

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC PHỤC VỤ SỰ NGHIỆP ĐỔI MỚI VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

TRƯƠNG VĂN TUẤN*

TÓM TẮT

Bài viết trình bày thực trạng đội ngũ trí thức Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) và những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn công tác xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức sau 25 năm đổi mới. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp định hướng xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức TPHCM đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: nguồn nhân lực, công nghiệp hóa - hiện đại hóa, đội ngũ trí thức Thành phố Hồ Chí Minh.

ABSTRACT

The reality of Ho Chi Minh City's intellectuals and solutions for their development for innovation and international integration

The paper presents the reality of Ho Chi Minh City's intellectuals and the problems arise in building and promoting the role of the intellectuals after 25 years of innovation. On that foundation, the author proposes some solutions for building and developing the intellectuals of Ho Chi Minh City in order to meet the requirements of Vietnam's industrialization and modernization.

Keywords: human resources, industrialization and modernization; the Ho Chi Minh's intellectuals.

1. Đặt vấn đề

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học và công nghệ, là đầu mối giao thương quốc tế, đồng thời có vị trí, vai trò quan trọng đối với sự phát triển chung của cả nước và khu vực. Để đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, TPHCM cần huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực, đặc biệt phát huy cao độ năng lực sáng tạo của đội ngũ trí thức – những người có trình độ chuyên môn đào tạo từ đại học trở lên. Tuy nhiên, bên cạnh những

đóng góp lớn của đội ngũ trí thức, TPHCM hiện nay vẫn còn những bất cập so với nhu cầu, đòi hỏi phải có nhiều giải pháp để phát triển nguồn nhân lực này.

2. Thực trạng công tác xây dựng đội ngũ trí thức TPHCM sau 25 năm đổi mới

Trong những năm qua, đội ngũ trí thức thành phố có sự tăng nhanh về số lượng, từ 13.000 người có trình độ từ cao đẳng trở lên vào năm 1975, đến tháng 6-2007 đã có 340.805 người có trình độ từ đại học trở lên, gồm có 3647 tiến sĩ, 15.972 thạc sĩ, 321.186 đại học và 454 giáo sư, phó giáo sư [9]. Đội ngũ trí thức thành phố đến từ nhiều nguồn khác nhau,

* ThS, Trường Cán bộ Quản lý Giáo dục TPHCM

ngoài lực lượng công tác tại các sở, ban, ngành, các liên hiệp hội, trường học, báo đài, cơ sở nghiên cứu, cơ sở sản xuất kinh doanh... còn có lực lượng cán bộ khoa học của hơn 90 viện, trung tâm nghiên cứu và hơn 70 trường đại học, cao đẳng hoạt động trên địa bàn. Đội ngũ này đã góp phần vào thành tựu to lớn của các mặt đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội của TPHCM.

Tuy nhiên, so với yêu cầu đầy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế, xây dựng TPHCM trở thành thành phố xã hội chủ nghĩa, văn minh, hiện đại thì việc xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức ở TPHCM vẫn còn một số hạn chế, bất cập.

2.1. Sự không tương xứng giữa yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và khả năng đáp ứng của đội ngũ trí thức TPHCM đối với sự nghiệp đổi mới, công nghiệp hóa - hiện đại hóa

Cơ cấu đội ngũ trí thức ở TPHCM bất hợp lý về ngành nghề, giới tính. Mặc dù phân bố rộng khắp các lĩnh vực nhưng tỉ lệ cán bộ khoa học có trình độ tiến sĩ chỉ tập trung nhiều ở một số ngành như: giáo dục và đào tạo, y tế, xây dựng, thương nghiệp,... Tỉ lệ trí thức nữ (so với trí thức nam) có trình độ đào tạo càng cao thì càng giảm dần. Bên cạnh đó, “một bộ phận trí thức còn thiếu ý chí phấn đấu, không thường xuyên nghiên cứu và học tập, dẫn đến tụt hậu về chuyên môn, nghiệp vụ; một số giảm sút đạo đức nghề nghiệp, thiếu ý thức trách nhiệm, có biểu hiện chạy theo bằng cấp, thiếu trung thực; một số trí thức trẻ chạy theo lợi ích trước mắt, thiếu ý chí phấn đấu vươn lên

về chuyên môn; một số có tư tưởng “sùng ngoại”, thiếu tin tưởng ở nội lực. Dưới tác động của mặt trái kinh tế thị trường đã có những trí thức, văn nghệ sĩ có xu hướng “thương mại hóa”, truyền bá lối sống thực dụng, đi ngược lại những giá trị truyền thống dân tộc trong lĩnh vực hoạt động của mình” [7].

Chất lượng giáo dục và đào tạo, nhất là ở bậc đại học và sau đại học chưa đáp ứng ngang tầm với yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Chương trình đào tạo còn dàn trải, thiếu chuyên sâu, chưa theo kịp thực tiễn xã hội và trình độ phát triển khoa học và công nghệ; giáo trình trong các trường đại học phần lớn đã lạc hậu, chậm cập nhật kiến thức mới. Nội dung đào tạo ít tính thời sự và hiện đại. Cơ cấu đào tạo trùng lặp, kĩ năng lao động cần thiết cho sinh viên chưa được chú ý rèn luyện. Thể chất, tác phong công nghiệp, kỉ luật lao động, năng lực sáng tạo và giao tiếp của sinh viên còn yếu. Đặc biệt là tỉ lệ “cử nhân dạy đại học” còn chiếm quá cao ở bậc đại học hiện nay (tổng số giảng viên trực tiếp giảng dạy có 9112 người gồm: 1145 tiến sĩ (12,6%); 3411 thạc sĩ (37,4%); 4232 đại học (46,4%) [2]. Tất cả những lí do nêu trên dẫn đến tình trạng nhiều doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh mặc dù đang thiếu nhân lực chất lượng cao nhưng lại “tù chốt” sử dụng sản phẩm đào tạo của một số nhà trường hiện nay.

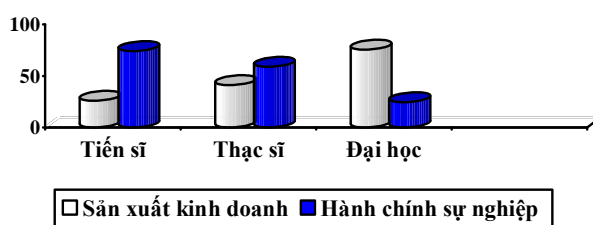
2.2. Sự mất cân đối giữa đội ngũ khoa học lí thuyết và khoa học ứng dụng, giữa khu vực sản xuất kinh doanh và khu vực hành chính sự nghiệp (xem bảng 1 và biểu đồ 1)

Bảng 1. Trí thức phân theo trình độ chuyên môn đào tạo và lĩnh vực hoạt động

Trình độ Chuyên môn đào tạo	Tổng số	Sản xuất kinh doanh		Hành chính sự nghiệp	
		Số lượng	%	Số lượng	%
Tiến sĩ	3647	946	25,9	2701	74,1
Thạc sĩ	15.972	6565	41,1	9407	58,9
Đại học	321.186	242.626	75,5	78.560	24,5
Chung	340.805	250.137	73,4	90.668	26,6

Nguồn: [9]

Biểu đồ 1. Trí thức phân theo trình độ chuyên môn đào tạo và lĩnh vực hoạt động



Sự phân bố của lực lượng cán bộ khoa học theo lĩnh vực hoạt động chưa hợp lí, chỗ cần thì thiếu hụt, nơi đông thì sử dụng chưa hiệu quả.

Một mặt, khu vực sản xuất kinh doanh thu hút phần lớn (chiếm 73,4%) tổng số cán bộ khoa học của thành phố (đại học: 242.626 người, 75,5%; thạc sĩ: 6565 người, 41,1%; tiến sĩ: 946 người, 25,9%). “Đông nhưng chưa mạnh, nhiều mà chưa tinh” là đặc điểm “nổi bật” của đội ngũ trí thức hoạt động trong lĩnh vực này. Đặc biệt ở các doanh nghiệp, tình hình càng đáng lo ngại hơn, chỉ có 38.506 (chiếm 6,1%) doanh nhân có trình độ từ đại học trở lên (đại học: 37.754 người, 6,0%; thạc sĩ 670 người, 0,1%; tiến sĩ 82 người, 0,01%). Số liệu này phản ánh rõ nét thực trạng “vừa thiếu vừa yếu” của đội ngũ trí thức đang hoạt động ở đây. Mặt khác, phần nhiều những cán bộ khoa học có trình độ cao (tiến sĩ: 2.701 người, tỉ lệ 74,1%; thạc sĩ: 9.407 người, tỉ lệ 58,9%) tập trung ở các cơ

quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị - xã hội..., làm nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy hoặc công tác hành chính, chỉ số ít tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh, gắn kết với các doanh nghiệp. Vì nhiều lí do khác nhau, những người có trình độ càng cao “thích” làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp hơn trực tiếp tham gia phổ biến, ứng dụng khoa học và công nghệ vào sản xuất. [9]

Công tác quản lí các tổ chức khoa học và công nghệ còn bất cập, vì hầu hết các tổ chức này (chiếm 87,6% số đơn vị với hơn 90% nhân lực) đều thuộc sự quản lí của trung ương. Việc hợp tác và liên kết đa ngành giữa các viện nghiên cứu và trường đại học do trung ương và thành phố quản lí còn thiếu sự gắn bó, “mạnh ai nấy làm”, dẫn đến hiệu quả nghiên cứu chưa cao. Mất cân đối giữa đội ngũ khoa học lí thuyết và khoa học ứng dụng, thiếu hợp lí trong phân bố của đội ngũ trí thức ở các lĩnh vực hoạt động, thiếu “tiếng nói chung”

giữa nhà khoa học và các doanh nghiệp là “minh chứng” cho dấu ấn nặng nề của cơ chế bao cấp kéo dài. Đó cũng là nguyên nhân dẫn đến việc ứng dụng khoa học – kĩ thuật vào thực tiễn cuộc sống còn hạn chế, hiệu quả sản xuất chưa cao.

2.3. Sự khan hiếm các chuyên gia đầu ngành, chưa đáp ứng kịp thời lực lượng kế cận có đủ năng lực chủ trì các chương trình, dự án trọng điểm có khả năng đột phá đối với lĩnh vực kinh tế - xã hội của thành phố

Sau giáo dục và đào tạo thì khoa học và công nghệ là lĩnh vực có số lượng trí thức tham gia hoạt động khá đông đảo (tổng số: 3053 người; 294 tiến sĩ, tỉ lệ 6,0%; 574 thạc sĩ, tỉ lệ 11,7%; 2185 đại

học, tỉ lệ 44,8%) [2]. Tuy nhiên, điều đáng lo ngại là một số ngành công nghệ “mũi nhọn” như: công nghệ sinh học, cơ khí – tự động hóa, công nghệ vật liệu, công nghệ thông tin còn thiếu vắng những cán bộ khoa học giỏi, những chuyên gia đầu ngành, đủ sức tập hợp lực lượng khoa học để giải quyết những vấn đề lớn của thành phố.

Ngoài xu hướng “lão hóa” (52,4% cán bộ quản lí dưới 55 tuổi; 47,6% từ 56 tuổi trở lên), lực lượng “kế cận” thiếu và yếu. Thật đáng lo ngại khi năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí hiện nay chưa ngang tầm với nhiệm vụ được giao. Trình độ chuyên môn của cán bộ quản lí được thể hiện ở bảng 2 dưới đây:

Bảng 2. Trình độ chuyên môn đào tạo của cán bộ lãnh đạo, quản lí

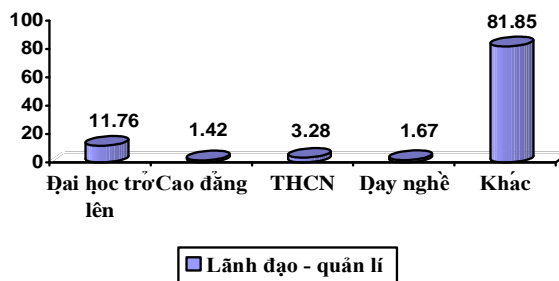
Tổng số (người)		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	THCN	Dạy nghề	Khác
Số lượng	393.471	687	2375	43.255	5582	12.913	6585	322.074
%	100	0,17	0,60	10,99	1,42	3,28	1,67	81,85

Nguồn: [9]

Bảng 2 cho thấy trình độ chuyên môn được đào tạo của 393.471 thủ trưởng các cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp trên địa bàn thành phố như sau: 687 tiến sĩ (0,17%), 2375 thạc sĩ (0,6%), 43.255 đại học (10,99%) và 347.154 (81,85%) chưa

đạt “chuẩn” đào tạo cần thiết [9]. Do vậy, một số thủ trưởng chưa dũng cảm đối mặt với thách thức của cơ chế thị trường và thực tiễn xã hội, còn mang tâm lí “bám trụ”, dựa dẫm vào nhà nước. Sự chênh lệch này càng thể hiện rõ ở biểu đồ 2 sau đây:

Biểu đồ 2. Trình độ chuyên môn đào tạo của cán bộ lãnh đạo, quản lí



Hậu quả nêu trên chủ yếu là do hai nguyên nhân: *Thứ nhất*, thành phố chưa có *Chiến lược tổng thể về trí thức*, dẫn đến tình trạng không những thiếu những chuyên gia ở một số lĩnh vực công nghệ cao mà còn hụt hẫng lực lượng kế cận khi những chuyên gia đầu ngành đã lớn tuổi, nghỉ hưu. *Thứ hai*, chính sách tiền lương và các chính sách đãi ngộ hiện nay chưa đủ mạnh để tạo động lực cho các chuyên gia, các nhà khoa học an tâm cống hiến mà đang khuyến khích họ hướng tới các chức vụ lãnh đạo, quản lí. Thực tế cho thấy, thu nhập của đội ngũ các nhà khoa học ở Việt Nam còn thấp, nhất là các nhà khoa học xã hội và nhân văn. Lương của giáo sư Việt Nam năm 2008 là 200 USD/tháng. Mức lương này không đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của bản thân và gia đình họ. Để tồn tại, họ phải làm thêm các công việc khác, thậm chí cả những việc ngoài chuyên môn. Bên cạnh đó, công tác tổ chức cán bộ còn những hạn chế chậm được khắc phục. Chính những bất cập này đã góp phần tạo ra thực trạng nêu trên.

2.4. Sự không tương thích giữa mục đích phát triển đội ngũ trí thức với cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài

Chưa có chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao. Trong khi một số nơi đang áp dụng chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao (Cần Thơ hỗ trợ lần đầu đối với giáo sư: 100 triệu đồng/người, phó giáo sư: 80 triệu đồng/người, tiến sĩ: 60 triệu đồng/người, thạc sĩ: 40 triệu đồng/người; Bình Dương hỗ trợ hàng tháng 2,5 lần mức lương tối thiểu đối với tiến sĩ, 1,5 lần mức lương

tối thiểu đối với thạc sĩ...) thì khâu tuyển dụng trí thức ở thành phố còn chậm đổi mới, chẳng hạn, “hộ khẩu” là rào cản đầu tiên, các chế độ đãi ngộ khác chưa đủ sức hấp dẫn cho việc “chiêu hiền đãi sĩ” của thành phố hiện nay.

Thiếu môi trường thuận lợi để trí thức phát huy khả năng sáng tạo. Cụ thể là hành lang pháp lí cho các hoạt động sáng tạo trí tuệ, cơ chế quản lí, chính sách phát triển khoa học, đầu tư nghiên cứu hiện nay chưa tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích giới trí thức chuyên tâm cống hiến, tạo ra các sản phẩm có giá trị cao, được xã hội tôn vinh bằng chính kết quả lao động nghề nghiệp của mình. Cơ chế thanh quyết toán tài chính hiện không còn phù hợp với thực tế, không có tác dụng kích thích, nâng cao tính chủ động của trí thức trong việc nghiên cứu khoa học, thậm chí buộc họ phải tìm cách đối phó trong thủ tục thanh quyết toán. Những rào cản đó làm giảm tính chủ động, năng lực sáng tạo của nhà khoa học.

Công tác tổ chức cán bộ, quản lí trí thức còn một số mặt yếu kém, bất cập. Việc sử dụng trí thức ở một số ngành và đơn vị cơ sở chưa thật sự hiệu quả. Nguyên nhân là do “một số cán bộ Đảng và chính quyền chưa nhận thức sâu sắc vai trò, vị trí của trí thức; còn có hiện tượng ngại tiếp xúc, đối thoại, lúng túng về biện pháp cụ thể phát huy vai trò trí thức trong phản biện những chủ trương, chính sách, những dự án do cơ quan lãnh đạo, quản lí đưa ra. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lí khác chỉ chú trọng vốn tiền, vốn vật chất cụ thể, mà không coi trọng

đến vốn con người, đến nguồn nhân lực được đào tạo tốt khiến cho nhiều trí thức vẫn còn băn khoăn, bức xúc, có lúc nặng nề về những biểu hiện chưa được trọng dụng thực sự, đãi ngộ chưa thỏa đáng” [7].

3. Một số giải pháp định hướng phát triển đội ngũ trí thức Thành phố Hồ Chí Minh, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội nhập quốc tế

Để khắc phục những hạn chế nói trên, đồng thời phát huy trí tuệ, sức mạnh của đội ngũ trí thức, góp phần xây dựng thành phố văn minh hiện đại thì cần phải thực hiện một hệ thống các giải pháp đồng bộ, trong đó chú trọng các giải pháp chủ yếu như sau:

3.1. Quy hoạch phát triển nhân lực gắn liền với công tác xây dựng đội ngũ trí thức giai đoạn 2011 - 2020

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần IX khẳng định: “Chủ động tái cấu trúc kinh tế thành phố, chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế từ phát triển theo chiều rộng sang phát triển theo chiều sâu, từ chủ yếu phát triển dựa vào tăng vốn đầu tư, sử dụng nhiều lao động giản đơn sang phát triển dựa trên yếu tố năng suất tổng hợp, tiến bộ khoa học và công nghệ, nguồn nhân lực chất lượng cao” [8]. Do vậy, xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức, nhóm đối tượng đặc biệt, có ý nghĩa quan trọng để tạo sự đột phá trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

Trong những năm tới, để “tập trung phát triển bốn ngành công nghiệp có hàm lượng khoa học - công nghệ và giá trị gia

tăng cao (cơ khí, điện tử - công nghệ thông tin, hóa dược - cao su, chế biến tinh lương thực thực phẩm) cùng các ngành công nghệ sinh học, công nghiệp sạch, tiết kiệm năng lượng, công nghiệp phụ trợ” [8], đội ngũ trí thức sẽ phải phát triển theo hướng đa dạng hơn về thành phần xuất thân, nguồn gốc đào tạo, nơi làm việc, lợi ích nhóm. Tuy nhiên, *mối liên hệ số lượng - chất lượng* cần được quan tâm hơn vì số lượng sinh viên tốt nghiệp hàng năm tăng nhanh sẽ làm giảm tỉ lệ trí thức có chức danh và học vị cao, dẫn đến sự phân hóa về trình độ chuyên môn trong đội ngũ trí thức càng sâu sắc hơn. Chính vì thế, Đảng bộ và chính quyền thành phố cần tiếp tục nghiên cứu một cách căn bản, toàn diện để nắm chắc hiện trạng, điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ trí thức đang hoạt động trong hệ thống chính trị, khoa học và công nghệ, sản xuất kinh doanh; những thành công, hạn chế trong dự báo, tuyển dụng; đào tạo, bồi dưỡng; bố trí, sử dụng; môi trường làm việc, chính sách tôn vinh - đãi ngộ đối với trí thức, nhân tài. Đó là cơ sở khoa học và thực tiễn để xây dựng những giải pháp có tính khả thi cao nhằm phát triển đội ngũ trí thức, nhân tài của thành phố và cả nước. Trong công tác đào tạo trí thức cần định hướng rõ: Đào tạo nhân lực trình độ cao phải gắn với thị trường lao động, nhu cầu việc làm và chuyển dịch cơ cấu kinh tế của thành phố. Khâu tuyển dụng cần ưu tiên thu hút lao động có trình độ cao, ví dụ như không yêu cầu hộ khẩu khi xét tuyển công chức, viên chức; ưu tiên cấp và gia hạn visa nhiều lần cho chuyên gia nước ngoài và Việt

kiều được mời đến làm việc tại thành phố; đảm bảo môi trường làm việc cạnh tranh lành mạnh, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, điều kiện nhà ở và các điều kiện sống, định cư... để việc “chiêu hiền đãi sĩ” được hiệu quả hơn.

3.2. Tiếp tục nâng cao nhận thức của các cấp ủy và chính quyền về vai trò, vị trí quan trọng của trí thức trong sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế

Xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức lớn mạnh là một nhiệm vụ vừa có ý nghĩa chiến lược, vừa mang tính cấp bách.

Trong công tác lãnh đạo, quản lý đội ngũ trí thức, cần lưu ý: Ngoài nhu cầu vật chất, trí thức còn có nhu cầu cao về đời sống tinh thần. Họ thường “dễ” tự ái, không thích bị “dạy khôn”, càng không chấp nhận sự áp đặt về tư tưởng, niềm tin. Mỗi quan tâm hàng đầu của trí thức là *môi trường làm việc lành mạnh* để phát huy được năng lực trí tuệ. Do xuất thân từ nhiều nguồn đào tạo khác nhau nên đội ngũ trí thức mang những đặc điểm tâm lý, lối sống của các vùng, miền. Vì thế, để lãnh đạo, quản lý đội ngũ trí thức có hiệu quả thì không phải chỉ cần quan điểm, đường lối, chủ trương đúng mà còn phải có cách thức lãnh đạo thích hợp, khéo léo và tế nhị.

Các cấp ủy Đảng và chính quyền cần nghiên cứu để thay đổi chính sách đối với trí thức, bắt đầu từ việc lựa chọn, sau đó có kế hoạch bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ tùy thuộc vào tài năng của trí thức. Cần kế thừa và phát huy những

kinh nghiệm quý báu về trọng dụng trí thức, hiền tài; ứng dụng, thực hành những quan điểm độc đáo của Chủ tịch Hồ Chí Minh về phát hiện, trọng dụng nhân tài; chọn lọc, tiếp thu và vận dụng những kinh nghiệm hay về chiến lược nhân tài của nhiều nước trên thế giới.

3.3. Cải tiến công tác quản lý đào tạo nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Như đã nói, thực trạng đội ngũ trí thức hiện nay còn nhiều bất cập, chưa ngang tầm với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Do vậy, cải tiến công tác quản lý đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa có ý nghĩa quan trọng cả về mặt lý luận và thực tiễn.

Cần tổng kết *Chương trình phát triển nguồn nhân lực 2001 - 2010*, rút kinh nghiệm các mô hình đào tạo kỹ sư, cử nhân tài năng, các chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ của thành phố. Xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng, ngành nghề, lĩnh vực hoạt động của trí thức trong hệ thống chính trị, lãnh đạo quản lý, sản xuất kinh doanh và hành chính sự nghiệp; khả năng đáp ứng của các cơ sở đào tạo; thông tin thị trường lao động, việc làm... Từ đó xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực, nhân tài cho từng lĩnh vực, xuất phát từ yêu cầu phát triển thành phố đến năm 2020.

Phát huy vai trò của *Hội đồng Đại học Thành phố* nhằm phối hợp trong dự báo nhu cầu, công tác đào tạo nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài và khai thác sử dụng cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm,

tư liệu... có hiệu quả nhất. Khuyến khích lập quỹ đầu tư nguồn lực để doanh nghiệp cùng chia sẻ chi phí đào tạo với các trường đại học nhằm gắn kết giữa doanh nghiệp với các trường đại học, viện nghiên cứu. Mở rộng hợp tác quốc tế trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật và công nghệ, giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực và nhân tài theo hướng tích cực, chủ động trong việc tiếp cận trình độ quốc tế. Phấn đấu đến năm 2020 thành phố có được một đội ngũ khoa học đạt trình độ chuyên gia quốc tế. Đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật, khoa học xã hội giỏi, những văn nghệ sĩ tài ba; đồng thời đào tạo đội ngũ trí thức giỏi làm công tác quản lý, tham mưu, hoạch định chính sách. Tăng cường đầu tư cho các trường trung học phổ thông chuyên để phát triển, bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn đào tạo đội ngũ trí thức trẻ. Xây dựng chính sách hỗ trợ kinh phí cho cán bộ khoa học để nâng cao trình độ.

3.4. Tạo môi trường thuận lợi, hoàn thiện chính sách để trí thức an tâm cống hiến, phát huy năng lực sáng tạo và đóng góp hiệu quả vào sự nghiệp chung

Phát huy dân chủ trong hoạt động sáng tạo khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, văn hóa – văn nghệ, tạo điều kiện thuận lợi để trí thức có cơ hội khẳng định mình và cống hiến. Thể chế hóa các chủ trương, chính sách xã hội nhằm xây dựng một môi trường thực sự dân chủ, tôn trọng và bảo vệ các điều kiện lao động sáng tạo, các chế độ đãi ngộ thích đáng đối với trí thức.

Tổ chức thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ gắn kết chặt chẽ với

nhu cầu phát triển kinh tế – xã hội của thành phố. Hoàn thiện phương thức tuyển chọn tổ chức, cá nhân thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ theo cơ chế công khai, dân chủ dựa trên các tiêu chí rõ ràng. Đồng thời phát huy cơ chế đặt hàng từ thực tiễn của thành phố và giao nhiệm vụ căn cứ trên các lĩnh vực chuyên môn, áp dụng cơ chế khoán kinh phí nghiên cứu khoa học và có cơ chế đặc thù cho các nhà khoa học đầu ngành. Đầu tư nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất, kỹ thuật, xây dựng những khu công nghệ, các trường đại học trọng điểm, các cơ sở phục vụ nghiên cứu và thực nghiệm, cũng như mở rộng hợp tác quốc tế.

Xây dựng cơ chế phối hợp giữa trường đại học với cơ quan nghiên cứu khoa học, cơ sở sản xuất và doanh nghiệp nhằm chuyển giao nhanh kết quả nghiên cứu khoa học và công nghệ vào sản xuất kinh doanh. Tăng cường mối liên hệ, thông tin giữa *nhà trường* (đơn vị đào tạo) – *nhà tuyển dụng* (doanh nghiệp) để điều chỉnh nội dung giảng dạy hoặc cập nhật thông tin theo nhu cầu của xã hội. Thiết lập cơ chế tài chính phù hợp và đẩy mạnh hội nhập, hợp tác quốc tế nhằm thu hút các chuyên gia, các nhà khoa học giỏi trong nước hay trí thức kiều bào tham gia đóng góp cho các mục tiêu phát triển của thành phố.

Cần quy định rõ trách nhiệm và trao quyền tự chủ cho từng cấp, từng ngành, từng vị trí cán bộ lãnh đạo, quản lý trong việc sử dụng, bổ nhiệm và thực thi các chính sách đãi ngộ của Nhà nước với trí thức, đặc biệt là đối với cán bộ đầu ngành, những người có trình độ chuyên

môn – kĩ thuật cao. Bổ sung, hoàn thiện, ban hành các chính sách mới theo thẩm quyền; đồng thời kiến nghị với các cơ quan có thẩm quyền ban hành các cơ chế, chính sách nhằm đảm bảo trí thức được hưởng đầy đủ lợi ích vật chất, tinh thần tương xứng với giá trị kết quả lao động của mình.

Các chính sách cần được nghiên cứu và sớm đưa vào thực tiễn để phát huy mạnh mẽ vai trò của trí thức như: khen thưởng những công trình nghiên cứu khoa học có giá trị lí luận và thực tiễn; thành lập và duy trì các giải thưởng chính thức của thành phố về khoa học và công nghệ, về văn học - nghệ thuật,... Có chính sách ưu đãi, trọng dụng nhân tài, nhất là tạo điều kiện làm việc đối với trí thức đầu ngành; chính sách khuyến khích những nhà khoa học làm việc trong các viện, các trung tâm nghiên cứu; chính sách thu hút, tập hợp trí thức trong và ngoài nước, nhất là trí thức Việt kiều tham gia tích cực vào công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ.

3.5. Đề cao trách nhiệm của trí thức, phát huy vai trò của các Hội trí thức, dân chủ hóa các hoạt động khoa học

Trí thức phải được tiếp cận những thông tin quan trọng, chính thống, phục vụ cho việc nghiên cứu, cụ thể như: Xây dựng quy chế tiếp xúc định kì giữa lãnh đạo thành phố với trí thức, tạo điều kiện để giới trí thức trao đổi thông tin, góp ý xây dựng các chủ trương, quyết sách và các biện pháp thực hiện những đề án ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích công dân và an sinh xã hội. Phát huy tinh thần dân chủ của đội ngũ trí thức, mạnh dạn bày tỏ

chính kiến, tự do thảo luận về các vấn đề xã hội. Tạo điều kiện thuận lợi để trí thức tham gia vào đời sống chính trị - xã hội, tiếp cận thông tin, nắm vững tình hình của đất nước.

Tạo điều kiện và giao việc cho trí thức, khuyến khích trí thức thực hiện tư vấn, phản biện trong hoạch định chính sách của Đảng và Nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế, xã hội, văn hóa, quốc phòng, an ninh, đối ngoại,... góp phần bảo đảm những chính sách đó nhanh chóng đi vào cuộc sống và có hiệu quả thiết thực.

Nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền và Mặt trận Tổ quốc về vị trí, vai trò của các Hội trí thức trong việc vận động, tập hợp, đoàn kết trí thức trong nước và trí thức kiều bào. Tiếp tục củng cố và tăng cường hệ thống tổ chức, hoạt động của Liên hiệp các Hội Khoa học - Kỹ thuật Thành phố, Liên hiệp các Hội Văn học – Nghệ thuật Thành phố; nâng cao chất lượng sinh hoạt Hội; tạo điều kiện thuận lợi để phát triển các hội thành viên và kết nạp hội viên mới, trong đó chú trọng kết nạp trí thức trẻ, văn nghệ sĩ trẻ. Mở rộng việc mời gọi chuyên gia đầu ngành tham gia các tổ chức Hội và tăng cường trao đổi chuyên môn, truyền đạt kinh nghiệm cho đội ngũ trí thức, văn nghệ sĩ trẻ.

4. Kết luận

Đội ngũ trí thức TPHCM đã có những đóng góp to lớn vào thành tựu chung của thành phố và cả nước sau hơn 25 năm đổi mới. Tuy nhiên, thực trạng đội ngũ trí thức và công tác xây dựng đội ngũ này trong thời gian qua vẫn còn nhiều bất cập. Do vậy, thành phố cần chú

trọng công tác xây dựng đội ngũ trí thức; nâng cao nhận thức của các cấp ủy, chính quyền và nhân dân về vai trò quan trọng của trí thức trong thời kì mới; cải tiến công tác quản lí đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao; xây dựng môi trường lành mạnh, hoàn thiện chính sách; đề cao trách

nhiệm của trí và các Hội trí thức nhằm phát huy cao độ năng lực sáng tạo của đội ngũ trí thức, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế... để TPHCM ngày càng văn minh và hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phan Xuân Biên (2006), *Sài Gòn - Thành phố Hồ Chí Minh - Con người và văn hóa trên đường phát triển*, Nxb Đại học Quốc gia TPHCM.
2. Cục thống kê Thành phố Hồ Chí Minh (2008), *Tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2007*.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI năm 2011*, Nxb Chính trị Quốc gia.
4. Trương Thị Hiền (2009), *Tuyển tập Tạp chí Phát triển Nhân lực*, Nxb Tổng hợp TPHCM.
5. Sở Khoa học và Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh (2005), *Khoa học và công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh 30 năm - một chặng đường phát triển*.
6. Sở Khoa học và Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh (2008), *Đề án “Đổi mới cơ chế, chính sách thu hút và sử dụng trí thức khoa học và công nghệ trong và ngoài nước”*.
7. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2009), *Chương trình hành động số 44 - CTr/ TU về Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
8. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2011), *Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ IX, nhiệm kì 2010 – 2015*.
9. Tổng cục Thống kê (2008), *Kết quả Tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2007*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
10. Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2011), *Quy hoạch phát triển nhân lực Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 – 2020*.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 16-02-2012; ngày chấp nhận đăng: 22-6-2012)