

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC: KINH NGHIỆM CỦA TRUNG QUỐC VÀ GỢI Ý CHO VIỆT NAM

TS Lê Tùng Sơn¹, ThS Đỗ Thị Thu Hà²

¹Đại học Quốc gia Hà Nội

²Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam

Từ tiếp cận lịch sử, bài báo đã đi sâu phân tích và làm rõ những chủ trương trong phát triển đội ngũ trí thức kể từ khi Đảng Cộng sản Trung Quốc “cải cách mở cửa”, đặc biệt nhấn mạnh những định hướng cơ bản trong phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) chất lượng cao trong các lĩnh vực mà Trung Quốc xác định đi tiên phong trong giai đoạn tới. Liên hệ với thực tiễn Việt Nam, các tác giả đã đề xuất khung chính sách phát triển đội ngũ trí thức trong bối cảnh mới với 3 điểm nhấn cơ bản: 1) Cần “thao tác hóa” lại khái niệm “trí thức”; 2) Tạo ra “dòng chảy lưu thông chất xám” trong đội ngũ trí thức; 3) Khung chính sách dựa trên khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo phải gắn với sự phát triển của hệ thống giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học.

Những chủ trương trong phát triển đội ngũ trí thức của Trung Quốc (giai đoạn 1978-2021)

Quan điểm, định hướng trong phát triển đội ngũ trí thức tại Trung Quốc được gắn với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước do Đảng Cộng sản Trung Quốc lãnh đạo mang “màu sắc Trung Quốc”. Kể từ khi mở cửa hội nhập, Đảng Cộng sản Trung Quốc luôn coi chiến lược chấn hưng đất nước nhờ nhân tài, sự thịnh vượng của đất nước dựa trên nhân tài là vấn đề cốt lõi. Trên bình diện thể chế, chính sách, Đảng Cộng sản Trung Quốc đã có những định hướng quan trọng liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức gắn với phát triển giáo dục, khoa học. Cụ thể là: thực hiện chiến lược trẻ hóa đất nước thông qua khoa học và giáo dục, tăng cường bồi dưỡng nhân tài cho hiện đại hóa; kiên định ưu tiên phát triển giáo dục, KH&CN tự lực, tự cường, trọng dụng nhân

tài. Điều hành nền giáo dục làm hài lòng người dân; hoàn thiện hệ thống đổi mới KH&CN, đẩy mạnh thực hiện chiến lược phát triển theo định hướng đổi mới, thực hiện sâu sắc chiến lược cường quốc bằng nhân tài¹.

Tháng 12/1978, sau Hội nghị toàn thể lần thứ ba của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI, Trung Quốc đã đề ra chính sách quốc gia “trọng dụng tri thức, trọng dụng nhân tài”, với chủ trương đưa một lượng lớn tri thức và nhân tài vào công cuộc trường chinh chấn hưng kinh tế của đất nước, với 04 trụ cột cơ bản cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa và chuyên môn hóa. Trong đó, những biện

pháp được thực hiện đầu tiên là: khôi phục hệ thống giáo dục đại học, hệ thống đào tạo tiến sĩ, các chuyên gia hàng đầu được hưởng trợ cấp đặc biệt của chính phủ. Năm 1978, Trung Quốc bắt đầu nền kinh tế thị trường và chính sách mở cửa, đẩy mạnh xúc tiến đầu tư trực tiếp nước ngoài, thu hút nhiều công ty đa quốc gia của phương Tây đến tìm kiếm cơ hội kinh doanh. Khi đó, Trung Quốc bắt đầu quan tâm tới việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trên thế giới đến làm việc tại đây².

Hội nghị toàn thể lần thứ V của Ban Chấp hành Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc năm 2000 đã định hướng: đào tạo, thu hút và

¹Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XX Đảng Cộng sản Trung Quốc về báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Khóa XIX, http://www.gov.cn/xinwen/2022-10/22/content_5720925.htm, truy cập ngày 03/01/2023.

²Evi Hartmann, Edda Feisel, Holger Schober (2010), “Talent management of western MNCs in China: Balancing global integration and local responsiveness”, *Journal of World Business*, **45**, pp.169-178.



Đại học Thanh Hoa (Trung Quốc) - một trong những nơi đào tạo nhiều nhân tài cho Trung Quốc.

trọng dụng nhân tài phải được coi là một nhiệm vụ chiến lược lớn. Trong đề cương kế hoạch 5 năm lần thứ 10 về phát triển kinh tế và xã hội quốc gia của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (năm 2001) đã có 01 chương đặc biệt đề xuất “thực hiện chiến lược nhân tài và củng cố đội ngũ nhân tài” với 02 mục tiêu cơ bản: (1) Phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt trong khâu đào tạo, tuyển chọn các nhân tài, đáp ứng nhu cầu cải cách mở cửa; (2) Tạo môi trường tốt để trọng dụng nhân tài, trong đó chú trọng đẩy nhanh việc thiết lập một cơ chế hiệu quả có lợi cho sự xuất hiện của những tài năng xuất sắc và sử dụng tốt nhất tài năng của họ, đồng thời hình thành bầu không khí xã hội tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài và khuyến khích tinh thần kinh doanh³...

Trong giai đoạn 2002-2005, Ban tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc đã ban hành đề cương Kế hoạch quốc gia về xây dựng đội ngũ nhân tài trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Mao Trạch Đông và học

thuyết Đặng Tiểu Bình với mục tiêu chung là: tổng số nhân tài tăng, cơ cấu nhân tài về cơ bản thích ứng với cơ cấu kinh tế, chất lượng chung của đội ngũ nhân tài, với các loại tài năng chiếm khoảng 6,3% tổng dân số của xã hội, 58,8% nhân tài có bằng đại học trở lên... Chú trọng xây dựng đội ngũ nhân tài vận hành, quản lý doanh nghiệp, bồi dưỡng đội ngũ doanh nhân xuất sắc; phát triển đội ngũ nhân lực kỹ thuật chất lượng cao; phát triển đội ngũ chuyên gia thông thạo các quy tắc của Tổ chức thương mại thế giới...

Tiếp tục với chiến lược phát triển nhân tài, giai đoạn 2010-2020, Đảng Cộng sản Trung Quốc công bố đề cương kế hoạch phát triển nhân tài trung hạn và dài hạn quốc gia. Khác với giai đoạn 2002-2005, Trung Quốc đã xác định rõ, nhân tài là những người có kiến thức chuyên môn hoặc kỹ năng đặc biệt nhất định, thực hiện công việc có tính sáng tạo và đóng góp cho xã hội, là những người lao động có năng lực và chất lượng cao trong nguồn nhân lực. Nhân tài là nguồn lực chính cho sự phát triển kinh tế và xã hội của quốc gia⁴.

Trong Kế hoạch này, Trung Quốc đã xác định mục tiêu chiến lược đến năm 2020 là bồi dưỡng, tạo dựng đội ngũ nhân tài với quy mô lớn, cơ cấu tối ưu, chất lượng cao, tạo lợi thế so sánh với các quốc gia khác trên thế giới, phần đầu đến giữa thế kỷ XXI sẽ cơ bản hiện đại hóa, và đặt nền móng để phát triển nhân tài. Các nhiệm vụ chính của xây dựng đội ngũ nhân tài được xác định bao gồm:

(1) Nhấn mạnh việc đào tạo các tài năng KH&CN sáng tạo, hướng đến xây dựng một quốc gia đổi mới, tập trung vào các tài năng KH&CN mới cấp độ cao, hướng đến một nhóm khoa học đạt tầm cỡ thế giới, tổng số nhân viên nghiên cứu và phát triển (R&D) đạt 3,8 triệu người/năm (năm 2020), tổng số nhân tài KH&CN sáng tạo cấp cao đạt khoảng 40.000 người.

(2) Phát triển các tài năng chuyên biệt cần thiết trong những lĩnh vực then chốt của phát triển kinh tế - xã hội trong các lĩnh vực trọng điểm như: công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, vật liệu mới, hàng không vũ trụ, đại dương, tài chính, kế toán, kinh doanh quốc tế, bảo vệ môi trường sinh thái, tài nguyên năng lượng, giao thông hiện đại và công nghệ nông nghiệp; bồi dưỡng phát triển 8 triệu chuyên gia trong các lĩnh vực then chốt của phát triển xã hội như: giáo dục, chính trị, pháp luật, tuyên truyền, tư tưởng văn hóa, y tế dự phòng, phòng chống thiên tai.

(3) Tạo lập cơ chế phối hợp và thúc đẩy đội ngũ nhân tài, gồm: đội ngũ nhân tài của Đảng và chính phủ, đội ngũ tài năng quản

³Công báo Quốc vụ viện (2001), *Kinh tế quốc dân Cộng hòa nhân dân Trung Hoa và Đề cương Kế hoạch 05 năm lần thứ 10 về phát triển kinh tế - xã hội*, Kỳ họp thứ 4 Đại hội Đại biểu nhân dân toàn quốc lần thứ IX thông qua ngày 15/03/2001, http://www.gov.cn/gongbao/content/2001/content_60699.htm, truy cập ngày 10/01/2022.

⁴Đảng Cộng sản Trung Quốc (2010), “Đề cương Kế hoạch phát triển nhân tài trung hạn và dài hạn quốc gia (2010-2020)”, http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621777.htm, truy cập ngày 15/01/2022.

lý doanh nghiệp, đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp và đội ngũ tài năng có tay nghề cao. Trong giai đoạn này, Trung Quốc cũng định hướng phát triển tài năng ở nông thôn với mục tiêu xây dựng nông thôn mới xã hội chủ nghĩa, chú trọng xây dựng đội ngũ nhân tài công tác xã hội với mục tiêu: đáp ứng nhu cầu xây dựng xã hội chủ nghĩa hài hòa thông qua việc thiết lập hệ thống đào tạo nhân tài công tác xã hội kết hợp điều phối giáo dục ở các cấp, đào tạo chuyên môn và phổ biến kiến thức.

Năm 2021, nhân kỷ niệm 100 năm ngày thành lập Đảng Cộng sản Trung Quốc, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Trung Quốc Tập Cận Bình đã có bài viết và phát biểu tại Hội nghị Nhân tài trung ương ngày 27/09/2021 với tựa đề: Đi sâu thực hiện chiến lược củng cố đất nước bằng nhân tài trong thời đại mới để đẩy nhanh xây dựng trung tâm nhân tài và thung lũng đổi mới quan trọng trên thế giới⁵. Bài viết đã làm rõ mục tiêu đến năm 2035, Trung Quốc sẽ đi đầu trong các quốc gia đổi mới và xây dựng một đất nước với nền tảng phát triển dựa trên nguồn nhân lực chất lượng cao. Đồng thời đưa ra các nhóm giải pháp định hướng phát triển nhân tài, bao gồm:

Một là, thực hiện toàn diện quan điểm mới, chiến lược mới và biện pháp mới về công tác nhân tài trong thời kỳ mới: duy trì sự lãnh đạo chung của Đảng với công tác



Tổng bí thư, Chủ tịch nước Trung Quốc Tập Cận Bình chủ trì một hội nghị chuyên đề với các nhà khoa học tại Bắc Kinh vào ngày 11/09/2020. Nguồn: Tân Hoa xã.

nhân tài; tuân thủ vị trí chiến lược của sự phát triển do tài năng lãnh đạo; kiên định đối mặt với KH&CN tiên tiến của thế giới, đối mặt với cuộc chiến kinh tế, đối mặt với nhu cầu phát triển của đất nước... và đặc biệt, quyết tâm thu thập nhân tài từ khắp nơi trên thế giới phục vụ cho sự phát triển đất nước.

Hai là, đẩy nhanh xây dựng trung tâm tài năng và thung lũng đổi mới sáng tạo quan trọng của thế giới, trong đó xác định mục tiêu đến năm 2025, tăng đầu tư cho hoạt động R&D, xây dựng lực lượng chủ lực về đổi mới KH&CN, tạo lợi thế so sánh trong cạnh tranh nhân tài của nhiều lĩnh vực, đặc biệt là sức mạnh KH&CN với đội ngũ nhân tài của thế giới.

Ba là, đi sâu cải cách hệ thống và cơ chế phát triển nhân tài, ủy quyền cho người sử dụng lao động lựa chọn nhân tài, tích cực nói lỏng những ràng buộc đối với nhân tài; cải thiện hệ thống đánh giá nhân tài⁶, trong đó cần tiếp tục biện pháp hạ nhiệt cơn sốt sử dụng bằng cấp, lấy học hàm, học vị để xác

định chế độ đãi ngộ và phân bổ nguồn lực khoa bảng. Cải cách hệ thống viện sỹ để đáp ứng nhu cầu chiến lược quốc gia, phát huy tốt hơn nữa vai trò của viện sỹ trong nghiên cứu khoa học, tư vấn chiến lược, phát triển ngành học và đào tạo nhân sự.

Bốn là, đẩy mạnh xây dựng lực lượng nhân tài chiến lược quốc gia: đó là các tài năng chiến lược đi đầu trong KH&CN, lãnh đạo đổi mới KH&CN, độc lập và thực hiện các nhiệm vụ KH&CN quốc gia với các điểm nhấn liên quan đến việc bồi dưỡng và trọng dụng các nhà khoa học chiến lược, xây dựng các nhóm lãnh đạo công nghệ, các nhóm đổi mới, tạo ra đội ngũ tài năng KH&CN trẻ với quy mô lớn, các kỹ sư tài năng toàn diện gắn với mở cửa thu hút nhân tài từ các quốc gia trên thế giới.

Việc đánh giá tổng kết quá trình triển khai các chính sách về quản lý nhân tài cũng đã được Trung Quốc nhận diện với sự chuyển dịch từ quản lý nhân lực theo kế hoạch hóa sang quản lý nhân lực theo hướng hiện đại, thích ứng với sự biến đổi của môi trường, các vấn đề về quốc tế hóa, toàn cầu hóa. Trung Quốc định hướng doanh nghiệp trong thế kỷ XXI phải phát triển tổ chức bằng việc cải thiện học tập, năng lực đổi

⁵Tập Cận Bình (2021), "Đi sâu thực hiện chiến lược củng cố đất nước bằng nhân tài trong thời đại mới để đẩy nhanh xây dựng trung tâm nhân tài và thung lũng đổi mới quan trọng trên thế giới", truy cập ngày 10/01/2023.

⁶Trước đây, có quan niệm đánh giá nhân tài dựa trên 4 tiêu chí (có bài viết nghiên cứu, có chức danh nghề nghiệp, có học vị và có giải thưởng), điều này chưa phản ánh rõ quan điểm trong việc đổi mới cơ chế trọng dụng nhân tài tại Trung Quốc tại thời điểm bấy giờ.

mới, trau dồi phương thức tư duy toàn cầu⁷.

Hàm ý chính sách cho Việt Nam

Trong tiến trình phát triển về quan điểm của Đảng Cộng sản Trung Quốc đối với phát triển đội ngũ trí thức, có thể nhận diện một tư tưởng xuyên suốt, đó là tập trung vào các lĩnh vực KH&CN mũi nhọn, tạo ra “dòng chảy chất xám” để nguồn nhân lực chất lượng cao trên thế giới đổ về phục vụ cho sự phát triển của đất nước; tạo lập môi trường để trí thức có cơ hội phát triển, kèm theo các chính sách đãi ngộ, loại bỏ những rào cản về mặt hành chính trong thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Qua thực tiễn của Trung Quốc, có thể gợi mở chính sách trong phát triển đội ngũ trí thức tại Việt Nam với những vấn đề cơ bản như sau:

Thứ nhất, cần “thao tác hoá” lại toàn bộ khái niệm “trí thức” và xây dựng hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn trong đánh giá đội ngũ trí thức Việt Nam. “Trí thức” là một khái niệm có nội hàm đa dạng và chồng lấn nhiều khía cạnh với nhau, tùy thuộc lĩnh vực/vấn đề, thậm chí quan điểm và trường phái nghiên cứu. Tuy nhiên, có một số vấn đề cần được tường minh như: có thể căn cứ hoàn toàn theo trình độ học vấn (bằng cấp) hay không?; xác định trí thức là một tầng lớp thì cần xác định bằng những điều kiện chính trị -

xã hội như thế nào?; nếu căn cứ theo cá nhân hoặc đặc điểm tâm lý thì trí thức gồm những phẩm chất gì (có tư duy phản biện, khả năng sáng tạo, ảnh hưởng trong xã hội...)?; vai trò và trách nhiệm của trí thức với quốc gia, dân tộc như thế nào?; trí thức còn được nhìn nhận như một lực lượng, vậy số lượng và các mức độ quy mô của lực lượng trí thức, mối liên hệ và so sánh với các lực lượng khác ra sao?; những hoạt động lao động trí óc nào, hoạt động sáng tạo nào, hoạt động truyền bá kiến thức nào được coi là hoạt động của đội ngũ trí thức (nhiều người do điều kiện khác nhau, không có bằng cấp cao, nhưng lao động của họ là lao động trí óc, sáng tạo, chuyên nghiệp, tạo ra các sản phẩm có giá trị cho xã hội)?...

Xây dựng, hoàn thiện hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn trong phân loại, sử dụng, đánh giá đội ngũ trí thức làm căn cứ để tuyển dụng, bổ nhiệm, sắp xếp, xây dựng kế hoạch, chiến lược phát triển đội ngũ trí thức. Đặc biệt đổi mới thể chế tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước, tạo cơ hội cho trí thức có thể cống hiến, tham gia vào hoạt động quản lý nhà nước, quản lý xã hội.

Thứ hai, tạo ra “dòng chảy lưu thông chất xám” trong đội ngũ trí thức, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao trong và ngoài nước (bao gồm những công dân Việt Nam học tập, nghiên cứu ở nước ngoài quay trở lại phục vụ cho Tổ quốc). Việc tạo ra dòng chảy này được thực hiện thông qua việc xây dựng một hệ sinh thái với chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc, văn hóa tổ chức, văn hóa

đổi mới của quốc gia. Tạo lập hệ thống thể chế điều tiết “dòng chảy chất xám” bảo đảm sự cân bằng trong thị trường lao động giữa các ngành, lĩnh vực, giữa khu vực nông thôn và thành thị. Đặc biệt, chú trọng nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc ở khu vực nhà nước, đối với các cơ quan hoạch định chính sách của Nhà nước trong các lĩnh vực: KH&CN, văn hóa, giáo dục và y tế.

Thứ ba, nền tảng của khung chính sách dựa trên khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo phải gắn với phát triển hệ thống giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học, giáo dục thường xuyên hướng đến hỗ trợ nguồn nhân lực học tập suốt đời, không ngừng nâng cao trình độ, đồng thời tạo mọi điều kiện để mỗi người có thể tiếp cận với giáo dục mà không có rào cản. Cần phát huy chính sách huy động trí thức, đặc biệt là trí thức đầu ngành, trực tiếp chăm lo và thực hiện việc bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ kế cận. “Dùng tốt người hiện có, ổn định và coi trọng người tài, coi trọng đào tạo lớp kế cận, đào tạo nhân tài cho tương lai”.

Cạnh tranh khốc liệt về nhân tài từ các nước phát triển hàng đầu của châu Âu, Mỹ đến các nền kinh tế mới nổi ở châu Á là bài toán mà tất cả các nền kinh tế đều phải đối mặt trước nguy cơ thiếu nhân lực chất lượng cao trong những thập kỷ tới. Kinh nghiệm của Trung Quốc cho thấy, biện pháp hàng đầu, giữ vai trò quan trọng nhất là các cơ chế, chính sách phù hợp và linh hoạt

⁷Shuming Zhao, Juan Du (2012), “Thirty-two years of development of human resource management in China: Review and prospects”, *Human Resource Management Review*, 22, pp.179-188.