

KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NHÂN TÀI CỦA CÁC NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI và gợi mở cho Việt Nam hiện nay

TS LÊ VĂN PHỤC*

Trong lịch sử nhân loại từ xưa đến nay, cho thấy nhân tài là nhân tố quyết định sự hưng thịnh của mỗi quốc gia. Hiện nay, nhiều nước trên thế giới coi phát triển nhân tài là quốc sách của mọi quốc sách, là nhân tố hàng đầu đem lại sự phát triển nhanh chóng và bền vững nền kinh tế - xã hội. Những kinh nghiệm đó của họ là bài học quý giá cho Việt Nam trong việc phát triển nhân tài hiện nay.

1. Kinh nghiệm các nước trên thế giới về phát triển nhân tài

Về phát hiện và tuyển chọn

Ở Nhật Bản, rất chú trọng chính sách lựa chọn học sinh năng khiếu ngay từ tuổi học đường. Sau khi tốt nghiệp phổ thông trung học, căn cứ vào kết quả các kỳ kiểm tra quốc gia thống nhất bắt buộc đối với mọi thí sinh và kết quả học tập ở trường mà tuyển chọn vào đại học, cao đẳng. Ngoài ra, một số trường như Đại học Tổng hợp Tokyo, Đại học Kinh tế Tokyo... thì những sinh viên vào các trường này phải trải qua một kỳ thi rất nghiêm ngặt. Việc tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp vào làm việc tại các cơ quan nhà nước, trường học, doanh nghiệp, viện nghiên cứu... bên cạnh coi trọng kết quả học tập thì còn tổ chức các kỳ thi tuyển nghiêm ngặt để kiểm tra kỹ năng cần thiết cho công việc mà sinh viên đó ứng tuyển. Thi tuyển được tiến hành thi bằng hình thức vấn đáp và thi viết. Trong thi viết tiến hành đề thi chung để tìm

hiều năng lực, kiến thức tổng quát của thí sinh và phần thi chuyên môn chuyên sâu được đào tạo. Quá trình thi được tổ chức chặt chẽ, công bố công khai, minh bạch, để chống gian lận, bảo đảm sự công bằng và sự chính xác cao. Đặc biệt, Nhật Bản rất chú trọng lựa chọn những sinh viên tài năng ở các trường đại học có uy tín để đào tạo bồi, dưỡng trở thành những người lãnh đạo trong bộ máy nhà nước sau này.

Ở Mỹ, ngay những năm đầu thế kỷ XX đã quan tâm tới việc phát hiện trẻ em năng khiếu bằng cách sử dụng bộ trắc nghiệm để đo chỉ số phát triển trí tuệ (IQ) ở học sinh. Đến bậc học phổ thông, việc phát hiện, tuyển chọn các học sinh năng khiếu thông qua các hình thức: biểu diễn, thi đấu, thi viết, thi diễn thuyết... được tổ chức hàng năm, qua đó lựa chọn những em có năng khiếu để có những hình thức đào tạo phù hợp. Các trường đại học, viện đại học có uy tín thực hiện cơ chế thi tuyển sinh viên rất chặt chẽ, họ rất quan tâm kết quả học tập ở bậc phổ thông. Việc tuyển dụng và đề bạt cán bộ được thực hiện chế độ công khai, dân chủ và thi cử theo tính chất cạnh tranh để lựa chọn những người ưu tú không kể thành phần xuất thân, giới tính, tín ngưỡng, chính đảng. Việc kiểm tra, đánh giá trên được thực hiện rất nghiêm túc thông qua ban sát hạch, ban phúc tra, hội đồng kiểm tra thành tích, sau khi có kết quả thi và kiểm tra sát hạch thì người trúng tuyển phải trải qua một thời gian tập sự mới được bổ nhiệm.

* Học viện Chính trị khu vực III

Để tuyển chọn tài năng, Trung Quốc xây dựng cơ chế thi tuyển các cấp rất nghiêm ngặt. Để vào học các trường đại học có uy tín như Đại học Thanh Hoa, Đại học Bắc Kinh, Đại học Thượng Hải là rất khó khăn, điểm đầu vào đòi hỏi rất cao. Sinh viên đào tạo các trường này được đáp ứng đầy đủ các yếu tố để nghiên cứu, học tập và được nhà trường tạo điều kiện hết sức để phát huy khả năng của mình, hàng năm có các chế độ học bổng cho đi du học ở các trường đại học nổi tiếng trên thế giới. Trong tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp rất ngặt nghèo, đặc biệt trong tuyển dụng công chức. Tiến hành dân chủ hóa, khoa học hóa, chế độ hóa công tác tuyển chọn nhân tài. Sau khi tuyển chọn, những cán bộ trẻ, ưu tú được tạo điều kiện đặc biệt để họ phát triển tài năng, tích lũy kinh nghiệm để trưởng thành.

Về đào tạo và bồi dưỡng

Để đào tạo và bồi dưỡng nhân tài, Mỹ rất chú ý phát triển nền giáo dục quốc gia. Mục đích của hệ thống giáo dục là nhằm khai thác tiềm năng của con người, phát triển nhân tài. Quan điểm của nhà nước Mỹ là hướng vào phát triển các công nghệ cao, bồi dưỡng nhân tài, thu hút chất xám, coi trọng tầng lớp trí thức, lấy giáo dục đại học làm phương tiện để chiếm lĩnh vị trí hàng đầu trong phát minh và làm chủ công nghệ mới; coi đó là chiến lược cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Chính điều đó đã tạo cho Mỹ có một hệ thống giáo dục đại học tốt nhất thế giới, sản sinh ra nhiều nhà khoa học - công nghệ, được nhận nhiều giải thưởng quốc tế, đưa Mỹ trở thành nước dẫn đầu về số lượng các phát minh và làm chủ công nghệ mới.

Nhật Bản đã sớm chú trọng xây dựng một nền giáo dục theo chuẩn mực hiện đại. Cường độ học của học sinh là rất cao, tập trung rất nhiều cho học sinh giai đoạn học trung học... nên chất lượng của học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông ở Nhật Bản đứng vào bậc nhất thế giới. Tư tưởng quan trọng trong chính sách giáo dục của Nhật Bản hiện nay là giáo dục vì sự phát triển chất lượng nguồn nhân lực có đủ khả năng đáp ứng yêu cầu của kinh tế tri thức. Trong hệ thống giáo dục của Nhật Bản, chế độ thi và kiểm tra đóng vai trò rất quan trọng, nó có tác động rất lớn đến việc nâng cao chất lượng giáo dục

và phân loại chính xác chất lượng học sinh, sinh viên. Để tránh tình trạng chạy theo thành tích, Nhật Bản có hệ thống thanh tra giáo dục rất tốt và xử phạt rất nghiêm những hiện tượng gian dối trong thi cử. Trong giáo dục, đào tạo Nhật Bản rất chú ý giáo dục đạo đức, nhân cách, kỷ luật, lòng yêu lao động, tính kiên trì, tiết kiệm. Cùng với đó, Nhật Bản đặc biệt chú ý giáo dục lý thuyết đi đôi với việc rèn luyện kỹ năng thực hành, nhờ vậy Nhật Bản đã tạo ra cho mình một đội ngũ lao động có chuyên môn kỹ thuật cao, bảo đảm không những tiếp thu kỹ thuật, công nghệ của phương Tây mà còn tiến đến làm chủ sáng tạo, trở thành một trong những nước hàng đầu về sản xuất công nghệ và sáng tạo kỹ thuật của thế giới. Nhật Bản cũng đặc biệt chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài về quản lý. Hàng năm, Viện Nhân sự chọn những sinh viên ưu tú của các trường đại học nổi tiếng để đào tạo cán bộ quản lý cho các bộ, ngành. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng chú trọng gắn lý thuyết với thực hành trong một thời gian dài theo từng giai đoạn và chức vụ cụ thể, đến khi đủ các điều kiện theo quy định tiến hành bổ nhiệm vào chức vụ quan trọng của nhà nước. Với cách lựa chọn, bồi dưỡng, rèn luyện thử thách như vậy, hầu hết cán bộ khoa học và quản lý đều có chuyên môn và nghiệp vụ rất cao, vừa có lý luận và có thực tiễn nên làm việc rất có hiệu quả.

Những năm gần đây khi thế giới quan tâm đến kinh tế tri thức thì Hàn Quốc càng coi trọng nhân tài. Hàn Quốc chú trọng tuyên truyền rộng rãi về ý nghĩa và tầm quan trọng của chiến lược đào tạo, bồi dưỡng nhân tài đối với sự phát triển đất nước trong tương lai. Ở Hàn Quốc mọi người quan niệm rằng trẻ em năng khiếu là một bộ phận không tách rời tổng thể tài nguyên, và trí tuệ được coi là một loại tài nguyên quý nhất của một dân tộc, là tài sản quý giá nhất trong tương lai. Bộ phận những người tài năng này rất cần thiết cho sự phát triển của quốc gia. Do vậy, Hàn Quốc cho rằng giáo dục năng khiếu là con đường tất yếu và duy nhất để một dân tộc, một quốc gia tăng cường nhanh chóng tiềm năng xây dựng đất nước, phát triển mạnh khoa học và công nghệ sánh vai được với các nước công nghiệp phát triển. Họ cho rằng giáo dục năng khiếu, tài năng là một chiến lược phát triển cơ bản phải được coi là ưu

tiên số một so với bất kỳ ngành phát triển nào. Mỗi người đều được tạo điều kiện phát triển mọi khả năng và tiềm năng trí tuệ. Những học sinh năng khiếu có quyền được giáo dục đặc biệt, thoả mãn các yêu cầu thiết yếu đặc biệt. Với chính sách đào tạo nhân tài, Hàn Quốc đã tạo ra một đội ngũ cán bộ khoa học đông đảo và có trình độ quốc tế trên nhiều lĩnh vực khoa học và công nghệ cao.

Ở Trung Quốc, tập trung đầu tư hoàn thiện, nâng cấp các viện nghiên cứu, các trường đại học, các cơ sở giáo dục; đặc biệt tập trung xây dựng các cơ sở trọng điểm, xây dựng đội ngũ giáo giảng viên tài năng để phục vụ tốt cho đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Trong đào tạo, bồi dưỡng, tập trung nâng cao tố chất chính trị, tư tưởng và khả năng thực hiện chức trách cương vị của nhân tài, trọng điểm là bồi dưỡng tinh thần sáng tạo mới của nhân tài, khai phát khả năng sáng tạo mới của nhân tài. Trung Quốc chủ trương xây dựng đội ngũ nhân tài kỹ thuật chuyên nghiệp rõ ràng. Trọng điểm là đào tạo những cán bộ khoa học đầu đàn có trình độ hàng đầu thế giới. Thống nhất quy hoạch và quản lý công tác bồi dưỡng những người đầu đàn môn học, đưa các phòng thực nghiệm trọng điểm và các dự án nghiên cứu khoa học quan trọng của nhà nước vào việc bồi dưỡng nhân tài. Song song với bồi dưỡng nhân tài khoa học công nghệ thì đội ngũ cán bộ khoa học xã hội, đặc biệt là triết học cũng được chú trọng để giúp cho Đảng, Nhà nước hiểu đúng ngọn ngành lý luận chủ nghĩa Mác, làm sáng tỏ những vấn đề lý luận, giải thích những vấn đề thực tế đang đặt ra. Để tạo điều kiện cho những tiến sĩ tốt nghiệp xuất sắc tiếp tục có điều kiện nghiên cứu tốt, những năm cuối thế kỷ XX đến nay Trung Quốc xây dựng chế độ hậu tiến sĩ. Nhà nước có những ưu đãi đặc biệt về kinh phí cho lực lượng này cả về kinh phí phục vụ nghiên cứu và kinh phí trang trải cuộc sống cá nhân. Bên cạnh đào tạo, bồi dưỡng trong nước, Trung Quốc cũng rất chú trọng đưa nhân tài ra nước ngoài đào tạo. Hàng năm khoảng 30 ngàn người đi du học bằng ngân sách nhà nước hoặc bằng nhiều nguồn ngân sách khác nhau.

Về sử dụng và đãi ngộ

Mỹ là nước có nguyên tắc khá chặt chẽ trong việc sử dụng và đãi ngộ nhân tài, đặc biệt đối với đối tượng công chức. Lương của công chức ở Mỹ

được tính căn cứ vào năng lực thực tế và tăng theo niên hạn hàng năm, có sự tăng giảm lương căn cứ vào kết quả kiểm tra thành tích theo các định mức: tốt, khá và kém theo từng năm. Loại tốt là hoàn thành vượt mức quy định công việc được tăng thêm 1 bậc lương; loại khá là hoàn thành công việc giữ nguyên lương, loại kém là không hoàn thành công việc bị hạ lương, hạ bậc, miễn chức. Người chủ quản các đơn vị có người không hoàn thành nhiệm vụ được cảnh cáo trước ba tháng trước khi kiểm tra chính thức. Chính nhờ cách quản lý này mà số công chức ở Mỹ đều nỗ lực và tự giác làm việc nên kết quả hoàn thành tốt công việc ở Mỹ hàng năm đạt 98%. Đối với những người đã qua đào tạo thì những người có bằng cấp và trình độ cao được hưởng mức lương cao, mới tốt nghiệp đại học xếp ở bậc 3, nhưng có bằng tiến sĩ được xếp bậc 11. Việc nâng cấp, đề bạt chức vụ ở Mỹ được chia làm hai loại, một là nâng cấp nội bộ, hai là nâng cấp bên ngoài, có nghĩa là cho phép cả người ngoài cơ quan được tham gia thi nâng bậc. Nước Mỹ thực hiện chế độ phân loại chức vụ minh bạch, rõ ràng căn cứ vào nhóm công việc, trình độ, tư cách, nêu rõ chức danh, nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn, yêu cầu về tư cách để từ đó đưa ra chế độ đãi ngộ thoả đáng. Bậc lương càng cao thì trách nhiệm và yêu cầu công tác càng nặng. Đối với cán bộ nghiên cứu các viện, trường đại học được trả lương theo kết quả nghiên cứu được ứng dụng, hoặc tính theo phần trăm lợi nhuận của các sản phẩm được ứng dụng mà kết quả nghiên cứu mang lại, nhờ đó mà thu nhập thực tế của các nhà khoa học Mỹ rất cao, không có sự cào bằng và không phụ thuộc vào bằng cấp mà chủ yếu phụ thuộc vào tài năng đích thực.

Để phát huy năng lực sáng tạo của nhân tài, đặc biệt là đối với nhân tài trẻ, Hàn Quốc thực hiện chính sách hỗ trợ về kinh phí để đào tạo nâng cao trình độ, cải thiện điều kiện sinh hoạt bằng cách cho vay tiền với lãi suất ưu đãi để mua nhà, mua ô tô; tạo điều kiện làm việc và nghiên cứu khoa học, điều kiện thuận lợi về khai thác các thông tin khoa học, sử dụng trang thiết bị thí nghiệm, được giao lưu trao đổi khoa học với các nước trên thế giới. Để khai thác tiềm năng nghiên cứu khoa học của nhân tài, các nhà khoa học, chính phủ Hàn Quốc đẩy mạnh

việc xây dựng các trung tâm nghiên cứu, đó là: trung tâm nghiên cứu khoa học; trung tâm kỹ thuật và trung tâm nghiên cứu theo vùng để khu hút các nhà khoa học tới đó nghiên cứu. Chính điều này hàng năm đội ngũ cán bộ khoa học Hàn Quốc đã có nhiều phát minh, sáng chế và những công nghệ mới đem lại hiệu quả kinh tế cao.

Ở Nhật Bản, để sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực tài năng nói riêng đã đưa ra hai nguyên tắc cơ bản: nguyên tắc năng lực thực tế và nguyên tắc đối xử công bằng. Hai nguyên tắc này được áp dụng trong quá trình tuyển dụng, bổ nhiệm, tăng chức và bãi miễn công chức. Nguyên tắc năng lực thực tế được quy định là việc lựa chọn phải dựa hoàn toàn trên kết quả kiểm tra đối với mỗi cá nhân, kết quả công tác và khả năng làm việc thông qua việc đánh giá chất lượng công việc và các quá trình tương tự khác. Việc áp dụng nguyên tắc này nhằm mục đích hạn chế việc kế nhiệm kiểu cha truyền con nối, đưa người nhà vào làm việc hay dựa vào những thế lực chính trị nhằm bảo đảm tính dân chủ và hiệu quả của dịch vụ công từ phía chính phủ. Khi tuyển dụng công chức vào làm việc, Nhật Bản thực hiện biện pháp giao những công việc khó khăn phức tạp để thử thách rèn luyện cán bộ trẻ, giúp họ nhanh chóng trưởng thành, giáo dục tinh thần tận tụy trong công việc, tính kỷ luật cao. Điểm nổi bật ở Nhật Bản hiện nay đối với công chức là thời gian giữ một vị trí thường từ 2 - 3 năm và càng lên cao, càng phải luân chuyển vị trí, lĩnh vực công tác nhiều lần. Việc luân chuyển vị trí còn được coi là bồi dưỡng công chức, để công chức nắm được công việc, thu thập được kiến thức và kỹ năng đa dạng. Mỗi tổ chức được giao nhiệm vụ cụ thể và công chức làm việc theo nhóm, có thể làm luân phiên các công việc cho nhau. Bởi vậy, khi trở thành công chức một ngành, họ có cách nhìn khá tổng hợp và toàn diện về các lĩnh vực trong ngành mà họ phụ trách. Bậc lương của công chức được căn cứ vào trách nhiệm và chức vụ của công chức, mức độ phức tạp của công việc được giao, cường độ, thời gian làm việc và ảnh hưởng của môi trường lao động. Tiền lương làm cho công chức tự hào về vị trí công việc của mình và tận tụy phục vụ nhân dân, không lợi dụng chức quyền để trục lợi, nếu vi phạm đạo

đức công chức sẽ bị mất việc làm suốt đời. Nhật Bản còn quy định cấm công chức không được nhận quà biếu dưới mọi hình thức, chống hiện tượng lợi dụng chức quyền để tham nhũng. Nhật Bản luôn đề cao giá trị truyền thống theo một trật tự trên dưới rõ ràng và tôn vinh những người tài năng. Trong quá trình sử dụng, các nhà quản lý luôn tìm cách động viên khuyến khích những người dưới quyền tích cực làm việc và phát huy hết tài năng sáng tạo của mình, đồng thời cũng rất nghiêm khắc với những hành vi gian lận, dối trá.

Để thực thi có hiệu quả chiến lược sử dụng nhân tài, Trung Quốc kiên trì nguyên tắc Đảng quản lý nhân tài, khai thác đầy đủ hai loại tài nguyên nhân tài trong nước và quốc tế. Để tạo động lực cho sự phát triển nhân tài, trong sử dụng nhân tài Trung Quốc sử dụng chế độ tiến cử dân chủ, bình xét dân chủ, đánh giá dân chủ, coi ý kiến của quần chúng là thước đo quan trọng để xem xét, đánh giá nhân tài. Trung Quốc rất chú trọng đến việc hoàn thiện chế độ công chức nhà nước, từng bước xây dựng chế độ tiền lương công chức thể hiện tổng hợp các nhân tố như chức trách công việc, năng lực, thành tích, năm công tác... kết hợp với chức vụ và cấp bậc. Xây dựng cơ chế, quyết định mức lương, tiền lương công chức hài hòa với sự phát triển của nền kinh tế quốc dân, thích ứng với tiến bộ xã hội. Thực hành chính sách tiền lương, trợ cấp đặc biệt đối với nhân tài chuyên môn ở các cơ quan nhà nước. Đối với nhân tài trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, Trung Quốc xây dựng cơ chế nghiên cứu khoa học mở cửa, lưu động, cạnh tranh, hợp tác, xóa bỏ hiện tượng tính theo bậc lương và thâm niên. Không ngừng cải thiện điều kiện làm việc, cố gắng tạo môi trường làm việc kích lệ sức sáng tạo của nhân tài. Để huy động nhân tài về làm việc ở các vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, Trung Quốc kiên trì dùng ngành nghề hội tụ nhân tài, dùng dự án lôi kéo nhân tài. Tích cực tạo dựng mặt bằng sự nghiệp để thu hút nhân tài. Áp dụng chính sách luân chuyển nhân tài mềm dẻo, linh hoạt, đa dạng.

Về thu hút nhân tài

Để thu hút nhân tài trên thế giới về làm việc, Mỹ đã thông qua nhiều chính sách để thu hút bằng những ưu đãi đặc biệt về lương, thưởng và các chế

độ ưu tiên khác. Đặc biệt, trong những năm gần đây Mỹ khuyến khích nghiên cứu sinh nước ngoài đến Mỹ học tập qua các con đường tài trợ từ các quỹ, từ ngân sách các hiệp hội, các tổ chức phi chính phủ và chính phủ. Kết quả là tỷ lệ nghiên cứu sinh người nước ngoài có mặt tại Mỹ hằng năm tăng 8,6% (trong khi người Mỹ gốc chỉ tăng 1,1%). Hơn 45% nghiên cứu sinh là người nước ngoài sau khi tốt nghiệp xin ở lại làm việc tại Mỹ vì được trả lương cao và được tạo điều kiện tốt để tiếp tục nghiên cứu khoa học. Ngoài ra Mỹ còn có chính sách khuyến khích các nhà khoa học có trình độ cao đến thực tập, hợp tác nghiên cứu và tạo điều kiện thuận lợi cho họ định cư tại Mỹ. Để đón đầu đào tạo nhân tài ngay từ nhỏ, một số doanh nghiệp công nghệ cao của Mỹ đã “mua” nhân tài từ khi còn là học sinh phổ thông và đây là một “tuyệt chiêu”, là chính sách của Mỹ nhằm “bòn rút” cạn kiệt nhân tài của các nước.

Để thu hút nhân tài Nhật Bản thực hiện chính sách thu hút cán bộ trẻ có triển vọng đến đào tạo thạc sĩ và tiến sĩ và có chính sách ưu đãi về lương và điều kiện làm việc để giữ chân số này sau khi đào tạo ở lại làm việc. Trong chính sách tiếp nhận lưu học sinh nước ngoài, Nhật Bản áp dụng biện pháp xúc tiến cải cách cơ cấu đại học, coi trọng nâng cao chất lượng, tăng cường sức cạnh tranh quốc tế, cải thiện các chính sách và thể chế để thích hợp rộng rãi với lưu học sinh nước ngoài; tăng cường sự giúp đỡ của chính phủ và các doanh nghiệp đối với lưu học sinh. Nhật Bản đã đầu tư 100 tỷ yên để khởi công xây dựng “Làng nghiên cứu giao lưu đại học quốc tế” vào năm 2001, làng này là trung tâm sáng tạo tri thức mới, nhằm mục đích đưa Nhật Bản có những bước tiến quan trọng về khoa học và công nghệ cao trong thế kỷ XXI và cũng là cơ sở quan trọng để tiếp nhận lưu học sinh cao học và nghiên cứu sinh tiến sĩ ở các nước đến học tập và nghiên cứu.

Trung Quốc rất chú trọng chính sách trọng dụng nhân tài, đặc biệt là chính sách thu hút nhân tài có trình độ cao đang học tập, công tác ở nước ngoài về phục vụ tổ quốc bằng các phương thức khác nhau như hợp tác dự án, dạy học, khảo sát, cố vấn... Để thu hút nhân tài hải ngoại, từ năm 2000, chính phủ Trung Quốc ban hành chính sách thu hút các nhân tài ở hải ngoại về nước, trong đó quy định cho phép các nhân tài hải

ngoại đảm nhận các vai trò lãnh đạo tại các ngành ngân hàng, bảo hiểm, chứng khoán, các chức vụ quản lý hành chính hoặc kỹ thuật tại các xí nghiệp quốc doanh lớn, các trường đại học, viện nghiên cứu, có thể đảm nhiệm các chức vụ, vụ trưởng, cục trưởng, viện trưởng... Trung Quốc thực hiện chế độ đãi ngộ đích đáng như lương, thưởng, ưu đãi về nhà ở, phương tiện đi lại... để thu hút Hoa kiều về nước. Đại sứ quán Trung Quốc là cầu nối để liên hệ và mời những chuyên gia Hoa kiều về nước. Những đối tượng này về nước không phải xin thị thực nhập cảnh.

2. Gợi mở cho Việt Nam trong việc phát triển nhân tài hiện nay

Từ những kinh nghiệm của các nước trên thế giới về phát triển nhân tài, có thể rút ra một số gợi mở cho phát triển nhân tài ở Việt Nam hiện nay, cụ thể là:

Công tác phát hiện và tuyển chọn nhân tài

Việt Nam cần tạo điều kiện thuận lợi cho mọi người tài năng có thể tự tiến cử, hoặc tiến cử những người tài năng với đảng và nhà nước. Có cơ chế khuyến khích các tổ chức quần chúng bình chọn và phát hiện tài năng thông qua các hình thức thi cử. Nhà nước cần ban hành các tiêu chí, quy định, quy chế cụ thể để đánh giá nhân tài; thành lập các hội đồng đánh giá và tuyển chọn học sinh năng khiếu, sinh viên tài năng. Thường xuyên tổ chức các đợt tuyển chọn nghiêm ngặt, dân chủ, công khai những người giỏi trong tất cả các lĩnh vực thông qua các hình thức khác nhau như thi viết, vấn đáp... Thành viên hội đồng đánh giá, tuyển chọn nhân tài phải là những người thực sự có tài, gương mẫu, có uy tín, am hiểu sâu về lĩnh vực cần tuyển chọn nhân tài; làm việc công tâm, khách quan, dân chủ.

Công tác giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài

Tập trung xây dựng, hiện đại hóa hệ thống trường chuyên các cấp, đặc biệt là hệ thống trường chuyên trung học phổ thông để giáo dục, đào tạo những học sinh giỏi toàn diện, những nhân tài cho đất nước. Cùng cố và xây dựng các trường đại học trọng điểm, nhanh chóng xây dựng một số trường đại học đạt trình độ tiên tiến trong khu vực, trong đó có trường đạt đẳng cấp quốc tế. Thực hiện mô hình liên kết với các trường đại học có uy tín, tầm cỡ quốc tế trong đào tạo nhân tài, nhất là các ngành, các lĩnh vực mũi nhọn mà nước ta có lợi thế trong hiện tại và cả tương lai.

Xây dựng cơ chế chính sách hợp lý, định kỳ tổ chức bồi dưỡng cho nhân tài những kiến thức, kinh nghiệm cần thiết ở những lĩnh vực khác nhau để phát triển toàn diện. Đối với những nhân tài trẻ tuổi cần khuyến khích họ làm những công việc phức tạp, ở những nơi khó khăn để họ từng bước rèn luyện và trưởng thành. Tăng cường tiến cử nhân tài đi tu nghiệp, thực tập thêm về chuyên môn ở nước ngoài; mời chuyên gia của nước ngoài về trao đổi, truyền đạt kinh nghiệm...

Công tác sử dụng và đãi ngộ nhân tài

Cần thực hiện đầy đủ, nghiêm ngặt trong tuyển dụng nhân tài, thực hiện đồng bộ các khâu từ *tiêu chuẩn hóa, dân chủ hóa, trách nhiệm hóa, cấp độ hóa, kiểm nghiệm hóa*. Cần sử dụng những hình thức khác nhau, như: thi tuyển, bầu tuyển, tiến tuyển, ứng tuyển, bổ tuyển, tranh tuyển, cử tuyển. Tùy thuộc và từng đối tượng, từng chức danh công việc, từng thời điểm, điều kiện mà cơ quan tuyển dụng sử dụng linh động phù hợp các hình thức đó. Cần tạo môi trường thuận lợi, chú ý đến sở trường, khả năng của nhân tài để bố trí công việc phù hợp, từ đó nhân tài phát huy, cống hiến hết năng lực của mình. Lựa chọn một số người có năng lực, trí tuệ nổi trội để bồi dưỡng họ trở thành những nhân tài trên một số lĩnh vực trọng điểm, mũi nhọn, đồng thời phát triển đội ngũ này trở thành cán bộ lãnh đạo, lãnh đạo cấp cao trong tương lai. Cần xây cơ chế, chính sách ưu tiên, đãi ngộ cho nhân tài qua hệ thống lương, thưởng xứng đáng với sự cống hiến của họ.

Công tác thu hút nhân tài

Việt Nam cần xây dựng cơ chế, chính sách cụ thể để thu hút nhân tài từ bên ngoài, đặc biệt là những trí thức Việt kiều. Việt Nam cần tuyên truyền vận động toàn xã hội thực sự coi trọng đội ngũ trí thức, nhân tài Việt kiều là tài sản quý giá của đất nước. Đề ra chính sách thông thoáng và hấp dẫn phù hợp với tâm tư nguyện vọng của nhân tài là kiều bào, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho những nhân tài Việt kiều có nguyện vọng, có điều kiện về thăm quê hương, kinh doanh sản xuất, nghiên cứu khoa học... nhằm cống hiến cho đất nước Việt Nam. Đối với những nhà khoa học Việt kiều có nguyện vọng định cư hoặc làm việc lâu dài ở Việt Nam thì cần tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất để họ làm việc, sinh sống. Tạo những điều kiện thuận lợi về cơ chế, cơ sở vật

chất để thu hút các nhà khoa học, các tổ chức nghiên cứu khoa học đến liên kết, hợp tác trong nghiên cứu khoa học, đào tạo nhân tài, trong tham gia sản xuất. Đối với những nhân tài xuất chúng ở các lĩnh vực mà Việt Nam đang cần thì có thể trả lương tương đương hoặc cao hơn mức lương họ đang hưởng để thu hút họ đến chia sẻ kinh nghiệm, chuyển giao trí tuệ, công nghệ.

Tóm lại, trong thời đại của kinh tế tri thức thì nhân tài ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển của nền kinh tế - xã hội đất nước, đặc biệt đối với nước ta đang còn nhiều hạn chế trong phát triển nhân tài. Do vậy, nghiên cứu những kinh nghiệm của các nước trên thế giới về phát triển nhân tài để rút ra những bài học bổ ích cho Việt Nam vận dụng để phát triển nhân tài là sự cần thiết. Tuy nhiên, trong quá trình vận dụng, cần chú ý đến tính đặc thù của Việt Nam để đề ra những chủ trương, chính sách, cách thức phát triển phù hợp nhằm đem lại hiệu quả cao nhất.

Tài liệu tham khảo:

1. Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm: *Phát triển nguồn nhân lực - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*, Nxb CTQG, H, 1996.
2. Nguyễn Duy Dũng (Chủ biên): *Đào tạo và quản lý nhân lực*, Nxb Từ điển Bách khoa, H, 2008.
3. Trần Văn Tùng: *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*, Nxb Thế giới, H, 2005.
4. Nguyễn Đức Hưng, Phan Xuân Dũng: *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*, Nxb CTQG, H, 2004.
5. Thâm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu: *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài kể lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, Nxb CTQG, H, 2008.
6. Nguyễn Đắc Hưng: *Trí thức Việt Nam tiến cùng thời đại*, Nxb CTQG, H, 2008.
7. Nhiệm Ngạn Thân: *Phát hiện và sử dụng nhân tài*, Nxb CTQG, H, 2015.
8. Đặng Hữu Toàn: *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên cơ sở đổi mới giáo dục - đào tạo ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Triết học, số 12, 2015, tr. 3 - 13.
9. Trần Văn Ngợi: *Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về thu hút và trọng dụng người có tài năng cho nền công vụ*, Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ, 2015.