

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ RÚT RA TỪ CHÍNH SÁCH SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA ĐẢNG TỪ NĂM 1945 ĐẾN NAY

■ PGS.TS. PHẠM HỒNG TUNG (\*)

Nhìn lại sự nghiệp giáo dục và đào tạo trong 4 thập kỷ (1945-1985) nhận thấy đạt được những thành tựu to lớn, góp phần xứng đáng vào công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong những điều kiện cực kỳ khó khăn, ác liệt. Song, dưới khía cạnh phát triển nhân tài có thể thấy thời kỳ này đã bộc lộ một số hạn chế lớn như sau:

- *Thứ nhất*, do đất nước trong điều kiện chiến tranh ác liệt, nền kinh tế - xã hội còn nghèo nàn, lạc hậu nên chưa có những điều kiện thuận lợi để Đảng, Nhà nước và nhân dân ta tập trung chăm lo cho công tác đào tạo một đội ngũ nhân tài đỉnh cao, nhất là trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật và kinh doanh. Vì vậy, tuy phát triển giáo dục và nâng cao chất lượng đào tạo luôn luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, *nhưng chưa hình thành chủ trương, chiến lược nhân tài bài bản, cụ thể.*

- *Thứ hai*, phương thức xây dựng hệ thống trường đại học và viện nghiên cứu thời kỳ đó là cơ chế bao cấp, với cơ chế bộ, ngành chủ quản nên đã hạn chế đáng kể quyền tự chủ và tính hệ thống của toàn bộ nền giáo dục đại học và cơ quan nghiên cứu khoa học. Tình trạng manh mún, phương thức đào tạo bị động, không có cạnh tranh nên không phải là môi trường tốt cho việc xuất lộ và phát triển của nhân tài đỉnh cao.

- *Thứ ba*, đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật, trí thức tài năng đã vốn nhỏ bé lại được sử dụng rất ít hiệu quả. Cơ chế bao cấp biến tất cả những nhà khoa học và trí thức thành những viên chức làm công ăn lương theo kiểu cào bằng đã không khuyến khích việc phát huy

sáng tạo, tìm hăm sự phát triển tài năng. Đó là chưa kể những hạn chế, sai lầm trong một số chính sách cụ thể về chế độ bổ nhiệm, đãi ngộ đối với cán bộ, trí thức.

- *Thứ tư*, riêng đối với lĩnh vực lãnh đạo quản lý, phương thức bổ nhiệm và đánh giá cán bộ thời kỳ đó cũng không đặt ra vấn đề đào tạo nhân tài. "Chủ nghĩa lý lịch" và tình trạng tùy tiện trong phân công cán bộ, bố trí cán bộ theo nguyên tắc "cơ cấu" (*một lần cơ cấu hơn phần đầu cả đời*) và cơ chế lãnh đạo thiên về "trí tuệ tập thể" có phần coi nhẹ sáng kiến, trách nhiệm cá nhân đã là những rào cản thật sự to lớn đối với việc xuất lộ và phát triển của tài năng trong lĩnh vực này.

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI (tháng 12/1986) với đường lối đổi mới đã mở ra một kỷ nguyên phát triển mới cho đất nước ta, đồng thời cũng đặt nền tảng mới cho sự nghiệp phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài. Đại hội nhận định: "*Nhân tài không phải là sản phẩm tự phát mà phải được phát hiện và bồi dưỡng công phu. Nhiều tài năng có thể mai một nếu không được phát hiện và sử dụng đúng lúc, đúng chỗ.*"

Đại hội toàn quốc lần thứ VII của Đảng (1991) tiếp tục khẳng định và phát triển đường lối đổi mới. Lần đầu tiên vấn đề đào tạo, bồi dưỡng nhân tài được xác định là một trong những nhiệm vụ chính của giáo dục: "*Mục tiêu giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, hình thành đội ngũ lao động có tri thức và có tay nghề, có năng lực thực hành, tự chủ, năng động và sáng tạo, có đạo đức cách mạng, tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội*"<sup>(1)</sup>. Tiếp đó, tại Hội nghị

(\*) *Đại học Quốc gia Hà Nội*

Trung ương bốn khóa VII của Đảng, lần đầu tiên giáo dục đào tạo được xem là "quốc sách hàng đầu" trong chiến lược phát triển đất nước.

Nghị quyết Đại hội IX của Đảng khẳng định: "Phát triển khoa học và công nghệ cùng với phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước". "Khoa học tự nhiên và khoa học xã hội - nhân văn phải góp phần đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, cán bộ kinh doanh tài giỏi cho đất nước".

Đại hội lần thứ X tháng 4/2006 của Đảng tiếp tục khẳng định chủ trương về xây dựng chiến lược nhân tài: "Đổi mới hệ thống giáo dục đại học và sau đại học, gắn đào tạo với sử dụng, trực tiếp phục vụ chuyển đổi cơ cấu lao động, phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là chuyên gia đầu ngành. *Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài*"<sup>(2)</sup>.

Như vậy, từ Đại hội lần thứ VI của Đảng đến nay, vấn đề phát triển nhân tài đã được quan tâm hơn trước và trở thành một mục tiêu cơ bản của chiến lược con người, một nội dung chính trong đường lối đổi mới giáo dục và phát triển khoa học công nghệ phục vụ công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tuy nhiên, bên cạnh những chuyển biến tích cực và những thành tựu bước đầu đó, công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nhân tài ở nước ta còn bộc lộ những hạn chế, bất cập như sau:

*Thứ nhất*, tuy đường lối, quan điểm của Đảng và Nhà nước về vấn đề này từ 1986 đến nay là nhất quán, song chỉ là những chỉ dẫn, những điểm nhấn mạnh được thể hiện thiếu tập trung, rải rác trong những chủ trương chung về đổi mới, phát triển giáo dục, đào tạo và khoa học công nghệ. Trong suốt 20 năm qua chưa có một văn kiện nào của Đảng, Nhà nước hay nghị định nào của Chính phủ về vấn đề nhân tài. *Vì vậy nước ta cho tới nay chưa có chiến lược nhân tài. Đã đến lúc Đảng, Nhà nước, Chính phủ và toàn dân quan tâm tới việc soạn thảo một chiến lược phát triển nhân tài.* Đây chính là một giải pháp quan trọng góp phần đưa nước ta sớm thoát khỏi tình trạng chậm phát triển, thực hiện thành công chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa rút ngắn và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế.

*Thứ hai*, về phương diện tổ chức, cho đến nay công tác phát triển nhân tài chưa trở thành nhiệm vụ trọng tâm chính thức của bất cứ cơ quan lãnh đạo của Đảng, Nhà nước hay Chính phủ hay cơ quan khoa học (trường đại học, học viện, viện nghiên cứu) nào. Vì vậy, các chủ trương, quan điểm của Đảng, Nhà nước đều mới chỉ dừng lại trên văn bản giấy tờ, không thực sự đi vào cuộc sống. Đây chính là một nguyên nhân dẫn tới những hạn chế, bất cập trong công tác nhân tài. Vì vậy, đi đôi với việc xây dựng chiến lược nhân tài cần thiết lập ngay những tổ chức chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện. Ít nhất cần có hai loại hình tổ chức ở tầm quốc gia:

- *Tổ chức lãnh đạo*: là một tổ chức trực thuộc Trung ương Đảng hoặc Chính phủ có nhiệm vụ hoạch định, chỉ đạo thực hiện Chiến lược nhân tài quốc gia.

- *Tổ chức khoa học*: có thể có một số tổ chức được thành lập ở một số trường đại học, học viện và viện nghiên cứu với nhiệm vụ nghiên cứu thực hiện những nhiệm vụ cụ thể trong Chiến lược nhân tài quốc gia.

*Thứ ba*, nhìn lại thực tiễn, thực hiện công tác nhân tài ở nước ta trong thời kỳ đổi mới có thể thấy rõ một số hạn chế, bất cập cụ thể cần sớm được nhận thức và khắc phục như sau:

- Chưa có những nghiên cứu đầy đủ về công tác phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài ở Việt Nam. Rải rác đã có một vài nghiên cứu được công bố, nhưng đó chỉ là những nghiên cứu bước đầu. Chưa có nhiều nghiên cứu công phu nào về cơ sở khoa học, phương pháp, nội dung của từng khâu phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và đặc biệt là trọng dụng nhân tài trên thế giới và ở Việt Nam nhằm cung cấp luận cứ khoa học cho chiến lược nhân tài ở nước ta hiện nay.

- Tuy ở một số nơi, một số lĩnh vực, ví dụ như đào tạo năng khiếu, tài năng chất lượng cao ở một số trường đại học, một số địa phương, hoặc như một số giải thưởng nhằm khuyến khích tài năng trẻ như VIFOTEC, Thấp sáng tài năng kinh doanh trẻ, các kỳ thi Olympic, thi học sinh giỏi, tôn vinh thủ khoa của Hà Nội... nhưng đó chỉ là thành tích xuất phát từ *những sáng kiến tự phát, không dựa trên quy*

trình khoa học và cách thức tổ chức bài bản với quy mô quốc gia và mang tầm quốc tế. Vì vậy, dù tác động của những sáng kiến trên là rất tích cực, nhưng chỉ có quy mô hạn chế và thiếu tính bền vững.

- Trong tất cả các khâu từ phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đến sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài ở nước ta trong 20 năm qua, khâu nào cũng bộc lộ những hạn chế nhất định, một phần có thể do chưa dựa trên cơ sở khoa học chắc chắn và do thiếu sự thống nhất về chiến lược và tổ chức thực hiện, song yếu nhất, bất cập nhất chính là khâu sử dụng nhân tài, nhất là những tài năng trẻ.

Do đó, số lượng phân bố và kết cấu, tổ chất của nhân tài đặc biệt là nhân tài tổng hợp chưa đáp ứng được yêu cầu CNH, HĐH đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, kinh tế tri thức. Mặt khác nhân tài hiện có chưa được huy động, phát huy, sử dụng hiệu quả.

Những yếu kém trong chiến lược con người, trong công tác quy hoạch cán bộ, trong việc đào tạo thế hệ kế cận đã được nhận định trong một số văn kiện của Đảng là nguyên nhân trực tiếp dẫn đến tình trạng trên. Bên cạnh đó, truyền thống trọng sĩ (trọng tuổi cao) của làng xã Việt Nam, coi trọng kinh nghiệm hơn tri thức khoa học, dẫn đến thói quen kỳ thị tuổi trẻ là những rào cản vô hình nhưng có tác động mạnh mẽ, thường xuyên, liên tục, tới cơ chế bổ nhiệm, sử dụng và đánh giá cán bộ. Dấu ấn của cơ chế quản lý tập trung, quan liêu, bao cấp, bình quân, thói gia trưởng vẫn còn đậm nét trong tư duy, tổ chức và thực hiện chính sách cán bộ (kể cả cán bộ khoa học và kinh tế) chính là môi trường không thuận lợi cho việc xuất lộ, phát triển và trọng dụng của nhân tài trẻ ở nước ta hiện nay.

Trong những năm gần đây, từ năm 2000 và nhất là từ 2005, đã và đang rộ lên chủ trương "trải thảm đỏ đón nhân tài" trên phạm vi cả nước. Từ Thủ đô Hà Nội cho tới các tỉnh thuộc "vùng sâu, vùng xa", đâu đâu cũng thấy lãnh đạo các địa phương tuyên bố "trải thảm đỏ", mời gọi "nhân tài", trí thức về làm việc. Tuy vậy, chính sách "trải thảm đỏ" của các cơ quan công quyền và các trường, viện ở các địa phương và

Thủ đô Hà Nội dường như chỉ thu được một số kết quả rất không đáng kể.

Trong khi chính sách thu hút nhân tài của các cơ quan, trường học, viện nghiên cứu thuộc khu vực Nhà nước còn đang lâm vào thế bế tắc thì cũng trong khoảng thời gian chừng 10 năm qua đã có tới hơn 16.000 công chức (chiếm khoảng 0,8% tổng số công chức) "di chuyển" từ khu vực nhà nước sang khu vực tư nhân. Riêng Thành phố Hồ Chí Minh, một trong những địa phương khởi xướng và liên tục tuyên truyền cho chính sách "trải thảm đỏ" con số này đã là 6.500 người, trong đó có cả những cán bộ đã có thâm niên công tác đến trên 20 năm và đang giữ những chức vụ tương đối cao (phó giám đốc sở)<sup>(3)</sup>.

Bên cạnh đó, vấn đề thu hút và trọng dụng đội ngũ trí thức là Việt kiều cũng đã được đặt ra và bàn thảo khá sôi nổi trên nhiều diễn đàn. Trong số 3,2 triệu kiều bào Việt Nam sinh sống ở nước ngoài, có đến trên 300.000 người có trình độ trên đại học, đặc biệt, có rất nhiều nhà khoa học đang làm việc tại những trung tâm nghiên cứu, những trường đại học tiên tiến nhất trên thế giới. Riêng ở Mỹ, một trong những nền khoa học phát triển nhất thế giới, đã có khoảng 150.000 người; ở Pháp là 40.000 người<sup>(4)</sup>. Đây chính là một nguồn lực trí tuệ to lớn, có chất lượng cao cần phải và có thể thu hút về cộng tác với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học và sản xuất ở trong nước. Nếu công tác này được thực thi với hiệu quả cao thì nguồn lực trí thức Việt kiều sẽ bổ sung đáng kể cho nguồn lực trí tuệ quốc nội và góp phần đáng kể vào công cuộc chấn hưng đất nước và hội nhập quốc tế của Việt Nam.

Nhận thức đúng tầm quan trọng của công tác này, Đảng và Nhà nước đã ban hành những chủ trương quan trọng ở tầm vĩ mô liên quan đến chiến lược hòa hợp dân tộc, đến chính sách chung đối với kiều bào, đồng thời luôn kêu gọi và khẳng định sự trân trọng đối với những đóng góp của kiều bào nói chung, trí thức Việt kiều nói riêng đối với sự nghiệp xây dựng Tổ quốc. Đầu năm 2007, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Nguyễn Thiện Nhân tuyên bố, "trong 10 năm tới, cố gắng thu hút vài trăm, thậm chí 1.000 nhà khoa học Việt

kiểu về làm việc tại các cơ sở giáo dục Việt Nam<sup>(5)</sup>. Ngay sau đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã nghiên cứu, xây dựng một Đề án nhằm thu hút trí thức Việt kiều với tinh thần “cởi trói” và “trả lương tương xứng”.

Tuy nhiên, cho đến nay phần lớn các chủ trương của Đảng và Nhà nước chưa thực sự đi vào cuộc sống và chưa thu được kết quả như mong muốn. Sau gần 2 năm chuẩn bị văn bản với sự góp ý của nhiều cơ quan, trường đại học, viện nghiên cứu v.v.. Đề án nghiên cứu của Bộ Giáo dục và Đào tạo vẫn chưa được cụ thể hóa bằng các văn bản hướng dẫn cụ thể, khả thi. Từ lâu một số bộ, ban, ngành cũng đang chuẩn bị để trình Thủ tướng Chính phủ ban hành văn bản hướng dẫn cơ chế và chính sách thu hút trí thức Việt kiều. Tiếc rằng cho đến nay vẫn chưa có văn bản nào được ban hành. Kết quả là, cho đến nay số lượng trí thức Việt kiều được thu hút về tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học và đào tạo vẫn còn rất hạn chế. Theo PGS.TS. Phan Thanh Bình, Giám đốc Đại học Quốc gia TP.Hồ Chí Minh thì năm 2007 có khoảng 10 nhà khoa học Việt kiều đang làm việc tại đây. Bên cạnh đó còn khoảng 30 người khác thỉnh thoảng bay về giảng dạy<sup>(6)</sup>. Theo báo cáo của Đại học Quốc gia Hà Nội thì chỉ có 39 nhà khoa học Việt kiều có cộng tác thường xuyên với các đơn vị thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội, trong đó số người về làm việc trên 3 tháng cũng chỉ chưa quá 10 người.

Nguyên nhân dẫn đến tình hình trên: *Thứ nhất và quan trọng nhất phải kể đến nguyên nhân về chính sách và cơ chế.* Cho tới nay các cơ quan chức năng vẫn chưa ban hành được những văn bản pháp lý hướng dẫn thống nhất cơ chế và chính sách đối với việc thu hút trí thức Việt kiều về làm việc và cống hiến cho đất nước. *Vấn đề cơ chế chi trả và mức lương tương xứng* là một trong những trở ngại chính đối với việc thu hút trí thức Việt kiều nói riêng và các nhà khoa học từ bên ngoài nói chung của các trường đại học và viện nghiên cứu hiện nay. Nhưng, các cơ quan trong nước có nhiệm vụ tham mưu cho Chính phủ về lĩnh vực này vẫn “án binh bất động”, chưa có bất cứ động thái nào. Liệu chúng ta có sẵn sàng tận dụng “thời cơ vàng” này hay chưa, vấn đề này vẫn còn bỏ

ngỏ nếu chúng ta vẫn chưa đưa ra được những giải pháp tháo gỡ các rào cản và “kích hoạt” các cơ quan có trách nhiệm, trước hết là các cơ sở nghiên cứu khoa học và đào tạo trong nước.

Từ những nghiên cứu trên, rút ra một số vấn đề về chính sách sử dụng nhân tài ở nước ta từ năm 1945 đến nay:

1. Chủ trương trọng dụng nhân tài của Đảng và Nhà nước ta, được thể hiện rõ nhất trong tư tưởng Hồ Chí Minh, trong các nghị quyết lớn của Đảng từng thời kỳ, là một chủ trương nhất quán, bền vững. Đây là sự kế thừa và phát huy truyền thống, kinh nghiệm tôn vinh, trọng dụng nhân tài của cha ông ta trong lịch sử.

2. Tuy nhiên, những tư tưởng lớn của Chủ tịch Hồ Chí Minh và chủ trương trọng dụng nhân tài của Đảng và Nhà nước chưa bao giờ được cụ thể hóa thành luật pháp hay các chính sách cụ thể. Vì vậy việc thực hiện những chủ trương của Đảng và tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực tiễn xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước, tuy có thu được một số thành tựu đáng ghi nhận về trọng dụng nhân tài nhưng nhìn chung là không bền vững. Cá biệt, có những thời kỳ, có chủ trương đã tạo ra những rào cản thực tiễn đối với việc trọng dụng nhân tài, thậm chí những sai lầm nghiêm trọng.

3. Lĩnh vực nảy sinh nhiều bất cập nhất cho đến nay chính là khâu sử dụng nhân tài. Đến cuối thập kỷ đầu tiên của thế kỷ 21 dường như Chính phủ vẫn chưa sẵn sàng thực sự và kiên quyết tháo gỡ các rào cản để cho nhân tài thực sự được tôn vinh và trọng dụng, nhất là tại các khu vực công lập, công quyền. Đây không những chỉ là yếu tố làm gia tăng tình trạng tụt hậu về mọi mặt của đất nước, mà còn trực tiếp đe dọa sự vững mạnh của các cơ quan, cơ sở kinh tế, khoa học, giáo dục và văn hóa vốn là chỗ dựa của chế độ □

#### Ghi chú:

(1), (2) Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII. Nxb Sự thật. H, 1991, tr. 81, 82, tr. 96.

(3), (5) VietNamNet, 19.1.08 và 23.1.08; 15.8.2007.

(4), (6) Theo: nhandan.org.vn (6.2.2008).