VẬN DỤNG QUAN ĐIỂM CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI VÀO SỰ NGHIỆP ĐỔI MỚI ĐẤT NƯỚC HIỆN NAY

DOÃN THỊ CHÍN (*)

Từ xưa, tiền nhân đã tổng kết rằng, "hiền tài là nguyên khí của quốc gia". Thực vậy, để phát triển mọi quốc gia, cả trong lịch sử lẫn hiện tại, đều hết sức coi trọng nhân tài. Trong bài viết này, trên cơ sở luận giải những tư tưởng đúng đắn, sâu sắc của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp cách mạng, tác giả đã đề xuất một số cách thức, biện pháp để thu hút, bồi dưỡng và phát triển, trọng dụng nhân tài vì mục tiêu xây dựng một nước Việt Nam "dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh".

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng nhân tài, khẳng định nhân tài phải được phát hiện, phát huy, trọng dụng vì sự nghiệp cách mạng của dân tộc. Quan niệm của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài bắt nguồn từ tư tưởng trọng dân, tin dân, nêu cao vai trò làm chủ đất nước của dân, là sự nối tiếp và phát triển quan niệm cầu hiền tài truyền thống trong điều kiện mới của đất nước.

1. Hồ Chí Minh đã nhận thấy rất rõ vị trí, vai trò của nhân tài đối với sự nghiệp xây dựng đất nước, bảo vệ Tổ quốc cũng như đối với sự phát triển của cả nhân loại. Do vậy, nhân tài phải được phát huy, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng. Hồ Chí Minh cho rằng, "kiến thiết cần có nhân tài. Nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển càng thêm nhiều"(1). Đồng thời, Người cũng khẳng định rằng không biết sử dụng nhân tài là một khuyết điểm to, làm lãng phí một vốn quý của Đảng và Nhà nước trong xây dựng và kiến thiết đất nước. Theo Hồ Chí Minh, khuyết điểm đó trước hết là của những người lãnh đạo Đảng và Chính phủ, chính Người cũng tự phê bình và nhận khuyết điểm đó. Người chủ trương phải "tìm người tài đức", vì "kiến thiết cần phải có nhân tài. Trong số 20 triệu đồng bào chắc không thiếu người có tài có đức. E vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp, đến nỗi những bực tài đức không thể xuất thân. Khuyết điểm đó tôi xin thừa nhận"(2).

Đi đôi với việc phát hiện nhân tài, Hồ Chí Minh yêu cầu người lãnh đạo,

(*) Tiến sĩ, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.

(1) Hồ Chí Minh. *Toàn tập*, t.4. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002, tr.99.

(2) Hồ Chí Minh. *Sđd.*, t.4, tr.451.

quản lý phải biết *sử dụng, trọng dụng* nhân tài một cách hợp lý, nếu không sẽ làm "thui chột" nhân tài. Đây là điểm mấu chốt của việc phát huy nhân tài trong sự nghiệp cách mạng. Việc trọng dụng nhân tài theo quan điểm của Hồ Chí Minh là phải làm thường xuyên, liên tục như "người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta"(3). Người cho rằng, trọng dụng nhân tài phải biết tùy tài mà dùng người: "Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cắt làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy. Biết dùng người như vậy, ta sẽ không lo gì thiếu cán bộ"(4). Việc dùng nhân tài phải hợp lý, đúng năng lực và sở trường của họ, đúng người, đúng việc, chớ "dùng thợ mộc làm nghề thợ rèn" và phải cho họ hiểu rõ mọi mặt các công việc mà họ phụ trách. Dùng người tài mà không đúng công việc sẽ không chạy, không được việc, làm thui chột nhân tài và có hại cho Đảng, và nó cũng thể hiện sự yếu kém trong công tác cán bộ.

Hồ Chí Minh là một tấm gương mẫu mực về trọng dụng nhân tài. Trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Người đã tập hợp được nhiều nhân sĩ, trí thức khác nhau về xuất thân, địa vị xã hội nhưng họ đều là những trí thức có tâm huyết xây dựng nước Việt Nam mới. Tháng 1-1946, trong tình thế cách mạng diễn biến hết sức phức tạp, nhưng cuộc *Tổng tuyển cử* đã diễn ra thành công, lập ra Quốc hội dân chủ nhân dân đầu tiên, đánh dấu bước ngoặt mới trong đời sống chính trị của người lao động Việt Nam. Điều đặc biệt, thành viên Chính phủ rất đa dạng, thuộc các tầng lớp khác nhau, trí thức Hán học, như cụ Huỳnh Thúc Kháng, Phan Kế Toại, Bùi Bằng Đoàn, Phạm Khắc Hòe, Hồ Đắc Điềm...; trí thức Tây học có Trường Chinh, Phạm Văn Đồng, Võ Nguyên Giáp, Trần Văn Giàu, Nguyễn Khánh Toàn, Trần Huy Liệu, Đặng Thai Mai... Họ đều chung một ý chí, đó là đoàn kết dân tộc chung tay góp sức xây dựng chế độ mới, bảo vệ độc lập dân tộc.

Năm 1946, ngọn lửa chiến tranh có nguy cơ lan rộng trên cả nước, để tránh tổn thất, hy sinh cho đồng bào ta, Hồ Chí Minh trực tiếp sang Pháp đàm phán, nhưng phía Pháp đã từ chối thiện chí hòa bình của nhân dân ta. Trong thời gian ở Pháp, Hồ Chí Minh đã thu phục được các trí thức Việt kiều ở Pháp, sẵn sàng từ bỏ cuộc sống thuận lợi, cùng với Người về nước tham gia vào cuộc trường kỳ kháng chiến của dân tộc. Tên tuổi và những cống hiến hết mình của họ đã cổ vũ cuộc kháng chiến của nhân dân ta đi đến thắng lợi trọn vẹn, đó là Anh hùng Trần Đại Nghĩa, Bộ trưởng Phạm Ngọc Thạch, Bộ trưởng Tạ Quang Bửu, Anh hùng Tôn Thất Tùng, nhà toán học Lê Văn Thiêm, giáo sư Hồ Đắc Di...

Quá trình lãnh đạo cách mạng Việt

(3) Hồ Chí Minh. *Sđd.*, t.5, tr.273.
(4) Hồ Chí Minh. *Sđd.*, t.4, tr.39.

Nam, trong thời kỳ đấu tranh giải phóng dân tộc cũng như trong thời kỳ xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc, trên cương vị Chủ tịch nước, Hồ Chí Minh luôn quan tâm, chăm lo bồi dưỡng nhân tài cho đất nước, rèn luyện các thế hệ cách mạng. Cho đến trước lúc đi xa, Người vẫn dặn lại trong Di chúc: "Bồi dưỡng *thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và rất cần thiết*". Những thắng lợi của cách mạng Việt Nam trong hơn 80 năm qua đã khẳng định tầm quan trọng của việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Có thể nói, tư tưởng và tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài là di sản quý giá còn nguyên giá trị đối với việc sử dụng hiền tài phục vụ sự nghiệp cách mạng trong giai đoạn hiện nay.

2. Trong thời gian vừa qua, đội ngũ nhân tài nước ta có bước phát triển đáng kể, phát huy được vai trò tích cực đối với sự phát triển của đất nước. Thực tiễn 30 năm thực hiện công cuộc đổi mới đã cho chúng ta thấy rõ điều này. Tuy nhiên, so với yêu cầu mới của sự nghiệp cách mạng, việc sử dụng, trọng dụng đội ngũ trí thức nói chung, nhân tài nói riêng ở nước ta hiện nay vẫn còn nhiều bất cập và hạn chế. Nhận thức về vị trí, vai trò của đội ngũ trí thức nói chung, nhân tài nói riêng còn chưa đầy đủ, chưa ngang tầm với yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Chính sách ưu đãi, nhất là chính sách tiền lương, thu nhập và cách sử dụng, tôn vinh trí thức giỏi chưa thật sự hấp dẫn. Chúng ta chưa tận dụng hết được nguồn lực này, thậm chí trong những năm gần đây số lượng trí thức tài năng trẻ tuổi làm việc cho các doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng nhiều, xu hướng ngày càng gia tăng. Hiện tượng "chảy máu chất xám" từ khu vực nhà nước sang khu vực ngoài nhà nước đã diễn ra ở nhiều cơ quan, tổ chức kinh tế, hành chính... Nhìn về lâu dài, tình trạng nhiều trí thức, nhân tài có trình độ cao làm cho nước ngoài sẽ dẫn đến chỗ làm suy yếu tiềm lực quốc gia, như vậy đất nước sẽ rất khó phát triển, thậm chí còn tiếp tục tụt hậu.

Vì vậy, để khắc phục tình hình trên và có cơ sở đề ra những phương hướng, biện pháp đúng đắn trong việc bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài ở nước ta nhằm phục vụ sự nghiệp đổi mới đất nước, theo chúng tôi, cần thực hiện tốt vấn đề cơ bản sau đây:

Thứ nhất, Đảng, Nhà nước phải xây dựng và triển khai chiến lược phát triển nhân tài. Đây là vấn đề vừa mang tính cấp bách, vừa mang tính lâu dài của sự nghiệp cách mạng ở nước ta hiện nay. Xã hội càng phát triển thì trí thức nói chung và nhân tài nói riêng càng có vị trí, vai trò quan trọng, là một trong những nhân tố cơ bản đối với sự phát triển của đất nước. Trong giai đoạn cách mạng hiện nay, vấn đề nhân tài cần phải được đặt trong chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực và chiến lược phát triển tổng thể của đất nước.

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

Hiện có khá nhiều các chỉ báo về nhân tài, như chỉ số thông minh (IQ); thành tích học tập nói chung, thành tích học tập một môn học biểu hiện năng khiếu, các kỹ năng giải quyết vấn đề ngôn ngữ, số lượng, không gian - hình ảnh; tính sáng tạo thể hiện ở chỉ số sáng tạo (CQ); động cơ hoạt động trí tuệ biểu hiện ở hứng thú bền lâu và sự đam mê với công việc, ở lượng thời gian rỗi sử dụng cho một môn học yêu thích nào đó hay cho một hành động chuyên biệt nào đó và ở mức độ dấn thân thực hiện ý tưởng sáng tạo riêng, thể hiện ở chỉ số đam mê (PQ); năng lực xã hội và cảm xúc biểu hiện trước hết ở chỉ số trí tuệ cảm xúc (EQ) và chỉ số trí tuệ xã hội (SQ) và các tiêu chí đánh giá những năng khiếu chuyên biệt khác. Tuy nhiên, phải xuất phát từ đặc điểm, tính chất của từng lĩnh vực hoạt động để phát hiện đúng và thu hút được nhân tài phù hợp. Đối với nhân tài sẽ trở thành cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, cần tập trung thu thập hệ thống các chỉ báo tài năng, như chỉ số thông minh (IQ), chỉ số sáng tạo (CQ), năng lực xã hội (EQ).

Thứ ba, áp dụng các hình thức phát hiện, thu hút nhân tài phù hợp với từng lĩnh vực và điều kiện của mỗi tổ chức, cơ quan, đơn vị.

Phải xuất phát từ đặc điểm, tính chất của từng lĩnh vực hoạt động để phát hiện đúng và thu hút được nhân tài phù hợp. Sử dụng tổng hợp các phương pháp phát hiện nhân tài, như kiểm tra nền tảng học vấn, kinh nghiệm; xem xét sự giới thiệu của các cá nhân, tổ chức có uy tín và trách nhiệm; tổ chức cho làm bài kiểm tra, sát hạch về khả năng nhận thức, về thành tích, tính cách và sở thích cá nhân; kết hợp nhiều hình thức phỏng vấn gián tiếp và trực tiếp khác nhau, như phỏng vấn dựa trên tình huống; phỏng vấn đo lường hành vi; phỏng vấn bằng các câu hỏi duy lý; phỏng vấn tạo áp lực. Học tập phương pháp của Chủ tịch Hồ Chí Minh về phát hiện nhân tài bằng hai cách: Tự đề cử và đề cử, khuyến khích mọi người dân, cán bộ, công chức tìm kiếm, phát hiện và tiến cử nhân tài trong xã hội.

Phát hiện và thu hút nhân tài không chỉ là phát hiện những nhân tài đã lộ rõ, mà quan trọng là phải nghiên cứu, xây dựng chính sách thích hợp để thu hút được những nhân tài tiềm năng, như sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, thủ khoa; ứng viên đạt điểm cao nhất trong các kỳ thi tuyển dụng; sinh viên tốt nghiệp các trường đại học danh tiếng trên thế giới; những người sớm bộc lộ các năng khiếu đặc biệt,... Cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhân sự với các trường đại học trong việc theo dõi kết quả học tập, kết quả thi tuyển nhằm sơ tuyển những ứng viên tiềm năng.

Thứ tư, để thu hút và trọng dụng nhân tài rất cần chính sách tôn vinh và chính sách khuyến khích vật chất.

Để thu hút nhân tài 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. Ngoài hệ thống quy định khen thưởng chung hiện nay, cần hình thành giải thưởng cấp quốc gia có uy tín cho sáng tạo khoa học. Trong buổi tiếp Hội đồng giải thưởng nhân tài đất Việt, nguyên Chủ tịch nước Nguyễn Minh Triết từng nhấn mạnh: 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 có cơ hội được thể hiện mình, đóng góp trí tuệ sáng tạo cho công cuộc xây dựng đất 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 năm, tạo lập môi trường, điều kiện làm việc, trong đó có cả điều kiện cơ sở vật chất và cơ chế dân chủ cho cống hiến, sáng tạo.

Việc đưa ra chế độ đãi ngộ để mời gọi, thu hút nhân tài mới chỉ là một phần, một biện pháp. Cái gốc của chính sách "chiêu hiền đãi sĩ" nằm ở việc nuôi dưỡng, bảo vệ và phát triển người tài như thế nào. Có thể nói, những chính sách ban đầu như tiền lương, điều kiện nhà cửa... để thu hút người tài về làm việc là đúng, cần nhưng chưa đủ. Đối với nhân tài, xây dựng môi trường và điều kiện làm việc là rất quan trọng. Một môi trường làm việc tốt cho người tài, trước hết là phải có nhiều cơ hội để phát triển. Vấn đề quan trọng nhất là cần phải hình thành môi trường thuận lợi để nhân tài có thể sống, lao động sáng tạo và cống hiến. 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, sự tôn trọng, đánh giá đúng mức thành quả lao động của họ...

Về điều kiện cơ sở vật chất, trong khi nguồn lực nhà nước còn hạn chế, cần mở rộng cơ chế huy động các nguồn lực xã hội, nhất là các doanh nghiệp trong việc đầu tư trang thiết bị nghiên cứu, ứng dụng triển khai. 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,...). Trước mắt, cần tập trung đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho một số viện, trung tâm nghiên cứu trọng điểm đạt mức tương đương các cơ sở nước ngoài để thu hút các nhà khoa học trong và ngoài nước đến nghiên cứu, làm việc.

Cần đẩy mạnh đầu tư theo hướng hỗ trợ nghiên cứu thông qua các quỹ, như quỹ hỗ trợ đầu tư mạo hiểm, quỹ đổi mới công nghệ,... Ban hành các chính sách hỗ trợ ưu tiên cho cán bộ khoa học trẻ tài năng, hỗ trợ các cuộc thi, giải thưởng khoa học công nghệ, các chương trình ươm tạo công nghệ và doanh nghiệp khoa học - công nghệ trong các viện, các trường để thúc đẩy các hoạt động nghiên cứu 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. Một cơ chế dân

chủ trong nghiên cứu khoa học hay rộng hơn là cho phát huy tài năng trí tuệ cần bảo đảm cho nhân tài được thể hiện, được sáng tạo vì lợi ích của cộng đồng, vì sự phát triển của Việt Nam. Cần hình thành một môi trường cởi mở, dân chủ, khuyến khích và coi trọng sáng tạo, khuyến khích tính vượt trội, độc đáo...

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

Chúng ta cần đổi mới nhận thức về tầm quan trọng của việc thu hút trí thức Việt kiều tham gia phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trên cơ sở đó, xây dựng hệ thống cơ chế, chính sách, pháp luật theo hướng đối xử bình đẳng, không phân biệt giữa trí thức Việt kiều và trí thức trong nước trên mọi phương diện, trọng dụng và tạo điều kiện để có thể huy động nhiều nhất tiềm năng của đội ngũ trí thức Việt kiều. Theo đó, không chỉ phải xây dựng chính sách về chế độ lương, phụ cấp, bổ nhiệm, ưu đãi về nhà đất, vay vốn, chuyển giao công nghệ, về hộ chiếu, thị thực, cấp thẻ đặc biệt, thời hạn cư trú... cho trí thức Việt kiều và thân nhân của họ, 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.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động Việt kiều hướng về quê hương, đất nước, làm cho Việt kiều hiểu được thực tâm của Nhà nước muốn trọng dụng họ và tầm quan trọng của họ trong việc đóng góp cho sự phát triển đất nước bằng tài năng và kinh nghiệm của mình. Muốn thu hút được nhân tài là người Việt Nam đang công tác ở nước ngoài và nhân tài là Việt kiều thì các cơ quan chức năng phải nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của họ, trên cơ sở đó nghiên cứu, đề xuất việc bổ sung, sửa đổi hoặc xây dựng mới các chính sách nhằm đáp ứng đúng tâm tư, tình cảm, nguyện vọng chính đáng của bà con Việt kiều. Muốn dùng được người tài, trước hết người quản lý phải giỏi dùng người, phải có tâm trong sáng, thực sự "cầu hiền", có như vậy mới tạo ra sức hút lôi cuốn nhân tài về cống hiến cho đất nước. Bên cạnh đó, để bảo đảm đời sống vật chất và tinh thần cho trí thức Việt kiều giỏi có nguyện vọng về nước làm việc, có thể nghiên cứu trả lương tương đương với mức lương họ đang hưởng ở nước ngoài nếu họ có những bí quyết về khoa học, công nghệ trong lĩnh vực khoa học đặc biệt cần thiết, quan trọng đối với phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam.

Cần tuyên truyền, vận động toàn xã hội thực sự coi đội ngũ nhân tài Việt kiều là tài sản quý giá của đất nước. Tăng cường hơn nữa những cuộc giao lưu giữa đồng bào trong nước với bà con Việt kiều ở nhiều cấp độ khác nhau, đề ra chính sách thông thoáng, hấp dẫn, phù hợp với tâm tư, nguyện vọng của đồng bào Việt kiều. Chúng ta cần tạo điều kiện thuận lợi, 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. ❑