

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

NGÔ THỊ MINH NGUYỆT *

Ngày nhận bài: 22/01/2022

Nhận kết quả phản biện: 14/3/2022

Duyệt đăng: 14/4/2022

Tóm tắt: Trọng dụng nhân tài là truyền thống quý báu của dân tộc ta, truyền thống đó được Chủ tịch Hồ Chí Minh kế thừa, phát triển lên tầm cao mới. Bài viết tập trung phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp vận dụng tốt hơn trong thời gian tới.

Từ khóa: Tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài, trọng dụng nhân tài.

Đặt vấn đề

Xây dựng đất nước giàu mạnh, cường thịnh, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài là một trong những quan điểm của Hồ Chí Minh về khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc. Để thực hiện được khát vọng của Người, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã xác định: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài”[2, tr.115].

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài

1.1. Khái niệm nhân tài

Theo từ điển tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học thì nhân tài “là người có tài năng xuất sắc”[6, tr.711]. Để tài khoa học cấp Nhà nước KX 04.16.06.10 về xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam giai đoạn 2011 - 2015 khẳng định: “Nhân tài là bộ phận ưu tú của trí thức. Họ là những người tài giỏi, có những cống hiến, những công trình về lý luận, chính trị, kinh tế, khoa học, kỹ thuật, công nghệ, có khả năng lãnh đạo quản lý. Đó là những người học rộng, học sâu, giàu óc sáng tạo, tư duy sâu sắc, có khả năng phán đoán, dự báo tốt,

làm việc độc lập, tự chủ. Đó là những người có tài năng thực sự, có những cống hiến cho đất nước và nhân loại”[1, tr.7].

1.2. Phát hiện nhân tài

Là vị lãnh tụ suốt đời cống hiến cho sự nghiệp độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, cho tự do và hạnh phúc của con người, Chủ tịch Hồ Chí Minh thấu hiểu vai trò của nhân tài trong sự nghiệp xây dựng đất nước. Chỉ sau hai tháng lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, Hồ Chí Minh viết bài *Nhân tài và kiến quốc*, đăng báo Cứu quốc (ngày 14/11/1945). Cuối năm 1946, Người ra Chi thị *Tim người tài đức*. Người kêu gọi: “Đồng bào ta ai có tài năng và sáng kiến về những công việc đó, lại sẵn lòng hăng hái giúp ích nước nhà thì xin gửi kế hoạch rõ ràng cho Chính phủ. Chúng tôi sẽ nghiên cứu kế hoạch ấy một cách kỹ lưỡng có thể thực hành được thì sẽ thực hành ngay”[3, tr.114]. Có thể nói, đây là biện pháp tự để cử của nhân tài.

Ngoài việc kêu gọi, động viên người có tài sẵn lòng giúp ích việc nước tự gửi kế hoạch cho Chính phủ thì Hồ Chí Minh còn mở rộng việc tìm kiếm. Người chỉ rõ người tài đức ở đâu “Trong số 20 triệu đồng bào chắc không thiếu người có tài có đức”[3, tr.504], nhân tài của đất nước không phải tìm ở đâu

* Trường Đại học Thương mại.

xa, mà tìm ngay trong chính đồng bào, trong nhân dân. Bên cạnh đó, Người thừa nhận khuyết điểm, chỉ rõ lực cản làm cho nhân tài không xuất hiện được “E vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp, đến nỗi những bậc tài đức không thể xuất thân”[73, tr.504]. Người ra Chi thị yêu cầu các địa phương điều tra “Muốn sửa đổi điều đó, và trọng dụng những kẻ hiền năng, các địa phương phải lập tức điều tra nơi nào có người tài đức, có thể làm được những việc ích nước lợi dân, thì phải báo cáo ngay cho Chính phủ biết”[3, tr.504]. Có thể thấy đây là biện pháp để cử nhân tài của các địa phương trong cả nước.

Trong việc tìm kiếm, phát hiện nhân tài phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, Hồ Chí Minh không chỉ chú ý đến nhân tài ở trong nước mà còn rất quan tâm tìm kiếm nhân tài là người Việt Nam định cư ở nước ngoài để mời gọi, khuyến khích họ mang đức, mang tài phục vụ Tổ quốc và Nhân dân.

1.3. Quý trọng, tin tưởng nhân tài

Phát hiện nhân tài đã khó nhưng việc khó hơn là làm thế nào để đức tài của họ được phát huy cao nhất trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Chính sự quan tâm sâu sắc và quý trọng, tin tưởng nhân tài của Hồ Chí Minh là động lực mạnh mẽ thôi thúc nhân tài cống hiến hết mình. Người khẳng định: “Phải trọng nhân tài, phải trọng cán bộ, trọng mỗi người có ích cho công việc chung của chúng ta”[4, tr.313].

Người rất quan tâm đến nhân tài và không phân biệt đó là nhân tài trong Đảng hay ngoài Đảng. Quan điểm của Người đã xóa bỏ những dẫn đở, mặc cảm của những nhân tài không phải là đảng viên, khiến họ yên tâm làm việc và cống hiến.

1.4. Khéo dùng nhân tài

Khéo dùng nhân tài được thể hiện trước hết ở việc đánh giá đúng thực tài và tùy tài mà dùng người. Trong tác phẩm Sửa đổi lối làm việc, Người chỉ rõ: “Thường chúng ta không biết tùy tài mà dùng người”, “Thợ rèn thì bảo đi đóng tù, thợ mộc thì bảo đi rèn dao, thành thử hai người đều lúng túng”[4, tr.314]. Người chỉ ra tác dụng to lớn của việc bố trí, sử dụng, trọng dụng đúng nhân tài “Phải biết dụng nhân như dụng mộc”, “Phải biết tùy tài mà dùng người sẽ thành công”, “Lãnh đạo khéo thì tài nhỏ có thể hóa thành tài to. Lãnh đạo không khéo thì tài to cũng hóa thành tài nhỏ”[4, tr.320]. Con người có “tài to, tài nhỏ”, có “chỗ hay, chỗ dở” như Người đã nói, cho nên “khéo” dùng thì sẽ quy tụ được mọi tài năng của đất nước.

Muốn trọng dụng nhân tài, phải thực hiện tốt việc đánh giá cán bộ. Theo Người khi xem xét cán bộ không nên chỉ nhìn bề ngoài, không thể chỉ xem xét một lúc một khía cạnh, một thời điểm, một thời gian ngắn hoặc chỉ thấy hiện tại mà cần phải có thời gian, có một quá trình. Hoạt động này phải được tiến hành thường xuyên vì “mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra”[4, tr.314].

Trọng dụng nhân tài phải kiên quyết chống bệnh hẹp hòi, chia rẽ, bè phái trong Đảng và trong công tác cán bộ của Đảng. Bệnh hẹp hòi, bè phái, chia rẽ rất tác hại cho Đảng: “Nó làm hại đến sự thống nhất. Nó làm Đảng bớt mặt nhân tài và không thực hành được đầy đủ chính sách của mình”[4, tr.297], “Vi bệnh hẹp hòi mà không biết dùng nhân tài, việc gì cũng ôm lấy hết. Ôm lấy hết thì cố nhiên làm không nổi”[4, tr.278]. Vì bệnh hẹp hòi mà cán bộ không muốn người khác hơn mình,

không muốn sử dụng người tài hơn mình mà tìm cách “đim” người ta xuống. Ở những nơi có lãnh đạo mắc bệnh hẹp hòi, người tài thấy mình không có “đất dụng võ”; họ nhạy cảm và dễ dàng nhận thức ra vấn đề này. Những người có “tài đức” thật sự, họ là những người có lòng tự trọng, họ muốn làm việc để cống hiến cho sự nghiệp cách mạng và cho lý tưởng của mình. Ở môi trường như vậy, nhân tài thường ra đi và tìm một môi trường công tác tốt hơn, Đảng và Nhà nước mất đi một nguồn nhân tài, một vốn quý cho sự nghiệp xây dựng đất nước.

Muốn trọng dụng nhân tài, phải có cách lãnh đạo phù hợp, phải chống quan liêu, cửa quyền, hách dịch, mất dân chủ. Muốn sử dụng người tài phải quý trọng nhân cách của họ. Hồ Chí Minh cho rằng, “Trong các ngành hoạt động của chúng ta, nào chính trị, kinh tế, nào quân sự, văn hóa, chắc không thiếu người có năng lực, có sáng kiến... Nhưng vì cách lãnh đạo của ta còn kém, thói quan liêu còn nặng cho nên có những người như thế cũng bị đim xuống, không được cất nhắc. Muốn tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần phải sửa chữa cách lãnh đạo”[4, tr.281]. Theo Hồ Chí Minh, cách lãnh đạo dân chủ, gần dân, sát với nhân dân, biết chăm lo đến lợi ích của nhân dân là cách lãnh đạo phát huy được sáng kiến của người tài, là “chìa khoá vạn năng” để giải quyết mọi khó khăn trong công việc và những người tài trong nhân dân cũng xuất hiện, cùng chúng ta xây dựng đất nước.

1.5. Chính sách đối với nhân tài

Sau Cách mạng Tháng Tám, nền tài chính của nước nhà hết sức eo hẹp, Hồ Chí Minh rất trăn trở về vấn đề thu nhập, tiền lương của trí thức, nhân tài. Trong những ngày đầu tháng 5-1948, Hồ Chí Minh hai lần gửi thư tới Lê Văn Hiến - Bộ trưởng Bộ Tài chính về việc xét lương cho các bác sĩ.

Điều kiện làm việc của trí thức, nhân tài cũng được Hồ Chí Minh thường xuyên quan tâm, nhắc nhở. Những trí thức theo Hồ Chí Minh từ Pháp trở về nước, lên chiến khu hết sức cảm động, khi thấy Người chỉ thị các cơ quan chăm lo bố trí chỗ ở, chăm lo tới cuộc sống gia đình của anh em trí thức và sẵn sàng chia sẻ với họ những vui buồn trong cuộc sống đời thường. Hồ Chí Minh luôn tạo những điều kiện để trí thức, nhất là những nhân tài tập trung sức lực, trí tuệ vào công tác nghiên cứu phát minh, không bị chi phối vào những công việc vặt vãnh, sự vụ.

2. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong giai đoạn hiện nay

2.1. Quan điểm của Đảng và chính sách của Nhà nước về trọng dụng nhân tài

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã xác định: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài”[2, tr.115].

Từ quan điểm của Đảng, Nhà nước đã cụ thể hóa thành những chính sách lãnh đạo công tác trọng dụng nhân tài. Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ đã quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội, đặt cơ sở pháp lý cho các bộ, ngành và địa phương căn cứ vào điều kiện đặc thù của cơ quan, đơn vị, chủ động xây dựng và ban hành các quy định thu hút, trọng dụng nhân tài.

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 quy định: Nhà nước có chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng. Chính phủ quy định khung chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ...

Năm 2021, Bộ Nội vụ đã xây dựng, trình Thủ tướng Chính phủ dự thảo Chiến lược quốc gia thu hút, trọng dụng nhân tài để tạo cơ sở pháp lý cho việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng để thu hút, trọng dụng nhân tài tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở. Với phương châm “Bốn tốt” (đãi ngộ tốt - cơ hội thăng tiến tốt - môi trường làm việc tốt - để sáng tạo tốt), dự thảo Chiến lược nhấn mạnh: Có cơ chế đãi ngộ đặc biệt, tạo lập môi trường làm việc tốt để nhân tài phát huy năng lực, thể hiện tài năng cống hiến cho đất nước; có chính sách khen thưởng những cá nhân; tổ chức tiến cử, phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo và sử dụng đúng nhân tài; xử lý nghiêm những hành vi lạm dụng quyền lực để gây cản trở, trù dập nhân tài...

2.2. Một số giải pháp trọng dụng nhân tài trong thời gian tới

Thứ nhất, cần xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá để nhận diện nhân tài

Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá để nhận diện nhân tài, khuyến khích mọi người dân, cán bộ, công chức săn tìm, phát hiện và tiến cử nhân tài trong xã hội.

Để phát hiện đúng và thu hút được nhân tài phù hợp, xuất phát từ đặc điểm, tính chất của từng lĩnh vực hoạt động, có thể tham khảo những chỉ báo về nhân tài như: chỉ số thông minh (IQ); chỉ số sáng tạo (CQ); chỉ số đam mê (PQ); chỉ số trí tuệ cảm xúc

(EQ); chỉ số trí tuệ xã hội (SQ) cùng các tiêu chí đánh giá những năng khiếu chuyên biệt khác. Bên cạnh đó, sử dụng tổng hợp các phương pháp phát hiện nhân tài như: kiểm tra nền tảng học vấn, kinh nghiệm; xem xét lời giới thiệu của các cá nhân, tổ chức có uy tín và trách nhiệm; tổ chức làm bài kiểm tra, sát hạch về khả năng nhận thức...

Thứ hai, cần có chính sách đãi ngộ xứng đáng cùng chính sách tôn vinh nhân tài

Đảng và Nhà nước cần có chế độ đãi ngộ xứng đáng thì người tài sẽ tự tìm về, nếu không có chế độ đãi ngộ xứng đáng thì rất khó bàn đến chuyện thu hút nhân tài. Bên cạnh đó, thu hút nhân tài cũng rất cần chính sách tôn vinh. Đối với lao động trí tuệ đôi khi giá trị tinh thần còn quan trọng hơn cả lợi ích vật chất. Nhà nước cần tiếp tục có kế hoạch tôn vinh và quan tâm giới thiệu những hiền tài Việt Nam ở trong cũng như ở ngoài nước. Nghiên cứu cải tiến cơ bản chế độ tiền lương với nhân tài trên nguyên tắc đánh giá đúng giá trị cống hiến của lao động trí tuệ.

Thứ ba, tạo lập môi trường, điều kiện làm việc, cơ chế dân chủ cho cống hiến, sáng tạo

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm và tạo môi trường thuận lợi cho nhân tài phát huy được tài năng của mình. Cái gốc của chính sách “chiêu hiền đãi sĩ” nằm ở việc nuôi dưỡng, bảo vệ và phát triển người tài. Một môi trường làm việc cho người tài, yếu tố đầu tiên là phải có cơ hội. Môi trường ấy không chỉ là tiền bạc, điều kiện làm việc (mà quan trọng hơn cả là văn hóa ứng xử, cơ chế sử dụng người tài). Người tài luôn có năng lực sáng tạo đặc biệt, họ không muốn làm việc theo thói quen, lối mòn. Đồng thời, họ có một năng lực vượt lên trên, vượt tới trước, vượt khó hơn người thường để đạt được hiệu quả công việc theo mong muốn của mình.

Người lãnh đạo cần dành cho họ một cái nhìn sâu rộng khi họ quyết làm một điều gì đó nhằm giải quyết bài toán khó cho cơ quan, đơn vị; cũng như đủ độ bao dung khi họ chưa thành công và đủ bản lĩnh để bảo vệ họ trước sự “tấn công” của nếp tư duy và lối ứng xử của hệ thống quan niệm cũ.

Đảm bảo môi trường làm việc thuận lợi (phòng làm việc, trang thiết bị, hợp tác quốc tế, tiếp cận thông tin, tự chủ sáng tạo,...). Điều quan trọng là tạo hành lang pháp lý và diễn đàn cho nhân tài phát huy nguồn lực trí tuệ, trong đó cần xây dựng, ban hành cơ chế dân chủ trong nghiên cứu sáng tạo.

Thứ tư, cần có chiến lược thu hút nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài về nước

Hiện nay, để thu hút nhân tài là Việt kiều, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động Việt kiều hướng về quê hương đất nước. Các cơ quan chức năng phải nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của Việt kiều tại từng khu vực địa bàn, trên cơ sở đó nghiên cứu, đề xuất việc bổ sung, sửa đổi hoặc xây dựng mới các chính sách thông thoáng, hấp dẫn, phù hợp với tâm tư nguyện vọng của Việt kiều, không chỉ xây dựng chính sách về chế độ lương, phụ cấp, bổ nhiệm, về nhà đất, vay vốn, chuyển giao công nghệ, về hộ chiếu, thị

thực, cấp thẻ đặc biệt, thời hạn cư trú cho Việt kiều và thân nhân, mà còn phải hoàn thiện và thực thi nghiêm minh pháp luật về bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ, vì có tôn trọng sở hữu trí tuệ mới khơi nguồn sáng tạo và bảo vệ được lợi ích chính đáng của nhà khoa học. Hoan nghênh mọi nhân tài ở nước ngoài về cống hiến cho Tổ quốc, đồng thời trân trọng sự đóng góp của họ cho đất nước.

Kết luận

Chủ tịch Hồ Chí Minh là vị lãnh tụ thiên tài, thường xuyên chăm lo phát hiện nhân tài, tin yêu, quý trọng nhân tài, khéo dùng nhân tài vào các công việc của đất nước. Sâu thẩm trong tư tưởng của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài là lòng thiết tha, thực sự cầu hiền, mong muốn nhân tài ra giúp dân, giúp nước với cách làm rất cụ thể, công khai. Nhờ có tấm lòng thực sự “cầu hiền”, Người đã tập hợp nhiều người có đức, có tài về với cách mạng, về với Tổ quốc.

Ngày nay, khi công cuộc đổi mới đất nước ngày càng sâu sắc và rộng lớn, Đảng, Nhà nước và Nhân dân ta phải thu hút, trọng dụng nhân tài, sao cho mỗi người Việt Nam phát huy được tối đa tài năng và nhiệt huyết, cống hiến được nhiều nhất cho đất nước.

Tài liệu tham khảo:

- [1] Nguyễn Khánh Bật (chủ biên) (2011), Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa hiện đại hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [3] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [4] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [5] Văn Tắt Thu (2010), “Quan điểm và nghệ thuật trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong xây dựng chính quyền cách mạng và kháng chiến kiến quốc”, Tạp chí Tổ chức nhà nước.
- [6] Viện ngôn ngữ học (2006), Từ điển Tiếng Việt, Nxb. Đà Nẵng.
- [7] Đàm Đức Vương (2010), “Nét đặc sắc trong cách dùng người của Hồ Chí Minh”, Tạp chí Thông tin khoa học xã hội.