

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ CHỦ TRƯỞNG, CHÍNH SÁCH VÀ KINH NGHIỆM TRONG ĐÀO TẠO, THU HÚT, SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA TRUNG QUỐC

GS, TS NGUYỄN VĂN KHÁNH*
TS LẠI QUỐC KHÁNH**

“Nhân tài cường quốc” được coi là một trong những chiến lược quan trọng nhất của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách, mở cửa và hiện đại hoá. Ở tầm vĩ mô, những quan điểm, đường lối, chính sách về nhân tài đã được Đảng và Nhà nước Trung Quốc nhận thức và chỉ đạo thực hiện nhất quán trong suốt mấy chục năm qua. Ở tầm vi mô, quá trình phát hiện, đào tạo - bồi dưỡng và sử dụng nhân tài đã được xã hội hóa và thực hiện rộng rãi từ trung ương đến cơ sở, nhất là trong các trường đại học, các cơ sở nghiên cứu khoa học, các trung tâm kinh tế và văn hoá của đất nước. Việc nghiên cứu đường lối, chính sách và kinh nghiệm của Trung Quốc trong vấn đề khai thác và phát huy nguồn nhân lực trình độ cao, đặc biệt là nguồn lực nhân tài có ý nghĩa rất quan trọng đối với Việt Nam, một quốc gia có nhiều điểm tương đồng về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và cũng đang trên con đường phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

1. Chiến lược nhân tài của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách, mở cửa

Đặng Tiểu Bình được coi là tổng công trình sư của sự nghiệp cải cách, mở cửa của Trung Quốc. Về vấn đề nhân tài, ông đã nêu lên nhiều quan điểm quan trọng, đóng vai trò nền móng tư tưởng cho chiến lược nhân tài của Trung Quốc. Có thể nêu lên một số quan điểm cơ bản về vấn đề này như sau:

*, ** Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Thứ nhất, khẳng định rằng, “bốn hiện đại hóa” là điều kiện đặc biệt quan trọng để xây dựng và bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa. Trong bốn hiện đại hóa thì hiện đại hóa khoa học - kỹ thuật là then chốt: “không có một nền khoa học - kỹ thuật hiện đại thì không thể xây dựng một nền nông nghiệp, công nghiệp và quốc phòng hiện đại. Không có sự phát triển một nền khoa học kỹ thuật tốc độ cao thì cũng không thể phát triển nền kinh tế quốc dân với tốc độ cao”¹.

Thứ hai, tiền đề tư tưởng của “bốn hiện đại hóa”, theo quan điểm của Đặng Tiểu Bình,

trước hết là quan điểm của chủ nghĩa Mác cho rằng: khoa học - kỹ thuật là một lực lượng sản xuất quan trọng, là “sức sản xuất thứ nhất”. Phá hoại hay cản trở sự phát triển của khoa học - kỹ thuật chính là phá hoại hay cản trở sự phát triển của chủ nghĩa xã hội. Phát triển khoa học - kỹ thuật là điều kiện tiên quyết để chủ nghĩa xã hội có thể tạo nên một năng suất lao động cao hơn chủ nghĩa tư bản.

Thứ ba, tiền đề tư tưởng thứ hai của “bốn hiện đại hóa” là sự thừa nhận vai trò quan trọng của những người làm công tác khoa học - kỹ thuật, của lao động trí óc. Người lao động trí óc cũng là một bộ phận của giai cấp công nhân. Sự khác nhau giữa lao động trí óc và lao động chân tay chỉ là sự khác nhau về phân công lao động xã hội, “bất kể người làm lao động chân tay hay người lao động trí óc đều là lao động của xã hội xã hội chủ nghĩa”². Đặng Tiểu Bình từng nói: “Cải cách thể chế kinh tế, điều mà tôi quan tâm nhất là nhân tài. Cải cách thể chế khoa học, điều mà tôi quan tâm nhất vẫn là nhân tài”³, “Nhân tài thực sự quý giá”⁴.

Thứ tư, để phát huy vai trò của hai tiền đề nói trên, đẩy mạnh “bốn hiện đại hóa” nhằm phát triển đất nước, cần phát triển mạnh mẽ công tác nghiên cứu khoa học và giáo dục, đào tạo. “Chúng ta không thể không phát triển mạnh mẽ sự nghiệp nghiên cứu khoa học và sự nghiệp giáo dục khoa học, phát huy mạnh mẽ tính tích cực của người làm công tác khoa học - kỹ thuật và giáo dục”⁵. Để thực hiện được nhiệm vụ trên, cần phải dựa vào sự cố gắng của bản thân, phải phát triển sự sáng tạo của bản thân, phải kiên trì phương châm độc lập tự chủ, tự lực cánh sinh; đồng thời cũng cần

phải “học tập chỗ mạnh của người ta”, tích cực triển khai các hoạt động giao lưu học thuật quốc tế, tăng cường quan hệ hữu nghị, hợp tác với giới khoa học của các nước trên thế giới.

Thứ năm, cần phải xây dựng một đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật hùng mạnh, vừa hồng vừa chuyên: “Chúng ta tiến quân về mặt nền khoa học - kỹ thuật hiện đại thì phải có một đội quân khoa học - kỹ thuật hùng mạnh, vừa hồng vừa chuyên của giai cấp công nhân, phải có một loạt các nhà khoa học, các chuyên gia kỹ thuật công trình số một của thế giới”⁶. Đây là nhiệm vụ nặng nề đặt ra trước Đảng, Nhà nước và nhân dân Trung Quốc. Chính sách phát huy nguồn lực cán bộ khoa học - kỹ thuật không chỉ nhằm vào đội ngũ hiện có, mà quan trọng hơn, là “phải đào tạo những nhân tài mới về khoa học - kỹ thuật”. Để có được đội ngũ đông đảo nhân tài mới về khoa học - kỹ thuật, cần chú ý đến thế hệ trẻ, đến lực lượng thanh thiếu niên ưu tú có chí hướng và tài hoa. Đây là nguồn tuyển chọn, đào tạo và bổ sung vào nguồn lực nhân tài. Cần đẩy mạnh cải cách và phát triển giáo dục. “Giáo dục phải hướng tới hiện đại hóa, hướng ra thế giới, hướng đến tương lai”. Cần chú trọng đến nhân tố quan trọng nhất của giáo dục là đội ngũ nhà giáo. “Sự lao động sáng tạo của họ phải được sự tôn trọng của Đảng và nhân dân, phải thực sự đảm bảo thời gian hoạt động giảng dạy của giáo viên, phải quan tâm đến đời sống chính trị, điều kiện công tác và học tập nghiệp vụ của họ, đối với những giáo viên có những cống hiến xuất sắc trong công tác giảng dạy thì phải được biểu dương và khen thưởng”⁷.

Thứ sáu, cần đặc biệt nhấn mạnh đến công tác phát hiện, tuyển chọn và đào tạo “nhân tài kiệt xuất”. Sự nghiệp cách mạng cần tới những nhà cách mạng kiệt xuất, sự nghiệp khoa học cũng cần tới những nhà khoa học kiệt xuất. Những nhân tài kiệt xuất của giai cấp công nhân đến từ nhân dân và vì nhân dân phục vụ. Trên cơ sở quần chúng rộng rãi mới không ngừng nảy nở ra những nhân tài kiệt xuất. Và cũng chỉ khi nào có được hàng loạt những nhân tài kiệt xuất mới có thể thúc đẩy việc nâng cao trình độ văn hóa, khoa học của toàn dân tộc Trung Hoa.

Thứ bảy, không chỉ cần nhận thức đúng về tầm quan trọng của nhân tài, của việc đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, mà còn cần chú trọng công tác sử dụng nhân tài. Đất nước không phải không có nhân tài, vấn đề là có thể tổ chức và sử dụng đội ngũ này thật tốt hay không, có động viên được tinh tích cực, phát huy được sở trường chuyên môn của họ hay không. Phải chấm dứt tình trạng lãng phí nhân tài do sử dụng không đúng người, đúng việc, đúng chỗ. Mạnh dạn sử dụng nhân tài thì nhân tài sẽ ngày càng nhiều thêm. Đối với những người thật sự có bản lĩnh, phải mạnh dạn đề bạt, phá khung cấp bậc và nâng lương. Chiêu mộ người tài cũng là một biện pháp. Phải mở ra lối thoát để những người có tài năng trưởng thành thật nhanh chóng, không được kìm hãm nhân tài. Nhân tài luôn luôn xuất hiện thì sự nghiệp của chúng ta mới có hy vọng⁸. Cần phải mạnh dạn sử dụng người tài; một người tài có thể gánh vác được những việc lớn, không có người tài thì không thể làm được gì cả; và Trung ương cần tổng kết việc dùng

người, tôn trọng nhân tài, mở rộng con đường tiến nạp nhân tài.

Thứ tám, không chỉ cần đào tạo, sử dụng nhân tài trong nước, mà còn cần thu hút nhân tài của nước ngoài; đây cũng là một vấn đề chiến lược; “phải lợi dụng trí lực nước ngoài, mời một số người nước ngoài đến tham gia xây dựng trọng điểm và xây dựng các mặt của chúng ta”⁹.

Thứ chín, để thu hút, sử dụng, phát huy được nhân tài, cần có nhiều biện pháp, trong đó nhấn mạnh mấy biện pháp sau đây. *Một là*, với quan điểm chiến lược phải để một số nơi giàu có trước, một số người trong nhân dân giàu có trước để tiến tới “cùng nhau giàu có”, “bình quân chủ nghĩa là không được”¹⁰, cần phải chú trọng chế độ đãi ngộ đối với nhân tài. Những người có tài năng, có nhiều đóng góp phải có thu nhập cao và được khen thưởng. Đây chính là thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động - theo số lượng và chất lượng lao động - trong chủ nghĩa xã hội. Tất nhiên, cũng theo nguyên tắc này, những người không có năng lực thực sự thì cần phải loại ra. *Hai là*, cần phải thực sự tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài. “Toàn Đảng và toàn xã hội đều phải thực sự tôn trọng trí thức, thực sự phát huy tác dụng của trí thức”¹¹; “cần chú ý giải quyết tốt vấn đề đãi ngộ đối với số ít trí thức cao cấp, phát huy tinh tích cực của họ, tôn trọng họ thì sẽ có nhiều người có cống hiến lớn hơn”¹². *Ba là*, “phải tạo môi trường tốt cho nhân tài được thi thố tài năng. Cải cách chính là phải tạo môi trường như vậy”¹³.

Thứ mười, cần phải tăng cường sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản đối với sự nghiệp nghiên cứu khoa học, giáo dục, đào tạo và sử dụng nhân tài, tuy nhiên, cũng cần tránh tình trạng

“mọi việc đều do Đảng ủy nắm lấy, đều do Đảng ủy giải quyết”. Đảng lãnh đạo nhằm đảm bảo việc quán triệt đầy đủ đường lối, phương châm và chính sách của Đảng; đảm bảo công tác kế hoạch và cán bộ; đảm bảo công tác “hậu cần”; ngoài ra, nhiệm vụ chuyên môn phải tạo điều kiện cho cán bộ chuyên môn thực hiện. Đảng Tiểu Bình nhấn mạnh, đảm bảo công tác chính trị trong nghiên cứu khoa học, song cần phải thay đổi lối tư duy chính trị hóa khoa học, cần phải xác định rằng: “những yêu cầu sáng tạo và kiến nghị có lợi cho sự phát triển sự nghiệp khoa học của chủ nghĩa xã hội thì đều phải ủng hộ”¹⁴.

Lý luận Đặng Tiểu Bình là một bộ phận cấu thành nền tảng tư tưởng, đường lối của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong thời kỳ cải cách, mở cửa. Những quan điểm của ông về khoa học - kỹ thuật, về nhân tài cũng là cơ sở cho chính sách nhân tài của Trung Quốc hiện nay.

2. Một số nội dung trong chính sách nhân tài của Trung Quốc hiện nay

Trong hai thập kỷ trở lại đây, đặc biệt là trong những năm đầu thế kỷ XXI, Đảng và Nhà nước Trung Quốc đã ban hành nhiều chính sách nhằm đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài.

Ở cấp vĩ mô, trong những năm đầu thế kỷ XXI, có hai văn kiện quan trọng đã được ban hành là:

1. *Đề cương quy hoạch kiến thiết đội ngũ nhân tài toàn quốc từ năm 2002 đến năm 2005* (Văn phòng Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc, Văn phòng Quốc vụ Viện Trung Quốc, 5/7/2002)¹⁵.

2. *Quyết định của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc và Quốc vụ*

*Viện Trung Quốc về tăng cường thêm một bước công tác nhân tài (26/12/2003)*¹⁶.

Đề cương đã đánh giá những thành tích của công tác xây dựng đội ngũ nhân tài ở Trung Quốc những năm qua và tình hình đang đặt ra trước mắt. Từ đó, xác định nhân tài là then chốt. Cần phải nỗ lực khai thác nguồn lực nhân tài, tăng cường xây dựng đội ngũ nhân tài, nắm chặt, nắm chắc nhiệm vụ chiến lược quan trọng “nhân tài cường quốc”. *Đề cương* đã nêu lên 5 phương châm cơ bản trong xây dựng đội ngũ nhân tài gồm:

- Kiên trì lấy xây dựng năng lực của nguồn lực nhân tài làm chủ đề;

- Kiên trì lấy điều chỉnh và ưu hóa kết cấu nhân tài làm đường lối chủ yếu;

- Kiên trì lấy bồi dưỡng và tuyển chọn cán bộ lãnh đạo Đảng - chính quyền, doanh nhân và nhà khoa học đầu ngành làm trọng điểm;

- Kiên trì lấy cải cách, đổi mới làm động lực;

- Kiên trì lấy phát triển kinh tế và phát triển xã hội làm điểm xuất phát căn bản để ủng hộ nhân tài.

Đề cương xác định mục tiêu của công tác xây dựng đội ngũ nhân tài là tổng số nhân tài tăng lên tương đối lớn, kết cấu nhân tài thích ứng về cơ bản với kết cấu kinh tế, tổ chức chính thể của đội ngũ nhân tài được nâng lên rõ rệt, công cuộc cải cách chế độ nhân sự cán bộ và thể chế quản lý nhân tài có được những bước tiến triển mới, từng bước xây dựng cơ chế hữu hiệu, thuận lợi cho việc nhân tài ưu tú xuất đầu lộ diện, mọi người phát huy hết tài năng sẵn có, hệ thống thị trường nhân tài và pháp luật về quản lý nhân tài ngày càng hoàn thiện, môi trường cho sự phát triển của nhân

tài được ưu hóa thêm. *Đề cương* đã tập trung vào ba vấn đề lớn là:

- Xây dựng đội ngũ nhân tài Đảng, chính quyền, trong đó khẳng định trọng điểm là xây dựng đội ngũ nhân tài lãnh đạo Đảng, chính quyền và sự cần thiết phải tập trung nỗ lực xây dựng đội ngũ nhân tài Đảng, chính quyền có tố chất cao;

- Xây dựng đội ngũ nhân tài quản lý kinh doanh xí nghiệp, trong đó trọng điểm là bồi dưỡng, đào tạo doanh nhân ưu tú, nỗ lực xây dựng đội ngũ nhân tài quản lý kinh doanh xí nghiệp chuyên nghiệp hóa, có tố chất cao, hình thành cơ chế mới có lợi cho sự phát triển của đội ngũ nhân tài kinh doanh xí nghiệp;

- Xây dựng đội ngũ nhân tài kỹ thuật chuyên ngành, trong đó trọng điểm là bồi dưỡng, đào tạo chuyên gia đầu ngành ưu tú, nỗ lực xây dựng đội ngũ nhân tài kỹ thuật chuyên ngành có tố chất cao, xã hội hóa.

Đề cương cũng đã nêu quan điểm chỉ đạo về vấn đề ổn định, khai thác đội ngũ nhân tài hiện có, cũng như tích cực tiến cử, thu nhận nhân tài mới. *Đề cương* đã nêu lên một loạt biện pháp, chính sách thiết thực nhằm khuyến khích những người được đào tạo ở nước ngoài về nước làm việc hoặc phục vụ đất nước theo những hình thức khác, đặc biệt là nhằm thu hút và thuê mời những nhân tài cao cấp ở nước ngoài. Cùng với việc nhấn mạnh một số nhiệm vụ liên quan đến việc giáo dục, đào tạo nhân tài như xây dựng chế độ giáo dục suốt đời, chú trọng bồi dưỡng năng lực sáng tạo trong giáo dục, v.v., *Đề cương* còn chỉ ra những chính sách nhằm khuyến khích nhân tài như hoàn thiện chế độ phân phối thu nhập, chế độ

khen thưởng, phúc lợi. *Đề cương* cũng chú trọng đến chính sách luân chuyển cán bộ, trong đó có vấn đề điều chỉnh và ưu hóa kết cấu nhân tài, xây dựng và hoàn thiện hệ thống thị trường nhân tài, xây dựng và hoàn thiện các chế độ có liên quan nhằm thúc đẩy luân chuyển nhân tài. Cuối cùng, *Đề cương* nhấn mạnh đến tầm quan trọng của việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đối với chiến lược nhân tài.

Đề cương vừa xác lập những quan điểm chỉ đạo cơ bản, vừa vạch ra một hệ thống chính sách cụ thể nhằm đẩy mạnh chiến lược nhân tài cường quốc ở Trung Quốc.

Được ban hành không lâu sau *Đề cương*, song *Quyết định* đã nâng tầm những quan điểm, giải pháp, chính sách về nhân tài đã nêu trong *Đề cương*. *Quyết định* xác định việc thực thi chiến lược “nhân tài cường quốc” là một nhiệm vụ trọng đại và cấp bách. Trong sự nghiệp xây dựng xã hội mới phải coi nhân tài là “gốc”, là “vốn”. Phải đưa công tác nhân tài vào quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế và xã hội của quốc gia, nỗ lực khai thác nguồn lực nhân tài, đi con đường nhân tài cường quốc. *Quyết định* xác định rõ mục tiêu của việc thực hiện chiến lược nhân tài chính là nhằm biến Trung Quốc từ một nước lớn về nhân khẩu thành một cường quốc về nguồn lực nhân tài, nâng cao sức cạnh tranh của trung ương và sức mạnh tổng hợp của đất nước, hoàn thành nhiệm vụ lịch sử xây dựng toàn diện xã hội mới, thực hiện sự nghiệp phục hưng vĩ đại của dân tộc Trung Hoa. *Quyết định* nêu lên phương châm “tôn trọng lao động, tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài,

tôn trọng sáng tạo”, lấy mục tiêu phát triển làm xuất phát điểm căn bản của công tác nhân tài. *Quyết định* đã xác lập quan điểm khoa học về nhân tài: “Chỉ cần có tri thức và kỹ năng nhất định, có thể tiến hành lao động sáng tạo, có những đóng góp tích cực nhằm đẩy mạnh xây dựng văn minh vật chất, văn minh chính trị, văn minh tinh thần xã hội chủ nghĩa trong sự nghiệp vĩ đại xây dựng chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc, thì đều là nhân tài mà Đảng và Nhà nước cần. Phải kiên trì nguyên tắc tài đức vẹn toàn, lấy phẩm chất đạo đức, năng lực và công trạng làm tiêu chuẩn chủ yếu để đánh giá nhân tài, không *duy học vấn*, không *duy chức danh*, không *duy lý lịch*, không *duy thân phận*, không dựa riêng vào một tiêu chuẩn để tuyển dụng nhân tài. Cô vũ mọi người đều có cống hiến, mọi người đều có thể thành tài”. *Quyết định* chỉ rõ phải coi xây dựng năng lực là chủ đề để phát triển nguồn lực nhân tài; phải nắm chắc và xây dựng đồng thời cả ba loại hình nhân tài là nhân tài Đảng - chính quyền, nhân tài quản lý kinh doanh xí nghiệp và nhân tài kỹ thuật chuyên ngành, trong đó chú trọng bồi dưỡng, xây dựng số lượng lớn *nhân tài cấp cao* và *kỹ năng cao* thích ứng với sự nghiệp cải cách mở cửa và xây dựng hiện đại hóa xã hội chủ nghĩa, từ đó kéo theo việc xây dựng toàn bộ đội ngũ nhân tài. *Quyết định* cũng nêu lên những quan điểm chỉ đạo về việc điều chỉnh kết cấu nhân tài trong đó yêu cầu phải trừ tính đầy đủ sự phát triển của thành thị và nông thôn, sự phát triển của khu vực, sự phát triển của kinh tế - xã hội, sự phát triển hài hòa của con người và tự nhiên, yêu cầu phát triển

trong nước và mở cửa đối ngoại. *Quyết định* cũng xác định phải đổi mới cơ chế thực thi công tác nhân tài, tối ưu hoá môi trường hoạt động của nhân tài, cụ thể là: “Sức sống của nhân tài được quyết định ở cơ chế và môi trường. Tuân thủ quy luật phát triển nguồn lực nhân tài, kiên trì xu hướng cải cách thị trường phân bổ nguồn lực nhân tài, tăng cường và cải thiện điều tiết vĩ mô, xây dựng cơ chế công tác nhân tài tràn đầy cơ hội và sức sống. Đốc sức xây dựng bầu không khí tốt đẹp có lợi cho sự xuất hiện mạnh mẽ số lượng lớn và sự trưởng thành lành mạnh nhân tài ưu tú, hình thành môi trường xã hội cổ vũ nhân tài tạo dựng sự nghiệp, ủng hộ nhân tài làm nên sự nghiệp, giúp đỡ nhân tài thành công trong sự nghiệp”. Trong *Quyết định*, các quan điểm chung nói trên đã được cụ thể hóa thành những định hướng chính sách rất cụ thể.

Cùng với các văn kiện quan trọng khác của Đảng và Nhà nước Trung Quốc, *Đề cương* và *Quyết định* là những định hướng vĩ mô mà trên đó các cấp chính quyền ở Trung Quốc đã xây dựng nên những chính sách cụ thể về đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài, trong đó nổi bật là chính sách về thu hút nhân tài. Nhìn một cách tổng quát, chính sách thu hút nhân tài ở Trung Quốc tập trung vào mấy nội dung sau:

Thứ nhất, thu hút nhân tài dựa trên chính sách nâng cao mức độ đãi ngộ về đời sống vật chất. Đây được coi là biện pháp chủ yếu trong thu hút nhân tài, cả nhân tài trong nước và nhân tài quốc tế. Chẳng hạn, chính quyền tỉnh Hà Nam đưa ra chính sách: Lương một năm của Viện sĩ lương viện công tác ở Hà Nam không thấp hơn 12 vạn nhân dân tệ; nhân

viên, giáo sư hướng dẫn nghiên cứu sinh được xếp vào cấp 1, cấp 2 trong “Công trình trăm, nghìn, vạn nhân tài” của Nhà nước, được cơ quan hữu quan phê chuẩn thì tiền trợ cấp chức danh mỗi năm có thể từ 5 đến 8 vạn nhân dân tệ; các tiến sĩ tham gia công tác dạy học, nghiên cứu ở các đơn vị sự nghiệp, căn cứ vào năng lực, cương vị và thành tích, có thể được trợ cấp từ 3 đến 6 vạn nhân dân tệ một năm; đối với các giáo sư mời đặc biệt thì trợ cấp theo cương vị là 12 vạn nhân dân tệ một năm, ngoài ra còn được hưởng các đãi ngộ khác về bảo hiểm, phúc lợi. Các chuyên gia nước ngoài đến Hà Nam làm việc thì thù lao theo thỏa thuận với đơn vị sử dụng, nhưng trung bình mỗi năm không thấp hơn 10 vạn nhân dân tệ¹⁷; v.v.. Ở tỉnh An Huy, trợ cấp thêm của viện sĩ tính trung bình không dưới 20 vạn nhân dân tệ một năm, của giáo sư hướng dẫn nghiên cứu sinh tính trung bình không dưới 10 vạn nhân dân tệ một năm¹⁸, v.v..

Thứ hai, tạo dựng môi trường học thuật, môi trường công tác tốt. Chính quyền các cấp ở Trung Quốc xác định, đối với nhân tài khoa học kỹ thuật, đặc biệt là nhân tài cao cấp thì việc có hay không môi trường làm việc tốt là một tiêu chuẩn quan trọng để lựa chọn nơi sống, nơi công tác. Chính vì vậy, chính sách thu hút nhân tài cũng được tập trung vào việc thỏa mãn điều kiện cụ thể như:

- Cung cấp quỹ nghiên cứu khoa học dưới các hình thức: “Quỹ khởi động nghiên cứu khoa học”, “Quỹ hỗ trợ nghiên cứu khoa học”, “Quỹ hoàn chỉnh nghiên cứu khoa học”, v.v.. Chẳng hạn, *Thông tri* của Bộ Nhân sự Trung Quốc quy

định: “Hỗ trợ kinh phí trọng điểm cho 100 nhân viên ưu tú du học nước ngoài về nước triển khai hoạt động nghiên cứu, mức kinh phí hỗ trợ mỗi người khoảng 10 vạn nhân dân tệ”¹⁹;

- Mở rộng mức độ ưu đãi thuế và khen thưởng thành quả nghiên cứu khoa học. Chẳng hạn, từ năm 1992, ở Chu Hải bắt đầu thực hiện chế độ khen thưởng theo hình thức cấp nhà, cấp xe và những khoản tiền lớn cho những người làm khoa học - kỹ thuật có đóng góp nổi bật cho sự nghiệp xây dựng đặc khu ở địa phương. Ở Phúc Kiến, chính quyền địa phương có thể miễn thuế thu nhập cá nhân cho những người làm công tác thiết kế phần mềm có phần mềm được cấp bản quyền sáng chế, ngoài ra còn cho phép các xí nghiệp tùy theo tình hình thực tế có thể trích đến 10% lợi nhuận sau thuế làm tiền thưởng, v.v.;

- Xây dựng chế độ chức danh mới, đây cũng là một biện pháp quan trọng để thu hút nhân tài. Chính quyền thành phố Thượng Hải quy định: Đối với những nhân viên quản lý hoặc nhân viên kỹ thuật chuyên ngành có những thành tích nổi bật trong các xí nghiệp khoa học kỹ thuật có thể được phá cách trao những chức vụ trung, cao cấp, không hạn chế về học vấn, thời gian nhậm chức.

Khuyến khích kiêm chức. Chẳng hạn chính quyền thành phố Bắc Kinh đưa ra chính sách: Khuyến khích các giáo sư, nhà nghiên cứu của các viện, trường, cơ quan nghiên cứu thông qua các hình thức chuyên trách hoặc kiêm chức để lập ra hoặc tham gia các xí nghiệp kỹ thuật cao, tiến hành nghiên cứu và khai thác các kỹ thuật mới hoặc sản phẩm kỹ thuật mới, trong thời kỳ nhậm chức ở xí

nghiệp, tư cách giáo sư, nhà nghiên cứu được giữ nguyên; khuyến khích các viện, trường, cơ quan nghiên cứu mời các nhà quản lý hoặc nhân viên kỹ thuật cao cấp của các xí nghiệp kiêm chức giáo sư, nhà nghiên cứu.

Thứ ba, nâng cao địa vị chính trị cho các nhân tài. Do ảnh hưởng của truyền thống “quan bản vị” nên ở Trung Quốc, việc giao đảm nhiệm chức vụ hoặc có sự đãi ngộ cao về chính trị vẫn là một biện pháp quan trọng để thu hút nhân tài. Trong bản *Đề cương* đã nói ở trên có quy định phải “theo nguyên tắc tín nhiệm đầy đủ, mạnh tay sử dụng, nắm chắc, nghiên cứu, chế định các biện pháp cụ thể nhằm tuyển chọn những nhân viên du học ưu tú trở về nước đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo, những trường hợp đặc biệt ưu tú có thể phá cách cất nhắc. Tuyển chọn những nhân viên du học trở về nước có đạo đức, tài năng, có tiềm lực phát triển đưa vào diện quy hoạch, tiến hành bồi dưỡng trọng điểm”.

Ngoài các chính sách tiêu biểu nói trên, nhiều cấp chính quyền còn áp dụng các chính sách khác như quan tâm đến gia đình, vấn đề giới, vấn đề đăng ký hộ khẩu, vấn đề cư trú, tự do đi lại, v.v., nhằm thu hút nhân tài.

Có thể nói, đường lối và chính sách đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài của Trung Quốc có từ sớm và khá rõ ràng, cụ thể nên đã góp phần không nhỏ tạo ra những thành quả trong phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước Trung Quốc mấy thập niên vừa qua.

Một trong những nguyên nhân dẫn đến thành công “ngoạn mục” của Trung Quốc trong ba thập kỷ qua, kể từ khi thực hiện đường lối cải cách mở cửa (năm 1979) đến

nay chính là đã biết cách khai thác và sử dụng nguồn lực con người, một nguồn lực đặc biệt và vô cùng to lớn để phục vụ các mục tiêu và nhiệm vụ phát triển kinh tế-xã hội đất nước. Đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước Trung Quốc cũng như những kinh nghiệm của một số trung tâm giáo dục và khoa học lớn ở Trung Quốc trong việc phát huy nguồn lực con người, nhất là trong đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài là những bài học tham khảo hữu ích cho Việt Nam trong công cuộc cải cách nền giáo dục quốc gia, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trí tuệ chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI.

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14. Đặng Tiểu Bình: *Bàn về cải cách và mở cửa của Trung Quốc*, NXB Thế giới, Hà Nội, 1995, tr. 7, 11, 189, 518, 12, 15, 21, 75, 95, 125, 149, 405, 190, 25

15. Nguồn: <http://www.edu.cn/20020613/3058823.shtml>
 16. Nguồn: http://news.xinhuanet.com/zhengfu/2003-12/31/content_1256161.htm

17. Xem “Một số ý kiến về tăng cường thêm một bước xây dựng đội ngũ nhân tài kỹ thuật chuyên ngành cao cấp”, Hà Nam, 2001, số 10

18. Xem “Một số ý kiến về việc khuyến khích đổi mới khoa học kỹ thuật của nhân viên kỹ thuật chuyên ngành”, An Huy, 13-12-2001

19. Xem “Thông tri của Bộ Nhân sự về việc Hỗ trợ kinh phí trọng điểm cho 100 nhân viên ưu tú du học nước ngoài về nước triển khai hoạt động nghiên cứu”, 1995, số 144.