

ĐÀO TẠO, SỬ DỤNG, PHÁT HUY TÍNH TIÊN PHONG CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC VÀ NGƯỜI TÀI trong bối cảnh hiện nay

TS PHẠM ĐI

Học viện Chính trị khu vực III

1. Đặt vấn đề

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng công tác cán bộ và luôn đặt nó lên vị trí hàng đầu trong xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước. Là người sáng lập, lãnh đạo và rèn luyện Đảng ta, hơn ai hết Chủ tịch Hồ Chí Minh thấy rất rõ vị trí, vai trò của cán bộ. Người chỉ rõ: “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”¹. “Bất cứ chính sách, công tác gì nếu có cán bộ tốt thì thành công, tức là có lãi. Không có cán bộ tốt thì hỏng việc, tức là lỗ vốn”². Vì vậy, ngay từ những ngày đầu Cách mạng, Hồ Chí Minh đã đặc biệt quan tâm đến việc đào tạo, đánh giá và sử dụng cán bộ, giao cho họ những trọng trách và giúp đỡ họ hoàn thành nhiệm vụ cách mạng giao phó. Trên cơ sở đánh giá đúng cán bộ, theo Hồ Chí Minh, còn phải “khéo dùng cán bộ” - “dùng nhân như dùng mộc” mới có thể đem lại hiệu quả cao cho công việc và “thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”. Người đưa ra 3 tiêu chuẩn để lựa chọn cán bộ: trung thành với cách mạng; liên hệ mật thiết với quần chúng và vì lợi ích của quần chúng; đồng thời, cán bộ còn phải là người dám làm, dám chịu trách nhiệm, không sợ khó khăn, gian khổ. Quan điểm xuyên suốt của Hồ Chủ tịch trong sử dụng cán bộ là phải khách quan, công khai, dân chủ và hiệu quả công việc; phải bàn bạc hỏi ý kiến

mọi người, thậm chí, ngay với bản thân người định trao công việc xem có thể đảm nhiệm và phấn khởi thực hiện không? Chỉ có như vậy mới luôn dùng đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường, phát huy cao nhất năng lực của mỗi người: “Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cắt làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy”³. Bất cứ vấn đề gì Hồ Chủ tịch cũng suy xét kỹ cả tác động theo chiều thuận và chiều ngược để có biện pháp khắc phục, đôi khi chế phục không cho tác động xấu xảy ra. Do đó, việc tổ chức lựa chọn cán bộ một cách dân chủ, vì hiệu quả công việc còn đạt được mục đích là giúp cho người lãnh đạo tránh được những căn bệnh ham dùng người thân, ham dùng những kẻ nịnh hót và căn bệnh hẹp hòi làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng³. Hồ Chủ tịch đã phát triển kinh nghiệm dùng người của các bậc tiền nhân một cách rất biện chứng và nhân văn: “Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người sửa chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong, đều tùy chỗ mà dùng được”⁴.

Trong bối cảnh chúng ta đang tiến hành tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 6-8-2008 của Ban Chấp hành Trung ương khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; đánh giá

thành quả của việc thực hiện Nghị quyết 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của 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 để tiếp tục đẩy mạnh xây dựng đội ngũ trí thức theo tinh thần của Hội nghị Trung ương lần thứ 8 khóa XIII của Đảng⁵, bài viết tiến hành phân tích và khẳng định vai trò của đội ngũ trí thức, người tài trong bối cảnh hiện nay và đưa ra một số khuyến nghị mang tính giải pháp nhằm phát triển đội ngũ trí thức, kích hoạt tính tiên phong, khai thác “nguồn lợi” chất xám một cách hiệu quả hơn.

2. Vai trò của đội ngũ trí thức và người tài đối với nhiệm vụ bảo vệ và phát triển đất nước

Từ lý luận và cả thực tiễn đã chứng minh, trong cùng một điều kiện như nhau thì người lãnh đạo nào càng có kỹ năng dùng người tốt thì khả năng thành công (của bản thân), hiệu quả (đối với công việc) và phát triển (đối với tổ chức, đất nước) sẽ cao hơn, bền vững hơn. Điều đáng tiếc là, trên thực tế không phải người lãnh đạo nào cũng *nhận thức đúng và thực hành đúng* về vai trò, ý nghĩa của kỹ năng mang tính sống còn này. Dẫu biết rằng, cán bộ và công tác cán bộ là “then chốt của then chốt” nhưng có lúc, có nơi vẫn xảy ra tình trạng “khép kín”, “lợi ích nhóm” mà biểu hiện cụ thể là “tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy khen thưởng, chạy danh hiệu, chạy tội..., trong đó có cả cán bộ cao cấp, chậm được ngăn chặn, đẩy lùi”; “Công tác tuyên dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu”⁶.

Trong bối cảnh hiện nay, nhìn lại cách thức mà Chủ tịch Hồ Chí Minh chiêu mộ và sử dụng người tài mới thực sự thấy được nghệ thuật “thức tài” (nhận biết và phân biệt được người tài và không phải người tài) và “dụng nhân” (tuyển dụng, sử dụng) của Bác. Biết cụ Huỳnh Thúc Kháng từng là Viện trưởng Viện Dân biểu Trung kỳ thời thuộc Pháp, nổi tiếng tài năng, đức độ và có lòng yêu

nước, Bác Hồ đã mời ra làm Bộ trưởng Nội vụ và giao Quyền Chủ tịch nước khi Người sang Pháp, năm 1946. Giáo sư Nguyễn Văn Huyền, một trí thức thời thuộc Pháp được giao trọng trách là người đứng đầu ngành giáo dục 29 năm; cụ Bùi Bằng Đoàn, một Thượng thư Bộ Hình dưới triều Nguyễn cũng được mời làm Trưởng ban thanh tra đặc biệt của Chính phủ và sau này làm Trưởng ban Thường trực Quốc hội⁷... Đó là những minh chứng hùng hồn cho nghệ thuật dùng người của một vĩ nhân.

Trước yêu cầu và nhiệm vụ mới đặt ra, Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24-11-2023 Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới đã nhận định và khẳng định một cách xác thực về vai trò của đội ngũ trí thức: “Đội ngũ trí thức Việt Nam có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng; là lực lượng đi đầu trong nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, ứng dụng khoa học, công nghệ, hội nhập quốc tế; được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, đầu tư nguồn lực, cơ sở vật chất, tạo môi trường làm việc thuận lợi. Nhiều công trình, sản phẩm khoa học, công nghệ, văn hóa, tác phẩm văn học, nghệ thuật có giá trị cao của đội ngũ trí thức góp phần quan trọng cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Một bộ phận trí thức có năng lực, trình độ tiệm cận với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới.”

Không những thế, thực tế thời gian qua đã cho thấy rất nhiều công trình, nhiều sản phẩm thuộc các lĩnh vực từ khoa học công nghệ đến văn hóa, văn nghệ; văn học, nghệ thuật mang hàm lượng “chất xám” cao của đội ngũ trí thức đã thực sự góp phần quan trọng cho toàn bộ tiến trình công nghiệp hóa, đô thị hóa, toàn cầu hóa, hiện đại hóa đất nước; góp phần to lớn đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ Quốc: “Một bộ phận trí thức có năng lực, trình độ tiệm cận với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới”⁸.

3. Một số kiến nghị mang tính giải pháp nhằm phát triển đội ngũ trí thức, tập hợp và phát huy vai trò của nhân tài trong tình hình mới

Thời gian gần đây, nhiều tỉnh thành trong nước cũng có nhiều cách “chiêu hiền đãi sĩ” khác nhau để

thu hút nhân tài về phục vụ cho địa phương⁹. Đứng về khía cạnh phương pháp thì đây là phương pháp có điểm tương đồng với phương pháp tự tiến cử, tức là cá nhân cảm thấy (nhận thấy) mình đủ các điều kiện mà chủ thể tuyển dụng đưa ra và chủ động “ứng cử” vào vị trí tương ứng. Vấn đề mấu chốt là phương pháp chiêu hiền đãi sĩ có tính sàng lọc (trong những người tự tiến cử), tính cạnh tranh (vì số lượng có hạn) rất cao. Vì thế, sử dụng phương pháp chiêu hiền đãi sĩ để “thức tài” có nhiều điểm ưu trội, chẳng hạn mở rộng được đối tượng, phạm vi để chiêu mộ và hơn thế nữa tính công khai, minh bạch rất cao. Đương nhiên, để sử dụng phương pháp này hiệu quả thì chủ thể tuyển dụng phải công tâm, xác định các mục tiêu, nhiệm vụ thật rõ ràng; hoạt động giám sát phải nghiêm ngặt; các khâu, các bước để xác định người thực tài phải kỹ càng. Nếu không làm được điều đó chẳng những không tuyển dụng được người tài mà nhiều trường hợp bị lợi dụng, trục lợi và “tiền mất tật mang” cho cả chủ thể và khách thể.

Thứ nhất, sử dụng đội ngũ trí thức nên tìm và phát huy sở trường, khắc chế sở đoản của từng cá nhân mỗi con người

Con người, dù là nhân tài, cũng có ưu có khuyết, có sở trường có sở đoản, có điểm mạnh và điểm yếu. Vấn đề là, người lãnh đạo khi sử dụng người tài phải nhận thức rõ, nắm bắt chính xác thế mạnh và điểm yếu, sở trường và sở đoản của đối tượng để mình sử dụng một cách đúng đắn và phát huy hiệu quả. Bác Hồ từng nói: “Chúng ta phải nhớ rằng: Người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở. Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong, đều tùy chỗ mà dùng được”¹⁰. Để ai cũng có thể phát huy tốt sở trường, năng lực của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, khi bố trí, cất nhắc cán bộ cần xem xét cho kỹ, cho đúng; xem người ấy xứng với việc gì. Nếu người có tài mà dùng không đúng tài của họ, cũng không được việc. Biết rõ ràng cán bộ mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực.

Như vậy, đầu tiên phải phát huy tối đa sở trường của họ mà cụ thể là, chiêu theo thế mạnh và sở trường mà sắp xếp, bố trí công việc phù hợp, có như thế mới phát huy một cách tốt nhất năng lực và trí

tuệ của người tài, có hy vọng gặt hái được thành quả và cống hiến của họ cho tổ chức, cho xã hội.

Từ cách nhìn khác nhau, yêu cầu và tính chất công việc khác nhau có thể hình thành sự khác biệt về “nhân tài”. Sự khác biệt này có thể từ phương diện chuyên môn, cũng có thể về năng lực, tư tưởng hay tố chất tâm lý (người hướng nội, người hướng ngoại). Chính lẽ đó, dùng người không chỉ phụ thuộc vào bản thân người đó (với tư cách là khách thể, là đối tượng được sử dụng) mà còn phụ thuộc rất lớn và kỹ năng, nghệ thuật sử dụng của người lãnh đạo (với tư cách là chủ thể, là người sử dụng). Nếu không nhìn thấy (hoặc nhận thức không chính xác) về sở trường của con người thì khả năng sử dụng không đúng, không phù hợp với sở trường là rất cao, như vậy trong nhiều trường hợp không những không phát huy được sở trường mà còn làm thui chột sức sáng tạo của cá nhân đó.

Tuy nhiên, mấu chốt vấn đề là, nhận thức đúng, đánh giá đúng về người tài là việc không hề việc dễ, bởi trong cuộc sống muôn màu, mọi cái luôn biến hóa, thay đổi và với con người cũng vậy. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, một cán bộ khi trước có sai lầm nhưng không phải vì thế mà sai lầm mãi; có cán bộ chưa mắc sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm. Có những cán bộ khi phong trào lên thì làm việc hăng hái để đạt bằng được mục đích cá nhân, nhưng lúc gặp khó khăn thì hoang mang, dao động, thậm chí thoái hóa, biến chất. Vì thế, khi xem xét cán bộ, nhất là trước lúc bổ nhiệm, cất nhắc, cần nhận xét một cách toàn diện và rõ ràng, như Người đã chỉ rõ: “Chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xem xét cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết, cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói, bài viết của họ hay không. Chẳng những xem xét họ đối với ta thế nào, mà còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào. Ta nhận họ tốt, còn phải xét số nhiều đồng chí có nhận họ tốt hay không. Phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ, không nên chỉ xem công việc của họ trong một lúc, mà phải xem cả công việc của họ từ trước đến nay”. Song, Người cũng lưu ý không đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả

mọi người khác nhau, như thế khác nào “mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông”. Theo Người, phải có gan cất nhắc cán bộ và việc cất nhắc cán bộ phải vì công tác, tài năng, vì cô động cho đồng chí khác thêm hăng hái”. Điều quan trọng trong kỹ năng bố trí cán bộ, sử dụng người tài, theo Bác là “khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ”¹¹.

Từ đó có thể khẳng định, công tác cán bộ tựu trung lại một chữ “khéo”. Khi chủ thể sử dụng nhân tài mà “khéo” phát huy sở trường, khắc chế sở đoản đối với mỗi cá nhân thì chính người đó cũng “khéo” phát huy hết năng lực của mình, động cơ và tính tích cực của họ cũng “khéo” hơn, tinh xảo hơn; tổ chức và xã hội cũng thụ hưởng được các thành quả “khéo” hơn từ tư duy, sức sáng tạo của cá nhân, tổ chức đó.

Thứ hai, hình thành niềm tin và tin tưởng giao trách nhiệm cho người tài

Dù là nhân tài xuất chúng thì con người vẫn là động vật có tâm lý và niềm trắc ẩn của mình. Nếu sử dụng một người mà luôn nghi ngờ (tài năng, trí tuệ, trung thành,...) thì chắc chắn sẽ hình thành nên “rào cản tâm lý” và vô hình trung cản trở sự nhiệt thành, thui chột tính sáng tạo. Không phải ngẫu nhiên mà cô nhân có câu “Đức sáng thu nhân tâm, dùng người không nghi ngờ” hay câu nói nổi tiếng của Tào Tháo: “Nghĩ nhân mạc dụng, dụng nhân mạc nghi” (dùng người không nghi, nghi người không dùng), đây là kỹ năng, là nguyên tắc trong hoạt động “dụng nhân” của lãnh đạo.

Xét về mặt tâm lý, khi không có sự nghi ngờ con người cảm thấy thoải mái và an toàn. Nếu được tổ chức và người lãnh đạo thật sự tin nhiệm (và họ cảm thấy được sự tin nhiệm này thông qua lời nói, hành động cụ thể) thì chí ít hình thành hiệu ứng tâm lý tích cực, an tâm; sản sinh tình cảm quy thuộc (mình đã là thành viên của tổ chức, được lãnh đạo tin yêu), tính đồng cảm và trách nhiệm, từ đó họ có thể hình thành động cơ tích cực để cống hiến cho tổ chức, không phụ lòng sự tin yêu của lãnh đạo. Song song với đó, “nghĩ nhân mạc dụng” còn khiến cho nhân tài cảm thấy tự tin, thôi thúc hành động để cống hiến. Một khi đã có lòng tự trọng và tính tự tin thì họ sẽ tích cực học tập để không ngừng nâng cao trình độ, kiên cường để vượt qua khó khăn trong

cuộc sống để cống hiến và đương nhiên, tính chủ động trong công việc sẽ gia tăng, hiệu quả lao động sẽ được nâng cao.

Như vậy, người lãnh đạo và chủ thể sử dụng nhân tài có vai trò quan trọng trong quá trình “thức tài” và “dụng tài”. Muốn có kỹ năng “nghĩ nhân mạc dụng” thì chủ thể lãnh đạo phải tạo niềm tin một cách cụ thể bằng lời nói và hành động (chứ không nói chung chung, mơ hồ, trừu tượng). Chẳng hạn, phải thể hiện bằng cách giao việc cụ thể gắn với lời động viên, khen ngợi và ghi nhận thành quả với từng nhiệm vụ cụ thể để tạo niềm tin. Thứ nữa là cần phải “có gan” giao việc cho người tài bằng cách mạnh dạn ủy quyền một cách chủ động, phạm vi ủy quyền rộng hơn để phát huy tính tự chủ, sáng tạo, đột phá. Nên nhớ rằng, người tài chỉ “thực sự là tài” khi gắn với công việc, nhiệm vụ cụ thể; công việc càng khó, nhiệm vụ càng quan trọng thì càng có cơ hội xuất hiện người tài và nếu là người thực tài thì đó là “phép thử” chính xác nhất. Cuối cùng, điều quan trọng nữa là, người lãnh đạo phải cảnh giác với những lời bịa đặt, vu khống, tin giả, tin đồn và những lời dị nghị trong tổ chức đối với người tài. Chúng ta phải thừa nhận rằng, tâm lý đố kỵ luôn tồn tại trong cơ quan, đơn vị, tổ chức và xã hội. Đặc biệt, người bất tài thường có xu hướng xu nịnh với cấp trên và dèm pha người thực tài; kẻ tiểu nhân thường ghen ghét và “công kích” người quân tử; ma cũ thường ăn hiếp ma mới... Do đó, người lãnh đạo phải thẳng thắn, không thiên vị; phải nghiêm trị hoặc loại bỏ những kẻ “tiểu nhân”, đố kỵ để tạo môi trường lành lạnh; bảo vệ cái đúng, đứng về lẽ phải, hình thành niềm tin chung của tổ chức và tạo tâm lý thoải mái để người tài sáng tạo, cống hiến.

Thứ ba, cần phải có thái độ khoan dung, độ lượng đối với đội ngũ trí thức và người tài

Độ lượng và khoan dung là nguồn năng lực có sức mạnh to lớn và là “lực hút” mạnh mẽ để tập hợp nhân tài. Như đã phân tích ở trên, nói đến lãnh đạo là nói đến mối quan hệ, tương tác giữa người lãnh đạo và người bị lãnh đạo hình thành nên quan hệ lãnh đạo. Đương nhiên, quan hệ lãnh đạo không loại trừ quyền lực cứng, nhưng chủ yếu dựa trên quyền lực mềm, trên sức mạnh của sự thuyết phục của người lãnh đạo và tinh thần tự nguyện của người bị (được) lãnh đạo.

Chính vì thế, khoan dung, độ lượng để nhìn khắp, thấy hết, không bỏ sót ai, mở rộng tối đa đối tượng được lãnh đạo; đồng thời nhân ái, bao dung để chấp nhận cái khác biệt, để giáo dục, bồi dưỡng, nâng đỡ những đối tượng còn yếu kém, thậm chí đã từng lạc lối lầm đường; để công tâm, khách quan sử dụng, phát huy nhiều kiểu người tài; ngăn chặn, loại bỏ những tật bệnh có thể làm hỏng công tác cán bộ... qua đó phát triển cả về lượng và chất đối tượng được lãnh đạo, thúc đẩy sự nghiệp cách mạng thành công. Khoan dung, độ lượng một cách khoa học, cách mạng và nhân văn như thế còn tạo nên, củng cố, tăng cường sức hấp dẫn, cảm hóa của người lãnh đạo, và vì thế thực sự là một giá trị cốt lõi trong văn hóa lãnh đạo, một bí quyết thành công trong lãnh đạo¹².

Thứ tư, kết hợp với đào tạo, bồi dưỡng để hình thành đội ngũ trí thức đủ tầm, đủ năng lực, uy tín để đảm nhận công việc trong tình hình mới

Trong hoạt động lãnh đạo, người lãnh đạo và các cơ quan hữu quan về công tác tổ chức, cán bộ không những phải biết cách “dụng nhân” mà còn phải coi trọng vấn đề đào tạo, bồi dưỡng. Đây không những là nhiệm vụ đơn thuần mà còn là yêu cầu mang tầm chiến lược về công tác cán bộ. Trong xã hội hiện đại còn gọi là kỹ năng, nghệ thuật tổ chức học tập. Lãnh đạo là quá trình dẫn dắt và củng cố tổ chức liên tục vượt qua các thách thức, nhiệm vụ mới. Nếu một tổ chức mà chỉ “gói gọn” và hài lòng với tri thức vốn có thì nó sẽ nhanh chóng lỗi thời và đương nhiên không đáp ứng được các yêu cầu, nhiệm vụ mới trong bối cảnh và tình hình mới. Do đó, tổ chức học tập là nhiệm vụ, là trách nhiệm, là kỹ năng của nhà lãnh đạo để tổ chức và các thành viên tổ chức có cơ hội cập nhật, quản trị tri thức để phát triển năng lực của mình. Từ góc nhìn bền vững mà nói, bồi dưỡng và sử dụng là hai mặt của một vấn đề “dụng nhân”. Con người nói chung, nhân tài nói riêng thì tài năng không phải là vô tận mà cần phải được học tập, bồi dưỡng, bổ sung để vừa phát huy tri thức hiện hữu, vừa phát triển những nền tảng tri thức mới. Nói cách khác, sử dụng và bồi dưỡng là nhiệm vụ song hành trong công tác cán bộ, đó cũng là nhiệm vụ, kỹ năng đặc hữu của nhà lãnh đạo trong bối cảnh và tình hình mới. Để có được kỹ năng này thì người lãnh đạo một mặt phải nhận thức đúng, đầy đủ về vai trò,

vị trí của tổ chức học tập; mặt khác bản thân phải từng bước củng cố và phát triển kỹ năng tổ chức học tập, nhất là các mô hình sáng tạo tri thức và các phương thức tổ chức học tập đã triển khai thành công trên thế giới.

4. Kết luận

Một trong những nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu trong thời gian đến mà Đảng ta đã xác định là: “Đổi mới chế độ tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân tài trong quản lý nhà nước, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo”¹³; “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Xây dựng, hoàn thiện chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài; có cơ chế bảo vệ những cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung, đồng thời xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm”¹⁴. Điều đó cho thấy, phát triển đội ngũ trí thức, thu hút người tài, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo quản lý không còn là “nhiệm vụ” mà là yêu cầu mang tính bắt buộc, thậm chí là “nhu cầu tự thân” để phát triển đất nước. Đặc biệt, trong bối cảnh và tình hình mới như hiện nay mà cụ thể là yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp tri thức, công nghiệp số, kinh tế số, xã hội số và quản lý số như hiện nay thì vai trò của đội ngũ trí thức cần phải được “đặt đúng vị trí” để phát huy tối đa tài năng, năng lực, phẩm chất của mình, góp phần xứng đáng vào công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước theo hướng nhanh, bền vững.

1, 2, 3, 5, 11. Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Nxb CTQG, H, 2005, t. 5, tr. 240; t. 6, tr. 46; t. 4, tr. 43; t. 5, tr. 88.

4. Nghị quyết số 26 nhận định: “Tình trạng bỏ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, họ hàng, “cánh hầu” xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực”. Thực tế còn cho thấy tình trạng “lạm phát cấp phó” diễn ra ở nhiều nơi: một Sở Lao động, Thương binh và Xã hội 46 biên chế nhưng có tới 44 người là lãnh đạo từ phó trưởng phòng trở lên; có Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn bỏ nhiệm vượt cơ cấu 23 lãnh đạo; Sở Nông nghiệp và

Xem tiếp trang 83