

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT HIỆN VÀ SỬ DỤNG NHÂN TÀI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

■ TS. NGUYỄN MINH PHƯƠNG (\*)

“Hiển tài là nguyên khí quốc gia. Nguyên khí thịnh thì thế nước hùng mạnh, rồi lên cao, nguyên khí suy thì thế nước yếu, rồi thấp xuống”. Điều đó không chỉ thể hiện giá trị của nhân tài trong lịch sử của Việt Nam mà ngày nay, trong thời đại tri thức nó vẫn còn nguyên giá trị đối với mọi quốc gia trên thế giới. Chính vì vậy, Đảng ta đã đề ra yêu cầu: “Hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá”<sup>(1)</sup> và “... tạo bước chuyển căn bản trong việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài và đội ngũ cán bộ khoa học, chuyên gia giỏi; xây dựng Chiến lược quốc gia về nhân tài; coi đó là giải pháp rất quan trọng trong việc thực hiện chiến lược cán bộ”<sup>(2)</sup>.

Tuy nhiên, nghiên cứu, xây dựng Chiến lược quốc gia về nhân tài là một công việc cực kỳ khó khăn và phức tạp. Trong bài này, chúng tôi đề xuất một số giải pháp để thu hút và sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay, góp phần vào việc xây dựng chính sách đối với người có tài năng theo tinh thần của Điều 6 Luật cán bộ, công chức.

## **1. Quan niệm đúng về nhân tài và tiêu chí phát hiện nhân tài**

Tài năng (talent) là một tổ hợp các thuộc tính nhân cách đặc biệt và các năng lực vượt trội, tính sáng tạo cao, động cơ, ý chí – môi trường mạnh mẽ với những tác động đồng bộ

của các yếu tố môi trường thuận lợi là nhà nước, nhà trường, gia đình và bạn bè, người thân.

Nhân tài là người có những phẩm chất, năng lực vượt trội để có thể đảm nhiệm một công việc hay một lĩnh vực hoạt động khó khăn, phức tạp và đạt kết quả, hiệu quả, chất lượng rất cao, có khi cao nhất trong một phạm vi nào đó; là người có tri tuệ cao, tri thức rộng, kỹ năng nghề nghiệp điêu luyện, có lý tưởng chính trị, mục đích sống phù hợp với xu thế phát triển của xã hội và có động cơ sống trong sáng vì xã hội. Nhân tài không dùng tài năng để mưu cầu hạnh phúc riêng mà thường đem tài năng ấy đóng góp cho sự tiến bộ và phát triển của cộng đồng, đất nước cũng như của cả nhân loại, được xã hội thừa nhận, trọng dụng và tôn vinh. Do đó, nhân tài cũng đồng nghĩa với hiển tài, là người vừa có đức vừa có tài, trong đó đức là gốc.

Các thuộc tính nhân cách cơ bản của nhân tài tạo thành một hệ thống tích hợp, được sắp xếp theo thứ bậc: Thái độ tích cực đối với sự tiến bộ xã hội; mục đích sống cao cả, khó thay đổi do hoàn cảnh; động cơ và hứng thú mạnh mẽ; trí tuệ cao (IQ, CQ, EQ, SQ... cao); tri thức rộng và kỹ năng thành thạo; những phẩm chất nhân cách đặc biệt thuận lợi. Nhân tài có khả năng huy động nhanh và mạnh mọi thuộc tính nhân cách của mình định hướng, điều chỉnh hoạt động để đạt thành tích cao vượt trội.

Tuy nhiên, khái niệm tài năng có tính chất tương đối, một người có tài năng vì một hay nhiều thuộc tính nhất định nào đó thể hiện ở người này trội hơn ở những người khác. Tài

(\*) Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

năng không phải là một thuộc tính đồng nhất. Một người có tài năng trên lĩnh vực này (ví dụ toán học), nhưng lại chỉ là người trung bình hoặc dưới trung bình ở lĩnh vực khác (ví dụ văn học, nghệ thuật, âm nhạc). Do đó, không thể xếp một người nào đó là "có tài năng" hoặc "không có tài năng" một cách chung chung, trừu tượng, chỉ có thể là người có tài năng trên từng lĩnh vực cụ thể.

Nhân tài trong khu vực công là người có phẩm chất, năng lực vượt trội đáp ứng tốt nhất yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức, đơn vị, có đóng góp xuất sắc và thành tích vượt trội trong hoạt động. Tiêu chí đánh giá tài năng trong khu vực công không phải là những thành tích đạt được trong nhà trường (điểm số, bằng cấp...) mà là số lượng và chất lượng đóng góp của người cán bộ, công chức, viên chức cho cơ quan, đơn vị, là kết quả phục vụ nhân dân và đất nước.

Trong khu vực công nước ta, tùy từng lĩnh vực hoạt động để xác định các tiêu chí tài năng cụ thể, song nhìn chung, nhân tài thường có những phẩm chất, năng lực chung sau:

- Có lòng yêu nước, có ý thức và lòng tự tôn dân tộc chân chính, thấm nhuần và vận dụng sáng tạo đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước; gương mẫu về đạo đức, lối sống; trung thực, không cơ hội, vụ lợi, không tham nhũng; có tác phong dân chủ, khoa học, có khả năng đoàn kết và phát huy năng lực, sở trường của cộng sự để hoàn thành nhiệm vụ; biết thu hút và sử dụng người tài giỏi;

- Có bản lĩnh, chính kiến; quyết đoán, dũng cảm, kiên trì, đổi mới; kiên quyết đấu tranh với các hành vi sai trái, tiêu cực;

- Có năng lực sáng tạo cao, có sự vượt trội về tính phức hợp trong tư duy; có tính tự tin và độc lập cao trong đánh giá, không chấp nhận sự áp đặt vô lý; biết tiếp thu, kế thừa, phát huy tinh hoa của dân tộc và nhân loại;

- Am hiểu sâu chuyên môn, tinh thông nghiệp vụ, sử dụng thành thạo ngoại ngữ cũng như tin học và công nghệ hiện đại trong công việc, có khả năng đáp ứng các yêu cầu hội nhập quốc tế cao.

Ngoài ra, do đặc thù riêng của nghề nghiệp, chuyên môn và điều kiện, hoàn cảnh hoạt động, nhân tài trong mỗi lĩnh vực còn cần có một số phẩm chất, năng lực chuyên biệt, dẫn

đến những đòi hỏi khác nhau (sự khác nhau về trọng số trong các tiêu chí đánh giá) đối với các chỉ số IQ, CQ, SI, EQ, PQ, MQ.

Mục tiêu phát hiện và sử dụng nhân tài trong khu vực công là nhằm thu hút được nhiều sức lực và trí tuệ của người có tài năng phục vụ cho nhân dân và đất nước, góp phần đổi mới, nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước và nâng cao chất lượng dịch vụ công ở nước ta hiện nay. Yêu cầu đặt ra là phải chọn đúng người có tài năng phù hợp với vị trí việc làm trong từng cơ quan, đơn vị cụ thể và đảm bảo sát thực, đúng người, đúng việc.

## **2. Xây dựng hệ thống các chỉ báo và thu thập đầy đủ thông tin về nhân tài**

Hiện có khá nhiều các chỉ báo về nhân tài như: chỉ số thông minh (IQ); thành tích học tập nói chung, thành tích học tập một môn học biểu hiện năng khiếu, các kỹ năng giải quyết vấn đề ngôn ngữ, số lượng, không gian – hình ảnh; tính sáng tạo thể hiện ở chỉ số sáng tạo (CQ); động cơ hoạt động trí tuệ biểu hiện ở hứng thú bền lâu và sự đam mê với công việc, ở lượng thời gian rỗi sử dụng cho một môn học yêu thích nào đó hay cho một hành động chuyên biệt nào đó và ở mức độ dần thân thực hiện ý tưởng sáng tạo riêng thể hiện ở chỉ số đam mê (PQ); năng lực xã hội và cảm xúc biểu hiện trước hết ở chỉ số trí tuệ cảm xúc (EQ) và chỉ số trí tuệ xã hội (SQ) và các tiêu chí đánh giá những năng khiếu chuyên biệt khác. Tuy nhiên, phải xuất phát từ đặc điểm, tính chất của từng lĩnh vực hoạt động để phát hiện đúng và thu hút được nhân tài phù hợp. Đối với nhân tài sẽ trở thành cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, cần tập trung thu thập hệ thống các chỉ báo tài năng như: chỉ số thông minh (IQ); chỉ số sáng tạo (CQ); năng lực xã hội (EQ).

Sử dụng tổng hợp các phương pháp phát hiện nhân tài như: kiểm tra nền tảng học vấn, kinh nghiệm; xem xét lời giới thiệu của các cá nhân, tổ chức có uy tín và trách nhiệm; tổ chức cho làm bài kiểm tra, sát hạch về khả năng nhận thức, về thành tích, tính cách và sở thích cá nhân; kết hợp nhiều hình thức phỏng vấn gián tiếp và trực tiếp khác nhau như: phỏng vấn dựa trên tình huống; phỏng vấn đo lường hành vi; phỏng vấn bằng các câu hỏi duy lý; phỏng vấn tạo áp lực.

Khuyến khích mọi cán bộ, công chức sẵn tìm, phát hiện và tiến cử nhân tài trong xã hội, khu vực tư.

### **3. Áp dụng các hình thức phát hiện và thu hút nhân tài phù hợp với từng lĩnh vực và điều kiện của mỗi tổ chức, cơ quan, đơn vị**

Trước hết cần nhận thức rõ nguồn nhân tài của đất nước ta rất phong phú, nhưng muốn phát hiện, thu hút được nhân tài, có thể phải vượt qua những quy định thông thường để mở rộng các kênh thu hút như điều tra, phỏng vấn, công khai chiêu hiền, đãi sĩ, thu thập thông tin, thi tuyển, giới thiệu, tiến cử và tự tiến cử...

Trong điều kiện cạnh tranh giành giật nhân tài như hiện nay, phát hiện và thu hút nhân tài không chỉ là phát hiện những nhân tài đã lộ rõ, mà quan trọng là phải nghiên cứu, xây dựng chính sách thích hợp để thu hút được những nhân tài tiềm năng như: sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, thủ khoa; ứng viên đạt điểm cao nhất trong các kỳ thi tuyển dụng; sinh viên tốt nghiệp các trường đại học danh tiếng trên thế giới; những người sớm bộc lộ các năng khiếu đặc biệt... Thực tế cho thấy, muốn phát hiện và tuyển dụng được những người tài giỏi vào khu vực công phải chú ý tới những sinh viên xuất sắc đang đứng trước sự lựa chọn nghề nghiệp trước khi rời ghế nhà trường. Do đó, cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhân sự với các trường đại học trong việc theo dõi học bạ, kết quả học tập và kết quả thi tuyển nhằm sơ tuyển những ứng cử viên tiềm tàng cho khu vực công.

Sử dụng các phương pháp thu hút nhân tài phù hợp với khả năng, điều kiện của cơ quan và nhu cầu, nguyện vọng của nhân tài. Trường hợp cơ quan, đơn vị cần người đó đảm trách công việc lâu dài và nhận thấy họ có khả năng thăng tiến để đảm nhiệm những công việc quan trọng hơn hoặc họ là người không có khả năng thay thế hay đang là đối tượng thu hút của đối thủ cạnh tranh, cần có chính sách và biện pháp để thu hút, tuyển dụng nhằm sở hữu nhân tài. Đối với trường hợp không có nhu cầu hoặc không đủ khả năng sở hữu nhân tài, nên có cơ chế thu hút, cộng tác thích hợp nhằm sử dụng nhân tài phục vụ công việc của cơ quan, đơn vị.

Thực hiện rộng rãi chính sách bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý thông qua thi tuyển cạnh tranh rộng rãi, công khai nhằm tạo được động lực và quan tâm của nhân tài. áp dụng chính

sách "tiến cử" và "tự tiến cử"; quy định rõ vị thế cũng như trách nhiệm cụ thể của người tiến cử nhân tài; công khai hóa người tiến cử và nhân tài được tiến cử để xã hội có điều kiện giám sát.

Xây dựng các tiêu chí đánh giá và quy trình sàng lọc nhân tài. Các tiêu chí đánh giá người có tài năng phải cụ thể, gắn với nhiệm vụ, vị trí công việc được giao, sát hợp với yêu cầu, đặc điểm của cơ quan, đơn vị. Đồng thời phải áp dụng quy trình thử thách, sàng lọc nhân tài rõ ràng, công khai, minh bạch.

### **4. Kết hợp chặt chẽ giữa phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài**

Quan triệt quan điểm của Đảng: "Nhân tài không phải là sản phẩm tự phát mà phải được phát hiện và bồi dưỡng công phu. Nhiều tài năng có thể mai một nếu không được phát hiện và sử dụng đúng chỗ, đúng lúc". Do đó, cần xây dựng chính sách phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài đồng bộ, hợp lý và thực hiện theo một quy trình thống nhất, liên hoàn gồm nhiều giai đoạn, nhiều khâu: phát hiện, (nguồn, đối tượng, tiêu chí và phương thức tuyển chọn); đào tạo, bồi dưỡng (nội dung, chương trình, phương thức đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chí và quy trình sàng lọc) và bố trí, sử dụng (cơ xét thực tiễn, thử thách; tiêu chí, quy trình, cơ chế bổ nhiệm; chế độ, chính sách đãi ngộ); trong đó sử dụng vừa là mục tiêu vừa là động lực của quy trình phát triển tài năng. Thực tế hiện nay cho thấy, tuyển được nhân tài đã khó, nhưng việc giữ được nhân tài còn khó hơn rất nhiều lần trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực gay gắt từ khu vực ngoài nhà nước vốn rất năng động và nhiều cơ hội.

Coi trọng cả đức và tài, phải xem phẩm chất đạo đức, năng lực và thành tích, cống hiến là những tiêu chí cơ bản đánh giá nhân tài, là cơ sở cho việc sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Đồng thời, việc trọng dụng nhân tài phải hợp lý, tức là "tùy tài mà sử dụng", tuyển dụng nhân tài phải căn cứ vào ưu thế về tố chất nhân cách và sở trường tài năng của đối tượng mà bố trí, bổ nhiệm chức trách phù hợp để vừa phát huy được tối đa tài năng của nhân tài, vừa giúp nhân tài tiếp tục phát triển và cống hiến. Phải chú ý đến những khác biệt về khuynh hướng tài năng, về mức độ trí lực, về nhân cách, về tố chất thể lực... trong việc bố trí, sử dụng nhân tài; không nên lẫn lộn giữa nhân tài về chuyên môn khoa học, kỹ thuật hoặc văn học, nghệ thuật với nhân tài về lãnh

đạo, quản lý. Khắc phục tình trạng thu hút nhân tài theo kiểu phong trào như một số địa phương đang thực hiện, gây lãng phí nhiều mặt cho nhân tài và xã hội.

Để thu hút được nhân tài vào làm việc trong khu vực công, phải tạo được môi trường công tác và điều kiện làm việc tốt như: không khí làm việc dân chủ, công khai, minh bạch; phương tiện làm việc, điều kiện thông tin nhanh, kịp thời, đầy đủ; đảm bảo cho nhân tài có quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong lĩnh vực hoạt động của mình cũng như có một số "quyền" nhất định trong tự do tư tưởng, điều kiện làm việc, cơ hội cống hiến, chấp nhận một số "tật". Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải ủng hộ và tạo điều kiện thuận lợi về tổ chức, pháp lý và các điều kiện vật chất, tinh thần để nhân tài có thể bộc lộ và phát huy cao nhất tài năng của mình; tin dùng, trao trách nhiệm tương xứng cho nhân tài, đồng thời bảo vệ nhân tài.

Đổi mới chính sách tiền lương đối với nhân tài, đảm bảo cuộc sống ở mức khá của xã hội, tương đương với thu nhập của người có trình độ, năng lực hoạt động trong khu vực tư; có chính sách nhà ở và phương tiện làm việc hợp lý đối với nhân tài; tôn vinh, đề cao vị trí xã hội của họ, đồng thời đặt ra yêu cầu cao đối với nhân tài về nhân cách, nghĩa vụ đóng góp, cống hiến cho cộng đồng, xã hội.

### **5. Đảm bảo các điều kiện xây dựng và thực thi chính sách phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài**

– Thống nhất nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý về tầm quan trọng đặc biệt của việc xây dựng và thực thi chiến lược phát triển nhân tài trong thời đại ngày nay. Phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là trách nhiệm của toàn xã hội, trước hết là của lãnh đạo Đảng và Nhà nước ở Trung ương cũng như địa phương. Phải có chính sách đoàn kết, tập hợp rộng rãi những người có tài, có đức, không phân biệt người trong Đảng hay ngoài Đảng, người trong nước và người Việt Nam định cư ở nước ngoài; những người có đức, tài và tâm huyết với quê hương, đất nước đều được trọng thị, trọng dụng và trọng đãi, khắc phục tư tưởng thành kiến, hẹp hòi, phân biệt đối xử.

– Hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức, viên chức theo hướng kết hợp chế độ chức nghiệp với chế độ vị trí việc làm; căn cứ tính chất, nội dung và yêu cầu công việc để thu hút và bố trí nhân tài; đánh giá nhân tài theo chất lượng và kết quả đầu ra. Đề cao trách nhiệm phát hiện, sử dụng nhân tài của người đứng đầu tổ chức, cơ quan, đơn vị, đồng thời quy định rõ quyền hạn và trách nhiệm của họ trong việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng nhân tài; tạo ra áp lực cạnh tranh thu hút và sử dụng nhân tài giữa các tổ chức, cơ quan, đơn vị, tức là tạo ra "cầu" về nhân tài. Cải cách mạnh mẽ chế độ tiền lương, bảo đảm nguồn thu nhập chính từ tài năng, cống hiến cho cơ quan, đơn vị và đất nước; dành cho nhân tài những ưu đãi vật chất đặc biệt cần thiết.

– Đầu tư nguồn lực phục vụ phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài và đảm bảo việc sử dụng hợp lý, có hiệu quả; nghiên cứu lập Quỹ nhân tài. Thành lập tổ chức chuyên trách chịu trách nhiệm nghiên cứu xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách nhân tài thống nhất từ Trung ương đến địa phương; đảm bảo cho tổ chức này có đủ thẩm quyền và nguồn lực để thực thi và chịu trách nhiệm theo dõi diễn biến của quá trình phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài, kết hợp với các cơ quan có liên quan để giải quyết các vấn đề nảy sinh trong quá trình sử dụng nhân tài với những chính sách ưu tiên cần thiết. Kịện toàn tổ chức bộ máy và nâng cao năng lực của các đơn vị làm công tác tổ chức – cán bộ; quy định rõ trách nhiệm của cơ quan, tổ chức làm công tác nhân sự. Xây dựng trang thông tin điện tử về nguồn nhân lực có trình độ cao, về nhân tài nhằm thông tin một cách công khai, minh bạch về tiêu chí, quy trình, điều kiện phát hiện, thu hút và đãi ngộ nhân tài. Mở rộng và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng tài năng và thu hút nhân tài là người nước ngoài □

### **Ghi chú:**

(1) Đảng cộng sản Việt Nam – Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành TW khoá IX, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2006.

(2) Đảng cộng sản Việt Nam – Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành TW khoá X, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2009, tr 246.