

Hoàn thiện pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài ở Việt Nam trong bối cảnh phát triển mới

17/07/2026

Tóm tắt: Bài viết phân tích thực trạng pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài ở Việt Nam trên cơ sở đánh giá các quy định hiện hành, đặc biệt là Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP và Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Kết quả nghiên cứu cho thấy, hệ thống pháp luật đã từng bước được hoàn thiện, mở rộng đối tượng thu hút và nâng cao chính sách đãi ngộ đối với nhân tài. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại những hạn chế về tính đồng bộ, cơ chế tuyển dụng, chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc. Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả thu hút, sử dụng và phát triển nhân tài trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Nhân tài; thu hút và sử dụng nhân tài; chính sách; pháp luật.

Abstract: The article analyzes the current state of legislation regarding the attraction and utilization of talented individual in Vietnam based on an evaluation of existing regulations, particularly Decree No. 140/2017/ND-CP, Decree No. 179/2024/ND-CP, and the National Strategy on Attracting and Utilizing Talented individuals until 2030, with a vision toward 2050. Research results show that the legal framework has been gradually improved, expanding the target groups for talented individuals attraction and upgrading remuneration policies for talent. However, limitations remain regarding consistency, recruitment mechanisms, remuneration schemes, and the working environment. Consequently, the article proposes solutions to perfect the law to enhance the efficiency of attracting, utilizing, and developing talented individuals in the new phase.

Keywords: Talented individual; attract and utilize talented individuals; policy; law.

1. Đặt vấn đề

Trong suốt tiến trình lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc Việt Nam, tư tưởng trọng dụng nhân tài luôn được coi là một hằng số văn hóa, một chiến lược trị quốc an dân hàng đầu. Lịch sử đã chứng minh, "hiền tài là nguyên khí của quốc gia", nguyên khí thịnh thì thể nước mạnh, nguyên khí suy thì thể nước yếu. Ngay sau khi nước Việt Nam Dân chủ cộng hòa ra đời, trong bối cảnh muôn vàn khó khăn của thù trong giặc ngoài, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết lời kêu gọi "Nhân tài và kiến quốc" đăng trên báo Cứu quốc ngày 14/11/1945, khẳng định kiến quốc cần có nhân tài và kêu gọi quốc dân hiến kế, tiến cử người tài đức^[1]. Điều này cho thấy, tư duy đặt nhân tài vào vị trí trung tâm của sự phát triển đất nước đã có từ rất sớm.

Bước vào giai đoạn phát triển mới, trước xu thế của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nền kinh tế tri thức và sự cạnh tranh địa chính trị, địa kinh tế toàn cầu, nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nhân tài, càng trở thành nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia. Đảng Cộng sản Việt Nam đã liên tục hoàn thiện chủ trương về xây dựng đội ngũ cán bộ, trọng dụng nhân tài qua các thời kỳ. Có thể kể đến Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18/6/1997 của Hội nghị Trung ương lần thứ ba, khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; các văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX và đặc biệt là Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ[2].

Để chuyển hóa các chủ trương, đường lối mang tính chiến lược của Đảng thành những kết quả thực tế, việc thiết lập và hoàn thiện hệ thống thể chế, pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài là một đòi hỏi khách quan, cấp bách. Pháp luật không chỉ đóng vai trò là công cụ quản lý, bảo đảm tính công bằng, minh bạch mà còn phải là hành lang pháp lý kiến tạo, giải phóng sức sáng tạo và cung cấp các động lực kinh tế - xã hội đủ mạnh để thu hút, giữ chân người tài trong khu vực công[3]. Do đó, việc phân tích, đánh giá các kết quả đạt được, chỉ rõ những nút thắt pháp lý hiện hành, đồng thời đề xuất các giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài trong bối cảnh phát triển mới của đất nước là cần thiết cả về mặt khoa học lẫn thực tiễn.

2. Những thành tựu đạt được của pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài

Trong những năm qua, hệ thống pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài tại Việt Nam đã có những bước chuyển mình quan trọng, từng bước cụ thể hóa các chủ trương của Đảng thành các quy phạm pháp luật thực định. Thể chế pháp lý về nhân tài đã phát triển từ các nguyên tắc chung trong các đạo luật gốc đến các quy định chi tiết, có tính đột phá cao trong các nghị định của Chính phủ và quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

Ở cấp độ luật, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã đặt nền móng pháp lý đầu tiên tại Điều 6 khi quy định: "Nhà nước có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng". Đến năm 2019 và năm 2025 Luật Cán bộ, công chức đã tạo ra bước tiến quan trọng khi bổ sung cơ chế xét tuyển trực tiếp đối với "sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng". Tương tự, Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) và Luật Viên chức năm 2025 cũng khẳng định chính sách phát hiện, bồi dưỡng và đãi ngộ xứng đáng đối với viên chức có trình độ và năng lực chuyên môn xuất sắc trong khu vực cung ứng dịch vụ công. Trên cơ sở đó, các văn bản hướng dẫn như Nghị định số 138/2020/NĐ-CP, Nghị định số 170/2025/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức và Nghị định số

115/2020/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức đã cụ thể hóa quy trình tuyển dụng ưu tiên này[4].

Ở cấp độ nghị định, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Đây là văn bản pháp lý chuyên biệt đầu tiên thiết lập một chu trình khép kín và đồng bộ từ khâu phát hiện, tuyển chọn đến đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ. Nghị định này quy định người được tuyển dụng phải trải qua thời gian tập sự từ 3 đến 12 tháng nhưng được hưởng ngay 100% mức lương và phụ cấp tăng thêm bằng 100% mức lương theo hệ số hiện hưởng (hệ số lương dao động từ 2,34 đến 3,00)[5]. Đồng thời, Bộ Nội vụ được giao chủ trì, phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về sinh viên xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ để chủ động giới thiệu cho các cơ quan, đơn vị, tiến hành báo cáo Thủ tướng Chính phủ trước ngày 31 tháng 12 hằng năm. Nghị định này đã tạo động lực to lớn thúc đẩy phong trào học tập, nghiên cứu khoa học trong thế hệ trẻ và giúp các địa phương chủ động thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Nhằm định hình tầm nhìn dài hạn, ngày 31/7/2023, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050[6]. Chiến lược đặt ra mục tiêu cụ thể: đến năm 2025, thu hút nhân tài vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước đạt tỷ lệ khoảng 10% so với tổng số tuyển dụng mới. Chiến lược cũng định hình 6 nhóm giải pháp đột phá, bao gồm đổi mới tư duy, hoàn thiện thể chế, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và tăng cường hợp tác quốc tế về nhân tài.

Sự phát triển của bối cảnh mới đòi hỏi một thể chế mạnh mẽ hơn, thúc đẩy việc Chính phủ ban hành Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP đã mở rộng vượt bậc đối tượng áp dụng, không chỉ giới hạn ở sinh viên xuất sắc mà còn bao gồm cán bộ, công chức, viên chức có tài năng; chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành trong và ngoài nước[7].

Chính sách đãi ngộ theo Nghị định này được nâng cấp đáng kể: sinh viên xuất sắc được hưởng phụ cấp tăng thêm bằng 150% hệ số lương hiện hưởng trong thời hạn 5 năm; chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành làm việc theo hợp đồng được hưởng phụ cấp tăng thêm 150% mức lương hiện hưởng hoặc có thể nhận mức thu nhập tương đương gần 60 triệu đồng/tháng. Đặc biệt, cơ chế trọng dụng sau tuyển dụng cũng thông thoáng hơn với các quy định về ưu tiên đưa vào quy hoạch lãnh đạo, bổ nhiệm sớm sau 1 đến 2 năm (kể cả chưa là đảng viên), giao chủ trì đề tài cấp bộ, cấp tỉnh và xét nâng ngạch

chuyên viên chính đặc cách trong thời hạn 5 năm. Đối với chuyên gia nước ngoài hoặc người Việt Nam ở nước ngoài, Nghị định quy định đơn giản hóa tối đa thủ tục hành chính, hỗ trợ cấp thị thực nhiều lần, thẻ tạm trú và tạo điều kiện về học tập, việc làm cho các thành viên gia đình họ.

Để hoàn thiện hơn nữa các quy định pháp luật về vấn đề này, phù hợp với bối cảnh phát triển mới, hiện Bộ Nội vụ đang chủ trì xây dựng Dự thảo Nghị định mới thay thế Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, với kết cấu gồm 4 chương, 24 điều, đề xuất những cải cách mang tính đột phá. Dự thảo Nghị định này làm rõ tiêu chuẩn đối với sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc tại các trường đại học uy tín trên thế giới; lược bỏ bớt các đối tượng nhà khoa học trẻ là tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa II trong nhóm này để phân loại chính xác hơn. Đồng thời, Dự thảo Nghị định đề xuất mức phụ cấp tăng thêm lên tới 300% cho chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, nhà quản trị được tiếp nhận và cho phép cán bộ, công chức, viên chức có tài năng được nâng vượt 1 bậc lương cùng phụ cấp tăng thêm 300% hệ số lương hiện hưởng nhằm bảo đảm phù hợp với Kết luận số 205-KL/TW ngày 07/11/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ [\[8\]](#).

Để có cái nhìn so sánh hệ thống về sự phát triển của pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài qua các giai đoạn, bảng dưới đây tổng hợp các nội dung cốt lõi của Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP và các đề xuất mới nhất trong Dự thảo Nghị định thay thế Nghị định số 179/2024/NĐ-CP (năm 2026):

Tiêu chí so sánh	Nghị định số 140/2017/NĐ-CP	Nghị định số 179/2024/NĐ-CP	Dự thảo Nghị định thay thế Nghị định 179/2024/NĐ-CP
Đối tượng áp dụng chính	Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có kết quả học tập và rèn luyện xuất sắc.	Mở rộng gồm cán bộ, công chức, viên chức; sinh viên xuất sắc, nhà khoa học trẻ; chuyên gia, nhà quản lý, nhà khoa học đầu ngành (trong/ngoài nước).	Tính chỉnh đối tượng: bổ sung sinh viên giỏi/xuất sắc tại trường uy tín thế giới; điều chỉnh tiêu chuẩn chuyên gia, luật gia, luật sư giỏi.
Cơ chế tuyển dụng	Tuyển dụng thông qua xét tuyển kết quả học tập và nghiên cứu, kết hợp phỏng vấn năng lực.	Ưu tiên bố trí biên chế tuyển dụng sinh viên xuất sắc qua xét tuyển; ký hợp đồng lao động trực tiếp với chuyên gia đầu ngành.	Làm rõ hình thức ưu tiên tuyển dụng; cụ thể hóa quy trình chấm điểm hồ sơ (vòng 1) và phỏng vấn, trình bày đề án (vòng 2).
Chế độ đãi ngộ tài chính	Hưởng 100% lương tập sự và phụ cấp tăng thêm bằng 100% mức lương theo hệ số hiện hưởng (hệ số lương 2,34 - 3,00).	Hưởng 100% lương tập sự, phụ cấp tăng thêm bằng 150% hệ số lương hiện hưởng trong 5 năm. Chuyên gia hưởng thêm 150% tổng lương hiện hưởng.	Sinh viên xuất sắc nhận phụ cấp tăng thêm 150% trong 5 năm; chuyên gia đầu ngành, nhà quản trị nhân phụ cấp tăng thêm 300% trong 5 năm.
Cơ chế trọng dụng và phát triển	Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cơ bản; bổ nhiệm ngạch công chức hoặc chức danh nghề nghiệp viên chức sau tập sự.	Ưu tiên quy hoạch; giao chủ trì đề tài cấp bộ, tỉnh; xét nâng ngạch chuyên viên chính đặc cách trong 5 năm; bổ nhiệm lãnh đạo sớm sau 1 - 2 năm.	Bổ sung quy định cán bộ, công chức, viên chức có tài năng được nâng vượt 01 bậc lương và hưởng phụ cấp tăng thêm hàng tháng bằng 300% hệ số lương hiện hưởng.
Chính sách hỗ trợ gia đình và cư trú	Chưa có quy định cụ thể về hỗ trợ gia đình hoặc đơn giản hóa thủ tục cư trú.	Đơn giản hóa thủ tục thị thực, giấy cư trú cho chuyên gia nước ngoài; hỗ trợ người thân về visa, học tập, việc làm tại Việt Nam.	Tiếp tục chuẩn hóa các điều kiện hỗ trợ cư trú, đãi ngộ gia đình cho chuyên gia là người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài.

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các văn bản pháp luật)

Sự chuyển biến mạnh mẽ trong các quy định pháp luật qua từng thời kỳ cho thấy tư duy lập pháp của Việt Nam đã chuyển dịch từ tiếp cận thụ động (chờ đợi người tài nộp hồ sơ) sang chủ động thu hút và kiến tạo môi trường để trọng dụng lâu dài. Các chính sách hỗ trợ đi kèm không chỉ hướng đến bản thân nhân tài mà còn bao phủ cả gia đình họ, tạo ra một cơ chế tương đối hoàn chỉnh để người tài an tâm cống hiến.

3. Những hạn chế của pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài

Mặc dù hệ thống pháp luật đã bước đầu đạt được những kết quả đáng khích lệ, nhưng thực tiễn thi hành pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài thời gian qua ở nước ta vẫn còn những điểm nghẽn. Những hạn chế này không chỉ làm giảm hiệu lực, hiệu quả của các chính sách đã ban hành mà còn tạo ra sự lãng phí nguồn lực quốc gia.

Thứ nhất, hệ thống pháp luật còn thiếu tính đồng bộ, thống nhất và liên thông giữa các văn bản quy phạm pháp luật. Hiện nay, các quy định về thu hút, sử dụng nhân tài nằm phân tán ở nhiều luật chuyên ngành khác nhau như: Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức; Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; Luật Giáo dục đại học... Sự thiếu nhất quán trong việc định nghĩa và xác lập tiêu chí "nhân tài" dẫn đến tình trạng lúng túng trong khâu thực thi[9]. Bên cạnh đó, việc phân cấp, phân quyền cho các địa phương tự ban hành chính sách thu hút nhân tài dựa trên Nghị quyết của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh đã tạo ra sự cát cứ, chênh lệch quá lớn về mức độ đãi ngộ giữa các vùng miền. Điều này vô hình trung tạo ra sự cạnh tranh không lành mạnh, gây ra hiện tượng "chảy máu chất xám" từ các địa phương nghèo, vùng sâu, vùng xa về các đô thị lớn, làm trầm trọng thêm sự mất cân bằng về chất lượng nhân lực công vụ giữa các vùng địa lý.

Thứ hai, cơ chế tuyển dụng và thủ tục hành chính trong khu vực công còn mang nặng tính rập khuôn, cứng nhắc, chưa bắt kịp sự linh hoạt của thị trường lao động. Mặc dù các quy định pháp luật đã mở ra cơ chế xét tuyển trực tiếp hoặc tiếp nhận không qua thi tuyển đối với sinh viên xuất sắc và nhà khoa học trẻ, nhưng trên thực tế, quy trình phê duyệt chỉ tiêu biên chế, thẩm định hồ sơ và thủ tục phê duyệt kết quả tuyển dụng vẫn phải trải qua nhiều tầng nấc trung gian[10]. Sự chậm trễ này làm giảm tính thời điểm của chính sách, khiến các cơ quan nhà nước dễ dàng đánh mất cơ hội tiếp cận những nhân tài xuất sắc trước sự sẵn đón nhanh chóng, linh hoạt của khu vực tư nhân hoặc các tổ chức quốc tế.

Thứ ba, chính sách đãi ngộ tài chính tuy đã được nâng cấp đáng kể qua Nghị định số 179/2024/NĐ-CP nhưng vẫn chưa đủ sức cạnh tranh sòng phẳng trên thị trường lao động chất lượng cao. Lương cơ sở của Việt Nam nhìn chung vẫn ở mức thấp, nên dù được cộng thêm mức phụ cấp 150% hay các khoản hỗ trợ một lần của địa phương, thu nhập thực tế của nhân tài trong khu vực công vẫn có một khoảng cách quá lớn so với khu vực tư nhân.

Đây là một thách thức mang tính toàn cầu mà ngay cả các quốc gia phát triển thuộc khối Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) cũng đang phải đối mặt. Theo Báo cáo "Tổng quan về Chính phủ 2025" (Government at a Glance 2025) của OECD, khu vực công chiếm trung bình khoảng 18 - 22% lực lượng lao động nhưng sức hấp dẫn đối với lao động trẻ đang suy giảm nghiêm trọng, và chỉ có 50% công chức tại các quốc gia thành viên được khảo sát cảm thấy hài lòng với mức lương của mình[11]. Do đó, nếu hệ thống pháp luật của Việt Nam không tạo ra được một cơ chế tài chính thực sự vượt trội và linh hoạt, khu vực công sẽ rất khó giữ chân được nhân tài sau khi hết thời hạn cam kết phục vụ ban đầu.

Thứ tư, môi trường làm việc và cơ chế sử dụng nhân tài sau tuyển dụng chưa thực sự được tối ưu hóa, thiếu tính tự chủ. Nhiều nhân tài sau khi vượt qua quy trình tuyển

dụng khắt khe đã gặp phải rào cản từ môi trường công vụ mang nặng tính hành chính hóa, thứ bậc cứng nhắc và thiếu không gian tự chủ sáng tạo^[12]. Sự thiếu hụt về cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc hiện đại, phòng thí nghiệm đạt chuẩn chất lượng cao tại nhiều cơ quan nhà nước cũng là nguyên nhân khiến các nhà khoa học trẻ không thể phát huy tối đa năng lực chuyên môn của mình.

Đặc biệt, mối liên kết giữa các khâu "phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng và đãi ngộ" vẫn còn lỏng lẻo, chưa tạo thành một chuỗi giá trị khép kín như mục tiêu đề ra tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP. Công tác đánh giá nhân tài còn mang tính cào bằng, chưa có bộ tiêu chí định lượng dựa trên kết quả đầu ra thực tế, dẫn đến tình trạng bố trí công việc không đúng sở trường, lãng phí chất xám và làm suy giảm động lực cống hiến của người tài.

4. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài ở Việt Nam trong bối cảnh phát triển mới của đất nước

Để vượt qua những rào cản thể chế hiện tại và tạo ra bước đột phá mạnh mẽ trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, hệ thống pháp luật Việt Nam cần được hoàn thiện một cách đồng bộ, hiện đại, có tính cạnh tranh cao và bảo đảm tính thực quyền. Các giải pháp cụ thể cần tập trung vào các định hướng trọng tâm dưới đây:

Một là, nhất quán hóa và hoàn thiện tính đồng bộ của hệ thống pháp luật về nhân tài. Cần tiến hành rà soát tổng thể và hệ thống hóa toàn bộ các quy định về nhân tài hiện đang nằm rải rác trong các luật chuyên ngành khác nhau nhằm loại bỏ triệt để các quy định chồng chéo, mâu thuẫn^[13]. Hướng tới dài hạn, Việt Nam cần nghiên cứu xây dựng một đạo luật chuyên biệt về nhân tài quốc gia (như Luật Thu hút và trọng dụng nhân tài), trong đó pháp điển hóa các tiêu chuẩn xác định nhân tài một cách định lượng cho từng lĩnh vực cụ thể.

Đồng thời, pháp luật cần quy định một khung chính sách thống nhất nhưng có độ mở linh hoạt, trao quyền tự chủ mạnh mẽ hơn cho người đứng đầu các bộ, ngành, địa phương và các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ trong việc tuyển dụng, ký hợp đồng và quyết định mức đãi ngộ tài chính đặc thù từ nguồn thu hợp pháp của đơn vị, tránh việc rập khuôn theo các thang bảng lương hành chính thông thường.

Hai là, khẩn trương thông qua và triển khai các đề xuất đột phá trong Dự thảo Nghị định thay thế Nghị định 179/2024/NĐ-CP. Chính phủ cần sớm ban hành Nghị định mới này để nhanh chóng đưa các đề xuất đãi ngộ vượt trội vào thực tiễn. Cần áp dụng ngay cơ chế cho phép nâng vượt 1 bậc lương và hưởng phụ cấp tăng thêm hằng tháng bằng 300% hệ số lương hiện hưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức có tài năng^[14]. Đối với các chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, nhà quản trị xuất sắc được tiếp nhận trực tiếp, mức phụ cấp tăng thêm phải được nâng lên tối đa 300% mức lương hiện hưởng

trong thời hạn 5 năm nhằm rút ngắn khoảng cách thu nhập với khu vực tư nhân. Đồng thời, cần chuẩn hóa các quy trình tuyển chọn thông qua 2 vòng (chấm điểm hồ sơ và phỏng vấn trình bày đề án chuyên sâu) để bảo đảm tuyển đúng người, đúng việc.

Ba là, nghiên cứu áp dụng kinh nghiệm quốc tế về cơ chế quản trị và đãi ngộ nhân tài. Quá trình hoàn thiện pháp luật tại Việt Nam có thể tham khảo một cách chọn lọc các mô hình thành công trên thế giới, đặc biệt là Singapore^[15]. Cụ thể, Việt Nam có thể học hỏi cách thức hoạt động của Hội đồng Phát triển kinh tế (EDB) của Singapore - một cơ quan chính phủ độc lập hoạt động theo nguyên tắc một cửa, có thẩm quyền đặc biệt để chủ động đàm phán, thu hút và phê duyệt nhanh chóng các dự án cũng như nhân tài đầu ngành trong các lĩnh vực ưu tiên mũi nhọn.

Bên cạnh đó, cần nghiên cứu thiết lập cơ chế "quỹ dưỡng liêm" kết hợp với chính sách trả lương cao tương xứng cho công chức, viên chức tài năng^[16]. Theo cơ chế này, hằng tháng một phần thu nhập và phụ cấp của nhân tài sẽ được trích lại vào một tài khoản tiết kiệm hưu trí đặc biệt của Nhà nước; khoản tích lũy này sẽ tăng trưởng theo thời gian cống hiến nhưng sẽ bị tịch thu hoàn toàn nếu cá nhân phạm tội tham nhũng hoặc vi phạm kỷ luật nghiêm trọng. Đây là giải pháp kép vừa tạo động lực tài chính mạnh mẽ vừa ràng buộc trách nhiệm đạo đức, sự liêm chính và tính cam kết phục vụ dài hạn của nhân tài đối với khu vực công.

Bốn là, xây dựng môi trường công vụ tự chủ, chuyên nghiệp và đơn giản hóa thủ tục hành chính. Hệ thống pháp luật cần bổ sung các quy định bắt buộc về việc bảo đảm không gian tự chủ chuyên môn cho nhân tài, đặc biệt là trong hoạt động nghiên cứu khoa học và xây dựng thể chế. Cần quy định rõ quyền chủ trì các đề tài khoa học cấp bộ, cấp tỉnh và cơ chế khoán kinh phí đầu ra cho các chuyên gia đầu ngành^[17]. Đối với chuyên gia là người nước ngoài và người Việt Nam ở nước ngoài, cần tiếp tục luật hóa các quy trình đơn giản hóa thủ tục cấp thị thực, giấy phép lao động, thẻ tạm trú dài hạn đồng bộ với thời hạn hợp đồng lao động. Các quy định hỗ trợ người thân của chuyên gia về mặt cư trú, học tập tại các cơ sở giáo dục và cơ hội việc làm tại Việt Nam cũng cần được cụ thể hóa bằng các quy phạm pháp luật có tính thực thi cao nhằm tạo tâm lý yên tâm định cư và cống hiến cho đất nước.

Năm là, tập trung nguồn lực pháp lý vào các lĩnh vực và vị trí việc làm chiến lược. Hoàn thiện pháp luật về nhân tài phải gắn liền với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong từng thời kỳ. Cần thể chế hóa các hướng dẫn của Bộ Nội vụ trong việc ưu tiên bố trí biên chế tuyển dụng và tập trung thu hút nhân tài vào 2 lĩnh vực trọng tâm (xây dựng thể chế công vụ và phát triển khoa học công nghệ, chuyển đổi số, quản trị dữ liệu)^[18]. Pháp luật cần quy định các cơ chế ưu đãi đặc thù cho 6 nhóm vị trí việc làm then chốt bao gồm: tổ chức bộ máy, quản lý nguồn nhân lực, địa giới hành chính, lao động tiền lương, pháp chế và công nghệ thông tin. Việc tập trung nguồn lực

vào các vị trí "mắt xích" này sẽ tạo ra hiệu ứng lan tỏa, thúc đẩy tiến trình cải cách hành chính và hiện đại hóa nền quản trị quốc gia.

Sáu là, hiện đại hóa quản trị nhân tài thông qua chuyển đổi số và xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia. Cần bổ sung các quy định pháp lý nghiêm ngặt về việc xây dựng, cập nhật và chia sẻ dữ liệu giữa Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các bộ, ngành, địa phương để vận hành hiệu quả Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài[19]. Hệ thống này cần được pháp luật thừa nhận là nguồn thông tin chính thức duy nhất để giới thiệu, xem xét tuyển dụng đặc cách và quy hoạch cán bộ. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, phân tích dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo trong việc theo dõi, đánh giá kết quả cống hiến của nhân tài sẽ giúp loại bỏ tính chủ quan, định kiến cá nhân của người đứng đầu, bảo đảm tính công bằng, khách quan và minh bạch trong toàn bộ quy trình sử dụng nhân tài.

5. Kết luận

Hệ thống pháp luật về thu hút và sử dụng nhân tài tại Việt Nam đã có những bước tiến dài mang tính lịch sử, từ các quy định mang tính định hướng của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 cho đến những cơ chế đột phá, cụ thể tại Chiến lược quốc gia theo Quyết định số 899/QĐ-TTg và Nghị định số 179/2024/NĐ-CP. Những văn bản này đã phản ánh sinh động sự thay đổi căn bản trong tư duy quản trị nguồn nhân lực công vụ của Đảng và Nhà nước, coi nhân tài là động lực nội sinh quan trọng nhất để phát triển đất nước. Tuy nhiên, trước những yêu cầu của bối cảnh phát triển mới, việc thẳng thắn nhìn nhận những rào cản về tính thiếu đồng bộ của pháp luật, thủ tục hành chính rườm rà và chính sách tài chính chưa đủ sức cạnh tranh là cơ sở để tiến hành các cải cách tiếp theo. Bằng việc thực thi đồng bộ các giải pháp hoàn thiện thể chế, nâng cao mức đãi ngộ tiệm cận thị trường, học hỏi có chọn lọc kinh nghiệm quản trị của các nước tiên tiến như Singapore, đồng thời số hóa quy trình quản lý, Việt Nam chắc chắn sẽ khơi thông được nguồn "nguyên khí" quốc gia, tạo ra sức mạnh tổng hợp đưa đất nước vững bước tiến vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc./.

[1] Vũ Thanh Xuân - Vũ Thế Vinh, *Thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công*, Tạp chí Quản lý nhà nước, số 342/2024, tr. 13 - 17.

[2] Nguyễn Thị Hương, *Thực trạng và giải pháp chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công*, <https://tapchicongthuong.vn/thuc-trang-va-giai-phap-chinh-sach-thu-hut--trong-dung-nhan-tai-trong-khu-vuc-cong-105296.htm>, truy cập ngày 12/5/2026.

[3] Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

[4] Nguyễn Thị Hương, *Thực trạng và giải pháp chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công*, <https://tapchicongthuong.vn/thuc-trang-va-giai-phap-chinh-sach-thu-hut--trong-dung-nhan-tai-trong-khu-vuc-cong-105296.htm>, truy cập ngày 12/5/2026.

chinh-sach-thu-hut--trong-dung-nhan-tai-trong-khu-vuc-cong-105296.htm, truy cập ngày 12/5/2026.

[5] Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

[6] Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

[7] Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội.

[8] Toàn văn Dự thảo Nghị định mới thay thế Nghị định số 179/2024/NĐ-CP xem tại: <https://xdfs.cdnchinhphu.vn/446259493575335936/2026/5/25/1-dt-nd-thu-hut-nguoi-co-tai-nang-ok-17796824976611720361229.pdf>.

[9] Nguyễn Thị Hương, *Thực trạng và giải pháp chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công*, <https://tapchicongthuong.vn/thuc-trang-va-giai-phap-chinh-sach-thu-hut--trong-dung-nhan-tai-trong-khu-vuc-cong-105296.htm>, truy cập ngày 12/5/2026.

[10] Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ 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.

[11] Nguyễn Lại Thìn, Trần Xuân Hoà, *Thu hút nhân tài vào khu vực công: Kinh nghiệm quốc tế và giá trị tham khảo cho Việt Nam*, <https://tcnnld.vn/news/detail/71630/Thu-hut-nhan-tai-vao-khu-vuc-cong-Kinh-nghiem-quoc-te-va-gia-tri-tham-khao-cho-Viet-Nam.html>, truy cập ngày 14/5/2026.

[12] Đào Mạnh Hoàn, *Thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công*, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2020/02/06/thuc-hien-chinh-sach-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-trong-khu-vuc-cong/>, truy cập ngày 14/5/2026.

[13] Nguyễn Thị Hương, *Thực trạng và giải pháp chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công*, <https://tapchicongthuong.vn/thuc-trang-va-giai-phap-chinh-sach-thu-hut--trong-dung-nhan-tai-trong-khu-vuc-cong-105296.htm>, truy cập ngày 12/5/2026.

[14] Toàn văn Dự thảo Nghị định mới thay thế Nghị định số 179/2024/NĐ-CP xem tại: <https://xdfs.cdnchinhphu.vn/446259493575335936/2026/5/25/1-dt-nd-thu-hut-nguoi-co-tai-nang-ok-17796824976611720361229.pdf>.

[15] Nguyễn Thị Minh Thảo, *Tuyển dụng công chức ở Singapore: kinh nghiệm thu hút nhân tài trong bối cảnh cải cách hành chính ở Việt Nam*, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2026/04/23/tuyen-dung-cong-chuc-o-singapore-kinh->

nghiem-thu-hut-nhan-tai-trong-boi-can-cao-cach-hanh-chinh-o-viet-nam/, truy cập ngày 13/5/2026.

[16] Lê Phúc, *Chính sách thu hút đầu tư nước ngoài hiệu quả của Singapore: Kinh nghiệm và giải pháp tham khảo cho Việt Nam*, <https://phaply.net.vn/chinh-sach-thu-hut-dau-tu-nuoc-ngoai-hieu-qua-cua-singapore-kinh-nghiem-va-giai-phap-tham-khao-cho-viet-nam-a241844.html>, truy cập ngày 14/5/2026.

[17] Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội.

[18] Thu Giang, *Thu hút, trọng dụng nhân tài: Bộ Nội vụ ưu tiên 2 lĩnh vực, 6 vị trí việc làm*, <https://baochinhphu.vn/thu-hut-trong-dung-nhan-tai-bo-noi-vu-uu-tien-2-linh-vuc-6-vi-tri-viec-lam-102250905162717782.htm>, truy cập ngày 14/5/2026.

[19] Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ 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.