

KINH NGHIỆM XÂY DỰNG LỘ TRÌNH PHÁT TRIỂN NHÂN TÀI CỦA TRUNG QUỐC *MỘT SỐ GỢI MỞ VỚI VIỆT NAM*

TS. NGUYỄN THỊ THU PHƯƠNG
Viện Nghiên cứu Trung Quốc

1. Kinh nghiệm xây dựng lộ trình phát triển nhân tài tổng thể của Trung Quốc

Một trong những nhân tố then chốt tạo nên sự trỗi dậy của Trung Quốc trong những năm gần đây, chính là việc quốc gia này đã phát huy được sức mạnh nhân tài. Để tập hợp và phát huy tối đa năng lực của đội ngũ nhân tài, trong 30 năm qua, Trung Quốc không ngừng kiên trì tìm kiếm và xây dựng *một lộ trình dài hạn về phát triển nhân tài*.

Trong quá trình tìm kiếm, xây dựng khung lí luận cơ bản của quy hoạch, chiến lược phát triển nhân tài mang tính tổng thể, Trung Quốc đã liên tục ban hành một số chính sách mang tính thử nghiệm như: Triển khai thống kê và dự báo nhân tài trên toàn quốc (2002); thực thi chính sách “nhân tài đặc biệt, đãi ngộ đặc biệt” (2000); “Đề cương quy hoạch xây dựng đội ngũ nhân tài toàn

quốc 2002 – 2005” (2002)⁽¹⁾. Trên cơ sở thực tiễn và lí luận, Hội nghị Trung ương Trung Quốc về công tác nhân tài họp năm 2003 đi đến xác định khái niệm nhân tài “*là những người có tri thức và năng lực nhất định, có thể tiến hành lao động sáng tạo, đem lại những cống hiến và sáng tạo nhất định cho sự phát triển kinh tế và xã hội*”⁽²⁾. Đây chính là điểm tựa lí luận quan trọng cho sự hoàn thiện và ra đời của chiến lược “Nhân tài cường quốc” vào cuối năm 2003. Từ đó đến nay, với tổng lượng nhân tài 114 triệu người, đứng đầu thế giới⁽³⁾, chiến lược đã cho thấy, khả năng phục hồi kinh ngạc của nguồn nhân tài Trung Quốc sau tổn thất, Cách mạng văn hóa gây ra. Với tư cách là chiến lược quốc gia đầu tiên mang tính chỉ đạo hệ thống và cụ thể về phát triển nhân tài, “Nhân tài cường quốc” còn chứng tỏ khả năng theo sát quy hoạch phát triển tổng thể của Trung Quốc

khi phân loại một cách có hệ thống, phân bố một cách tương đối có trọng tâm tổng lượng nhân tài khổng lồ theo kết cấu ngành nghề, phạm vi vùng miền nhằm đáp ứng yêu cầu thiết thực của công cuộc cải cách mở cửa. Đặc biệt, trong quá trình thực thi chiến lược này, Trung Quốc đã thành công trong chính sách gửi đi đào tạo ở nước ngoài hơn 1,62 triệu sinh viên, học giả và hàng loạt chính sách linh hoạt khác nhằm thu hút và sử dụng nguồn nhân tài tinh hoa tại hải ngoại⁽⁴⁾.

Bên cạnh những ưu điểm vượt trội, “Nhân tài cường quốc” cũng bộc lộ khá rõ sự bất cập khi quá chú trọng tới việc phát triển đội ngũ nhân tài nhằm đáp ứng yêu cầu trước mắt về tăng trưởng kinh tế và củng cố quyền lực chính trị chính quyền mà xem nhẹ việc phát triển toàn diện đội ngũ nhân tài (đặc biệt là nhân tài giáo dục, khoa học xã hội...) cho mục tiêu phát triển hài hòa và bền vững của Trung Quốc. Để khắc phục tồn tại trên nhằm xây dựng đội ngũ nhân tài có sức cạnh tranh quốc tế mạnh và có khả năng tạo sức bật hiệu quả hơn cho công cuộc chấn hưng đất nước, tháng 6-2010, Trung ương ĐCS và Quốc vụ viện Trung Quốc ban hành *Đề cương Quy hoạch phát triển nhân tài trung và dài hạn quốc gia (2010-2020)* (gọi tắt là Đề cương nhân tài).

Về cơ bản “Đề cương nhân tài” là một bản quy hoạch lớn và “dài hơi” của Trung Quốc trong công tác phát triển nhân tài. Quy hoạch nêu ra mục tiêu

tổng thể phát triển nhân tài đến năm 2020 là phải tăng tổng lượng nhân tài từ 114 triệu người (hiện nay) lên đến 180 triệu người; trong đó, tỷ lệ số người có trình độ đại học ở độ tuổi lao động từ gần 10% hiện nay tăng lên đến 20%, đồng thời xây dựng một số trọng điểm nhân tài trong các lĩnh vực trọng điểm phát triển kinh tế và xã hội như: Chế tạo trang thiết bị, thông tin, công nghệ sinh học, hàng không vũ trụ, v.v...

Theo đó mục tiêu chi tiết của Quy hoạch là đến năm 2020, sẽ đào tạo được 3,8 triệu nhân viên nghiên cứu phát minh và 40 nghìn nhân viên kỹ thuật trình độ cao, hơn 5 triệu nhân viên chuyên môn cần thiết cho các lĩnh vực kinh tế trọng điểm như: Sản xuất thiết bị, thông tin, vật liệu mới, hàng không, tài chính, ngoại thương, bảo vệ môi trường, năng lượng, giao thông vận tải, kỹ thuật nông nghiệp... Ngoài ra, Trung Quốc sẽ đào tạo hơn 8 triệu người hoạt động trong lĩnh vực phát triển xã hội trọng điểm như giáo dục, chính trị, tuyên giáo, y tế...⁽⁵⁾.

Nhìn vào tiến trình phát triển nhân tài tổng thể của Trung Quốc, có thể thấy rất rõ, ngay trên chính sai lầm của thể hệ lãnh đạo đầu tiên, các thế hệ kế cận đã có sự nhìn nhận, định hướng vấn đề *phát triển nhân tài một cách thực tế và khoa học để xây dựng nên một lộ trình dài hạn về phát triển nhân tài với những bước đi rõ ràng, những chính sách, biện pháp cụ thể và sát thực.*

2. Kinh nghiệm “uơm mầm”, “thử thách” và bảo vệ nhân tài tinh hoa

Bên cạnh việc khôi phục và xây dựng đội ngũ nhân tài tổng thể, Trung Quốc từ lâu đã nhận thức rõ tính chất hệ trọng của vấn đề phát triển nhân tài tinh hoa ở các lĩnh vực mũi nhọn có khả năng tạo nên sự đột phá của mô hình phát triển đất nước. Sau 30 năm tiến hành cải cách mở và từng bước tham gia vào cuộc cạnh tranh chất xám trên quy mô toàn cầu, Trung Quốc phát huy tương đối hiệu quả vai trò của giới tinh hoa là các nhà lãnh đạo “nguồn”, các nhà quản lý tài ba, các chuyên gia công nghệ hàng đầu trong việc điều hành, quản lý mô hình phát triển đất nước.

Ý thức rất rõ sự thiếu vắng của các nhà khoa học đầu ngành, các nhà lãnh đạo trẻ trong quản lý Đảng và chính quyền, trong lĩnh vực quản lý kinh doanh, ngay từ khi tiến hành cải cách mở cửa, Đặng Tiểu Bình đã xác định: “Sử dụng hiệu quả nhân tài hiện có, ổn định và coi trọng nhân tài, coi trọng đào tạo tầng lớp kế cận, đào tạo cho tương lai”. Kiên trì phương châm chỉ đạo trên, 30 năm qua, Trung Quốc đã nỗ lực đào tạo trẻ hóa đội ngũ nhân tài tinh hoa thông qua các chương trình đào tạo quản lý, các dự án nghiên cứu trong và ngoài nước.

Đối với nhân tài là các nhà lãnh đạo, quản lý trong Đảng và chính quyền Trung Quốc tập trung đẩy mạnh công tác bồi dưỡng nâng cao nhận thức chính trị tư tưởng và năng lực chấp chính. Cốt

lõi của quy trình đào tạo này là hình thành một đội ngũ chính trị gia trung và cao cấp trung thành với tư tưởng “Ba đại diện, có năng lực quản lý xuất sắc trong lãnh đạo Đảng, Nhà nước và quân đội. Song song với việc đào tạo trong nước, nhiều cán bộ trung cao cấp đã được cử sang Mỹ, Pháp và Singapore tham gia các khóa học quản lý ngắn hạn nhằm nâng cao năng lực điều hành, khả năng phán đoán và kỹ năng ứng phó với những biến động phức tạp nảy sinh từ thực tế. Theo thống kê ban đầu, trong hai năm 2003 và năm 2004, có 9.400 cán bộ Chính phủ hoặc của Đảng đã được cử ra nước ngoài tham gia các khóa học ngắn hạn. Nhìn chung, một bộ phận nhân tài “nguồn” khi trở về nước đã trở thành các nhà lãnh đạo Trung Quốc (năm 2005, số người này là 25 người trong 184 người giữ chức Bộ trưởng, Thứ trưởng và Trợ lý Bộ trưởng)⁽⁶⁾. Sự có mặt và mức độ ảnh hưởng của những người này trong cơ cấu lãnh đạo cho thấy hiệu quả đáng ghi nhận của công tác đào tạo nhân tài tinh hoa là cán bộ “nguồn”.

Trước thực tế một bộ phận không nhỏ cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền Trung Quốc đang “chìm đắm trong xa xỉ và khoái lạc”, từ năm 2004, Thủ tướng Ôn Gia Bảo đã bổ sung một phần mới trong “bước tiến của chính phủ” vào Báo cáo hàng năm trước Quốc hội. Trong đó, ông nhấn mạnh: “*Điều cấp thiết là xây dựng nên một đội ngũ công bộc của dân - về mặt chính trị phải vững vàng, chuyên*

môn xuất sắc, trong sạch, trung thực và có tác phong làm việc tốt". Từ quan điểm nhận thức này, Trung Quốc đã tiến hành hàng loạt chiến dịch giáo dục định kỳ cho các cán bộ nòng cốt, trong đó một yêu cầu bắt buộc là đảng viên phải "sống giản dị, đấu tranh gian khổ" và kèm theo đó là sự cảnh báo tránh xa tham nhũng và những hành vi băng hoại đạo đức⁽⁷⁾.

Trong quá trình đào tạo nhân tài quản lý Đảng và chính quyền, Chính phủ Trung Quốc đặc biệt coi trọng việc "trẻ hóa" đội ngũ lãnh đạo cao cấp. Ngay từ thập niên 80 của thế kỉ XX, Chính phủ đã tích cực phát hiện những tài năng quản lý trẻ trong Đảng và chính quyền. Phần lớn trong số họ đã trải qua tuổi ấu thơ trong thời kì "Cách mạng văn hóa", đồng thời cũng là thế hệ đầu tiên lớn lên trong thời kì cải cách mở cửa và được hưởng nền giáo dục toàn diện. Quyết tâm đào tạo bài bản và có trọng tâm đối với đội ngũ nhân tài này đã và đang từng bước "trẻ hóa" thế hệ lãnh đạo của Trung Quốc. Một ví dụ điển hình là việc lựa chọn, đào tạo cho vị trí lãnh đạo tối cao đối với Chủ tịch Hồ Cẩm Đào. Chương trình đào tạo đối với ông đã được bắt đầu từ những năm 1990 cho đến trước khi chính thức lên làm Tổng Bí thư Đảng Cộng sản Trung Quốc năm 2002.

Theo thống kê, đến cuối năm 2006, đã có 14 tỉnh ở Trung Quốc hoàn thành việc chuyển giao quyền lực cho những người trẻ và 17 tỉnh khác theo dự kiến

đã hoàn thành trong nửa đầu năm 2006 theo tiêu chí trong ủy ban thường vụ tỉnh ủy phải có ít nhất ba người trẻ hơn 50 tuổi và ít nhất một người 45 tuổi. Trong số những người mới được bổ sung vào thường vụ đảng ủy tại 14 tỉnh có đến 56 người dưới 50 tuổi. Nổi bật có quyền Tỉnh trưởng tỉnh Hồ Nam ông Châu Cường (tỉnh trưởng trẻ nhất của Trung Quốc) và Bí thư thứ nhất Ban bí thư Trung ương Đoàn thanh niên cộng sản Trung Quốc Hồ Xuân Hoa, cả hai mới 44 tuổi; Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp Tôn Chính Tài, 45 tuổi, có bằng tiến sĩ nông nghiệp⁽⁸⁾. Sự xuất hiện của thế hệ lãnh đạo trẻ được đào tạo cơ bản, có tư tưởng khai phá và sáng tạo hơn trong công tác quản lý Đảng và chính quyền đã và đang cho thấy những lợi ích to lớn đối với sự phát triển và hội nhập của Trung Quốc.

Đối với nhân tài cao cấp là các doanh nhân ưu tú, trong nhiều năm qua Đảng và Chính phủ Trung Quốc đã tập trung đào tạo theo hướng hiện đại hóa trình độ quản lý doanh nghiệp. Xuất phát từ thực tế thiếu hụt trầm trọng các nhà quản lý doanh nghiệp có trình độ quản lý mang tính tổng thể, Đảng và Chính phủ Trung Quốc đang cố gắng tạo ra một lớp nhân tài quản lý doanh nghiệp có trình độ ngang tầm quốc tế. Từ cuối năm 1990 đến nay, chính quyền đã nâng cấp các khoa quản trị kinh doanh tại các trường đại học trong nước, thực hiện các chương trình nghiên cứu sinh và mở rộng cơ hội tuyển chọn tới các ứng viên là các nhà

quản lí doanh nghiệp trẻ. Sự mở rộng đó đã khuấy động một bước gia tăng số lượng nghiên cứu sinh thuộc lĩnh vực quản lí thương mại từ 4,13 triệu NCS (năm 2001) tăng hơn 22% vào năm 2006⁽⁹⁾. Hiện, Trung Quốc có hàng trăm chương trình MBA ở hơn 100 trường đại học, viện nghiên cứu tại 35 địa phương trên toàn quốc. Mục tiêu của các chương trình là đào tạo cho các nhà quản lí doanh nghiệp khả năng kiểm soát và phát triển kinh doanh trong môi trường đầy biến động. Không chỉ đào tạo nhân tài kinh doanh trong việc đáp ứng yêu cầu phát triển trong nước, nhiều năm qua, Chính phủ Trung Quốc còn thực hiện chiến lược “hướng các doanh nghiệp lớn ra bên ngoài”. Hướng đào tạo này nhằm vào việc nâng cao năng lực quản lí của nhân tài, từ đó tạo ra năng lực cạnh tranh quốc tế cho các tập đoàn, các doanh nghiệp lớn trong việc mở rộng phạm vi cạnh tranh và lĩnh vực hợp tác trên quy mô toàn cầu.

Đối với nhân tài là những chuyên gia tài năng thuộc lĩnh vực khoa học công nghệ, các quy hoạch, chiến lược phát triển khoa học công nghệ, cũng như phát triển nhân tài trung – dài hạn của Trung Quốc giai đoạn từ năm 2006 đến năm 2020, đều thể hiện quyết tâm của Chính phủ trong việc thúc đẩy nền khoa học công nghệ phát triển ngang tầm trình độ quốc tế với sự đóng góp mang tính đột phá của những nhân tài có khả năng sáng tạo kiệt xuất. Cụ thể, trong

thời gian qua, Chính phủ đã tích cực đầu tư nâng cấp các trung tâm khoa học công nghệ, các viện nghiên cứu đầu ngành. Trên cơ sở đó, các chương trình đào tạo của Chính phủ tập trung bồi dưỡng nâng cao năng lực sáng tạo, trình độ ngoại ngữ, khả năng nghiên cứu độc lập và phối hợp nhóm của các nhà nghiên cứu thuộc cả hai lĩnh vực khoa học tự nhiên và khoa học xã hội. Trong quá trình đào tạo, các nhà khoa học trẻ xuất sắc được cơ hội khẳng định danh tiếng của họ thông qua việc tham dự và tạo nên những đóng góp nổi bật của họ ở tầm quốc gia và quốc tế⁽¹⁰⁾.

Sự trẻ hóa và đào tạo thế hệ kế cận một cách có bài bản, bám sát tình hình thực tiễn đã giúp Trung Quốc từng bước khôi phục lại tình trạng đứt gãy trong cơ cấu nhân sự trung cao cấp của Đảng và chính quyền; tái tạo khả năng sáng tạo của các viện nghiên cứu đầu ngành; nâng tầm kĩ năng điều hành các đơn vị kinh doanh lớn.

Đối với một đất nước có truyền thống trọng thị nhân tài nhưng cũng không ít lần gây ra những tổn thất nặng nề đối với “nguyên khí” quốc gia như Trung Quốc, thì một việc bắt buộc phải thực hiện để gây dựng lại niềm tin và đảm bảo sự an toàn cho nhân tài chính là khâu “bảo vệ nhân tài”. Mặt khác, với tư cách là nguồn lực con người đặc biệt, trong quá trình sử dụng ngoài đặc trưng bị tiêu hao (như tiêu hao về thể lực, trí lực), giảm giá trị, còn có đặc trưng tăng

giá trị nhờ rèn luyện và nâng cao. Vì vậy, để đảm bảo tính an toàn, giảm tiêu hao, tăng cường giá trị của nhân tài, Chính phủ Trung Quốc đã coi bảo vệ nhân tài tinh hoa là một khâu quan trọng trong chiến lược phát triển nhân tài. Trước hết, Trung Quốc tiến hành bảo vệ quyền lợi chính trị của nhân tài. Tiếp theo, Trung Quốc tiến hành bảo hộ nhân tài một cách khoa học thông qua việc cải thiện, nâng cao môi trường làm việc và đãi ngộ đời sống cho nhân tài, đặc biệt là nhân tài tinh hoa. Ngoài ra, một trong những vấn đề cần được Trung Quốc quan tâm chú trọng trong bảo vệ nhân tài đó là kiện toàn chế độ bảo đảm quyền sở hữu tri thức, đảm bảo địa vị, quyền lợi hợp pháp của nhân tài.

Như vậy, việc thực thi những bước đi táo bạo nhằm tái cơ cấu lãnh đạo thông qua trao quyền quản lý cho những ứng viên trẻ được “ươm mầm” và thử thách có bài bản đã khiến cho các cơ quan Đảng và chính quyền, cũng như trong các lĩnh vực phát triển mũi nhọn khác của Trung Quốc tăng cường được tính sáng tạo và thích ứng đối với quá trình hội nhập quốc tế. Đặc biệt, những nỗ lực vượt bậc của Trung Quốc trong việc tìm, bảo vệ, thậm chí “dám” trao trọng trách lãnh đạo cho những nhân tài từng bị hãm hại, hoặc những nhân tài rất trẻ dựa trên chính năng lực của họ đã khiến cho việc điều hành và quản lý trong cơ cấu lãnh đạo từ Trung ương đến địa phương có bước đột phá mới. Quá trình

kiện toàn cơ chế mở giúp nhân tài quản lý doanh nghiệp cao cấp có thể lưu động từ các công ty tư nhân, các tập đoàn đa quốc gia sang các doanh nghiệp nhà nước đã góp phần nâng tầm cho các doanh nghiệp công hữu của Trung Quốc. Mặt khác, việc áp dụng những biện pháp *muôn hình vạn trạng* ở các khâu thu hút, khuyến khích, đãi ngộ giới nhân tài tinh hoa thuộc lĩnh vực khoa học công nghệ ở cả trong và ngoài nước đã khiến cho khoa học công nghệ của Trung Quốc có những thay đổi mạnh mẽ.

3. Một số gợi mở với Việt Nam

Sau 30 năm tiến hành cải cách mở cửa với sự đóng góp to lớn của đội ngũ nhân tài, Trung Quốc đã gây ấn tượng mạnh với thế giới bằng sự tăng trưởng quá nóng của nền kinh tế, cũng như những nguy cơ tiềm ẩn từ việc tăng cường sức mạnh quân sự. Tiến hành công cuộc Đổi mới sau Trung Quốc gần một thập kỉ, Việt Nam đã đạt được không ít thành công trong việc đưa đất nước thoát khỏi tình trạng đói nghèo và kém phát triển. Song thách thức hiện nay của chúng ta chính là phải tạo dựng được một mô hình phát triển kinh tế xã hội mới mang tính bền vững. Để làm được điều này, Việt Nam phải xây dựng được đội ngũ nhân tài mạnh, đồng thời phải phát huy được vai trò của mắt xích nhân tài trong các lĩnh vực then chốt như: lãnh đạo Đảng, chính quyền, quản lý kinh doanh, nhân tài khoa học công

nghệ. Mặc dù, đã có nhiều nỗ lực, song trên thực tế, chúng ta đã và đang gặp nhiều khó khăn, lúng túng trong việc tìm ra một lộ trình dài hạn với chiến lược tổng thể và biện pháp sát thực nhằm phát huy tối đa nguồn lực số một này. Do đó, từ việc tham khảo kinh nghiệm thành công của Trung Quốc trong kiến toàn đội ngũ nhân tài tổng thể và tập trung phát huy mũi nhọn nhân tài tinh hoa, chúng tôi cho rằng, muốn có đột phá mới trong công tác phát triển nhân tài, Việt Nam cần:

Một lộ trình dài hạn, bước đi thích hợp, giải pháp thiết thực về phát triển tổng thể đội ngũ nhân tài

Trước hết, các nhà hoạch định Việt Nam cần công bố một khái niệm thống nhất trên toàn quốc về nhân tài. Trên cơ sở đó, các ban ngành hữu quan đề xuất các tiêu chuẩn cụ thể về giới định và phân loại nhân tài nhằm phục vụ hiệu quả cho công tác thống kê phân loại và đánh giá thực trạng phân bổ nhân tài trên quy mô toàn quốc.

Việt Nam cần nhanh chóng hoàn thiện và công bố chính thức quy hoạch ngắn, trung và dài hạn về phát triển nhân tài. Căn cứ theo mục tiêu, phương châm chỉ đạo của các bản quy hoạch, Chính phủ cần khẩn trương hình thành và xây dựng một chiến lược phát triển nhân tài quốc gia hoàn chỉnh. Toàn bộ nội dung bản quy hoạch, cũng như khung chiến lược phải gắn liền với quy

hoạch phát triển quốc gia, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, quy hoạch phát triển giáo dục.

Một quy trình đào tạo bài bản, trọng dụng thỏa đáng, bảo vệ, tiếp sức kịp thời đối với đội ngũ nhân tài tinh hoa, đặc biệt là thế hệ lãnh đạo kế cận

Từ kinh nghiệm thành công của Trung Quốc, chúng tôi cho rằng, chúng ta cần có *một tầm nhìn chiến lược trong vấn đề phát triển nhân tài tinh hoa*, đặc biệt là trẻ hóa cơ cấu nhân tài “lãnh đạo - quản lý, sản xuất - kinh doanh và khoa học - công nghệ”⁽¹¹⁾. Để làm được điều này, chúng ta cần có một cơ quan trực thuộc Chính phủ như *Cục phát triển nhân tài*, chuyên trách về vấn đề quản lý nhân tài “nguồn”. Cơ quan này trong sự phối hợp với các ban ngành hữu quan, cần bám sát thực tiễn, căn cứ vào từng đối tượng cụ thể để áp dụng nhiều biện pháp đãi ngộ và tôn vinh về cả vật chất và tinh thần nhằm khuyến khích nhân tài tinh hoa cống hiến.

Đặc biệt, *chúng ta cần phải gắn chặt việc phát triển mũi nhọn nhân tài tinh hoa vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội quốc gia*. Trong đó, ưu tiên làm tốt công tác quy hoạch nhân tài “nguồn” ở lĩnh vực lãnh đạo Đảng và quản lý chính quyền. Từ việc xem xét quá trình quy hoạch dài hạn thế hệ lãnh đạo cao cấp thứ tư và thứ năm của Trung Quốc, chúng tôi cho rằng, “ươm mầm” bài bản và “thử thách” liên tục là một quy trình

đào tạo nhân tài tinh hoa hiệu quả. Dựa vào kinh nghiệm này, Việt Nam cần xác định rõ nhân tài lãnh đạo là những nhà định hướng chiến lược, gánh vác sự nghiệp. Trên cơ sở đó, chúng ta phải nhanh chóng đào tạo được một đội ngũ nhân tài lãnh đạo kế cận cao cấp có tố chất ưu trội dựa trên các chương trình bồi dưỡng kỹ năng, bản lĩnh, đạo đức lãnh đạo có sự kết hợp giữa lý luận và thực hành. Quy trình đào tạo này cần phải có những tiêu chí cụ thể để đánh giá sự trưởng thành của đội ngũ này. Làm được như vậy, nhân tài lãnh đạo của chúng ta không chỉ được trẻ hóa về độ tuổi mà còn có sự tôi luyện về bản lĩnh chính trị, kỹ năng quản lý, tầm nhìn chiến lược, khả năng ứng phó linh hoạt trước yêu cầu thực tiễn đòi hỏi. Mặt khác, nếu tiến hành quy trình “ươm mầm”, “thử thách” dài hạn và liên tục một cách bài bản, chúng ta sẽ từng bước có sự chủ động trong quy hoạch phát triển nhân tài và khi “tham chính” nhân tài “nguồn” không chỉ khắc phục được tình trạng đứt gãy trong cơ cấu lãnh đạo mà còn tạo ra được sự bứt phá trong định hướng phát triển của đất nước.

Ngoài ra, *đối với nhân tài lãnh đạo trong cơ quan Đảng, chính quyền, Việt Nam không chỉ coi trọng vấn đề “trọng” và “dụng” mà còn phải quan tâm tới vấn đề “bảo vệ” và “tiếp sức” cho nhân tài* nhằm tránh tình trạng vừa mới được quy hoạch một số ứng viên, nhất là những

người trẻ còn thiếu kinh nghiệm chính trị đã rơi vào tình trạng “cô độc”, “nhụt chí”, “buông xuôi”, thậm chí muốn rời khỏi cơ quan do không vượt qua được áp lực từ môi trường làm việc thiếu lành mạnh. Nhìn một cách rộng hơn, nếu chúng ta không quyết liệt trong vấn đề quy hoạch và bảo vệ nhân tài “nguồn” là các nhà lãnh đạo trẻ cao cấp, chúng ta rất khó có được thế hệ kế cận ưu việt có khả năng tạo nên những bước đi sáng tạo và hiệu quả hơn trong việc đưa đất nước phát triển lên một tầm cao mới.

Đối với nhân tài là đội ngũ quản lý doanh nghiệp, nếu không có một cơ chế đãi ngộ thỏa đáng, chúng ta cũng sẽ rất khó giữ chân những người giỏi điều hành trước sự tinh nhanh của các “thợ săn” là các tập đoàn đa quốc gia, hay các liên doanh lớn.

Đối với đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, nếu chúng ta vẫn tiếp tục áp dụng chế độ lương cho cán bộ làm công tác khoa học như đối với các viên chức hành chính mà không mạnh dạn thực thi những biện pháp đãi ngộ “đặc quyền” về hưởng lương theo học vị, học hàm, chức danh khoa học và khen thưởng, động viên xứng đáng với những công trình khoa học có thành tích nổi bật, chúng ta sẽ rất khó tập trung năng lực chuyên môn, khả năng sáng tạo của nguồn lực số một cho sự cất cánh của nền kinh tế tri thức Việt Nam.

Kết luận

Nhìn một cách khái quát, trong quá trình tiến hành cải cách mở cửa và đổi mới của hai nước, Việt Nam và Trung Quốc có nhiều nét tương đồng. Thế nhưng, trong lĩnh vực phát triển nhân tài, Việt Nam lại chưa có được tính toàn diện, tổng thể, mạnh bạo và quyết liệt trong quy hoạch và chiến lược tổng thể như nước bạn. Trong việc phát triển nhân tài “nguồn”, Việt Nam hiện đang “lúng túng” ở tất cả các khâu như: Đào tạo, sử dụng, thu hút, đãi ngộ, khuyến khích, bảo vệ. Chính vì vậy, cho đến thời điểm hiện tại, Việt Nam còn hạn chế trong việc phát triển tổng thể nguồn nhân tài và tạo dựng các mắt xích nhân tài tinh hoa trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý và khoa học công nghệ. Mặc dù, chưa phải là cường quốc nhân tài, song trên thực tế, chúng ta không thể phủ nhận được việc phát triển toàn diện đội ngũ nhân tài tổng thể song song với chú trọng *trẻ hóa, chuyên nghiệp hóa* đội ngũ lãnh đạo Đảng, chính quyền, cũng như khoa học công nghệ và quản lý kinh doanh đã góp phần quyết định tạo nên sự “trỗi dậy” kinh ngạc của mô hình phát triển Trung Quốc thời gian qua. Kinh nghiệm đó, theo chúng tôi là một gợi ý hữu ích cho Việt Nam trong quá trình xây dựng *lộ trình dài hạn trong lĩnh vực phát triển nhân tài*. Cụ thể hơn, đã đến lúc Việt Nam cần công bố các quy hoạch ngắn, trung và dài hạn về phát triển nhân tài. Trên cơ sở đó, các ban

ngành hữu quan xây dựng và đề xuất chiến lược nhân tài quốc gia. Các mục tiêu, nhiệm vụ của chiến lược phải gắn chặt với tình hình thực tế đất nước, quy hoạch phát triển đất nước, phát triển nguồn nhân lực, phát triển giáo dục. Việc thực thi chiến lược nhân tài quốc gia cần có sự phối hợp đồng bộ từ Trung ương đến địa phương với những chính sách thiết thực, biện pháp cụ thể, giải pháp kịp thời.

CHÚ THÍCH:

(1) Theo Nguyễn Thị Thu Phương (chủ biên), Vũ Thuỳ Dương... *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*, NXB Chính trị quốc gia, 2009, tr.226.

(2) Đặng Thái Mô, Trần Chí, Giang Đức Phương, Nguyễn Hàn: *Giới định tiêu chuẩn thống kê nhân tài*, Tạp chí thống kê Trung Quốc 1-2/2005, tr. 24.

(3) 国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020), <http://www.byshuobo.com/kj/701>

(4) Nguyễn Thanh Thúy, Nguyễn Thị Thu Phương: *Kinh nghiệm phát huy trí tuệ Trung Quốc tại hải ngoại*, Tạp chí Thông tin Khoa học xã hội, số 1/2011, tr 36.

(5) 国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020), <http://www.byshuobo.com/kj/701>

(6) Số liệu dẫn theo *Trung Quốc và người di học ở nước ngoài*: <http://www.bbc.co.uk/vietnamese/regionalnews/> 28 tháng 2 / 2006 - Cập nhật 13h47 GMT.

(7) John L. Thornton: *Lỗ hổng trong việc đào tạo lãnh đạo Trung Quốc*, Tạp chí đối ngoại số 11-12/2006 <http://pailema.edu.vn/thongtin/Tai-licu/> Lo_hong_trong_viec_dao_tao_lanh_dao_Trung_Quoc/

(8) Thanh Tuấn, vietbao.vn/The-gioi/Trung-Quoc-tre-hoa-doi-ngu-lanh-dao/40184309/159/

(9) Rossi, Josephine, *So Many People, So Few Managers*. T+D, May 2007, Vol. 61 Issue 5

(10) Congcao và Richard P. Suttmeier: *Lớp các nhà khoa học tinh hoa mới của Trung Quốc: các nhà khoa học trẻ xuất sắc, môi trường nghiên cứu và những hy vọng đối với nền khoa học Trung Quốc*, The China Quarterly, số 168

(11) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb CTQG, Hà Nội 2006, tr. 296.

TÀI LIỆU THAM KHẢO CHÍNH

1. Rossi, Josephine, *So Many People, So Few Managers*, T + D, May 2007, Vol. 61 Issue 5.

2. Congcao và Richard P. Suttmeier, *Lớp các nhà khoa học tinh hoa mới của Trung Quốc: các nhà khoa học trẻ xuất sắc, môi trường nghiên cứu và những hy vọng đối với nền khoa học Trung Quốc*, The China Quarterly, số 168

3. John L. Thornton, *Lỗ hổng trong việc đào tạo lãnh đạo Trung Quốc*, Tạp chí đối ngoại số 11-12/2006, http://pailema.edu.vn/thongtin/Tai_lieu/Lo_hong_trong_viec_dao_tao_lanh_dao_Trung_Quoc/

4. *Trả lời phỏng vấn của Trưởng Ban đào tạo nhân sự Vương Tô Việt*, <http://www.cass.cn/file/20100729278023.html>

5. *Đặng Tiểu Bình văn tuyển*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995.

6. Nguyễn Thị Thu Phương (chủ biên), Chủ Bích Thu, Vũ Thuỳ Dương... *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*, NXB Chính trị quốc gia, 2009.

7. Nguyễn Thanh Thúy, Nguyễn Thị Thu Phương, *Kinh nghiệm phát huy trí tuệ Trung Quốc tại hải ngoại*, Tạp chí Thông tin Khoa học xã hội, số 1/2011.

8. Đặng Nguyên Anh, Nguyễn Thị Thu Phương, Phạm Hồng Yến, *Khoa học xã hội Trung Quốc trong quá trình phát triển và hội nhập quốc tế. Một số bài học kinh nghiệm đối với khoa học xã hội Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc, số 2/2011.

9. Nguyễn Thu Phương, *Kinh nghiệm trong công tác phát triển nhân tài Trung Quốc – Một số gợi mở đối với Việt Nam*, Hội thảo “Công tác nhân tài ở Việt Nam – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”, tổ chức ngày 6 tháng 9 tại Hà Nội, thuộc chương trình Đề tài khoa học độc lập cấp nhà nước “Cơ sở lý luận và thực tiễn của chiến lược quốc gia về nhân tài trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, mã số ĐTDL. 02010 G/ 47

10. Sách xanh, *Báo cáo phát triển nhân tài Trung Quốc – Số 6*, Nhà xuất bản Văn hiến Khoa học xã hội, Viện Khoa học xã hội xuất bản, 2009.

11. Hứa Tuy Ninh, *Nhân tài về nước từ thời kỳ tinh anh chuyển sang thời kỳ đại chúng*, <http://www.antpedia.com2010-11-22>

12. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb CTQG, Hà Nội 2006.

13. Nguyễn Xuân Thắng, *Kinh nghiệm phát triển nhân tài “nguồn” của Trung Quốc*, Hội thảo “Công tác nhân tài ở Việt Nam – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”, tổ chức ngày 6 tháng 9 tại Hà Nội, thuộc chương trình Đề tài khoa học độc lập cấp nhà nước “Cơ sở lý luận và thực tiễn của chiến lược quốc gia về nhân tài trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, mã số ĐTDL. 02010 G/ 47

