

# **TRANG THÔNG TIN**

## **NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN TIẾN SỸ**

### **1. Tóm tắt mở đầu**

- Đề tài luận án: *Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam.*

- Chuyên ngành: Quản lý hành chính công; Mã số: 62 34 82 01

- Họ và tên nghiên cứu sinh: Trần Văn Ngợi

- Người hướng dẫn khoa học: 1. GS.TS. Nguyễn Đăng Thành

2. TS. Trần Anh Tuấn

- Cơ sở đào tạo: Học viện Hành chính Quốc gia

### **2. Nội dung trang thông tin mới**

Những đóng góp mới về mặt học thuật, lý luận, luận điểm mới về khoa học và thực tiễn rút ra từ kết quả nghiên cứu đề tài “*Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam*” được tóm tắt như sau:

- Luận án đưa ra và luận giải quan niệm người có tài năng, người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước; các yếu tố xác định người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước; khái niệm và nội hàm của thu hút và trọng dụng người có tài năng; ý nghĩa, tầm quan trọng, các nhân tố tác động đến việc thu hút và trọng dụng người có tài năng; vai trò của người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước.

- Luận án là công trình nghiên cứu khoa học được tiếp cận một cách có hệ thống nhằm làm rõ một số vấn đề lý luận cũng như đánh giá thực tiễn việc thu hút và trọng dụng người có tài năng, trong đó chỉ ra mối quan hệ mật thiết, có tác động qua lại giữa thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước; làm rõ việc thu hút và trọng dụng người có tài năng phải đặt trong bối cảnh chung của quy trình quản lý nguồn nhân lực để đưa ra những quan điểm, giải pháp hoàn thiện chính sách về quản lý và phát triển cán bộ, công chức, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước.

- Luận án đề xuất được một số quan điểm về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước, như việc xây dựng, hoàn thiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính nhà nước phải tiến hành đồng bộ với đổi mới công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức; phải xuất phát từ tính chất, đặc điểm hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức; và được thực hiện đồng bộ với chính sách phát triển nguồn nhân lực xã hội có chất lượng cao.

- Luận án đề xuất được một số nhóm giải pháp bảo đảm việc thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước, như thống nhất nhận thức về quan niệm và sự cần thiết, tầm quan trọng và coi việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước là trách nhiệm của các cơ quan của Đảng, Nhà nước cũng như của toàn xã hội; xây dựng chiến lược quốc gia về nhân tài, xây dựng và ban hành thể chế về thu hút và trọng dụng người có tài năng; thực hiện tốt chính sách về tiền lương, chế độ đãi ngộ, chính sách tôn vinh, khen thưởng, về đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội thăng tiến, về môi trường và điều kiện làm việc, về công tác tuyển dụng, sử dụng, về đánh giá công chức; đảm bảo các điều kiện về tổ chức bộ máy, điều kiện con người, đề cao trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu và cơ chế tài chính cụ thể, hợp lý phục vụ cho việc thu hút và trọng dụng người có tài năng.

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC**

*Hà Nội, ngày 10 tháng 8 năm 2015*

**NGHIÊN CỨU SINH**

**GS.TS. Nguyễn Đăng Thành**

**TS. Trần Anh Tuấn**

**Trần Văn Ngợi**