

Chấn hưng đạo đức xã hội - nền tảng vững chắc để thu hút và trọng dụng nhân tài

Nguyễn Thị Hồng

1. Đặt vấn đề

Sự hội tụ của các xu hướng toàn cầu, đặc biệt là cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và nền kinh tế tri thức đã định hình lại hoàn toàn cấu trúc cạnh tranh giữa các quốc gia. Lợi thế so sánh không còn nằm ở tài nguyên thiên nhiên hay lao động giá rẻ, mà được quyết định bởi hàm lượng chất xám và năng lực đổi mới sáng tạo của đội ngũ nhân tài. Nhận thức sâu sắc quy luật khách quan này, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng đánh dấu một mốc son lịch sử khi xác lập tầm nhìn “phát triển đất nước nhanh, bền vững trong kỷ nguyên phát triển mới” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Trong không gian bút phá đó, Văn kiện Đại hội XIV đã khẳng định một cách dứt khoát: “Trong xây dựng, phát triển con người, nguồn nhân lực được xác định là chìa khoá, là đột phá chiến lược để phát triển đất nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026).

Tuy nhiên, thực tiễn công tác quản trị quốc gia và phát triển nhân lực thời gian qua bộc lộ một nghịch lý mang tính cấu trúc. Mặc dù Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách “trải thảm đỏ”, song hiệu quả thu hút nhân tài vào khu vực công vẫn chưa đạt kỳ vọng; hiện tượng “chảy máu chất xám” vẫn tiếp diễn. Nguyên nhân sâu xa không chỉ nằm ở những hạn chế về cơ chế đãi ngộ tài chính, mà nghiêm trọng hơn là sự thiếu vắng một môi trường văn hóa, đạo đức công vụ đủ sức dung dưỡng, tôn vinh và bảo vệ người tài. Sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ đã làm vẩn đục môi trường làm việc, tạo ra lực cản triệt tiêu khát vọng cống hiến của giới tinh hoa. Giải quyết căn nguyên của vấn đề này, Văn kiện Đại hội XIV đặt ra yêu cầu cấp bách về việc chấn hưng đạo đức xã hội và định vị “xây dựng, phát triển văn hoá, con người là nền tảng, nguồn lực nội sinh, động lực quan trọng cho sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Việc bóc tách, phân tích chuyên sâu mối quan hệ biện chứng giữa chấn hưng đạo đức xã hội và chiến lược trọng dụng nhân tài dưới ánh sáng tư tưởng Hồ Chí Minh và định hướng Đại hội XIV chính là cơ sở lý luận, thực tiễn trọng yếu để kiến tạo đội ngũ rường cột cho quốc gia trong giai đoạn mới.

Mục tiêu của bài viết là làm rõ mối quan hệ biện chứng giữa chấn hưng đạo đức xã hội và chiến lược trọng dụng nhân tài dưới ánh sáng tư tưởng Hồ Chí Minh và định hướng đột phá của Đại hội XIV. Trên cơ sở lý luận đó, nhằm kiến tạo một hệ sinh thái văn hóa - đạo đức vững chắc để thu hút, dung dưỡng và phát huy tối đa năng lực của giới tinh hoa, đáp ứng yêu cầu bút phá trong kỷ nguyên mới.

Về mặt khoa học, bài viết giải mã thành công mối liên hệ biện chứng giữa tư tưởng “Đạo đức là gốc” của Chủ tịch Hồ Chí Minh và chiến lược đột phá nhân lực của Đại hội XIV. Về mặt thực tiễn, bài viết cung cấp luận cứ cho việc hoạch định và triển khai các giải pháp kiến tạo hệ sinh thái văn hóa - đạo đức nhằm thu hút và phát huy nhân tài.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu để hệ thống hóa cơ sở lý luận, các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, đặc biệt là văn kiện Đại hội XIV và Quy định số 144-QĐ/TW của Bộ Chính trị. Đồng thời, đề tài kết hợp tư duy phản biện hệ thống thông qua việc đối chiếu, so sánh phân tích, đánh giá khách quan thực trạng, những kết quả và hạn chế. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đưa ra các luận cứ cho việc hoạch định và triển khai các giải pháp kiến tạo hệ sinh thái văn hóa - đạo đức nhằm thu hút và phát huy nhân tài.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Cơ sở lý luận về chấn hưng đạo đức và trọng dụng nhân tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặt nền móng cho việc sử dụng nhân tài bằng triết lý “Đạo đức là gốc”. Người từng nhấn mạnh: “Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng, không có đạo đức cách mạng thì tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” (Hồ Chí Minh, 2011). Xuyên suốt các thời kỳ, Đảng ta luôn nhất quán quan điểm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược.

Tư duy này được thể chế hóa mạnh mẽ qua Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên (Bộ Chính trị, 2024). Chân dung nguồn nhân lực tinh hoa nay được lượng hóa rõ ràng qua tinh thần “7 dám” (dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn thử thách, dám hành động vì lợi ích chung) và việc sẵn sàng thực hành “văn hóa từ chức” khi không còn đủ uy tín. Đây là bước tiến thể chế chưa từng có, biến đạo đức thành một thước đo năng lực cạnh tranh và sức mạnh nội sinh thực thụ.

Bước vào giai đoạn chuyển mình mới, Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng định hướng 12 nhiệm vụ phát triển đất nước, trong đó dứt khoát lấy chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo làm động lực chính (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Trong hệ quy chiếu này, nhân tài không còn là một “nguồn lực” thụ động mà được tôn vinh là “động lực cốt lõi”. Đi kèm với quyền lực và công nghệ ngày càng tinh vi, yêu cầu về sự trung thành và liêm chính đối với chuyên gia đầu ngành càng trở nên nghiêm ngặt để tránh rủi ro đạo đức. Do đó, Đại hội XIV nhấn mạnh xây dựng văn hóa, đạo đức con người Việt Nam làm nền tảng tinh thần, là “bộ lọc” để bảo đảm sự sáng tạo, luôn phục vụ lợi ích của Tổ quốc.

3.2. Thực trạng công tác thu hút và trọng dụng nhân tài dưới lăng kính đạo đức công vụ và đạo đức xã hội

3.2.1. Kết quả đạt được

Một là, những chuyển biến tích cực nhìn từ lăng kính đạo đức xã hội

Đạo đức xã hội đóng vai trò là “môi trường sinh thái văn hóa”, quyết định thái độ ứng xử và sự tôn vinh của cộng đồng đối với người hiền tài. Chuyển biến lớn nhất thời gian qua là sự chuyển dịch trong nhận thức và hệ giá trị của toàn xã hội. Dưới sự định hướng của văn kiện các kỳ Đại hội, đặc biệt là tinh thần Đại hội XIV về chấn hưng đạo đức xã hội và xây dựng hệ giá trị con người Việt Nam thời đại mới, xã hội đã dần thoát ly khỏi tư duy thực dụng, sùng bái vật chất thuần túy để chuyển sang tôn trọng các giá trị chân chính của trí tuệ, danh dự và năng lực cống hiến thực chất.

Sự đồng thuận xã hội được củng cố vững chắc thông qua công cuộc chỉnh đốn Đảng và đấu tranh phòng, chống tham nhũng quyết liệt. Khi cái xấu bị đẩy lùi, niềm tin xã hội được khôi phục, tạo ra một làn sóng dư luận tích cực, cổ vũ mạnh mẽ cho tinh thần xả thân, khát vọng tự cường và cống hiến của thế hệ trí thức trẻ. Đạo đức xã hội lành mạnh đã khơi dậy lòng tự tôn dân tộc, biến động cơ tham gia khu vực công của nhân tài từ chỗ tìm kiếm lợi ích cá nhân sang phụng sự cộng đồng, mưu cầu hạnh phúc cho Nhân dân theo đúng di huấn “lấy dân làm gốc” của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Ngoài ra, xã hội cũng cởi mở và khoan dung hơn trước các tư duy đổi mới, phản biện độc lập của giới trí thức, tạo tâm lý an tâm cho các hoạt động sáng tạo khoa học.

Hai là, những bước đột phá mang tính hệ thống nhìn từ thể chế đạo đức công vụ

Nếu đạo đức xã hội tạo bệ đỡ tinh thần thì đạo đức công vụ là hệ quy tắc hành vi bắt buộc được pháp lý hóa nhằm điều chỉnh hoạt động của công chức trong bộ máy. Kết quả nổi bật nhất ở phương diện này là sự cụ thể hóa và thể chế hóa chuẩn mực đạo đức thành các quy định, chiến lược hành động cụ thể:

Thể chế hóa chuẩn mực hành vi: Việc Bộ Chính trị ban hành Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới và Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 42-CT/TW ngày 16/01/2025 về cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư đã đặt ra những thước đo đạo đức nghề nghiệp vô cùng nghiêm khắc. Chuẩn mực này buộc cán bộ, công chức phải coi “liêm chính là nhân cách, danh dự là điều thiêng liêng cao quý nhất”, xóa bỏ thói cửa quyền, sách nhiễu, tạo ra môi trường công sở văn minh, liêm chính (Nguyễn Phú Trọng, 2022).

Ban hành Chiến lược Quốc gia: Dấu mốc lịch sử thể hiện quyết tâm chính trị cao nhất là việc Thủ tướng Chính phủ ký Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày

31/07/2023 phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Tính đến hết tháng 6/2024, đạt 100% các bộ, ngành, địa phương đã hoàn thành việc ban hành kế hoạch thu hút, trọng dụng nhân tài phù hợp với Chiến lược quốc gia, đưa công tác nhân tài đi vào nền nếp, thực chất.

Luật hóa cơ chế đặc cách: Thề chế tuyển dụng đã phá vỡ sự xơ cứng hành chính nhờ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019, cho phép xét tuyển thẳng, đặc cách đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng, rút ngắn tối đa các tầng nấc thủ tục phiền hà.

Ứng dụng chuyên đổi số và “quyền lực số” làm bộ lọc minh bạch: Việc đẩy mạnh xây dựng Chính phủ số, ứng dụng công nghệ thông tin và tích hợp dữ liệu dân cư - đất đai - an sinh xã hội đã làm tăng tính minh bạch trong quản trị hành chính. Phương thức quản lý dịch vụ công chuyển mạnh từ “tiền kiểm” sang “hậu kiểm”, kết hợp với việc lấy mức độ hài lòng của người dân làm thước đo đánh giá hiệu quả thực thi công vụ của cán bộ. Sự giám sát bằng công nghệ này đã hạn chế tối đa “vùng tối” của tham nhũng vặt, đẩy lùi tệ nạn cục bộ, tạo ra một sân chơi cạnh tranh thực sự sòng phẳng cho những trí thức trẻ có thực tài.

Đột phá trong công tác cán bộ chống cục bộ: Lần đầu tiên, Đảng quyết liệt thực hiện và hoàn thành việc bố trí 100% bí thư tỉnh ủy, chủ tịch UBND cấp tỉnh không phải là người địa phương. Quyết sách này đã đánh thẳng vào tư duy “cục bộ địa phương, bè phái” - những rào cản đạo đức công vụ nguy hiểm nhất từng bóp nghẹt cơ hội thăng tiến của nhân tài trong khu vực công.

3.2.2. Hạn chế

Việc thực hiện các đột phá theo tinh thần Nghị quyết số 71-NQ/TW đã mở ra không gian tự chủ lớn cho các cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, nhìn từ góc độ quản trị học hiện đại, công tác thu hút và trọng dụng nhân tài hiện nay đang đối mặt với những hạn chế mang tính hệ thống, đan xen giữa sự tập trung quyền lực thể chế và những thách thức từ kỷ nguyên số:

Thứ nhất, xung đột giữa cơ chế quản trị nhất nguyên và nhu cầu tự do sáng tạo của nhân tài. Việc chuyển dịch sang mô hình nhất nguyên lãnh đạo (bí thư cấp ủy kiêm người đứng đầu cơ sở giáo dục) nhằm tối ưu hóa tốc độ ra quyết định, nhưng đồng thời làm mỏng đi các cơ chế đối trọng quyền lực truyền thống. Nhân tài trong lĩnh vực học thuật thường có nhu cầu cao về môi trường tự do phản biện và sự công bằng trong thăng tiến. Khi quyền lực bị tập trung quá mức vào một chủ thể, nếu thiếu vắng một “hệ điều tiết đạo đức” đủ mạnh để kiểm soát sự độc đoán, môi trường học đường dễ rơi vào tình trạng hành chính hóa, làm thui chột những cá tính khoa học xuất sắc và đẩy người tài rời bỏ khu vực công sang khu vực tư nhân hoặc quốc tế.

Thứ hai, sự đứt gãy giữa chỉ số hiệu năng (KPIs) và giá trị liên chính học thuật. Cơ chế cấp vốn dựa trên hiệu năng là một đột phá đúng đắn của Nghị quyết 71-NQ/TW, song đang bộc lộ rủi ro khi bị “định lượng hóa” quá mức. Việc áp đặt các chỉ số thành tích nếu không đi kèm với một “bộ lọc” đạo đức khắt khe sẽ dẫn đến hiện tượng chạy theo bệnh thành tích, gian lận học thuật hoặc ưu tiên các đề tài mang tính thời thượng nhưng thiếu chiều sâu ứng dụng thực tiễn. Những nhân tài thực thụ - những người chú trọng chất lượng hơn số lượng thường gặp bất lợi trong môi trường đánh giá chạy theo số liệu, dẫn đến sự suy giảm niềm tin vào tính minh bạch của hệ thống tuyển dụng và đãi ngộ.

Thứ ba, khoảng trống trong việc kiến tạo “hệ sinh thái phụng sự” làm mỏ neo giữ chân nhân tài. Hạn chế căn bản của các chính sách hiện nay là tư duy ưu đãi tập trung vào vật chất ngắn hạn, thiếu vắng sự kết nối sâu sắc giữa cá nhân với sứ mệnh quốc gia. Nhân tài không chỉ cần thu nhập, họ cần một môi trường văn hóa nơi giá trị cá nhân được thăng hoa và cộng hưởng với giá trị dân tộc. Sự thiếu hụt một “hệ điều tiết giá trị” xuyên suốt khiến mối liên kết giữa nhân tài và tổ chức trở nên lỏng lẻo; họ dễ bị tổn thương trước sự cạnh tranh từ các tập đoàn đa quốc gia, nơi cung cấp không chỉ mức lương cao mà còn cả một lộ trình phát triển sự nghiệp cá nhân rõ ràng và bền vững hơn.

Thứ tư, độ trễ trong thích ứng với năng lực số và đạo đức công nghệ. Trong kỷ nguyên mà trí tuệ nhân tạo (AI) trở thành đòn bẩy tái cấu trúc giáo dục, công tác thu hút nhân tài vẫn đang loay hoay với các tiêu chuẩn nhân sự truyền thống. Hệ thống chưa tích hợp được đạo đức công nghệ vào tiêu chuẩn tuyển dụng, thiếu các bộ công cụ để đánh giá năng lực của người tài trong việc sử dụng AI một cách liên chính và sáng tạo. Sự chậm trễ này tạo ra khoảng cách năng lực, khiến việc thu hút những chuyên gia hàng đầu trong các lĩnh vực mới trở nên thụ động và thiếu sức hút trước các đối thủ cạnh tranh trên không gian số toàn cầu.

4. Một số giải pháp nhằm kiến tạo hệ sinh thái văn hóa dung dưỡng nhân tài trong thời gian tới

Thứ nhất, hoàn thiện hệ thống thể chế liên chính và thiết lập hành lang pháp lý bảo vệ sự đổi mới sáng tạo.

Dưới góc nhìn của khoa học quản trị và kinh tế học thể chế, sự tha hóa quyền lực hay “bóng tối vươn theo quyền lực” luôn tìm thấy mảnh đất dung dưỡng tại những vùng đệm có khung pháp lý lỏng lẻo, dẫn đến nguy cơ xâm hại đạo đức xã hội và triệt tiêu năng lực đổi mới. Để môi trường công vụ thực sự trở thành một hệ sinh thái dung dưỡng nhân tài, cần một sự chuyển dịch mang tính cấu trúc từ việc kêu gọi đạo đức tự giác sang thể chế hóa các tiêu chuẩn ứng xử. Cụ thể, hệ thống chính trị cần khẩn trương luật hóa toàn diện các chuẩn mực từ Quy định 144-QĐ/TW thành Luật Đạo đức công vụ, thiết lập các quy tắc xử sự mang tính pháp lý nhằm ràng buộc trách nhiệm và tạo động lực thực thi (Bộ

Chính trị, 2024). Khi được thiết chế hóa, văn hóa liêm chính sẽ đóng vai trò như một hệ miễn dịch từ bên trong, giúp ngăn chặn từ sớm, từ xa các hành vi trục lợi, bảo vệ sự trong sạch của bộ máy. Bên cạnh đó, thiết lập cơ chế pháp lý bảo vệ cán bộ là một can thiệp chiến lược để giải phóng triệt để nguồn năng lượng chất xám. Thực tiễn cho thấy, nếu thiếu vắng bộ tiêu chí pháp lý rõ ràng, ngay cả những nhân tài có khát vọng cống hiến cũng sẽ chọn giải pháp “yên thân”, làm theo lối mòn thay vì dám đột phá do e ngại rủi ro trách nhiệm. Do vậy, dựa trên nền tảng của Nghị định số 73/2023/NĐ-CP và nguyên tắc chấp nhận rủi ro trong hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo theo Luật Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo năm 2025, cần phân định rành mạch bằng luật pháp giữa rủi ro khách quan (rủi ro kỹ thuật, thử nghiệm) với hành vi cố ý làm trái vì vụ lợi. Sự phân định khoa học và nhân văn này sẽ kiến tạo một hành lang pháp lý vững chắc, giúp nhân tài rũ bỏ rào cản tâm lý sợ sai phạm, tự tin thực hành tinh thần 7 dám, dấn thân cống hiến trí tuệ vì sự nghiệp bứt tốc của quốc gia.

Thứ hai, cải cách đồng bộ chính sách đãi ngộ và thiết lập cơ chế sàng lọc để tôn vinh trí tuệ, bảo vệ phẩm giá nhân tài.

Tuân theo nguyên lý duy vật lịch sử “tồn tại xã hội quyết định ý thức xã hội”, Đảng ta nhận thức sâu sắc rằng mọi sự hô hào tu dưỡng đạo đức sẽ trở nên phiến diện nếu không được bảo chứng bằng một nền tảng vật chất tương xứng. Đối với đội ngũ nhân tài - những trí thức tinh hoa đã đầu tư to lớn cho việc tích lũy tri thức khi họ phải chạt vật với những áp lực sinh tồn cơ bản, chi phí cơ hội của sự trung thực sẽ trở nên vô cùng đắt đỏ. Nghịch lý này dễ đẩy người tài vào thế yếu trước những cám dỗ vật chất tinh vi, buộc họ phải rời bỏ khu vực công hoặc bị dìm hơn là rơi vào vòng xoáy tha hóa quyền lực.

Nhận diện thẳng thắn và giải quyết tận gốc nút thắt này, điểm sáng mang tính đột phá và phân tích sâu sắc nhất trong Văn kiện Đại hội XIV chính là chủ trương: “Cải cách chính sách tiền lương theo hướng gắn với sự thay đổi của giá cả sức lao động trên thị trường, tương xứng với tốc độ tăng trưởng kinh tế, tốc độ tăng năng suất lao động, bảo đảm nguyên tắc phân phối theo lao động, tạo động lực nâng cao năng suất và hiệu quả” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026).

Sự dịch chuyển tư duy này mang ý nghĩa triết lý quản trị sâu sắc: tiền lương trong nền công vụ hiện đại không còn là khoản “phân phối lại” mang tính bình quân chủ nghĩa, mà được định vị là sự đầu tư chiến lược và là thước đo khách quan đánh giá giá trị sức lao động trí tuệ. Việc phá bỏ triệt để tư duy “cào bằng”, xóa bỏ hệ thống “trần tiền lương” cũng nhắc để trả lương theo đúng vị trí việc làm và hiệu suất chất xám không chỉ là một bài toán kinh tế học. Nó mang một ý nghĩa văn hóa và đạo đức sâu sắc: thể hiện sự tôn trọng tuyệt đối đối với tri thức. Thu nhập hợp pháp, vượt trội đóng vai trò như một “tâm khiên kinh tế” vững chắc bảo vệ danh dự, phẩm giá và sự kiêu hãnh của người cán bộ.

Khi mức đãi ngộ đủ để bảo đảm một cuộc sống sung túc và đàng hoàng, hệ thống sẽ tự động triệt tiêu được các động cơ trục lợi nảy sinh từ sự thiếu thốn. Nó kiến tạo một không gian văn hóa thuần khiết, nơi nhân tài được cởi trói khỏi những gánh nặng mưu sinh để chuyên tâm nghiên cứu, cống hiến đột phá và tự hào tu dưỡng chữ “Liêm”, chữ “Chính” (Nguyễn Phú Trọng, 2022) một cách tự nguyện, nghiêm túc. Hơn thế nữa, một chế độ đãi ngộ cạnh tranh sẽ giúp khu vực công vươn lên sòng phẳng với khu vực tư nhân và quốc tế trong cuộc đua thu hút giới tinh hoa.

Tuy nhiên, tiền lương và đãi ngộ trở thành động lực thực sự chỉ khi đi kèm với kỷ luật công vụ thép. Cùng với việc tăng thu nhập, hệ thống chính trị phải vận hành nghiêm ngặt và thực chất cơ chế quản trị nhân sự động “có vào, có ra, có lên, có xuống”. Cơ chế này bảo đảm sự công bằng: vinh danh, trọng dụng những người thực tài, cống hiến thực chất; đồng thời kiên quyết thanh lọc, loại bỏ ngay lập tức những cá nhân bất tài, vô đức đang ngồi nhâm chỗ cản trở sự phát triển của bộ máy. Sự kết hợp biện chứng giữa động lực vật chất (thu nhập) và kỷ luật tinh thần sẽ kiến tạo một môi trường công vụ liêm chính, chuyên nghiệp và thực sự phát huy tối đa công năng của nhân tài.

Thứ ba, thể chế hóa quyền lực số và thiết lập quản trị đạo đức nhằm minh bạch hóa toàn diện nền công vụ.

Trong kỷ nguyên số, chấn hưng đạo đức và quản trị nhân tài không thể chỉ dựa vào sự vận động tự giác, mà cần được định hình và bảo chứng bởi các công cụ kiểm soát mang tính kỹ thuật cao. Quản trị quốc gia trong thời đại số đòi hỏi phương thức cảm quyền phải thay đổi căn bản, dựa trên nền tảng dữ liệu và sự minh bạch. Văn kiện Đại hội XIV đã yêu cầu bứt phá mạnh mẽ bằng việc: “lấy khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số làm động lực chính” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Trong hệ quy chiếu này, dữ liệu không chỉ là tài nguyên thông thường, mà đã thực sự trở thành năng lượng mới để quốc gia cất cánh.

Việc hội nhập sâu rộng của trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn (Big Data) vào hệ thống quản trị nhân sự (từ khâu tuyển dụng, đánh giá KPI đến theo dõi hồ sơ kê khai tài sản) sẽ kiến tạo một lăng kính giám sát khách quan, loại bỏ tối đa tính cảm tính và sự can thiệp chủ quan. Nền tảng số giúp số hóa toàn diện các quy trình công vụ, tự động hóa và bóc tách các khâu giao tiếp trung gian mang tính vật lý giữa người dân và cán bộ. Quá trình này trực tiếp triệt tiêu không gian “bóng tối” dung dưỡng cho tệ “tham nhũng vặt”, sự khuất tất và tư duy chạy chọt trong công tác cán bộ. Hơn thế nữa, các thuật toán trong nền hành chính công không chỉ là công cụ kỹ thuật đơn thuần, mà phải được mã hóa dựa trên nền tảng đạo đức. Dù công nghệ có hiện đại đến đâu, nó vẫn phải song hành và được dẫn dắt bởi các giá trị nhân văn, đạo đức cách mạng. Các thuật toán minh bạch trở thành một cơ chế khách quan để thử thách và bảo vệ các giá trị dân chủ, bảo đảm tính liêm chính của toàn hệ thống chính trị.

Đột phá tư duy của Đại hội XIV hướng tới việc kiến tạo và sử dụng quyền lực số như một công cụ thực thi dân chủ xã hội chủ nghĩa thực chất. Công nghệ lúc này vươn tầm, đóng vai trò như một thiết chế “giám sát không ngủ”, lưu lại mọi dấu vết số trong quá trình ra quyết định, từ đó gắn chặt với trách nhiệm giải trình của từng cá nhân. Cơ chế này không chỉ tạo “vòng kim cô” rắn đẽ, ngăn chặn mọi cơ hội những nhiễu, mà còn tạo ra áp lực tích cực, bắt buộc nguồn nhân lực phải tự giác thực hành đạo đức công vụ. Một môi trường làm việc được minh bạch hóa bằng công nghệ số để gieo mầm niềm tin, giúp những nhân tài chân chính yên tâm trở về cống hiến, tự do sáng tạo và phụng sự Tổ quốc mà không phải e ngại trước những rào cản phi đạo đức.

Thứ tư, xây dựng mô hình kiến tạo “Hệ sinh thái văn hóa phụng sự công”

Giải pháp này kiến tạo một hệ sinh thái văn hóa nhằm thu hút và giữ chân nhân tài thông qua 3 cơ chế tác động biện chứng:

Khơi dậy động cơ nội sinh, hệ sinh thái này vận hành dựa trên việc đánh thức 4 cấu phần tâm lý cốt lõi: sức hút từ việc tham gia hoạch định chính sách, cam kết bảo vệ lợi ích công, lòng trắc ẩn và tinh thần xả thân vì cộng đồng. Khi nhân tài nhận thức rõ công việc của họ mang lại giá trị nhân văn và tác động trực tiếp đến sự phát triển của quốc gia, khát vọng cống hiến sẽ vượt lên trên các tính toán tư lợi cá nhân.

Kiến tạo không gian thực thi sứ mệnh, nhân tài thực sự chỉ phát huy tối đa năng lực khi được đặt trong một môi trường tôn trọng sự đổi mới và trao quyền tự chủ. Hệ sinh thái văn hóa Lý thuyết Động lực phục vụ công (Perry & Wise, 1990) cung cấp cho họ cơ hội giải quyết các bài toán vĩ mô của xã hội. Chính nhận thức về tác động xã hội của công việc sẽ bù đắp những điểm nghẽn về chính sách tiền lương, làm gia tăng mức độ hài lòng và cam kết gắn bó với tổ chức.

Thiết lập bộ lọc liêm chính tự thân, lấy khát vọng phụng sự lợi ích chung làm hệ giá trị trung tâm, hệ sinh thái này tạo ra một màng lọc tự nhiên. Tinh thần xả thân vì lợi ích tập thể sẽ đóng vai trò như một cơ chế tự kiểm duyệt nội sinh, giúp nhân tài khu vực công tự động đề kháng trước các cám dỗ vật chất, triệt tiêu chủ nghĩa cá nhân và ngăn chặn sự tha hóa quyền lực.

5. Kết luận

Trong suốt chiều dài ngàn năm dựng nước và giữ nước, lịch sử đã đúc kết một chân lý bất biến: sự hưng vong của một quốc gia dân tộc không được quyết định bởi núi vàng, biển bạc, mà được quyết định bởi phẩm chất đạo đức, sức mạnh văn hóa và trí tuệ của con người. Kế thừa nền tảng đó, tư tưởng “Đạo đức là gốc” của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thăng hoa thành một hệ giá trị cốt lõi, trở thành DNA định hình văn hóa chính trị Việt Nam. Nhận thức sâu sắc quy luật này, Đại hội XIV của Đảng Cộng sản Việt Nam đã tạo ra một bước chuyển dịch

tư duy chiến lược: hành trình bứt phá tiến vào kỷ nguyên mới tuyệt đối không thể tách rời việc kiến tạo một đội ngũ nhân lực chất lượng cao, mà nền tảng để quy tụ sức mạnh đó chính là chiến lược chấn hưng đạo đức xã hội.

Chấn hưng đạo đức xã hội không còn là những định hướng giáo huấn trừu tượng, mà chính là phương thức hữu hiệu nhất để khơi dậy và bảo vệ sức mạnh nội sinh của dân tộc. Đạo đức và văn hóa liêm chính đóng vai trò nền tảng, làm trong sạch hệ thống chính trị, minh bạch hóa bộ máy công quyền, từ đó xóa bỏ mọi rào cản kìm hãm nhân tài. Tuy nhiên, nhìn nhận một cách biện chứng, khát vọng thu hút và trọng dụng người tài chỉ có thể đơm hoa kết trái khi hạt giống đạo đức được gieo trồng trên một hệ sinh thái thể chế đồng bộ. Sự kết hợp giữa một hành lang pháp lý kiên quyết bảo vệ tinh thần đổi mới sáng tạo, một chính sách tiền lương tôn vinh đích đáng giá trị chất xám, một thiết chế giám sát hiện đại bằng công nghệ số và khơi dậy khát vọng phụng sự lợi ích chung là công thức vĩ đại để kiến tạo môi trường dung dưỡng nhân tài.

Chỉ khi văn hóa liêm chính trở thành lẽ sống tự nhiên, khi danh dự được tôn vinh là điều thiêng liêng cao quý nhất, đất nước mới thực sự trở thành "đất lành" để chim đậu. Sự quy tụ của những trí tuệ kiệt xuất trên nền tảng đạo đức cách mạng thuần khiết chính là sức mạnh tổng hợp, tạo thành bộ phóng vũng chắc nhất đưa đất nước "tự chủ chiến lược, tự cường, tự tin, tiến mạnh trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026), hiện thực hóa khát vọng về một Việt Nam hùng cường, phồn vinh và trường tồn./.