



Đó là khẳng định của GS.TSKH Vũ Minh Giang - Chuyên gia cao cấp, Chủ tịch Hội đồng Khoa học và Đào tạo (Đại học Quốc gia Hà Nội), người có nhiều trăn trở về một “chiến lược nhân tài” cho Việt Nam.

GS.TSKH Vũ Minh Giang

PHẢI CÓ TÀI DÙNG NGƯỜI TÀI

■ KHÚC HỒNG THIÊN (thực hiện)

- Có thể nói yếu tố con người luôn là điều kiện tiên quyết cho sự hưng thịnh của một quốc gia. Trong đó, vai trò của người tài hay tầng lớp tinh hoa có tính quyết định. Giáo sư có thể cho biết những nhận định của mình về vấn đề trọng dụng nhân tài ở nước ta hiện nay?

- Ở Việt Nam, nhận thức về tầm quan trọng của người tài đã có từ rất sớm. Trải qua nhiều thời kỳ lịch sử khác nhau, đội ngũ này luôn được đánh giá, khẳng định có vai trò quyết định đến sự hưng thịnh hoặc suy tàn của một triều đại, một quốc gia. Đến thời kỳ cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã nhiều lần đề cập đến điều này. Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm tìm tòi, đào tạo, bồi dưỡng tài năng từ rất sớm và gặt hái được nhiều kết quả. Song, điều bất cập trên thực tế là việc sử dụng người tài

lại chưa được khách quan, thậm chí chưa thật sự được trọng dụng.

Trong vài thập niên gần đây, từ nguồn kinh phí của Nhà nước, hoặc tự tìm kiếm học bổng hay gia đình chu cấp thì lượng học sinh Việt Nam đi du học ngày một tăng nhanh với số lượng lớn. Nhưng những du học sinh này học xong thành tài rồi thì họ làm việc ở đâu? Đa số chủ yếu ở lại nước ngoài, thường là chính nước họ tu nghiệp, số trở về nước làm việc rất ít.

Nhằm thu hút nhân tài, một số địa phương, một số ngành đã đưa ra các giải pháp, chế độ ưu đãi vật chất (về nhà đất, về lương thưởng) để mời gọi những người có năng lực về làm việc. Tuy đây đó không phải không có kết quả, nhưng hiệu quả thật sự chưa cao, chưa bền vững.



Chúng ta có chú trọng đi tìm, rồi bồi dưỡng nhưng lại yếu ở khâu “sử dụng” - khâu cuối cùng nhưng hết sức quan trọng. Trên thực tế, không ít trường hợp sau khi tìm và bồi dưỡng được tài năng rồi thì lại bị những quy trình khác chi phối, thậm chí ngáng trở. Có thể dễ dàng nhận thấy “quy trình sử dụng” người tài của ta còn lắm vấn đề.

- Vì sao lại có tình trạng như vậy, thưa Giáo sư?

- Chúng ta có chú trọng đi tìm, rồi bồi dưỡng nhưng lại yếu ở khâu “sử dụng” - khâu cuối cùng nhưng hết sức quan trọng. Trên thực tế, không ít trường hợp sau khi tìm và bồi dưỡng được tài năng rồi thì lại bị những quy trình khác chi phối, thậm chí ngáng trở. Có thể dễ dàng nhận thấy “quy trình sử dụng” người tài của ta còn lắm vấn đề. Nếu đánh giá người tài (tầng lớp tinh hoa) mà lại dùng hệ quy chiếu chung chung, đại trà thì sẽ bất hợp lý. Chọn nhân tài, nhất là những người cực giỏi chuyên môn liệu có cần cứ phải “được lòng nhiều người”, phải đi nhẹ nói khe hay không? Trong không ít trường hợp phiếu cao chưa chắc đã phản ánh đúng thực lực.

Bên cạnh những bất cập trong công tác sử dụng, việc tạo điều kiện, môi trường làm việc hấp dẫn để thu hút nhiều tài năng cũng chưa thật sự được coi trọng.

- Nếu được giao trọng trách tìm người tài cho đất nước, Giáo sư sẽ làm gì?

- Tôi nhớ, hồi tôi làm Phó Giám đốc Đại học Quốc gia Hà Nội, có một nhà khoa học giành giải Nobel về tế bào gốc chia sẻ rằng, ông ấy muốn phát triển lĩnh vực này ở Việt Nam. Điều kiện ông ấy đưa ra là cần một mức lương tối thiểu: 400.000 USD/năm (ngang cơ lương của HLV ĐT Bóng đá quốc gia), cùng với đó là đầu tư một phòng thí nghiệm chừng 10 triệu USD. Bù lại, ông ấy khẳng định Việt Nam sẽ trở thành một



quốc gia phát triển bậc nhất Đông - Nam Á, thậm chí là cả châu Á về lĩnh vực tế bào gốc. Tiếc là, tôi chỉ biết cảm ơn, rồi tất nhiên, đành tạm biệt ông ấy thôi, vì lúc đó (kể cả đến nay) chúng ta không có một cơ chế nào dành cho một trường hợp đặc biệt như thế cả. Sau đó ông ta sang Xo-un (Hàn Quốc), và bây giờ như bạn cũng biết đấy, nơi đó đã trở thành “Thánh địa” của ngành tế bào gốc. Nhiều người Việt giờ lại phải sang đó điều trị y khoa.

Ta có thể học hỏi kinh nghiệm của Trung Quốc. Họ chú trọng dành nhiều chế độ đãi ngộ vật chất và một tinh thần trọng thị để mời bằng được những nhân tài từ các nước phát triển trở về. Vấn đề ở đây là mời ai và mời như thế nào thì phải tính toán và cần có thước đo. Ở ta những chính sách đãi ngộ thời gian qua thường mang tính đại trà. Việc nhận diện người tài không chỉ căn cứ vào bằng nọ cấp kia, mà phải nắm bắt họ là ai, đã làm gì,

ở đâu, thành tựu ra sao? Phải có chính sách rất cụ thể, thậm chí cho từng trường hợp.

Rồi nữa, hãy học người Nhật từ nền giáo dục của họ. Nhật Bản khi cải cách giáo dục, triết lý của họ là dứt bỏ những ràng buộc, áp đặt lỗi thời, xóa bỏ áp lực chỉ để tạo điều kiện cho học sinh phát triển tự nhiên và thỏa sức sáng tạo.

- Trước những thách thức và đòi hỏi mới, một “chiến lược nhân tài” như Giáo sư hình dung sẽ ra sao?

- Chúng ta cần có cái nhìn rộng mở, nhất là trong kỷ nguyên “thế giới phẳng” này thì việc tạo điều kiện cho các tài năng đóng góp cho đất nước không nhất thiết cứ phải là về nước làm việc. Vấn đề là từ cương vị của mình họ có thể đóng góp gì cho Tổ quốc, quê hương. Và nữa, khi cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra trên toàn thế giới, kéo theo sự



Bên cạnh những bất cập trong công tác sử dụng, việc tạo điều kiện, môi trường làm việc hấp dẫn để thu hút nhiều tài năng cũng chưa thật sự được coi trọng.

dịch chuyển lao động, việc thi thố tài năng cũng không bó gọn trong ranh giới lãnh thổ quốc gia; vì thế không thể cứ khu khu lối tư duy “ta về ta tắm ao ta” mãi được. Trên thực tế đã có rất nhiều lứa nhân tài của Việt Nam được giúp đỡ bởi các Việt kiều, những người ở nước ngoài. Bên cạnh đó, đã đến lúc phải nghĩ tới việc thu hút các tài năng của nước ngoài làm việc cho mình nữa chứ.

Muốn thế, các chính sách nhằm trọng dụng nhân tài cần có những bổ sung và phát triển, tạo bước đột phá trước đòi hỏi của thực tiễn. Trách nhiệm trước hết thuộc về những cơ quan quản lý nhà nước. Trong đó, việc xây dựng chiến lược nhân tài, liên quan trực tiếp vấn đề tìm chọn và đào tạo tài năng thì phải đặt ở Bộ Giáo dục và Đào tạo. Cùng với đó, mỗi bộ, ngành, lĩnh vực, mỗi người chịu trách nhiệm đứng đầu cần phải trân trọng, nghiên cứu để xây dựng thành công đề án “chiến lược nhân tài” tầm cỡ quốc gia với tầm nhìn xa rộng và những chính sách thiết thực, hiệu quả.

- Trân trọng cảm ơn Giáo sư!