

Cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài: Đối sách của Singapore và gợi mở cho Việt Nam^(*)

PHẠM MẠNH HÙNG*

Tóm tắt: Bài viết này tập trung phân tích ba vấn đề chính, một là, đặc điểm và tính chất của cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài. Hai là, những đối sách về chính trị, kinh tế, xã hội và giáo dục của Singapore trong ứng phó với cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài. Ba là, đề xuất một số gợi mở cho Việt Nam trong ứng phó với cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài.

Từ khóa: Cạnh tranh về nhân tài, thu hút và giữ chân nhân tài, Singapore.

Giới thiệu

Kể từ khi thuật ngữ “cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài” được Công ty tư vấn McKinsey đưa ra năm 1997 để chỉ sự gia tăng nhanh chóng của cuộc cạnh tranh khốc liệt trong tuyển dụng và giữ chân nhân tài giữa các công ty, các nước trên phạm vi toàn cầu. Cho tới nay, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế tri thức, toàn cầu hoá và sự xuất hiện của cuộc cách mạng khoa học và công nghệ (KH&CN) lần thứ 4, cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài diễn ra ngày càng khốc liệt, đặt ra những thách thức về chính trị, kinh tế, xã hội và giáo dục chưa từng có với những biểu hiện, tác động khác nhau tùy thuộc bối cảnh cụ thể mỗi nước.

Việt Nam sau 30 năm Đổi mới đang đứng trước bước ngoặt của tiến trình phát triển đòi hỏi phải có được đội ngũ nhân tài nòng cốt đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước một cách bứt phá và bền vững. Tuy vậy, thực tế cho thấy môi trường xã hội để phát triển đội ngũ nhân tài

nòng cốt ở Việt Nam hiện nay, từ thu hút, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đến giữ chân nhân tài đều chưa thực sự hiệu quả.

Bài viết này tìm hiểu luật chơi của cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài và đối sách của Singapore trong ứng phó với cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài, từ đó đề xuất một số gợi mở cho Việt Nam trong ứng phó với cuộc cạnh tranh này.

1. Đặc điểm, tính chất của cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài

Cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài có những đặc điểm, tính chất rất khác so với trước đây, từ đối tượng cạnh tranh, phạm vi, đến người chơi và luật chơi. Trước hết, về đối tượng cạnh tranh, cuộc cạnh tranh này không phải về những người có tài năng tầm thường hay những người “thông kim bác cổ”, hiểu biết “thiên kinh vạn quyển” mà là về những tài năng đổi mới sáng tạo xuất chúng, với năng lực giải quyết vấn đề và ra những quyết định sáng tạo trong các tình huống không ngừng biến động của hoàn cảnh. Thế giới đã đi vào thời đại kinh tế tri thức và đổi mới sáng tạo là động lực chủ yếu cho nền kinh tế tri thức. Chính những “tài năng

*Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới

^(*)Nghiên cứu này là sản phẩm của Đề tài Độc lập cấp Quốc gia “Cục diện kinh tế thế giới hiện nay và tác động đến Việt Nam”, Mã số ĐTĐL-XH.17/15.

đổi mới sáng tạo” mới nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế. Chính tài năng đổi mới sáng tạo của những nhà quản trị, điều hành đã làm nên sự khác biệt quyết định giữa những công ty phát triển và những công ty yếu kém hay chỉ đủ để tồn tại. Thực tế cho thấy phần lớn việc sinh lời cho công ty là do đóng góp của thiếu số những nhà quản trị, điều hành đầy tài năng đổi mới sáng tạo. Ở tầm quốc gia cũng vậy, những nhân tài đổi mới sáng tạo được lựa chọn vào các vị trí lãnh đạo và quản trị quốc gia sẽ đưa đất nước đi theo quỹ đạo đổi mới sáng tạo và phát triển.

Thứ hai, về phạm vi và người chơi, cuộc cạnh tranh này không giới hạn trong phạm vi biên giới quốc gia mà diễn ra trên phạm vi toàn cầu, không chỉ giữa các nước phát triển với nhau mà lôi kéo cả các nước đang phát triển, các nước mới nổi nhập cuộc. Bản thân các nước phát triển chủ động thực hiện những thay đổi lớn trong chính sách nhập cư, giáo dục, kinh tế và xã hội, thực thi chính sách “sử dụng và thu hút nhân tài” trên toàn thế giới, chấp nhận sự bất bình đẳng lớn hơn ở cả phạm vi toàn cầu, vùng miền hay trong mỗi quốc gia, chấp nhận hoặc là sự bất bình đẳng lớn về thu nhập hoặc mất nhân tài do các xứ sở khác mời chào bằng những những chính sách hấp dẫn hơn. Thực tế cho thấy những người “xuất sắc nhất” đang có thu nhập vượt trội vì cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài đã hạ giá mọi thứ ngoại trừ những thành tựu ‘hàng đầu’.

Thứ ba, về luật chơi, cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài vận động theo quy luật “đất lành chim đậu”, do vậy, nơi nào không biết trọng dụng nhân tài, nghĩa là, đã đẩy nhân tài đến nơi khác. Bởi vậy, trong cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài này không tồn tại hiện tượng “an bản lạc đạo” của bậc trí giả Nguyễn Bình Khiêm hay thói chơi ngông ngạo ngỗ của bậc thầy Nguyễn Công Trứ. Thay vào đó, khi tài năng của Nguyễn Hà Đông không thể phát huy ở Việt Nam, Nguyễn Hà Đông có đất dụng võ ở

Mỹ. Do vậy, muốn thắng trong cuộc cạnh tranh này đòi hỏi các nước không phải chỉ là đào tạo được đội ngũ nhân tài đổi mới sáng tạo mà quan trọng hơn phải kiến tạo được môi trường xã hội thuận lợi và động lực để những nhân tài đổi mới sáng tạo bất kể là người trong nước hay nước ngoài đều muốn sống và làm việc.

2. Các đối sách của Singapore ứng phó với cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài

2.1. Giới thiệu về Singapore

Singapore là một nước nhỏ ở Đông Nam Á, dân số khoảng 5,6 triệu người, diện tích 700 km². Singapore có một nền kinh tế mạnh và thu nhập bình quân đầu người thuộc tốp đầu thế giới. Xứ sở này không giàu tài nguyên thiên nhiên nên nguồn nhân lực được xác định là một lợi thế cạnh tranh trên thị trường quốc tế khi phải tranh giành với thế giới miếng bánh sinh lợi trong lĩnh vực kỹ thuật cao và dịch vụ công nghệ cao. Để phát triển và phồn thịnh, phải tập trung mạnh vào năng lực sáng tạo, tri thức công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin, công nghệ y sinh và dịch vụ chất lượng cao.

Chính phủ của Đảng Nhân dân hành động cầm quyền được đánh giá là thực dụng, những người có tài, quyền lực nhưng độc đoán. Họ được mệnh danh là “những nhà siêu thực dụng về toàn cầu hóa”. Thay vì để bị tràn ngập và vùi dập bởi làn sóng toàn cầu hóa hay bị động trước những thách thức của cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài, Chính phủ Singapore tin rằng nó có thể dự báo và chuyển hóa thành những thuận lợi cho sự phát triển đất nước.

Thực tế cho thấy Singapore đã nỗ lực thực hiện một loạt giải pháp, từ chính trị, kinh tế, xã hội đến giáo dục để một mặt, tạo “đất lành” hay *môi trường xã hội thuận lợi và động lực* để thu hút nhân tài đổi mới sáng tạo nước ngoài đến sống và làm việc ở Singapore. Mặt khác, Singapore đã nỗ lực không ngừng trong cái

cách giáo dục để đào tạo và giữ chân nhân tài đối mới sáng tạo trong nước.

2.2. Thuyết phục và dẫn dắt người dân trong nước chào đón nhân tài nước ngoài

Trong cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài, Singapore giống như nhiều nước khác, đối mặt với một thực tế mới phải giải quyết là nhân tài Singapore được săn đón với những lời chào hấp dẫn khó cưỡng lại được. Cựu Thủ tướng Goh Chok Tong đã cảnh báo trong Diễn văn chào mừng ngày Quốc khánh năm 1997:

“Khi các công ty đa quốc gia khởi sự công việc hay triển khai hoạt động ở Trung Quốc họ thường thuê người Singapore. Các công ty Mỹ thường nhắm đến các sinh viên Singapore đang theo học ở Mỹ và không chỉ những người đã có bằng MBA mà ngay cả những sinh viên chưa tốt nghiệp vì họ muốn tuyển dụng cho những dự án ở Đông Nam Á và nhất là ở Trung Quốc. Sự mời chào của các công ty quá hấp dẫn khó có thể cưỡng lại được. Đó thực sự là một vấn đề. Rất nhiều sinh viên của chúng ta hiện nay đang đóng góp cho các nền kinh tế khác thay vì trở về Singapore. Họ làm điều này không phải là tạm thời mà là dài hạn... Đây không phải là sự phê phán mà là thừa nhận một vấn đề mới trong cuộc sống. Một khía cạnh của toàn cầu hóa và địa phương hóa đòi hỏi chúng ta suy nghĩ và giải quyết.” (Goh, 1997, đoạn văn 35 và 36).

Theo Goh (1997), lời giải cho vấn đề này chính là tích cực thu hút nhân tài từ những xứ sở khác. Ông nói:

“... quy tụ các nhân tài và làm cho Singapore trở thành một thành phố đa sắc tộc. Singapore đã trở nên thịnh vượng vì chúng ta lôi kéo được tài năng trên toàn thế giới đặc biệt là trong khu vực. Đây cũng chính là cách thức đã giúp các thành phố như London, New York, Hồng Kông và Thượng Hải (trước chiến tranh) đạt được thành công” (Goh, 1997, đoạn văn 46).

Để quy tụ nhân tài, Goh (1997) xem Thung lũng Silicon là một mô hình mẫu:

“Nếu chỉ dựa vào người dân ở Palo Alto, California hay ngay cả toàn nước Mỹ thì Thung lũng Silicon không thể nào trở thành một trung tâm sáng chói và năng động luôn tràn đầy những dự án khởi nghiệp và đầy kích thích. Thung lũng Silicon phát triển là nhờ các nhà khoa học, kỹ sư, các nhà lập trình và các doanh nhân hàng đầu đến từ khắp nơi trên thế giới, đặc biệt là từ châu Á” (Goh, 1997, đoạn văn 47).

Goh (1997) diễn giải rõ thêm rằng:

“Chúng ta có thể xây dựng ngôi nhà tốt nhất cho mọi người dân Singapore bằng việc thu hút nhân tài thế giới. Để có được những đại học hàng đầu thế giới, chúng ta phải thu hút được những sinh viên và giáo sư giỏi. Để có việc làm tốt cho mọi người lao động chúng ta phải lôi kéo được những ông chủ giỏi nhất - những chuyên gia, doanh nghiệp và những công ty mạnh nhất thế giới chẳng hạn như Shell, Compaq hay Sony. Thu hút được nhân tài thế giới là chìa khóa để tạo nên điều tốt nhất cho người dân Singapore” (Goh, 1997, đoạn văn 49).

Các sự kiện thực tế cũng cho thấy rõ lập trường kiên định và nhất quán của Chính phủ Singapore trong thực hiện chính sách chào đón nhân tài nước ngoài. Sự kiện bổ nhiệm Dane Flemming Jacobs làm CEO (từ 1999 đến 2003) của Neptune Orient Lines, một công ty lớn về vận tải quốc gia liên kết với nhà nước, là thông điệp mạnh mẽ về sự kiên định chính sách tuyển dụng nhân tài nước ngoài của Chính phủ Singapore. Trước khi bổ nhiệm, trong bài diễn văn nhân ngày Quốc khánh năm 1998, Thủ tướng Goh đã nhấn mạnh:

“Nếu các công ty của chúng ta muốn thành công như Microsoft thì chúng ta phải biết đặt ưu tiên sử dụng những nhân tài (...). Khi thuê người thì phải tìm kiếm người giỏi nhất bất kể là người Singapore hay người nước ngoài” (Goh, 1998).

Goh (1998) còn nhấn mạnh rằng chủ nghĩa dân tộc không nên được coi là yếu tố quyết định trong việc lựa chọn CEO của các công ty. Thay vào đó, người giỏi nhất nên được bổ nhiệm vào vị trí này bất kể quốc tịch nào.

Câu chuyện ở Ngân hàng Phát triển Singapore (DBS) cũng cho thấy rõ về lập trường sử dụng nhân tài nước ngoài. DBS là một trong những nơi đầu tiên tuyển dụng nhân tài nước ngoài đảm nhiệm những vị trí cao nhất. Đã nhiều năm vị trí CEO của DBS luôn do những người tài giỏi nước ngoài đảm nhiệm trong đó có John Olds, một người Mỹ từng làm việc cho JP Morgan, Jackson Tai cũng là người Mỹ từng làm việc cho JP Morgan, sau đó là Richard Stanley, người Mỹ từng làm cho City Group và Piyush Gupta, người Ấn Độ từ ngân hàng City.

Nhân tài nước ngoài không chỉ là một nguồn vốn kinh tế mà còn là biểu tượng có ý nghĩa đặc trưng cho nhịp độ phát triển ở tầm cao của guồng máy kinh tế Singapore so với các nền kinh tế khác. Bởi vậy, vấn đề sử dụng nhân tài nước ngoài luôn là mối quan tâm hàng đầu của các nhà lãnh đạo đất nước Singapore. Thủ tướng Lý Hiển Long (2006) trong diễn văn chào mừng ngày Quốc khánh năm 2006 nhấn mạnh rằng:

“Ngày càng có nhiều nhân tài Singapore được nhắm đến và tuyển dụng làm việc ở nước ngoài. Singapore cần dẫn đầu mạnh mẽ vào “cuộc cạnh tranh khốc liệt” về nhân tài và đẩy mạnh việc nhập cư để bù đắp cho những người trong nước ra đi” (Lý, 2006).

Quan điểm nhất quán và kiên định về chính sách tìm kiếm và mời chào nhân tài nước ngoài được tái khẳng định với việc thành lập Vụ dân số và quốc tịch thuộc văn phòng thủ tướng để xúc tiến các chương trình nhập cư vào

Singapore. Goh Chok Tong (2008), giờ đây đã trở thành cựu thủ tướng, chỉ rõ rằng:

“Nếu người tài được đào tạo trong nước không đủ, nhiều xứ sở chuẩn bị nhập cư không hạn chế nhân tài nước ngoài. Chẳng hạn như nước Anh đã có hệ thống chấm điểm để thu hút nhiều hơn những di dân có kỹ năng. Các nước khác như Mỹ và Australia đã có những tác động vào hệ thống giáo dục để khuyến khích những sinh viên nước ngoài ở lại làm việc sau khi tốt nghiệp. Hong Kong đã ban hành Quy định về chấp thuận những di dân có kỹ năng năm 2006. Singapore cũng đã làm tương tự và với mạng lưới tiếp cận sâu rộng của mình, Singapore thuận lợi hơn trong việc “tăng thu chất xám” (Goh, 2008).

Như vậy, về mặt chính trị, các nhà lãnh đạo quốc gia Singapore thông qua các diễn văn và bài phát biểu quan trọng cùng những sự kiện thực tế để khẳng định quan điểm nhất quán về chính sách thu hút nhân tài nước ngoài, đồng thời để thay đổi nhận thức, thuyết phục và dẫn dắt người dân trong nước chào đón nhân tài nước ngoài.

2.3. Kiến tạo một xã hội toàn cầu mở, đa dạng và đáng sống

Không chỉ nỗ lực thuyết phục và dẫn dắt người dân trong nước chào đón nhân tài nước ngoài, các nhà lãnh đạo quốc gia Singapore còn hướng tới kiến tạo Singapore là thành phố toàn cầu đáng sống nhất với cơ sở hạ tầng cứng và mềm hấp dẫn và lôi cuốn nhân tài nước ngoài đến sống và làm việc. Kiến tạo Singapore thành một xã hội mở, đa dạng với môi trường xanh sạch đẹp, chăm sóc y tế với tiêu chuẩn đẳng cấp thế giới, cơ sở hạ tầng tuyệt hảo và an ninh tốt, các trung tâm vui chơi giải trí đẳng cấp thế giới.

Việc tạo dựng cơ sở hạ tầng mềm thuận lợi, lôi cuốn nhân tài nước ngoài cũng nhận được sự quan tâm đặc biệt của các nhà lãnh đạo quốc gia

Singapore. Goh (1998) nhấn mạnh rằng người dân Singapore cần thay đổi nhận thức về vấn đề nhân tài nước ngoài vì lợi ích đất nước. Ông kêu gọi người dân trong nước chào đón nhân tài nước ngoài và “thích ứng với họ như với người dân trong nước bất kỳ lúc nào có thể”. Đồng thời, Goh (1997) cũng đặc biệt nhấn mạnh rằng phải khắc sâu và thấm nhuần lòng trung thành và ý thức làm chủ đất nước của người dân Singapore. Ông nói:

“Việc duy trì mỗi ràng buộc với gia đình, bằng hữu và lòng trung thành với đất nước là điều rất quan trọng trong tình hình mới này. Chúng ta không bao giờ được phép quên rằng người dân Singapore nợ nhau một món nợ trách nhiệm và người càng có nhiều năng lực và đất nước càng đầu tư nhiều cho mình, thì càng phải có bổn phận đặc biệt đối với xã hội. Chúng ta phải chung tay để xây dựng đất nước này... Việc xây dựng “phần cốt lõi” của Singapore quan trọng hơn việc xây dựng một khu trung tâm thương mại hay một khu giải trí. Để người dân luôn hãnh diện và tự hào về đất nước, họ phải cảm nhận được về sự sở hữu và làm chủ đất nước trong tâm trí” (Goh, 1997, đoạn văn 38).

Như vậy, về mặt xã hội, các nhà lãnh đạo quốc gia Singapore hướng tới kiến tạo một xã hội với những điều kiện thuận lợi và tốt nhất cho công việc và cuộc sống của nhân tài đổi mới sáng tạo, một xã hội nuôi dưỡng những người xuất sắc nhất bất kể là người trong nước hay người nước ngoài và tận dụng tài năng của họ, giáo dục để họ có ý thức về trách nhiệm phải “nâng cao trình độ” cho những người khác. Những người còn lại được uốn nắn để nhận biết và tự ý thức rằng không nên gây trở ngại cho những người xuất sắc vì thói đồ kỵ hay thú chủ nghĩa bình quân lạc lõng.

2.4. Kiến tạo nền giáo dục hấp dẫn nhân tài nước ngoài

Một sáng kiến minh chứng cho việc làm thế nào để nền giáo dục Singapore thu hút được các nhân tài nước ngoài là dự án ‘Nhà trường toàn cầu’ nhằm mục tiêu đưa Singapore trở thành một trung tâm giáo dục hàng đầu thế giới. Một mặt, Singapore nhắm đến mời chào các đại học hàng đầu thế giới vào Singapore để làm mũi nhọn cho lĩnh vực nghiên cứu và phát triển (R&D) để chuyển giao tri thức công nghệ và đưa Singapore lên vị trí hàng đầu thế giới về giáo dục. Thực tế là một số đại học hàng đầu thế giới đã thiết lập cơ sở giáo dục ở Singapore, như Institut Européen d’Administration des Affairs, University of Chicago, University of Pennsylvania, Massachusetts Institute of Technology, Technische Universiteit Eindhoven, Technische University Munchen, Georgia Institute of Technology. Mặt khác, hồi thúc mạnh mẽ các đại học trong nước hướng tới tiêu chuẩn hàng đầu thế giới và thích ứng với việc cạnh tranh.

Gia tăng đầu tư cho R&D¹ và định vị Singapore là nơi tiến hành những nghiên cứu có ảnh hưởng lớn, tầm thế giới để thu hút các nhà khoa học hàng đầu thế giới. Thông qua Quỹ Nghiên cứu quốc gia National Research Foundation, Quỹ Khoa học, Kỹ thuật và Nghiên cứu (A*STAR) và các viện nghiên cứu cao cấp khác, chính phủ nhắm đến việc phát triển năng lực R&D. A*STAR thu hút những tài năng sáng giá nhất của thế giới để đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực R&D chất lượng cao. Các công nghệ và kỹ năng mới được đưa vào Singapore giúp đẩy nhanh sự phát triển các năng lực nghiên cứu của Singapore. Các tài năng toàn cầu đến Singapore cũng giúp cho Singapore kết nối được với những nhà khoa học và tổ chức khoa học danh tiếng thế giới, tăng cường mạng lưới toàn cầu của Singapore. Điều đó cũng giúp

¹ 2,01%GDP năm 2010, 2,15% năm 2011, 2% năm 2012, 2% năm 2013 và 2,2% năm 2014.

tạo ra một cộng đồng nghiên cứu phẩm chất tốt, tạo điều kiện để Singapore trở thành đầu mối then chốt cho hoạt động nghiên cứu KH&CN. Thực tế, đã có những tên tuổi lớn gắn bó với Singapore và làm việc ở Singapore như nhà sinh học người Anh Sydney Brenner đoạt giải Nobel y khoa năm 2002; Alan Colman cũng là người Anh với nhóm nghiên cứu về sinh sản vô tính cừu Dolly; và cặp đôi người Mỹ Neal Copeland, Nancy Jenkins thực hiện những nghiên cứu về ung thư.

Trường học dành cho trẻ em cũng là cơ sở hạ tầng quan trọng để thu hút nhân tài quốc tế đến sống và làm việc ở Singapore. Để phục vụ con em của những nhân tài nước ngoài, chính phủ nỗ lực khuyến khích và hối thúc các trường hiện tại và các trường quốc tế mở rộng và thiết lập những hoạt động mới ở Singapore. Sở tài nguyên Đất phối hợp với Ban Phát triển kinh tế (EDB) và các cơ quan khác của chính phủ để cấp những địa điểm xây dựng được sử dụng cho mục đích giáo dục phục vụ cho những yêu cầu ngày càng gia tăng. Thực tế, đã có nhiều trường quốc tế đang sử dụng đất công làm cơ sở giảng dạy bao gồm Canadian International School, United World College of South East Asia, International Community School và Avondale Grammar School. Hệ thống giáo dục trẻ em của Singapore đã rất nổi tiếng về hiệu quả và song ngữ, là trọng tâm thu hút sự chú ý khi các nhân tài hay nhà đầu tư nước ngoài xem xét và cân nhắc về vấn đề giáo dục con em của họ.

Tài trợ cho những sinh viên nước ngoài xuất sắc đến học tập tại Singapore cũng là một trong những cách làm của hệ thống giáo dục Singapore để thu hút tài năng nước ngoài. Bộ Giáo dục đã tài trợ mạnh tay cho những sinh viên giỏi người nước ngoài đến học ở 3 trường đại học công lập. Để được tài trợ, các trường đại học phải bảo đảm rằng chỉ những sinh viên

có phẩm chất cao dựa trên các tiêu chuẩn nghiêm ngặt mới được chấp nhận. Những sinh viên quốc tế được nhận tài trợ của chính phủ bắt buộc phải việc tại Singapore tối thiểu là 3 năm sau khi tốt nghiệp và do vậy, họ là lực lượng bổ sung vào số lượng nhân tài hiện có.

2.5. Đào tạo và giữ chân nhân tài đổi mới sáng tạo trong nước

Một cột mốc quan trọng trong những cải cách giáo dục ở Singapore là tầm nhìn chiến lược “Nhà trường tư duy, quốc gia học tập” (Thinking Schools, Learning Nation)² được khởi xướng năm 1997. Theo đó, phát triển tài năng đổi mới sáng tạo trong nước là chủ đề được đưa vào chương trình hành động. Phát triển tài năng đổi mới sáng tạo được nhấn mạnh là một phần quan trọng trong phát triển tài năng trong nước. Chương trình “Đổi mới và dẫn thân” (Innovation and Enterprise) được khởi xướng năm 2004, đã đặt lại trọng tâm trong vấn đề phát triển tài năng đổi mới sáng tạo trong nước. Tharman (2004) người sau này là Bộ trưởng Giáo dục lập luận rằng:

“Không phải mọi xã hội hay mọi thành phố đều sẽ vượt lên dẫn đầu trong cuộc cạnh tranh toàn cầu này. Những xã hội muốn vượt lên phải biết nhìn về phía trước, biết tìm kiếm những cách thức tạo cơ hội cho đổi mới sáng tạo, những cơ hội mới cho dân chúng- nói cách khác, những xã hội và những thành phố đáp ứng được sự cạnh tranh mới này – sự cạnh tranh của những người chơi hoàn toàn mới và đạt tới một vị trí trên đường cong giá trị (value curve). Chính họ đang vươn cao hơn trên đường cong này hay tạo ra những đường cong mới về sáng tạo đầy giá trị”.

Một nỗ lực đáng chú ý khác thể hiện những bước đi tích cực của Chính phủ Singapore trong thiết kế nguồn nhân tài trong nước cho tương lai là hối thúc nhà trường tập trung vào chất lượng

thông qua những cải cách và đổi mới về chương trình giảng dạy và phương pháp sư phạm. Thay vì chỉ đơn thuần tập trung vào nội dung và điểm số, nhà trường giúp học sinh phát triển kiến thức, kỹ năng và tư duy đổi mới, sáng tạo phù hợp với bối cảnh mới. Các quỹ được dành riêng cho nhà trường để phát triển những sở trường đặc biệt của những học sinh tài năng. Với phẩm chất tốt và cam kết phụng sự đất nước, họ là nguồn nhân tài quý giá cho tương lai Singapore.

Chính phủ Singapore cũng đặc biệt chú trọng vấn đề giáo dục tinh thần phụng sự đất nước cho thế hệ tài năng trẻ. Để ngăn ngừa những tài năng trẻ của Singapore bị cuốn theo con sóng toàn cầu hóa, họ được khuyến khích mạo hiểm tìm kiếm những cơ hội mới về kinh tế trong thế giới toàn cầu nhưng tâm trí bao giờ cũng bám rễ vào đất nước Singapore. Chương trình “giáo dục quốc gia” (National Education) được khởi xướng năm 1997 có phần sự kể về đất nước, về cách Singapore đã vượt qua những khó khăn, trở ngại, nhằm giáo huấn luân lý cho thế hệ tài năng trẻ, để họ thấm nhuần và khắc sâu lòng trung thành với đất nước, không suy xuyển trước làn sóng toàn cầu hóa. Để người thế hệ tài năng trẻ nhận thấy mình là những người cùng sở hữu mái ấm tốt nhất của ngôi nhà chung Singapore, trong nhiều năm nữa Singapore phải tiếp tục vun đắp cho họ những giá trị, thái độ, tập quán để tạo nên mối ràng buộc tình cảm với đất nước.

“Giáo dục quốc gia” nhắm đến giáo dục những giá trị và thái độ tích cực cho giới trẻ hướng về đất nước, thắt chặt sự gắn bó và niềm tự hào về đất nước, về vai trò của chính phủ trong việc cải biến Singapore từ một “làng chài lạc hậu” thành một xứ sở hàng đầu thế giới. Phó thủ tướng Lý Hiển Long 1997 đã nói:

“Với tư cách người thầy, hiệu trưởng các bạn mang trọng trách đem đến cho người học một nền giáo dục toàn diện (...). Việc uốn nắn

thế hệ mai sau đang nằm trong tầm tay, các bạn phải thấm nhuần họ bằng những cảm xúc về đất nước và trách nhiệm đối với xã hội. Nếu chúng ta thất bại, tất cả những gì chúng ta khổ công gây dựng nhiều thập kỷ qua sẽ đổ vỡ tan tành chỉ trong một vài năm. Nhưng, với tất cả nỗ lực dồn cho công việc mang tính sống còn này, chúng ta nhất định thành công (Lee, 1997, đoạn văn 44, 45).

“Giáo dục quốc gia” không giảng dạy như một môn học riêng mà được lồng ghép vào các môn học, đặc biệt là những môn học xã hội mang tính tích hợp, bắt buộc, có kiểm tra. “Giáo dục quốc gia” tập trung vào việc nâng cao nhận thức của học sinh về những vấn đề gắn liền với sự phát triển của lịch sử, kinh tế và xã hội Singapore, các vấn đề địa phương hay quốc tế có tác động đến đất nước. Giáo dục về quyền công dân thông qua những môn học xã hội được hoạch định thận trọng với những mục đích và yêu cầu được xác định rõ ràng để trang bị cho học sinh có quan điểm toàn diện về văn hóa của xã hội Singapore.

2.6. Những thách thức đối với Singapore

Singapore được mệnh danh là “Trung tâm thu hút nhân tài” của thế giới, luôn ở các vị trí hàng đầu trong bảng xếp hạng năng lực cạnh tranh (Singapore đứng thứ 2/109). Tuy nhiên, Singapore cũng vấp phải những thách thức không nhỏ. Trước hết, đó là sự rạn co giữa việc “sử dụng người theo tài năng” với chủ nghĩa dân tộc. Chính phủ Singapore có xu hướng du đưa giữa hai đầu dây. Một mặt, kêu gọi “một xã hội rộng mở, công khai chào đón nhân tài nước ngoài và chấp nhận mọi quan điểm khác biệt”. Mặt khác, chính phủ lại kỳ vọng phát triển một xã hội “mọi người gắn kết và có cùng cảm xúc về mục tiêu chung”.

Thứ hai, cách thức quản lý toàn diện của chính phủ Singapore với những yếu tố then chốt như thiết kế thận trọng, phương pháp tiếp cận có tính toán và sự kiểm soát chiến lược ngày

càng bị thách thức bởi toàn cầu hóa. Chính phủ đã kiến tạo một xã hội Singapore rất thành công trong quá khứ. Song hiện nay, sự phức tạp của những mối tương tác xã hội của một đất nước toàn cầu hoá mạnh mẽ như Singapore thì rất khó có thể kiểm soát toàn diện. Dòng người tài cùng với gia đình của họ tiếp tục đổ về Singapore và sự mời chào, lôi kéo nhân tài Singapore của các xứ sở khác khiến nền văn hóa trở nên phức tạp hơn nhiều đối với việc quản lý toàn diện.

Thứ ba, chính sách thu hút nhân tài nước ngoài tạo ra sự hoài nghi về sự thành tâm của chính phủ trong trung cầu dân ý. Người dân cảm thấy chính phủ đã sắp đặt mọi thứ trước khi người dân có cơ hội bày tỏ quan điểm hay mối quan tâm của mình. Những tranh luận trong công chúng đơn thuần chỉ là cách để người dân được “xả hơi”, làm giảm áp lực khiến sự tích tụ dân chủ không làm nổ tung chế độ kiểm soát chặt chẽ và toàn diện của chính phủ.

3. Gợi mở cho Việt Nam

3.1. Một số vấn đề nhân tài ở Việt Nam

Sau ba mươi năm Đổi mới, Việt Nam đang đứng trước bước ngoặt của tiến trình phát triển đòi hỏi phải có được đội ngũ nhân tài nòng cốt đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước bứt phá và bền vững. Trong khi thực tế cho thấy *môi trường xã hội* để phát triển đội ngũ nhân tài nòng cốt ở Việt Nam hiện nay, từ thu hút, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đến giữ chân nhân tài đều chưa thực sự hiệu quả.

Về thu hút nhân tài, Việt Nam đang ở vùng trũng với thứ hạng rất thấp trong bảng xếp hạng năng lực cạnh tranh nhân tài toàn cầu 2015 - 2016, xếp thứ 82/109 nước và vùng lãnh thổ, trong đó xếp thứ 82 về thu hút nhân tài, 87 về phát triển nhân tài và 89 về giữ chân nhân tài (Lanvin và Evans, 2016, tr. 240). Hiện tượng có tới 12/13

quán quân đường lên đỉnh Olympia không trở về nước làm việc sau khi tốt nghiệp cũng phần nào phản ánh sự thiếu hấp dẫn và sức hút của môi trường xã hội Việt Nam đối với nhân tài.

Về sử dụng nhân tài, đặc biệt trong bộ máy nhà nước, còn trầm trọng hơn. Công thức “Nhất hậu duệ, nhì quan hệ, ba tiền tệ, bốn trí tuệ” dường như đã trở thành nguyên tắc và thông lệ trong tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Cơ chế “xin - cho”, “chạy chức chạy quyền, chạy biên chế” thì khá phổ biến, trở thành lẽ thường.

Giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài, đặc biệt là giáo dục đại học chưa đào tạo được nguồn nhân tài phù hợp đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước bứt phá và bền vững. Lao động qua đào tạo chỉ chiếm 20,62% lực lượng lao động và có tới hơn 200 nghìn người có trình độ đại học trở lên thất nghiệp đã phần nào cho thấy sự thiếu hiệu quả trong đào tạo nhân tài của nền giáo dục Việt Nam.

3.2. Vậy phải có những giải pháp gì?

Vấn đề then chốt và cốt lõi đối với Việt Nam hiện nay là thực hiện các giải pháp đột phá về cơ chế, chính sách kiến tạo *môi trường xã hội thuận lợi và động lực*² để phát triển đội ngũ nhân tài đổi mới sáng tạo đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước bứt phá và bền vững theo quỹ đạo đổi mới sáng tạo.

Thứ nhất, thực hiện giải pháp đột phá về cơ chế, chính sách để thu hút nhân tài đổi mới sáng tạo, có tinh thần phát triển đất nước vào bộ máy nhà nước. “Nguyên khí quốc gia” cần được hội tụ đủ mức cần thiết trong bộ máy nhà nước, đặc

² Môi trường xã hội thuận lợi và động lực là tổng thể các yếu tố kinh tế, chính trị, văn hoá, pháp luật, tâm lý xã hội, tập quán, truyền thống lịch sử... thúc đẩy con người có thể cống hiến tối đa năng lực của mình và được hưởng thụ nhiều nhất những gì họ xứng đáng được hưởng thụ.

biệt là những vị trí chủ chốt như lãnh đạo và quản trị quốc gia. Muốn vậy, cần thực hiện một số biện pháp cụ thể sau.

Một là, mở rộng phạm vi tìm kiếm nhân tài để có được những nhân tài phù hợp và tốt nhất. Ban hành Luật về nhân tài quy định rõ những chức danh, chức vụ không nhất thiết phải là đảng viên hay người Việt Nam đảm nhiệm, mà có thể tìm kiếm và lựa chọn những người phù hợp và giỏi nhất bất kể có là đảng viên, người Việt Nam, người Việt Nam ở nước ngoài hay người nước ngoài. Chẳng hạn một số chức danh nghề nghiệp như giảng viên, nghiên cứu khoa học, bác sĩ hay các chức vụ như hiệu trưởng đại học, viện trưởng viện nghiên cứu, giám đốc bệnh viện, giám đốc các khu công nghệ cao...

Hai là, cơ chế thi tuyển đầu vào chặt chẽ. Bởi lẽ, nếu cơ chế này để lọt quá nhiều người bất tài, thất đức vào bộ máy nhà nước thì những hệ quả xấu là không thể lường được. Tiêu chuẩn gì để tuyển chọn - phải lấy công tích, kết quả học tập, công tác làm tiêu chuẩn hàng đầu, không chỉ lấy bằng cấp làm tiêu chuẩn. Kết quả học tập không chỉ thể hiện ở điểm số mà còn phải thể hiện ở kỹ năng và tinh thần làm việc, phù hợp với chức vụ, vị trí việc làm cần tuyển dụng.

Ba là, “sử dụng người theo tài năng³” phải là nguyên tắc chủ đạo và vận hành thông suốt và thống nhất trong bộ máy nhà nước ở tất cả các khâu, đặc biệt là khâu sử dụng và đề bạt, bổ nhiệm. Tiêu chí bổ nhiệm cán bộ thiết yếu nhất phải căn cứ vào công tích, hiệu quả công việc cụ thể, những thành tựu đã được công nhận, phải đạt mức xuất sắc mới được bổ nhiệm.

Thứ hai, thực hiện các giải pháp đột phá về cơ chế và chính sách để kiến tạo nền giáo dục

có sức hấp dẫn các trường đại học hàng đầu thế giới vào hoạt động ở Việt Nam; và lôi cuốn các giáo sư hàng đầu và sinh viên xuất sắc tới giảng dạy, nghiên cứu và học tập ở Việt Nam.

Thứ ba, vun đắp và thấm nhuần tinh thần phụng sự đất nước, tinh thần làm chủ đất nước cho thế hệ tài năng trẻ để họ nhận biết và tự hào, tự tôn về đất nước, dù có ở bất cứ nơi đâu nhưng tâm trí họ luôn hướng về đất nước, biết giữ gìn thể diện của đất nước.

Thứ tư, kiến tạo môi trường xã hội tạo thuận lợi và động lực cho sự phát triển của đổi mới sáng tạo, nuôi dưỡng những người xuất sắc nhất, tạo những điều kiện thuận lợi và tốt nhất về công việc và cuộc sống để những nhân tài đổi mới sáng tạo muốn sống và làm việc, đồng thời phải làm cho họ tự ý thức về trách nhiệm phải “nâng cao trình độ” cho những người khác. Những người còn lại cần nhận biết và tự ý thức rằng không nên gây trở ngại cho những người xuất sắc vì thói đố kỵ hay thứ chủ nghĩa bình quân lạc lối.

Kết luận

Tóm lại, trước cuộc cạnh tranh toàn cầu về nhân tài, đối sách của Singapore là chủ động thay đổi những yếu tố trong nước, từ chính trị, kinh tế, xã hội đến giáo dục, nhằm kiến tạo *môi trường xã hội thuận lợi và động lực* để một mặt, thu hút và nuôi dưỡng nhân tài nước ngoài, mặt khác, đào tạo và giữ chân nhân tài đổi mới sáng tạo trong nước.

Với Việt Nam hiện nay, chịu nhiều giới hạn về nguồn lực của nước đang phát triển, Việt Nam cần phát huy triệt để nguồn nhân lực và nguồn lực cơ chế, chính sách. Chủ động thực hiện những giải pháp đột phá về cơ chế, chính sách kiến tạo môi trường xã hội thuận lợi và động lực để phát triển đội ngũ nhân tài đổi

³ Meritocracy.

mới sáng tạo đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước bứt phá và bền vững theo quỹ đạo đổi mới sáng tạo.

Đảng Cộng sản Việt Nam là đảng duy nhất cầm quyền và lãnh đạo đất nước là điều kiện thuận lợi to lớn để “áp đặt” thực hiện cơ chế,

chính sách đột phá kiến tạo môi trường xã hội thuận lợi và động lực để phát triển đội ngũ nhân tài đổi mới sáng tạo đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước bứt phá và bền vững. Dân tộc Việt Nam vốn tiềm ẩn sức sống mãnh liệt, khi được khơi nguồn sức sống đó sẽ trở dậy♦

Tài liệu tham khảo:

1. Goh Chok Tong (1997): *Global City, Best Home* (Đoạn văn 35, 36, 46, 47, 38, 49) Speech by Prime Minister Goh Chok Tong at the 1997 National Day Rally. <https://www.moe.gov.sg/media/speeches/1997/240897.htm>.
2. Goh Chok Tong (1998): *Prime Minister's National Day Rally Speech, 1998*. <https://www.moe.gov.sg/media/speeches/1998/23aug98.htm>.
3. Hồ Sĩ Quý (2015): *Singapore: Nghịch lý phát triển*, http://www.vass.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=18
4. Lee Hsien Loong (1997): *National Education*, Speech by Deputy Prime Minister Lee Hsien Loong at the Launch of National Education <https://www.moe.gov.sg/media/speeches/1997/170597.htm>.
5. Pak Tee Ng (2011): *Singapore's response to the global war for talent: Politics and education*, International Journal of Educational Development, Volume 31, Issue 3, May 2011, pages 262–268.
6. Võ Đại Lộc (2016): *Cởi nút thắt trọng dụng nhân tài*, <http://www.tienphong.vn/xahoi/coi-nut-that-trong-dung-nhan-tai-954900.tpo>
7. Lanvin Bruno and Evans Paul (2016): *The Global Talent Competitiveness Index: Talent Attraction and International Mobility 2015-2016*, page 220, 240.
8. Heng Mun Toh and Bo Jiang (2012): *Singapore Making Progress as a “Brain Gain” Nation*, SERI Quarter, July 2012, Vol.5, Issue 3, pp 43-49.