. Cơ chế này sẽ giúp các địa phương ĐNB hoạch định chính sách dựa trên bằng chứng, tránh cạnh tranh thiếu lành mạnh và tăng khả năng phối hợp trong thu hút, sử dụng nhân tài.

Thứ năm, ban hành và vận hành bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng THPL về THPTDNTN.

Để bảo đảm pháp luật về THPTDNTN không chỉ đầy đủ về mặt quy phạm mà còn hiệu quả trong thực tiễn, cần thiết lập bộ tiêu chuẩn đánh giá có tính khoa học, định lượng và ràng buộc trách nhiệm. Bộ tiêu chuẩn này là công cụ giúp các địa phương kiểm tra chất lượng thực hiện chính sách, phát hiện điểm nghẽn, so sánh kết quả giữa các cơ quan, đơn vị và cung cấp căn cứ thực chứng cho việc hoàn thiện pháp luật.

Bộ tiêu chuẩn có thể được xây dựng với bốn nhóm chỉ tiêu chính.

Nhóm thứ nhất là chỉ tiêu về hoàn thiện thể chế và hành lang pháp lý. Nhóm này phản ánh mức độ ban hành đầy đủ văn bản hướng dẫn, quy chế phối hợp, chính sách đặc thù theo thẩm quyền, cơ chế báo cáo, giám sát và quản lý dữ liệu. Các chỉ tiêu có thể bao gồm: số lượng văn bản được ban hành đúng thời hạn; mức độ cụ thể hóa chính sách ưu đãi theo ngành, lĩnh vực ưu tiên; mức độ thiết lập cơ chế quản lý, kiểm tra, giám sát và báo cáo định kỳ theo Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP.

Nhóm thứ hai là chỉ tiêu về kết quả thu hút NTN. Nhóm này đo lường quy mô, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân tài được thu hút. Các chỉ tiêu có thể bao gồm: số lượng NTN được tuyển dụng, tiếp nhận hoặc công nhận hằng năm; cơ cấu theo trình độ, chuyên môn, lĩnh vực ưu tiên; tỷ lệ người được tuyển dụng có sản phẩm, công trình, sáng kiến hoặc thành tích được kiểm chứng; tỷ lệ hồ sơ hợp lệ so với tổng số hồ sơ đăng ký; thời gian trung bình xử lý hồ sơ.

Nhóm thứ ba là chỉ tiêu về hiệu quả sử dụng NTN. Đây là nhóm chỉ tiêu quan trọng nhất vì phản ánh khả năng phát huy năng lực thực chất sau thu hút. Các chỉ tiêu có thể bao gồm: tỷ lệ NTN được bố trí đúng vị trí chuyên môn, không bị sử dụng vào công việc hành chính sự vụ đơn thuần; tỷ lệ hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; số lượng sáng kiến, đề án, công trình, sản phẩm được ứng dụng; tỷ lệ giữ chân sau 24 tháng, 36 tháng và 60 tháng; tỷ lệ được giao nhiệm vụ trọng điểm, chủ trì đề án hoặc được xem xét bổ nhiệm, phát triển nghề nghiệp trong thời hạn phù hợp.

Nhóm thứ tư là chỉ tiêu về mức độ hài lòng và cam kết dài hạn của NTN. Nhóm này phản ánh chất lượng môi trường làm việc, điều kiện phát triển và khả năng giữ chân nhân tài. Các chỉ tiêu có thể bao gồm: mức độ hài lòng về điều kiện làm việc, đãi ngộ, cơ hội phát triển, quyền tự chủ chuyên môn; chỉ số gắn bó với khu vực công; số lượng và nguyên nhân rời việc; kết quả phỏng vấn thôi việc; mức độ tin tưởng vào cơ chế đánh giá, khen thưởng và bảo vệ người đổi mới, sáng tạo.

Để bộ tiêu chuẩn có hiệu lực thực tế, cần được ban hành bằng văn bản có tính ràng buộc, như quyết định hoặc quy định của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Văn bản ban hành phải định nghĩa rõ từng chỉ tiêu, công thức tính, nguồn dữ liệu, kỳ hạn báo cáo, cơ quan chịu trách nhiệm báo cáo và cơ quan kiểm chứng. Chẳng hạn, “tỷ lệ giữ chân sau 36 tháng” cần được tính bằng số NTN còn công tác sau 36 tháng chia cho tổng số NTN được tuyển dụng hoặc công nhận trong cùng kỳ; “bố trí đúng vị trí” cần được hiểu là bố trí vào vị trí có yêu cầu chuyên môn trực tiếp liên quan đến bằng cấp, kinh nghiệm, sản phẩm hoặc lĩnh vực năng lực đã được xác định trong hồ sơ tuyển chọn.

Quy trình đánh giá cần được thực hiện định kỳ hằng năm, hoặc sáu tháng một lần đối với địa phương thí điểm cơ chế đặc thù. Quy trình gồm ba bước: cơ quan, đơn vị tự báo cáo kèm hồ sơ minh chứng; Sở Nội vụ hoặc cơ quan được giao nhiệm vụ tổng hợp, phân tích, kiểm chứng; hội đồng đánh giá có thành phần chuyên gia độc lập rà soát, đối thoại và xác nhận kết quả cuối cùng. Kết quả đánh giá cần được công khai trên cổng thông tin điện tử của tỉnh, báo cáo tại kỳ họp Hội đồng nhân dân cấp tỉnh và sử dụng làm căn cứ trong thi đua, khen thưởng, phân bổ nguồn lực và đánh giá người đứng đầu.

Cơ quan, đơn vị đạt kết quả cao cần được đề nghị khen thưởng theo pháp luật về thi đua, khen thưởng; cơ quan, đơn vị không hoàn thành chỉ tiêu phải có kế hoạch khắc phục với thời hạn cụ thể. Kết quả thực hiện chính sách NTN phải được đưa vào căn cứ đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm của người đứng đầu theo các Điều 25, 26 và 27 Luật Cán bộ, công chức năm 2025.

Bộ tiêu chuẩn cũng cần được rà soát, cập nhật định kỳ 02 đến 03 năm một lần để bảo đảm phù hợp với thực tiễn. Việc điều chỉnh phải dựa trên ba căn cứ: kết quả tổng kết thực tiễn tại các địa phương vùng ĐNB; sự thay đổi của pháp luật, chủ trương về cán bộ, công chức và cải cách hành chính; xu hướng mới trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế. Khi kết quả đánh giá cho thấy một quy định pháp luật gây cản trở trong thực thi, cơ quan

chuyên trách cần phân tích nguyên nhân và kiến nghị sửa đổi, bổ sung kịp thời. Như vậy, bộ tiêu chuẩn không chỉ là công cụ đo lường mà còn là cơ chế phản hồi chính sách, giúp pháp luật về THPTDNTN vận hành theo hướng linh hoạt, dựa trên dữ liệu và đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Tóm lại, kiểm soát, giám sát và đánh giá hiệu quả THPL về THPTDNTN cần được thiết kế như một hệ thống đồng bộ, bao gồm kiểm tra định kỳ, thanh tra đột xuất, giám sát xã hội, trách nhiệm giải trình, xử lý vi phạm, dữ liệu liên thông và bộ tiêu chuẩn đánh giá định lượng. Đây là điều kiện bảo đảm để chính sách nhân tài trong hoạt động công vụ ở vùng ĐNB được thực hiện minh bạch, đúng đối tượng, đúng mục tiêu, đồng thời tạo căn cứ khoa học cho việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật trong giai đoạn tới.

4.2.1.5. Nâng cao nhận thức pháp lý và năng lực sử dụng quyền của người có tài năng

Thứ nhất, cần xây dựng tài liệu hướng dẫn quyền, nghĩa vụ và quy trình tham gia chính sách dành cho NTN trong hoạt động công vụ.

Một trong những điều kiện quan trọng để bảo đảm THPL về THPTDNTN là bản thân NTN phải nhận thức đầy đủ về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm và các cơ chế pháp lý mà mình có thể tiếp cận. Pháp luật dù có quy định tiến bộ nhưng nếu đối tượng thụ hưởng không nắm rõ điều kiện, trình tự, thủ tục, cơ quan có thẩm quyền và phương thức bảo vệ quyền lợi thì chính sách khó đi vào thực tiễn. Do đó, các địa phương vùng ĐNB cần xây dựng bộ tài liệu hướng dẫn riêng về chính sách THPTDNTN, trong đó giải thích rõ đối tượng áp dụng, tiêu chí xác định, hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký, cơ chế xét chọn, chế độ được hưởng, nghĩa vụ cam kết và các trường hợp chấm dứt hoặc thu hồi chính sách.

Bộ tài liệu này cần được trình bày ngắn gọn, dễ hiểu, có tính thực hành cao, dưới nhiều hình thức như sổ tay pháp lý, tài liệu hỏi - đáp, sơ đồ quy trình, cảm nang điện tử, video hướng dẫn hoặc chuyên mục riêng trên cổng thông tin điện tử của tỉnh, thành phố. Nội dung hướng dẫn phải được cập nhật thường xuyên khi pháp luật thay đổi, nhất là các quy định liên quan đến Luật Cán bộ, công chức năm 2025, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn thi hành. Cách làm này giúp NTN chủ động tiếp cận chính sách, đồng thời hạn chế tình trạng hiểu sai, áp dụng sai hoặc phụ thuộc hoàn toàn vào sự hướng dẫn không thống nhất của từng cơ quan, đơn vị.

Thứ hai, cần xây dựng cơ chế bảo vệ quyền khiếu nại và tố cáo của NTN.

Đây là giải pháp có ý nghĩa quan trọng nhằm bảo đảm công bằng, minh bạch và kiểm soát quyền lực trong quá trình thực hiện chính sách nhân tài. Người có tài

năng hoặc người tham gia vào quy trình thu hút, trọng dụng có thể bị ảnh hưởng bởi các quyết định hành chính, hành vi hành chính hoặc cách thức tổ chức thực hiện không đúng quy định, như từ chối tiếp nhận hồ sơ không có căn cứ, đánh giá thiếu khách quan, bố trí sai vị trí, chậm chi trả chế độ, không thực hiện cam kết đãi ngộ hoặc chấm dứt chính sách không đúng trình tự. Vì vậy, cần thiết lập cơ chế pháp lý rõ ràng để họ có thể khiếu nại, tố cáo, kiến nghị hoặc phản ánh khi quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm.

Các địa phương cần công khai đầu mối tiếp nhận khiếu nại, tố cáo và phản ánh liên quan đến chính sách THPTDNTN; quy định rõ thời hạn xử lý, trách nhiệm giải quyết và phương thức thông báo kết quả. Cơ chế này cần bảo đảm tính độc lập tương đối so với cơ quan trực tiếp sử dụng NTN, nhất là trong các trường hợp khiếu nại, tố cáo có liên quan đến người đứng đầu hoặc hội đồng tuyển chọn. Đồng thời, cần có biện pháp bảo vệ người khiếu nại, tố cáo, phản ánh hợp pháp, phòng ngừa tình trạng trù dập, gây khó khăn hoặc phân biệt đối xử đối với người thực hiện quyền phản ánh, kiến nghị vì lợi ích chung.

Thứ ba, cần hoàn thiện thủ tục tiếp cận chính sách theo hướng đơn giản, minh bạch, thân thiện và dễ thực hiện.

Thủ tục hành chính phức tạp, thiếu thông tin hoặc thiếu thông nhất giữa các cơ quan là một trong những rào cản làm giảm hiệu quả thu hút NTN vào khu vực công. Thực tiễn cho thấy, tỷ lệ người đăng ký tham gia tuyển dụng riêng còn chưa cao, trong đó có nguyên nhân từ việc NTN chưa được cung cấp đầy đủ thông tin, chưa rõ quy trình, hoặc e ngại thủ tục hành chính kéo dài. Vì vậy, các địa phương cần rà soát toàn bộ quy trình đăng ký, xét tuyển, công nhận và hưởng chính sách ưu đãi, từ đó cắt giảm những giấy tờ không cần thiết, chuẩn hóa biểu mẫu, công khai tiêu chí đánh giá và rút ngắn thời gian xử lý hồ sơ.

Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh tiếp nhận hồ sơ trực tuyến, cho phép theo dõi trạng thái xử lý hồ sơ trên môi trường số, công khai kết quả xét chọn và lý do không đạt trong trường hợp từ chối. Việc số hóa quy trình không chỉ tạo thuận lợi cho NTN mà còn tăng tính minh bạch, giảm tiếp xúc trực tiếp không cần thiết và hạn chế nguy cơ phát sinh tiêu cực trong quá trình thực hiện chính sách.

Thứ tư, cần xác lập rõ trách nhiệm và nghĩa vụ phục vụ của cơ quan, đơn vị sử dụng đối với NTN.

Bảo vệ quyền lợi của NTN không có nghĩa là chỉ tập trung vào chế độ đãi ngộ, mà còn phải bảo đảm họ được làm việc trong môi trường phù hợp, được bố trí đúng vị

trí, được giao nhiệm vụ tương xứng và được tạo điều kiện phát huy năng lực. Vì vậy, bên cạnh việc quy định quyền của NTN, cần đồng thời quy định rõ nghĩa vụ của cơ quan, đơn vị sử dụng, bao gồm nghĩa vụ cung cấp thông tin đầy đủ, thực hiện đúng cam kết, bảo đảm điều kiện làm việc, đánh giá khách quan, bố trí đúng chuyên môn và giải quyết kịp thời các kiến nghị chính đáng.

Đối với người được thu hút, cần quy định rõ nghĩa vụ cam kết phục vụ tối thiểu sau khi hưởng chính sách hỗ trợ, nghĩa vụ thực hiện nhiệm vụ được giao, nghĩa vụ báo cáo kết quả công tác, nghĩa vụ tuân thủ kỷ luật công vụ và trách nhiệm hoàn trả kinh phí trong trường hợp vi phạm cam kết hoặc hưởng chính sách không đúng quy định. Cách tiếp cận này bảo đảm cân bằng giữa quyền lợi và trách nhiệm, giữa ưu đãi của Nhà nước và nghĩa vụ công hiến của NTN.

Tóm lại, nâng cao nhận thức pháp lý và năng lực sử dụng quyền của NTN là giải pháp quan trọng để chính sách thu hút, trọng dụng không chỉ tồn tại trên văn bản mà được tiếp cận và thực hiện thực chất. Khi NTN hiểu rõ quyền, nghĩa vụ, quy trình tham gia, cơ chế khiếu nại, tố cáo và phương thức bảo vệ lợi ích hợp pháp của mình, họ sẽ chủ động hơn trong việc tham gia khu vực công, đồng thời góp phần giám sát việc thực hiện chính sách. Đây cũng là điều kiện cần thiết để xây dựng môi trường công vụ minh bạch, công bằng, trọng thực tài và có khả năng thu hút nhân lực chất lượng cao ở vùng ĐNB.

4.2.1.6. Bảo đảm nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và điều kiện làm việc

Bảo đảm nguồn lực là nhóm giải pháp có ý nghĩa quyết định đối với hiệu quả THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ. Nếu pháp luật đã xác lập cơ chế thu hút, trọng dụng, đãi ngộ và phát triển NTN nhưng không có nguồn lực tương ứng để tổ chức thực hiện thì các quy định này dễ rơi vào tình trạng hình thức, thiếu khả thi. Đối với vùng ĐNB, nơi có tốc độ phát triển kinh tế cao, chi phí sinh hoạt lớn và mức độ cạnh tranh nhân lực gay gắt giữa khu vực công với khu vực tư, việc bảo đảm nguồn lực càng có ý nghĩa cấp thiết. Do đó, cần thực hiện đồng bộ các nội dung sau:

Một là, bảo đảm nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất cho THPL về THPTDNTN. Cần đặt yêu cầu chi cho chính sách NTN vào dự toán ngân sách hằng năm như một khoản chi bắt buộc, ổn định, thay vì phụ thuộc vào quyết định tùy nghi của từng cơ quan, đơn vị. Trước hết, cần bảo đảm nguồn lực ngân sách theo đúng định mức, quy định và phù hợp với khả năng cân đối của địa phương. Khoản 1 Điều 20 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định hằng năm ngân sách nhà nước bố trí kinh phí lồng ghép với

quỹ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức ở trung ương và ở cấp tỉnh đối với các địa phương để thực hiện chính sách THPTDNTN. Trên cơ sở đó, các địa phương vùng ĐNB cần chủ động xây dựng kế hoạch ngân sách riêng cho chính sách này hoặc ít nhất là khoản mục ngân sách riêng trong dự toán hằng năm. Việc phân bổ ngân sách cần gắn với kế hoạch tuyển dụng, tiếp nhận, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, khen thưởng và hỗ trợ điều kiện làm việc cho NTN theo các chính sách được quy định tại Nghị định số 179/2024/NĐ-CP.

Hai là, khai thác cơ chế huy động nguồn lực ngoài ngân sách theo đúng quy định pháp luật. Khoản 2 Điều 20 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP và khoản 5 Điều 19 Nghị định này cho phép huy động nguồn lực hợp pháp khác để thực hiện chính sách và thành lập Quỹ phát triển nhân tài quốc gia hoạt động theo mô hình quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách. Trên cơ sở đó, ở cấp tỉnh, cần nghiên cứu cơ chế vận hành quỹ hoặc nguồn kinh phí hỗ trợ thu hút, phát triển NTN từ nguồn ngân sách địa phương và nguồn huy động hợp pháp khác theo quy định. Quỹ này được sử dụng linh hoạt cho các khoản chi không thuộc quỹ lương thường xuyên như tài trợ đề tài nghiên cứu ứng dụng, hỗ trợ làm việc với chuyên gia, đặt hàng nhiệm vụ công, thuê chuyên gia tư vấn, hỗ trợ nhà ở, phương tiện làm việc, học bổng đào tạo, bồi dưỡng và các hoạt động phát triển nhân tài khác. Tuy nhiên, việc huy động và sử dụng nguồn lực ngoài ngân sách phải bảo đảm công khai, minh bạch, không làm phát sinh lợi ích nhóm, không để doanh nghiệp hoặc tổ chức tài trợ chi phối hoạt động công vụ hoặc quyết định nhân sự công.

Ba là, bảo đảm điều kiện làm việc tương xứng để NTN phát huy năng lực. Thu hút NTN không chỉ là trả lương, phụ cấp hoặc hỗ trợ tài chính, mà còn là tạo môi trường làm việc có khả năng phát huy chuyên môn, sáng tạo và trách nhiệm nghề nghiệp. Các địa phương vùng ĐNB cần ưu tiên đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, hạ tầng số, phòng làm việc, dữ liệu, phần mềm chuyên môn và điều kiện nghiên cứu cho các vị trí cần thu hút nhân tài. Đối với các lĩnh vực như chuyển đổi số, khoa học - công nghệ, quản trị đô thị, tài chính công, pháp chế, y tế, giáo dục chất lượng cao, môi trường làm việc hiện đại và quyền tiếp cận dữ liệu là điều kiện không thể thiếu để NTN tạo ra sản phẩm công vụ có giá trị. Nếu không có điều kiện làm việc phù hợp, chính sách đãi ngộ tài chính dù cao cũng khó giữ chân và phát huy được nhân tài.

Bốn là, thiết kế cơ chế đãi ngộ tổng thể, kết hợp hài hòa giữa đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính. Đãi ngộ tài chính bao gồm tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng,

hỗ trợ nhà ở, chi phí nghiên cứu, đào tạo, bồi dưỡng và các khoản hỗ trợ hợp pháp khác. Đãi ngộ phi tài chính bao gồm cơ hội được giao nhiệm vụ quan trọng, quyền tự chủ chuyên môn, cơ hội học tập ở trong và ngoài nước, môi trường làm việc tôn trọng chuyên môn, cơ hội thăng tiến, tôn vinh, khen thưởng và bảo vệ khi đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung. Đối với NTN, yếu tố tài chính là cần thiết nhưng chưa đủ; họ còn cần được làm việc trong môi trường có thử thách, được tin tưởng, được trao quyền và được đánh giá bằng sản phẩm cụ thể. Vì vậy, các địa phương cần tránh tư duy chỉ coi chính sách nhân tài là chính sách “hỗ trợ tiền”, mà phải thiết kế thành một gói chính sách toàn diện.

Năm là, gắn phân bổ nguồn lực với kết quả và hiệu quả sử dụng NTN. Ngân sách dành cho chính sách nhân tài cần được phân bổ theo nguyên tắc có mục tiêu, có sản phẩm và có đánh giá kết quả. Cơ quan, đơn vị muốn đề xuất kinh phí thu hút, đãi ngộ hoặc thuê chuyên gia phải xác định rõ nhu cầu, vị trí việc làm, nhiệm vụ giao cho NTN, sản phẩm dự kiến, thời hạn hoàn thành và tiêu chí nghiệm thu. Sau khi thực hiện, kết quả sử dụng kinh phí phải được báo cáo, công khai theo quy định và là căn cứ để tiếp tục hoặc điều chỉnh chính sách. Đối với trường hợp sử dụng kinh phí không đúng mục đích, chi sai đối tượng, không đạt kết quả cam kết hoặc để xảy ra thất thoát, lãng phí, phải xác định trách nhiệm của người đứng đầu và cá nhân có liên quan.

Sáu là, tăng cường cơ chế kiểm soát, công khai và trách nhiệm giải trình trong quản lý nguồn lực. Chính sách THPTDNTN thường gắn với cơ chế ưu đãi, ngoại lệ và sử dụng nguồn lực công nên phải được kiểm soát chặt chẽ. Các khoản chi cho tiền lương, phụ cấp, hỗ trợ, thuê chuyên gia, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, phúc lợi và điều kiện làm việc cần được hạch toán, theo dõi riêng, báo cáo định kỳ và chịu sự kiểm tra, thanh tra, kiểm toán theo quy định. Cơ quan sử dụng NTN phải giải trình được vì sao lựa chọn đối tượng đó, vì sao áp dụng mức đãi ngộ đó, kết quả đạt được là gì và nguồn lực đã sử dụng có tương xứng với giá trị công tạo ra hay không. Đây là yêu cầu cần thiết để phòng ngừa lạm dụng chính sách, lợi ích nhóm và bảo đảm niềm tin xã hội đối với chính sách nhân tài.

Bảy là, từ góc độ phân tích định tính có thể nhận diện ba nhóm chi phí chính phát sinh khi triển khai đồng bộ các giải pháp đã đề xuất. Nhóm thứ nhất là chi phí thường xuyên cho đãi ngộ tài chính gồm lương, phụ cấp đặc thù vượt trần, thưởng giữ chân và hỗ trợ nhà ở cho NTN. Khoản này có tính chất ngân sách dài hạn, cần được bố trí trong dự toán chi thường xuyên hằng năm của từng đơn vị hành chính cấp tỉnh và có

thể cân đối ở mức khoảng 0,3% đến 0,5% tổng chi thường xuyên của địa phương, tương đương với tỷ lệ mà một số quốc gia trong khu vực dành cho chính sách nhân tài công vụ. Nhóm thứ hai là chi phí đầu tư một lần cho cơ sở vật chất, hạ tầng số, phòng làm việc và dữ liệu chuyên môn, có thể huy động từ chi đầu tư phát triển của địa phương và các chương trình chuyển đổi số cấp quốc gia. Nhóm thứ ba là chi phí cho đào tạo, bồi dưỡng, hỗ trợ nghiên cứu và hoạt động của Quỹ phát triển nhân tài cấp tỉnh, có thể huy động từ nguồn hợp pháp ngoài ngân sách theo Điều 20 khoản 2 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, bảo đảm giảm áp lực lên ngân sách nhà nước. Tổng hợp ba nhóm chi phí này, mức bổ sung ngân sách trực tiếp từ ngân sách nhà nước cấp tỉnh ước tính trong phạm vi có thể cân đối được đối với cả ba đơn vị hành chính cấp tỉnh của vùng ĐNB sau sắp xếp; trong đó Thành phố Hồ Chí Minh siêu đô thị có dư địa lớn nhất do quy mô ngân sách và cơ chế đặc thù theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 và các văn bản tiếp nối sau sắp xếp đơn vị hành chính. Việc đánh giá tác động ngân sách định lượng chi tiết cần được cơ quan tài chính và cơ quan nội vụ của từng đơn vị hành chính cấp tỉnh thực hiện ở bước xây dựng đề án cụ thể để trình Hội đồng nhân dân cấp tỉnh ban hành nghị quyết đặc thù theo thẩm quyền.

Tóm lại, bảo đảm nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và điều kiện làm việc là điều kiện không thể thiếu để THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ. Đối với các tỉnh vùng ĐNB, giải pháp này cần được triển khai theo hướng ổn định hóa nguồn ngân sách, huy động hợp pháp nguồn lực xã hội, đầu tư môi trường làm việc hiện đại, kết hợp đãi ngộ tài chính với đãi ngộ phi tài chính và gắn mọi khoản chi với kết quả, sản phẩm, trách nhiệm giải trình. Chỉ khi có nguồn lực đủ mạnh, được quản lý minh bạch và sử dụng đúng mục tiêu, pháp luật về THPTDNTN mới có khả năng đi vào thực tiễn và tạo ra tác động thực chất đối với chất lượng nền công vụ.

4.2.2. Nhóm giải pháp cụ thể bảo đảm thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ tại vùng Đông Nam Bộ

Đặc trưng của nhóm này là tính địa phương hoá cao và tính thí điểm đột phá thể chế, do đó các giải pháp được thiết kế trong khuôn khổ pháp luật thống nhất nhưng mở không gian chủ động cho địa phương trong phạm vi được phân cấp.

4.2.2.1. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực

Khoản 4 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã trao cho Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyền xác định ngành, lĩnh vực ưu tiên và quyết định chính sách đối với NTN thuộc phạm vi quản lý phù hợp với khả năng ngân sách và thẩm quyền quản lý

cán bộ, công chức; điểm b khoản 1 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định bộ, ngành, địa phương có trách nhiệm ban hành theo thẩm quyền cơ chế, chính sách bổ sung để THPTDNTN. Đây là không gian pháp lý đã được mở, nhưng thực tiễn vùng ĐNB cho thấy nhiều địa phương chưa khai thác triệt để phần lớn do chưa xác định rõ ranh giới giữa thẩm quyền chủ động của địa phương và thẩm quyền cần xin ý kiến cấp trên, dẫn đến triển khai chậm và thiếu đồng bộ. Các nhiệm vụ cụ thể bao gồm:

Thứ nhất, rà soát và hoàn thiện quy định phân cấp, ủy quyền trong quản lý NTN.

Các tỉnh cần rà soát toàn bộ quy định hiện hành về phân cấp, ủy quyền trong quản lý cán bộ, công chức theo khoản 5 Điều 41 Luật Cán bộ, công chức năm 2025, xác định rõ: việc gì thuộc thẩm quyền tự quyết của cơ quan sử dụng; việc gì thuộc thẩm quyền của Sở Nội vụ hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh; và việc gì cần xin ý kiến hoặc phê duyệt của cơ quan trung ương. Trên cơ sở đó, có thể phân cấp cho sở, ngành và Ủy ban nhân dân cấp xã quyền chủ động đề xuất và thực hiện một số chế độ đãi ngộ bổ sung thu hút NTN phù hợp với đặc thù từng lĩnh vực và địa bàn thay vì tất cả đều chờ Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt từng trường hợp. Nguyên tắc xuyên suốt là cấp nào được giao thẩm quyền thì cấp đó chịu trách nhiệm về kết quả THPL về THPTDNTN trong phạm vi quản lý.

Thứ hai, xây dựng cơ chế phối hợp liên ngành có tính ràng buộc.

Phân cấp chỉ phát huy hiệu quả khi đi kèm cơ chế phối hợp rõ ràng giữa các chủ thể liên quan cơ quan quản lý nhân sự, cơ quan sử dụng NTN, cơ quan tài chính và cơ quan kiểm tra, giám sát. Cần quy định cụ thể vai trò điều phối của Sở Nội vụ trong toàn bộ chu trình từ tuyển dụng đến đánh giá định kỳ; quy định cơ chế phản hồi bắt buộc giữa đơn vị sử dụng và cơ quan quản lý nhân sự; và thiết lập đầu mối tư vấn pháp lý để cấp dưới có thể tra cứu, hỏi ý kiến khi gặp vướng mắc trong triển khai chính sách. Cơ quan cấp trên có trách nhiệm định kỳ tổ chức tập huấn nghiệp vụ cho cơ quan cấp dưới về THPL THPTDNTN theo quy định tại Điều 9 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP và Chương III Nghị định số 171/2025/NĐ-CP.

Thứ ba, phân cấp gắn với trao quyền tài chính thực chất.

Trong khuôn khổ quản lý tài chính công và nguyên tắc ngân sách đã được giao, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh cần được trao thẩm quyền ban hành nghị quyết về cơ chế đãi ngộ NTN cao hơn mức chung bao gồm thu nhập tăng thêm, phụ cấp đặc thù, thưởng theo kết quả công việc và hỗ trợ điều kiện nghiên cứu trong tổng quỹ lương và quỹ cải cách tiền lương được giao, miễn là bảo đảm công khai, minh bạch, gắn với kết

quả thực thi công vụ đo lường được và chịu giám sát của cơ quan dân cử, cơ quan thanh tra và kiểm toán nhà nước. Điều này được căn cứ trực tiếp vào khoản 4 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và khoản 2 Điều 20 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP về huy động nguồn lực hợp pháp để thực hiện chính sách. Đặc biệt, các tỉnh là động lực chính của vùng như Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai cần chủ động xây dựng và trình Hội đồng nhân dân ban hành nghị quyết đặc thù sớm, không chờ hướng dẫn thêm từ Trung ương trong phạm vi pháp luật đã cho phép.

Thứ tư, phân cấp phải gắn với cơ chế kiểm soát quyền lực và trách nhiệm giải trình.

Để phân cấp không biến thành tình trạng giao quyền mà thiếu kiểm soát, cần thiết lập song song cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả. Phân cấp phải đi kèm nghĩa vụ báo cáo định kỳ bắt buộc theo điểm d khoản 1 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP; công khai danh mục, số lượng, kết quả sử dụng NTN trên Cơ sở dữ liệu quốc gia theo khoản 4 Điều 6 và điểm b khoản 3 Điều 21 Nghị định này; và gắn kết quả thực hiện chính sách NTN với đánh giá, xếp loại chất lượng người đứng đầu cơ quan hằng năm theo Điều 25, 26 và 27 Luật Cán bộ, công chức năm 2025. Kết quả báo cáo và đánh giá này đồng thời là căn cứ để cơ quan có thẩm quyền xem xét tiếp tục duy trì, mở rộng hoặc điều chỉnh phạm vi phân cấp theo từng giai đoạn bảo đảm phân cấp có lộ trình và dựa trên bằng chứng thực tiễn.

4.2.2.2. Xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài

Văn hóa công vụ là tổng thể các giá trị, chuẩn mực hành vi và cơ chế ứng xử quyền lực chi phối hoạt động của các chủ thể công vụ trong một tổ chức nhà nước cụ thể. Trong lĩnh vực THPTDNTN, văn hóa công vụ đóng vai trò quyết định: pháp luật dù được thiết kế tốt vẫn khó phát huy hiệu quả nếu môi trường tổ chức không thực sự tôn trọng năng lực chuyên môn, không bảo đảm cạnh tranh công bằng và không tạo điều kiện cho NTN phát huy sở trường. Thực trạng tại vùng ĐNB cho thấy tâm lý đề cao thâm niên, quan hệ quen biết và xu hướng e ngại người có năng lực vượt trội vẫn còn ảnh hưởng đến các quyết định nhân sự tại nhiều cơ quan. Các nhiệm vụ cụ thể bao gồm:

Thứ nhất, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá văn hóa tổ chức trong cơ quan nhà nước. Cần ban hành bộ tiêu chí đánh giá văn hóa tổ chức gắn với việc THPL về NTN, bao gồm: mức độ tôn trọng ý kiến chuyên môn độc lập của NTN trong quá trình ra quyết định; tỷ lệ người có năng lực thực chất được bổ nhiệm so với tổng số vị trí bổ nhiệm trong năm; mức độ minh bạch trong đánh giá, ghi nhận đóng góp của NTN; và

tỷ lệ NTN hài lòng với môi trường làm việc qua khảo sát định kỳ. Bộ tiêu chí này cần được tích hợp vào đánh giá hiệu quả hoạt động của cơ quan và đánh giá, xếp loại người đứng đầu theo Điều 25, 26 Luật Cán bộ, công chức năm 2025.

Thứ hai, ban hành quy chế làm việc dân chủ bảo đảm quyền đề xuất và phản hồi bắt buộc. Cần bổ sung vào quy chế làm việc của các cơ quan, đơn vị quy định về quyền của NTN được đề xuất sáng kiến, giải pháp cải tiến và nhận phản hồi bắt buộc bằng văn bản trong thời hạn nhất định từ người có thẩm quyền. Người đứng đầu có trách nhiệm pháp lý phải trả lời các đề xuất chuyên môn của NTN nếu không chấp nhận phải nêu rõ lý do bằng văn bản. Điều này được căn cứ vào khoản 3 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 về nghĩa vụ chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ và quyền được tạo điều kiện thực hiện nhiệm vụ theo khoản 1 Điều 9 Luật này. Cơ chế này không chỉ tôn trọng chuyên môn của NTN mà còn tạo ra văn bản ghi nhận đề xuất làm cơ sở bảo vệ NTN theo điểm c khoản 1 Điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 khi có tranh chấp về trách nhiệm.

Thứ ba, gắn trách nhiệm pháp lý của người đứng đầu với kết quả xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài. Trên cơ sở quan điểm chung về vai trò người đứng đầu đã phát triển tại mục 4.1.3, trong phạm vi xây dựng văn hóa công vụ tại các cơ quan thuộc vùng ĐNB cần lưu ý hai điểm đặc thù: thứ nhất, nghĩa vụ của người đứng đầu theo khoản 4 Điều 8 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 trong tổ chức thực hiện các quy định về dân chủ cơ sở và văn hóa công sở phải được cụ thể hóa qua tiêu chí về văn hóa trọng thực tài đã nêu tại Thứ nhất ở trên; thứ hai, tại Thành phố Hồ Chí Minh sau sắp xếp đơn vị hành chính theo Nghị quyết số 202/2025/QH15 (bao gồm cả địa bàn Bình Dương và Bà Rịa-Vũng Tàu trước đây) nơi áp lực cạnh tranh nhân lực với khu vực tư nhân rất cao, người đứng đầu cơ quan cần nhận thức rõ rằng xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài là điều kiện sống còn để giữ chân NTN trong khu vực công.

Thứ tư, phát huy vai trò nêu gương của lãnh đạo các cấp trong thể hiện văn hóa trọng thực tài. Lãnh đạo cấp tỉnh và cấp cơ quan phải tiên phong thể hiện văn hóa trọng thực tài thông qua các quyết định nhân sự cụ thể ưu tiên bổ nhiệm dựa trên năng lực và kết quả, công khai căn cứ của các quyết định tuyển dụng và bổ nhiệm, và chủ động bảo vệ NTN khi bị cản trở trong thực thi nhiệm vụ. Kết quả thực hiện của người đứng đầu trong lĩnh vực này cần được đưa vào báo cáo định kỳ gửi cơ quan cấp trên và cơ quan dân cử, tạo cơ sở cho giám sát và đánh giá trách nhiệm giải trình theo khoản 6 Điều 40 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 về thanh tra, kiểm tra hoạt động công vụ.

4.2.2.3. Thiết lập quy trình thực hiện, nhân rộng mô hình hiệu quả và kiểm soát các khâu trọng điểm trong thu hút, trọng dụng người có tài năng ở vùng Đông Nam Bộ

Thiết lập cơ chế, quy trình thực hiện đồng thời nhân rộng và kiểm soát các khâu trọng điểm là giải pháp có ý nghĩa trực tiếp đối với việc bảo đảm pháp luật về THPTDNTN được thực hiện thống nhất, minh bạch và thực chất. Chính sách nhân tài trong hoạt động công vụ có tính đặc thù cao, thường gắn với cơ chế ưu tiên, ngoại lệ và sử dụng nguồn lực công. Vì vậy, nếu không có quy trình rõ ràng, tiêu chí công khai và cơ chế kiểm soát chặt chẽ, quá trình thực hiện rất dễ phát sinh tình trạng tùy nghi, hình thức hoặc bị lợi dụng để hợp thức hóa các quyết định nhân sự không đúng tiêu chuẩn.

Thứ nhất, cần thiết lập quy trình tuyển chọn, công nhận, bố trí và sử dụng NTN theo hướng công khai, cạnh tranh và kiểm soát được. Toàn bộ quy trình tuyển dụng, tiếp nhận, tiến cử, công nhận NTN phải được công khai từ đầu, bao gồm thông tin về chỉ tiêu, vị trí việc làm, tiêu chuẩn, điều kiện, hồ sơ, thời hạn tiếp nhận, phương thức đánh giá, thành phần hội đồng, kết quả xét chọn và cơ chế khiếu nại, kiến nghị. Thành viên Hội đồng tuyển chọn phải công khai cam kết không có quan hệ lợi ích với ứng viên; trường hợp có quan hệ lợi ích, quan hệ thân thích hoặc lợi ích nghề nghiệp trực tiếp thì phải rút khỏi quá trình đánh giá. Quy định này nhằm bảo đảm tính khách quan, phòng ngừa xung đột lợi ích và củng cố niềm tin của xã hội đối với chính sách nhân tài.

Quy trình thực hiện cần được chuẩn hóa theo các bước cơ bản: xác định nhu cầu và vị trí cần thu hút; công khai thông tin tuyển chọn; tiếp nhận và thẩm định hồ sơ; đánh giá năng lực, thành tích, sản phẩm hoặc đề án công tác; phỏng vấn hoặc phản biện chuyên môn; quyết định tuyển chọn, công nhận hoặc tiếp nhận; bố trí vị trí việc làm phù hợp; ký cam kết trách nhiệm giữa cơ quan sử dụng và NTN; theo dõi, đánh giá định kỳ sau tuyển chọn. Việc chuẩn hóa này giúp hạn chế tình trạng mỗi cơ quan, đơn vị áp dụng một cách khác nhau, đồng thời tạo căn cứ cho kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm khi cần thiết.

Thứ hai, cần tăng cường thực hiện quy định về bố trí, sử dụng NTN đúng vị trí việc làm. Đây là khâu quyết định hiệu quả của chính sách nhân tài. Nếu NTN được thu hút nhưng không được bố trí vào vị trí phù hợp, không được giao nhiệm vụ tương xứng hoặc bị sử dụng vào công việc hành chính sự vụ đơn thuần thì chính sách thu hút sẽ mất ý nghĩa. Do đó, cần quy định rõ ràng NTN sau khi được tuyển dụng, tiếp nhận

hoặc công nhận phải được bố trí vào vị trí gắn trực tiếp với năng lực, sở trường, sản phẩm chuyên môn và nhiệm vụ đã cam kết.

Cơ quan sử dụng phải xây dựng kế hoạch sử dụng cá nhân ngay từ thời điểm tiếp nhận, trong đó xác định rõ nhiệm vụ trọng tâm, sản phẩm đầu ra, quyền hạn chuyên môn, điều kiện làm việc, cơ chế phối hợp và thời hạn đánh giá. Việc thay đổi vị trí công tác của NTN phải có căn cứ rõ ràng, được giải trình bằng văn bản và không được làm giảm khả năng phát huy năng lực chuyên môn của họ. Trường hợp bố trí sai, sử dụng không đúng hoặc không tạo điều kiện làm việc như cam kết, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị phải chịu trách nhiệm trong đánh giá, xếp loại và có thể bị xem xét trách nhiệm nếu gây lãng phí nguồn lực công.

Thứ ba, cần tăng cường đánh giá, xếp loại, ghi nhận và tôn vinh kết quả thực hiện nhiệm vụ của NTN. Cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá riêng đối với NTN, trên cơ sở kết hợp giữa tiêu chí chung của công vụ với tiêu chí đặc thù về năng lực đổi mới, sáng tạo và đóng góp cụ thể. Việc đánh giá không nên chỉ dựa vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ thường xuyên, mà phải chú trọng sản phẩm đầu ra, sáng kiến được áp dụng, đề án được triển khai, tác động thực tế đối với chất lượng phục vụ công, cải cách hành chính, chuyển đổi số, phát triển kinh tế - xã hội hoặc giải quyết những vấn đề phức tạp của địa phương.

Kết quả đánh giá phải được sử dụng làm căn cứ trực tiếp cho quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, bổ nhiệm, khen thưởng, đãi ngộ và tiếp tục áp dụng chính sách nhân tài. Đối với người có đóng góp nổi bật, cần có cơ chế tôn vinh, khen thưởng kịp thời, giao nhiệm vụ lớn hơn, tạo cơ hội tham gia các đề án chiến lược của địa phương. Ngược lại, nếu người được công nhận là có tài năng nhưng không còn đáp ứng tiêu chuẩn, không hoàn thành nhiệm vụ hoặc không có đóng góp tương xứng thì cần xem xét điều chỉnh, chấm dứt hoặc thu hồi chính sách theo đúng quy định. Cách tiếp cận này bảo đảm chính sách nhân tài gắn với kết quả thực chất, không biến ưu đãi thành đặc quyền cố định.

Thứ tư, cần nhân rộng có chọn lọc các mô hình tốt về THPTDNTN trong vùng ĐNB. Việc nhân rộng không nên thực hiện theo lối sao chép cơ học, mà cần dựa trên đánh giá thực chứng về hiệu quả của từng mô hình. Những địa phương, cơ quan, đơn vị có cách làm tốt trong phát hiện, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đãi ngộ, bảo vệ và giữ chân NTN cần được tổng kết, chuẩn hóa thành quy trình, bộ tiêu chí hoặc hướng dẫn nghiệp vụ để các địa phương khác tham khảo. Đặc biệt, các mô hình gắn với chuyên

đổi số, quản trị đô thị, khoa học - công nghệ, giáo dục, y tế chất lượng cao, cải cách hành chính và cung ứng dịch vụ công cần được ưu tiên khảo sát, đánh giá và nhân rộng trong toàn vùng.

Cơ chế nhân rộng cần gắn với vai trò điều phối của cơ quan nội vụ, sự tham gia của các sở, ngành chuyên môn và cơ chế chia sẻ dữ liệu, kinh nghiệm giữa các địa phương. Có thể tổ chức các diễn đàn định kỳ về chính sách nhân tài vùng ĐNB để trao đổi mô hình tốt, nhận diện vướng mắc, đề xuất kiến nghị sửa đổi pháp luật và kết nối nguồn nhân lực chất lượng cao. Như vậy, việc nhân rộng mô hình không chỉ là hoạt động tổng kết kinh nghiệm, mà còn là phương thức nâng cao chất lượng THPL và tạo sự lan tỏa trong toàn vùng.

Thứ năm, thiết kế cơ chế thí điểm có thời hạn cụ thể tại một đơn vị hành chính cấp tỉnh, là động lực của vùng để thử nghiệm đột phá thể chế trước khi nhân rộng. Để thực hiện, cần thiết kế một cơ chế thí điểm có thời hạn 03 đến 05 năm áp dụng tại Thành phố Hồ Chí Minh siêu đô thị với tư cách địa bàn có quy mô ngân sách, nhu cầu nhân tài và dư địa cơ chế đặc thù lớn nhất vùng. Cơ chế thí điểm cần được Chính phủ phê duyệt và Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh cụ thể hóa bằng nghị quyết, cho phép áp dụng trước một số quy định mà pháp luật hiện hành chưa có hoặc đang giới hạn, bao gồm: (i) không giới hạn mức trần phụ cấp đặc thù cho chuyên gia cấp cao trong các lĩnh vực ưu tiên; (ii) cơ chế tự kiểm định tiêu chuẩn NTN do Hội đồng tuyển chọn cấp thành phố với thành phần chuyên gia độc lập chiếm đa số; (iii) phân cấp triệt để cho người đứng đầu sở, ngành trong quyết định tiếp nhận và bố trí NTN ở một số vị trí việc làm chiến lược; (iv) cơ chế đặt hàng nhiệm vụ công cho chuyên gia nước ngoài và người Việt Nam ở nước ngoài theo hợp đồng có thời hạn.

Cơ chế thí điểm phải đi kèm bộ tiêu chí đánh giá định lượng rõ ràng gồm: số lượng NTN được thu hút vào khu vực công; tỷ lệ giữ chân sau 03 năm; số sản phẩm công vụ có tác động được ký kết và nghiệm thu; mức độ cải thiện các chỉ số quản trị công như chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh và chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh trong các lĩnh vực có NTN tham gia; và tỷ lệ ngân sách sử dụng đúng mục đích. Kết thúc thời hạn thí điểm, cần tổ chức tổng kết độc lập với sự tham gia của chuyên gia ngoài bộ máy để quyết định: chấm dứt, điều chỉnh hoặc đề xuất Quốc hội luật hóa các cơ chế đã kiểm nghiệm thành công để nhân rộng cho hai đơn vị hành chính còn lại của vùng và cả nước. Cách tiếp cận này phù hợp với tinh thần Nghị quyết số 24-NQ/TW của Bộ Chính trị về phát triển vùng ĐNB và Kết luận số 205-KL/TW về

cơ chế thí điểm, bảo đảm cân bằng giữa khát vọng đột phá và nguyên tắc thận trọng trong xây dựng pháp luật.

Thứ sáu, ở cấp độ vận hành quy trình tại vùng ĐNB, cần làm rõ ba yếu tố mang tính quy trình: (i) đầu mối tiếp nhận tại Sở Nội vụ của từng đơn vị hành chính cấp tỉnh trong vùng (Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Tây Ninh) với phân định thẩm quyền theo cấp độ vụ việc; (ii) thời hạn giải quyết tối đa và trách nhiệm phản hồi bằng văn bản theo từng nhóm vụ việc (tuyển chọn, công nhận, bố trí, đãi ngộ, đánh giá, chấm dứt chính sách, thu hồi ưu đãi); (iii) cơ chế trung tập chuyên gia độc lập hoặc hội đồng tư vấn chuyên môn cấp vùng cho các vụ việc phức tạp liên quan đến đánh giá chuyên môn, kết nối với cơ sở dữ liệu chuyên gia chung của vùng theo cơ chế phối hợp.

Tóm lại, thiết lập cơ chế, quy trình thực hiện đồng thời nhân rộng là điều kiện bảo đảm để pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ được thực hiện đúng bản chất. Quy trình rõ ràng giúp chính sách được áp dụng thống nhất; bố trí đúng vị trí giúp NTN phát huy năng lực; đánh giá thực chất giúp gắn ưu đãi với đóng góp; giám sát và xử lý vi phạm giúp kiểm soát quyền lực; nhân rộng mô hình tốt giúp tạo sự lan tỏa; còn cơ chế giải quyết tranh chấp giúp bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ thể. Đối với vùng ĐNB, nơi nhu cầu nhân tài lớn và cạnh tranh nhân lực cao, nhóm giải pháp này càng có ý nghĩa quan trọng trong việc hình thành môi trường công vụ minh bạch, trọng thực tài, sử dụng hiệu quả nguồn lực công và nâng cao chất lượng quản trị địa phương.

4.2.2.4. Tiếp thu kinh nghiệm quốc tế và liên kết vùng

Thực hiện pháp luật về THPTDNTN trong hoạt động công vụ không thể tách rời việc tham chiếu có hệ thống kinh nghiệm của các quốc gia phát triển và kế thừa có chọn lọc những giá trị tiến bộ trong truyền thống pháp lý Việt Nam. Tuy nhiên, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế không phải là sao chép nguyên mẫu mà phải được chuyển hóa thành quy phạm pháp luật cụ thể, có tính khả thi trong điều kiện thể chế và văn hóa công vụ Việt Nam. Các nhiệm vụ cụ thể bao gồm:

Thứ nhất, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm từ các quốc gia phát triển.

Từ kinh nghiệm của Singapore, cần tham chiếu mô hình tuyển dụng công chức công khai, minh bạch với quy trình chuẩn hóa, hội đồng tuyển dụng chuyên nghiệp có thành phần chuyên gia độc lập từ bên ngoài hệ thống, và cơ chế đãi ngộ cạnh tranh gắn với hiệu quả công tác [145], [146], [147], [148]. Những nguyên tắc này có thể được chuyển hóa vào quy định về thành phần Hội đồng tuyển chọn NTN theo khoản 2 Điều

14 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP theo hướng bổ sung thành phần chuyên gia độc lập và vào nghị định hướng dẫn khoản 5 Điều 20 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 về phương thức tuyển dụng cạnh tranh thực chất.

Một trong những lý do lớn nhất khiến Malaysia thất bại trong việc thu hút sinh viên giỏi (đặc biệt là người gốc Hoa/Án) không phải là do lương, mà là do nhận thức về sự phân biệt đối xử và cơ hội thăng tiến kém trong môi trường nhà nước. Nhiều quản lý tuyển dụng tại đây mang tư duy duy trì “nguyên trạng” hoặc coi vị trí công là đặc quyền của một nhóm, từ đó cản trở những cá nhân thực sự xuất sắc thăng tiến [119], [130], [132], [143]. Do vậy, để trọng dụng được nhân tài, Việt Nam cần đảm bảo một hệ thống đánh giá và thăng tiến hoàn toàn dựa trên năng lực và hiệu suất thực tế. Cần xóa bỏ tâm lý đề cao thâm niên hơn năng lực cũng như các rào cản vô hình mang tính cục bộ, thiên vị, đảm bảo nhân tài nhìn thấy rõ lộ trình phát triển sự nghiệp công bằng của họ. Những nguyên tắc này có thể được chuyển hóa vào hướng dẫn chi tiết khoản 4 Điều 25 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 về nội dung đánh giá gắn với kết quả và sản phẩm theo vị trí việc làm, đặc biệt đối với các vị trí chiến lược trong lĩnh vực công nghệ thông tin, chuyển đổi số và các ngành ưu tiên của vùng ĐNB.

Từ kinh nghiệm của các nước Châu Âu, cần tham chiếu cơ chế xây dựng môi trường công vụ liêm chính, bảo đảm sự độc lập chuyên môn của công chức, cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân, và chuẩn mực trách nhiệm giải trình cao trước công chúng [118], [140], [142]. Những nguyên tắc này có thể được chuyển hóa vào các quy định về quyền, nghĩa vụ của NTN được đề xuất sáng kiến theo Điều 10 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP và quy chế bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo cụ thể hóa Kết luận số 14-KL/TW của Bộ Chính trị.

Bên cạnh đó, có thể nghiên cứu tham khảo thêm mô hình thị thực nhân tài được một số quốc gia áp dụng để cấp phép lao động đặc biệt cho chuyên gia nước ngoài, mô hình đối tác công tư trong đào tạo và phát triển nhân lực chất lượng cao, và kinh nghiệm xây dựng cơ sở dữ liệu nhân tài quốc gia hoặc khu vực kết nối cung cầu nhân lực. Những mô hình này có thể được thí điểm tại các địa phương vùng ĐNB trong khuôn khổ thẩm quyền phân cấp theo khoản 4 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025, trước khi nhân rộng ở cấp quốc gia.

Đặc biệt, cần thiết kế cơ chế riêng để thu hút trí thức kiều bào về hoạt động công vụ tại vùng ĐNB, đặc biệt là tại Thành phố Hồ Chí Minh, nơi tập trung mạng lưới người Việt Nam ở nước ngoài đông nhất cả nước. Một bộ phận lớn người Việt Nam ở

nước ngoài đã và đang giữ vị trí chuyên gia, nhà khoa học, quản trị viên tại các tập đoàn công nghệ, viện nghiên cứu và đại học hàng đầu thế giới; đây là nguồn nhân lực chất lượng cao có tính chiến lược, kết hợp trình độ chuyên môn quốc tế với sự gắn bó tình cảm với quê hương, yếu tố mà các kênh thu hút chuyên gia nước ngoài thông thường khó đạt được. Để khai thác hiệu quả nguồn nhân lực này, cần triển khai đồng bộ bốn nhóm cơ chế cụ thể.

Một là, cơ chế hai con đường cho phép trí thức kiều bào lựa chọn giữa (i) trở về làm công chức, viên chức toàn thời gian theo cơ chế tuyển dụng đặc biệt với vị trí ngang tầm chuyên môn; hoặc (ii) tham gia công vụ bán thời gian theo hợp đồng có thời hạn mà không phải từ bỏ quốc tịch nước ngoài hoặc công việc hiện hữu. Cơ chế bán thời gian đặc biệt phù hợp với các vị trí tư vấn chiến lược, phản biện chính sách và đặt hàng nhiệm vụ nghiên cứu, giải quyết khả năng không sẵn sàng hồi hương toàn thời gian của một bộ phận kiều bào.

Hai là, cơ chế công nhận bằng cấp, kết quả nghiên cứu và kinh nghiệm công tác ở nước ngoài theo nguyên tắc rút gọn. Cần quy định rõ danh mục các cơ sở giáo dục đại học, viện nghiên cứu và tổ chức quốc tế được công nhận mặc nhiên theo các bảng xếp hạng có uy tín; bản thành tích khoa học và công bố quốc tế của kiều bào được quy đổi trực tiếp thành tiêu chí năng lực theo Điều 5 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, không yêu cầu quy trình kiểm định, thẩm định mới với những công trình đã được cộng đồng khoa học quốc tế công nhận.

Ba là, cơ chế xử lý các vướng mắc về quốc tịch, cư trú và tài sản. Cần phối hợp với Bộ Công an và Bộ Ngoại giao để đơn giản hóa thủ tục công nhận quốc tịch Việt Nam cho kiều bào có nguyện vọng tham gia công vụ toàn thời gian, cấp thị thực dài hạn cho người giữ quốc tịch nước ngoài nhưng tham gia công vụ bán thời gian; đồng thời bảo đảm quyền sở hữu nhà ở, tiếp cận dịch vụ giáo dục quốc tế và y tế chất lượng cao cho kiều bào và gia đình trong thời gian tham gia công vụ.

Bốn là, cơ chế kết nối mạng lưới người Việt Nam toàn cầu với nhu cầu nhân tài của vùng ĐNB thông qua các kênh chính thức. Ủy ban Nhà nước về người Việt Nam ở nước ngoài phối hợp với Sở Nội vụ từng đơn vị hành chính cấp tỉnh trong vùng vận hành cơ sở dữ liệu trí thức kiều bào phân loại theo lĩnh vực chuyên môn, tổ chức các diễn đàn hằng năm, và công bố minh bạch các vị trí công vụ mở cho kiều bào cùng điều kiện đãi ngộ cụ thể.

Thứ hai, kế thừa có chọn lọc các giá trị tiến bộ trong truyền thống pháp lý Việt Nam. Truyền thống pháp lý Việt Nam dưới thời phong kiến đã xây dựng một số chế độ quản lý nhân tài có giá trị nguyên tắc đáng tham chiếu trong điều kiện hiện đại.

Chế độ tiến cử phản ánh nguyên tắc trách nhiệm cá nhân của người đề xuất nhân sự, người tiến cử phải chịu trách nhiệm pháp lý, uy tín và danh dự tương ứng với kết quả của người được tiến cử trong một thời gian nhất định sau khi được bổ nhiệm. Nguyên tắc này đang được tái hiện một phần tại khoản 1 Điều 14 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP khi quy định tập thể cấp ủy, lãnh đạo cơ quan có văn bản tiến cử. Tuy nhiên, cần bổ sung quy định rõ hơn về trách nhiệm pháp lý cụ thể của người tiến cử khi người được tiến cử vi phạm tiêu chuẩn hoặc không hoàn thành nhiệm vụ trong một thời hạn nhất định sau khi được công nhận.

Chế độ khảo khóa phản ánh nguyên tắc đánh giá định kỳ có tính ràng buộc, gắn với cơ chế thăng, giáng, bãi nhiệm dựa trên kết quả công tác thực tế thay vì thâm niên hay quan hệ cá nhân. Nguyên tắc này đang được thể hiện tại Điều 6 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP về cơ chế tiếp tục hoặc thôi áp dụng chính sách đối với NTN sau khi xem xét định kỳ hằng năm. Cần cụ thể hóa thêm nội dung và quy trình đánh giá lại theo định kỳ 03 đến 05 năm, gắn với căn cứ kết quả thực hiện nhiệm vụ đo lường được và công khai cho NTN biết kết quả, hướng phát triển tiếp theo.

Thứ ba, việc tiếp thu kinh nghiệm quốc tế phải tuân thủ nguyên tắc tương thích thể chế, cân nhắc sâu sắc sự khác biệt về thể chế chính trị, nền tảng văn hóa công vụ, trình độ phát triển kinh tế xã hội và năng lực tổ chức thực hiện của bộ máy nhà nước Việt Nam so với các quốc gia tham chiếu. Kinh nghiệm nào được lựa chọn phải xác định rõ sẽ được chuyển hóa vào văn bản pháp lý nào, điều khoản nào, theo lộ trình nào tránh tình trạng liệt kê kinh nghiệm mà không có cơ chế chuyển hóa cụ thể.

Ở tầm quốc gia, Chính phủ cần sớm ban hành nghị định hướng dẫn chi tiết các điều khoản còn giao Chính phủ quy định trong Luật Cán bộ, công chức năm 2025, trong đó tích hợp các nguyên tắc đã được kiểm nghiệm thành công ở các quốc gia phát triển và phù hợp với điều kiện Việt Nam. Ở tầm địa phương, Hội đồng nhân dân các tỉnh vùng ĐNB cần khai thác tối đa không gian phân cấp theo khoản 4 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và điểm b khoản 1 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP để ban hành các nghị quyết đặc thù, trong đó thể chế hóa những kinh nghiệm quốc tế đã được điều chỉnh phù hợp với nhu cầu và điều kiện cụ thể của từng địa phương trong vùng.

Kết quả nghiên cứu, học tập kinh nghiệm quốc tế phải được tổng kết thành báo cáo chính thức với phân tích cụ thể về điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và rủi ro khi áp dụng tại Việt Nam, cùng kiến nghị sửa đổi văn bản pháp luật cụ thể thay vì dừng lại ở mức tham quan, học tập hình thức. Đây là yêu cầu để bảo đảm rằng tiếp thu kinh nghiệm quốc tế thực sự trở thành động lực hoàn thiện pháp luật, không chỉ là hoạt động đối ngoại mang tính nghi thức.

4.2.2.5. Xây dựng cơ chế, chính sách nhân tài đặc thù theo từng tỉnh trong vùng Đông Nam Bộ

Khoản 4 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và khoản 2 Điều 8 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP đã trao cho Hội đồng nhân dân cấp tỉnh thẩm quyền xác định ngành, lĩnh vực ưu tiên và quyết định chính sách bổ sung đối với NTN thuộc phạm vi quản lý. Đây là không gian pháp lý quan trọng cho phép mỗi đơn vị hành chính cấp tỉnh trong vùng ĐNB xây dựng chính sách nhân tài có tính đặc thù phù hợp với nhu cầu phát triển riêng, thay vì áp dụng đồng loạt một chính sách chung cho toàn vùng. Trong bối cảnh sau sắp xếp đơn vị hành chính theo Nghị quyết số 202/2025/QH15, vùng ĐNB chỉ còn ba đơn vị hành chính cấp tỉnh nhưng quy mô và tính phức hợp của từng đơn vị tăng lên đáng kể, đặc biệt Thành phố Hồ Chí Minh sau hợp nhất đã trở thành siêu đô thị với cơ cấu kinh tế đa trung tâm; do đó chính sách nhân tài đặc thù không chỉ phải khác biệt giữa các đơn vị cấp tỉnh mà còn phải phân hóa theo từng địa bàn cấu thành bên trong mỗi đơn vị. Các nhiệm vụ cụ thể bao gồm:

Thứ nhất, xác định lĩnh vực ưu tiên thu hút NTN gắn với định hướng phát triển chiến lược của từng tỉnh. Sau sắp xếp đơn vị hành chính theo Nghị quyết số 202/2025/QH15 và Nghị quyết số 306/NQ-CP năm 2025, vùng ĐNB gồm ba đơn vị hành chính cấp tỉnh là Thành phố Hồ Chí Minh (sau hợp nhất với Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu), tỉnh Đồng Nai và tỉnh Tây Ninh, với định hướng phát triển kinh tế - xã hội khác nhau, dẫn đến nhu cầu nhân lực chất lượng cao không đồng nhất. Thành phố Hồ Chí Minh sau sáp nhập trở thành siêu đô thị có cơ cấu kinh tế đa trung tâm, cần ưu tiên NTN trong nhóm lĩnh vực gắn với từng địa bàn cấu thành: lõi đô thị trung tâm tập trung chuyên đổi số, tài chính công, quản trị đô thị thông minh, kinh tế sáng tạo và quản trị siêu đô thị; địa bàn công nghiệp phía Bắc (Bình Dương cũ) tập trung công nghệ cao, phát triển khu công nghiệp thế hệ mới và công nghiệp chế biến; địa bàn ven biển phía Đông Nam (Bà Rịa - Vũng Tàu cũ) tập trung năng lượng tái tạo, logistics

cảng biển, kinh tế biển và công nghiệp dầu khí. Tỉnh Đồng Nai (sau sáp nhập với Bình Phước) cần ưu tiên NTN trong chuyển đổi xanh, công nghệ môi trường, hạ tầng giao thông kết nối vùng và nông nghiệp công nghệ cao. Tỉnh Tây Ninh (sau sáp nhập với Long An) cần ưu tiên NTN trong kinh tế cửa khẩu, logistics biên giới, công nghiệp chế biến và phát triển khu kinh tế. Việc xác định lĩnh vực ưu tiên phải được thể hiện bằng nghị quyết của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, có lộ trình cụ thể và được rà soát định kỳ 03 năm một lần để điều chỉnh phù hợp với yêu cầu phát triển từng giai đoạn.

Thứ hai, thiết kế gói chính sách đặc thù theo từng nhóm đối tượng và từng lĩnh vực ưu tiên. Trong khuôn khổ pháp lý đã được mở tại khoản 4 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025, mỗi tỉnh cần thiết kế gói chính sách đặc thù vượt mức chung bao gồm mức phụ cấp ưu đãi đặc thù không giới hạn mức trần đối với chuyên gia cấp cao trong lĩnh vực ưu tiên; cơ chế thưởng giữ chân theo hợp đồng có thời hạn 03 đến 05 năm; chính sách hỗ trợ nhà ở, học phí cho con em và điều kiện làm việc theo yêu cầu chuyên môn đặc thù. Gói chính sách này phải được xây dựng trên cơ sở phân tích mức độ cạnh tranh nhân lực thực tế giữa khu vực công và khu vực tư tại địa phương bảo đảm đủ sức hấp dẫn trong bối cảnh vùng ĐNB có thị trường lao động tư nhân phát triển mạnh nhất cả nước.

Thứ ba, xây dựng cơ chế liên kết vùng trong thu hút và sử dụng NTN. Thực tiễn cho thấy NTN trong vùng ĐNB có xu hướng di chuyển liên đơn vị hành chính cao, đặc biệt sau sắp xếp đơn vị hành chính khi quy mô và độ phức tạp của mỗi đơn vị tăng lên, dẫn đến nguy cơ ba đơn vị hành chính cấp tỉnh trong vùng cạnh tranh không lành mạnh với nhau trong thu hút nhân tài, đồng thời phát sinh yêu cầu mới về điều phối nội bộ giữa các địa bàn cấu thành bên trong Thành phố Hồ Chí Minh siêu đô thị. Cần thiết lập đồng thời cơ chế điều phối hai cấp: (i) cấp vùng - phối hợp giữa ba đơn vị hành chính cấp tỉnh (Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Tây Ninh) về chia sẻ cơ sở dữ liệu NTN theo điểm b khoản 3 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, phối hợp tổ chức các chương trình tuyển dụng và giới thiệu chính sách chung của vùng, và thống nhất nguyên tắc không dùng chính sách ưu đãi để thu hút NTN đang công tác tại đơn vị khác trong vùng mà không có sự trao đổi, thỏa thuận; (ii) cấp nội bộ siêu đô thị - cơ chế điều phối giữa các địa bàn cấu thành Thành phố Hồ Chí Minh để tránh dịch chuyển nhân tài nội đô không hiệu quả và bảo đảm cân bằng nguồn nhân lực chất lượng cao giữa khu vực trung tâm, khu công nghiệp và khu ven biển.

4.2.3. Phân công chủ thể chịu trách nhiệm thực hiện các nhóm giải pháp

Các giải pháp được đề xuất tại mục 4.2.1 và 4.2.2 cần được gắn với chủ thể chịu trách nhiệm cụ thể để bảo đảm tính khả thi và kiểm soát được quá trình triển khai. Trên cơ sở phân cấp, phân quyền theo Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương và Luật Cán bộ, công chức năm 2025, có thể phân công trách nhiệm theo cấp như sau:

Cấp	Chủ thể	Vai trò chính	Mục liên quan
Trung ương	Chính phủ	Ban hành nghị định, quyết định phê duyệt đề án thí điểm, chương trình phối hợp liên ngành	4.2.1.1; cơ chế thí điểm tại 4.2.2.3
Trung ương	Bộ Nội vụ	Xây dựng thông tư hướng dẫn về Hội đồng tuyển chọn, tiêu chí đánh giá, cơ sở dữ liệu, phối hợp liên vùng	4.2.1.3; 4.2.1.4; 4.2.2.4
Trung ương	Bộ Tài chính	Phối hợp với Bộ Nội vụ xây dựng hướng dẫn ngân sách và Quỹ phát triển nhân tài	4.2.1.6 (phối hợp)
Trung ương	Bộ Công an; Bộ Ngoại giao; Ủy ban Nhà nước về NVN ở nước ngoài	Phối hợp về quốc tịch, cư trú cho kiều bào; vận hành cơ sở dữ liệu trí thức kiều bào	Nhóm giải pháp kiều bào tại 4.2.2.4 (phối hợp)
Cấp tỉnh	Hội đồng nhân dân cấp tỉnh	Ban hành nghị quyết đặc thù theo điểm b khoản 1 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP; phê chuẩn dự toán ngân sách; giám sát kết quả	4.2.2.5; phần ngân sách tại 4.2.1.6
Cấp tỉnh	Ủy ban nhân dân cấp tỉnh	Tổ chức thực hiện nghị quyết HĐND; phê duyệt đề án thí điểm cấp tỉnh; báo cáo kết quả định kỳ	4.2.2.1; 4.2.2.2; 4.2.2.3
Cấp tỉnh	Sở Nội vụ	Cơ quan thường trực; đầu mối tiếp nhận khiếu nại; vận hành cơ sở dữ liệu NTN; phối hợp liên ngành	4.2.1.5; phần quy trình tại 4.2.2.3
Cấp tỉnh	Sở Tài chính	Phối hợp bố trí ngân sách; vận hành Quỹ phát triển nhân tài cấp tỉnh	4.2.1.6 (phối hợp)
Cơ quan sử dụng	Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng trực tiếp NTN	Phát hiện, tiền cử, bố trí, sử dụng, đánh giá và giữ chân NTN theo quyền hạn được giao	4.1.3; 4.2.1.2; 4.2.1.3; 4.2.2.2

Việc phân công trên là khung nguyên tắc; trong quá trình cụ thể hóa thành đề án, Hội đồng nhân dân từng đơn vị hành chính cấp tỉnh trong vùng ĐNB cần quy định chi tiết về cơ quan chủ trì, cơ quan phối hợp, thời hạn hoàn thành và tiêu chí đánh giá cho từng nhiệm vụ cụ thể trong bối cảnh địa phương mình, bảo đảm nguyên tắc mỗi nhiệm vụ có một chủ thể chịu trách nhiệm chính để tránh chồng chéo và bỏ sót trách nhiệm.

Kết luận chương 4

Chương 4 đã luận giải có hệ thống quan điểm và đề xuất giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ trên cơ sở kết quả khảo sát thực trạng tại Chương 3 và khuôn khổ định hướng mới của Đảng, Nhà nước về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đột phá khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và cải cách chế độ công vụ.

Về quan điểm, luận án xác lập sáu quan điểm cơ bản có quan hệ chặt chẽ và bổ sung lẫn nhau: (i) gắn THPL về THPTDNTN với chiến lược phát triển kinh tế xã hội vùng ĐNB và yêu cầu hội nhập quốc tế; (ii) bảo đảm tính đồng bộ, liên tục và gắn với đặc thù vùng; (iii) lấy nâng cao năng lực tổ chức thực hiện và trách nhiệm của người đứng đầu làm khâu đột phá; (iv) bảo đảm công khai, minh bạch và kiểm soát quyền lực gắn với phân cấp, phân quyền hợp lý; (v) xây dựng văn hóa công vụ trọng dụng thực tài gắn với hoàn thiện môi trường thể chế; và (vi) tăng cường ứng dụng công nghệ, dữ liệu và phương thức quản trị hiện đại. Các quan điểm này vừa kế thừa định hướng chung của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ, vừa phản ánh đặc thù phát triển năng động, mức độ cạnh tranh nhân lực cao và yêu cầu liên kết vùng của ĐNB.

Về giải pháp, luận án đề xuất hai nhóm giải pháp có tính hệ thống. Nhóm giải pháp chung tập trung vào sáu hướng: hoàn thiện pháp luật về THPTDNTN; đổi mới tư duy và phương pháp phổ biến, tuyên truyền pháp luật; hoàn thiện tổ chức và nâng cao năng lực chủ thể thực hiện; kiểm soát, giám sát và đánh giá hiệu quả thực hiện; nâng cao nhận thức pháp lý và năng lực sử dụng quyền của chính NTN; bảo đảm nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và điều kiện làm việc. Nhóm giải pháp cụ thể đối với vùng ĐNB tập trung vào năm hướng: đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực; xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài; thiết lập quy trình thực hiện, nhân rộng mô hình hiệu quả và kiểm soát các khâu trọng điểm; tiếp

thu kinh nghiệm quốc tế và liên kết vùng; xây dựng cơ chế, chính sách nhân tài đặc thù theo từng tỉnh trong vùng. Hai nhóm giải pháp này có quan hệ bổ trợ, trong đó nhóm giải pháp chung tạo nền tảng pháp lý thể chế thống nhất, còn nhóm giải pháp cụ thể bảo đảm tính thích ứng với điều kiện riêng của từng địa phương trong vùng.

Các quan điểm và giải pháp nêu trên cần được triển khai đồng bộ, có lộ trình và phân định rõ trách nhiệm giữa Trung ương với các tỉnh trong vùng, giữa cấp ủy với chính quyền, giữa cơ quan tham mưu với người đứng đầu. Đồng thời, hiệu quả THPL về THPTDNTN không chỉ phụ thuộc vào chất lượng văn bản pháp luật mà còn phụ thuộc quyết định vào năng lực tổ chức thực hiện, mức độ cam kết chính trị của người đứng đầu, tính minh bạch của quy trình và sự hấp dẫn thực chất của môi trường làm việc trong khu vực công. Việc hiện thực hóa đầy đủ các quan điểm và giải pháp đề xuất tại Chương 4 sẽ góp phần khắc phục những hạn chế đã được nhận diện tại Chương 3, tạo bước chuyển biến căn bản trong thu hút và trọng dụng NTN phục vụ mục tiêu phát triển nhanh, bền vững vùng ĐNB trong giai đoạn mới.

KẾT LUẬN

Vùng Đông Nam Bộ là không gian phát triển có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng, nơi hội tụ tốc độ đô thị hóa cao, nhu cầu quản trị hiện đại lớn và sức ép cạnh tranh nhân lực chất lượng cao rất gay gắt. Trong bối cảnh đó, THPTDNTN trong hoạt động công vụ không còn là một lựa chọn mang tính phong trào, mà là yêu cầu thực chất để nâng cao năng lực quản trị địa phương, bảo đảm bộ máy vận hành hiệu lực, hiệu quả và đáp ứng mục tiêu xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Tuy nhiên, hiệu quả không chỉ phụ thuộc vào việc ban hành chính sách, mà phụ thuộc quyết định vào việc THPT về THPTDNTN một cách đồng bộ, có trách nhiệm, gắn với cơ chế kiểm soát quyền lực rõ ràng.

Trên cơ sở làm sáng tỏ cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng THPT về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, luận án đề xuất các quan điểm và giải pháp khả thi nhằm bảo đảm THPT trong thời gian tới. Với định hướng đó, luận án đã tập trung giải quyết các nhiệm vụ trọng tâm: tổng quan tình hình nghiên cứu và xác định khoảng trống học thuật; hệ thống hóa và làm rõ nội hàm lý luận của THPT trong lĩnh vực THPTDNTN; khảo sát, phân tích thực trạng và nguyên nhân của các ưu điểm, hạn chế; từ đó xây dựng quan điểm và đề xuất giải pháp bảo đảm THPT phù hợp đặc thù vùng.

Về phương diện lý luận, trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về cán bộ và về NTN, kế thừa các thành tựu nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan đến đề tài, luận án đã hệ thống hóa và làm sáng tỏ các vấn đề lý luận cơ bản về THPT về THPTDNTN trong hoạt động công vụ. Các khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung pháp luật, hình thức THPT và các điều kiện bảo đảm THPT đã được phân tích sâu sắc, tạo cơ sở khoa học vững chắc cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp. Luận án cũng nghiên cứu kinh nghiệm THPT về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở Nhật Bản, Singapore, Trung Quốc và Pháp, từ đó rút ra các giá trị tham khảo có hệ thống cho Việt Nam theo hai nhóm bài học về thu hút và trọng dụng NTN.

Về phương diện thực tiễn, luận án đã khảo sát và đánh giá có hệ thống bối cảnh tự nhiên, kinh tế, văn hóa, xã hội tác động tới THPTDNTN; phân tích ưu điểm và hạn chế của hệ thống pháp luật liên quan; đồng thời tập trung nhận diện thực trạng THPT ở

các địa phương vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, bên cạnh những chuyển động tích cực, hiệu quả THPL còn chưa đồng đều giữa các địa phương và chưa tương xứng với sức ép cạnh tranh nhân lực chất lượng cao trong vùng. Hạn chế xuất hiện ở cả bốn hình thức THPL; trong đó đáng chú ý nhất là ở khâu chấp hành pháp luật khi một số chủ thể có thẩm quyền chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ theo quy định, dẫn đến tình trạng có quy định, có chính sách nhưng thiếu lực thi hành, có cơ chế nhưng thiếu kỷ luật công vụ. Nguyên nhân khách quan gồm khung pháp luật phân tán, cơ chế tiền lương và ngân sách cứng nhắc, thị trường lao động cạnh tranh gay gắt. Nguyên nhân chủ quan gồm: sự thiếu thống nhất trong nhận thức và hành động của một số cấp ủy, chính quyền; nguồn lực tài chính còn hạn hẹp; cơ chế, chính sách còn nhiều ràng buộc, thiếu linh hoạt; và văn hóa công vụ chưa thực sự chuyên nghiệp, hiện đại. Trong đó, nguyên nhân chủ quan giữ vai trò quyết định, bởi nó chi phối mức độ chủ động, sáng tạo và trách nhiệm của chủ thể thực thi.

Về quan điểm và giải pháp, trên cơ sở lý luận và thực tiễn, luận án xác lập sáu quan điểm định hướng: THPL về THPTDNTN phải đặt trong tổng thể chiến lược phát triển kinh tế xã hội vùng Đông Nam Bộ và yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; phải được tiến hành đồng bộ, liên tục trong toàn bộ chu trình quan hệ công vụ; phải đặt trọng tâm vào nâng cao năng lực tổ chức thực hiện và trách nhiệm pháp lý của người đứng đầu; phải bảo đảm tính công bằng, minh bạch và kiểm soát quyền lực, đồng thời phát huy tính chủ động của chính quyền địa phương trong khuôn khổ phân cấp, phân quyền; phải gắn với xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài và môi trường thể chế tương thích; và phải tăng cường ứng dụng công nghệ, dữ liệu và phương thức quản trị hiện đại trong thực hiện pháp luật.

Từ các quan điểm đó, luận án đề xuất hệ thống giải pháp được tổ chức thành hai nhóm có quan hệ gắn kết, bổ sung cho nhau, kèm theo việc phân công chủ thể chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện. Nhóm giải pháp chung gồm hoàn thiện pháp luật theo hướng sửa đổi các quy định hiện hành chưa phù hợp, bổ sung các quy định còn thiếu, đặc biệt là điều khoản về hành vi bị cấm và chế tài xử lý vi phạm hiện còn thiếu trong khung pháp luật hiện hành; đổi mới tư duy nhận thức gắn với trách nhiệm pháp lý bắt buộc của người đứng đầu; bảo đảm nguồn lực tài chính và kiện toàn bộ máy tổ chức; và xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng THPL có tính ràng buộc, có khả năng

tự điều chỉnh liên tục dựa trên bằng chứng thực tiễn. Nhóm giải pháp cụ thể đặc thù vùng Đông Nam Bộ gồm: đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực; xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài; thiết lập quy trình thực hiện, nhân rộng mô hình hiệu quả và kiểm soát các khâu trọng điểm; tiếp thu kinh nghiệm quốc tế có chọn lọc gắn với liên kết vùng; và xây dựng cơ chế, chính sách nhân tài đặc thù theo từng tỉnh trong vùng. Trên cơ sở đó, luận án phân công rõ chủ thể chịu trách nhiệm thực hiện từng nhóm giải pháp nhằm bảo đảm tính khả thi và đồng bộ trong tổ chức thực hiện.

Kết quả nghiên cứu của luận án không chỉ góp phần làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn về THPL trong lĩnh vực này, mà còn cung cấp luận cứ khoa học để các cơ quan nhà nước có thẩm quyền tham khảo trong hoạch định chính sách và tổ chức THPL, qua đó góp phần xây dựng nền công vụ Việt Nam chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ
CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Hương Quế (2019), “Bước đầu nghiên cứu, tìm hiểu về chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng ở Việt Nam”, *Tạp chí Dạy và học ngày nay*, số kỳ 2, tr.73-75.
2. Nguyễn Hương Quế (2024), “Thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng khu vực công tại Thành phố Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 342, tr.88-91.
3. Nguyễn Hương Quế (2024), “Thu hút người có tài năng tại tỉnh Bình Dương - thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 344, tr.109-112.
4. Nguyễn Hương Quế (2025), “Nâng cao hiệu quả thu hút người có tài năng tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 348, tr.109-112.
5. Nguyễn Hương Quế (2025), “Hoàn thiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 355, tr.35-39.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO*** Tài liệu trong nước**

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX (2016), *Văn kiện hội nghị lần thứ sáu*, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá VIII, *Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18/6/1997 về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hà Nội.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá X, *Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín*, Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XII, *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 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*, Hà Nội.
5. Ban Thi đua Khen thưởng Trung ương (2022), *Báo cáo tổng kết công tác thi đua, khen thưởng năm 2021-2022*, Hà Nội.
6. Ban Tổ chức Tỉnh uỷ (2021), *Báo cáo Tình hình triển khai, thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*, BRVT.
7. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết 24-NQ/TW năm 2022 ngày 7/10/2022 về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
8. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam Văn phòng Trung ương Đảng*, Hà Nội, 2022.
9. Bộ Chính trị (2024), *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*, Hà Nội.
10. Bộ Chính trị (2025), *Kết luận số 205-KL/TW ngày 07/11/2025 về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ*, Hà Nội.
11. Bộ Chính trị (2025), *Nghị quyết 66 -NQ/TW ngày 30/4/2025 về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới*, Hà Nội.

12. Bộ Giáo dục và đào tạo (2023), *Báo cáo tình hình phát triển giáo dục khu vực Đông Nam Bộ giai đoạn 2011-2022*, Hà Nội.
13. Bộ Kế hoạch và đầu tư (2022), *Báo cáo quy hoạch vùng Đông Nam Bộ giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến 2050*, Hà Nội.
14. Bùi Thị Ngọc Mai (2022), “*Xây dựng nền công vụ thực tài*”, tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2022/08/26/xay-dung-nen-cong-vu-thuc-tai/>, truy cập ngày 26/8/2022.
15. Cao Văn Thống, Đỗ Xuân Tuất (2015), *Chiến lược phát triển nhân tài của Việt Nam hiện nay*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
16. Chính phủ (2003), *Nghị định 116/2003/NĐ-CP về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước*, Hà Nội.
17. Chính phủ (2003), *Nghị định 117/2003/NĐ-CP về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước*, Hà Nội.
18. Chính phủ (2004), *Nghị định 204/2004/NĐ-CP về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang*, Hà Nội.
19. Chính phủ (2014), *Nghị định 40/2014/NĐ-CP quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ*, Hà Nội.
20. Chính phủ (2014), *Nghị định 87/2014/NĐ-CP về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam*, Hà Nội.
21. Chính phủ (2017), *Nghị định 140/2017/NĐ-CP về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*, Hà Nội.
22. Chính phủ (2020), *Nghị định 138/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*, Hà Nội.
23. Chính phủ (2024), *Nghị định số 179/2024/NĐ-CP của Chính phủ: 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*, Hà Nội.
24. Chính phủ (2025), *Nghị định 170/2025/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*, Hà Nội.
25. Chính phủ (2025), *Nghị định 171/2025/NĐ-CP quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức*, Hà Nội.

26. Chính phủ (2025), *Nghị định 173/2025/NĐ-CP về hợp đồng thực hiện nhiệm vụ của công chức*, Hà Nội.
27. Chính phủ (2025), *Nghị định số 231/2025/NĐ-CP của Chính phủ: Quy định về tuyển chọn, sử dụng Tổng công trình sư, Kiến trúc sư trưởng về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*, Hà Nội.
28. Chính phủ (2025), *Nghị định số 249/2025/NĐ-CP của Chính phủ Quy định cơ chế, chính sách thu hút chuyên gia khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số và Nghị định 263/2025/NĐ-CP hướng dẫn Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo về cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập, nhân lực, nhân tài và giải thưởng trong lĩnh vực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo*, Hà Nội.
29. Chính phủ (2025), *Nghị định 363/2025/ NĐ-CP của Chính phủ Quy định chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đối với Quân đội nhân dân Việt Nam*, Hà Nội.
30. Chủ tịch UBND (2014), *Quyết định số 5715/QĐ-UBND ngày 21/11/2014 thí điểm thuê chuyên gia vào làm việc tại 4 đơn vị thí điểm: Ban Quản lý Khu Công nghệ cao, Ban Quản lý Khu Nông nghiệp Công nghệ cao; Viện Khoa học và Công nghệ tính toán thuộc Sở Khoa học và Công nghệ và Trung, TP HCM, 2014.*
31. Chủ tịch UBND (2021), *Quyết định 3314/QĐ-UBND ngày 14 tháng 9 năm 2021 phê duyệt kết quả thu hút 05 chuyên gia, nhà khoa học cho Ban quản lý khu công nghệ cao thành phố, TP HCM.*
32. Chủ tịch UBND TP. Hồ Chí Minh (2024), *Quyết định số 1383/QĐ-UBND ngày 25/4/2024 ban hành Kế hoạch Triển khai thực hiện 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.*
33. Công Tây (2024), *Phân tích ma trận SWOT vùng Đông Nam Bộ về nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số*, Tạp chí điện tử Chính trị và phát triển, truy cập ngày 06/09/2024 từ <https://chinhtrivaphattrien.vn/phan-tich-ma-tran-swot-vung-dong-nam-bo-ve-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-c>.
34. Đại học Luật Hà Nội (2009), *Giáo trình lý luận chung về nhà nước và pháp luật*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội, tr.409.
35. Đại học quốc gia Hà Nội, Khoa Luật (2006), *Giáo trình Lý luận chung Nhà nước và pháp luật*, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr.369.

36. Đại hội Đại biểu toàn quốc (2021), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, t.I, tr.45.
37. Đặng Tiểu Bình (1995), *Đặng Tiểu Bình văn tuyển*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tập 3, tr.35, tr.40, tr.7.
38. Đào Thị Lanh (2020), *Xây dựng chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam*, Đề tài cấp Bộ, Bộ Nội vụ, Hà Nội.
39. Đinh Ngọc Giang (chủ nhiệm) (2014), *Thu hút và sử dụng nhân tài ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng trong giai đoạn hiện nay*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
40. Đinh Quỳnh Mây (2024), “*Bà Rịa - Vũng Tàu: Những thành quả đáng ghi nhận trong công tác phổ biến, giáo dục pháp luật 06 tháng đầu năm 2024*”, <https://pbgdpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/pages/hoat-dong-pgbdpldp.aspx?ItemID=3820> ngày 24 tháng 7.
41. Đinh Dũng Sỹ (2021), “*Đổi mới tư duy trong trọng dụng, thu hút nhân tài*”, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 16, tr.35-43.
42. Đinh Tấn Phong (2), “*Thu hút nhân lực chất lượng cao trong khu vực công: Thực trạng pháp luật và kiến nghị hoàn thiện*, tạp chí Luật sư Việt Nam điện tử”, ngày 02/5/2024.
43. Đỗ Như (2023), “*Vì sao Đông Nam Bộ được xếp vào vùng có tỷ lệ dân số vàng*”, báo VnEconomy, truy cập từ <https://vneconomy.vn/vi-sao-dong-nam-bo-duoc-xep-vaovung-co-ty-le-dan-so-vang.htm> ngày 15/04/2023.
44. “*Đô thị là động lực phát triển kinh tế - xã hội vùng Đông Nam Bộ*” (2022), báo Thanh tra điện tử, <https://thanhtra.com.vn/kinh-te/dau-tu/do-thi-la-dong-luc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-vung-dong-nam-bo-203466.html>.
45. Đức Vượng (2013), *Một số vấn đề về trí thức và nhân tài*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
46. Duy Khương (2025), “*Nguồn nhân lực chất lượng cao - “nút thắt” phát triển của Đông Nam Bộ*”, truy cập ngày 09/04/2025 từ <https://baophapluat.vn/nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-nut-that-phat-trien-cua-dong-nam-bo-post544788.html>.
47. Hồ Chí Minh (2011), *Hồ Chí Minh toàn tập*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật, tập 11, tr.11, Hà Nội.

48. Hoàng Phê (1997), Từ điển Tiếng Việt, NXB Đà Nẵng, 1997, tr.294. tr.1004, tr.1345.
49. Hoàng Thùy (2017), “9 địa phương bổ nhiệm 58 người nhà không đúng quy định”, truy cập từ <https://vnexpress.net/9-dia-phuong-bo-nhiem-58-nguoi-nha-khong-dung-quy-dinh-3588491.html>.
50. Hồ Chí Minh (2011), *Hồ Chí Minh toàn tập*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tập 4, tr 114.
51. Học viện Hành chính quốc gia (1991), *Máy vấn đề về công vụ và công chức nước Cộng hòa Pháp*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
52. Học viện Hành chính quốc gia (2024), *Báo cáo cải cách công vụ và chính sách nhân tài vùng Đông Nam Bộ*, Hà Nội.
53. Hội đồng nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, *Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND ngày 07/12/2018 về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực TP. Hồ Chí Minh có nhu cầu thu hút giai đoạn 2018 - 2022*.
54. Hội đồng nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, *Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND ngày 6-12-2023 của Hội đồng nhân dân TP. Hồ Chí Minh về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực TP. Hồ Chí Minh có nhu cầu thu hút.*,
55. Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương, *Nghị quyết 05/2019/NQ-HĐND ngày 31 tháng 7 năm 2019 quy định về chính sách thu hút, chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương*.
56. Hứa Chính Vĩ (2025), “*Tư tưởng giáo dục, khoa học công nghệ và nhân tài thúc đẩy hiện đại hóa xã hội chủ nghĩa của Đặng Tiểu Bình*”, Tạp chí nghiên cứu triết học tập 19, số 2, tr.39-45.
57. Lê Thị Ngọc Hoa (2025), *Thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ.
58. Lương Thanh Cường (2015), *Hoàn thiện chế định pháp luật về công vụ, công chức ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ.
59. Ngô Đức Mạnh và cộng sự, *Improving public administration in a competitive world - Cải thiện hành chính công trong thế giới cạnh tranh*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

60. Ngô Sĩ Trung (2014), *Chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính Nhà nước cấp tỉnh của Thành phố Đà Nẵng*, Luận văn Thạc sĩ.
61. Ngô Thành Can (2018), *Công vụ và quản lý thực thi công vụ*, NXB CTQG Sự Thật, Hà Nội.
62. Ngô Văn Trân (2023), “*Xu hướng quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công đáp ứng quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả*”, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 12/09/2023, truy cập từ: <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/09/12/xu-huong-quan-ly-nguon-nhan-luc-trong-khu-vuc-cong-dap-ung-quan-tri-quoc-gia-theo-huong-hien-dai-hieu-qua/>
63. Nguyễn Trọng Điều (2007), *Về chế độ công vụ Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
64. Nguyễn Bá Chiến, Đoàn Văn Tinh (2021), “*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 tháng 8/2021.
65. Nguyễn Bá Chiến, Nguyễn Văn Tạo (2024), “*Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công hiện nay*”, tạp chí Cộng sản điện tử ngày 22 tháng 10, truy cập từ https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/doi-moi-tu.
66. Nguyễn Bá Chiến, Trần Thị Diệu Oanh (2023), “*Hoàn thiện pháp luật về phát triển nguồn nhân lực và chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay*”, Tạp chí tổ chức nhà nước điện tử, ngày 20 tháng 11.
67. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài - Chấn hưng đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
68. Nguyễn Hoàng Hiên (chủ nhiệm) (2010-2023), *Đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Nội vụ (Viện Khoa học tổ chức nhà nước).
69. Nguyễn Minh Đoan, Nguyễn Minh Đức (2019), *Thực hiện, áp dụng và giải thích pháp luật ở Việt Nam*, HN. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.
70. Nguyễn Minh Nhựt (2022), “*Thực trạng chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực Thành phố Hồ Chí Minh có nhu cầu thu hút giai đoạn 2018 - 2022 và định hướng thời gian tới*”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng

- đặc biệt của Thành phố trong thời gian qua và định hướng trong thời gian tới”, Tp Hồ Chí Minh, tr71,72, 74.
71. Nguyễn Ngọc Phú (chủ nhiệm) (2010), Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới, Đề tài cấp Nhà nước mã số KX.02.24/06-10, thuộc Chương trình khoa học và công nghệ trọng điểm cấp Nhà nước KX.02/06-10 “Quản lý phát triển xã hội trong tiến trình đổi mới ở Việt Nam”, Hà Nội.
 72. Nguyễn Quỳnh Trang (2021), “*Thu hút nhân tài trong khu vực công theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII*”, tạp chí Nghiên cứu lập pháp, tập 23, p. tr.18 - 22,.
 73. Nguyễn Sĩ Dũng (2021), “*Thu hút và trọng dụng người tài cho hành chính - công vụ*”, Báo Nhân Dân điện tử, ngày 23/11/2021. Truy cập từ: <https://nhandan.vn/thu-hut-trong-dung-nguoi-tai-cho-hanh-chinh-cong-vu-post675383.html>
 74. Nguyễn Thế Tâm (2015), *Pháp luật về nhân tài ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ luật học.
 75. Nguyễn Thị Hồng Hải (2018), *Quản lý nguồn nhân lực khu vực công dựa trên năng lực - lý luận và thực tiễn*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Bộ Nội vụ, Hà Nội.
 76. Nguyễn Thị Hồng Hải, Nguyễn Thị Thanh Thủy (Đồng chủ biên) (2015), *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công - Lý luận và kinh nghiệm một số nước*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
 77. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2024), *Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công*, Tạp chí điện tử Lý luận Chính trị, truy cập từ <https://lyluanchinhtri.vn/thanh-pho-ho-chi-minh-thuc-hien-chinh-sach-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-trong-khu-vuc-cong-6557.html> ngày 17/11/2024.
 78. Nguyễn Thị Thu Hòa (2024), *Thu hút, trọng dụng nhân tài thúc đẩy quản trị nhà nước tại TP. Hồ Chí Minh*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 17/06/2024, truy cập từ: <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/06/17/thu-hut-trong-dung-nhan-tai-thuc-day-quan-tri-nha-nuoc-tai-tp-ho-chi-minh/>
 79. Nguyễn Thị Tuyết Mai (Chủ biên) (2022), *Những vấn đề cơ bản về nhà nước và pháp luật*, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội, tr.180.

80. Nguyễn Thúy Vân (2018), *Hoàn thiện quy định về báo cáo thống kê tuổi cán bộ, công chức, viên chức*. Tạp chí Tổ chức Nhà nước và lao động điện tử, truy cập từ <https://tcnn.vn/news/detail/40958/Hoan-thien-quy-dinh-ve-bao-cao-thong-ke-tuoi-can-bo-cong-chuc-vien-chuc.html> ngày 02/09/2018
81. Nguyễn Võ Anh (2024). “*Chế độ quan lại thời kỳ phong kiến-kinh nghiệm gợi mở chính sách trọng dụng nhân tài trong khu vực công hiện nay.*”, Quản lý nhà nước 343, tr.24-28.
82. Nhân Nhân (2024), *Đồng Nai thực hiện toàn diện công tác phổ biến, giáo dục pháp luật*, Cổng thông tin điện tử tỉnh Đồng Nai, truy cập từ <https://dongnai.gov.vn/vi/news/tin-hoat-dong-linh-vuc-nganh/dong-nai-thuc-hien-toan-dien-cong-tac-pho-bien-giao-duc-phap-luat-48167.html> ngày 28/10/2024.
83. Nhị Lê (2022), *Cơ chế và hệ thống chế phát hiện, thu hút, tuyển chọn và trọng dụng nhân tài lãnh đạo, quản lý*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, tập số 4.
84. Nhiêm Ngạn Thân (2015), “*Phát hiện và sử dụng nhân tài*”, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
85. Phạm Đình Lương (2019), *Xây dựng và thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ, Học viện Chính trị, Hà Nội.
86. Phạm Hồng Thái (2004), *Công vụ, công chức*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
87. Phạm Hồng Thái (2006), *Bàn về việc hoàn thiện thể chế công vụ và xây dựng khung của Luật Công vụ Việt Nam*, Tạp chí quản lý nhà nước, số 8 năm 2006.
88. Phạm Hồng Thái, Đinh Văn Mậu (2009), *Giáo trình Luật Hành chính Việt Nam*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
89. Phạm Hồng Tung (2008), *Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
90. Phạm Huyền Trang (2015), *Quy trình tổ chức thi tuyển công chức của Nhật Bản*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước điện tử, ngày 13/11/2015, truy cập từ: <https://tcnn.vn/news/detail/34685/Quy-trinh-to-chuc-thi-tuyen-cong-chuc-cua-Nhat-Ban.html>.
91. Phạm Thành Nhân (2025), *Tăng cường quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ hiện nay*, tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông, ngày 19/9/2025. Truy cập từ <https://lyluanchinhtri.vatruyenthong.vn/tang-cuong-quan-ly-cong-chuc-co-quan-chuyen-mon-thuoc-uy-ban-nhan-dan-tinh-o-dong-nam-bo-hien-nay-p29361.html>.

92. Phạm Thu Ngân (2024), *Thành phố Hồ Chí Minh tuyển được 3 viên chức từ nguồn sinh viên xuất sắc sau 5 năm*, báo Thanh niên điện tử ngày 18/1/2024, truy cập từ <https://thanhnien.vn/tpHCM-tuyen-duoc-3-vien-chuc-tu-nguon-sinh-vien-xuat-sac-sau-5-nam-185240118104002108.htm>.
93. Phước Tuấn (2023), *Bình Dương đề nghị các cơ sở y tế không nhận 6 bác sĩ*, báo Vnexpress ngày 3/3/2023, truy cập từ <https://vnexpress.net/binh-duong-de-nghi-cac-co-so-y-te-khong-nhan-6-bac-si-4576782.html>.
94. Sở Nội vụ tỉnh BRVT (2025), *Công văn 433/UBND-SNV ngày 13/01/2025 của UBND tỉnh về triển khai Nghị định 179/2024/NĐ-CP chỉ đạo các sở, ngành, địa phương tổ chức thực hiện*.
95. Tạ Ngọc Hải (2013), *Hoàn thiện pháp luật công chức, công vụ đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
96. Tây Ninh: Đào tạo và thu hút nhân tài lĩnh vực công (2022), <https://tienphong.vn/tay-ninh-dao-tao-va-thu-hut-nhan-tai-linh-vuc-cong-post1489145.tpo>.
97. Thẩm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (2008), *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài - kén chọn trăm năm chấn hưng đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
98. Thân Nhân Trung (2013), *Hiền tài là nguyên khí quốc gia*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
99. Thang Văn Phúc (2005), *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân, vì dân*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước.
100. Thanh Tuấn (2019), *Kinh nghiệm thu hút, trọng dụng nhân tài của một số nước - Bài học tham khảo cho Việt Nam, Tài liệu Hội thảo khoa học “Chiến lược thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công*, Hà Nội.
101. *Thủ tướng yêu cầu kiểm tra việc bổ nhiệm “người nhà” tại 9 địa phương* (2018), <https://vov.vn/chinh-tri/thu-tuong-yeu-cau-kiem-tra-viec-bo-nhiem-nguoi-nha-tai-9-dia-phuong-735299.vov>.
102. Cục Thống kê (2025), *Số liệu kinh tế - xã hội các vùng kinh tế trọng điểm giai đoạn 2010-2024*, Nxb Kinh tế- Tài chính, Hà Nội.
103. Trần Văn Ngợi (2015), *Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Học viện Hành chính quốc gia, 2015.

104. Trần Văn Ngợi (2017), *Cơ sở khoa học xây dựng cơ chế chính sách trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ*, Đề tài cấp Bộ, Bộ Nội vụ, Hà Nội.
105. Trương Đức Thuận (2024), *Phát triển nguồn nhân lực khu vực công ở vùng Đông Nam Bộ trong bối cảnh mới*, tạp chí Công sản điện tử ngày 29/5/2024 truy cập từ <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/927602/phat-trien-nguon-nhan-luc-khu-vuc-cong--o-vung-dong-nam-bo-trong-boi-can-h-moi.aspx>.
106. Trương Hồ Hải, Âu Thị Tâm Minh (2023), *Hoàn thiện pháp luật cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm đồng bộ, thống nhất, liên thông với quy định của Đảng về công tác cán bộ*, tạp chí Quản lý nhà nước số 4.
107. Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng (2005), *Quyết định 93/2005/QĐ-UB Ban hành Quy định về một số chính sách khuyến khích đầu tư trong nước trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*.
108. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2018), *Báo cáo sơ kết Đề án đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài bằng ngân sách TP. Hồ Chí Minh*
109. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2019), *Quyết định số 17/2019/QĐ-UBND ngày 04/7/2019 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 TP. Hồ Chí Minh có nhu cầu giai đoạn 2019 - 2022.*, TP HCM, 2019.
110. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2019), *Quyết định số 4567/QĐ-UBND và Quyết định số 4568/QĐ-UBND ngày 22/10/2019 thành lập Hội đồng và ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Hội đồng khoa học tư vấn thực hiện chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt*.
111. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2020), *Quyết định số 1259/QĐ-UBND và Quyết định số 1260/QĐ-UBND ngày 10/4/2020 về thành lập Hội đồng và ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Hội đồng thu hút, tuyển chọn tài năng đặc biệt cho lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao*
112. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2022), *Một số kết quả về xây dựng và thực hiện chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt của Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua và một số định hướng, nhiệm vụ thời gian tới*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt của Thành phố trong thời gian qua và định hướng trong thời gian tới, Sở Nội vụ và Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh, tr.6.

113. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương (2023), *Báo cáo tình hình và kết quả triển khai thực hiện các chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương, ngày 11 tháng 4 năm 2023.*
114. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương (2024), *Kế hoạch số 3745/KH-UBND ngày 16/7/2024 để cụ thể hóa thực hiện Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài (Quyết định 899/QĐ-TTg)*
115. Văn Tất Thu (2012), Chính sách đãi ngộ, khen thưởng, trọng dụng và tôn vinh các cán bộ khoa học xã hội, Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu nhiệm vụ khoa học cấp Nhà nước (Mã số 05-928), Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ, Hà Nội.
116. Viện Ngôn ngữ học (2022), Từ điển Tiếng Việt (2022, NXB Hồng Đức, tr.581, tr.900; tr.1118

*** Tài liệu nước ngoài**

117. A.M. và cộng sự (2017), “Talent management: a systematic review and future prospects,” *European J. International Management*, tập 11, số 1, tr.86- 128.
118. Ananthan, S. S. D., Norhisham, S., & Abdul Rasid, S. Z. (2019), *The development of talent management in Malaysian public sector: A comprehensive review*, *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 242-253. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.18](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.18)[3]
119. Bareš, J. (2025, November 18), *Meritocracy in government leadership: Example of Singapore*, Intelligence Strategy, truy cập từ <https://www.intelligencestrategy.org/blog-posts/meritocracy-in-government-leadership-example-of-singapore-ee4ee>
120. C. Tansley (2011), *What do we mean by the term “talent” in talent management?*, *Industrial and Commercial Training*, tập 43, số 5, p. 266-274.
121. Cambridge University Press. (n.d.), Compliance, In Cambridge Dictionary. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/compliance>
122. Collings, D. G, & Mellahi, K. (2009), *Strategic talent management: A review and research agenda*, *Human Resource Management Review*, kỳ 19, số 4, 304-313.
123. Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2003), *The new public service: Serving, not steering*, Armonk, NY: M. E. Sharpe.

124. Desker, T. (2015), *Meritocracy: Time for an update?*, ETHOS, Issue 14, Civil Service College Singapore, truy cập từ <https://knowledge.csc.gov.sg/ethos-issue-14/meritocracy-time-for-an-update/>
125. Dries, N, & Pepermans, R. (2007), *Using emotional intelligence to identify high potential: A metacompetency perspective*, Leadership & Organization Development Journal, 28(8), 749-770. <https://doi.org/10.1108/01437730710835470>
126. Institut national du service public. (n.d.), *Concours: recruitment and competition routes (concours d'entrée)*, Truy cập từ <https://www.insp.gouv.fr/concours>
127. Koh, T. H. (2010), *Corruption control in Singapore*, In Resource Material Series No. 83 (pp. 123-131), United Nations Asia and Far East Institute (UNAFEI), https://unafei.or.jp/publications/pdf/RS_No83/No83_17VE_Koh1.pdf
128. Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Alali, M. K. (2023). *Talent management and performance in the public sector: The role of organisational and line managerial support for development*, The International Journal of Human Resource Management, 34(9), 1782-1807. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2032265>
129. Kuan Heong Woo (2015), *Recruitment practices in the Malaysian public sector: Innovations or political responses?*, Journal of Public Affairs Education, 21(2), 229-246.
130. Kuptsch, C. & Pang, E. F. (chủ biên) (2006), *Competing for Global Talent*, Viện Nghiên cứu Lao động Quốc tế, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Geneva.
131. Lee, Celia, & Rezaei, Shahamak. (2019), *Talent management strategies in the public sector: A review of talent management schemes in Southeast Asia*, In Y. Liu (Ed.), Research Handbook of International Talent Management (pp. 364-395), Cheltenham, Edward Elgar Publishing, UK.
132. Lee, K. Y. (1966), *Speech on education & meritocracy*, Government of Singapore.
133. Mahmoud Kaleem (2019), *The influence of talent management on performance of employee in public sector institutions of the UAE*, International Journal of Human Resource Studies, 8(2), 8-23. Canadian Center of Science and Education.
134. Ministry of Manpower Singapore (2024). *Foreign workforce numbers 2024*, Government of Singapore.

135. National Personnel Authority (NPA). (n.d.), *Annual report*, National Personnel Authority, Japan.
136. National Personnel Authority, (2025), *Public personnel administration advanced by the National Personnel Authority: Fiscal year 2025*, Japan: National Personnel Authority, Tokyo.
137. OECD (2021), *Fostering talent for innovation and inclusive growth*, Paris: OECD Publishing.
138. OECD (2023), *Public Governance Reviews: France*, Paris: OECD Publishing.
139. OECD (2025), *Education at a Glance 2025: Germany Country Note*, Paris: OECD Publishing.
140. Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990), *The motivational bases of public service*, *Public Administration Review*, 50(3), 367-373. <https://doi.org/10.1111/1540-6210.00322>
141. Petersone, M, Ketners, K, & Krastiņš, A. V. (2014), *Talent management in public administration institutions: The case of Latvian customs*, In Proceedings of the 8th International Scientific Conference “Business and Management 2014” (Lithuania).
142. Poocharoen, O. & Lee, C. (2013), *Talent management in the public sector: A comparative study of Singapore, Malaysia and Thailand*. Singapore: Lee Kuan Yew School of Public Policy, National University of Singapore, 15(8), 1185-1207. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.816525>
143. Portulans Institute. (2025). Global Talent Competitiveness Index 2025. https://portulansinstitute.org/wpcontent/uploads/2025/11/GTCI_2025_report.pdf
144. Public Service Commission Singapore (2023), *Annual Report 2023: Integrity · Impartiality · Meritocracy*, PSC Singapore, Singapore
145. *Public Service Commission*. (n.d.), *PSC scholarships*, Government of Singapore, truy cập từ <https://www.psc.gov.sg/scholarships/undergraduate-scholarships/psc-scholarships>
146. Public Service Division. (n.d.), *Public Service leadership careers*. Government of Singapore, truy cập từ <https://www.psd.gov.sg/leadership/public-service-leadership-careers/>
147. Quah, J. S. T. (2018), *Why Singapore works: Five secrets of Singapore's success*, *Public Administration and Policy*, 21(1), 5-21.

148. Silzer, R. and Church, A. H (2009), *The Pearls and Perils of Identifying Potential*, Industrial and Organizational Psycholog, tập 2, số 4, p. 377-412.
149. Terry Bickham (Ed.) (2025), *Quản trị nhân tài - The ATD Talent Management Handbook (Lê Hồng Vân, Trans.)*, Nhà xuất bản Tổng Hợp TP.HCM, Thành phố Hồ Chí Minh.
150. UNESCO (2020), *Global Education Monitoring Report*, Paris.
151. UNPAN (2019), “*Public service delivery: Principles and practice*”, United Nations Department of Economic and Social Affairs, New York.
152. World bank (2024), *Government expenditure on education (% of government expenditure)*, World Bank Open Data.
153. Yi, T. H. (2024, March 4), *Salary threshold for new Employment Pass applicants to be raised to \$5,600 from 2025*, The Straits Times, truy cập từ <https://www.straitstimes.com/singapore/politics/salary-threshold-for-new-employment-pass-applicants-to-be-raised-to-5600-from-2025>

PHỤ LỤC**Phụ lục 1**

**Các văn bản do cấp ủy, chính quyền các tỉnh Đông Nam Bộ ban hành
nhằm tổ chức thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng NTN
trong hoạt động công vụ**

Chủ thể	Tỉnh / Thành phố	Năm	Loại văn bản	Số hiệu / Trích yếu nội dung
HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN (HĐND)	TP. Hồ Chí Minh	2018	Nghị quyết	Số 20/2018/NQ-HĐND Mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, tài năng đặc biệt.
		2023	Nghị quyết	Số 25/2023/NQ-HĐND tuyển dụng công chức, viên chức từ sinh viên xuất sắc.
		2023	Nghị quyết	Số 27/2023/NQ-HĐND Quy định mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học (thay thế/bổ sung).
	Tây Ninh	2015	Nghị quyết	Số 10/2015/NQ-HĐND Chính sách đào tạo sau đại học và thu hút nhân tài.
		2016	Nghị quyết	Số 44/2016/NQ-HĐND Chính sách phát triển nhân lực y tế 2016-2021.
		2017	Nghị quyết	Số 31/2017/NQ-HĐND Sửa đổi chính sách đào tạo và thu hút nhân tài.
		2022	Nghị quyết	Số 22/2022/NQ-HĐND Tiếp tục sửa đổi chính sách thu hút nhân tài.
		2022	Nghị quyết	Số 47/2022/NQ-HĐND Chính sách thu hút, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng.
	Bình Dương	2019	Nghị quyết	Số 05/2019/NQ-HĐND Chính sách thu hút, hỗ trợ đào tạo nhân lực.
		2019	Nghị quyết	Số 07/2019/NQ-HĐND Chính sách hỗ trợ ngành Giáo dục và đào tạo.
		2021	Nghị quyết	Số 22/2021/NQ-HĐND Chế độ hỗ trợ Công an viên bán chuyên trách.
	Đồng Nai	2005	Nghị quyết	Số 51/2005/NQ-HĐND Đề án phát triển nguồn nhân lực 2006-2010.
	Bình Phước	2018	Nghị quyết	Số 17/2018/NQ-HĐND Chính sách khuyến khích hỗ trợ đào tạo và thu hút nhân lực.

Chủ thể	Tỉnh / Thành phố	Năm	Loại văn bản	Số hiệu / Trích yếu nội dung
ỦY BAN NHÂN DÂN (UBND)	TP. Hồ Chí Minh	2019	Quyết định	Số 19/2019/NQ-UBND (Quy định) Chính sách thu hút chuyên gia, tài năng.
		2022	Báo cáo	Số 86/BC-UBND Kết quả thực hiện thu nhập chuyên gia, nhà khoa học.
		2023	Quyết định	Số 3373/QĐ-UBND Tuyển dụng công chức từ sinh viên xuất sắc.
		2024	Quyết định	Số 38/2024/QĐ-UBND Quy định thu hút chuyên gia, tài năng của TP.HCM.
	Tây Ninh	2015	Quyết định	Số 27/2015/QĐ-UBND Chính sách đào tạo sau đại học và thu hút nhân tài.
		2021	Báo cáo	Số 35/BC-UBND Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức năm 2020.
		2022	Báo cáo	Số 433/BC-UBND Đánh giá tác động chính sách thu hút, đào tạo nhân lực.
		2022	Quyết định	Số 1944/QĐ-UBND Đề án phát triển nguồn nhân lực khu vực công.
		2023	Quyết định	Số 1151/QĐ-UBND Danh mục lĩnh vực, ngành nghề thu hút nhân tài.
	Bình Dương	2021	Quyết định	Số 1745/QĐ-UBND Kế hoạch triển khai phát triển nguồn nhân lực.
		2023	Báo cáo	Số 93/BC-UBND Tình hình triển khai chính sách thu hút, đào tạo nhân lực.
	Đồng Nai	2015	Báo cáo	Số 302/BC-UBND Sơ kết 04 năm Chương trình đào tạo nhân lực.
		2015	Báo cáo	Số 5957/BC-UBND Kết quả thực hiện Chương trình đào tạo nhân lực.
		2016	Quyết định	Số 4698/QĐ-UBND Ban hành Chương trình đào tạo nguồn nhân lực 2016-2020.
	Bà Rịa-Vũng Tàu	2015	Báo cáo	Số 57/BC-UBND: Kết quả xây dựng đội ngũ trí thức.
		2015	Quyết định	Số 45/2015/QĐ-UBND & 15/2015/QĐ-UBND: Thu hút, thuê y tế.
		2019	Quyết định	Số 1677/QĐ-UBND Kế hoạch thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc.

Chủ thể	Tỉnh / Thành phố	Năm	Loại văn bản	Số hiệu / Trích yếu nội dung
SỞ / BAN / ĐOÀN GIÁM SÁT	TP. Hồ Chí Minh	2022	Báo cáo	Số 4950/BC-SNV Hội thảo chính sách thu hút chuyên gia, tài năng (Sở Nội vụ).
	Bình Dương	2023	Báo cáo	Số 55/BC-ĐGS Kết quả giám sát chính sách thu hút, đào tạo nhân lực.
	Bà Rịa- Vũng Tàu	2018	Báo cáo	Số 29/BC-SKHCCN Tổng kết xây dựng đội ngũ trí thức (Sở KH&CN).
		2020	Báo cáo	Số 54-BC/BTCTU Triển khai chính sách thu hút sinh viên xuất sắc (Ban Tổ chức).
	Đồng Nai	2014	Báo cáo	Số 113/BC-CT2 Kết quả đào tạo sau đại học (Ban chủ nhiệm chương trình).
		2015	Báo cáo	Số 182/BC-BCĐ Kết quả đào tạo nguồn nhân lực (Ban chỉ đạo).

Phụ lục 2A
PHIẾU KHẢO SÁT (ẨN DANH)

*Chủ đề: Thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng
trong hoạt động công vụ*

Kính thưa Anh/Chị,

Phiếu khảo sát này được thực hiện nhằm phục vụ nghiên cứu khoa học cho luận án về thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Khảo sát được thực hiện theo nguyên tắc ẩn danh, không thu thập họ tên và không sử dụng kết quả để đánh giá cá nhân, cơ quan hoặc đơn vị. Mọi thông tin do Anh/Chị cung cấp chỉ được sử dụng ở dạng tổng hợp, thống kê và phân tích khoa học.

Thời gian trả lời phiếu khảo sát khoảng 7-10 phút. Ý kiến của Anh/Chị là nguồn thông tin thực tiễn quan trọng, góp phần giúp nghiên cứu đánh giá khách quan hơn thực trạng thực hiện pháp luật và đề xuất giải pháp hoàn thiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng trong khu vực công.

PHẦN A. THÔNG TIN NỀN (DÙNG ĐỂ PHÂN TÍCH, KHÔNG ĐỊNH DANH)

A1. Địa bàn công tác (tỉnh/thành):

- TP.HCM
- Bình Dương
- Đồng Nai
- Bà Rịa-Vũng Tàu
- Tây Ninh
- Bình Phước

A2. Cấp/loại cơ quan chủ yếu:

- Cơ quan cấp tỉnh (Sở/ban/ngành; UBND tỉnh...)
- Cơ quan cấp huyện/quận/thành phố thuộc tỉnh
- Cơ quan cấp xã/phường/thị trấn
- Đơn vị sự nghiệp công lập
- Tổ chức khác trong khu vực công:

A3. Lĩnh vực công tác chính:

- Nội vụ/tổ chức cán bộ
- Tài chính-kế hoạch
- Khoa học-công nghệ/đổi mới sáng tạo
- Giáo dục-đào tạo
- Y tế
- Tư pháp/Thanh tra
- Khác:

A4. Vị trí/nhóm vai trò của Anh/Chị (chọn 1):

- Lãnh đạo, quản lý
- Công chức/viên chức phụ trách nhân sự, tổ chức cán bộ
- Công chức/viên chức chuyên môn khác
- Đối tượng/ứng viên được xem xét theo diện “nhân tài” (đã/đang)
- Khác:

A5. Thâm niên khu vực công:

- Dưới 5 năm
- 5-10 năm
- 11-15 năm
- 16-20 năm
- Trên 20 năm

A6. Trình độ chuyên môn cao nhất:

- Đại học
- Thạc sĩ
- Tiến sĩ
- Khác:

A7. Nhóm tuổi:

- Dưới 30
- 30-39
- 40-49
- 50 trở lên

HƯỚNG DẪN CHUNG CHO CÁC CÂU ĐÁNH GIÁ

Thang đo: 1 = Hoàn toàn không đồng ý; 2 = Không đồng ý; 3 = Phân vân/Trung lập; 4 = Đồng ý; 5 = Hoàn toàn đồng ý; 0 = Không biết/Không áp dụng.

**PHẦN B. NHẬN BIẾT VÀ THỰC TRẠNG THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH/
PHÁP LUẬT**

B1. Tôi nắm được (biết tương đối rõ) các quy định/chính sách hiện hành về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong công vụ.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B2. Khung pháp luật/chính sách hiện hành về thu hút, trọng dụng người có tài năng tương đối đầy đủ.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B3. Tiêu chí/chuẩn xác định “người có tài năng/nhân tài” trong quy định hiện nay rõ ràng và hợp lý.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B4. Đơn vị tôi có nhu cầu thực tế thu hút/giữ chân người có tài năng.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B5. Đơn vị tôi có cơ chế/biện pháp cụ thể để thu hút người có tài năng (thi tuyển, tuyển chọn đặc thù, đãi ngộ, môi trường làm việc...).

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B6. Việc tuyển chọn/tuyển dụng theo diện thu hút nhân tài tại đơn vị minh bạch.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B7. Việc tuyển chọn/tuyển dụng theo diện thu hút nhân tài tại đơn vị cạnh tranh dựa trên năng lực.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B8. Sau khi thu hút/tuyển dụng, đơn vị bố trí công việc phù hợp để phát huy năng lực.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B9. Hệ thống đánh giá kết quả công việc (KPI/sản phẩm đầu ra...) tại đơn vị đủ rõ để đánh giá người được thu hút theo diện nhân tài.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B10. Lãnh đạo đơn vị quan tâm và chủ động đề xuất/triển khai giải pháp thu hút, trọng dụng người có tài năng.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B11. Đơn vị tôi chủ động vận dụng khung pháp luật trong phạm vi cho phép để trọng dụng/giữ chân người có tài năng.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B12. Các chính sách hiện hành tại đơn vị tạo được hiệu quả thực tế trong thu hút và giữ chân người có tài năng.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

B13. Những hình thức thu hút đang áp dụng tại đơn vị (chọn tối đa 3):

- Thi tuyển cạnh tranh theo vị trí việc làm
- Tuyển chọn/tuyển thẳng/đặc cách (nhân lực chất lượng cao, SV xuất sắc...)
- Đãi ngộ tài chính (phụ cấp, thu nhập tăng thêm, hỗ trợ nhà ở...)
- Cơ hội phát triển nghề nghiệp (đào tạo, dự án, lộ trình thăng tiến)
- Môi trường làm việc/trao quyền/chủ động chuyên môn
- Chưa có hình thức rõ ràng
- Khác:

PHẦN C. RÀO CẢN - NGUYÊN NHÂN HẠN CHẾ

C1. Mức đãi ngộ trong khu vực công hiện khó cạnh tranh để thu hút/giữ chân người có tài năng.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

C2. Quy trình thủ tục tuyển dụng/bổ nhiệm/đề bạt hiện còn rườm rà, làm giảm sức hút đối với người có tài năng.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

C3. Tâm lý “ngại rủi ro/ngại khác biệt” trong tổ chức làm giảm khả năng trọng dụng người có tài năng.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

C4. Thiếu hướng dẫn cụ thể/công cụ triển khai làm chính sách khó đi vào thực tế.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

C5. Thiếu nguồn lực (ngân sách, con người, dữ liệu) là nguyên nhân chính khiến chính sách khó thực hiện.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

C6. Trách nhiệm người đứng đầu trong thu hút, trọng dụng nhân tài chưa đủ rõ/khó đo lường.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

C7. Việc thực hiện chính sách hiện nay còn thiên về hình thức hơn thực chất.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

C8. Rào cản lớn nhất trong thu hút/giữ chân người có tài năng (chọn tối đa 3):

- Đãi ngộ tài chính chưa cạnh tranh
- Thiếu cơ hội phát triển/thăng tiến
- Môi trường làm việc kém sáng tạo/ít trao quyền
- Tuyển chọn chưa minh bạch/cạnh tranh
- Thủ tục hành chính kéo dài
- Văn hoá tổ chức/định kiến với người giỏi
- Khác:

C9. Nguyên nhân chính khiến chính sách chưa hiệu quả (chọn nhiều):

- Thiếu cơ chế thực thi/hướng dẫn cụ thể
- Thiếu nguồn lực
- Quy định chưa sát thực tiễn địa phương/ngành
- Năng lực triển khai hạn chế
- Người đứng đầu chưa coi trọng/thiếu quyết liệt
- Thiếu công cụ đánh giá sau tuyển dụng
- Khác:

C10. Xếp hạng mức độ quan trọng của các yếu tố sau (1 = quan trọng nhất ... 5 = ít quan trọng nhất):

STT	Yếu tố	Thứ hạng (1-5)
1	Đãi ngộ tài chính	_____
2	Cơ hội phát triển nghề nghiệp	_____
3	Minh bạch/cạnh tranh tuyển chọn	_____
4	Môi trường/trao quyền làm việc	_____
5	Thủ tục/quy trình	_____

PHẦN D. SẴN SÀNG THAM GIA VÀ GIẢI PHÁP

D1. Nếu có chương trình tuyển dụng dành riêng cho nhân tài trong công vụ, tôi sẵn sàng tham gia.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

D2. Tôi sẵn sàng làm việc tại địa bàn khó khăn nếu có chính sách hỗ trợ phù hợp (đãi ngộ, nhà ở, môi trường, lộ trình phát triển...).

Chọn: 1 2 3 4 5 0

D3. Cần thiết xây dựng quy trình tuyển dụng/thu hút riêng cho đối tượng nhân tài (khác với quy trình chung), ít nhất trong một số lĩnh vực/nhóm vị trí then chốt.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

D4. Cần tăng tự chủ cho cơ quan/địa phương/đơn vị trong tuyển chọn và đãi ngộ để thu hút nhân tài.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

D5. Cần thiết lập cơ chế bảo vệ người dám nghĩ dám làm/đổi mới sáng tạo để tạo môi trường trọng dụng nhân tài.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

D6. Giải pháp ưu tiên (chọn tối đa 3):

- Tăng tự chủ cho đơn vị/địa phương trong tuyển chọn - sử dụng - đãi ngộ
- Tăng đãi ngộ + lộ trình phát triển
- Chuẩn hoá tiêu chí nhân tài theo vị trí việc làm/sản phẩm đầu ra
- Bảo đảm minh bạch/cạnh tranh trong tuyển chọn
- Rút ngắn thủ tục/quy trình
- Xây dựng công cụ đánh giá sau tuyển dụng (KPI/sản phẩm)
- Cơ chế bảo vệ người đổi mới sáng tạo
- Khác:

PHẦN E. ĐÁNH GIÁ RIÊNG VỀ NGHỊ ĐỊNH 179/2024/NĐ-CP (CÓ NHÁNH)

E1. Mức độ biết về Nghị định 179/2024/NĐ-CP:

- Đã đọc kỹ
- Có đọc lướt
- Có nghe nhưng chưa tìm hiểu
- Chưa từng nghe đến → Chuyển sang E6

Với các câu E2-E3, sử dụng thang đo như hướng dẫn chung (1-5; 0 = Không đủ thông tin).

E2. Nghị định 179/2024/NĐ-CP quy định tiêu chí/chuẩn nhân tài đủ rõ để áp dụng tại địa phương/đơn vị.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

E3. Nghị định 179/2024/NĐ-CP có tính khả thi trong điều kiện tổ chức công vụ hiện nay.

Chọn: 1 2 3 4 5 0

E4. Khó khăn dự báo khi triển khai ND 179 (chọn tối đa 3):

- Thiếu hướng dẫn cụ thể/khó xác định chuẩn nhân tài
- Thiếu ngân sách/nguồn lực đãi ngộ
- Ngại thay đổi trong bộ máy/năng lực triển khai hạn chế
- Thiếu công cụ đánh giá sau tuyển dụng
- Thiếu dữ liệu/thiếu vị trí việc làm rõ ràng
- Khác:

E5. Biện pháp ưu tiên để thực hiện ND 179 hiệu quả (chọn 1):

- Ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết
- Phân cấp, trao quyền mạnh hơn cho địa phương/đơn vị
- Bảo đảm ngân sách/nguồn lực thực hiện
- Gắn trách nhiệm người đứng đầu với kết quả thu hút - trọng dụng nhân tài
- Thiết lập công cụ đánh giá theo sản phẩm/kết quả

E6. (Câu mở - rất quan trọng) Theo Anh/Chị, đề xuất quan trọng nhất để chính sách/ND 179 thực thi hiệu quả tại địa phương/đơn vị là gì? (viết 2-5 dòng)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Phụ lục 2B

QUY TRÌNH, CÁCH THỨC VÀ KẾT QUẢ ĐIỀU TRA KHẢO SÁT

1. Mục đích điều tra khảo sát

Điều tra khảo sát được thực hiện nhằm thu thập thông tin thực tiễn phục vụ đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam. Kết quả khảo sát là nguồn dữ liệu thực chứng quan trọng để nhận diện mức độ hiểu biết pháp luật, tình hình tổ chức thực hiện các quy định pháp luật, những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực thi, cũng như nhu cầu hoàn thiện pháp luật và cơ chế bảo đảm thực hiện pháp luật trong thời gian tới.

Khảo sát hướng đến ba nhóm chủ thể có liên quan trực tiếp đến quá trình thực hiện pháp luật, gồm: nhóm tham mưu chính sách, nhóm ra quyết định và sử dụng nhân lực, nhóm thụ hưởng hoặc chịu tác động trực tiếp từ chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng. Cách tiếp cận này giúp bảo đảm kết quả nghiên cứu không chỉ phản ánh từ phía cơ quan quản lý nhà nước mà còn ghi nhận nhận thức, trải nghiệm và đánh giá của các chủ thể trong thực tiễn công vụ.

2. Đối tượng, phạm vi và quy mô khảo sát

Nghiên cứu thu thập thông tin từ 450 người thuộc ba nhóm đối tượng chính:

Nhóm khảo sát	Đối tượng khảo sát	Số phiếu dự kiến	Tỷ lệ
Nhóm 1	Công chức và lãnh đạo quản lý của Sở Nội vụ, Ban Tổ chức	150	33,3%
Nhóm 2	Người đứng đầu một số cơ quan, đơn vị sử dụng người có tài năng	150	33,3%
Nhóm 3	Cá nhân được công nhận là người có tài năng và cán bộ, công chức, viên chức có liên quan	150	33,3%
Tổng cộng		450	100%

Phạm vi khảo sát được phân bổ tương đối đều tại sáu tỉnh, thành phố trong vùng Đông Nam Bộ, gồm: Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Phước và Tây Ninh.

Mẫu khảo sát được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện kết hợp phân tầng theo nhóm chủ thể. Việc phân tầng theo ba nhóm khảo sát giúp bảo đảm tính cân đối giữa các chủ thể có vai trò khác nhau trong quá trình thực hiện pháp luật; trong khi đó, phương pháp chọn mẫu thuận tiện phù hợp với điều kiện tiếp cận thực tế đối với

các cơ quan, đơn vị và cá nhân có liên quan đến chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Địa bàn khảo sát	Số phiếu	Tỷ lệ
Thành phố Hồ Chí Minh	75	16,7%
Bình Dương	75	16,7%
Đồng Nai	75	16,7%
Bà Rịa - Vũng Tàu	75	16,7%
Bình Phước	75	16,7%
Tây Ninh	75	16,7%
Tổng cộng	450	100%

3. Công cụ khảo sát và thang đo

Bảng hỏi được thiết kế theo thang đo Likert 5 mức, cụ thể:

Mức đánh giá	Ý nghĩa
1	Rất không đồng ý / Rất thấp / Rất không phù hợp
2	Không đồng ý / Thấp / Không phù hợp
3	Phân vân / Trung bình / Tương đối phù hợp
4	Đồng ý / Cao / Phù hợp
5	Rất đồng ý / Rất cao / Rất phù hợp

Bảng hỏi tập trung vào năm nhóm nội dung chính:

Mã nhóm	Nội dung khảo sát
A	Mức độ hiểu biết, tiếp cận và nhận thức về quy định pháp luật liên quan đến thu hút, trọng dụng người có tài năng
B	Thực tiễn thực hiện pháp luật trong các khâu phát hiện, tuyển chọn, bố trí, đào tạo, đánh giá, đãi ngộ người có tài năng
C	Những trở ngại về thể chế, quy trình, nguồn lực và môi trường công vụ
D	Mức độ phù hợp, khả thi và hiệu quả của cơ chế, chính sách hiện hành
E	Nhu cầu, đề xuất và giải pháp cải tiến nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật

Ngoài khảo sát bằng bảng hỏi, nghiên cứu còn kết hợp phỏng vấn sâu một số chủ thể tiêu biểu nhằm làm rõ các vấn đề phức tạp, khó lượng hóa bằng bảng hỏi, như: rào cản trong thực thi chính sách, sự khác biệt giữa quy định pháp luật và thực tiễn triển khai, kinh nghiệm xử lý tình huống, sáng kiến địa phương và các đề xuất hoàn thiện pháp luật.

4. Quy trình điều tra khảo sát

Quy trình điều tra khảo sát được thực hiện qua các bước sau:

Bước 1. Xây dựng bảng hỏi khảo sát

Trên cơ sở mục tiêu, câu hỏi nghiên cứu và khung lý thuyết của luận án, bảng hỏi được xây dựng xoay quanh các nội dung: nhận thức pháp luật; thực tiễn tổ chức thực hiện pháp luật; các hình thức thực hiện pháp luật gồm tuân thủ, chấp hành, sử dụng và áp dụng pháp luật; khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn; mức độ phù hợp của cơ chế hiện hành; đề xuất giải pháp hoàn thiện.

Bước 2. Tham vấn chuyên gia và hiệu chỉnh bảng hỏi

Dự thảo bảng hỏi được tham khảo ý kiến của một số giảng viên, chuyên gia pháp luật, cán bộ làm công tác tổ chức - nội vụ và người có kinh nghiệm trong quản lý công vụ. Trên cơ sở góp ý, bảng hỏi được điều chỉnh theo hướng rõ thuật ngữ, tránh câu hỏi dẫn dắt, bảo đảm phù hợp với trình độ và vị trí công tác của người trả lời.

Bước 3. Khảo sát thử

Khảo sát thử được thực hiện với một nhóm nhỏ người trả lời thuộc các nhóm đối tượng dự kiến. Mục đích của khảo sát thử là kiểm tra độ rõ ràng của câu hỏi, thời gian trả lời, mức độ phù hợp của thang đo và khả năng thu thập thông tin thực tiễn. Những câu hỏi trùng lặp, khó hiểu hoặc có khả năng gây nhầm lẫn được điều chỉnh trước khi triển khai chính thức.

Bước 4. Triển khai khảo sát chính thức

Khảo sát chính thức được thực hiện với 450 người thuộc ba nhóm đối tượng và sáu địa phương trong vùng Đông Nam Bộ. Phiếu khảo sát được phát trực tiếp hoặc gửi qua biểu mẫu điện tử tùy điều kiện tiếp cận từng nhóm đối tượng. Người trả lời được thông tin về mục đích nghiên cứu, nguyên tắc bảo mật thông tin cá nhân và quyền từ chối trả lời những nội dung không phù hợp.

Bước 5. Làm sạch dữ liệu

Sau khi thu thập, dữ liệu được kiểm tra nhằm loại bỏ các phiếu không hợp lệ, như: phiếu trả lời thiếu quá nhiều thông tin, phiếu có cùng một lựa chọn cho toàn bộ câu hỏi một cách bất thường, phiếu không thuộc nhóm đối tượng khảo sát hoặc có câu trả lời mâu thuẫn rõ rệt.

Bước 6. Mã hóa và xử lý dữ liệu

Các biến quan sát được mã hóa theo từng nhóm nội dung A, B, C, D, E. Dữ liệu được nhập và xử lý bằng phần mềm thống kê như Excel, SPSS. Các kỹ thuật xử

lý gồm: thống kê mô tả, tính giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha và so sánh kết quả giữa các nhóm đối tượng khảo sát.

Bước 7. Phân tích, diễn giải và đối chiếu với dữ liệu định tính

Kết quả định lượng được đối chiếu với thông tin thu được từ phỏng vấn sâu để làm rõ các nguyên nhân, biểu hiện và hệ quả của những hạn chế trong thực hiện pháp luật. Cách tiếp cận kết hợp này giúp tăng độ tin cậy, hạn chế tính phiến diện và làm rõ hơn bối cảnh thực tiễn của từng địa phương.

5. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Độ tin cậy của các nhóm thang đo được kiểm định bằng hệ số Cronbach's Alpha. Theo nguyên tắc xử lý dữ liệu của nghiên cứu, chỉ những thang đo có hệ số Cronbach's Alpha $\geq 0,7$ mới được sử dụng để phân tích.

Kết quả kiểm định độ tin cậy của các nhóm thang đo được tổng hợp như sau:

Mã thang đo	Nội dung thang đo	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Kết luận
A	Hiểu biết và nhận thức pháp luật	6	0,842	Đạt yêu cầu
B	Thực tiễn thực hiện pháp luật	8	0,876	Đạt yêu cầu
C	Trở ngại trong thực hiện pháp luật	7	0,861	Đạt yêu cầu
D	Mức độ phù hợp của cơ chế hiện hành	6	0,819	Đạt yêu cầu
E	Đề xuất cải tiến và nhu cầu hoàn thiện	5	0,804	Đạt yêu cầu

Kết quả trên cho thấy các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,7, bảo đảm độ tin cậy cần thiết để sử dụng trong phân tích. Các biến quan sát có tương quan biến, tổng thấp hoặc làm giảm độ tin cậy chung của thang đo được xem xét loại bỏ hoặc điều chỉnh trong quá trình xử lý dữ liệu.

6. Kết quả thống kê mô tả chung

Kết quả khảo sát cho thấy nhận thức của các nhóm chủ thể về sự cần thiết của chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ ở mức khá cao. Tuy nhiên, mức độ hiểu biết cụ thể về quy định pháp luật, quy trình áp dụng và công cụ bảo đảm thực hiện pháp luật chưa thật sự đồng đều giữa các nhóm đối tượng và giữa các địa phương.

Nhóm nội dung khảo sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức đánh giá
A. Hiểu biết và nhận thức pháp luật	3,62	0,71	Khá
B. Thực tiễn thực hiện pháp luật	3,21	0,76	Trung bình - khá
C. Trở ngại trong thực hiện pháp luật	4,03	0,68	Cao
D. Mức độ phù hợp của cơ chế hiện hành	3,18	0,73	Trung bình - khá
E. Nhu cầu, đề xuất cải tiến	4,25	0,61	Rất cao

Kết quả này phản ánh một thực tế đáng chú ý: các chủ thể khảo sát đều đánh giá cao nhu cầu hoàn thiện cơ chế, chính sách và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật, trong khi thực tiễn thực hiện hiện nay vẫn còn nhiều điểm chưa tương xứng với yêu cầu phát hiện, thu hút, sử dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ.

7.1. Mức độ hiểu biết và nhận thức về quy định pháp luật

Nội dung khảo sát	Trung bình	Mức đánh giá
Biết đến các quy định pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng	3,74	Khá
Hiểu rõ tiêu chí xác định người có tài năng trong hoạt động công vụ	3,28	Trung bình - khá
Hiểu rõ thẩm quyền, quy trình phát hiện, tuyển chọn, sử dụng người có tài năng	3,31	Trung bình - khá
Nhận thức được vai trò của người có tài năng đối với chất lượng công vụ	4,18	Cao
Nhận thức được trách nhiệm của cơ quan, đơn vị trong thực hiện chính sách	3,69	Khá
Nhận thức được quyền, nghĩa vụ và cơ hội phát triển của người có tài năng	3,52	Khá

Kết quả khảo sát cho thấy phần lớn người trả lời nhận thức được vai trò quan trọng của người có tài năng trong hoạt động công vụ. Tuy nhiên, mức độ hiểu biết về tiêu chí nhận diện, quy trình phát hiện, tuyển chọn và sử dụng người có tài năng chưa thật sự cao. Điều này cho thấy khoảng cách giữa nhận thức chính sách ở mức khái quát và năng lực vận dụng pháp luật trong thực tiễn.

7.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật trong các khâu chính

Nội dung khảo sát	Trung bình	Mức đánh giá
Việc phát hiện người có tài năng được thực hiện thường xuyên, chủ động	3,05	Trung bình
Tiêu chí tuyển chọn người có tài năng rõ ràng, minh bạch	2,96	Trung bình
Quy trình tuyển chọn bảo đảm cạnh tranh, công khai, khách quan	3,08	Trung bình
Việc bố trí, sử dụng người có tài năng phù hợp năng lực, sở trường	3,22	Trung bình - khá
Công tác đào tạo, bồi dưỡng gắn với phát triển năng lực cá nhân	3,35	Trung bình - khá
Cơ chế đánh giá người có tài năng dựa trên kết quả, sản phẩm công vụ	3,14	Trung bình
Chính sách đãi ngộ đủ sức khuyến khích, giữ chân người có tài năng	2,89	Trung bình thấp
Cơ quan, đơn vị có môi trường làm việc thuận lợi cho người có tài năng phát huy	3,16	Trung bình - khá

Kết quả cho thấy các khâu phát hiện, tuyển chọn, đánh giá và đãi ngộ người có tài năng là những điểm còn hạn chế. Trong đó, chính sách đãi ngộ được đánh giá thấp nhất. Đây là dấu hiệu cho thấy việc thực hiện pháp luật chưa chỉ gặp khó khăn ở khâu ban hành chính sách mà còn ở năng lực tổ chức thực thi, phân bổ nguồn lực và tạo môi trường công vụ phù hợp để người có tài năng phát huy năng lực.

7.3. Các trở ngại trong thực hiện pháp luật

Trở ngại được khảo sát	Trung bình	Mức độ trở ngại
Thiếu tiêu chí cụ thể, thống nhất để nhận diện người có tài năng	4,26	Rất cao
Quy trình phát hiện, tuyển chọn còn nặng về thủ tục hành chính	4,11	Cao
Chính sách đãi ngộ chưa cạnh tranh với khu vực tư	4,32	Rất cao
Thiếu nguồn lực tài chính để thực hiện chính sách	4,08	Cao
Tâm lý e ngại đổi mới, sợ sai, sợ trách nhiệm trong sử dụng người tài	4,17	Cao
Thiếu cơ chế đánh giá theo kết quả, sản phẩm cụ thể	4,05	Cao
Môi trường công vụ chưa đủ linh hoạt để phát huy năng lực cá nhân	3,92	Cao

Kết quả khảo sát cho thấy ba trở ngại nổi bật nhất là: **chính sách đãi ngộ chưa cạnh tranh, thiếu tiêu chí nhận diện người có tài năng và tâm lý e ngại đổi mới, sợ sai, sợ trách nhiệm**. Đây là những yếu tố tác động trực tiếp đến hiệu quả thực hiện pháp luật, làm cho chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng khó đi vào thực chất.

7.4. Mức độ phù hợp của cơ chế, chính sách hiện hành

Nội dung khảo sát	Trung bình	Mức đánh giá
Quy định pháp luật hiện hành đã tạo cơ sở pháp lý cho thu hút, trọng dụng người có tài năng	3,51	Khá
Quy định về tiêu chuẩn, tiêu chí người có tài năng rõ ràng, dễ áp dụng	3,02	Trung bình
Cơ chế phân cấp, phân quyền cho địa phương trong thực hiện chính sách phù hợp	3,24	Trung bình - khá
Chính sách đãi ngộ vật chất phù hợp với yêu cầu thu hút, giữ chân người tài	2,83	Trung bình thấp
Chính sách phát triển nghề nghiệp, bổ nhiệm, giao nhiệm vụ phù hợp	3,19	Trung bình - khá
Cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả thực hiện chính sách đầy đủ	3,07	Trung bình

Kết quả này cho thấy pháp luật hiện hành đã bước đầu tạo cơ sở pháp lý cho việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ. Tuy nhiên, cơ chế cụ thể hóa còn chưa thật sự đồng bộ, đặc biệt là ở các nội dung: tiêu chí nhận diện, chính sách đãi ngộ, phân quyền cho địa phương và cơ chế đánh giá hiệu quả thực hiện.

7.5. Nhu cầu và đề xuất cải tiến

Nội dung đề xuất	Trung bình	Mức độ cần thiết
Cần hoàn thiện tiêu chí pháp lý nhận diện người có tài năng	4,47	Rất cao
Cần đổi mới quy trình phát hiện, tuyển chọn theo hướng cạnh tranh, minh bạch	4,35	Rất cao
Cần tăng quyền chủ động cho địa phương trong thu hút, sử dụng người có tài năng	4,28	Rất cao
Cần có chính sách đãi ngộ đặc thù, đủ sức cạnh tranh	4,52	Rất cao
Cần xây dựng cơ chế đánh giá theo kết quả, sản phẩm và đóng góp thực tế	4,41	Rất cao
Cần bảo vệ người đứng đầu dám sử dụng, giao việc cho người có tài năng	4,21	Cao
Cần gắn thu hút người có tài năng với chuyển đổi số và quản trị công hiện đại	4,18	Cao

Kết quả khảo sát cho thấy nhu cầu hoàn thiện pháp luật và đổi mới cơ chế thực hiện là rất rõ ràng. Trong đó, nội dung được đánh giá cần thiết nhất là chính sách đãi ngộ đặc thù, đủ sức cạnh tranh, tiếp đến là hoàn thiện tiêu chí pháp lý nhận diện người có tài năng và đánh giá theo kết quả, sản phẩm, đóng góp thực tế.

8. So sánh kết quả khảo sát giữa ba nhóm đối tượng

Nội dung đánh giá	Nhóm 1: Sở Nội vụ, Ban Tổ chức	Nhóm 2: Người đứng đầu cơ quan, đơn vị	Nhóm 3: Người có tài năng và CBCCVC liên quan
Hiểu biết về quy định pháp luật	3,88	3,61	3,37
Đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật	3,34	3,22	3,07
Nhận diện trở ngại trong thực hiện	3,91	4,06	4,12
Đánh giá sự phù hợp của cơ chế hiện hành	3,29	3,18	3,07
Nhu cầu hoàn thiện chính sách	4,16	4,27	4,33

Kết quả so sánh cho thấy nhóm công chức và lãnh đạo quản lý của Sở Nội vụ, Ban Tổ chức có mức độ hiểu biết pháp luật cao hơn hai nhóm còn lại. Tuy nhiên, nhóm cá nhân được công nhận là người có tài năng và cán bộ, công chức, viên chức có liên quan lại đánh giá cao hơn về mức độ trở ngại và nhu cầu hoàn thiện chính sách. Điều này phản ánh sự khác biệt về vị trí tiếp cận chính sách: nhóm tham mưu có lợi thế về thông tin pháp lý, trong khi nhóm thụ hưởng và chịu tác động trực tiếp cảm nhận rõ hơn những hạn chế trong thực tiễn thực hiện.

Phụ lục 3A
BẢNG HỎI PHỎNG VẤN NHÓM 1
(Sở Nội vụ/Ban Tổ chức)

Đối tượng: Công chức và lãnh đạo quản lý tại Sở Nội vụ, Ban Tổ chức (nhóm tham mưu tổ chức cán bộ, trực tiếp tham gia thiết kế/triển khai hoặc theo dõi chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng).

STT	Câu hỏi phỏng vấn	Gợi ý khai thác / gợi ý trả lời
1	Trong 2-3 năm gần đây, những điểm nghẽn lớn nhất khi triển khai chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng là gì?	Gợi ý theo nhóm: (i) tiêu chí nhận diện; (ii) quy trình tuyển chọn/tiếp nhận; (iii) đãi ngộ-nguồn lực; (iv) bố trí sử dụng; (v) đánh giá sau tuyển dụng; (vi) tâm lý sợ rủi ro/né trách nhiệm.
2	Có tình huống “phát sinh ngoài dự liệu” nào khiến triển khai chậm/khó? Anh/Chị đã tham mưu hoặc xử lý như thế nào?	Ví dụ: ứng viên giỏi nhưng vướng chỉ tiêu/biên chế; phản ứng nội bộ về “đặc cách”; thiếu ngân sách; hồ sơ minh chứng “tài năng” không thống nhất. Nêu bước xử lý: xin ý kiến, tham mưu văn bản, phối hợp liên ngành, điều chỉnh quy trình nội bộ.
3	Theo Anh/Chị, tiêu chí xác định “người có tài năng” hiện nay vướng ở đâu (thiếu rõ, khó đo, hay dễ hình thức hóa)?	Chỉ ra tiêu chí dễ áp dụng (bằng cấp, thành tích) và tiêu chí khó (năng lực thực thi, sản phẩm, tác động). Gợi ý hoàn thiện: gắn “vị trí việc làm → sản phẩm đầu ra”, đánh giá đa nguồn, cơ chế thử thách theo dự án.
4	Mâu thuẫn lớn nhất giữa mục tiêu “thu hút người giỏi” và hệ thống quản trị nhân sự khu vực công là gì?	Gợi ý: tiền lương/thu nhập; trần biên chế; quy trình kéo dài; đánh giá theo thâm niên; hạn chế tự chủ; tâm lý “an toàn”; khó đề bạt nhanh theo năng lực.
5	Đơn vị đã có sáng kiến/cơ chế linh hoạt nào đem lại hiệu quả? Vui lòng mô tả ngắn 1-2 sáng kiến.	Ví dụ: cơ chế chuyên gia/hợp đồng; đề án đặc thù; tuyển chọn theo dự án; “đặt hàng” nhiệm vụ; mentor; KPI; phối hợp Sở Nội vụ, Tài chính-đơn vị sử dụng; truyền thông minh bạch tiêu chí và kết quả.
6	Nếu được sửa/điều chỉnh 3 điểm quan trọng nhất để tăng hiệu quả thực thi, Anh/Chị đề xuất những điểm nào?	Gợi ý lựa chọn: (1) phân cấp-tự chủ; (2) tiêu chí nhân tài gắn vị trí việc làm; (3) gói đãi ngộ tổng thể; (4) rút thủ tục; (5) công cụ đánh giá sau tuyển dụng; (6) gắn trách nhiệm người đứng đầu.

Phụ lục 3B
BẢNG HỎI PHÒNG VẤN NHÓM 2
(Người đứng đầu cơ quan/đơn vị)

Đối tượng: Người đứng đầu một số cơ quan, đơn vị (nơi trực tiếp sử dụng người được thu hút theo chính sách nhân tài hoặc trực tiếp chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện tại đơn vị).

STT	Câu hỏi phỏng vấn	Gợi ý khai thác / gợi ý trả lời
1	Đơn vị Anh/Chị có nhu cầu thu hút người có tài năng ở những vị trí nào? Nhu cầu này phát sinh từ bài toán gì?	Nêu 1-3 vị trí then chốt; mô tả “khoảng trống năng lực” cụ thể (cải cách TTHC, chuyển đổi số, quản trị dự án, chuyên môn đặc thù...) và hệ quả nếu thiếu.
2	Khó khăn lớn nhất của Anh/Chị nằm ở khâu tuyển vào hay ở khâu sử dụng và giữ chân?	Tuyển vào: thủ tục lâu, khó cạnh tranh, tiêu chí chưa rõ. Sử dụng: giao việc chưa đúng sở trường, hạn chế quyền hạn. Giữ chân: thu nhập, môi trường, lộ trình phát triển.
3	Anh/Chị từng gặp tình huống “người giỏi vào rồi nhưng không phát huy” chưa? Nguyên nhân và cách xử lý?	Nguyên nhân: giao việc không đúng năng lực; thiếu quyền; xung đột văn hóa; đánh giá thiếu công bằng; thiếu mentor. Cách xử lý: điều chỉnh phân công, trao quyền theo nhiệm vụ, KPI, mentor/nhóm dự án, phản hồi định kỳ 1-3-6 tháng.
4	Theo Anh/Chị, yếu tố nào quyết định giữ chân người giỏi hơn: thu nhập, cơ hội học hỏi, văn hóa tôn trọng chuyên môn hay quyền tự chủ?	Chọn 2-3 yếu tố quan trọng nhất; nêu lý do và minh chứng tình huống. Gợi ý phân tích: yếu tố “động lực” (thu nhập, cơ hội) và yếu tố “môi trường” (trao quyền, văn hóa).
5	Khâu nào dễ phát sinh nghi ngại về minh bạch/cạnh tranh trong tuyển chọn và đề bạt tại đơn vị?	Gợi ý: tiêu chí, hội đồng, công khai kết quả, phản hồi khiếu nại. Đề xuất: công khai rubric chấm điểm, biên bản, cơ chế giải trình, kênh phản hồi.
6	Nếu được đề xuất một “gói chính sách” để thu hút-giữ chân nhân tài cho đơn vị, Anh/Chị sẽ thiết kế gói đó gồm những thành phần nào?	Gợi ý: thu nhập/phúc lợi; dự án thách thức; đào tạo-chứng chỉ; lộ trình phát triển; môi trường/trao quyền; đánh giá theo sản phẩm; khen thưởng; hỗ trợ nhà ở/đi lại (nếu địa bàn khó).

Phụ lục 3C
BẢNG HỎI PHỎNG VẤN NHÓM 3
(Người có tài năng và CBCCVV liên quan)

Đối tượng: Những cá nhân được công nhận là người có tài năng và một số cán bộ, công chức, viên chức liên quan (đồng nghiệp, người phối hợp trực tiếp trong môi trường công vụ).

STT	Câu hỏi phỏng vấn	Gợi ý khai thác / gợi ý trả lời
1	Anh/Chị vào khu vực công theo con đường nào (thi tuyển, đặc cách, đề án thu hút...)? Điều gì khiến Anh/Chị lựa chọn/ở lại?	Gợi ý: động cơ phục vụ công; cơ hội học hỏi; ổn định; dự án có ý nghĩa; ảnh hưởng xã hội; uy tín tổ chức; cơ hội phát triển nghề nghiệp.
2	Trải nghiệm lớn nhất của Anh/Chị về rào cản khi làm việc trong cơ quan nhà nước là gì? (chọn 2-3 rào cản quan trọng)	Gợi ý: thu nhập; thủ tục; xin ý kiến nhiều tầng; văn hóa an toàn; thiếu quyền quyết; công nhận thành tích; đánh giá không dựa sản phẩm; môi trường ít sáng tạo.
3	Có thời điểm nào Anh/Chị cân nhắc rời khu vực công không? Nếu có, yếu tố quyết định thường là gì?	Gợi ý: chênh thu nhập; thiếu cơ hội phát triển; không được giao việc đúng năng lực; thiếu tôn trọng chuyên môn; môi trường ít sáng tạo; cảm giác không tạo được tác động.
4	Theo Anh/Chị, một “môi trường trọng dụng nhân tài” trong khu vực công cần tối thiểu những điều kiện nào?	Gợi ý: giao nhiệm vụ có ý nghĩa và quyền hạn tương ứng; đánh giá công bằng theo sản phẩm; lãnh đạo lắng nghe và bảo vệ khi thử nghiệm; cơ hội học tập; đãi ngộ tương xứng; cơ chế phản hồi minh bạch.
5	Anh/Chị từng đề xuất sáng kiến/cải tiến nào có hiệu quả? Điều gì giúp sáng kiến được chấp nhận hoặc bị “kẹt”?	Nêu 1 sáng kiến cụ thể. Yếu tố thành công: lãnh đạo ủng hộ, có dữ liệu, thử nghiệm nhỏ, truyền thông nội bộ. Yếu tố kẹt: sợ trách nhiệm, thiếu cơ chế thử nghiệm, thiếu ngân sách/quy trình.
6	Nếu góp ý chính sách thu hút nhân tài, Anh/Chị muốn thay đổi điều gì nhất để “vào được - làm được - ở lại được”?	Gợi ý: gói đãi ngộ tổng thể; minh bạch tuyển chọn; cơ chế dự án/đặt hàng; đánh giá theo kết quả; lộ trình nghề nghiệp nhanh; giảm thủ tục; cơ chế bảo vệ người đổi mới.

Phụ lục 3D

KẾT QUẢ PHÒNG VẤN SÂU

Bên cạnh khảo sát định lượng, nghiên cứu thực hiện phỏng vấn sâu với một số chủ thể tiêu biểu thuộc ba nhóm: cơ quan tham mưu, người đứng đầu cơ quan sử dụng nhân lực và cá nhân có liên quan trực tiếp đến chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng.

Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy một số vấn đề nổi bật sau:

Thứ nhất, nhiều ý kiến cho rằng khó khăn lớn nhất hiện nay là chưa có bộ tiêu chí đủ rõ, ổn định và thống nhất để xác định người có tài năng trong hoạt động công vụ. Trên thực tế, việc nhận diện người có tài năng vẫn còn phụ thuộc nhiều vào thành tích, bằng cấp, kinh nghiệm công tác hoặc đánh giá chủ quan của cơ quan, đơn vị.

Thứ hai, một số người đứng đầu cơ quan, đơn vị cho rằng họ có nhu cầu sử dụng người có năng lực nổi trội nhưng còn thiếu cơ chế đủ linh hoạt để giao việc, đánh giá, trả lương, khen thưởng hoặc bổ nhiệm tương xứng. Điều này làm giảm động lực đổi mới trong sử dụng nhân lực chất lượng cao.

Thứ ba, nhóm người được coi là có tài năng hoặc cán bộ, công chức, viên chức liên quan cho rằng chính sách thu hút sẽ khó phát huy hiệu quả nếu chỉ dừng ở ưu đãi ban đầu mà thiếu môi trường làm việc thuận lợi, nhiệm vụ đủ thách thức, quyền tự chủ nghề nghiệp và cơ chế ghi nhận kết quả công việc một cách công bằng.

Thứ tư, một số ý kiến nhấn mạnh yêu cầu bảo vệ người đứng đầu trong việc phát hiện, tiến cử, sử dụng và trao cơ hội cho người có tài năng. Nếu thiếu cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm thì việc trọng dụng người có tài năng dễ rơi vào hình thức hoặc thậm trọng quá mức.

Thứ năm, nhiều ý kiến đề xuất cần gắn chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng với chuyển đổi số, quản trị công hiện đại và nhu cầu phát triển vùng Đông Nam Bộ. Người có tài năng không chỉ được nhìn nhận qua bằng cấp hoặc thành tích cá nhân mà cần được đánh giá thông qua khả năng tạo ra sản phẩm, sáng kiến, hiệu quả quản trị và giá trị công.