

VỊ TRÍ XÃ HỘI CỦA NGƯỜI TÀI TRONG GIAI ĐOẠN PHÁT TRIỂN HIỆN NAY

MAI HÀ*

1. Sử dụng người tài là đương nhiên

Sử dụng người tài trong thời đại ngày nay tưởng chừng như là một công việc đương nhiên, không cần phải đề cập nhiều. Bởi vì, thế giới ngày nay phát triển trong điều kiện nền kinh tế mở, cạnh tranh gay gắt, tài nguyên vật chất ngày càng cạn kiệt, chỉ còn yếu tố con người là cốt lõi của sự sống còn của bất kỳ dân tộc nào. Trong yếu tố con người, điều có ý nghĩa quyết định là lao động sáng tạo của những người tài. Bởi vậy, vấn đề sử dụng người tài trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước phải được hiểu là việc đương nhiên.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy là *vấn đề trọng dụng người tài còn nhiều nan giải*. Hay nói cách khác là người tài chưa được sử dụng một cách thích đáng cho mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và văn minh”

Vậy, có phải lúc nào xã hội cũng cần và sử dụng thực sự người tài không? hay có khi chỉ là phong trào, chỉ là những nguyện vọng chung chung và không thực sự đi vào cuộc sống. Vậy suy cho cùng, điều gì cản trở việc sử dụng người tài cho mục tiêu “dân giàu, nước mạnh...”? Yếu tố xã hội của sự cản trở đó là gì? Câu trả lời sẽ được đưa ra và phân tích tại các phần nghiên cứu tiếp theo.

2. Người tài có thiếu hay không?

Lịch sử dựng nước của Việt Nam cho thấy rất rõ: không khi nào dân tộc Việt Nam thiếu người tài. Điều này không chỉ sử sách Việt Nam đã ghi lại, mà nhiều học giả quốc tế cũng đã thừa nhận (nhận định này, cũng có thể tìm thấy trong [1, tr.145-146]). Chỉ có điều, không phải lúc nào người tài cũng được trọng dụng đúng với tầm vóc và tri thức của họ. Nhìn chung có hai trường hợp người tài được sử dụng rất hữu hiệu ở Việt Nam. Đó là khi đất nước lâm nguy, hoặc khi đất nước có người lãnh đạo có tầm chiến lược, có tài quản lý, trị vì đất nước, biết sử dụng những người tài giỏi hơn mình. Và khi đó, những người tài Việt Nam đã luôn hết mình vì sự nghiệp chung của đất nước, đem lao động sáng tạo của mình góp phần quyết định vào thắng lợi chung của cả dân tộc Việt Nam.

3. Lao động sáng tạo của những người tài là động lực cho phát triển

Lao động sáng tạo của những người tài là lao động sáng tạo quản lý xã hội, quản lý doanh nghiệp, lao động sáng tạo trong các lĩnh vực văn hoá nghệ thuật, nghiên cứu khoa học và công nghệ của những người có tài năng. Đó là lao động trí óc, mang tính sáng tạo của tầng lớp trí thức. Đây chính là tài nguyên đặc biệt của mỗi quốc gia. Tính đặc biệt của tài nguyên chất xám được thể hiện ở chỗ nếu biết khai thác thì hiệu quả kinh tế - xã hội sẽ vô cùng to lớn, song nếu không biết cách phát huy, thì tài nguyên này sẽ bỏ đi chỗ khác, hoặc tự hao mòn dần, và thậm chí bị mất đi theo thời gian.

* TS.: Viện Chiến lược và Chính sách Khoa học và Công nghệ.

Vai trò to lớn của trí thức nói chung, và vai trò của những người trí thức có tài nói riêng đối với sự phát triển đã quá rõ ràng. Các nhà lãnh đạo của bất kỳ quốc gia nào cũng đều nhận thức sâu sắc về điều này. Song từ nhận thức đúng đắn dẫn đến thực thi chính sách thì không phải nhà lãnh đạo nào cũng làm được. Những quốc gia có các nhà lãnh đạo sáng suốt, dù trong điều kiện tài chính hạn hẹp, đều thể hiện sự nhận thức về vai trò của những người tài bằng các chính sách cụ thể, các chính sách đó được thể chế hoá, tài chính hoá rất mực nhất quán. Trong lịch sử đã có không ít dẫn chứng, như Pierre Đại đế, Nhật hoàng Minh trị, V.I. Lênin, Hồ Chí Minh..., là những nhà lãnh đạo quốc gia có tầm chiến lược, biết sử dụng người giỏi hơn mình, những nhân tài của đất nước, biết đầu tư đủ và tạo những điều kiện thích đáng cho môi trường lao động sáng tạo của những người tài. Bởi vì họ biết rằng, sử dụng người tài chính là yếu tố quyết định để quốc gia tồn tại, phát triển và vững mạnh.

4. Vấn đề xác định Người tài

Về khái niệm người tài, ở đây chúng tôi không đi sâu, thay vào đó chúng tôi muốn làm rõ vấn đề: Làm sao xác định được người tài? Đây là câu hỏi thật không dễ trả lời, song cũng không đến nỗi không trả lời được. Nếu có ai đó nói rằng không thể phân biệt được người tài và người cơ hội, thì đó là câu trả lời mang tính nguy hiểm.

Trong thế giới vật chất, để lựa chọn những phần tử tốt hơn trong một quần thể vật chất nào đó, người ta thường phải dùng tới hai biện pháp chính: một là kinh nghiệm, hai là công cụ để nhận biết (thí dụ: dụng cụ đo lường, dụng cụ phân tích...) hoặc nhiều khi phối hợp cả hai biện pháp. Tuy nhiên, dù cho là biện pháp nào, thì người ta vẫn phải tuân thủ theo một hoặc vài tiêu chí nào đó (thí dụ, độ cứng, độ tinh khiết, độ bóng, độ bền vững, độ cân đối,...) và dù sao cũng không tránh khỏi những sai sót. Nhưng về cơ bản, nếu tiêu chí đúng đắn và các biện pháp là chuẩn (là khách quan) thì sự lựa chọn sẽ đạt yêu cầu.

Đối với việc xác định người tài cũng như vậy. Chúng ta có thể điểm qua một vài tiêu chí để lựa chọn “người tài” như sau: Trung thành với vua; Nghe lời các quan trên; Người có dòng giống với vua; Trung với nước, hiếu với dân; Có đức, có tài; Hoàn thành vô điều kiện những nhiệm vụ trên giao; Hoàn thành sáng tạo những nhiệm vụ trên giao; Người không mắc sai lầm bao giờ; Người được lòng mọi người; Người có tài tổ chức và quản lý; Người có học vấn cao; Người có tầm nhìn chiến lược trong những lĩnh vực có hiểu biết; Người có nhiều phát minh, nhiều sản phẩm sáng tạo; Người mang lại nhiều đổi mới trong tư duy; Người có khả năng xoay chuyển lòng dân; Người luôn tạo ra hiệu quả kinh tế lớn cho xã hội; Người có công với cách mạng; v.v.. Có một điều rõ ràng là các tiêu chí trên là rất khác nhau: cụ thể có, trừu tượng có, rõ ràng có, tù mù có, định lượng có, thiên cận có, đúng đắn có và thậm chí vô lý cũng có.

Tại sao lại tồn tại những khác biệt lớn như vậy? Câu trả lời: là vì trình độ học vấn, tài năng và cái đức của các nhà lãnh đạo là rất khác nhau, nên nhận thức và cách sử dụng của họ đối với “người tài” rất khác nhau.

Giả sử, chúng ta đã hình thành được một số tiêu chí rất đúng đắn để lựa chọn người tài, thì vẫn còn hai vấn đề nữa dứt khoát phải xét tới: đó là một trường tích cực (môi trường lành mạnh) để thi thố tài năng và uy tín của người cầm cân nảy mực trong việc lựa chọn tài năng.

Như vậy, một đất nước có môi trường tích cực để mọi người đều có thể thể hiện tài

năng của mình và cũng cần có các nhà lãnh đạo có uy tín thực hiện việc đánh giá tài năng một cách công bằng, khách quan, đặt quyền lợi của dân tộc lên trên hết thảy. Ta hãy làm rõ hai yếu tố này.

5. Môi trường tích cực cho phát triển

Một môi trường có thực sự tạo điều kiện cho phát triển hay kìm hãm sự phát triển, điều đó phụ thuộc cơ bản vào nhận thức và tài năng của chính các nhà lãnh đạo quốc gia. Có nhận thức đúng, điều đó hoàn toàn không có nghĩa là sẽ có một môi trường phát triển. Tri thức, tài năng, tâm đức và cả lòng quả cảm của các nhà lãnh đạo quốc gia là nhân tố quyết định để có thể có môi trường thực sự cho phát triển. Có thể nói, thông qua môi trường cho phát triển, qua thái độ đối với lao động có tri thức của bất kỳ quốc gia nào, người ta có thể có những kết luận khá chính xác về khả năng và tầm nhìn chiến lược của các nhà lãnh đạo.

Một xã hội trong đó hệ thống giá trị vật chất và tinh thần về cơ bản được môi trường phát triển đặt đúng chỗ, được đánh giá chuẩn xác và khách quan, có mọi điều kiện cho lao động và tư duy sáng tạo, luôn có sự cạnh tranh lành mạnh, đó là một xã hội có môi trường phát triển tích cực và lành mạnh. Ngược lại, thì đó là một môi trường không chuẩn, có vấn đề phải xét lại ngay, nếu muốn tránh tai họa là kìm hãm sự phát triển, dẫn tới khủng hoảng, hỗn loạn và an ninh quốc gia tất yếu bị đe dọa.

Một xã hội, trong đó lao động trí óc về cơ bản bị đánh đồng hoặc không khác là bao so với những dạng lao động đơn giản; lực lượng khoa học và công nghệ về cơ bản đứng ngoài những quyết định quan trọng của quốc gia, đó là xã hội chưa có môi trường tích cực cho phát triển. Một môi trường, trong đó các doanh nghiệp, về cơ bản, chỉ lo chạy “cửa sau” để có độc quyền, chỉ lo “chộp giật”, yếu tố cạnh tranh là không đáng kể, thì đó là môi trường thiếu lành mạnh. Một môi trường, mà hiện tượng phổ biến là người tài không được trọng dụng, mà lại trọng dụng những người kém tài hơn nhưng được lòng cấp trên, đó là môi trường kìm hãm sự phát triển...(về môi trường tích cực cho phát triển, có thể xem thêm trong [5]).

6. Uy tín và năng lực của người được quyền đánh giá trực tiếp

Chủ tiệm vàng thực hiện việc xem tuổi vàng thường xuyên đưa ra những đánh giá sai lệch thì uy tín sẽ không có, sẽ không thể có những hợp tác về sau này. Một thầy giáo cho điểm thiên vị, thì những học sinh giỏi sẽ coi thường và chắc chắn sẽ không xin vào học lớp đó. Một chủ doanh nghiệp không biết đánh giá và trân trọng người tài, thì kể cả những người tài khác (nếu họ biết) cũng sẽ không làm thuê cho ông chủ đó. Một người lãnh đạo ở bất kỳ cương vị nào mà không biết trọng dụng người tài, người tài khó có thể hết lòng cống hiến... Nhưng, người đánh giá cuối cùng lại thuộc về nhân dân, thuộc về xã hội và thuộc về lịch sử.

7. Kết luận

Như vậy, về cơ bản, khi yếu tố cạnh tranh ở mọi vị trí không được phát triển lành mạnh (tức là cái tốt, cái sáng tạo không được đánh giá một cách khách quan vì quyền lợi chung của dân tộc) thì một chính sách sử dụng người tài sẽ chỉ mang lại hiệu quả không đáng kể, chủ yếu cũng là mang tính hình thức nhiều hơn thực chất.

Việc sử dụng người tài trong thời đại ngày nay tưởng chừng là công việc đương nhiên, song không đơn giản chút nào. Chỉ có hai vấn đề mấu chốt: thứ nhất là tạo môi trường tích cực cho cạnh tranh lành mạnh, cho lao động sáng tạo, cho mọi tài năng được

phát hiện và phát triển; thứ hai là có đủ năng lực để đánh giá và trọng dụng người tài. Hai vấn đề trên chỉ có thể được giải quyết bởi tri thức, tài năng và đạo đức của các nhà lãnh đạo.

Biết tạo môi trường tích cực cho phát triển và biết đánh giá người tài giỏi hơn mình, đó là cái Tài của nhà lãnh đạo; biết đặt quyền lợi của dân tộc lên trên hết thảy để sử dụng người tài hơn mình, đó là cái Đức của nhà lãnh đạo.

Chính cái Tài đó và cái Đức đó đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh gương mẫu thực hiện trong suốt cuộc đời làm cách mạng của mình.

Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Văn Thanh. *Hiển tài và Kiến quốc*. Nxb. Thanh Niên, Hà Nội, 2005.
2. Nguyễn Đắc Hưng, Phan Xuân Dũng. *Nhân tài trong Chiến lược phát triển Quốc gia*.- Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004.
3. Mai Hà và cs. *Bàn về chiến lược phát triển khoa học và công nghệ Việt Nam đến năm 2000*.- Nxb. Sự thật, Hà Nội, 1991.
4. Phan Hữu Dật (Chủ biên). *Phương sách dùng người của ông cha ta trong lịch sử*.- Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1994.
5. Mai Hà (Chủ biên) và cs. *Phác thảo Chiến lược phát triển khoa học và công nghệ Việt Nam đến năm 2010*.- Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2003.