

CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG, ĐẪI NGỘ NHÂN TÀI Ở VIỆT NAM - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

● **ĐINH THÁI QUANG**

TÓM TẮT:

Mỗi giai đoạn phát triển của đất nước, Đảng và Nhà nước luôn chú trọng, quan tâm đến công tác thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài. Dựa trên các phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp, phân tích, tổng hợp, so sánh chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài qua các thời kỳ, bài viết đã tổng hợp chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài ở Việt Nam từ thời phong kiến đến nay, đồng thời đưa ra một số giải pháp giúp các cơ quan nhà nước có thể tham khảo, xây dựng, ban hành và thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài ở Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: nhân tài, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ, cán bộ, công chức, pháp luật.

1. Phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam

Từ ngày xưa, các triều đình phong kiến thường sử dụng cụm từ “chiêu hiền đãi sĩ” để nói về việc thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài. Đây là công việc hết sức quan trọng của các nhà vua, họ coi đây là một trong những quốc sách hàng đầu. Điển hình từ thời nhà Lý triều đình đã cho thành lập Văn miếu, Quốc tử giám, mở ra thời kỳ khoa bảng, dùng phương thức thi cử để chọn nhân tài để quản lý đất nước. Đến thời Lê, vua Lê Thánh Tông chủ trương chọn người có tài và đức bằng hình thức thi cử, đãi ngộ rất tốt đối với nhân tài, bãi bỏ tục cha truyền con nối. Chính vì vậy, thời Lê đã phát hiện được nhiều bậc hiền tài cho đất nước, góp phần đưa quốc gia Đại Việt phát triển hùng cường. Năm 1442, vua Lê Thánh Tông đã giao cho tiến sĩ Thân Nhân Trung [2] soạn bài văn bia cho bia tiến sĩ đầu tiên

khoa Nhâm Tuất dựng ở Văn Miếu - Quốc Tử Giám với nội dung: “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia...”. Trong “Chiếu lập học” của Hoàng đế Quang Trung, do Nguyễn Thiếp phụng soạn, có viết: “Lập quốc dĩ giáo học vi tiên. Bình trị dĩ nhân tài vi bản - Việc tạo lập nhà nước phải coi giáo dục là quốc sách hàng đầu để nâng cao dân trí. Để xây dựng đất nước thì phải coi nhân tài là gốc rễ của kiến tạo, phát triển”.

Từ năm 1924 đến năm 1929, Nguyễn Ái Quốc đã chọn 27 thanh niên ưu tú, có trình độ, năng lực để đào tạo, bồi dưỡng ở Trường Đại học Phương Đông (Liên Xô) và Quảng Châu Trung Quốc, sau này đưa về nước hoạt động cách mạng. Khi trở về Việt Nam, năm 1941, Bác Hồ đã kêu gọi tất cả các nhân sĩ, trí thức có tinh thần yêu nước tham gia Mặt trận Việt Minh để cống hiến cho sự nghiệp giải phóng đất nước. Cách mạng tháng Tám năm 1945

thành công, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định, “kiến quốc cần có nhân tài”. Người đã viết 2 bài “Nhân tài và Kiến quốc”, “Tìm người tài đức” đăng trên báo Cứu quốc để tìm người tài đức tham gia xây dựng và kiến thiết Tổ quốc. Với tầm nhìn chiến lược và quan điểm đúng đắn, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Chính phủ đã thu hút được rất nhiều người nhân tài, đức độ vào công cuộc kháng chiến và xây dựng đất nước. Nhiều bậc nhân sỹ của chính quyền cũ và vua Bảo Đại đã được Bác Hồ cảm hóa và vận động tham gia chính quyền cách mạng.

2. Thực trạng công tác phát hiện, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài ở nước ta

2.1. Về chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài

Thực hiện Kết luận số 86-KL/TW, ngày 24/1/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, bước đầu đã tạo cơ sở pháp lý để các chính sách này được triển khai thực hiện trên thực tế. Phần lớn các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trên cả nước đã ban hành văn bản quy định về chính sách thu hút, bố trí và đãi ngộ người có tài năng, người có năng lực, trình độ chuyên môn cao về làm việc cho các cơ quan hành chính tại địa phương mình. Nội dung văn bản của các địa phương đã tập trung vào các vấn đề cơ bản của chính sách nhân tài, đó là: tiêu chí xác định nhân tài và các chế độ đãi ngộ đối với nhân tài. Về cơ bản, việc đặt ra các tiêu chí về trình độ chuyên môn mặc dù là hình thức nhưng lại cần thiết và thuận lợi cho việc quản lý, đảm bảo tính pháp lý và tính thống nhất trong hoạt động quản lý. Về chính sách ưu đãi: đa số các địa phương đều đề ra các ưu đãi cụ thể đối với nhóm đối tượng này, thông thường là ưu tiên trong tuyển dụng (bằng hình thức xét tuyển hoặc tiếp nhận không qua thi); ưu đãi trong việc hỗ trợ một khoản tiền nhất định (trợ cấp ban đầu) khi được tuyển dụng hoặc được tạo

điều kiện trong việc thuê nhà,...; trong quá trình công tác được hưởng các chính sách ưu tiên về đào tạo, bồi dưỡng...

2.2. Kết quả thực hiện chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài

Qua thống kê từ 15 tỉnh được điều tra, khảo sát thì có 3 tỉnh là Đắk Lắk, An Giang, Sơn La báo cáo chưa thu hút được trường hợp nào¹. Với các tỉnh còn lại, số liệu được báo cáo khá thiếu thống nhất, đa số địa phương báo cáo từ thời điểm đầu tiên địa phương ban hành và thực hiện chính sách; nhưng lại có địa phương báo cáo từ thời điểm bắt đầu của một chính sách mới. Đồng thời không có sự tách bạch giữa nhóm đối tượng là công chức và viên chức, do vậy, trong phần này các số liệu tổng thể trong dự án cũng sẽ không thực sự phân tách được rõ giữa nhóm công chức hành chính với đội ngũ viên chức. (Bảng 1)

Qua báo cáo của các địa phương, việc thực hiện chế độ đãi ngộ cho các đối tượng thu hút được các cơ quan thực hiện nghiêm túc, đúng quy định của Nhà nước và địa phương, có địa phương hỗ trợ đãi ngộ một lần/ngày sau khi được thu hút, hỗ trợ học phí khi công chức được cử đi đào tạo, có cơ quan hỗ

Bảng số 1. Số lượng người được thu hút

STT	Địa phương	Tổng	Theo Nghị định số 140/2017 /NĐ-CP	Theo chính sách riêng của tỉnh/TP
1	Thái Bình	05		05
2	Hà Giang	12		12
3	Cà Mau	19		19
4	Thanh Hóa	74	2	72
5	Quảng Trị	294	13	281
6	Bình Dương	431	1	430
7	Quảng Ninh	317	17	300
8	Phú Yên	59		59
9	TP Cần Thơ	92		92
10	TP Đà Nẵng	1269		1269
11	TP Hồ Chí Minh	2599		2599
12	TP Hà Nội	173		173
Tổng		5344	33	5311

trợ hàng tháng, hỗ trợ cơ sở vật chất, nhà ở công vụ, ưu đãi mua nhà ở xã hội...² Cụ thể: đối với các trường hợp thực hiện thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo Nghị định số 40/2017/NĐ-CP: các địa phương thu hút đều bảo đảm các đối tượng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được bổ nhiệm ngạch và xếp lương tương ứng theo quy định. Các địa phương cũng bảo đảm chi trả phụ cấp tăng thêm bằng 100% mức lương theo hệ số lương mà đối tượng được thu hút hiện hưởng. Đối với các địa phương thực hiện chính sách riêng với: mức hỗ trợ được quy định khá phong phú và cũng rất khác biệt. Mức hỗ trợ ban đầu tối đa cao nhất được đề xuất là trong chính sách của tỉnh Bình Dương (mức hỗ trợ ban đầu có thể lên tới 600 triệu đồng), Cà Mau (tối đa 500 lần mức lương cơ sở), Đà Nẵng (tối đa 280 lần mức lương cơ sở). Mức hỗ trợ ban đầu tối thiểu thấp nhất được đề xuất là trong chính sách của tỉnh Bình Dương (mức hỗ trợ ban đầu thấp nhất là 5 triệu đồng)³.

Trong thực tế, các địa phương hiện nay đã và đang tiến hành khen thưởng, tôn vinh tài năng theo nhiều cách thức: khen thưởng, tôn vinh trong hiện tại, hồi tố (truy tặng), khen thưởng, tôn vinh người có tài năng trong tổ chức, trong địa phương hoặc cả ngoài phạm vi của tổ chức hoặc địa phương. Việc tôn vinh, khen thưởng tài năng của các địa phương, trước hết được thực hiện theo pháp luật của Nhà nước với nhiều danh hiệu được trao tặng hàng năm cho các cán bộ, công chức có thành tích, cống hiến trong công tác như: lao động tiên tiến, lao động xuất sắc, chiến sỹ thi đua cơ sở, bằng khen...

2.3. Một số hạn chế

Các chính sách của Trung ương nói chung và của các địa phương nói riêng về thu hút và trọng dụng người có tài năng còn có bộc lộ những hạn chế như sau:

Một là, chưa thống nhất trong cách gọi tên: các văn bản của cả Trung ương và địa phương khi thì sử dụng “người có tài năng”, khi là “nhân tài” hoặc “nhân lực chất lượng cao” để gọi tên một số đối tượng cụ thể, giống nhau bao gồm: chuyên gia, nhà khoa học, giáo sư, tiến sĩ...

Hai là, chưa xác định được đầy đủ các yếu tố nhận biết người có tài năng: Khi rà soát các văn bản

của cả Trung ương và địa phương, một số địa phương nhấn mạnh về bằng cấp, có lúc nhấn mạnh về cơ cấu, về độ tuổi; có địa phương chỉ thu hút những sinh viên tốt nghiệp khá, giỏi, xuất sắc từ các trường công lập... Về cơ bản đều mới chủ yếu thiên về tiêu chí trình độ chuyên môn, bằng cấp được đào tạo để xác định người có tài năng như: thạc sĩ, tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa 1, 2, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, thủ khoa... Hầu như chưa đánh giá, phân loại về trình độ, sở trường của người được thu hút để tiếp tục định hướng đào tạo, bồi dưỡng.

Ba là, các chính sách về đãi ngộ, trọng dụng người có tài năng mới chủ yếu tập trung đến việc thu hút họ vào làm việc trong cơ quan nhà nước thông qua ưu đãi về tuyển dụng, ưu đãi trong chế độ trợ cấp 1 lần, tạo điều kiện về nhà ở ... Tuy nhiên, còn nhiều vấn đề liên quan đến chính sách về thu hút và trọng dụng người có tài năng chưa được quan tâm thể chế đầy đủ như: sử dụng người có tài năng như thế nào sau khi thu hút, môi trường làm việc, sự thăng tiến, chế độ đãi ngộ; các yếu tố để xác định người có tài năng như năng lực trí tuệ, năng lực tổ chức hoạt động và phẩm chất đạo đức chưa được quy định cụ thể. Một số địa phương có mức hỗ trợ ban đầu khá hấp dẫn cho người được tuyển dụng, tuy nhiên điều quan trọng là sau khi được tuyển dụng, các cơ quan, tổ chức tạo điều kiện để họ phát huy năng lực như thế nào, có chính sách gì tiếp theo đối với họ thì hầu như không có, do đó, nhiều người được chọn đã rời khỏi khu vực nhà nước.

Bốn là, chính sách, chế độ hiện hành về “người có tài năng” về cơ bản không phân biệt “người có tài năng” vào làm việc tại cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập. Điều này thể hiện ở chỗ: chúng ta đặt ra các tiêu chuẩn, điều kiện, cũng như cách thức thu hút, chế độ chính sách ưu đãi tương tự nhau đối với người có tài năng trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập; chúng ta vẫn đang “áp” thang bảng lương, ngạch, bậc của công chức cho viên chức...

Năm là, chính sách đãi ngộ hiện hành đối với người có tài năng về cơ bản không có nhiều hấp dẫn: Với quy định mức lương ban đầu là 2,34 và phụ cấp 100% mức lương hiện hưởng đối với trình độ cử nhân, một sinh viên xuất sắc khi được thu hút

sẽ có tổng thu nhập là khoảng 7.000.000 đồng/người/tháng. Đây là mức thu nhập cao so với mặt bằng chung trong khu vực nhà nước nhưng không đủ sức giữ chân người được thu hút, chưa đáp ứng yêu cầu thực tế, do có sự chênh lệch về tiền lương và chính sách đãi ngộ giữa khu vực công lập và ngoài công lập còn khá lớn.

Sáu là, Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ còn nhiều hạn chế. Nghị định này đề ra các tiêu chí rất cao (phải đạt loại xuất sắc trong các năm học của bậc đại học và đạt các giải thưởng, danh hiệu học sinh giỏi cấp tỉnh, cấp quốc gia, quốc tế...) nên rất ít người đạt. Ngoài ra, việc đưa ra các tiêu chí đạt giải trong các kỳ thi lựa chọn học sinh giỏi cấp tỉnh, học sinh giỏi cấp quốc gia, học sinh giỏi quốc tế... nhưng không gắn với chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí việc làm hoặc với chuyên môn đào tạo bậc đại học/sau đại học thì có ý nghĩa không? Việc không quy định cụ thể thời gian, hình thức cụ thể của quy trình phỏng vấn xét tuyển nên cũng gây khó khăn cho các cơ quan, đơn vị, địa phương khi tổ chức tuyển dụng. Chưa có hướng dẫn thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, đặc biệt là hướng dẫn rõ về phương thức trọng dụng nhân tài sau khi tuyển dụng, tạo môi trường cạnh tranh để nhân tài thể hiện năng lực.

Bảy là, các cơ quan, địa phương xây dựng văn bản triển khai thực hiện chính sách còn chậm và mang tính đối phó. Tính đối phó thể hiện ở chỗ, các văn bản được quy định mang tính lặp lại văn bản được triển khai, chưa kể, có địa phương bê nguyên nội dung kế hoạch của địa phương khác, chỉ thay đổi về thời gian của kế hoạch. Thực hiện tuyên truyền, phổ biến chính sách các địa phương còn đơn điệu, chưa đa dạng; nội dung thông tin được cung cấp qua các kênh tuyên truyền còn chưa đầy đủ hoặc khó khăn trong việc thu thập thông tin.

3. Kiến nghị một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài

Nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của việc thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài

năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Các cơ quan hành chính nhà nước phải coi việc thu hút và trọng dụng người có tài năng là giải pháp đặc biệt quan trọng, có tính đột phá và có vai trò then chốt để xây dựng giúp cải cách nền công vụ, góp phần xây dựng phát triển đất nước. Muốn thực hiện thành công những nhiệm vụ lớn lao đó, chúng ta luôn phải nhận thức rõ tầm quan trọng của nhân tố con người trong sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước, tầm quan trọng của người có tài năng cũng như sự cần thiết phải thu hút, trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính nhà nước.

Nâng cao năng lực, trình độ của cán bộ, công chức xây dựng, thực hiện chính sách: Cán bộ, công chức tham gia vào xây dựng và thực hiện chính sách phải là những người có chuyên môn giỏi, có kiến thức thực tiễn sâu rộng, kinh nghiệm giải quyết tình huống. Cán bộ, công chức tham gia vào xây dựng và thực hiện chính sách phải có các kỹ năng: kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng hướng dẫn, kỹ năng thuyết phục, soạn thảo văn bản, kỹ năng tổng hợp, lấy ý kiến góp ý, kỹ năng tổ chức, kỹ năng phân công, phối hợp, theo dõi, kiểm tra, kỹ năng phân tích, đánh giá rút kinh nghiệm. Chú trọng và thực hiện nghiêm túc việc đánh giá tác động chính sách trước khi ban hành để đảm bảo tính khả thi, tính toàn diện, đồng bộ và hiệu quả của chính sách. Tổ chức lấy ý kiến rộng rãi nhiều đối tượng, đặc biệt là các đối tượng điều chỉnh của chính sách, đồng thời nghiêm túc giải trình về việc tiếp thu ý kiến góp ý và phản biện chính sách của xã hội. Đảm bảo các điều kiện về vật chất, tài chính, kỹ thuật cần thiết cho việc thực hiện điều tra khảo sát, nghiên cứu xây dựng, đánh giá tác động chính sách, tổ chức các nguồn lực cho việc thực thi và đánh giá chính sách.

Xác định cụ thể các tiêu chí nhận diện người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước: Mặc dù còn có các quan niệm khác nhau về người có tài năng, song về cơ bản đều khá thống nhất: người có tài năng phải có năng lực vượt trội và đạt được những kết quả công việc xuất sắc trên mức thông thường. Theo đó, tiêu chí xác định người tài năng cần được xác định trên các phương diện: trình độ, năng lực; phẩm chất đạo đức; khả năng

tập hợp, đoàn kết tập thể; kết quả thực hiện công việc... Tuy nhiên, việc xác định người có tài năng trong các cơ quan hành chính phải căn cứ vào đặc điểm, tính chất công việc của người làm việc trong các cơ quan hành chính - đó chính là đội ngũ cán bộ, công chức hoạt động thực thi công vụ, do đó phải bảo đảm các điều kiện, tiêu chuẩn chung về phẩm chất; tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; về trình độ đào tạo, bồi dưỡng...

Xây dựng cơ chế thu hút, trọng dụng đối với người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương: để thu hút người có tài năng, cần kết hợp chặt chẽ giữa trọng dụng và đãi ngộ nhân tài. Do đó, cùng với việc phát hiện, thu hút người có tài năng, sử dụng, trọng dụng nhân tài một cách hợp lý để không làm “lãng phí” nhân tài cũng là vấn đề hết sức quan trọng. Việc bố trí cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với năng lực, sở trường của họ, tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi để người có tài năng có thể phát huy tối đa khả năng cống hiến. Không nên đồng nhất người có trình độ chuyên môn cao với người có khả năng lãnh đạo, quản lý, do vậy không phải thu hút người có bằng cấp chuyên môn cao để bố trí giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý đối với người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước: việc đãi ngộ đối với người có tài năng thể hiện trên hai phương diện - đãi ngộ về vật chất (tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi, trợ cấp) và đãi ngộ về tinh thần (biểu dương, tặng danh hiệu, tôn vinh). Chính sách đãi ngộ đối với người có tài năng cần phải bảo đảm hài hòa 2 phương diện: bảo đảm tiền lương và thu nhập tương xứng; ngoài tiền lương, người có tài năng còn được hỗ trợ một khoản kinh

phí theo quy định của Nhà nước. Người có tài năng được xét nâng lương trước thời hạn, nâng lương vượt bậc theo quy định của Nhà nước; được ưu tiên mua nhà ở theo chính sách về nhà ở đối với cán bộ, công chức, viên chức; được trang bị các phương tiện, thiết bị làm việc; được giải quyết việc làm cho vợ (chồng) để hợp lý hóa gia đình; được vay vốn Quỹ hỗ trợ và phát triển tài năng để ổn định cuộc sống và được hỗ trợ khó khăn trong 10 năm đầu công tác; được tôn vinh thông qua việc trao tặng các danh hiệu, khen thưởng.

Huy động sự tham gia của người có tài năng vào quá trình xây dựng và triển khai chính sách: chú trọng việc lấy ý kiến của nhóm đối tượng thụ hưởng chính sách trong việc dự thảo chính sách và kế hoạch triển khai thực hiện chính sách. Thiết kế đa dạng các hoạt động cụ thể nhằm thu hút, huy động sự tham gia như tổ chức hội nghị, hội thảo, tọa đàm, các diễn đàn, ứng dụng trực tuyến, tham vấn cộng đồng, vận động tổ chức, cá nhân tham gia các hoạt động có liên quan đến các bên như tham gia các cuộc điều tra, khảo sát, nghiên cứu, góp ý kiến... cho các nội dung cụ thể trong quy trình chính sách.

Về kinh phí thực hiện chính sách thu hút, đãi ngộ người có tài năng: tiếp tục đầu tư thỏa đáng kinh phí và quản lý sử dụng hiệu quả kinh phí cho công tác thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng, đồng thời thực hiện quản lý việc sử dụng kinh phí đảm bảo đúng mục đích, đúng đối tượng, nâng cao hiệu quả ngân sách sử dụng. Tăng cường việc huy động các nguồn kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng ngoài nguồn ngân sách nhà nước, nhằm khai thác các nguồn tài chính khác nhau để hỗ trợ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Báo cáo tổng hợp Dự án khảo sát, đánh giá thực hiện chính sách đối với người có tài năng trong các cơ quan nhà nước ở địa phương, Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ, năm 2021.

²Thực hiện tuyển dụng theo Nghị định số 24/2010/NĐ-CP và Nghị định số 140/2017/NĐ-CP

³Báo cáo tổng hợp Dự án khảo sát, đánh giá thực hiện chính sách đối với người có tài năng trong các cơ quan nhà nước ở địa phương, Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ, năm 2021.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. VTC New (2022). Bộ Nội vụ: 4 năm qua chỉ tuyển được 256 cử nhân, nhà khoa học trẻ vào biên chế. Truy cập tại <https://vtc.vn/bo-noi-vu-4-nam-qua-chi-tuyen-duoc-256-cu-nhan-nha-khoa-hoc-tre-vao-bien-che-ar711770.html>
2. Thân Nhân Trung (1419 - 1499). Lại bộ Thượng thư, Chuởng Hàn lâm viện kiêm Đông các đại học sĩ, Nhập nội phụ chính, Tế tửu Quốc Tử Giám. Wikipedia Việt Nam.
3. Báo cáo tổng hợp Dự án khảo sát, đánh giá thực hiện chính sách đối với người có tài năng trong các cơ quan nhà nước ở địa phương, Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ (2021).

Ngày nhận bài: 11/9/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/9/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 13/10/2023

Thông tin tác giả:

ThS. ĐINH THÁI QUANG

Tạp chí Phổ biến pháp luật

**VIETNAM'S POLICIES FOR ATTRACTING, UTILIZING,
AND REMUNERATING TALENTED PEOPLE
- CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS**

● Master. **ĐINH THAI QUANG**
Law Dissemination Magazine

ABSTRACT:

At each stage of Vietnam's development, the Communist Party of Vietnam (CPV) and the Government of Vietnam always pay attention to attracting and treating talented people. By researching secondary documents, analyzing, and comparing policies, this paper presented a summary of policies for attracting, utilizing, and remunerating talented people from feudal times until now in Vietnam. The paper also proposed some solutions to help Vietnamese state agencies consult, build, promulgate, and effectively implement policies to attract and treat talented people in the coming time.

Keywords: talent, attraction, appreciation, remuneration, officials, civil servants, law.