

Kinh nghiệm trọng dụng nhân tài để hình thành nền kinh tế tri thức của một số quốc gia châu Á và những gợi ý cho Việt Nam

Lê Thị Hồng Điệp *

*Trung tâm Đào tạo, Bồi dưỡng Giảng viên lý luận chính trị,
Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 5 tháng 7 năm 2008

Tóm tắt. Bài báo tập trung làm rõ hai vấn đề sau:

Thứ nhất, tổng kết kinh nghiệm trọng dụng nhân tài trong khu vực công và khu vực sản xuất, kinh doanh để hình thành nền kinh tế tri thức của các quốc gia châu Á. Đối với khu vực công, bài báo nhấn mạnh tới kinh nghiệm đào tạo và sử dụng nhân tài, đặc biệt là đội ngũ nhân tài trẻ của Singapore; kinh nghiệm xây dựng quy trình khoa học cho việc phát hiện, đánh giá và tuyển chọn nhân tài của Hàn Quốc; sự linh hoạt trong tuyển dụng và bố trí công việc cho nhân tài của Trung Quốc. Đối với khu vực sản xuất, kinh doanh, bài báo nêu những kinh nghiệm thu hút nhân tài người nước ngoài bằng những ưu đãi và ràng buộc thông qua kênh giáo dục đại học của Singapore và những kinh nghiệm trong việc thu hút Hoa kiều tài năng của Trung Quốc.

Thứ hai, đề xuất 5 gợi ý cho Việt Nam - một quốc gia đang thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá, từng bước tiếp cận kinh tế tri thức để thay đổi vị thế quốc gia trong tương lai. Trong những đề xuất đó, có những đề xuất mang tính chiến lược ở tầm quốc gia, có những đề xuất cụ thể cho từng bộ, ngành, địa phương.

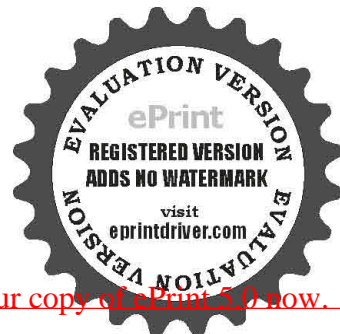
1. Đặt vấn đề

Thuật ngữ “Kinh tế tri thức” được sử dụng từ đầu những năm 1990 và ngày càng được sử dụng rộng rãi. Trong thực tế, thuật ngữ này còn được gọi bằng những tên khác nhau như: Kinh tế số, Kinh tế thông tin, Kinh tế học hỏi, Kinh tế mới... Những tên gọi trên tạo nên sự khác biệt trong việc nhấn mạnh những yếu tố khác nhau trong những trường hợp cụ thể nhất định. Sự tương đồng căn bản của các tên gọi là đều nhấn mạnh vai trò của

tri thức với sự phát triển kinh tế - xã hội trong thời đại ngày nay, ở đó, “sự sản sinh, phổ cập và sử dụng tri thức của con người đóng vai trò quyết định nhất đối với sự phát triển kinh tế, tạo ra của cải, nâng cao chất lượng cuộc sống” [1].

Cùng với việc xuất hiện thuật ngữ kinh tế tri thức, thì xu hướng tiến tới hình thành nền kinh tế tri thức ở các quốc gia cũng đang diễn ra mạnh mẽ trong thời đại ngày nay. Xu hướng này chủ yếu diễn ra ở các nước công nghiệp phát triển, nơi nền kinh tế công nghiệp đã đủ chín muồi để tạo bước chuyển tuần tự sang nền kinh tế tri thức. Tuy nhiên, xu hướng này cũng không loại trừ các nước

* ĐT: 84-4-36642894.
E-mail: dieplth@vnu.edu.vn



đang phát triển nếu các nước ấy không tự tách khỏi dòng chảy chung của thời đại bởi những bảo thủ và sai lầm trong con đường phát triển. Đương nhiên, cách thức, bước đi để hình thành nền kinh tế tri thức của các nước đang phát triển sẽ rất khác và khó khăn hơn nhiều so với các nước phát triển. Khó khăn lớn nhất mà các nước đang phát triển phải đối mặt là họ đang ở một điểm xuất phát rất thấp về trình độ phát triển kinh tế, hàm lượng tri thức tạo ra giá trị gia tăng trong nền kinh tế là rất ít. Trong khi đó, theo phân tích của các nhà nghiên cứu, một nền kinh tế được gọi là nền kinh tế tri thức phải đảm bảo các tiêu chuẩn mang tính định lượng sau: “a. Trên 70% GDP là do các ngành sản xuất và dịch vụ ứng dụng công nghệ cao mang lại; b. Trong cơ cấu giá trị gia tăng, trên 70% là kết quả của lao động trí óc; c. Trên 70% lực lượng lao động là công nhân trí tuệ; d. Trên 70% tư bản là tư bản con người” [2].

Như vậy, dù có tiếp cận và phân tích nền kinh tế tri thức theo những cách khác nhau thì chúng ta đều phải thừa nhận rằng: 1. Xu hướng phát triển kinh tế tri thức là xu hướng của thời đại ngày nay; 2. Những quốc gia muốn hình thành nền kinh tế tri thức phải coi trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nhân tài (những nhà lãnh đạo sáng suốt, những doanh nhân tài ba, những nhà khoa học - công nghệ giỏi). Đó chính là lực lượng quan trọng nhất sản sinh, phổ cập và sử dụng tri thức, thông qua đó, diện mạo của nền kinh tế tri thức sẽ được hình thành với những quy mô và tốc độ khác nhau.

Nhận thức được điều này, các quốc gia đã và đang thực thi những chiến lược khác nhau để thu hút và trọng dụng nhân tài. Thậm chí, quá trình này đã gây nên “*cuộc chiến giành giật nhân tài của thế kỷ 21*” theo như cách gọi của giới báo chí. Trong cuộc chiến đó, nhiều quốc gia đã có những cách thức rất sáng tạo và hiệu quả để thu hút những tài năng ở rất nhiều lĩnh vực hoạt động khác nhau. Việc tìm hiểu kinh nghiệm trọng dụng nhân tài của của một số quốc gia châu Á rất có ý nghĩa đối với một nước đang thực hiện quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, từng bước tiếp cận kinh tế tri thức để thoát khỏi nghèo nàn, lạc hậu như Việt Nam.

2. Những bài học kinh nghiệm

2.1. Trọng dụng nhân tài làm việc trong khu vực công

Trong quá trình thu hút và trọng dụng nhân tài, trước hết, các quốc gia châu Á hướng tới đội ngũ làm việc trong khu vực công. Đây là khu vực mà việc thu hút và trọng dụng nhân tài có ảnh hưởng hàng đầu tới sự phát triển để hình thành nền kinh tế tri thức của quốc gia nhưng lại rất khó thực hiện vì sự xơ cứng và quan liêu của chính bộ máy công. Tuy nhiên, rất nhiều quốc gia đã thành công trong hoạt động này.

Đào tạo và sử dụng nhân tài, đặc biệt là đội ngũ nhân tài trẻ trong khu vực công của Singapore

Singapore là một quốc gia luôn quan niệm: “nhân tài là men ủ cho sự trỗi dậy của đất nước” [3]. Với quan điểm đó, Singapore đã thực hiện việc cấp học bổng Tổng thống để đào tạo những cá nhân xuất sắc với quy chế ràng buộc trở về làm việc cho khu vực nhà nước 4-6 năm. Nhờ cách làm này, Chính phủ Singapore có thể thu hút được những người tài năng nhất trên toàn quốc làm việc cho Chính phủ.

Tuy nhiên, tuyển được nhân tài đã khó, nhưng việc giữ được nhân tài còn khó hơn rất nhiều lần trong một khu vực vốn được đánh giá là có sức ỳ rất lớn. Vì vậy, Singapore đã có những chính sách vô cùng linh hoạt để trả công thỏa đáng cho công chức nhà nước trong quá trình sử dụng họ. Ngay từ năm 1974, công chức Singapore đã “được hưởng tháng lương thứ 13 để tương đương với tiền thưởng hàng năm của khu vực tư nhân” [4]. Cũng từ rất sớm, Singapore áp dụng tiêu chuẩn thị trường trong xác định mức lương cho đội ngũ công chức, trong đó, lương của các bộ trưởng và công chức cao cấp liên tục được đánh giá và điều chỉnh thường xuyên, để đảm bảo mức cạnh tranh đối với khu vực tư nhân. Từ chỗ cố định ở mức hai phần ba thu nhập của các vị trí tương đương trong khu vực tư nhân, mức lương của các bộ trưởng và công chức cao cấp được điều chỉnh bằng lương trung bình của bốn ngũ lương cao nhất trong 6 ngành nghề của l



nhân. Sau lần điều chỉnh mới nhất, hiện nay mức lương của các cán bộ này tương đương mức lương bình quân của tám nhóm người có lương cao nhất trong sáu ngành nghề lương cao (chủ ngân hàng, doanh nhân, giám đốc điều hành các công ty xuyên quốc gia, luật sư, kế toán trưởng và công trình sư). Việc trả lương cao cho đội ngũ công chức, đặc biệt là đội ngũ công chức cao cấp đã giúp Singapore trở thành quốc gia tiêu biểu trong việc thu hút người tài làm việc cho khu vực công. Song song với việc trả lương cao, việc quản lý và kiểm soát chặt chẽ thu nhập của đội ngũ công chức đã khiến cho đội ngũ này thực hiện "bốn không" một cách tự giác: "không được, không thể, không muốn và không dám tham nhũng" [5]. Ông Lý Quang Diệu đã từng phát biểu: "Sự trả công thỏa đáng là nhân tố quan trọng đối với chuẩn mực liêm khiết của hàng ngũ những nhà lãnh đạo chính trị và viên chức cao cấp" [6].

Tuy nhiên, trên thực tế, để đảm bảo người tài ở lại trong lĩnh vực công, lương không phải là tất cả. "Trọng dụng" người tài bao gồm cả "trọng" và "dụng", đó chính là những nhân tố chủ chốt để họ sẵn sàng ở lại lâu dài.

Những chính phủ thành công trong giữ người tài là những chính phủ dám trao trọng trách, ngay cả cho những người trẻ, dựa trên năng lực của họ. Cựu Thủ tướng Singapore Lý Quang Diệu nổi tiếng với triết lý dùng người: "Tôi ưa chuộng hiệu quả. Với một công chức trẻ ở vị trí cao, tôi không quan tâm anh ta đã làm việc bao nhiêu năm. Nếu anh ta là người tốt nhất cho vị trí đó, hãy xếp anh ta ở vị trí đó" [7].

Tại Singapore, vị trí số hai ở mỗi bộ thường được bổ nhiệm ở tuổi 30, trở thành đội B hỗ trợ chuyên môn cho các Bộ trưởng, là đội A, những người thường trong độ tuổi 40.

Những cán bộ xuất sắc của Singapore sau khi học tập sẽ được bồi dưỡng để trở thành các cán bộ lãnh đạo của đất nước. Chính phủ đưa ra cơ chế "sự nghiệp kép", theo đó giai đoạn đầu, những công chức trẻ có triển vọng được phân công quản lý một lĩnh vực kỹ thuật thuần túy. Sau một vài năm, họ được chuyển sang vị trí quản lý

cao cấp để điều hành các vấn đề mang tính vĩ mô của nhà nước và được hưởng lương cao đặc biệt.

Những người này vừa được đào tạo tại nước ngoài qua các chương trình học bổng, vừa có thời gian học tập kinh nghiệm thực tế với nhiệm kỳ cố định 10 năm, đảm bảo sự ổn định trong hệ thống công chức. Họ là những hạt nhân xuất sắc đã trải qua một quá trình tu dưỡng, đào tạo, cống hiến cho nhân dân và sàng lọc qua thực tế công việc.

Đồng thời với việc trọng dụng nhân tài, Singapore cũng rất mạnh dạn trong việc thay thế những cá nhân lỗi nhịp trong bộ máy. Trong cuộc gặp với Chủ tịch nước Nguyễn Minh Triết, ông Lý Quang Diệu đã tư vấn cho Việt Nam kinh nghiệm này. Ông nói: "Quan trọng là không để sự trì trệ nằm trong dòng chảy của mình. Đó là việc làm cần thiết mặc dù đôi khi sẽ không được ủng hộ" [8].

Như vậy, có thể khẳng định, Singapore đã biến việc trọng dụng nhân tài trở thành một thương hiệu quốc gia, từ đó, tạo lực kéo người đến và giữ người ở lại để phục vụ cho sự nghiệp phát triển lâu dài của đất nước. Trong chính sách trọng dụng nguồn nhân lực tài năng, Singapore đã tận dụng tối đa lợi thế linh hoạt, dễ thích ứng của một nước nhỏ để có những điều chỉnh sát với diễn biến của thực tế nhằm giữ được những người ưu tú nhất và tránh được hiện tượng chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư. Những bài học kinh nghiệm về Sự đầu tư dài hạn và thích đáng cho những công chức trẻ xuất sắc để chuẩn bị đội ngũ cho tương lai; sự tin tưởng và dám giao trọng trách cho đội ngũ trẻ; sự linh hoạt trong chính sách trả công thỏa đáng cho người tài; thậm chí là sự mạnh dạn thay thế những cá nhân lỗi nhịp trong bộ máy công quyền... là rất đáng quan tâm nghiên cứu và vận dụng trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài ở Việt Nam.

Xây dựng quy trình khoa học cho việc phát hiện, đánh giá và tuyển chọn nhân tài trong khu vực công của Hàn Quốc.

Hàn Quốc cũng là một quốc gia có rất nhiều thành công trong việc trọng dụng và thu hút người tài làm việc trong các cơ quan nhà nước.



Với mục tiêu trọng dụng và thu hút tài năng vào đội ngũ 1.500 cán bộ trung cao cấp (từ vụ trưởng trở lên) - lực lượng cốt lõi của hệ thống công chức, Hàn Quốc đã triển khai hàng loạt biện pháp, trong đó, đặc biệt chú trọng cơ chế mở, minh bạch trong chọn người và dùng người. Theo đó, người tài có thể tự ứng cử hoặc được đề cử vào các vị trí quan trọng trong bộ máy nhà nước, kể cả vị trí bộ trưởng.

Với việc thực hiện các chính sách: “*Tìm cán bộ giỏi từ mọi nguồn*”, “*Đánh giá định lượng*” và “*Tuyển chọn công khai*”, Hàn Quốc đã có một quy trình khoa học cho việc phát hiện, đánh giá và tuyển chọn nhân tài trong khu vực công.

Trong biện pháp “*Tìm cán bộ giỏi từ mọi nguồn*”, Chính phủ Hàn Quốc xây dựng hệ thống dữ liệu về nguồn cán bộ, trong đó các ứng viên tự ứng cử từ khu vực tư nhân chiếm trên 50%. Mọi người dân trong nước cũng như kiều bào ở nước ngoài có thể ứng cử để tham gia vào hồ sơ dữ liệu này và chức vụ ứng cử có thể tới vị trí bộ trưởng.

Trong biện pháp “*Đánh giá định lượng*”, Chính phủ Hàn Quốc tiếp tục truyền thống từ thời Chính quyền Park Chung Hy, theo đó chất lượng hoạt động của các cơ quan và các dự án được đánh giá rất khoa học và nghiêm ngặt. Trong thời kỳ 1962 - 1982, Chính phủ nước này lập Hội đồng các giáo sư đánh giá, gồm hơn 100 vị giáo sư có uy tín để định kỳ đánh giá kết quả hoạt động của các bộ ngành và dự án lớn.

Gần đây, nước này còn áp dụng các phương pháp hiện đại thông dụng trên thế giới về quản lý định lượng theo kết quả; đặc biệt họ cũng chú trọng thăm dò sự thỏa mãn của nhân dân về chất lượng hoạt động của các bộ ngành. Các cán bộ trung cao cấp cũng chịu sự đánh giá định lượng theo định kỳ để biết rõ điểm mạnh yếu của mình trong đáp ứng yêu cầu công tác.

Trong biện pháp “*Tuyển chọn công khai*”, Chính phủ Hàn Quốc yêu cầu các cơ quan chính phủ thông báo rộng rãi trên trang web của mình và thông tin đại chúng nhu cầu tuyển dụng và mở rộng cửa đón nhận ứng viên từ mọi nguồn.

Như vậy, là một nước công nghiệp phát triển, Hàn Quốc đang có những nỗ lực rất lớn với một

cơ chế mở, linh hoạt và cầu thị để thu hút và trọng dụng nguồn nhân lực tài năng vào khu vực công. Chính nỗ lực này đã góp phần quan trọng hàng đầu để đưa Hàn Quốc từ một nước kém phát triển cách đây 30 - 40 năm trở thành một Hàn Quốc phát triển vượt bậc ngày nay. Và cũng chính nỗ lực này sẽ tiếp tục giúp Hàn Quốc sớm hình thành nền kinh tế tri thức trong tương lai.

Như vậy, Hàn Quốc đã *xây dựng một quy trình hết sức khoa học* từ việc tìm nguồn, đến việc lựa chọn, giám sát và đánh giá lực lượng cốt lõi nhất của hệ thống công chức. Cách thức mà Hàn Quốc tiến hành để thu hút và trọng dụng nhân tài thể hiện một *tầm nhìn chiến lược và tính chuyên nghiệp mẫu mực*. Đây sẽ là yếu tố hàng đầu giúp cho chiến lược trở thành một trong bảy cường quốc khoa học công nghệ hàng đầu thế giới vào năm 2025 của Hàn Quốc trở thành hiện thực. Điều này cũng có nghĩa là nền kinh tế tri thức đang dần hiện hữu ở Hàn Quốc.

Linh hoạt khi tuyển dụng và bố trí công việc cho người tài trong khu vực công của Trung Quốc

Đối với Trung Quốc, một quốc gia đang có những bước tiến mạnh mẽ và toàn diện, thậm chí đang có sự phát triển một cách “*bùng nổ*” thì nhu cầu về nhân tài ngày càng trở lên cấp bách hơn bao giờ hết. Vì vậy, vài năm gần đây, Trung Quốc áp dụng cơ chế tuyển dụng, bố trí công việc tại các cơ quan nhà nước theo hướng: không ràng buộc hộ khẩu, có thể cộng tác thêm nơi khác để tăng thu nhập (miễn là không ảnh hưởng đến công việc tại cơ quan)... Những thành phố đi đầu như Thượng Hải, Bắc Kinh thi hành chính sách đãi ngộ nhân tài không phân biệt văn bằng, địa vị xã hội hay quốc tịch.

Một cơ chế mở đã tạo điều kiện cho người tài chủ động tìm đến với Nhà nước thay vì chảy máu chất xám sang lĩnh vực tư nhân, đặc biệt là sang các tập đoàn đa quốc gia.

Có thể khẳng định, Trung Quốc đã thực hiện chiến lược thu hút và trọng dụng nguồn nhân lực tài năng trong khu vực công để hình thành nền kinh tế tri thức một cách *muôn hình vạn trạng* với những kế hoạch rất cụ thể và nhắm vào đối tượng khác nhau. Mỗi địa phương



Quốc lại có những cách rất riêng và hiệu quả để thực hiện chiến lược nhân tài của mình. Dường như, Trung Quốc đang biết phát huy tối đa sức mạnh của mỗi cá nhân, mỗi địa phương trong một đất nước đông dân nhất thế giới hiện nay.

Như vậy, để trọng dụng và thu hút nhân tài trong khu vực công, các quốc gia thường dựa vào đặc điểm và lợi thế của quốc gia mình để trước hết và chủ yếu hướng tới nguồn nhân tài vốn có trong nước. Bởi, một quốc gia sẽ không thể thực sự thu hút được tài năng chân chính nếu họ không trọng dụng được những tài năng đã có sẵn trong tay. Tuy nhiên, để hình thành nền kinh tế tri thức - nền kinh tế mà càng sở hữu nhiều tri thức càng có tốc độ phát triển theo cấp số nhân thì việc trọng dụng và thu hút nhân tài không chỉ giới hạn trong phạm vi quốc gia và trong khu vực công mà còn mở rộng trong phạm vi quốc tế và trong khu vực sản xuất, kinh doanh của các tổ chức, cá nhân. Đây mới thực sự là nơi diễn ra những “cuộc chiến” thu hút nhân tài giữa các quốc gia.

2.2. Trọng dụng nhân tài từ nước ngoài làm việc trong khu vực sản xuất, kinh doanh của các tổ chức, cá nhân

Ở châu Á, Singapore và Trung Quốc được coi là hai quốc gia có nhiều thành công trong việc trọng dụng và thu hút tài năng từ nước ngoài.

Hút nhân tài người nước ngoài bằng những ưu đãi và ràng buộc thông qua kênh giáo dục đại học của Singapore

Singapore được nhìn nhận một nước có sách lược thu hút nhân tài nước ngoài bài bản nhất. Ở đất nước 4 triệu dân này có đến gần 1 triệu người lao động nước ngoài. Người lao động nước ngoài tạo ra tới 41% GDP cho Singapore.

Cựu Thủ tướng Goh Chok Tong xem việc thu hút nhân tài nước ngoài là một vấn đề sống còn, quyết định khả năng cạnh tranh và phát triển kinh tế tri thức của Singapore. Để thu hút nhân tài nước ngoài, Singapore đã tiến hành nhiều cách thức khác nhau, trong đó nước này đặc biệt chú trọng tới việc thu hút nhân tài nước ngoài thông qua kênh giáo dục. Hiện tại, Singapore có 35.000 sinh viên nước ngoài theo học tại các trường đại học ở

đây. Tại các trường như Đại học Quốc gia Singapore (NUS), Đại học Kỹ thuật Nanyang, Đại học Quản lý Singapore, số sinh viên nước ngoài chiếm 20%.

Nhiều sinh viên Việt Nam theo học tại NUS cho biết, họ sang học dưới dạng vay tiền của Chính phủ Singapore. Đổi lại, sau khi tốt nghiệp, họ có nghĩa vụ làm việc cho một công ty của Singapore (tại Singapore hoặc bất kỳ nước nào khác) trong thời gian tối thiểu ba năm để trả nợ.

Với cách làm này, Chính phủ Singapore luôn có nguồn lao động chất lượng cao được bổ sung hằng năm để làm việc cho các công ty Singapore. Các trường đại học của Singapore, bù lại cũng có điều kiện và động lực để đầu tư hiện đại hóa trường học theo tiêu chuẩn quốc tế và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Hiện nay, tại Singapore, trong các trường công lập, tỷ lệ sinh viên ngoại lên tới 1/5, trong đó, những người có năng khiếu về khoa học tự nhiên như toán học, hóa học, v.v... luôn được hưởng những ưu đãi lớn nhất vì họ được coi là có tiềm năng trở thành các nhà quản lý giỏi có thể giải quyết các vấn đề quốc tế dân sinh một cách khoa học tại Singapore. Vừa không mất chi phí đào tạo phổ thông cho những cái đầu trí tuệ, vừa níu chân được những lưu học sinh ưu tú nước ngoài thông qua những đãi ngộ kèm với những ràng buộc, Singapore đã thu được "món hời" lớn cho sự phát triển thông qua đầu tư vào giáo dục đại học.

Thu hút Hoa kiều tài năng của Trung Quốc

Hiện nay, với hơn 30 triệu Hoa Kiều, Trung Quốc đang là quốc gia có lượng kiều bào sống ở nước ngoài đông nhất thế giới. Trong số Hoa Kiều đó, có rất nhiều người đã trở thành những nhà khoa học xuất sắc, những nhà quản lý các tập đoàn đa quốc gia đầy kinh nghiệm... Họ rất cần thiết cho sự phát triển để hình thành nền Kinh tế tri thức của Trung Quốc ngày nay.

Nhận thức được điều đó, Trung Quốc đã có những chiến lược dài hạn và những sách lược cụ thể để thu hút và trọng dụng lực lượng Hoa Kiều của quốc gia mình. Trung Quốc thường xuyên cử những đoàn tuyển dụng nhân tài với quy mô lớn, đi đến các nước châu Âu và Mỹ, tuyển dụng nhân tài là các lưu học sinh ưu tú.



Để thu hút nhân tài từ bên ngoài về nước tham gia công việc nghiên cứu, Trung Quốc đã đề ra rất nhiều kế hoạch như "*Kế hoạch trăm người*", "*Kế hoạch thu hút nhân tài kiệt xuất từ nước ngoài*", "*Kế hoạch đội sáng tạo hợp tác quốc tế*"...

Những kế hoạch này đã đem lại những hiệu quả tốt, ví dụ như sau khi thực hiện "*Kế hoạch trăm người*", chuyên bồi dưỡng và thu hút nhân tài, từ năm 1994 đến nay, Trung Quốc đã thu hút được hơn 900 học giả, chuyên gia ưu tú từ nước ngoài trở về. Tất cả họ đều được hưởng những ưu đãi khi về nước. Trong số các nhà khoa học hàng đầu của Trung Quốc, có tới 81% Viện sĩ của Viện Khoa học Trung Quốc, 54% viện sĩ của Viện công trình Trung Quốc là các lưu học sinh. Họ đều đang cống hiến cho Trung Quốc những nghiên cứu đột phá trong các lĩnh vực quan trọng như công trình Hàng không vũ trụ, ngành truyền dẫn nhiệt độ cao, ngành sinh học - gen...

Hiện nay, lớp các nhà khoa học được khuyến khích du học tại các nước tiên tiến từ những năm 1980 - 1990 (thời kỳ bắt đầu tiến hành cải cách ở Trung Quốc) nay đã trở về ngày càng nhiều do điều kiện và cơ hội làm việc trong nước tốt lên và họ đang đóng góp rất tốt cho nền kinh tế đang phát triển "bùng nổ" để hình thành nền kinh tế tri thức trong tương lai của Trung Quốc.

Như vậy, trong việc thu hút và trọng dụng nguồn nhân lực tài năng từ bên ngoài, các quốc gia cũng thực hiện dựa trên việc ý thức được đặc điểm và lợi thế của quốc gia mình. Là một quốc gia nhỏ, dân số ít, nên Singapore chủ yếu *thu hút nhân tài của các quốc gia khác thông qua những ưu đãi trong giáo dục và những ràng buộc trong công việc*. Điểm đáng lưu ý là, Singapore đã tạo nên sức hút đặc biệt từ chính những ưu đãi và ràng buộc của mình để nguồn nhân lực tài năng ngoại quốc hướng tới Singapore với số lượng ngày càng đông. Trung Quốc lại biết khai thác lợi thế của một nước đông dân, có nhiều Hoa Kiều học tập và làm việc trên khắp thế giới để hướng tới họ. Đội ngũ Hoa Kiều, đặc biệt là những người ở các nước phát triển chính là *mỏ vàng nhân lực chất lượng cao* mà Trung Quốc đang tập trung hướng tới và khai thác tối đa. Những kế hoạch,

cách thức hết sức sáng tạo, thậm chí là táo bạo đã được thực hiện để ngày càng có nhiều Hoa Kiều trở về phục vụ cho chiến lược phát triển kinh tế tri thức ở Trung Quốc hiện nay.

3. Một số gợi ý cho Việt Nam

Nhìn một cách tổng quát, chiến lược thu hút và trọng dụng nhân tài của các quốc gia Châu Á, từ những quốc gia phát triển đến các quốc gia đang phát triển đều đã có tác dụng vô cùng quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển các ngành công nghệ cao như: công nghệ thông tin, công nghệ vật liệu mới, công nghệ vũ trụ, công nghệ sinh học... những ngành trụ cột của nền kinh tế tri thức ở các quốc gia này. Điều đó giúp cho quá trình hình thành nền kinh tế tri thức của các quốc gia sẽ chỉ còn là vấn đề thời gian sớm hay muộn chứ không còn là vấn đề hiện thực hay không hiện thực. Kinh nghiệm trọng dụng nhân tài của các quốc gia kể trên là bài học quý đối với một nước đang phát triển, có nền kinh tế lạc hậu muốn đẩy nhanh quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, từng bước tiếp cận kinh tế tri thức như Việt Nam. Có thể khái quát một số gợi ý cho Việt Nam trên cơ sở đúc kết kinh nghiệm trọng dụng nhân tài của các quốc gia châu Á nêu trên như sau:

Thứ nhất, Việt Nam cần phải xây dựng một quy trình hết sức khoa học, bao quát từ vấn đề tìm nguồn, tạo nguồn tới vấn đề lựa chọn, tuyển dụng và vấn đề giám sát, đánh giá hiệu quả cho đội ngũ nhân tài của quốc gia. Quy trình này phải hướng tới việc xây dựng đội ngũ nhân lực tài năng cho cả một thời kỳ dài để hình thành nền kinh tế tri thức, chứ không chỉ là cho nhu cầu phát triển hiện tại của đất nước. Có thể đặt tên cho quy trình mang tính chiến lược này là: "*Nhân tài cho tương lai*". Trong quy trình đó, phải đặc biệt chú trọng tới đội ngũ nhân tài làm việc trong khu vực công. Đội ngũ này phải được hoạch định từ việc tìm nguồn đến việc tuyển chọn; từ việc sắp xếp công việc phù hợp để phát huy tối đa sở trường tới việc đãi ngộ xứng đáng để tránh hiện tượng "chảy máu chất xám" từ khu vực công sang khu vực tư nhân đang diễn ra rất phổ biến ở Việt Nam hi



Thứ hai, mỗi địa phương, dựa trên đặc điểm và nhu cầu cụ thể của mình cần có những chiến lược và chính sách linh hoạt, đa dạng để trọng dụng nguồn nhân lực tài năng phù hợp. Tránh trường hợp trọng dụng nhân tài theo kiểu phong trào, địa phương nào cũng có chính sách “trái thơm đỏ” thu hút nhân tài nhưng không thiết thực, hiệu quả làm lãng phí nguồn chất xám của đất nước như thời gian gần đây. Ví như tại thủ đô Hà Nội, hàng năm, trong dịp tuyên dương các sinh viên tốt nghiệp thủ khoa của các trường đại học, nhiều sở, ban, ngành của Hà Nội có lời mời các thủ khoa về làm việc nhưng đã có nhiều người từ chối. Một số người nhận làm việc song lại ra đi sau một thời gian ngắn với lý do là không được phân công việc cụ thể theo đúng chuyên ngành được đào tạo của họ. Nên chăng trước mắt, các địa phương cần căn cứ vào nhiệm vụ và nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của mình để có những *hợp đồng công việc* cụ thể với những người thật sự có năng lực và trả công thỏa đáng cho họ theo cơ chế thị trường. Ngoài kết quả công việc theo hợp đồng, những người này sẽ không bị ràng buộc và chi phối bởi bất cứ yếu tố nào trong quá trình thực hiện công việc của mình. Như vậy, người tài sẽ phát huy được hết khả năng của mình, đồng thời địa phương cũng có thể giải quyết được rất nhiều vấn đề kinh tế - xã hội đang đặt ra trước mắt. Cách thức này đã được các địa phương ở Trung Quốc thực hiện tương đối thành công.

Thứ ba, các bộ, ngành, đặc biệt là những ngành công nghệ cao - đại diện cho nền kinh tế tri thức cần có những thử nghiệm táo bạo trong việc mời những trí thức Việt kiều đã thành công ở những nước phát triển về nắm giữ một số vị trí then chốt trong bộ máy lãnh đạo của bộ, ngành mình để tạo nên những đột phá cần thiết, kéo theo sự thay đổi của toàn bộ nền kinh tế.

Thứ tư, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần có những đổi mới mạnh mẽ hơn nữa trong quá trình thực hiện Đề án 322 - đề án đào tạo cán bộ tại nước ngoài bằng ngân sách nhà nước. Thêm vào đó, Bộ cần thiết kế những dự án du học để đảm bảo số lượng du học sinh sau khi học tập phần lớn sẽ trở về cống hiến cho công cuộc phát triển đất nước. Có thể thiết kế những dự án mang tên: “*Dự án du*

học ái quốc”, “*Dự án du học rồng tiên*”... để gọi cho người học hướng về cội nguồn, hướng về đất nước.

Thứ năm, để tạo nguồn nhân tài cho đất nước, Việt Nam cần có những chiến lược đầu tư thích đáng hơn nữa cho giáo dục nói chung, trong đó đặc biệt là giáo dục đại học. Đã đến lúc phải thay đổi quan điểm về việc đầu tư vào trường đại học. Trong bối cảnh hiện nay, cần phải đầu tư để hình thành những trường đại học có khả năng thu hút những người học trong nước và quốc tế có nhiều tố chất của một nhân tài. Họ sẽ được đào tạo để trở thành những nhà lý luận có tư duy mang tầm thời đại và những chuyên gia xuất sắc có thể đại diện cho nền khoa học công nghệ hiện đại của thế giới. Chính đội ngũ này, trong tương lai, nếu thu hút và trọng dụng được họ, thì đó sẽ là đội tiên phong trên con đường hình thành nền kinh tế tri thức của đất nước.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Kế Tuấn (Chủ biên), *Phát triển kinh tế tri thức, đẩy nhanh quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004.
- [2] Phạm Quang Phan, *Những vấn đề cơ bản về kinh tế tri thức*, Báo cáo kết quả nghiên cứu đề tài khoa học, Hà Nội, 2002.
- [3] <http://vietnamnet.vn/chinhtri/2008/01/766826/>
- [4] <http://vietnamnet.vn/chinhtri/2008/01/766697/>
- [5] <http://vietnamnet.vn/chinhtri/2008/01/766697/>
- [6] <http://vietnamnet.vn/chinhtri/2008/01/766697/>
- [7] <http://vietnamnet.vn/chinhtri/2008/01/766697/>
- [8] <http://vietnamnet.vn/chinhtri/2008/01/766697/>



Experiences on using talents to form the knowledge-based economy in Asian countries and some suggestions for Vietnam

Le Thi Hong Diep

*Training centre for Teachers of Political theory,
Vietnam National University, Hanoi, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

The Article concentrates on the two points:

Firstly, to sum up experiences on utilizing talents in the public service and business areas to form a knowledge economy of Asian countries. For the public service sector, the article emphasizes experiences on training and using talents, especially, young ones in Singapore; experiences on building a scientific process in finding, evaluating and recruiting talents in South Korea and the flexibility in recruiting talents and arranging works for them in China. For the business area, the article analyzes experiences on attracting talents from other countries by giving a privileged treatment associated to higher education and works in Singapore and experiences on attracting Chinese talents in China.

Secondly, to put forward five suggestions for Vietnam, a country which is involved in improving its economical position by stepping up the process of industrialization and modernization, and approaching Knowledge Economy. According to those suggestions, some keep abreast with the national strategy, some are suitable to ministry and regional levels.

