

TIỀM NĂNG - NĂNG LỰC - NHÂN TÀI

PHẠM MINH HẠC*

Đặt vấn đề

Vấn đề nhân tài có liên quan mật thiết với tiến bộ xã hội, thành tựu khoa học - công nghệ - kinh tế, được quan tâm từ thời cổ đại đến hiện đại: "Việc lớn trong thiên hạ không gì bằng biết người", "Được người thì hưng vượng, mất người thì bại vong", "Có người hiền tài mà không biết, biết mà không dùng, dùng mà không tín nhiệm là ba điểm chẳng lành của quốc gia. Làm hại hiền tài, hoạ đến ba đời"⁽¹⁾. Ở nước ta từ xưa cũng đã đúc kết: "Hiền tài là nguyên khí quốc gia" (1442). Nói đến "Hiền tài" là nói đến cả tài và đức, nhất là đức vì dân, vì nước, vì mọi người, đem tài ra phục vụ xã hội, phục vụ nhân dân; được nhân tài thì thịnh, mất nhân tài thì suy. Nói nhân tài thường là gần với nghĩa "Hiền tài". Trong "Chiếu học" (1790) Nguyễn Huệ và Ngô Thời Nhậm cũng đã khẳng định: "Dụng nước lấy dạy học làm đầu; muốn thịnh lấy nhân tài làm gốc".

Truyền thống trọng dụng nhân tài là một dòng chảy liên tục trong văn hoá, văn minh nhân loại, mỗi thời có đặc thù riêng của mình, thăng trầm từng thời, nhưng vẫn liên tục phát triển. Cho đến thời hiện đại từ khi manh nha công nghiệp hoá, hiện đại hoá, thời nhấn mạnh con người là Homo Sapiens-Con người có trí tuệ, từ thế kỉ XVI khoa học bắt đầu phát triển rực rỡ, vấn đề nhân tài dần dần trở thành một vấn đề khoa học khá hấp dẫn. Người đặt nền móng cho khoa học này là Phorăngxít Gantông (1822-1991- người Anh) với tác phẩm "Thiên tài di truyền" công bố năm 1869; tác phẩm này được hoàn thành dưới tác động của tuyệt tác của S.Đácuy-n "Nguồn gốc của loài" công bố năm 1859. Hai mươi năm sau, năm 1889 Gantông cho ấn hành một cuốn sách nổi tiếng

* GS.TSKH. Viện Nghiên cứu Con người.

nữa là cuốn "Thừa kế tự nhiên". Ông được coi là một nhà tâm lí học đầu tiên nghiên cứu về trí tuệ của con người, sáng lập ra bộ môn tâm lí học sai biệt khẳng định giữa người này và người kia thế nào cũng có sự khác biệt, nhất là trong lĩnh vực trí tuệ. Từ đó đi đến nghiên cứu vấn đề tài năng của con người mà ai đạt được đỉnh rất cao được gọi là thiên tài. Đến cuối thế kỉ XIX đầu thế kỉ XX bộ môn khoa học này có một mốc mới là sự ra đời của bộ công cụ đo chỉ số thông minh do hai nhà tâm lí học Pháp là A.Binê (1895-1911) và Simông sáng tạo ra trong tác phẩm "Các phương pháp mới để chẩn đoán trình độ trí tuệ (IQ) của những người không bình thường" (1905) và tác phẩm "Sự phát triển trí tuệ của trẻ em" (1902). Ngày nay, IQ đã trở thành một chỉ số phổ biến về năng lực trí tuệ con người, được nhiều người quan tâm, đo đạc cho con em mình để chăm sóc các con học hành tốt hơn. IQ nhiều khi được coi là một trong các chỉ số để xác định nhân tài.

Đến cuối thế kỉ XX đầu thế kỉ XXI vấn đề con người nổi lên như một nhân tố đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển kinh tế xã hội, trong đó có vấn đề năng lực, kĩ năng, sức mạnh tinh thần (sức mạnh văn hoá). Các vấn đề này lúc đầu được đặt ra trong khuôn khổ khái niệm "đội ngũ cán bộ, công nhân" sau mở rộng thành khái niệm "nguồn nhân lực", và cuối cùng ra một khái niệm hoàn toàn mới, gắn với các phạm trù kinh tế-đó là lí thuyết "vốn người" giữ một vai trò ngày càng quyết định so với vốn tài nguyên, vốn tài chính, nhất là trong thời đại cách mạng thông tin, kinh tế tri thức, hội nhập mở cửa, ngày càng cạnh tranh quyết liệt giữa các quốc gia, các tập đoàn kinh tế v.v... Lí thuyết "vốn người" do Sun đề xuất năm 1962 và ông đã được giải Nobel về công trình nghiên cứu này. Vốn người chẳng những có nghĩa là một thứ vốn sinh ra thu nhập, lợi nhuận, mà có tính đến khởi sự từ đâu bằng đầu tư vào con người, như đầu tư vào giáo dục, đào tạo, chăm sóc sức khoẻ, dạy tin học, giáo dục tính chính xác và tính chân thực..., chính là đầu tư cho phát triển kinh tế xã hội. Các đầu tư này đem lại tri thức, kĩ năng, sức khoẻ, nói tóm lại là các giá trị, các năng lực chứa đựng trong con người. Vấn đề nhân tài gắn liền với vấn đề năng lực: đó là sức người, cá thể và tập thể, hợp thành bởi các tri thức, kĩ năng, thái độ, giá trị gọi chung là năng lực được phát triển lên trình độ cao và phục vụ xã hội đạt thành tựu xuất sắc, nổi bật.

Như vậy là muốn xem xét vấn đề chính sách nhân tài, cần tìm hiểu các khái niệm khoa học có liên quan đến nó như: năng lực (capacity), tiềm năng (potential), khả năng (ability, thuật ngữ này có khi chuyển dịch thành tài năng, năng lực), năng khiếu (aptitude), gifted cũng chuyển dịch thành năng khiếu hay tài ba, rồi tài năng, nhân tài (talent), và cuối cùng là thiên tài (genius)... Trong một phạm vi nhất định chúng tôi cố gắng tìm hiểu, phân định các khái niệm này, nhằm xác định rõ hơn khái niệm "nhân tài".

Phân biệt được các quan niệm, khái niệm, thuật ngữ vừa nêu ra ở đây, vừa có ý nghĩa lý luận vừa có tác dụng chỉ đạo thực tiễn, nhất là trong thời đại ngày nay khắp nơi nói và bàn đến nhân tài, nhân lực. Xã hội hiện đại đang có nhận định phổ biến: sự lãng phí lớn nhất là lãng phí nhân tài, sự cạnh tranh căn bản nhất là cạnh tranh nhân tài, năng lực chủ yếu của người lãnh đạo là phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài. Nhân tài là một trong "25 vấn đề lý luận trong công cuộc cải cách, mở cửa ở Trung Quốc"⁽²⁾, nhấn mạnh tư tưởng "nhân tài đã trở thành tài nguyên chiến lược số một của đất nước".

Ở nước ta, ngay sau Cách mạng Tháng Tám thành công, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ thị: "Nước nhà cần phải kiến thiết, kiến thiết cần phải có nhân tài. Trong nhân dân chắc không thiếu người có tài có đức. E vì chính phủ không nghe đến, thấy không khắp, đến nỗi những bậc tài đức không thể xuất thân... Muốn sửa điều đó, và trọng dụng những kẻ hiền năng, các địa phương phải lập tức điều tra nơi nào có người tài đức có thể làm được những việc ích nước lợi dân, thì phải báo cáo ngay cho chính phủ biết"⁽³⁾.

Từ khi Đảng và Nhà nước chủ trương đẩy mạnh công nghiệp hoá theo hướng hiện đại, đã đặc biệt quan tâm đến chính sách nhân tài, coi con người là mục tiêu và động lực của phát triển kinh tế xã hội, giáo dục-đào tạo cùng với khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu.

Hiện nay có nhiều cách hiểu khái niệm "nhân tài". Nhiều người lấy tiêu chí "học vị" để xác định nhân tài, và theo quan niệm này lấy học vị để lựa chọn ai là nhân tài có thể xếp vào đối tượng chính sách thu hút.

Kết quả thăm dò các tiêu chí lựa chọn thu hút nhân tài

Đối tượng cần thu hút	Tổng số người được thăm dò	Tán thành	Khó tán thành + Khó trả lời
Cán bộ công chức có học vị			
Cử nhân và tương đương	512	53%	47%
Thạc sĩ trở lên	579	71%	29%
Tiến sĩ trở lên	564	60%	40%
Tiến sĩ khoa học	466	73%	27%

Cách đánh giá này có chỗ đúng, có chỗ không đúng. Học vị không đồng nghĩa với nhân tài. Có thể trong những người có học vị có những người được coi là nhân tài.

Để hiểu khái niệm "nhân tài", ở đây chúng tôi lần lượt trình bày ngắn gọn một số ý chính của các khái niệm đã nêu ở trên

a. **Tiềm năng.** Người ta sinh ra đã mang trong mình một nguồn sức mạnh nào đó để theo thời gian sinh trưởng sau này có thể làm được một cái gì đó. Ban đầu đây là một lực lượng ẩn tàng trong cơ thể, mà về sau cả trong tinh thần (tâm lý) nữa, là cơ sở mầm mống của "lực lượng bản chất" (C.Mác) của con người. Ví dụ, đòi ăn, đòi ngủ, rồi có sức để bộc lộ hành vi giao tiếp (hóng chuyện, nghe hát ru...), đòi được giao lưu với người khác; đến một hôm biết bò, lò dò biết đi, biết cầm nắm, đặc biệt đến một lúc bi ba bi bô... Khi con người phát triển, lực lượng tiềm tàng cũng phát triển theo, nhất là bằng con đường học tri thức và kinh nghiệm, đồng thời đi cùng với lực lượng hiện thực thể hiện trong các hoạt động, tùy ở từng người, có thể ở các mức độ khác nhau tùy mức bộc lộ của mỗi người hay tùy mức được khai thác. Các lực lượng này, cũng như các mức độ đều có thể nhận xét ở mọi người, tuy đến nay chưa có một công cụ nào để đo đạc chúng nói chung mà chỉ có các công cụ đo trí tuệ (IQ), xúc cảm (EQ), khả năng trình độ sáng tạo (CQ), chỉ số xã hội (SQ)... một số trắc nghiệm đo một số năng lực cụ thể, đặc điểm nhân cách (như NEOPIR). Tiềm năng ở con người mênh mông lắm, nên có người, như Brian Trang nói: "Tiềm năng của một người trung bình giống như một đại dương bao la, một lục địa mới chưa ai khám phá ra, đó là cả một thế giới khả năng đang chờ giải phóng và hướng tới nhiều điều tốt đẹp vô cùng"⁽⁴⁾. Marie Môngtessori lại nói: "Nếu bạn muốn đưa đứa trẻ vào thế giới này, bạn hãy giải phóng tiềm năng của nó". Để khẳng định sự tồn tại của tiềm năng, Ben Hécbesto khẳng định: "Giữa cái bạn đang là bạn và cái bạn sẽ có thể trở thành có một khoảng cách to lớn". Fran Watson nói thêm: "Bạn có đủ tiềm năng để làm mọi việc". Toàn bộ vấn đề là ở chỗ biến tiềm năng thành hiện thực, đây là công việc của mỗi người, và cũng là công việc của các nhà quản lí, các nhà lãnh đạo-Rogio Uyliam viết: "Một tội lỗi lớn nhất trên đời này là không phát triển tiềm năng của mọi người". Vì vậy xã hội, cộng đồng, gia đình, ví dụ, như thiết chế giáo dục quan tâm tạo ra cho thành viên của mình chìa khoá để khai mở các tiềm năng vô hạn của bản thân. Tri thức một khi đã được con người tiếp thu đó là lực lượng tiềm ẩn trong con người, vấn đề là biết vận dụng một cách thích hợp, có hiệu quả, tức là biến tri thức thành giá trị của chính mình và làm sao để mọi người công nhận giá trị ấy. Phải biến tiềm năng thành hiện thực, thành kỹ năng.

b. **Khả năng.** Quá trình biến tiềm năng thành hiện thực, trong phạm vi vấn đề đang bàn ở đây, tức là bắt đầu chuyển tiềm năng thành khả năng. Như ở trên đã trình bày, tiềm năng là năng lực ở dạng tiềm tàng mà mọi người bình thường đều có từ khi mới sinh ra, có phần bẩm sinh có phần tự tạo, tiềm năng cũng phát triển theo cuộc sống của từng chủ thể, tuy mức độ ở mỗi người một khác. Lý do của quá trình này, mức độ này cũng có nhiều, nhưng một lý do quan trọng là chủ thể của tiềm năng có hoạt động để chuyển thành khả năng không,

khi có điều kiện, chủ thể ấy có biết sử dụng các điều kiện để chuyển tiềm năng thành một lực lượng thực, một chất lượng mới, một sức sống, một giá trị đích thực của bản thân, chuẩn bị cho mình đi vào cuộc sống hay không. Khả năng chính là lực lượng của con người có thể thực hiện một việc gì đó, chuẩn bị hướng tiềm năng vào đạt một thành quả nào đó, ví dụ, đưa các tiềm năng mong muốn được tiếp xúc với người khác, đưa tiềm năng phát ra âm thanh, nhất là âm thanh ngôn ngữ thành tiếng nói giao lưu, đưa tiềm năng thị giác thành khả năng có cái nhìn thiện cảm hay hờn giận-có khả năng có cái nhìn tiếp xúc với người khác. Tương tự như vậy, chuyển các năng lượng (sức mạnh) tiềm tàng sinh thể thành năng lượng thần kinh, năng lượng tâm lý, thành khả năng chuẩn bị làm một công việc lao động, thực hiện một nghĩa vụ, một trách nhiệm nào đó. Nói một cách khác, đây là khâu chủ thể chuẩn bị hình thành một năng lực nào đó, khâu định hướng mà sau này có trường phái tâm lý học gọi là tâm thế. Đây là một khâu cực kì quan trọng trong quá trình hình thành và phát triển năng lực.

c. **Năng lực** là khái niệm cơ bản trong hệ thống các khái niệm đang bàn ở đây. Khái niệm này chỉ sức mạnh của con người làm được việc này hay việc khác, mà C.Mác gọi là "lực lượng bản chất" của con người, bao gồm cả thể lực, tâm lực, trí lực. Trong một số tiếng nước ngoài, như tiếng Anh, thuật ngữ "năng lực" ngoài nội hàm chỉ sức mạnh của con người, còn dùng để nói tới "sức chứa" (ví dụ nói cái thùng hơi có sức chứa (capacity) được 12 galông), "sức chịu đựng" (cái cây này mới được sử dụng độ 20% capacity), hai ví dụ này có thể làm minh chứng cho định nghĩa *năng lực là sức mạnh*, sức làm việc, sức giải quyết vấn đề, sức đảm đương một nhiệm vụ, v.v.... Nói tổng quát nhất, ở con người đó là năng lực sống (năng lực tồn tại, năng lực phát triển, năng lực sản xuất), năng lực học tập, năng lực lao động, năng lực nghỉ ngơi, vui chơi. Và ở con người, loài người có một năng lực nữa rất đặc trưng cho sự tồn tại và phát triển loài-đó là năng lực sáng tạo, sẽ bàn cuối cùng, sau khi giới thiệu khái niệm thiên tài. Những năng lực này gọi là các năng lực chung. Từ năng lực chung phát triển thành các năng lực chuyên biệt, như năng lực toán (hay một môn học nào đó), năng lực mỹ thuật, năng lực văn, năng lực nhạc.... Nhiều khi gọi là năng lực trí tuệ, năng lực nghệ thuật, năng lực thể thao... Từ nửa sau thế kỉ XX có một sự quan tâm đặc biệt đến năng lực quản lý (lãnh đạo) và năng lực kinh doanh. Và gần đây ở Việt Nam nói nhiều tới vai trò của "ba nhà" (nhà quản lí, nhà kinh doanh, nhà khoa học- cũng có người muốn xếp theo một thứ tự khác) đối với đất nước.

Ở Trung Quốc thường cho rằng năng lực ở mỗi người là biểu hiện tố chất (có thể hiểu là phẩm chất), gồm có 5 tố chất sau:

- Tố chất tư tưởng chính trị;
- Tố chất tri thức;
- Tố chất trí lực;
- Tố chất tâm lý;
- Tố chất thân thể.

Có thể coi đây là 5 thành phần cơ bản của các năng lực chung. Ở Trung Quốc có sách nêu ra 5 loại năng lực chủ yếu:

- Năng lực quyết sách (đề ra chủ trương);
- Năng lực nhân sự (công tác cán bộ);
- Năng lực kĩ thuật;
- Năng lực tự mình phát triển;
- Năng lực sáng tạo⁽⁵⁾.

Nghị quyết Hội nghị BCH TW Đảng lần thứ 2 (khoá VII) đã xác định phải chú ý phát triển ba loại cán bộ:

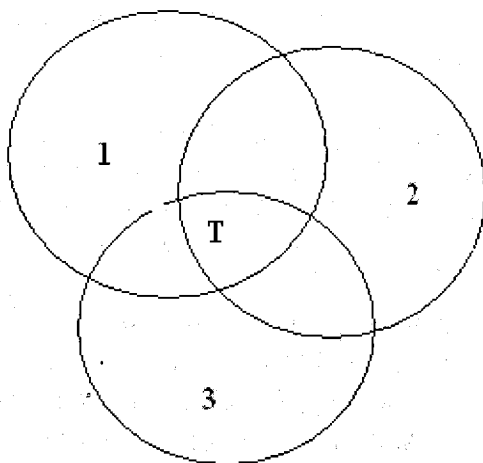
- Cán bộ quản lí;
- Cán bộ khoa học;
- Các nhà kinh doanh.

d. **Năng khiếu.** Khi các năng lực chung phân hoá thành các năng lực chuyên biệt và có sự chênh lệch giữa chúng, năng lực chuyên biệt nào khá rõ hơn các hay một năng lực chuyên biệt khác-ta gọi năng lực chuyên biệt đó là năng khiếu. Ví dụ, thầy giáo đánh giá em này có năng khiếu toán, em kia có năng khiếu âm nhạc... là những năng khiếu bộc lộ khá sớm. Năng khiếu quản lí, lãnh đạo, nếu có, bộc lộ muộn hơn, và muộn hơn nữa là năng khiếu kinh doanh. Năng khiếu thể hiện rõ tiềm năng chuyên biệt sớm được phát hiện và bồi dưỡng. Chẳng hạn, từ tiềm năng nghe và phân biệt âm thanh là tiền đề hình thành năng khiếu âm nhạc. Tương tự như vậy, từ tiềm năng nhìn tinh thấy khoảng cách, màu sắc, bố cục... để hình thành năng khiếu kĩ thuật, v.v... Năng khiếu là năng lực cao và khi phát triển lên đến trình độ đạt được thành tích đáng kể (tương đối ở một trình độ nào đó) trong một lĩnh vực hoạt động nào đó ta có tài năng, tài ba, và gọi chung lại là người tài (nhân tài).

e. **Tài năng** (tài ba). Người có tài năng là người có năng khiếu-năng lực cao hoàn thành một công việc hay một lĩnh vực hoạt động đạt kết quả, chất lượng cao, hoặc rất cao, có khi cao nhất trong một phạm vi nào đó. Nhiều khi tài năng (tài ba, người tài) trước hết được xác định ở trí thông minh, là một điều kiện tiên quyết rất quan trọng để hình thành nên tài năng. Như trên đã trình bày, năng lực nói chung, và đặc biệt đối với năng lực cao (tài năng) ít nhất có nhiều

tố chất; có thể còn có tố chất tự mình sắp xếp các tố chất này vào một hệ thống nào đó và khả năng biến đổi cấu trúc tùy theo thời gian và không gian, tùy theo công việc làm sao sử dụng các tố chất phù hợp nhất, đem lại hiệu quả cao nhất, tức là tố chất biến tiềm năng thành tài năng. Có thể đào tạo một tài năng nào đó, nhưng với nhân tài chỉ có thể bồi dưỡng cho người có tài thành nhân tài. Nói đến thông minh ngày càng sáng tỏ cần phân loại thông minh trường học (thông minh sách vở) và thông minh trường đời, thông minh thực tiễn và thông minh lý luận (thực hành và lý thuyết), thông minh thừa hành và thông minh sáng tạo⁽⁶⁾... Lâu nay, nhất là mấy chục năm gần đây, xã hội nói chung, giáo dục nói riêng rất chú ý đến hình thành và phát triển năng lực giải quyết vấn đề, năng lực sáng tạo. Một số tác giả đưa ra quan điểm cho rằng tài năng (T) là sản phẩm đan xen của ít nhất ba yếu tố trong hệ thống năng lực của chủ thể:

1. Năng lực nói chung phải ở mức trung bình trở lên (1);
2. Quyết tâm hoàn thành nhiệm vụ (2);
3. Năng lực sáng tạo (3).



Có tác giả, như Phơrăngxoá Ganhê⁽⁷⁾, đưa ra 5 tiêu chí của tài ba (tài năng):

- Chất lượng cao: người tài là người hơn đồng nghiệp ở một vài chiều kích nào đó;
- Hiếm có: người tài là người có trình độ kỹ xảo cao hơn, hiếm có ở các bạn đồng nghiệp;
- Năng suất cao: trong một số điều kiện tương đối giống nhau, người tài tạo ra sản phẩm với năng suất cao;
- Nổi trội: Kết quả công việc của người tài được đánh giá cao hơn cả;
- Có giá trị: Kết quả công việc của người tài được xã hội chấp nhận là có giá trị.

Như vậy là muốn có tài năng (tài ba) trong một lĩnh vực nào đó, nhất thiết phải có năng lực chuyên biệt tương ứng (năng khiếu) khá phát triển, ngoài ra còn cần nhiều yếu tố tâm lý khác và một yếu tố không thể thiếu là năng lực sáng tạo sẽ được bàn tiếp ở dưới. Bây giờ người ta hiểu Trí thông minh = trí tuệ + sáng tạo là một mức độ cao của năng lực nói chung, ai đạt được mức độ đó được gọi là nhân tài.

Ở Việt Nam, chỉ số thông minh (IQ) của 80% người tham gia đo, đạt trên dưới 100 điểm, tức là đạt chỉ số thông minh trung bình của nhân loại⁽⁸⁾...

g. **Thiên tài** là người tài lỗi lạc đạt mức phát triển năng lực cao nhất, rất hiếm. Đặc biệt nhấn mạnh trong thiên tài là mức độ phát triển rất cao trí tuệ và sáng tạo như những nguồn tạo nên thiên tài. Nhưng phần nhiều quan niệm đã gọi là thiên tài thì trong nhiều lĩnh vực, có khi mọi lĩnh vực, đều có những năng lực tuyệt vời, khó ai sánh kịp, gọi là Phê-nô-men (hiện tượng nổi bật). Thiên tài là thông minh tuyệt vời, thần kỳ và có khi bộc lộ sớm ta gọi là thần đồng, tức là từ bé có một cái gì đó siêu việt, bí ẩn, thần thánh. Như vậy cũng có nghĩa là khác thường, hiếm ai có được, rất độc đáo, thể hiện trong toàn bộ đời sống tinh thần (tâm lý), như nhìn nhận rất nhanh nhạy, thấy xa biết rộng, trí nhớ tuyệt vời, nhận xét tinh tế, chính xác, độc đáo, sáng tạo. Thiên tài là người có năng lực siêu đẳng.

Theo quan niệm chung về thang đo chỉ số thông minh (IQ), người nào đạt từ 130 điểm trở lên khi đo IQ thì có khả năng phát triển năng lực rất cao, ở Việt Nam chỉ số này thấp hơn một số nước phát triển: ở độ tuổi 11 chỉ có 35%, lên độ tuổi 14 còn 1,6% và đến 18 chỉ còn 0,2% số người tham gia đo IQ đạt ≥ 130 điểm⁽⁹⁾.

Khi nào IQ đạt 140 điểm hoặc cao hơn thì được coi là thiên tài hay cận thiên tài (LM. Tecman, ĐH Stanford, Mỹ, 1996).

Trong các chỉ số IQ của 301 thiên tài, có nhà thơ Đức Götter J.W-200 điểm, nhà triết học Đức Lépnít G.W-190 điểm, nhà triết học Anh J.S Min -170 điểm. Khi tham khảo các số liệu này có thể ghi nhận vai trò đặc biệt quan trọng của trí tuệ, của ý tưởng mới đối với thiên tài. Nhưng một khi đã là thiên tài, thì tiềm năng được tận dụng tối đa, khả năng được biến đổi cực kì kịp thời và nhiều khi hết cỡ thành năng lực và năng lực được sử dụng rất đúng lúc, hợp với hoàn cảnh cụ thể... và mang lại những kết quả kiệt xuất, hạt nhân của cả quá trình này là sáng tạo.

h. **Sáng tạo** là một năng lực đặc trưng chỉ có ở con người. Nhờ nó mà loài người tiến hoá từ man rợ tới văn minh, từ văn minh này tới văn minh khác, đánh dấu một dấu mốc đổi mới tư duy, chuyển từ phương thức sản xuất này sang phương thức sản xuất khác, đưa sự phát triển con người, cuộc sống của con

người lên một chất lượng mới. Đây là quy luật phát triển của loài người, từng dân tộc, từng cộng đồng và từng con người. Cả loài người, cũng như từng nhóm người, từng con người ở mỗi một thời điểm đều có thuận lợi và có thách thức. Ai sớm nhận ra điều này, không phải chỉ trông chờ vào thuận lợi, người đó đi cùng với thời đại và hơn thế nữa sớm vượt lên trên dẫn dắt thời đại. Và trong những thách thức, có thách thức lớn nhất là phải vượt qua các tư tưởng, quan điểm (concept, paradigm) đã được khai thác hết, không còn tác dụng thúc đẩy tiến bộ xã hội. Đó là khả năng đổi mới tư duy như Đại hội lần thứ VI Đảng Cộng sản Việt Nam đã đề ra. Và nhu cầu này đã đòi hỏi sức sáng tạo nẩy nở và phát triển, mà tiêu biểu là các vĩ nhân xây dựng ra các lý thuyết cách mạng chính trị-xã hội và lãnh đạo các cuộc cách mạng đó, các thiên tài khoa học, kỹ thuật, công nghệ, kinh tế, văn học, nghệ thuật đưa sức sản xuất lên một giai đoạn mới, tạo điều kiện để con người giải phóng tiềm năng, chuyển thành năng lực làm nên năng suất lao động cao hơn trước đó, xã hội dần dần giàu có hơn, thịnh vượng hơn. Đến đây, năng lực sáng tạo của mọi người, nhóm người cũng được nẩy nở và phát huy: nông dân, công nhân, nghệ nhân, trí thức, các nhà doanh nghiệp, các nhà quản lý.... đều có thể sáng tạo, cải tiến kỹ thuật, sáng chế, phát minh.

Như vậy đặc điểm nổi bật của sáng tạo là năng lực tạo ra cái mới phù hợp với yêu cầu thực tiễn, vượt qua thử thách, bảo đảm sự tồn tại và phát triển con người, dân tộc (quốc gia-dân tộc) và loài người. Chính vì vậy mà từ thời văn minh cổ đại, loài người đã quan tâm tới vấn đề này; lúc đó thường gắn sáng tạo với văn học-nghệ thuật và coi đó là một năng lực dị thường ở con người. Sau này, từ thời Phục hưng (thế kỉ XIV-XVI), mở đầu thời kỳ nhân văn tiếp nối cho đến ngày nay, nhất là đến thế kỉ XIX như trên đã nói, có Gantông, với các tác phẩm đầu tiên nghiên cứu về năng lực con người, tiêu biểu là tác phẩm "Thiên tài" của ông; và đầu thế kỉ XX (năm 1905) là một mốc mới trong lịch sử tâm lý học năng lực với hai tên tuổi nổi tiếng là Binê và Simông. Lúc đầu tập trung vào nghiên cứu trí thông minh, sau đi vào năng lực sáng tạo: con người hiện đại được mang tên là con người trí tuệ (Homo-Sapiens), trí tuệ này gồm cả trí thông minh và năng lực sáng tạo. Lúc đầu tập trung vào nghiên cứu trí thông minh của học sinh và phần nào chú ý tới năng lực sáng tạo khoa học, kỹ thuật (vì vấn đề quá phức tạp). Sau này, nhất là từ cuối thế kỉ XX rất chú ý tới khả năng sáng tạo trong kinh doanh và gần đây bắt đầu có nhiều công trình đi vào sáng tạo trong quản lý-lãnh đạo, coi đây là một yếu tố cực kỳ quyết định đối với việc khai thác, sử dụng tiềm năng, khả năng, năng lực... của con người, nâng cao năng suất lao động, hiệu quả của mọi hoạt động trong xã hội, đặc biệt là hoạt động kinh tế.

Vấn đề nghiên cứu năng lực sáng tạo, mà có người đã mạnh dạn coi là có hẳn một khoa học về sáng tạo, là vấn đề của thời đại ngày nay, khi công nghệ thông tin đang phát triển rực rỡ, loài người đang đi vào xã hội tri thức, kinh tế tri thức (quyền lực mạnh nhất thuộc về trí thức, trí tuệ). Ngày nay khoa học đã đo đạc được khả năng sáng tạo (CQ). Tài liệu về sáng tạo ngày càng phong phú hơn xưa nhiều, riêng thuật ngữ "Sáng tạo" ở Mỹ có hẳn một bách khoa thư gồm 2 tập dày 1663 trang khổ giấy A4. Ở Việt Nam tại TP. Hồ Chí Minh ít năm nay đã thành lập trung tâm nghiên cứu sáng tạo khoa học kỹ thuật. Trong 10 năm qua trong các chương trình khoa học-công nghệ cấp nhà nước (KHXX.04, KX.05) cũng đã đo đạc chỉ số sáng tạo (CQ) cùng với chỉ số thông minh (IQ) và chỉ số xúc cảm (EQ), trong đó chỉ số CQ là thấp hơn cả: chỉ có 17,5% các em tham gia thực nghiệm đạt điểm CQ trung bình, không có học sinh nào có CQ cao và rất cao. Từ các số liệu này đáng để ta suy nghĩ, nhất là cách dạy, cách học gần đây của nhà trường và trẻ em chúng ta mà dư luận xã hội đã để ý đến từ lâu và đều nhận xét là phương pháp dạy và học ở ta rất hạn chế phát triển óc sáng tạo, rất phù hợp với các số liệu khảo sát tâm lý học. Từ đó đặt ra vấn đề là phải đổi mới mạnh mẽ nền giáo dục của chúng ta, như Nghị quyết kỳ họp Ban chấp hành Trung ương lần 2 khoá VIII (1996) đã chỉ ra và cả việc cải thiện môi trường không khí sáng tạo trong xã hội chúng ta. Về phương diện này ta đã có nhiều chính sách đáng kể, nhưng phải tiếp tục cải tạo tình hình.

Muốn vậy, cần tăng cường nghiên cứu vấn đề này, để xác định rõ cần cái gì để sáng tạo. Tham khảo tài liệu nước ngoài, ta thấy sáng tạo bao gồm một số thành tố sau đây: trước hết muốn sáng tạo phải có khả năng đặt ra được vấn đề cần giải quyết; khả năng này phần lớn dựa trên yếu tố tri thức, vốn hiểu biết, trí thông minh, có phương pháp tư duy tốt, đồng thời cũng có lúc do trực giác, nhạy cảm, linh cảm thấy (triết học trực giác do nhà triết học Pháp A.Bécsong đề ra từ đầu thế kỷ XX, nhưng đến cuối thế kỷ XX đầu thế kỷ XXI mới đặc biệt chú ý tới vấn đề này). Tương tự như vậy, Phrớt, nhà tâm lý học Áo đề ra thuyết vô thức, cũng từ đầu thế kỷ XX nhưng cũng gần đây mới chú ý cả vai trò của vô thức với ý thức trong hoạt động của con người, trong đó có hoạt động sáng tạo. Từ lý trí và trực giác, ý thức và vô thức, phát huy tài năng trong tâm lý học gọi là khả năng bùng hiểu (insight)-phát hiện ra vấn đề, bắt đầu đi vào thực hiện một quá trình sáng tạo (lý thuyết-"bùng hiểu" do trường phái tâm lý học Ghestan ở Đức xây dựng nên trong nửa đầu thế kỷ XX). Từ lúc bắt đầu có ý thức đặt ra vấn đề, nhất là khi nêu vấn đề, thường là để vượt qua tư duy đường mòn mà người đương thời đang theo. Vì vậy, thường bị phản đối, cho nên cần một ý chí, một quyết tâm, thậm chí cần cả đến lòng dũng cảm; và sau khi bắt tay vào triển khai, cần cả đức tính kiên trì, vượt khó, cần mẫn, một tinh thần triệt để đi đến mục đích. Như vậy, ở người sáng tạo đòi hỏi một loạt tính ưu

việt, trong đó phải kể đến sự có mặt của một động cơ trong sáng, biết kết hợp hài hoà tính tích cực cá nhân với tính tích cực xã hội, giải quyết hợp lí (hài hoà) lợi ích cá nhân, lợi ích gia đình và lợi ích xã hội. Sáng tạo đi liền với khả năng thích nghi, thích nghi với hoàn cảnh để cải tạo hoàn cảnh cũng là sáng tạo, như đã trình bày ở trên.

Thường những sáng tạo đặt ưu tiên vào lợi ích cộng đồng, dân tộc, tổ quốc, nhân loại có thể sớm muộn khác nhau nhưng bao giờ cũng được đánh giá rất cao. Xã hội rất tôn vinh những nhà cách mạng, các nhà sáng tạo, phát minh, loài người đời đời ghi công những nhà khoa học vĩ đại, những nhà văn, nhà thơ đã để lại cho đời những kiệt tác, dân tộc mãi mãi ngợi ca các anh hùng giải phóng dân tộc và nhân loại, đời đời ghi ơn các anh hùng đã đấu tranh vì sự nghiệp giải phóng loài người, giải phóng con người khỏi mọi áp bức, bóc lột, bất công. Nói chung loài người, dân tộc, cộng đồng... luôn luôn quan tâm, khuyến khích người tài.

h. Nhân tài. Tài năng là một trong những giá trị quý giá nhất của con người và loài người. Khái niệm "Nhân tài" – một giá trị được đặc biệt quý trọng của con người là một khái niệm khá phức tạp. Theo một cách hiểu bình thường ở đâu cũng có nhân tài, ở đâu trong một lĩnh vực nào đấy hay trong một công việc nào đấy, khi có vấn đề nảy sinh (ví dụ một bài toán), chưa ai giải quyết được, mà có một người nêu lên được vấn đề và giải quyết được vấn đề đó, người đó được gọi là người tài. Ở lớp học có học sinh này được nêu là học sinh giỏi (người tài – talent, gifted) trong lớp về một môn học nào đó; người nông dân làm ra máy gặt, máy cấy, máy đập lạc... là người tài; trong khi 95% dân cư mù chữ, thì người tốt nghiệp tiểu học có thể làm thầy ký. Sau, tốt nghiệp trung học phổ thông hay đại học - đã được gọi là ông tú, ông cử, bây giờ các vị giáo sư cũng có khi được gọi là nhân tài; các nhạc sĩ, nhà văn, nhà thơ, họa sĩ, ca sĩ cũng vậy... Tóm lại, có một quan niệm khá phổ biến là lấy bằng cấp cao hay cấp bậc cao, chức danh cao là tiêu chí của nhân tài. Thực ra bằng cấp cao, chức danh cao, cấp bậc cao và tài năng là các thuật ngữ có liên quan với nhau, trong những người có học vấn cao và cấp bậc cao có sản xuất nhân tài lớn hơn ở các nhóm người khác, nhưng cần phân biệt thấy chỗ khác nhau giữa chúng. Muốn trở thành nhân tài cần nhiều yếu tố, như đã trình bày ở trên. Ở đây, nêu thêm một số tư liệu, một vài suy nghĩ bổ sung góp phần xác định nhân tài.

Ở Trung Quốc, theo Long Tử Dân, tiêu chuẩn của nhân tài bao gồm: đức tài gồm đủ lòng trung thành với sự nghiệp, và tinh thần trung dung (tài quý ở trung hoà). Như vậy, cách xếp chuẩn trên phù hợp với những thành tố của sáng tạo coi như là hạt nhân quyết định nhân tài với năng lực phát hiện vấn đề... và một nhân cách tốt đẹp phù hợp với hoàn cảnh, thích nghi với hoàn cảnh để cải tạo

hoàn cảnh với hiệu quả cao, có lợi nhiều cho xã hội. Ai cũng có tiềm năng, tuy có khác nhau. Vấn đề là ở chỗ con người sáng tạo ấy thể hiện rõ ở chỗ chuyển từ tiềm năng thành năng lực, năng khiếu, tài năng bao gồm từ chỗ dùng trí tuệ sắc xảo của mình với một động cơ tốt đẹp cho xã hội, cho cộng đồng trong đó có bản thân, mà thu thập thông tin, phân tích thông tin, chọn lọc thông tin vào công việc áp dụng tài năng của bản thân, phục vụ con người, cộng đồng và xã hội. Trên cơ sở đó, áp ủ (kiên trì) đề xuất và giải quyết vấn đề, đi đến dự báo này hay dự báo khác... cuối cùng triển khai thực hiện mang lại một kết quả, hiệu quả có ích cho công việc của cộng đồng, xã hội... Bây giờ một số người giải thích nhân tài là thăng hoa những gì bị chèn giữ trong tâm lý sâu thẳm (theo Phrot). Trong sách "Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia" (2004) Nguyễn Đắc Hưng và Phan Xuân Dũng tuy nói gọn để hiểu: "nhân tài là những tài năng vượt trội, có những đóng góp lớn cho xã hội", nhưng có lẽ đầy đủ hơn và tránh dùng một thuật ngữ để giải thích một thuật ngữ (nhân tài là người có tài năng) và muốn xác định được "đóng góp lớn", nên thay chữ "người tài năng" bằng "người có sáng tạo" trong việc sử dụng tiềm năng, khả năng... (cả tài và đức, động cơ trung thành với lợi ích xã hội)... một cách thích hợp nhất vào việc đặt ra vấn đề và giải quyết vấn đề một cách độc đáo có kết quả và hiệu quả cao trong các lĩnh vực xã hội.

Tóm lại, theo chúng tôi, nhân tài khác người thường ở mức độ và khả năng sáng tạo. Nhân tài (còn gọi là hiền tài) là người có động cơ vì lợi ích xã hội, cộng đồng, sử dụng tiềm năng và khả năng một cách sáng tạo nhất, tối đa và tối ưu, thích hợp nhất vào công việc được nêu ra và giải quyết công việc đó một cách độc đáo, có kết quả và hiệu quả cao trong các lĩnh vực kinh tế- xã hội- văn hoá- khoa học..., có đóng góp lớn, nổi bật, kiệt xuất cho xã hội.

Cũng có thể đưa ra một định nghĩa khác về nhân tài. *Nhân tài là người thông tuệ cao, giàu tình sáng tạo, có tâm trong sáng và có một số phẩm chất nổi bật: giàu nghị lực, kiên trì tự học, tự đào tạo, biết phát hiện ra vấn đề mới, đam mê, dũng cảm tìm cách giải quyết vấn đề một cách sáng tạo (mà trong thực tiễn chưa có), từ đó có cống hiến nổi bật (xuất sắc) cho nhân dân, cho xã hội, được cộng đồng thừa nhận, suy tôn.*

Nói riêng về nhân tài khoa học (bao gồm cả khoa học xã hội, khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật và công nghệ), có thể vận dụng định nghĩa nhân tài nói chung vào lĩnh vực khoa học, phần nào ở trên khi trình bày cả hệ thống khái niệm về năng lực con người để đi đến khái niệm nhân tài. Trong tiềm năng của con người có một tiềm năng chung nhất là tiềm năng học hỏi, tiềm năng rút kinh nghiệm trong cuộc sống, từ đó đi đến một khả năng và năng lực chung nhất và cũng là quan trọng nhất là khả năng và năng lực học tập. Điều thứ hai

cần nhấn mạnh ở đây là tri thức – sản phẩm của khả năng và năng lực tạo ra – là cơ sở của mọi tài năng, mọi người tài. Đó là một đặc điểm điển hình nhất của con người khác với động vật. Ngày nay kết hợp văn hoá Đông - Tây, người ta nhấn mạnh cả yếu tố tình cảm gắn rất chặt với các thành tố hợp thành trí tuệ nằm trong hoạt động nhận thức. Khác với nhân tài trong các lĩnh vực khác, nhân tài khoa học – công nghệ chủ yếu nằm trong các lĩnh vực nhận thức, và vận dụng tri thức vào công nghệ.

Trong lĩnh vực này, ngày nay khoa học không chỉ tính đến IQ, mà còn tính đến EQ, CQ, chỉ số đam mê (PQ), SQ. Đây là một số nhân tố chung của nhân tài. Với từng loại nhân tài, có một hai yếu tố nào đó nổi trội hơn. Ví dụ, với nhân tài khoa học là nhân tố đam mê lý thuyết, lý luận, quy luật, nhất là đối với nhân tài khoa học nghiên cứu phát minh. Còn đối với nhân tài khoa học nghiên cứu phát triển (RD) thì lại đặc biệt chú ý tới sự có mặt của nhân tố say sưa ứng dụng lý thuyết vào thực hành cải tiến máy móc, công nghệ. Đối với nhân tài lãnh đạo, quản lý, ngoài các tiêu chí chung, cần phải có tiêu chí quan trọng sau:

- Bản lĩnh chính trị vững vàng,
- Hiểu biết rộng,
- Khả năng dự báo, tầm nhìn chiến lược tốt,
- Khả năng giải quyết tốt các quan hệ người-người, các quan hệ xã hội, v.v...

Tất nhiên, lĩnh vực nhận thức ở các nhân tài khoa học – công nghệ không thể thiếu lĩnh vực hành động, nhưng hành động ở đây là vận dụng tri thức để ứng dụng và phát triển công nghệ, phát triển sản xuất. Có như vậy mới có đóng góp cho xã hội, cộng đồng. Có thông minh tuyệt vời, có trí tuệ uyên bác (mà gần đây có người nói là có cái đầu thông tuệ), nhưng phải đem thông minh và trí tuệ ra phục vụ con người và xã hội, có đóng góp to lớn, nổi trội, kiệt xuất cho sự phát triển cộng đồng đất nước và loài người – thì mới là nhân tài. Và như trên đã nói, còn đòi hỏi một nhân cách như thế nào đó, mới đạt được danh hiệu cao quý đó, cho nên mới gọi nhân tài là hiền tài. Chỉ cần nói thêm rằng về nhân tài khoa học – công nghệ so với các lĩnh vực khác, như quản lý, lãnh đạo, kinh doanh, thì trong một chừng mực nhất định, có nhiều kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng hơn, có nhiều nét đã thành truyền thống. Nhất là trong cộng đồng đào tạo thì thời gian mở đầu có khi kéo dài để có nhân tài khoa học – công nghệ rất gắn bó với nhà trường, với việc học hành. Còn đối với những loại nhân tài khác (như các nhà quản lý, nhà lãnh đạo, nhà kinh doanh) thì hoàn toàn khác: nhà trường chỉ cung cấp cho họ một vốn tri thức, kỹ năng, thái độ rất căn bản, rất tối thiểu; rồi ra trường đòi từng người tự tôi luyện, tự đào tạo (có thể xen kẽ với các lớp bồi dưỡng ngắn hạn), có ý nghĩa rất quyết định để thành nhân tài.

Nhiều khi học giỏi ở một lớp, có bằng cấp, có một danh hiệu, nổi trội hơn bạn học hoặc đồng nghiệp xung quanh đã được coi là người tài rồi, từ một học sinh đứng đầu lớp, thủ khoa là những người có nhiều khả năng thành người tài cho đến các nhà sáng tạo, một thầy thuốc giỏi, các nghệ sĩ, bác học, nhà công nghệ... có đóng góp lớn cho xã hội, lúc đó mới thực sự là nhân tài. Những nhân tài nổi bật, toàn diện, có nhân có đức được gọi là *hiền tài (hiền năng)*.

Nguồn gốc của nhân tài

Trong lĩnh vực nào, bất cứ ở đâu, cũng đều có thể có nhân tài: hoạt động khoa học, kỹ thuật, công nghệ; hoạt động kinh tế (doanh nghiệp), chính trị – xã hội, (quản lý...), từ việc cải tiến và sáng tạo ra một công cụ, sản xuất ra một sản phẩm, đến khoa học công nghệ, văn học nghệ thuật, quản lý một doanh nghiệp, hoạt động xã hội, chính trị... đều có thể xuất hiện nhân tài. Nhân tài có thể ở các mức độ khác nhau, nếu thực sự có giá trị đối với xã hội, cộng đồng, ích nước lợi dân đều được ghi nhận, trân trọng và đánh giá cao. Có thể phân loại nhân tài theo cấp độ giá trị đối với cộng đồng, xã hội:

- Nhân tài ở cơ sở, một khu vực;
- Nhân tài ở cấp lĩnh vực, ngành;
- Nhân tài ở cấp quốc gia;
- Nhân tài ở cấp quốc tế.

Như vậy là phải xem xét và giải quyết vấn đề nhân tài theo phương pháp tiếp cận hệ thống, cả trong chính sách sử dụng cũng như các chính sách bồi dưỡng, nhất là công tác phát hiện nhân tài, cần tìm hiểu nguyên nhân tạo thành nhân tài theo phương pháp tiếp cận hệ thống, tức là xem các nhân tố tạo thành nhân tài, xuất hiện nhân tài và phát triển nhân tài và các mối quan hệ giữa các nhân tố đó. Cho đến nay, phần lớn các nhà khoa học trong lĩnh vực này và các nhà quản lý nhân sự đều coi năng lực con người nói chung, tài năng nói riêng đều có 3 yếu tố hợp thành:

- Di truyền và bẩm sinh;
- Hoạt động của bản thân;
- Môi trường sống.

Phần lớn thấy phải tổng hợp cả 3 trường phái lại – trường phái di truyền, trường phái tự tạo và trường phái môi trường – mới giải quyết thoả đáng nguồn gốc của năng lực và của nhân tài. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi chưa đi sâu vào khía cạnh (vấn đề) này, mà chỉ nhấn mạnh vai trò quan trọng của cả 3 yếu tố tạo nên nhân tài, trong đó hoạt động của bản thân giữ vị trí số một. Và dưới góc độ *sử dụng nhân tài* – một thành phần cốt lõi trong văn hoá chính trị,

văn hóa quản lý, cần tạo ra một môi trường xã hội hết sức coi trọng nhân tài, làm cho nhân tài nảy nở, có các chính sách cụ thể đào tạo học sinh giỏi, sinh viên tài năng, làm cho nhân tài phát huy được. Các chính sách đó, văn hoá đó tạo nên thời, nên thế - điểm tựa cho tài năng nở hoa, kết trái. Cho nên dân gian mới có câu: thời thế tạo anh hùng, anh hùng tạo thời thế. Các Mác nói: hoàn cảnh tạo ra con người chừng nào, thì con người tạo ra hoàn cảnh chừng ấy. Nói đến thời thế, có người cho rằng trong quá trình phát triển tài năng có cả yếu tố may mắn nữa, chẳng hạn tài năng chín muồi đúng lúc một chính sách nào đó ra đời rất phù hợp cho tài năng được phát triển. Ngược lại, có trường hợp đã được đúc kết: lúc cần nữ ta lại là nam, lúc cần trẻ thì lại đứng tuổi rồi, chọn người lãnh đạo lấy tuổi làm sợi chỉ đan căng vết như các bác thợ xẻ, rồi lại cơ cấu vùng miền như chia phần... thì làm sao nhân tài nảy nở phát triển được. Thước đo giá trị (đánh giá cán bộ) của chúng ta đang có nhiều gay gắt: lúc thì nặng về lý lịch, có khi lại nặng về bằng cấp, và nguy hiểm hơn cả là chạy chọt mua bán... Nói chung thật sự chưa chú ý sử dụng tài năng, chưa lấy sản phẩm, hiệu quả là cốt yếu. Chúng ta rất cần xây dựng một môi trường thuận lợi cho tài năng phát huy, phát triển.

Nói như vậy thì thấy vai trò của chính sách nhân tài trong cả 6 khâu: phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh tài năng nhân tài, và chính sách sử dụng nhân tài của các cơ quan lãnh đạo (hay một nhà lãnh đạo) là cực kỳ quan trọng cho nhân tài xuất hiện và được trọng dụng. "**Chính sách nhân tài**" với tư cách là một thuật ngữ công cụ của vấn đề này, là thái độ hay hệ thống thái độ đối với một đối tượng nào đấy, cách xử lý các mối quan hệ của các cơ quan lãnh đạo (suy rộng ra của hệ thống chính trị) đối với nhân tài, làm sao giải phóng động viên, phát huy được tiềm năng, tài năng của mọi người trong xã hội, của đội ngũ nhân lực đất nước-mà nhân tài (trong các lĩnh vực) là đầu tàu để làm cho đất nước ta thành một nước phát triển, công nghiệp hoá theo hướng hiện đại.

Trong việc đề ra chính sách có nhiều việc phải làm theo một quy trình nhất định, ở đây chúng tôi chú ý nhiều đến khâu hoạch định, ban hành chính sách, thực hiện, điều chỉnh và đánh giá kết quả thực hiện chính sách, để thực hiện chủ trương, "xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề và công nhân kỹ thuật có tay nghề cao. Có chính sách thu hút trọng dụng các nhà khoa học, công nghệ tài giỏi ở trong nước và người Việt Nam định cư ở nước ngoài"⁽¹⁰⁾. Dự thảo Báo cáo chính trị trình Đại hội X Đảng Cộng sản Việt Nam rất chú ý tới vấn đề nhân tài. Dự thảo báo cáo viết: "Có cơ

chế, chính sách bảo đảm phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng người có đức, có tài, thay thế những người kém năng lực, không đủ uy tín, kịp thời thay thế những người kém phẩm chất, hư hỏng, có khuyết điểm nghiêm trọng"⁽¹¹⁾. Trong Văn kiện này cũng đã nêu lên chính sách học phí: "Thực hiện miễn giảm và cấp học bổng cho học sinh nghèo, các đối tượng chính sách, học sinh giỏi"⁽¹²⁾.

Chúng ta cần có thái độ cụ thể, giải pháp, biện pháp và các chế độ (chế độ tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh....) đối với những tài năng, người tài, làm sao khuyến khích, động viên, phát huy các tiềm năng phát triển lên các đỉnh cao (ở nhiều cấp độ), phục vụ nhiều nhất cho lợi ích của đất nước, trong đó có lợi ích của cá nhân và gia đình(**).

Chú thích

** Bài đã đăng trên Tạp chí *Nghiên cứu Con người*, số 3/2006.

1. Long Tử Dân. *Bí quyết nhận biết người*. Nxb. Văn hoá thông tin, Hà Nội, 2002, tr.6.
2. *25 vấn đề lý luận trong công cuộc cải cách mở cửa ở Trung Quốc*. Nxb. CTQG, Hà Nội, 2003, tr.156-168.
3. Hồ Chí Minh. *Toàn tập*, Nxb. CTQG, Hà Nội, 2000, tập 4, tr.451.
4. Các câu châm ngôn về cảm xúc, động cơ và tiềm năng. Mạng Yahoo, 24.10.2005.
5. Xem Long Tử Dân (*sdd*), tr.442-489.
6. Xem thêm Trần Kiều (Chủ nhiệm) đề tài KX.05.06 *Nghiên cứu phát triển trí tuệ (IQ,EQ,CQ) của học sinh, sinh viên và lao động trẻ đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH*. Hà Nội, 2005, tr.8-9.
7. Tài năng và năng lực cao. Mạng Yahoo, 25.10.2005.
8. Xem thêm Trần Kiều, (chủ nhiệm) *Sdd*, tr.65.
9. W.E.Bênê. Thiên tài. Mạng Yahoo 26.10.2005.
10. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Dự thảo các Văn kiện trình Đại hội X của Đảng*. Tháng 9-2005, tr.32.
11. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Sdd*. tr.52.
12. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Sdd*. tr.31.