

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN HƯƠNG QUẾ

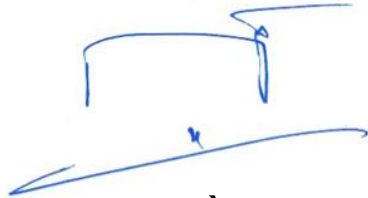
THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT,
TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG HOẠT ĐỘNG
CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ, VIỆT NAM

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: LÝ LUẬN VÀ LỊCH SỬ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT
Mã số: 9380106

HÀ NỘI - 2026

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Chủ tịch Hội đồng



PGS.TS. Trần Quang Hiến

Người hướng dẫn khoa học



1. PGS.TS. Nguyễn Thị Tuyết Mai



2. PGS.TS. Trần Thị Diệu Oanh

Phản biện 1: PGS.TS. Trịnh Tiến Việt

Đại học Quốc gia Hà Nội

Phản biện 2: PGS.TS. Phạm Minh Tuấn

Tạp chí Cộng sản

Phản biện 3: PGS.TS. Tào Thị Quyên

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

**Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi 8 giờ 30 phút ngày 16 tháng 8 năm 2026

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là yêu cầu thường trực không chỉ đủ về số lượng, đúng cơ cấu mà còn phải phát hiện, thu hút và trọng dụng người thực sự có tài năng (NTN) trong hoạt động công vụ. Thu hút, trọng dụng NTN (THTDNTN) vì thế không đơn thuần là vấn đề quản trị nhân sự mà có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc đối với tổ chức, hoạt động bộ máy nhà nước và hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy hiệu quả của chính sách nhân tài phụ thuộc quyết định không vào việc có hay không có quy định pháp luật mà vào chất lượng thực hiện pháp luật (THPL) trên thực tế, sự kết hợp giữa khuôn khổ pháp lý đầy đủ với cơ chế thực thi nghiêm minh, minh bạch và có trách nhiệm giải trình. Ở Việt Nam, THTDNTN là chủ trương lớn được Đảng và Nhà nước quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo liên tục; tuy nhiên, khoảng cách giữa pháp luật và thực tiễn thực hiện vẫn còn đáng kể.

Đối với vùng Đông Nam Bộ (ĐNB) vùng kinh tế động lực, đô thị hóa và hội nhập quốc tế cao nhất cả nước, yêu cầu nhân tài trong quản trị đô thị, chuyển đổi số, khoa học - công nghệ, tài chính, logistics ngày càng cấp thiết, trong khi khu vực công phải đối mặt với sức ép cạnh tranh nhân lực rất lớn từ khu vực tư và FDI. Do đó, nghiên cứu chuyên sâu về THPL về THTDNTN trong hoạt động công vụ ở vùng ĐNB là cần thiết cả về bổ sung cơ sở lý luận lẫn cung cấp luận cứ cho hoàn thiện thể chế và tổ chức thực hiện.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn về THPL đối với THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng ĐNB; trên cơ sở đó đề xuất quan điểm và giải pháp bảo đảm THPL trong lĩnh vực này phù hợp với yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và phát triển vùng ĐNB trong giai đoạn mới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Luận án thực hiện bốn nhiệm vụ: (i) Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu, xác định khoảng trống và vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu; (ii) Phân tích cơ sở lý luận THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ, xây dựng khung lý thuyết và khảo cứu kinh nghiệm quốc tế; (iii) Đánh giá thực trạng pháp luật và THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ ở các tỉnh vùng ĐNB, chỉ rõ ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân; (iv) Xây dựng quan điểm và đề xuất giải pháp bảo đảm THPL.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Những vấn đề 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 vùng 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

Về nội dung: Luận án phân tích THPL theo hai chiều: (i) bốn hình thức THPL (tuân thủ, chấp hành, sử dụng, áp dụng) và (ii) sáu nhóm nội dung quy phạm: xác định đối tượng và tiêu chí; cơ chế thu hút; cơ chế trọng

dụng; quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm các chủ thể; tổ chức thực hiện và phối hợp; bảo đảm, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm.

Về không gian: Sáu tỉnh, thành phố gồm: TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Phước và Tây Ninh.

Về thời gian: Giai đoạn từ năm 2015 đến tháng 6 năm 2025.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng người tài; quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, cải cách hành chính, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

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: phân tích, tổng hợp; lịch sử; logic; so sánh; thống kê; điều tra xã hội học. Luận án sử dụng kết hợp dữ liệu thứ cấp và sơ cấp: tiến hành khảo sát 450 phiếu và phỏng vấn sâu đối với ba nhóm chủ thể (cán bộ, công chức lãnh đạo làm công tác tổ chức, nội vụ; người đứng đầu cơ quan, đơn vị; người có tài năng đã được thu hút và các chủ thể liên quan) tại sáu tỉnh, thành phố vùng ĐNB.

5. Những đóng góp mới của luận án

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" với bốn dấu hiệu đặc trưng (chủ thể, nội dung quy phạm, hình thức thực hiện và điều kiện bảo đảm); phân biệt rõ với "thực hiện chính sách" về

THTDNTN, đặt nền tảng lý luận cho đánh giá thực trạng theo đúng góc độ chuyên ngành.

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 hệ tiêu chí đo lường áp dụng cho lĩnh vực THTDNTN; đồng thời gắn với bốn hình thức THPL thành khung phân tích tích hợp.

Thứ ba, luận án cung cấp bộ dữ liệu sơ cấp đầu tiên về THPL về THTDNTN ở vùng ĐNB: 450 phiếu khảo sát đối với ba nhóm chủ thể tại sáu tỉnh, thành phố, đánh giá thực trạng theo từng hình thức THPL và xác định nguyên nhân theo ba nhóm (pháp luật, tổ chức thực thi, điều kiện bảo đảm).

Thứ tư, luận án nhận diện và luận giải điều kiện bảo đảm của thực hiện pháp luật về THTDNTN, điều kiện về kinh tế, văn hoá xã hội, công nghệ (hạ tầng số, dữ liệu và phương thức quản trị dựa trên dữ liệu) bên cạnh các nhóm điều kiện bảo đảm truyền thống (điều kiện bảo đảm về chính trị; mức độ hoàn thiện của pháp luật; năng lực thực hiện pháp luật của chủ thể có thẩm quyền).

Thứ năm, luận án đề xuất hệ giải pháp đặc thù vùng ĐNB với hai nhóm có tính mới rõ rệt: (i) cơ chế liên kết vùng để chia sẻ nguồn lực nhân tài và tránh cạnh tranh lãng phí nội vùng giữa sáu tỉnh, thành phố; (ii) cơ chế thí điểm chính sách đặc thù gắn với đánh giá định lượng và quy trình mở rộng có kiểm soát.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

Góp phần bổ sung và làm sâu sắc thêm lý luận chung về THPL trong một lĩnh vực đặc thù THTDNTN trong hoạt động công vụ; xây dựng

khung lý thuyết về khái niệm, đặc điểm, vai trò, hình thức và điều kiện bảo đảm THPL trong lĩnh vực này.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Cung cấp luận cứ khoa học cho các cơ quan có thẩm quyền trong hoạch định chính sách, ban hành văn bản và tổ chức THPL về nhân tài công vụ; đồng thời là tài liệu tham khảo cho nghiên cứu và giảng dạy về nhà nước, pháp luật, hành chính công và quản lý công vụ.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục công trình khoa học, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án kết cấu bốn chương:

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

1.1.1. Các công trình nghiên cứu ở Việt Nam

1.1.1.1. Các 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

Các công trình trong nước tiếp cận đa dạng, từ góc độ lý luận về nhân tài, chế độ công vụ đến chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Nhiều nghiên cứu đã làm rõ khái niệm người có tài năng, vai trò của nhân tài, nội dung pháp luật về THPTDNTN, cùng các luận cứ về tiêu chí nhận diện, cơ chế tuyển dụng, sử dụng và giữ chân nhân tài trong khu vực công.

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

Các công trình bước đầu phân tích việc tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về nhân tài trong nền công vụ; chỉ ra khó khăn về nhận thức, thể chế, nguồn lực và môi trường làm việc. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu chuyên sâu dưới góc độ lý luận THPL đối với vùng nghiên cứu cụ thể như ĐNB.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài

1.1.2.1. Các công trình 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

Các nghiên cứu nước ngoài tiếp cận từ góc độ quản lý nhân tài khu vực công, cải cách công vụ, xây dựng thương hiệu tuyển dụng và quản

trị hiệu suất; nhân mạnh sự gắn kết giữa tuyển dụng cạnh tranh, trọng dụng theo năng lực, đãi ngộ linh hoạt, môi trường cống hiến và phát triển nghề nghiệp.

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

Các nghiên cứu cho thấy hiệu quả thực thi phụ thuộc lớn vào mức độ đồng bộ của thể chế, phân định thẩm quyền rõ ràng, quản lý theo kết quả, văn hóa trọng thực tài và cơ chế kiểm tra, giám sát hiệu quả.

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

Các công trình đã công bố cho phép kế thừa các luận điểm cơ bản về người có tài năng, pháp luật về THPTDNTN, vai trò của nhân tài trong khu vực công, một số điều kiện bảo đảm và kinh nghiệm chính sách quốc tế.

1.2.2. Những khoảng trống nghiên cứu

Tổng quan xác định bốn khoảng trống: (i) thiếu nghiên cứu chuyên sâu về THPTL về THPTDNTN dưới góc độ lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật; (ii) thiếu khảo sát chuyên sâu về vùng ĐNB; (iii) thiếu hệ tiêu chí đo lường hiệu quả THPTL; (iv) chưa phân tích trong bối cảnh pháp luật mới (Luật Cán bộ, công chức năm 2025; Nghị quyết số 24-NQ/TW; Nghị quyết số 57-NQ/TW).

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

Một là, về lý luận: cần xây dựng khung lý thuyết đầy đủ về khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung, hình thức và điều kiện bảo đảm THPTL về THPTDNTN.

Hai là, về thực tiễn: cần làm rõ kết quả, hạn chế và nguyên nhân THPTL ở vùng ĐNB với đặc thù đô thị hóa cao và cạnh tranh nhân lực lớn.

Ba là, về quan điểm và giải pháp: đề xuất quan điểm và ba nhóm giải pháp - giải pháp chung, giải pháp theo hình thức THPL và giải pháp đặc thù cho vùng ĐNB.

1.3. GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU, CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

1.3.1. Giả thuyết nghiên cứu

THPL về THPTDNTN trong hoạt động công vụ là một lĩnh vực THPL đặc thù; hiệu quả của nó phụ thuộc vào chất lượng pháp luật, năng lực chủ thể thực hiện, môi trường thể chế và đặc điểm phát triển của vùng ĐNB. Nếu có hệ giải pháp đồng bộ, THPL sẽ thực chất hơn và góp phần nâng cao chất lượng nền công vụ.

1.3.2. 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; nội dung pháp luật, các hình thức thực hiện và những điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này gồm những yếu tố cơ bản nào?

(2) Pháp luật và việc tổ chức 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 thời gian qua đã đạt được những kết quả gì và còn tồn tại những hạn chế nào?

(3) Vì sao công tác tổ chức 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 còn hạn chế; những nguyên nhân, rào cản nào khiến người có tài năng gặp khó khăn trong tiếp cận và thụ hưởng các chính sách thu hút, trọng dụng?

(4) 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, góp phần xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, trọng dụng thực 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

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

Luận án xác lập các khái niệm công cụ nền tảng:

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.

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 hoạt động công vụ, đồng thời quy định thẩm quyền, trách nhiệm và cơ chế bảo đảm thực hiện của các chủ thể liên quan.

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 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 hoạt động công vụ.

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

THPL về THPTDNTN có năm đặc điểm đặc thù:

(i) Tính phức hợp của đối tượng và nội dung: pháp luật xác định tiêu chí và quy trình đánh giá để nhận diện NTN thay vì danh sách cố định; quá trình THPL bao quát toàn bộ chu trình từ phát hiện đến phát triển nghề nghiệp.

(ii) Tính liên thông và đa chủ thể: các khâu trong chu trình THPL có quan hệ kế tiếp, đòi hỏi phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhân sự, tài chính, đào tạo và kiểm tra giám sát.

(iii) Tính kết hợp đa dạng các hình thức THPL: cả bốn hình thức (tuân thủ, chấp hành, sử dụng, áp dụng) đồng thời xuất hiện và lồng ghép; áp dụng pháp luật giữ vị trí trung tâm.

(iv) Tính phụ thuộc cao vào điều kiện bảo đảm: điều kiện kinh tế, tài chính; văn hóa tổ chức và môi trường thể chế trọng thực tài; năng lực tổ chức thực hiện.

(v) Tính gắn kết giữa hiệu quả THPL với chất lượng đội ngũ công vụ và kết quả hoạt động của nền công vụ: đánh giá phải gắn cả tiêu chí về tính hợp pháp của hành vi và tiêu chí về hiệu quả đầu ra.

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

THPL về THPTDNTN thực hiện bốn vai trò: (i) 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; (ii) 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; (iii) Nâng cao chất lượng hoạt động nền công vụ và hiệu quả quản lý nhà nước; (iv) Bảo đảm và hiện thực hóa quyền, lợi ích hợp pháp của NTN trong hoạt động 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

Luận án xác định sáu nhóm nội dung điều chỉnh chủ yếu:

(i) Quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng và tiêu chí xác định NTN: xác định ranh giới áp dụng pháp luật, phân nhóm đối tượng, thiết lập hệ tiêu chí kết hợp ba nhóm (phẩm chất, năng lực, kết quả) - nền tảng để thiết kế toàn bộ chu trình chính sách nhân tài.

(ii) Quy định về cơ chế, chính sách thu hút: phương thức tuyển dụng linh hoạt (thi tuyển cạnh tranh, xét tuyển đặc cách, tiếp nhận không qua thi tuyển, hợp đồng theo vị trí), chính sách ưu đãi ban đầu và cơ chế đặc thù đối với nhân tài từ bên ngoài.

(iii) Quy định về cơ chế, chính sách trọng dụng: bốn cơ chế chính gồm bố trí, sử dụng đúng vị trí, trao quyền, đánh giá theo kết quả; đào tạo, phát triển; đãi ngộ tương xứng kết hợp tài chính và phi tài chính; tôn vinh và bảo vệ NTN khi thực hiện nhiệm vụ đổi mới, sáng tạo.

(iv) Quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể: xác lập địa vị pháp lý của NTN (quyền được đánh giá công bằng, đãi ngộ tương xứng, bảo vệ khi đổi mới sáng tạo) và cơ quan có thẩm quyền (trách nhiệm giải trình, kiểm soát quyền lực).

(v) Quy định về tổ chức thực hiện và cơ chế phối hợp: phân định thẩm quyền trung ương - địa phương, cơ chế phối hợp liên ngành, bảo đảm nguồn lực và xây dựng cơ sở dữ liệu nhân tài.

(vi) Quy định về bảo đảm THPL, kiểm tra, giám sát, đánh giá và xử lý vi phạm: kiểm tra, giám sát nhà nước và xã hội; đánh giá hai cấp độ; xử

lý vi phạm theo tính chất và mức độ; công khai thông tin và quản lý cơ sở dữ liệu nhân tài.

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

Bốn hình thức THPL được phân tích trong lĩnh vực THPTDNTN:

Tuân thủ pháp luật: các chủ thể tự kiểm chế, không thực hiện hành vi bị cấm (phân biệt đối xử, thiên vị, lạm quyền trong tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ NTN).

Chấp hành pháp luật: thực hiện đầy đủ nghĩa vụ pháp lý như ban hành kế hoạch, bố trí nguồn lực, triển khai chính sách, tiến cử, đánh giá và báo cáo kết quả.

Sử dụng pháp luật: các chủ thể chủ động thực hiện quyền được pháp luật cho phép để tham gia, đề xuất, bảo vệ quyền lợi hợp pháp và phát huy cơ chế ưu đãi.

Áp dụng pháp luật (vị trí trung tâm): các quyết định của cơ quan, người có thẩm quyền về tuyển dụng, tiếp nhận, công nhận, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và đãi ngộ NTN.

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

2.3.1. Điều kiện bảo đảm về chính trị

Sự lãnh đạo của Đảng, thống nhất nhận thức chính trị, quyết tâm của hệ thống chính trị và tính nhất quán trong định hướng phát triển nhân tài là điều kiện nền tảng để pháp luật được thực hiện hiệu quả.

2.3.2. Điều kiện về mức độ hoàn thiện của pháp luật

Hiệu quả THPL phụ thuộc trực tiếp vào mức độ rõ ràng, đồng bộ, khả thi và ổn định của hệ thống pháp luật, nhất là các quy định về tiêu chí

nhận diện NTN, thẩm quyền, quy trình, chế độ đãi ngộ và cơ chế kiểm soát quyền lực.

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

Năng lực nhận diện, lựa chọn, bố trí, đánh giá và sử dụng NTN của cơ quan, người có thẩm quyền là yếu tố quyết định trực tiếp chất lượng tổ chức THPL.

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

Nguồn lực tài chính, môi trường làm việc, văn hóa công vụ, truyền thống xã hội, mức độ phát triển kinh tế và cạnh tranh nhân lực đều tác động mạnh đến hiệu quả THPL về THPTDNTN. Cùng với đó, bối cảnh chuyển đổi số và xây dựng Chính phủ số, hạ tầng công nghệ thông tin, cơ sở dữ liệu nhân tài và năng lực quản trị dựa trên dữ liệu là điều kiện không thể thiếu để bảo đảm tính minh bạch, khách quan và hiệu lực của hệ thống chính sách nhân tài công vụ.

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 của một số nước (Nhật Bản, Singapore, Trung Quốc, Pháp)

Nhật Bản chú trọng thi tuyển cạnh tranh, văn hóa công vụ trọng kỷ luật và phát triển nghề nghiệp dài hạn gắn với thành tích thực chất. Singapore nổi bật với nguyên tắc trọng dụng theo năng lực, lương cạnh tranh, học bổng gắn nghĩa vụ phục vụ và quy hoạch nhân tài chặt chẽ. Trung Quốc triển khai các chương trình thu hút nhân tài quy mô lớn gắn với chiến lược quốc gia. Pháp có truyền thống công vụ chức nghiệp, đề cao đào tạo bài bản và thi tuyển qua các trường đào tạo tinh hoa.

2.4.2. Những giá trị tham khảo đối với Việt Nam

Các giá trị tham khảo chủ yếu: hoàn thiện tiêu chí và cơ chế nhận diện NTN; nâng cao tính cạnh tranh, công khai, minh bạch của tuyển dụng; cải thiện môi trường công hiến và phát triển nghề nghiệp; hoàn thiện đãi ngộ và tăng cường quản lý theo kết quả.

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 THTDNTN TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

3.1.1. Yếu tố kinh tế, đô thị hoá, hội nhập, văn hoá - xã hội

ĐNB là vùng có mức phát triển kinh tế, đô thị hóa, hội nhập và chuyển đổi số cao nhất cả nước; GRDP bình quân đầu người vượt trội so với bình quân quốc gia. Điều này tạo ra nhu cầu rất lớn về nhân lực chất lượng cao trong khu vực công, đồng thời làm gia tăng áp lực cạnh tranh thu hút nhân tài với khu vực tư và FDI.

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

Tổ chức bộ máy, mức độ phân cấp, quy mô dân số và năng lực quản trị địa phương ảnh hưởng trực tiếp đến việc nhận diện nhu cầu, thiết kế vị trí việc làm, bố trí nguồn lực và tổ chức THPL về THTDNTN. Mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ năm 2025 tạo thêm áp lực về nhân lực quản trị cấp cơ sở.

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

Nhu cầu lớn về nhân tài trong các lĩnh vực then chốt: quy hoạch, tài chính công, khoa học - công nghệ, chuyển đổi số, logistics, môi trường và cải cách hành chính; trong khi chất lượng nguồn nhân lực khu vực công, khả năng giữ chân và cơ cấu ngành còn nhiều hạn chế.

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

3.2.1. Ưu điểm của pháp luật 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

Pháp luật đã bước đầu mở rộng phạm vi điều chỉnh, xác định các nhóm đối tượng và lượng hóa một số tiêu chí nhận diện NTN, tạo cơ sở pháp lý ban đầu cho triển khai chính sách.

3.2.1.2. Về cơ chế, chính sách thu hút người có tài năng

Đã có quy định về xét tuyển, tiếp nhận, ưu tiên biên chế, chế độ hỗ trợ ban đầu, đào tạo và tạo điều kiện làm việc cho một số nhóm đối tượng có tài năng.

3.2.1.3. Về cơ chế, chính sách trọng dụng người có tài năng

Pháp luật từng bước ghi nhận cơ chế sử dụng, giao nhiệm vụ, bổ nhiệm, khen thưởng, đãi ngộ và tôn vinh NTN nhằm phát huy hiệu quả cống hiến trong nền công vụ.

3.2.1.4. Về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể

Một số quyền, nghĩa vụ cơ bản của cơ quan nhà nước, người đứng đầu và NTN đã được xác lập, tạo cơ sở pháp lý cho tổ chức thực hiện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp.

3.2.1.5. Về tổ chức thực hiện và cơ chế phối hợp

Pháp luật bước đầu thể chế hóa yêu cầu tổ chức thực hiện theo hướng phối hợp đa chủ thể, tạo cơ sở cho phân công, phân cấp và phối hợp trong THPL.

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

Pháp luật bước đầu xác lập yêu cầu công khai, minh bạch, đánh giá định kỳ, báo cáo và trách nhiệm của người đứng đầu, tạo cơ sở ban đầu cho cơ chế bảo đảm THPL.

3.2.1.7. Nguyên nhân của các ưu điểm

Định hướng chính trị mạnh mẽ của Đảng; quá trình luật hóa diện rộng chính sách nhân tài; tư duy "vượt khung" so với cơ chế hành chính thông thường; áp lực cạnh tranh nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và xu hướng phân cấp, phân quyền gắn với trách nhiệm người đứng đầu.

3.2.2. Hạn chế của pháp luật và nguyên nhân

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

Khái niệm, phạm vi và tiêu chí NTN còn thiên về bằng cấp, thành tích hình thức hoặc khó lượng hóa; chưa phản ánh đầy đủ tính đặc thù của tài năng trong hoạt động công vụ.

3.2.2.2. Về thu hút, tuyển dụng người có tài năng

Một số quy định về tuyển dụng, xét tuyển, tiếp nhận và tạo nguồn chưa đủ linh hoạt, chưa tạo sức hấp dẫn trong điều kiện khu vực công cạnh tranh với khu vực tư về thu nhập, cơ hội phát triển và môi trường làm việc.

3.2.2.3. Về trọng dụng người có tài năng

Cơ chế sử dụng, đánh giá, giao quyền, phát triển nghề nghiệp, bảo vệ và đãi ngộ NTN chưa đồng bộ; mối liên hệ giữa thành tích thực tế với đãi ngộ và cơ hội thăng tiến còn chưa chặt chẽ.

3.2.2.4. Về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm và thẩm quyền của các chủ thể

Một số quyền và nghĩa vụ của các chủ thể liên quan chưa được quy định đầy đủ, cụ thể hoặc chưa có cơ chế bảo đảm thực hiện hữu hiệu.

3.2.2.5. Về tổ chức thực hiện và cơ chế phối hợp

Còn giao thoa thẩm quyền, thiếu cơ chế phối hợp, thiếu ràng buộc trách nhiệm giải trình và thiếu công cụ kiểm tra, giám sát chuyên biệt.

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

Quy định về bảo đảm THPL còn thiên về định hướng, khuyến khích hơn là thiết lập chế tài cụ thể; thiếu cơ chế kiểm tra, giám sát chuyên biệt và quy định xử lý vi phạm trong tổ chức thực hiện chính sách nhân tài.

3.2.2.7. Nguyên nhân của hạn chế

Bốn nhóm nguyên nhân: tư duy lập pháp thiên về chính sách định hướng hơn quy phạm có chế tài; kỹ thuật lập pháp phân tán, thiếu đồng bộ; sự thay đổi nhanh của thực tiễn nhân tài trong thời đại số; và năng lực bộ máy địa phương chưa đủ sức cụ thể hóa và bảo đảm thi hành pháp luật.

3.3. THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THPTDNTN TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

3.3.1. Ưu điểm trong thực hiện pháp luật và nguyên nhân

3.3.1.1. Ưu điểm trong thực hiện pháp luật

Về tuân thủ pháp luật: đã có những chuyển biến tích cực, tình hình tuân thủ ngày càng đi vào nền nếp tại hầu hết các cơ quan, đơn vị trong vùng.

Về chấp hành pháp luật: các tỉnh, thành phố đã ban hành văn bản triển khai THPL về THPTDNTN; đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật; chấp hành quy định về tiêu chuẩn và mức hỗ trợ thu hút ban đầu; triển khai quy định về tuyển dụng đầu vào và trọng dụng NTN. TP. Hồ Chí

Minh giai đoạn 2001 - 2020 đã thu hút 1.527 người vào chương trình nguồn; tuyển 17 chuyên gia quốc tế giai đoạn 2014 - 2018. Tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2019 - 2022 thu hút được 105 người trình độ đại học trở lên (27 tiến sĩ, 77 bác sĩ chuyên khoa I và 1 kỹ sư).

Về sử dụng pháp luật: NTN tích cực yêu cầu cơ quan, đơn vị tạo điều kiện nâng cao năng lực chuyên môn.

Về áp dụng pháp luật: các cơ quan nhà nước đã ban hành và thực thi nhiều quyết định cụ thể về tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, đãi ngộ, khen thưởng NTN và xử lý các vi phạm liên quan.

3.3.1.2. Nguyên nhân của ưu điểm

Sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và Nhà nước; yêu cầu phát triển mạnh mẽ của vùng; sự chủ động của một số địa phương; tác động của cải cách hành chính, chuyển đổi số và nhu cầu nâng cao chất lượng quản trị công.

3.3.2. Hạn chế trong thực hiện pháp luật và nguyên nhân

3.3.2.1. Hạn chế trong thực hiện pháp luật

Về tuân thủ pháp luật: vẫn tồn tại biểu hiện tuân thủ chưa đầy đủ trong các khâu then chốt: tuyển dụng (công khai không đúng quy trình, áp đặt điều kiện địa phương như hộ khẩu); chế độ đãi ngộ và cam kết sau đào tạo; quy hoạch, bổ nhiệm; đánh giá mang tính hình thức, nể nang; thi đua khen thưởng thiếu thực chất.

Về chấp hành pháp luật: nhiều cơ quan ban hành văn bản mang tính hình thức, chung chung; công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật chưa đồng bộ (mức độ biết đến Nghị định 179/2024/NĐ-CP chỉ đạt 3,74/5); nhiều cơ quan thiếu chủ động triển khai và thiếu phối hợp thường xuyên (mức chủ động, phối hợp chỉ đạt mức trung bình qua khảo sát). Kết quả thu hút sau 5 năm thực hiện Nghị định 140/2017/NĐ-CP tại TP. Hồ Chí Minh chỉ chiếm 0,22% trên tổng số 1.385 viên chức được tuyển dụng; công chức NTN giai đoạn 2018 - 2023 chỉ đạt 2,61% trong số 498 công

chức tuyển dụng. Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu chưa thu hút được sinh viên xuất sắc hay cán bộ khoa học trẻ nào.

Về sử dụng pháp luật: một bộ phận NTN 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; một bộ phận vi phạm nghĩa vụ phục vụ theo cam kết.

Về áp dụng pháp luật: thanh tra, kiểm tra, giám sát chuyên đề về THPL đối với THPTDNTN còn ít, không thường xuyên; xử lý vi phạm của cả cơ quan sử dụng lẫn cá nhân được thu hút còn lúng túng; chưa có cơ chế xử lý hiệu quả khi cơ quan không thực hiện đúng cam kết về bố trí công việc, đãi ngộ và điều kiện phát triển.

3.3.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Nguyên nhân khách quan: pháp luật chưa đồng bộ, đầy đủ và cụ thể; thị trường lao động cạnh tranh gay gắt; nền công vụ chịu sự chi phối của cơ chế quản lý theo thâm niên và chỉ tiêu biên chế; văn hóa tổ chức nặng thâm niên, bình quân chủ nghĩa; điều kiện tài chính, nhân lực, dữ liệu và hạ tầng còn hạn chế; sự chuyển tiếp của hệ thống pháp luật trong giai đoạn gần đây.

Nguyên nhân chủ quan: nhận thức của một số cơ quan, đơn vị chưa đúng mức; năng lực tổ chức thực hiện của người đứng đầu và đội ngũ tham mưu còn hạn chế; trách nhiệm thực hiện chính sách chưa cao; tuyên truyền, phổ biến pháp luật chưa đủ chiều sâu; NTN chưa chủ động sử dụng quyền pháp lý; cơ chế kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm chưa được triển khai thường xuyên, nghiêm túc.

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

4.1. QUAN ĐIỂM BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THTDNTN TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

4.1.1. Gắn thực hiện pháp luật với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội vùng và yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa

Bảo đảm THPL phải gắn với chiến lược phát triển nhanh và bền vững của vùng, với yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị địa phương và xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ nhân dân.

4.1.2. Bảo đảm tính đồng bộ, liên tục và gắn với đặc thù vùng

Giải pháp phải tác động đồng thời vào các khâu của chu trình công vụ, từ phát hiện đến phát triển nghề nghiệp, đồng thời tính đến sức ép cạnh tranh nhân lực rất lớn đặc thù của vùng ĐNB.

4.1.3. Lấy nâng cao năng lực tổ chức thực hiện và trách nhiệm người đứng đầu làm khâu đột phá

Người đứng đầu giữ vai trò then chốt trong nhận diện nhu cầu, lựa chọn, bố trí, giao việc và tạo môi trường cho NTN; phải gắn quyền với trách nhiệm và cơ chế kiểm soát quyền lực.

4.1.4. Bảo đảm công khai, minh bạch và kiểm soát quyền lực gắn với phân cấp, phân quyền hợp lý

Điều kiện để ngăn ngừa tùy tiện, thiên vị, hình thức hóa trong thực thi pháp luật, đồng thời tạo không gian cho địa phương chủ động thiết kế chính sách phù hợp điều kiện và nguồn lực.

4.1.5. Xây dựng văn hóa công vụ trọng dụng thực tài gắn với hoàn thiện môi trường thể chế

Tạo lập môi trường công vụ khuyến khích đổi mới, đề cao thành tích thực chất, bảo vệ người dám chịu trách nhiệm và loại bỏ tâm lý bình quân, cào bằng.

4.1.6. Tăng cường ứng dụng công nghệ, dữ liệu và phương thức quản trị hiện đại

Xây dựng cơ sở dữ liệu nhân tài cấp vùng liên thông với Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài Việt Nam; phát triển nền tảng tuyển dụng số; ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong sàng lọc, đánh giá ứng viên; thiết lập cơ chế giám sát và báo cáo trực tuyến về kết quả THPL.

4.2. GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THTDNTN TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ Ở CÁC TỈNH ĐÔNG NAM BỘ

4.2.1. Nhóm các giải pháp chung

4.2.1.1. Hoàn thiện pháp luật về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ

Tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng thống nhất, rõ ràng, khả thi; cụ thể hóa tiêu chí nhận diện NTN; hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và bảo vệ; bổ sung điều khoản về hành vi bị cấm và chế tài xử lý vi phạm; mở rộng không gian thể chế cho địa phương chủ động ban hành chính sách nhân tài đặc thù.

4.2.1.2. Đổi mới tư duy và phương pháp phổ biến, tuyên truyền pháp luật

Chuyển từ tư duy thiên về bằng cấp, lý lịch sang tư duy trọng thực tài, kết quả công hiến. Đổi mới mạnh mẽ phương pháp phổ biến, tuyên truyền pháp luật theo hướng ứng dụng công nghệ số, tiếp cận đúng nhóm đối tượng và thiết lập cơ chế thông tin hai chiều.

4.2.1.3. Hoàn thiện tổ chức và nâng cao năng lực chủ thể thực hiện pháp luật

Rà soát và xác định rõ chức năng, nhiệm vụ các cơ quan liên quan; xây dựng quy chế phối hợp liên ngành có tính ràng buộc; nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ tuyển chọn, đánh giá và quản lý NTN; gắn kết quả thực hiện chính sách nhân tài với trách nhiệm đánh giá, xếp loại cơ quan và người đứng đầu.

4.2.1.4. Kiểm soát và đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật

Xây dựng cơ chế thanh tra, kiểm tra chuyên đề thường xuyên; hoàn thiện cơ chế xử lý vi phạm đối với cơ quan sử dụng, người đứng đầu và cá nhân được thu hút; tăng cường trách nhiệm giải trình trong mọi quyết định áp dụng chính sách; xây dựng cơ sở dữ liệu nhân tài liên thông và bộ tiêu chuẩn đánh giá định lượng có ràng buộc trách nhiệm.

4.2.1.5. Nâng cao nhận thức pháp lý và năng lực sử dụng quyền của người có tài năng

Xây dựng tài liệu hướng dẫn quyền, nghĩa vụ và quy trình tham gia chính sách; hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền khiếu nại, tố cáo; đơn giản hóa và số hóa thủ tục tiếp cận chính sách, phát huy vai trò chủ động của NTN trong nền công vụ.

4.2.1.6. Bảo đảm nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và điều kiện làm việc

Đặt yêu cầu chi cho chính sách nhân tài vào dự toán ngân sách hằng năm như khoản chi bắt buộc, ổn định; khai thác cơ chế huy động nguồn lực ngoài ngân sách; thiết kế đãi ngộ tổng thể kết hợp tài chính và phi tài chính; gắn phân bổ nguồn lực với kết quả và hiệu quả sử dụng NTN.

4.2.2. Nhóm giải pháp cụ thể cho vùng Đông Nam Bộ

4.2.2.1. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực

Tăng quyền chủ động cho địa phương trong thiết kế và tổ chức thực hiện chính sách nhân tài, đồng thời thiết lập cơ chế giám sát, trách nhiệm giải trình rõ ràng để phòng ngừa lạm quyền, tùy tiện.

4.2.2.2. Xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài

Xây dựng môi trường làm việc đề cao năng lực, thành tích thực chất, trách nhiệm và đổi mới sáng tạo; gắn trách nhiệm pháp lý của người đứng đầu với kết quả xây dựng văn hóa công vụ trọng thực tài, tạo nền tảng để NTN gắn bó lâu dài với khu vực công.

4.2.2.3. Thiết lập quy trình, nhân rộng mô hình hiệu quả và kiểm soát các khâu trọng điểm

Chuẩn hóa quy trình tuyển chọn, công nhận và sử dụng NTN; xác định mô hình địa phương tiêu biểu để nhân rộng; thiết lập cơ chế thí điểm chính sách đặc thù gắn với bộ tiêu chí đánh giá định lượng (số NTN thu hút, tỷ lệ giữ chân, kết quả công việc, mức độ hài lòng).

4.2.2.4. Tiếp thu kinh nghiệm quốc tế và liên kết vùng

Học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia có nền công vụ tiên tiến; phát triển cơ chế phối hợp, chia sẻ dữ liệu, trao đổi kinh nghiệm và liên kết vùng giữa sáu tỉnh, thành phố trong phát hiện, thu hút và sử dụng NTN, tránh cạnh tranh lãng phí nội vùng.

4.2.2.5. Xây dựng cơ chế, chính sách nhân tài đặc thù theo từng tỉnh trong vùng

Mỗi địa phương căn cứ lợi thế so sánh, nhu cầu phát triển, cơ cấu ngành và khả năng ngân sách để thiết kế chính sách nhân tài phù hợp, bảo đảm nhất quán với khuôn khổ pháp luật chung và mục tiêu phát triển vùng.

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 lựa chọn mang

tính phong trào mà là yêu cầu thực chất để nâng cao năng lực quản trị địa phương và bảo đảm bộ máy vận hành hiệu lực, hiệu quả.

Về phương diện lý luận, luận án đã hệ thống hóa và làm sáng tỏ các vấn đề lý luận cơ bản về THPL về THPTDNTN, gồm khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung pháp luật, hình thức và năm điều kiện bảo đảm - trong đó nhận diện thêm điều kiện thứ năm về hạ tầng số và quản trị dựa trên dữ liệu; đồng thời rút ra bài học kinh nghiệm từ Nhật Bản, Singapore, Trung Quốc và Pháp.

Về phương diện thực tiễn, bên cạnh những chuyển động tích cực, hiệu quả THPL còn chưa đồng đều giữa các địa phương và chưa tương xứng với yêu cầu thực tế. Hạn chế xuất hiện ở cả bốn hình thức THPL, đáng chú ý nhất ở khâu chấp hành: có quy định nhưng thiếu lực thi hành, có cơ chế nhưng thiếu kỷ luật công vụ. Nguyên nhân chủ yếu đến từ cả pháp luật, tổ chức thực thi và điều kiện bảo đảm.

Về quan điểm và giải pháp, luận án xác lập sáu quan điểm định hướng và đề xuất hai nhóm giải pháp có quan hệ gắn kết, bổ sung kèm phân công chủ thể chịu trách nhiệm: nhóm giải pháp chung (sáu giải pháp) và nhóm giải pháp cụ thể cho vùng ĐNB (năm giải pháp).

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.

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.