

KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA VỀ XÂY DỰNG, PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC

LÊ TRỌNG ÂN*, TRƯƠNG VĂN TUẤN**

TÓM TẮT

Trong thời gian qua, đội ngũ trí thức Việt Nam, bên cạnh những đóng góp quan trọng cho sự phát triển chung của đất nước thì vẫn còn bộc lộ một số mặt hạn chế, bất cập. Việc nghiên cứu những bài học kinh nghiệm của một số quốc gia phát triển về chiến lược xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức - nguồn nhân lực trình độ cao, sẽ giúp chúng ta có cái nhìn toàn diện hơn đối với đội ngũ trí thức và công tác xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức nước nhà; từ đó, gợi mở những suy nghĩ, hướng tiếp cận mới để bổ sung, hoàn thiện các giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Từ khóa: bài học kinh nghiệm; chiến lược; chiến lược xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức.

ABSTRACT

The experience of some countries in building and developing the intellectuals

In recent years, besides their many contributions to the development of the country on the whole, Vietnamese intellectuals still demonstrate several shortcomings. Studying the experience of countries in terms of the strategies of building and developing the intellectuals – highly qualified human resources, will provide a more comprehensive view of the intellectuals and the building and development of the country's intellectuals; in light of which, new thoughts and approaches to supplement and complete the solutions for the building and development of Vietnam's intellectuals, meeting the demand of the country's industrialization, modernization and international integration.

Keywords: experienced lessons, strategy, construction strategy, development of the intellectuals.

1. Đặt vấn đề

Bước sang thế kỉ XXI, sự cạnh tranh giữa các quốc gia thực chất là cạnh tranh về nguồn lực trí tuệ. Trong cuộc cạnh tranh này, đội ngũ trí thức, nhân tài sẽ góp phần tăng cường sức mạnh tổng hợp cho sự phát triển nhanh, bền vững của quốc gia. Thời gian qua, dưới sự lãnh đạo và quản lí của Đảng và Nhà nước,

đội ngũ trí thức Việt Nam đã phát triển nhanh về số lượng, nâng lên về chất lượng và có những đóng góp quan trọng vào sự nghiệp đổi mới, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu to lớn đã đạt được, đội ngũ trí thức và công tác xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức vẫn còn một số hạn chế, bất cập. Do vậy, việc

* PGS TS, Trường Đại học KHXH&NV, ĐHQG TPHCM

** ThS, Trường Cán bộ Quản lí Giáo dục TPHCM

ngiên cứu kinh nghiệm xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức của các quốc gia có nền kinh tế phát triển trên thế giới để bổ sung, hoàn thiện vào các giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức là rất quan trọng và cần thiết đối với Việt Nam hiện nay.

2. Kinh nghiệm xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức của một số quốc gia trên thế giới

Các quốc gia có nền kinh tế phát triển cao trên thế giới hiện nay như: Anh, Pháp, Đức, Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Singapore... đều khẳng định vai trò quan trọng của đội ngũ trí thức, nguồn lực trí tuệ đối với sự phát triển kinh tế - xã hội và tiến bộ xã hội. Vì thế, khi xây dựng chiến lược phát triển khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo, các quốc gia này đều gắn với chiến lược xây dựng, phát triển nguồn nhân lực tài năng. Sau đây là những kinh nghiệm tiêu biểu của một số quốc gia về xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức, nhân tài.

(i) Phát triển giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Nhận thức sâu sắc vai trò của giáo dục - đào tạo là động lực, là chìa khóa cho sự phát triển kinh tế - xã hội, các quốc gia nói trên đều rất quan tâm việc đầu tư trọng điểm vào chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo gắn với chiến lược trí thức, nhân tài. Điều này thể hiện rõ nét qua 2 chính sách sau: 1) *Tập trung đầu tư ngân sách để phát triển hệ thống giáo dục quốc gia*. Các nước Anh, Pháp, Đức, Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc... có tỉ lệ chi ngân sách cho giáo dục - đào tạo

trong tổng giá trị sản phẩm quốc nội (GDP) luôn ở mức cao so với mức bình quân của thế giới (4%). Chẳng hạn, Hàn Quốc là 16,48%, Đức là 9,77% vào năm 2004; Hoa Kỳ là 13,72%, Nhật Bản là 9,17% vào năm 2005... [10, tr.23]; 2) *Xây dựng hệ thống giáo dục đại học có chất lượng đào tạo hàng đầu trên thế giới*. Ở nước Anh có Trường Đại học Oxford với hơn 21.000 sinh viên hàng năm, gồm hơn 11.000 sinh viên đại học và hơn 9.000 cao học, nghiên cứu sinh [23]; Trường Đại học Cambridge với hơn 18.000 sinh viên hàng năm gồm hơn 12.000 sinh viên đại học và hơn 6000 cao học, nghiên cứu sinh [22]. Đến nay, Đại học Oxford đã đào tạo được 29 vị Thủ tướng nước Anh; còn Đại học Cambridge cũng đã đào tạo được 63 người đoạt giải Nobel. Đây là hai trường đại học không chỉ nổi tiếng ở xứ sương mù mà còn nổi tiếng trên thế giới trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao [9, tr.148]; còn ở Hoa Kỳ, theo *Bảng xếp hạng các trường đại học trên thế giới 2012 - 2013* của *Tạp chí Giáo dục Times Higher Education*, Hoa Kỳ có 76 trường trong Top 200 của các trường đại học trên thế giới (chiếm 38%), trong đó có 7 trường trong Top 10 (chiếm 70%) [24]; Trong hơn 800 giải thưởng Nobel đã trao tặng, Hoa Kỳ “thâu tóm” đến 333 giải thưởng (hơn 41,6%) về vật lí, hóa học, sinh học, văn học, hòa bình và kinh tế. Hoa Kỳ là quốc gia có số lượng nhà khoa học đoạt giải Nobel nhiều nhất trên thế giới trong hơn 100 năm qua [25]. Như vậy, có thể nói hệ thống giáo dục nói chung, giáo dục đại

học nói riêng của các quốc gia này đã rất nổi tiếng trên thế giới, việc đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực tài năng không chỉ cho đất nước họ mà còn trên phạm vi toàn cầu.

(ii) Đẩy mạnh phát triển khoa học - công nghệ

Hoa Kỳ là quốc gia có sự đầu tư mạnh mẽ nhất vào chiến lược phát triển khoa học - công nghệ và đã tạo được dấu ấn nổi bật như sau: Có lực lượng cán bộ khoa học - công nghệ đông đảo nhất, có hệ thống các cơ sở nghiên cứu khoa học - công nghệ hiện đại, dẫn đầu thế giới trong rất nhiều lĩnh vực khoa học - công nghệ. Hơn nữa, Hoa Kỳ mỗi năm đầu tư 400 tỉ USD cho khoa học - công nghệ, số người tham gia nghiên cứu là 1,4 triệu người [19]. Trong nhiều năm qua, Hoa Kỳ đã thực hiện chính sách thu hút các nhà khoa học có trình độ cao từ các nơi sang thực tập, hợp tác nghiên cứu và tạo điều kiện thuận lợi để họ định cư và làm việc tại đây. Vì thế, “số lượng cán bộ khoa học không phải quốc tịch Hoa Kỳ đang sống và nghiên cứu ở Hoa Kỳ chiếm tới 52%” [10, tr.140]. Có thể nói rằng, cùng với chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo thì sự đầu tư vào khoa học - công nghệ và những chính sách thu hút nhân tài, tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho các nhà khoa học hoạt động nghiên cứu là ba trụ cột quan trọng, tạo tiền đề nhân rộng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đã đưa Hoa Kỳ lên vị trí cường quốc số một thế giới về phát triển kinh tế.

Trung Quốc là một nước lớn, chiếm 1/5 diện tích và 1/5 tổng dân số thế giới

(hơn 1,3 tỉ người), đang thực hiện chiến lược “Công trình hàng trăm, hàng vạn nhân tài”, với mục tiêu trong những thập kỉ đầu của thế kỉ XXI đào tạo ra hàng trăm nhà khoa học, chuyên gia kĩ thuật và nhà lí luận kiệt xuất tầm cỡ thế giới; đào tạo hàng nghìn cán bộ đầu ngành các lĩnh vực chuyên môn tầm quốc gia và hàng vạn nhân tài trẻ tuổi ưu tú trong các lĩnh vực phát triển; công trình đặt mục tiêu đến năm 2049 sẽ có ít nhất 1000 nhà khoa học tầm cỡ thế giới, trong đó có 10 giải Nobel” [14, tr.268]. Nếu chỉ tính riêng trong 2 năm 2003 - 2004, Trung Quốc đã tiếp nhận 480.000 lượt chuyên gia nước ngoài và 290.000 lượt chuyên gia Hồng Kông, Ma Cao, Đào Loan đến Trung Quốc làm việc. Hiện nay, “Trung Quốc mỗi năm đầu tư cho khoa học - công nghệ 178 tỉ USD, đội ngũ tham gia nghiên cứu khoa học lên tới 1,2 triệu người” [19]. Chính sự đầu tư mạnh mẽ cho chiến lược xây dựng, phát triển nguồn lực con người trình độ cao gắn với phát triển khoa học - công nghệ hiện đại đã đưa Trung Quốc, kể từ năm 2011, vươn lên giữ vị trí nền kinh tế đứng thứ hai trên thế giới.

(iii) Phát huy nội lực và tranh thủ ngoại lực để phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng mục tiêu phát triển đất nước

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, đối với các quốc gia phát triển, việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đều gắn kết chặt chẽ giữa truyền thống văn hóa lâu đời của dân tộc với khoa học - công nghệ hiện đại của thế

giới.

Sau Chiến tranh thế giới thứ hai, nền kinh tế và nguồn nhân lực của Nhật Bản đã bị suy yếu một cách nghiêm trọng. Tuy nhiên, với sự nỗ lực phấn đấu phi thường theo triết lí “Tinh thần Nhật Bản kết hợp với kĩ thuật Hoa Kỳ”, đã chủ động, tích cực tiếp thu khoa học - công nghệ tiên tiến của các nước phương Tây thông qua cố vấn nước ngoài và gửi sinh viên đi du học; thực hiện song phương và đa phương về các chương trình hợp tác nghiên cứu khoa học cơ bản. Chính phủ Nhật đưa ra nhiều biện pháp để khuyến khích học sinh, sinh viên du học, cũng như đề cao lòng tự hào, tự tôn dân tộc, danh dự của công dân và xem giáo dục là trách nhiệm của mỗi cá nhân, gia đình và toàn xã hội. Vì thế, mà chỉ khoảng 30 năm sau chiến tranh, Nhật Bản đã trở thành siêu cường đứng thứ hai thế giới trong nhiều thập niên của thế kỉ XX về phát triển kinh tế, chỉ sau Hoa Kỳ. Và mãi tới năm 2011, Nhật Bản mới “nhường lại” vị trí này cho Trung Quốc.

Vào những năm 70 của thế kỉ XX, trình độ phát triển kinh tế của Hàn Quốc chỉ ngang tầm Việt Nam. Nhưng chỉ sau 30 năm (1970 - 2000) thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn kết với việc thực hiện chiến lược đào tạo nhân tài đã đưa Hàn Quốc trở thành một trong những nước công nghiệp phát triển hàng đầu ở châu Á.

Chính phủ Hàn Quốc đã xác định rằng, muốn tăng năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất, phải đầu tư ở mức cao cho hoạt động nghiên cứu và triển khai

(Research and Development - R&D). Từ đó, Hàn Quốc đã quyết định tăng tỉ lệ đầu tư cho nghiên cứu khoa học trong suốt thời gian dài. “Tỉ lệ đầu tư của Hàn Quốc cho hoạt động nghiên cứu khoa học những năm gần đây đạt 2,8% GDP, ngang bằng tỉ lệ đầu tư của Hoa Kỳ và cao hơn nhiều nước ở châu Âu” [11, tr.256]. Đáng lưu ý là Hàn Quốc, một quốc gia với hơn 48 triệu dân, dù phải “thắt lưng buộc bụng” nhưng vẫn đầu tư cho khoa học là 53 tỉ USD mỗi năm. Vì thế, những kết quả đạt được của họ đã khiến cho nhiều nước khác phải khâm phục tinh thần “vượt khó vươn lên” của con người Hàn Quốc. Cụ thể là, số cán bộ nghiên cứu khoa học - công nghệ của Hàn Quốc (tính trên 10.000 dân) đã tăng từ 1,8 người năm 1970 lên 16,4 người năm 1990 và 31,6 người năm 2003... Số sáng chế đăng kí tăng từ 1808 năm 1981, 3972 năm 1989 và 12.262 năm 2012. Các dự án “Chất xám Hàn Quốc 2005-2012”, “Ngôi sao đại học” đã được triển khai với mục tiêu tăng cường chất lượng nghiên cứu, giảng dạy để Hàn Quốc có ít nhất 5 trường đại học nằm trong danh sách những đại học hàng đầu thế giới, đồng thời nhằm thu hút, tuyển dụng khoảng 50 “Giáo sư - ngôi sao” giảng dạy các chương trình tài năng, chuẩn bị cho quốc gia này có những ứng cử viên cho Giải thưởng Nobel trong 10 năm tới. Tất cả những điều đó càng cho thấy không phải ngẫu nhiên mà Hàn Quốc từ một trong những quốc gia nghèo nhất châu Á trở thành nền kinh tế đứng thứ 10 trên thế giới. [11]

Tương tự, Singapore - một đảo quốc ở Đông Nam Á, rất gần với Việt Nam, có diện tích và dân số chỉ ngang bằng Thành phố Hồ Chí Minh, nhưng cũng chỉ gần 30 năm sau khi tách khỏi Malaysia, Singapore đã trở thành một nước phát triển về nhiều phương diện kinh tế, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ..., thu hút nhiều nước đến học tập kinh nghiệm của họ.

“Sự thần kì của Nhật Bản” hay những “Hiện tượng Hàn Quốc và Singapore” đã được nhiều người cho rằng, một trong những nguyên nhân làm cho các quốc gia này có tốc độ phát triển nhanh là do họ có chiến lược phát triển nguồn nhân lực trình độ cao bằng cách tiếp cận trực tiếp vào khoa học, kĩ thuật và công nghệ hiện đại theo phương thức “đi tắt, đón đầu”; hợp tác đầu tư trực tiếp với các nước phương Tây và Hoa Kỳ, hoặc gửi số đông sinh viên, nghiên cứu sinh đi đào tạo ở các nước này.

(iv) Chú trọng công tác đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí được xem là “rường cột” của quốc gia. Để trí thức, nhân tài thực sự phát huy được hết năng lực sáng tạo của mình, rất cần thiết phải có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí có chuyên môn giỏi, đạo đức tốt để điều hành, quản lí có hiệu quả. Do vậy, trong chiến lược đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao của các quốc gia phát triển trên thế giới thì vai trò, chức năng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí các đơn vị nghiên cứu khoa học, hành chính, sự nghiệp, doanh nghiệp... là rất quan

trọng, có ý nghĩa quyết định nên việc đào tạo lực lượng này được thực hiện rất bài bản, chu đáo, cẩn thận.

Nước Pháp có Trường Hành chính Quốc gia Pháp (Ecole Nationale d'Administration) chuyên đào tạo quan chức cao cấp cho nước Pháp và nhiều nước trên thế giới. Ở Nhật Bản có Đại học Kobe đào tạo nhân tài lãnh đạo cấp cơ sở, Đại học Nagoya đào tạo nhân tài lãnh đạo cấp tỉnh, Đại học Quốc gia Tokyo đào tạo quan chức lãnh đạo nhà nước, Đại học Hitosubashi đào tạo nhân tài kinh doanh, Đại học Kuysiu đào tạo nhân tài quản lí hành chính, luật pháp... Hầu hết các quan chức cao cấp của Hàn Quốc đều được đào tạo tại Đại học Quốc gia Seoul. Những sinh viên tốt nghiệp xuất sắc tại hai trường đại học nổi tiếng của Trung Quốc là Đại học Thanh Hoa và Đại học Bắc Kinh được nhà nước đưa ra nước ngoài hoặc cao học, nghiên cứu sinh. Đa số những nhà khoa học nổi tiếng nhất Trung Quốc hiện nay đều là những người được đào tạo ở những nước tiên tiến nhất.

Trung Quốc đặc biệt chú trọng đào tạo cán bộ quản lí, nhất là cán bộ cao cấp. Điều lệ của Đảng Cộng sản Trung Quốc tại Đại hội XII khẳng định: “Đảng lựa chọn cán bộ theo nguyên tắc có đủ cả đức lẫn tài”, đồng thời đòi hỏi nỗ lực thực hiện cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên môn hóa đội ngũ cán bộ” [8, tr.124]. Quyết định của Quốc vụ viện Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc về vấn đề từng bước tăng cường công tác cán bộ lãnh đạo, quản lí nêu rõ: “Thu hút nhân tài ưu tú về mọi mặt về với Đảng

Cộng sản, vào tổ chức Đảng, thì Đảng ta mới trở thành Đảng vững mạnh, có đội ngũ nhân tài lãnh đạo hạt nhân xây dựng đất nước Trung Quốc mang đặc sắc riêng, mới trở thành đội ngũ tiên phong của giai cấp công nhân, nhân dân Trung Quốc, dân tộc Trung Hoa” [11, tr.296-297].

Từ đó, nhà nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa đã đề ra nhiều chính sách không chỉ để đào tạo nhân tài trên nhiều lĩnh vực: chính trị, khoa học - kĩ thuật và quản lí doanh nghiệp, mà còn tạo điều kiện cho nhiều nhân tài đứng vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí và phát huy năng lực sáng tạo của đội ngũ trí thức, nhân tài để chấn hưng đất nước.

(v) Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với sử dụng; đãi ngộ, tôn vinh trí thức, nhân tài là chiến lược ưu tiên hàng đầu

Mặc dù điều kiện phát triển kinh tế - xã hội ở mỗi thời kì rất khác nhau, song các quốc gia phát triển đều rất quan tâm và có chính sách đãi ngộ thích hợp cho “nguyên khí” của đất nước mình, quan tâm cả về vật chất lẫn tinh thần. Một vài kinh nghiệm tiêu biểu như sau:

Ở Nhật Bản, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho trí thức, nhân tài phải phù hợp và đáp ứng mục tiêu sử dụng; người hoàn thành tốt chương trình đào tạo, bồi dưỡng được trọng dụng. Chẳng hạn, “bậc lương của công chức được căn cứ vào trách nhiệm và chức vụ của công chức, mức độ phức tạp của công việc được giao, cường độ, thời gian làm việc và ảnh hưởng của môi trường lao động. Tiền lương làm cho công chức tự hào về

vị trí công việc của mình và tận tụy phục vụ nhân dân, không lợi dụng chức quyền để trục lợi, nếu vi phạm đạo đức công chức sẽ bị mất việc làm suốt đời. Hàng năm, các cơ quan ở Nhật Bản vẫn tiến hành đánh giá phân loại để có chế độ đãi ngộ thỏa đáng, tiến hành bổ nhiệm và bổ nhiệm lại chức danh lãnh đạo. Nhật Bản còn quy định cấm công chức không được nhận quà biếu dưới mọi hình thức, chống lợi dụng chức quyền để tham nhũng” [10, tr.150-151]. Mặt khác, nhà nước còn tuyên truyền, giáo dục sâu rộng trong nhân dân nước này về vị trí, vai trò của nguồn lực trí tuệ đối với sự hưng vong của quốc gia, dân tộc. Việc làm này thể hiện 2 ý nghĩa sâu sắc: 1) Định hướng giá trị cho toàn xã hội tôn vinh trí thức (Ở Nhật Bản, tất cả các giảng viên đại học, cao đẳng được mọi người gọi là *tiên sinh* (sansei), một danh hiệu thể hiện sự kính trọng của xã hội đối với người có học [11, tr.326-327]); 2) Yêu cầu rất cao đối với mỗi trí thức, phải luôn hướng đến việc tự hoàn thiện, nâng cao uy tín cá nhân trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

Không chỉ đề cao vai trò của trí thức, luật pháp của Hàn Quốc cũng xử phạt rất nặng đối với những hành vi gian dối của các nhà khoa học. Trường hợp Giáo sư Hwang Woo-Suk thuộc Trường Đại học Quốc gia Seoul, người đã có những phát minh quan trọng, gây tiếng vang không chỉ trong nước mà cả trên thế giới về lĩnh vực công nghệ gen. Ông được cả nước hi vọng là ứng cử viên đầu tiên cho giải Nobel. Với những thành

công như vậy, Giáo sư Hwang Woo-Suk được chính phủ Hàn Quốc đầu tư 14 triệu USD để nghiên cứu trong các năm 2004-2005, tiếp theo, Chính phủ lại đầu tư tiếp 26,5 triệu USD để ông mở rộng phạm vi nghiên cứu. Nhưng đến đầu năm 2006, chính ông cũng đã gây nên vụ tai tiếng lớn nhất ở Hàn Quốc, đó là vụ thiếu trung thực trong khoa học về công bố công trình tạo phôi gốc của người. Ông đã phải từ chức giáo sư, bị pháp luật xử lí và dư luận xã hội lên án.

Kinh nghiệm của Hoa Kỳ còn cho thấy, nhà nước không chỉ biết trọng dụng những trí thức, nhân tài do chính mình đào tạo mà còn tìm mọi cách để “chiêu mộ” nguồn nhân lực tài năng từ khắp mọi nơi trên thế giới. Và chắc chắn rằng không ít người trong số họ đã trở thành công dân mang quốc tịch Hoa Kỳ, trong đó có cả người Trung Quốc, người Việt Nam...

Tương tự, Singapore được đánh giá là quốc gia có chính sách thu hút nhân tài nước ngoài bài bản nhất ở châu Á. Chính vì thế, trong suốt những năm qua, thu hút nhân tài, đặc biệt là nhân tài nước ngoài đã trở thành chiến lược ưu tiên hàng đầu của Singapore. Bên cạnh đó, “Bỏ không” mà chính phủ Singapore áp dụng làm cho quan chức không dám, không thể, không muốn và không cần tham nhũng đã làm cho đảo quốc này không chỉ xứng đáng được ca ngợi là quốc gia có nền kinh tế phát triển mà còn được đánh giá là “Trung tâm thu hút nhân tài” của thế giới.

Như vậy, có phải chăng ở Hoa Kỳ,

Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore... điều kiện làm việc, môi trường sáng tạo khoa học và sự đãi ngộ, tôn vinh dành cho trí thức, nhân tài được đặc biệt coi trọng và thực hiện rất hiệu quả? Đây là vấn đề mà chúng ta cần suy nghĩ, nghiên cứu để có thể chọn lọc vận dụng trong chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức, nhân tài ở Việt Nam.

3. Suy nghĩ về công tác xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Phát triển có nghĩa là “biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp” [16]. Theo đó, *phát triển đội ngũ trí thức* là những tác động có định hướng của các cấp lãnh đạo, quản lí của Đảng và Nhà nước làm cho đội ngũ trí thức tăng lên về số lượng, nâng lên về chất lượng, hợp lí về cơ cấu, phát huy tối đa tiềm năng của họ để đóng góp cho xã hội, phục vụ cho quốc gia, dân tộc.

Đại hội lần thứ VIII của Đảng Cộng sản Việt Nam (1996) đã đánh dấu bước phát triển của thời kỳ mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Từ đó, công tác trí thức càng được Đảng và Nhà nước chú trọng nhiều hơn. So với thời điểm 1982, nước ta chỉ có 297.200 người có trình độ đại học trở lên [13, tr.223] thì đến năm 2000 có khoảng 1,3 triệu người, đến năm 2004 có khoảng 1,8 triệu người và đến năm 2007, nước ta có khoảng 2,6 triệu người có trình độ đại học trở lên [1, tr.69]. Theo thống kê của Bộ Khoa học - Công nghệ, đến năm 2012, cả nước có

24.300 tiến sĩ, 101.000 thạc sĩ và hơn 9000 giáo sư và phó giáo sư [20]. Qua đó cho thấy, đội ngũ trí thức nước ta đã có bước phát triển nhanh về số lượng, chuyên môn rõ nét về chất lượng.

Đặc biệt trong thời kì đổi mới, trí thức Việt Nam đã góp phần trực tiếp cùng toàn dân đưa đất nước ra khỏi khủng hoảng kinh tế - xã hội, từng bước xóa đói giảm nghèo, phát triển đất nước. Đội ngũ trí thức đã đóng góp tích cực vào xây dựng những luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, góp phần làm sáng tỏ con đường phát triển của đất nước và giải đáp những vấn đề mới phát sinh trong sự nghiệp đổi mới; trực tiếp đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao dân trí và bồi dưỡng nhân tài; sáng tạo những công trình có giá trị về tư tưởng và nghệ thuật, nhiều sản phẩm chất lượng cao, có sức cạnh tranh; từng bước nâng cao trình độ khoa học và công nghệ của đất nước, vươn lên tiếp cận với trình độ khu vực và thế giới.

Tuy nhiên, Nghị quyết 27-NQ/TW về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” đã đánh giá, bên cạnh những những thành tựu to lớn đã đạt được, số lượng và chất lượng của đội ngũ trí thức chưa ngang tầm với yêu cầu của công cuộc đổi mới đặt ra: “Trí thức tinh hoa, hiền tài còn ít, chuyên gia đầu ngành còn thiếu nghiêm trọng, đội ngũ kế cận còn hổng hụt. Cơ cấu đội ngũ trí thức còn bất hợp lí về cơ cấu ngành nghề, độ tuổi và giới tính” [1, tr.80-81].

Một trong những hạn chế lớn nhất của đội ngũ trí thức Việt Nam là hoạt động nghiên cứu khoa học chưa thực sự xuất phát và gắn bó mật thiết với thực tiễn sản xuất, kinh doanh và đời sống. Trong nhiều cơ quan nghiên cứu, các trường đại học, trình độ trí thức tụt hậu so với yêu cầu phát triển của đất nước và so với các nước tiên tiến trong khu vực, nhất là năng lực sáng tạo, khả năng thực hành và ứng dụng cũng như khả năng giao tiếp bằng ngoại ngữ và sử dụng công nghệ thông tin còn yếu nên gặp nhiều khó khăn trong việc mở rộng giao lưu và hợp tác quốc tế. Một số trí thức giảm sút đạo đức nghề nghiệp, thiếu ý thức trách nhiệm và lòng tự trọng, có biểu hiện chạy theo bằng cấp, thiếu trung thực và tinh thần hợp tác. Một số trí thức không thường xuyên học hỏi, tìm tòi, trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, thiếu chí khí, hoài bão. Một số trí thức trẻ có tâm trạng thiếu phấn khởi, chạy theo lợi ích trước mắt, thiếu ý chí phấn đấu vươn lên về chuyên môn... Tất cả những nguyên nhân đó dẫn đến tình trạng Việt Nam đang rất thiếu những công trình khoa học mang tầm cỡ quốc gia và khu vực. Đơn cử như trong lĩnh vực khoa học tự nhiên và công nghệ, còn ít công trình được công bố trên các tạp chí khoa học quốc tế và số sáng chế được đăng kí quốc tế còn quá ít: “Trong giai đoạn 2001 - 2005, nước ta chỉ có 11 đơn đăng kí sáng chế gửi cho Tổ chức sở hữu trí tuệ thế giới, trong khi đó Indonesia là 36, Thái Lan là 39, Philippin là 85, Hàn Quốc là 15.000, Nhật Bản là 87.620 và Hoa Kỳ là 206.710” [1, tr.81].

Theo thống kê của Bộ Khoa học và Công nghệ, “trong giai đoạn 2006 - 2010, Việt Nam có khoảng 200 bằng sáng chế, giải pháp hữu ích được cấp tại Cục Sở hữu trí tuệ”. Còn theo 2 tác giả Lê Văn Út và Thái Lâm Toàn thì “từ năm 2006 - 2010, Việt Nam chỉ có 5 bằng sáng chế được đăng kí tại Hoa Kỳ. Trong khi đó Nhật Bản là 46.139, Hàn Quốc là 12.262, Singapore là 647, Malaysia là 161, Thái Lan là 53, Philippin là 27”. Về công bố quốc tế, theo thống kê của Viện Thông tin khoa học (ISI), trong 15 năm qua (1996 - 2011), Việt Nam chỉ có 13.172 ấn phẩm khoa học công bố trên các tạp san quốc tế, bằng khoảng 1/5 của Thái Lan (69.637), 1/6 của Malaysia (75.530), 1/10 của của Singapore (126.881)... [21]

Nghị quyết 27-NQ/TW cũng đã chỉ rõ nguyên nhân của những hạn chế, khuyết điểm trên là “chưa có chiến lược tổng thể về xây dựng và phát huy tiềm năng, vai trò của đội ngũ trí thức; công tác tổ chức cán bộ, công tác quản lí, nhất là khâu đánh giá, sử dụng trí thức còn nhiều yếu kém, nhiều điểm không còn phù hợp... Cơ chế và chính sách tài chính hiện hành trong các hoạt động khoa học và công nghệ, văn hóa và văn nghệ còn nhiều bất cập. Nhiều cấp ủy đảng, chính quyền và cán bộ lãnh đạo, quản lí các cấp chưa nhận thức đầy đủ vai trò, vị trí của khoa học, công nghệ, giáo dục, đào tạo, văn hóa, văn nghệ và của đội ngũ trí thức. Định kiến và chủ nghĩa kinh nghiệm trong một bộ phận cán bộ, đảng viên đã dẫn đến thái độ thiếu tin tưởng, thiếu dân chủ, thậm chí xem thường trí

thức...” [1, tr.88-89].

Việt Nam thực hiện quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh thế giới đang trong quá trình toàn cầu hóa, cuộc cách mạng khoa học - công nghệ tiếp tục phát triển mạnh mẽ, tác động sâu sắc đến tất cả mọi lĩnh vực của đời sống xã hội ở tất cả các nước. Toàn cầu hóa mà trung tâm là toàn cầu hóa nền kinh tế thế giới là một xu thế tất yếu, vì ngày nay không có một nền kinh tế nào có thể đứng cô lập bên ngoài xu thế này mà phát triển được. Nhận thức sâu sắc xu thế này, Đảng ta chỉ rõ: “Chúng ta tranh thủ các cơ hội thuận lợi do bối cảnh quốc tế tạo ra và tiềm năng, lợi thế của nước ta để rút ngắn quá trình công nghiệp hóa đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa gắn với phát triển kinh tế tri thức” [3, tr.28].

Xây dựng đội ngũ trí thức đông về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu là trực tiếp nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị, là nâng tầm trí tuệ của dân tộc và sức mạnh của đất nước. Đầu tư xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức là đầu tư cho phát triển bền vững. Do đó, xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức là trách nhiệm của toàn xã hội, trong đó trách nhiệm của Đảng và Nhà nước giữ vai trò quyết định.

Do vậy, trong xây dựng đội ngũ trí thức nước ta rất cần thiết bổ sung, hoàn thiện các giải pháp đưa ra, trong đó cần tăng cường hợp tác quốc tế về khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực trí tuệ trình độ cao, học tập kinh

nghiệm của các nước tiên tiến để chúng ta có thể rút ngắn thời gian công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế tri thức. Để làm được điều đó, trước hết, cần tập trung vào một số vấn đề cơ bản sau:

(i) Phát huy mọi tiềm năng, lợi thế và các giá trị truyền thống của dân tộc Việt Nam làm cơ sở để chủ động tăng cường hợp tác quốc tế về khoa học - công nghệ và phát triển giáo dục - đào tạo nhằm phát triển và nâng cao trình độ nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực của đội ngũ trí thức ngang tầm với trình độ của trí thức các nước phát triển trong khu vực và thế giới. Thông qua hợp tác quốc tế bằng nhiều hình thức thích hợp: như hợp tác nghiên cứu khoa học, nghiên cứu chuyên giao khoa học - công nghệ; liên kết hợp tác với các nhà khoa học giỏi về chuyên môn ở các nước và tạo điều kiện thuận lợi cho họ sang Việt Nam tham gia giảng dạy, nghiên cứu, hoặc cử sinh viên, nghiên cứu sinh đi đào tạo ở nước ngoài để tiếp cận với các thành tựu khoa học - công nghệ hiện đại của thế giới, để sau khi tốt nghiệp về phục vụ đất nước... Qua đó, từng bước nâng cao trình độ phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ và trình độ của đội ngũ trí thức Việt Nam lên ngang tầm với trình độ của trí thức các nước phát triển trong khu vực và thế giới.

(ii) Cần tham khảo, học tập kinh nghiệm của một số nước có nền kinh tế phát triển, giáo dục - đào tạo và khoa học - công nghệ tiên tiến.

Như đã phân tích, trên thế giới đã có nhiều nước có kinh nghiệm trong xây

dựng và phát triển đội ngũ trí thức, phát triển giáo dục - đào tạo và khoa học - công nghệ, trong đó, có những quốc gia có những điều kiện về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội... tương đồng với Việt Nam như: Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore... Thiết nghĩ, nếu Việt Nam biết phát huy tốt tất cả mọi nguồn lực của dân tộc, đồng thời nghiên cứu, tham khảo và học tập những kinh nghiệm bổ ích của các nước nói trên và kinh nghiệm của nhiều nước tiên tiến khác trên thế giới để phát triển giáo dục - đào tạo, phát triển khoa học - công nghệ hiện đại thì chúng ta vẫn có thể rút ngắn thời gian của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế tri thức.

(iii) Với khả năng hiện nay, Việt Nam có thể tập trung đầu tư trọng điểm mọi nguồn lực, nhất là nguồn lực con người để nhanh chóng đưa Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh thật sự trở thành những trung tâm giáo dục - đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyên giao công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực, trình độ cao đứng hàng đầu của cả nước, ngang tầm với các nước phát triển trong khu vực.

4. Kết luận

Việt Nam đang thực hiện sự nghiệp đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội. Trước hết, phấn đấu đến năm 2020 nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Để thực hiện thắng lợi mục tiêu đó, chúng ta không có con đường nào khác là

phải tích cực chuẩn bị cho mình một nguồn lực trí tuệ lớn mạnh và phát huy nó một cách có hiệu quả trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Trong thời gian qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, đội ngũ trí thức Việt Nam, bên cạnh những thành tựu to lớn và có những đóng góp quan trọng vào sự phát triển chung của đất nước thì vẫn còn bộc lộ một số mặt hạn chế, bất cập. Việc nghiên cứu những bài học kinh nghiệm của một số quốc gia phát triển dựa vào chiến lược xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức - nguồn nhân

lực trình độ cao, sẽ giúp chúng ta có cái nhìn toàn diện hơn về đội ngũ trí thức và công tác xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức nước nhà trong thời gian qua. Từ đó, gọi mở những suy nghĩ, hướng tiếp cận mới để bổ sung, hoàn thiện các giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam ngang tầm với những yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế theo tinh thần Nghị quyết 27-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương 7 khóa X đã đề ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Tuyên giáo Trung ương (2008), *Tài liệu nghiên cứu các nghị quyết hội nghị trung ương 7 khóa X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Hoàng Chương (2006), *Tài năng trong thời kinh tế tri thức và toàn cầu hoá*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Ngô Văn Hà (2013), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về người thầy và việc xây dựng đội ngũ giảng viên đại học hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Phạm Minh Hạc (2002), *Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa thế kỉ XXI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
7. Trương Thị Hiền (2009), *Tuyển tập Tạp chí Phát triển nhân lực*, Nxb Tổng hợp, TP HCM.
8. Thẩm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (2008), *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài, kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
9. Lương Vị Hùng, Khổng Khang Hoa (2008), *Triết học giáo dục hiện đại*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
10. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
11. Nguyễn Đắc Hưng (2013), *Nhân tài với tương lai đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
12. Phan Công Khanh (2012), *Phát triển văn hóa, giáo dục - đào tạo và khoa học - công nghệ*, Nxb Tổng hợp, Thành phố Hồ Chí Minh.
13. Nguyễn Văn Khánh, Nguyễn Quốc Bảo (2001), *Một số vấn đề về trí thức Việt Nam*,

- Nxb Lao động, Hà Nội.
14. Trương Giang Long, Trần Hoàng Ngân (2011), *Những vấn đề kinh tế - xã hội trong cương lĩnh (bổ sung, phát triển năm 2011)*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
 15. Nguyễn Thị Thu Phương (2009), *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
 16. Hoàng Phê (2006), *Từ điển Tiếng Việt - Hoàng Phê*, Nxb Đà Nẵng.
 17. Trần Văn Tùng (2005), *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*, Nxb Thế giới, Hà Nội.
 18. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam (2008), *Kinh nghiệm của một số nước về phát triển Giáo dục và đào tạo, Khoa học và công nghệ gắn với xây dựng đội ngũ trí thức*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
 19. <http://vnexpress.net/tin-tuc/khoa-hoc/khoa-hoc-viet-nam-dung-truoc-co-hoi-chua-tung-co-2432885.html>
 20. <http://vietnamnet.vn/vn/khoa-hoc/78867/hon-9-000-giao-su-sao-khong-co-bang-sang-che-.html>
 21. <http://huc.edu.vn/chi-tiet/2241/Viet-Nam-tut-hau-50-nam-so-voi-Thai-Lan-ve-cong-bo-khoa-hoc.html>
 22. http://vi.wikipedia.org/wiki/Đại_học_Cambridge
 23. http://vi.wikipedia.org/wiki/Đại_học_Oxford
 24. <http://eduvietglobal.vn/bang-xep-hang-cac-truong-dai-hoc-tren-toan-gioi-nam-2012-2013.html>
 25. <http://vtc.vn/10-305090/quoc-te/tin-tuc/nhung-quoc-gia-thau-tom-giai-nobel-hon-100-nam-qua.htm>

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 06-3-2014; ngày phản biện đánh giá: 15-5-2014;
ngày chấp nhận đăng: 18-7-2014)