

# ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NHÂN TÀI CỦA TRUNG QUỐC TỪ NĂM 1978 ĐẾN NAY VÀ MỘT SỐ KINH NGHIỆM ĐỐI VỚI VIỆT NAM

TS. NGUYỄN THU PHƯƠNG

Th.s CHỦ BÍCH THU

Viện Nghiên cứu Trung Quốc

**G**ần ba mươi năm qua, kể từ khi Chính phủ Trung Quốc chủ trương gắn công tác phát triển nhân tài với sự nghiệp cải cách mở cửa, tích cực thực thi chiến lược *Nhân tài cường quốc* (nhân tài làm quốc gia hưng thịnh) cho đến nay, Trung Quốc đã xây dựng được đội ngũ nhân tài hùng hậu với số lượng không ngừng gia tăng, tố chất không ngừng nâng cao và kết cấu ngày càng hoàn thiện. Đội ngũ này đã thực sự trở thành nguồn lực số một tạo nên sự phát triển mạnh mẽ của Trung Quốc trong những năm gần đây. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu to lớn đó, công tác phát triển nhân tài của Trung Quốc còn tồn tại không ít hạn chế. Trên cơ sở tìm hiểu nghiên cứu công tác phát triển nhân tài Trung Quốc từ năm 1978 đến nay, chúng tôi xin đưa ra một số đánh giá sau:

## 1. Thành tựu và hạn chế của công tác phát triển nhân tài Trung Quốc từ năm 1978 đến nay

*1.1. Trung Quốc thành công trong việc phát triển nguồn nhân tài khổng lồ nhưng đang phải đối mặt với tình trạng vừa lãng phí vừa thiếu hụt nhân tài trầm trọng*

Từ năm 1978 đến năm 1995 là giai đoạn đầu tiên Trung Quốc thực hiện công tác phát triển nhân tài thông qua việc bồi dưỡng nhân tài, đặc biệt là nhân tài khoa học kỹ thuật. Trung Quốc đã thực hiện mục tiêu đề ra bằng việc đẩy mạnh sự nghiệp giáo dục, bồi dưỡng nhân tài. Trên thực tế, Chính phủ đã đạt được một số thành công trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển được số lượng lớn nhân tài. Nhưng do chưa có nhiều kinh nghiệm trong việc đầu tư cho sự phát triển về chất lượng nhân tài nên đội ngũ này chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của đất nước. Khắc phục hạn chế trên, năm 1995, Trung Quốc đề ra chiến lược “Khoa giáo

hưng quốc”. Sau hơn 10 năm thực hiện, theo “Báo cáo phát triển con người” của Liên hợp quốc năm 2004, chỉ số phát triển giáo dục của Trung Quốc là 0,83, vượt lên đứng thứ 99 - 100 trên tổng số 194 quốc gia<sup>(1)</sup>. Sự cải thiện về chất lượng giáo dục đã nâng cao hơn số lượng và chất lượng nhân tài, đến cuối giai đoạn thực hiện kế hoạch 5 năm lần thứ IX, tổng lượng nhân tài các loại của Trung Quốc là 63.600.000 người<sup>(2)</sup>. Xét về quy mô, số lượng nhân tài Trung Quốc như vậy là lớn. Song xét về chất lượng, đội ngũ nhân tài này chưa mạnh. Nguyên nhân là do Trung Quốc vẫn thiếu hụt nhân tài bậc cao trong khi loại nhân tài này đang rơi vào tình trạng lão hoá nghiêm trọng và bị cạnh tranh gay gắt. Do vậy, vấn đề đặt ra cho Chính phủ Trung Quốc là phải đào tạo tầng lớp kế cận bù vào phần thiếu hụt. Tính đến năm 2002, số chuyên gia trong toàn quốc được hưởng ưu đãi đặc biệt của Chính phủ là 143.000 người, nhưng 110.000 người đã đến tuổi nghỉ hưu, những người có khả năng cống hiến thực sự chỉ có hơn 30.000 người<sup>(3)</sup>. Ngoài nhân tài nghiên cứu khoa học, nhân tài quản lý kinh doanh bậc cao cũng rất thiếu hiếm, cho nên khó có thể đáp ứng được nhu cầu của hiện đại hóa. Có thể thấy, tổng lượng – kết cấu và chất lượng nhân tài Trung Quốc chưa thích ứng được với nhu cầu phát triển kinh tế – xã hội; chưa phát huy hết nguồn nhân tài cơ sở; chưa giải quyết được trở ngại về thể chế *lưu thông nhân tài*. Nhận thức chính xác tầm quan trọng của nhân tài trong giai đoạn mới, các nhà lãnh đạo thế hệ thứ ba của Trung Quốc đã đề ra nhiệm vụ căn bản

của công tác nhân tài là thực thi chiến lược “nhân tài cường quốc”. Với nhiệm vụ đẩy mạnh sự nghiệp giáo dục, nỗ lực nâng cao đào tạo chất lượng nhân tài, chiến lược hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ nhân tài thành nguồn lực số một trong công cuộc *xây dựng xã hội khá giả và phục hưng dân tộc Trung Hoa*.

Trong giai đoạn bước đệm cho sự ra đời của chiến lược “nhân tài cường quốc”, Trung Quốc đã tập trung phát triển công tác nhân tài theo hướng nâng cao hơn nữa chất lượng giáo dục và chất lượng nhân tài. Những nỗ lực này đã có tác động tích cực tới tổng lượng, kết cấu và xu hướng thay đổi học lực của đội ngũ nhân tài. Theo thống kê năm 2003, nhân tài có học lực cao đẳng của Trung Quốc chiếm 6,8% trong số nhân viên có việc làm, chiếm 5,15% tổng dân số và 7,23% nhân khẩu từ 15 – 64 tuổi<sup>(4)</sup>. Nhân viên có trình độ đại học chuyên ngành trở lên tăng từ 18,1% năm 1999 lên 24,2% năm 2003. Nhân viên là nghiên cứu sinh khoa học kỹ thuật thuộc cơ cấu các cơ quan nghiên cứu khoa học nhà nước tăng từ 9% năm 1999 lên 14% năm 2003<sup>(5)</sup>. Kết cấu nhân tài Trung Quốc đã có sự tiến triển theo hướng tích cực, đến cuối năm 2003, nhân tài chuyên nghiệp kỹ thuật của Trung Quốc là 32.687.000 người (thuộc các đơn vị phi quốc hữu); nhân tài kỹ năng là 45 triệu người; nhân tài thực dụng tại nông thôn (bao gồm những người nông dân được cấp bằng chứng nhận về kỹ thuật và đủ tư cách làm các công việc nông nghiệp đặc thù) là 1.200.000 người; nhân tài trong Đảng chính quyền là 7.719.000 người; nhân tài trong quản lý kinh doanh nhà nước là

2.542.000 người. Tổng số lượng đội ngũ nhân tài của Trung Quốc đến năm 2003 là 89.148.000 người<sup>(6)</sup>. Nhìn vào số liệu trên, chúng ta có thể thấy kết cấu nhân tài trong Đảng – chính quyền và nhân tài chuyên ngành kỹ thuật là khá hợp lý, nhưng số lượng nhân tài thực dụng tại nông thôn vẫn còn quá ít so với nhu cầu hiện đại hóa của 800 triệu nông dân Trung Quốc hiện nay và sự nâng cao về chất lượng đào tạo nhân tài chưa có những thay đổi đột biến.

Năm 2004 – một năm sau khi chiến lược “nhân tài cường quốc” được thực thi, các trường cao đẳng Trung Quốc chiêu sinh được 4.200.000 người, gấp 6,8 lần năm 1985. Năm 2006, có gần 9 triệu học sinh tham gia thi Đại học trong khi chỉ tiêu chiêu sinh của các trường Đại học trên toàn Trung Quốc là 2.600.000 người<sup>(7)</sup>. Đây là những tín hiệu khả quan cho thấy những kết quả ban đầu của việc thực thi chiến lược này, nhưng Chính phủ cũng nhận thức rất rõ, về cơ bản họ chưa giải quyết được triệt để tình trạng lãng phí và thiếu hụt nhân tài trầm trọng. Nguyên nhân là do sự yếu kém trong đầu tư nhân tài chủ yếu xuất phát từ việc đầu tư nghiên cứu – phát triển (R& D) và đầu tư cộng đồng không đủ. Điều này cho thấy, trình độ phát huy năng lực nhân tài của Trung Quốc còn thấp, bình quân trình độ phát huy năng lực tổng thể và sự phát huy đầy đủ còn yếu.

Khắc phục tình trạng lãng phí và thiếu hụt nhân tài nhằm duy trì kinh tế phát triển, chiến lược “nhân tài cường quốc” đã tập trung vào việc nâng cao tố

chất nhân tài. Tuy đã đạt được một số thành công ban đầu, nhưng theo công bố của Tân Hoa xã, hiện nay, Trung Quốc có 1.600.000 kỹ sư nhưng chỉ có 160.000 người trong số này có đủ khả năng làm việc với các công ty đa quốc gia, con số này tương tự ở Anh. Một nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng đó là do đào tạo kỹ thuật tại Trung Quốc chỉ thiên về lý thuyết. Sinh viên ít được thực hành hay tham gia vào các dự án làm việc theo nhóm như sinh viên phương Tây. Trình độ tiếng Anh của sinh viên Trung Quốc cũng hạn chế. Trung Quốc đang chủ trương từ năm 2003 - 2008 sẽ đào tạo 1.100.000 cử nhân có khả năng làm việc ở các công ty tầm cỡ quốc tế. Giải pháp của Trung Quốc cho vấn đề này là tăng nhanh việc gây quỹ cho các trường đại học, cải thiện Anh ngữ bằng cách thuê giáo viên nước ngoài giảng dạy tại các trường Đại học, lập các trường Đại học đẳng cấp quốc tế. Đây có thể coi là nỗ lực mới nhất của Trung Quốc trong việc thực hiện chiến lược “nhân tài cường quốc”. Tuy nhiên, nhìn vào con số thống kê, tổng lượng nhân tài lãng phí Trung Quốc năm 2005 đang vượt quá con số 25 triệu người do trình độ phát huy năng lực nhân tài còn yếu, bình quân trình độ phát huy năng lực tổng thể khoảng 61,9%, sự cách biệt chỉ số phát huy đầy đủ là 28,1% dẫn đến tình trạng hao mòn, tổn thất kinh tế lên đến 900 tỷ nhân dân tệ<sup>(8)</sup> kéo theo đó là sự thiếu hụt số lượng lớn nhân tài có tố chất cao, điều đó cho thấy chiến lược đầu tư vào chất lượng nhân tài và nâng cấp giáo dục tại Trung Quốc còn nhiều vấn đề cần phải giải quyết triệt để hơn.

*1.2. Trung Quốc thành công trong việc khuyến khích du học nhưng vẫn tồn tại tình trạng “chảy máu chất xám”*

Hiện nay, Trung Quốc đang gặt hái thành quả của chính sách khuyến khích du học của mình với làn sóng trở về nước của những người có học vị. Tính đến cuối năm 2004, khoảng 197.800 sinh viên và học giả đã quay về. Nhìn chung, những người quay về đóng vai trò lớn nhất là trong các trường, viện nghiên cứu, ngân hàng, công ty (nhà nước/tư nhân), các tổ chức luật, tổ chức phi Chính phủ ... Một bộ phận trong số họ trở thành các nhà lãnh đạo của Trung Quốc (năm 2005, số người này là 25 trong 184 người giữ chức Bộ trưởng, Thứ trưởng và trợ lý Bộ trưởng)<sup>(9)</sup>. Sự có mặt và mức độ ảnh hưởng của những người này trong cơ cấu lãnh đạo đã cho thấy sự cởi mở hơn của Chính phủ Trung Quốc đối với nhân tài. Nhưng “Theo thống kê của Bộ Giáo dục Trung Quốc, từ năm 1978 đến cuối năm 2003, số người du học của Trung Quốc là 700.200 người trong đó chỉ có 172.000 người về nước, phần còn lại ở lại các nước phát triển”. Nếu so sánh với những thông số mà các công trình nghiên cứu liên quan chỉ ra “trong giai đoạn cất cánh nền kinh tế của các quốc gia đang phát triển, cần giữ tỷ lệ 2/3 lưu học sinh trở về nước làm việc, 1/3 ở lại nước ngoài công tác và có mối liên hệ với trong nước, tỷ lệ trở về và ở lại đảm bảo ở mức 2:1 là hợp lý và có lợi”<sup>(10)</sup> thì hiện tượng tỷ lệ 1:3 đang xảy ra ở Trung Quốc và vị trí thứ ba sau Mỹ và Singapore trong danh sách các quốc gia có “nhân tài tốt nhất ở lại trong nước” là điều Chính phủ Trung

Quốc cần phải tìm ra giải pháp khắc phục.

*1.3. Trung Quốc đã tạo được sự lưu thông nhân tài trên toàn quốc nhưng chưa phân bố hợp lý nhân tài giữa các vùng, miền*

Trong quá trình thực hiện công tác phát triển nhân tài, Trung Quốc đã tạo được dòng chảy của hàng chục triệu nhân tài trong các ngành nghề, trong Đảng và ngoài Đảng, từ miền này sang miền khác, nhất là từ thành phố lớn về thành phố nhỏ và nông thôn. Dòng chảy nhân tài đã tạo nên sự phát triển của nền kinh tế Trung Quốc trong những năm gần đây đặc biệt là tại miền Đông và khu vực duyên hải. Nhưng cho đến nay, Trung Quốc vẫn chưa khắc phục được tình trạng phân bố không đồng đều nhân tài giữa các khu vực miền Đông – Trung – Tây. Xét về sự phân bố ngành nghề, ở miền Đông và Trung cũng như miền Tây đều có chung đặc điểm trong các lĩnh vực như: ngành nghề chế tạo, kiến trúc, thương mại và ăn uống, ngân hàng, bảo hiểm, y tế và phúc lợi xã hội, giáo dục, văn hoá nghệ thuật và truyền thông truyền hình, kho tàng trong giao thông vận tải và thông tin bưu điện, những ngành nghề phục vụ xã hội khác, nhân viên kỹ thuật chuyên nghiệp chiếm số lượng lớn, trong khi ở các ngành nông nghiệp, nhà đất, điều tra địa chất tỷ lệ lại rất thấp. Trong các ngành nghề này, lượng nhân tài kỹ thuật chiếm số lượng đông đảo nhất, nhưng tại mỗi khu vực tỷ lệ phân bố cũng khác nhau. Theo “Niên giám thống kê Trung Quốc” tính đến cuối năm 2002 đầu năm 2003, tổng

lượng nhân tài kỹ thuật chuyên nghiệp tại khu vực miền Đông chiếm tỷ lệ cao hơn miền Trung và Tây, đạt tới 14.728.000 người. Tổng lượng nhân tài kỹ thuật ở miền Trung là 9.934.000 người, thấp hơn miền Đông, chiếm 2/3 so với miền Đông. Tổng lượng nhân tài kỹ thuật ở miền Tây thấp, chỉ đạt 6.233.000 người, chiếm 42% tổng lượng của miền Đông và 20% tổng lượng nhân tài toàn quốc<sup>(11)</sup>. Hơn nữa, nhân tài chủ yếu tập trung trong các đơn vị sự nghiệp doanh nghiệp nhà nước, chiếm tới gần 2/3, hiện tượng này giống với khu vực miền Trung, là một trong những nguyên nhân chậm phát triển của nền kinh tế miền Tây. Miền Đông - khu vực được đánh giá là có khả năng thu hút nhân tài mạnh cũng không phải là ngoại lệ đối với hiện tượng này. Tại các đơn vị sự nghiệp doanh nghiệp nhà nước ở miền Đông, nhân viên kỹ thuật chuyên nghiệp ở các tỉnh Sơn Đông, Quảng Đông và Giang Tô chiếm tỷ lệ nhiều nhất còn ở các tỉnh thành phố Thượng Hải, Bắc Kinh, Chiết Giang, Phúc Kiến chiếm tỷ lệ thấp hơn, điều này cho thấy, cùng là nhân tài ở các tỉnh lớn nhưng chỉ có một số tỉnh nhân tài được bố trí hợp lý và việc điều động nhân tài được thực hiện một cách dễ dàng, phản ánh rõ việc từng bước ưu hoá kết cấu nhân tài.

Chúng ta có thể hình dung rõ hơn về sự phân bố không hợp lý này qua các số liệu so sánh hiện trạng phát triển nhân tài kỹ thuật và số lượng nhân tài có trình độ đại học chuyên ngành trở lên và sức mạnh cạnh tranh nhân tài ở khu vực miền Đông - Trung - Tây của Trung

Quốc. Theo số liệu của Viện nghiên cứu nhân sự Trung Quốc, *Báo cáo nhân tài Trung Quốc 2005*, tỷ lệ nhân viên có trình độ từ đại học chuyên ngành trở lên trong tổng số nhân viên có việc làm, năm 2003, trình độ bình quân toàn quốc là 7,23%, phân bố tại miền Đông là 11,2%, miền Trung là 6,6%, miền Tây là 6,2%; tỷ lệ nhân tài kỹ thuật chuyên nghiệp trong tổng số nhân viên có việc làm, trình độ bình quân toàn quốc là 4,39%, miền Đông là 11,39%, miền Trung là 4,3%, miền Tây là 4,9%<sup>(12)</sup>.

Hiện nay, Trung Quốc đang cố gắng cải thiện những hạn chế trong việc phân bố nhân tài tại các vùng, miền thông qua việc tăng cường sức cạnh tranh nhân tài tại từng khu vực. Theo đánh giá về sức mạnh cạnh tranh nhân tài trong 31 tỉnh, thành và khu vực của Trung Quốc năm 2005, vị trí đứng đầu thuộc về Bắc Kinh; thứ hai: Thượng Hải; thứ ba: Quảng Đông; thứ tư: Giang Tô; thứ năm: Chiết Giang; thứ sáu: Sơn Đông; thứ bảy: Liêu Ninh; thứ tám: Thiên Tân; thứ chín: Hồ Bắc; thứ mười: Tứ Xuyên. Tại Bắc Kinh, nhân tài về các phương diện như tổ chức, đầu tư nghiên cứu khoa học kỹ thuật, đầu tư giáo dục, thành tựu nghiên cứu khoa học kỹ thuật của nhân tài đều được đánh giá là đứng đầu trên toàn quốc; về môi trường sống và điều kiện kinh tế của nhân tài, Bắc Kinh đứng thứ hai; về quy mô nhân tài, Bắc Kinh đứng thứ tư. Nhân tài Bắc Kinh có hai đặc điểm: *Thứ nhất*, số lượng nhiều, quy mô lớn; *Thứ hai*, đầy đủ nhân tài ở các ngành nghề, nhân tài có tố chất tốt. Đây là những tiêu chí mà nhân tài ở miền Trung và

miền Tây không có được. Điều này cho thấy, Trung Quốc vẫn chưa khắc phục được tình trạng phân bố chưa hợp lý nguồn nhân tài giữa các vùng, miền, chưa tạo ra được sự cạnh tranh nhân tài thực sự trong nước.

*1.4. Trung Quốc đang từng bước hoàn thiện chính sách đãi ngộ nhân tài đặc biệt là nhân tài bậc cao song chưa có được mức lương thỏa đáng đối với nhân tài là viên chức nhà nước*

Trong quá trình thực hiện công tác nhân tài, Chính phủ Trung Quốc luôn nhấn mạnh tới vấn đề đãi ngộ nhân tài bậc cao, nhân tài hải ngoại, đặc biệt là trong các ngành khoa học kỹ thuật. Để hấp dẫn nhân tài kỹ thuật cao, nhiều địa phương đã có những chính sách cụ thể, ví dụ: tỉnh Hồ Nam quy định, nhân tài là chuyên gia hải ngoại đến công tác tại tỉnh, mức lương đãi ngộ do đơn vị sử dụng và người được sử dụng ký kết sẽ không dưới 100.000 nhân dân tệ một năm; giáo sư hướng dẫn nghiên cứu sinh hỗ trợ phí nhà ở một lần từ 50.000 đến 70.000 nhân dân tệ; những người có học vị tiến sĩ và sau tiến sĩ từ nơi khác đến làm việc hỗ trợ phí nhà ở một lần từ 40.000 đến 60.000 nhân dân tệ, và tùy theo những hạng mục nghiên cứu mà có sự đầu tư kinh phí nhất định<sup>(13)</sup>. Đối với nhân tài là nhân viên thuộc các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp cổ phần... Chính phủ Trung Quốc chủ trương khuyến khích họ phát triển hết tiềm năng bằng việc xây dựng cơ chế khuyến khích động viên ở hai phương diện vật chất (tiền

lương, tiền thưởng, tiền thưởng năm, cổ phiếu, phúc lợi và trợ cấp...) và tinh thần (ưu đãi về quyền lợi, ưu đãi trong công việc, sự tôn vinh và chức vị...). Nhưng trên thực tế, cơ chế ưu đãi này chưa mang lại hiệu quả như mong muốn. Theo kết quả điều tra trong hệ thống doanh nghiệp nhà nước Trung Quốc năm 2002, tỷ lệ những người thỏa mãn với cơ chế khuyến khích của doanh nghiệp nhà nước thấp, cụ thể: số người không thỏa mãn lắm và rất không thỏa mãn chiếm 31,3% và 6,8%, số người rất thỏa mãn và tương đối thỏa mãn chiếm 3,7% và 24,4%. Cuộc điều tra còn cho thấy, nhân viên trong các doanh nghiệp nhà nước phần lớn không bằng lòng với phương thức thu nhập kiểu lương tháng hoặc lương tháng cộng với thưởng. Họ mong muốn có một chế độ lương – thưởng mới trong các xí nghiệp hiện đại, trong đó chế độ lương - thưởng theo năm là phương thức thu nhập được mong đợi hơn cả. Nhưng thực tế ở Trung Quốc, chế độ trả lương theo năm ở các đơn vị kinh doanh không nhiều, hình thức thu nhập chủ yếu vẫn là lương tháng (42,7%) và lương tháng cộng với thưởng (37,1%)<sup>(14)</sup>. Với cơ chế này, Trung Quốc rất khó khuyến khích sự nỗ lực công tác trong doanh nghiệp cũng như rất khó thu hút nhân tài ưu tú về làm việc trong các doanh nghiệp.

Việc động viên tinh thần đối với nhân tài trong doanh nghiệp cũng rất quan trọng, nó bù đắp những chỗ còn thiếu trong khuyến khích vật chất. Tuy nhiên, mức độ động viên tinh thần của Trung

Quốc đối với nhân tài trong các doanh nghiệp lại đứng vị trí cuối cùng sau Nhật Bản, Đức, Pháp, Mỹ<sup>(15)</sup>. Điều này cộng với thực tế đãi ngộ vật chất cho các nhân tài thuộc các cơ quan nhà nước và các đơn vị kinh doanh chưa cao, chưa thỏa đáng là nguyên nhân không nhỏ dẫn đến hiện tượng chảy máu chất xám trong nước và tình trạng tham nhũng trong giới khoa học Trung Quốc. Đây là vấn đề “nóng” đòi hỏi Chính phủ Trung Quốc phải tìm ra được những giải pháp khả thi nhằm tạo ra một cơ chế động viên, đãi ngộ, khuyến khích nhân tài trong các cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp quốc hữu thực sự hiệu quả.

*1.5. Trung Quốc đã thành công trong việc bồi dưỡng phát triển trí thức thành lực lượng nòng cốt trong đội ngũ nhân tài nhưng chưa cân bằng được yêu cầu phát triển của xã hội với năng lực thực tế của giới này*

Với những thay đổi ngày một tích cực hơn về chính sách phát triển nhân tài dựa trên phương châm tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài, tôn trọng sự sáng tạo, trong thời gian tiến hành cải cách, sự lớn mạnh của đội ngũ nhân tài, đặc biệt là nhân tài thuộc thành phần trí thức đã góp phần không nhỏ tạo nên sự tăng trưởng mạnh của nền kinh tế Trung Quốc trong những năm gần đây.

Trong bối cảnh hiện nay, khi nhà nước bắt đầu khôi phục lại hệ thống tuyển mộ công chức như một cách kiểm tra năng lực cán bộ, lựa chọn nhân tài, trí thức Trung Quốc rõ ràng đã có sự cải

thiện vị trí thật sự trong xã hội. Nhưng trong vị trí trung gian giữa nhà nước và người dân, trí thức Trung Quốc hôm nay muốn trở thành nhân tài đích thực theo cách giới định của nhà nước cần phải tuân thủ kỷ luật xã hội, một mặt, phải có năng lực đủ mạnh đáp ứng nhu cầu hoạch định chính sách phát triển của Chính phủ; mặt khác họ phải là những người đi sâu, đi sát trong cách phục vụ và hướng dẫn người dân nâng cao khả năng nhận thức để đạt được hiệu quả cao hơn trong công việc... Ở vị trí đó, vai trò của nhân tài thuộc thành phần trí thức là rất quan trọng và đòi hỏi họ phải có những điều kiện cần và đủ để đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước. Song, căn cứ vào kết quả điều tra mới nhất được Sách xanh *Báo cáo phát triển nhân tài số 3* công bố thì hiện nay 70% trí thức Trung Quốc đang tới ngưỡng “chết vì quá lao lực”. Các chuyên gia trong công trình này cho rằng, nếu trí thức tiếp tục tình trạng không chú ý điều chỉnh giữa công việc và vấn đề giữ gìn sức khỏe, trong tương lai không xa, 2/3 trong số họ sẽ chết vì bệnh tim mạch, não và huyết áp, 1/10 chết vì ung thư, 1/5 chết vì bệnh phổi, tiểu đường do hút nhiều thuốc lá<sup>(16)</sup>. Như vậy, nhìn vào tố chất của chính mình, trí thức Trung Quốc ngày nay chưa có được những điều kiện cần và đủ để đáp ứng yêu cầu hoạch định tương lai tốt hơn cho đất nước dựa trên những tính toán hợp lý và thoả mãn những nhu cầu phát triển của chính họ.

*1.6. Trung Quốc đã tạo được sức mạnh cạnh tranh nhân tài trên trường*

*quốc tế nhưng chưa đủ tiềm lực để trở thành cường quốc nhân tài*

Hiện nay, các quốc gia trên thế giới đưa ra hệ thống chỉ tiêu đánh giá sức cạnh tranh nhân tài gồm 4 yếu tố: đội ngũ nhân tài, đầu tư nhân tài, sản phẩm của nhân tài và môi trường nhân tài. Căn cứ theo hệ thống này, có thể thấy ưu thế của Trung Quốc chính là đội ngũ nhân tài đông đảo và hạn chế là vấn đề đầu vào, môi trường nhân tài. Ưu thế cạnh tranh của đội ngũ nhân tài Trung Quốc xuất phát từ tiềm lực nhân tài mạnh được lấy từ nguồn lực lao động lớn có trình độ giáo dục được nâng cao. Mặt hạn chế trong sức mạnh cạnh tranh nhân tài về cơ bản bắt nguồn từ việc Trung Quốc chưa tập trung đầu tư tích cực vào việc đầu tư nghiên cứu – phát triển và đầu tư giáo dục cộng đồng (trong khi đây lại là thế mạnh đầu tư của các nước được đánh giá là cường quốc nhân tài). Điều này giải thích vì sao Trung Quốc vừa thừa lại vừa thiếu nhân tài, năng lực làm việc của nhân tài chưa cao, sức khỏe nhân tài chưa đảm bảo. Môi trường cạnh tranh cho nhân tài trong nước phát triển cũng không được đầu tư toàn diện giữa các vùng, miền, nên hiện nay Trung Quốc chưa phải là thị trường lý tưởng cho nhân tài phát huy hết năng lực. Với những lý do như vậy, Trung Quốc tạm thời đứng vị trí thứ tư trong bảng xếp hạng về sức cạnh tranh quốc tế nhân tài sau Mỹ thứ nhất, Nhật Bản thứ hai, Đức thứ ba, trên Nga thứ năm và Ấn Độ thứ sáu<sup>(17)</sup>.

## **2. Một số kinh nghiệm đối với Việt Nam**

Từ việc phân tích những thành công và hạn chế trong công tác phát triển nhân tài mà Trung Quốc đã thực hiện từ năm 1978 đến nay, chúng tôi cho rằng, Việt Nam có thể tham khảo một số kinh nghiệm của nước bạn trong việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước hiện nay.

### *2.1. Kinh nghiệm xây dựng chiến lược tổng thể*

Trong khi Trung Quốc đang từng bước gạt hái những thành quả trong sự nghiệp giải phóng và phát triển nhân tài, thì Việt Nam vẫn đang tìm kiếm giải pháp ở cả 6 khâu: phát hiện- tuyển chọn- bồi dưỡng- sử dụng- đãi ngộ và tôn vinh nhân tài. Như vậy, sự bất nhịp của chúng ta với xu thế quốc tế về phát triển nhân tài là chậm trễ, mặc dù trên thực tế chúng ta không thiếu nhân tài, cả ở trong và ngoài nước. Theo chúng tôi, muốn sử dụng và phát huy nguồn sức mạnh này một cách có hiệu quả, Việt Nam cần chú trọng xây dựng chiến lược tổng thể về nhân tài với một tinh thần cầu thị và sáng tạo, kèm theo đó là một hệ thống các chính sách, chế độ, biện pháp rất cụ thể và đồng bộ trong quy trình từ phát hiện đến đãi ngộ và tôn vinh nhân tài.

Hiện nay, Việt Nam mới chỉ dừng lại ở việc đưa ra các chính sách phát triển nhân tài ở từng địa phương với kết quả thu được chưa mấy khả quan. Tháng 10-2005, UBND tỉnh Bắc Ninh cũng đã ra Quyết định về chế độ thu hút nhân tài, nhưng chỉ vển vẹn có một trang và



không có nội dung chỉ đạo cụ thể. Tỉnh Ninh Bình cũng đã có Quyết định 324 về chính sách khuyến khích tài năng, đào tạo và thu hút cán bộ, công chức có trình độ cao từ năm 2003. Kết quả, tỉnh đã tuyển dụng được 69 công viên chức, trong đó có 5 thạc sỹ và 39 cử nhân tốt nghiệp loại giỏi. Tuy nhiên, hầu hết đều làm công tác văn phòng và giáo viên, trong khi Ninh Bình đang thiếu trầm trọng bác sỹ, y tá, cán bộ nghiên cứu khoa học... Cùng trong tình trạng đó, Đà Nẵng, một địa phương đi đầu trong cả nước về thu hút nhân tài cũng đang gặp khó khăn với việc bố trí công tác cho sinh viên tốt nghiệp những ngành nghề như: ngoại ngữ, quản trị kinh doanh, kế toán, trong khi đang rất cần những kiến trúc sư, kỹ sư cầu đường, kỹ sư xây dựng dân dụng và công nghiệp, cán bộ quản lý đô thị... Điều này cho thấy, Việt Nam còn thiếu quy hoạch tổng thể trong việc thu hút nhân tài, chưa có sự thống nhất trên phạm vi toàn quốc về công tác nhân tài, giới định nhân tài ra sao, thu hút nhân tài như thế nào và đối tượng nhân tài trong từng lĩnh vực, từng khu vực. Trong khi đó, ngay từ năm 1978 đến cuối thập niên 90 của thế kỷ XX, Trung Quốc đã tập trung tiến hành công tác bồi dưỡng và phát triển nhân tài, qua đó đã tạo dựng thành công những tiền đề quan trọng cho sự ra đời của chiến lược *Nhân tài cường quốc* năm 2003. Năm 2004, Đảng Cộng sản Trung Quốc và Quốc vụ viện đã ra quyết định “Thực hiện chiến lược nhân tài, chấn hưng đất nước”, xây dựng được chiến lược tổng thể về công tác phát triển nhân tài, cấp Trung ương có Cục nhân tài, cấp tỉnh có Tổ công tác

nhân tài, mỗi Bộ có các thứ trưởng chuyên trách công việc tuyển chọn nhân tài. Cho đến nay, Trung Quốc đã xây dựng được đội ngũ nhân tài hùng hậu với số lượng ngày một gia tăng, tố chất nhân tài không ngừng được nâng cao và kết cấu nhân tài ngày càng hoàn thiện .

## *2.2. Kinh nghiệm bồi dưỡng nhân tài thông qua giáo dục toàn diện*

Trung Quốc hiện đang gặt hái những thành công bước đầu với phương châm đầu tư kinh phí bồi dưỡng nhân tài dựa trên nguyên tắc phát triển giáo dục toàn diện *hướng về hiện đại, hướng tới tương lai và hướng ra thế giới*. Để thực hiện "ba hướng này" Trung Quốc tiến hành bằng nhiều biện pháp cụ thể:

- Phát triển mô hình trường Trung học phổ thông tổng hợp (THPTTH). Mô hình trường giáo dục hướng nghiệp cho học sinh có thể tự do lựa chọn nghề nghiệp trong cơ chế thị trường cạnh tranh hoặc tiếp tục học lên Cao đẳng (CD), Đại học (ĐH) theo sở thích của mình. Ưu điểm của trường này là học sinh sau khi ra trường vừa có trình độ học vấn phổ thông (được cấp bằng THPT), vừa có trình độ kỹ năng nghề nghiệp (được cấp chứng chỉ nghề) để tham gia vào thị trường lao động. Có thể thấy mô hình trường này rất thích hợp với Việt Nam, khi chúng ta đang cố gắng đào tạo, phát huy thế mạnh về nguồn nhân lực, phục vụ cho yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước<sup>(18)</sup>.

- Chú trọng phát triển hệ thống trường dân lập song song với hệ thống trường công lập vẫn được đảm bảo đầu tư tốt. Đây là con đường tất yếu để một