

CHÍNH SÁCH NHÂN TÀI CỦA “4 CON RỒNG KINH TẾ CHÂU Á” VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO ĐỐI VỚI VIỆT NAM

NGUYỄN CÔNG TÂY*

Ngày nhận bài: 31/01/2024

Ngày thẩm định: 12/02/2024

Ngày duyệt đăng: 20/5/2024

Tóm tắt: Chính sách nhân tài có vai trò quan trọng, trực tiếp đóng góp vào sự phát triển bền vững của các quốc gia, vùng lãnh thổ. Từ thập niên 1960, Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc), Singapore và Hồng Kông (Trung Quốc) đã triển khai hàng loạt chính sách nổi bật, trong đó có chính sách nhân tài, đưa nền kinh tế các quốc gia, vùng lãnh thổ này phát triển hiện đại, trở thành những “con rồng”, đầu tàu phát triển kinh tế. Do đó, nghiên cứu chính sách nhân tài của “4 con rồng kinh tế châu Á” có giá trị tham khảo đối với Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: chính sách nhân tài; “4 con rồng kinh tế châu Á”; Việt Nam

1 Nhân tài và chính sách nhân tài

Nhà lập quốc, chính trị gia nổi tiếng của Hoa Kỳ, Benjamin Franklin (1706 - 1790) từng nói: “Đầu tư vào kiến thức chính là khoản đầu tư mang lại lãi suất cao nhất”⁽¹⁾. Trí thức là vốn quý nhất của nền kinh tế tri thức, là sản phẩm trí tuệ của con người. Chính vì vậy, nhân tài trở thành lực lượng sản xuất mới, giữ vai trò quyết định hơn cả vốn và tài nguyên.

Cương yếu quy hoạch nhân tài trung và dài hạn 2010 - 2020 do Chính phủ Trung Quốc ban hành ngày 06/6/2010 cho rằng: “Nhân tài là những người có tri thức hoặc kỹ năng chuyên môn nhất định, tiến hành lao động sáng tạo và có đóng góp cho xã hội, là người lao động có tố chất và năng lực tương đối cao trong nguồn nhân lực”⁽²⁾. Theo định nghĩa này, một cá nhân được coi là nhân tài không chỉ có “tài năng” trong công việc, mà “cái tài” phải gắn với việc đóng góp cho xã hội. Theo quan điểm của tác giả, nhân tài là người hội tụ đủ tài năng và trí tuệ, sử dụng tài

năng, trí tuệ đó nhằm mục đích phát triển bản thân, đóng góp vào quá trình phát triển của gia đình, quê hương, đất nước.

Ở nước ta, vào thời vua Lê Thánh Tông (1460 - 1497), Đông các đại học sĩ Thân Nhân Trung đã soạn bài ký cho tấm bia Văn Miếu tại Quốc Tử Giám, khẳng định vai trò của nhân tài đối với sự hưng thịnh của đất nước: “Hiền tài là nguyên khí quốc gia, nguyên khí thịnh thì đất nước mạnh và càng lớn lao, nguyên khí suy thì thế nước yếu mà càng xuống thấp. Bởi vậy các bậc vua tài giỏi đời xưa, chẳng có đời nào lại không chăm lo nuôi dưỡng và đào tạo nhân tài bồi đắp thêm nguyên khí”⁽³⁾. Theo bài ký này, bất cứ triều đại nào cũng coi trọng việc bồi dưỡng và trọng dụng người tài. Hiền tài/Nhân tài được ví như nguyên khí, là cốt hần của sự phát triển dân tộc.

Trong thời đại Hồ Chí Minh, ngay từ khi mới thành lập nước, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài”; “Trí thức là vốn liếng quý báu của dân tộc...”⁽⁴⁾. Gần đây nhất, Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/11/2023 của Ban Chấp

*ThS, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật

hành Trung ương Đảng khóa XIII về “tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới” tiếp tục chỉ rõ: kịp thời phát hiện nhân tài trong nước và người Việt Nam ở nước ngoài; có cơ chế, chính sách ưu tiên, đột phá trong thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài.

Do đó, để thu hút và sử dụng nhân tài đóng góp cho quá trình phát triển đất nước đòi hỏi các quốc gia phải xây dựng chính sách nhân tài. Chính sách nhân tài là tổng hợp các định hướng và biện pháp cụ thể để thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng và sử dụng nhân tài. Đây là loại chính sách có tính đặc thù, phức tạp bởi đối tượng điều chỉnh liên quan đến con người. Chính sách nhân tài là tiền đề cơ bản để các quốc gia thực hiện mục tiêu phát triển bền vững nói chung và phát triển con người nói riêng, ảnh hưởng quyết định đến tính hiệu quả về nguồn nhân lực của các ngành, lĩnh vực, tác động trực tiếp đến việc thực hiện chính sách, chương trình, kế hoạch của đất nước. Chính sách nhân tài có phạm vi tác động trên toàn lãnh thổ quốc gia, với vai trò, trách nhiệm của nhiều cơ quan, bộ, ban ngành, trong đó, Nhà nước, nhà trường giữ vị trí trung tâm. Chính sách nhân tài có thể được chia thành chính sách thu hút nhân tài trong khu vực công và chính sách thu hút nhân tài trong khu vực tư. Chính sách nhân tài có thể biểu hiện dưới dạng một văn bản cụ thể, cũng có thể là tập hợp của nhiều quan điểm, mô hình khác nhau, cùng hướng đến việc phát triển con người, bồi dưỡng nhân tài.

2. Chính sách nhân tài của “4 con rồng kinh tế châu Á”

Sau Chiến tranh thế giới thứ II, hàng loạt các quốc gia trên thế giới bước vào thời kỳ phát triển với những biến động mới, bối cảnh mới. Theo Báo cáo The East Asian Miracle (tạm dịch là: Kỳ tích Đông Á) của Ngân hàng Thế giới vào năm 1993 ghi nhận sự bùng nổ kinh tế với các chính sách tân tự do. Thuật ngữ “4 con rồng kinh tế châu Á” được hình thành dựa trên chính sự phát triển thần kỳ của các quốc gia, vùng lãnh thổ, vốn xuất phát điểm có tốc độ phát triển kinh tế

chậm, ít/ngheo tài nguyên thiên nhiên,... Từ thập niên 1960, Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc), Singapore và Hồng Kông (Trung Quốc) đã triển khai hàng loạt chính sách kinh tế nổi bật, đưa quốc gia, vùng lãnh thổ này trở thành nền kinh tế phát triển hiện đại; vị thế, vai trò, tầm vóc của đất nước, vùng lãnh thổ được nâng lên rõ rệt trên trường quốc tế. Thực tiễn cho thấy, thành công của “4 con rồng kinh tế châu Á” là hình mẫu để nhiều nước nghiên cứu học tập kinh nghiệm và vận dụng.

Để trở thành những “con rồng”, đầu tàu về phát triển kinh tế hiện nay, chính quyền và giới lãnh đạo của Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc), Singapore và Hồng Kông (Trung Quốc) đã đề ra, thực hiện hàng loạt những chính sách, về cơ bản, chính sách kinh tế là trọng tâm, song, điểm chung là chú trọng đầu tư nghiên cứu và thực hiện có hiệu quả chính sách nhân tài. Trong nghiên cứu này, chính sách nhân tài của “4 con rồng kinh tế châu Á” được hiểu là những quan điểm, mô hình, biện pháp được triển khai trong thực tiễn, liên quan đến giáo dục, đào tạo, phát hiện, bồi dưỡng nhân tài.

Singapore là quốc gia hình mẫu cho quá trình đi lên từ “đói nghèo” đến “thịnh vượng”. Với diện tích 728,6 km², không có tài nguyên thiên nhiên,.. Chính phủ Singapore đã đề ra nhiều chính sách phù hợp, hữu hiệu để thu hút nhân tài làm việc ở cả khu vực công lẫn khu vực tư, đưa Singapore trở thành nền kinh tế phát triển mạnh, tỷ lệ việc làm và tuổi thọ cao hơn nhiều nước lớn.

Nhân tài được Chính phủ Singapore quan tâm lựa chọn là những người không phải thông minh nhất, nhiều học vị, bằng cấp nhất nhưng lại là người phù hợp nhất với công việc mà Chính phủ cần; hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao. Đánh giá nhân tài tuân thủ 02 tiêu chí quan trọng, đó là kết quả công việc hiện tại và kỳ vọng sự phát triển của cá nhân trong tương lai⁽⁵⁾. Để xem xét thăng chức đối với các nhân sự, Chính phủ Singapore thường dựa vào 02 yếu tố, đó là chất lượng công việc và năng lực, khả năng phát triển. Đặc biệt, việc đào tạo, bồi dưỡng của lãnh đạo

cấp cao đối với người kế nhiệm, sau đó sẵn sàng để người đó lên thay là việc làm thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, coi đó là niềm tự hào⁽⁶⁾. Để bảo đảm việc thực hiện chính sách nhân tài hiệu quả, chính xác, Singapore thiết lập cơ quan chuyên trách là Ủy ban Dịch vụ công (PSC). Nguyên tắc hoạt động của Ủy ban Dịch vụ công là trung lập, không ưu ái trong lựa chọn, thu hút nhân tài⁽⁷⁾.

Trong từng thời điểm nhất định, việc thực hiện các chính sách thu hút nhân tài ở nước ngoài vào làm việc cho Singapore có sự khác biệt và ưu đãi riêng. “Kết nối Singapore” là chính sách đầu tiên của nước này, được ban hành vào năm 1997 thông qua sáng kiến của Phòng Tài năng quốc tế thuộc Bộ Nhân lực. Theo chính sách này, trên thế giới sẽ thành lập 06 văn phòng để tạo lập hệ thống hỗ trợ, kết nối tài năng quốc tế có nhu cầu, mong muốn đến Singapore làm việc. Những năm sau đó, Chính phủ Singapore thiết lập hàng loạt chương trình nối tiếp, như Chương trình Nhân lực thế kỷ XXI (Manpower 21); Chương trình Nhân lực quốc tế của Hội đồng Phát triển kinh tế (the International Manpower Program of the Economic Development Board). Đến giai đoạn hiện nay, để thu hút, giữ chân nhân tài trước sự cạnh tranh của khu vực tư nhân, Singapore tiến hành trả lương cao, xây dựng và triển khai dự án nhà ở nhằm thu hút nhân tài đến sinh sống và làm việc.

Hàn Quốc là một trong số những quốc gia có sự phát triển thần kỳ, mặc dù với xuất phát điểm thấp, lạc hậu về nông nghiệp, cơ sở hạ tầng, nền tảng kinh tế do bị chiến tranh tàn phá (thuộc địa của Nhật Bản từ giai đoạn 1910 - 1950 và nội chiến 1950 - 1953). Bắt đầu từ khoảng những năm 60 của thế kỷ XX, Chính phủ Hàn Quốc bắt tay vào xây dựng đất nước với nhiều phát kiến quan trọng, trong đó có chính sách phát hiện, giáo dục học sinh có năng khiếu giỏi trong các lĩnh vực. Theo quan điểm của Hàn Quốc, các bạn nhỏ có năng khiếu là nguồn tài nguyên, nhân tài quý giá của đất nước. Giáo dục năng khiếu, tài năng là trọng số chính sách, được ưu tiên không thua kém bất cứ lĩnh vực phát triển nào khác của đất

nước. Hàn Quốc đã xây dựng chiến lược cụ thể để phát hiện và tuyển chọn học sinh năng khiếu⁽⁸⁾. Xây dựng, phát triển đội ngũ nhân tài được Hàn Quốc luật hóa qua Luật Giáo dục nhân tài từ cuối thập niên 1990. Mỗi trường học, cơ quan, bộ ngành đều có thể xây dựng và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, không chỉ riêng Bộ Giáo dục mới có thẩm quyền này.

Bên cạnh chính sách tập trung đầu tư cho đối tượng là học sinh, Hàn Quốc cũng rất chú trọng đến nhóm nhân tài là những nhà khoa học, đặc biệt là nhóm nhà khoa học ưu tú, xuất sắc và dành cho họ ưu tiên toàn quyền sử dụng ngân sách (theo sự phân công và kế hoạch đề ra). Chính phủ Hàn Quốc cũng có kế hoạch và mục tiêu rõ ràng trong việc đào tạo, bồi dưỡng 10 nhà khoa học xuất sắc, ưu tú nhất để thực hiện mục tiêu đạt giải thưởng Nobel về khoa học...

Hàn Quốc tập trung xây dựng và thực hiện chính sách nhân tài gắn liền với các ngành công nghiệp được xác định là chủ lực của nền kinh tế. Hàn Quốc cũng tiến hành cải cách giáo dục từ năm 1992, trong đó tái cấu trúc, hướng giáo dục gắn với hoạt động kinh tế; đầu tư, khai thác đội ngũ nhà khoa học đầu ngành làm việc tại các tổ chức nghiên cứu đầu ngành. Hàn Quốc chia chương trình giáo dục người tài thành 02 phần: phổ thông và đặc biệt. Ngoài ra, Hàn Quốc cải thiện giáo dục bằng cách ứng dụng số, khoa học công nghệ từ rất sớm, thiết lập sách giáo khoa số, giúp học sinh truy cập bất kỳ những gì các em muốn học và vào bất cứ lúc nào. Cách này giúp cải thiện đáng kể hiệu quả học tập của các em. Việc số hóa sách giáo khoa sẽ giúp giảm chi phí liên quan giáo dục của các hộ gia đình và giảm nhu cầu học thêm⁽⁹⁾.

Đài Loan (Trung Quốc) là điển hình về sự phát triển kinh tế dựa vào tri thức. Với định hướng tổng thể “liền mạch lâu dài”, Đài Loan (Trung Quốc) ưu tiên thiết lập các chương trình học gắn với việc đào tạo nghề, định hướng tương lai của học sinh. Học sinh sau khi tốt nghiệp có thể thích ứng nhanh chóng với sự biến đổi của nghề nghiệp, chuyên môn được đào tạo sâu cùng với các hoạt động kinh doanh thực tiễn để

tăng khả năng ứng biến, giải quyết vấn đề trong nhóm, cộng đồng⁽¹⁰⁾.

Đài Loan (Trung Quốc) cũng chia các trường đại học thành các nhóm trường với tính chất đào tạo khác nhau như nhóm trường nghiên cứu, thực nghiệm, cộng đồng hay với mục đích đặc biệt; tập trung nâng cấp các trường dạy nghề này thành trường cao đẳng hệ 04 năm và các trường đại học bách khoa. Bên cạnh nguồn nhân lực chất lượng địa phương, Đài Loan (Trung Quốc) cũng đề ra rất nhiều quy định “mở” để thu hút lao động quốc tế, như lao động có tay nghề cao ở những lĩnh vực đặc biệt chỉ cần cư trú ở Đài Loan (Trung Quốc) trong 03 năm liên tục thì có thể xin thẻ thường trú, thay vì phải chờ 05 năm như trước đây. Ưu tiên giảm 01 - 02 năm khi xin thẻ thường trú với những cá nhân đã có bằng tiến sỹ hay sinh viên tốt nghiệp từ 500 trường đại học hàng đầu thế giới sẽ được phép làm việc ở Đài Loan (Trung Quốc) mà không cần phải có 02 năm kinh nghiệm làm việc theo các quy định cũ⁽¹¹⁾.

Đào tạo, nuôi dưỡng nhân tài của Đài Loan (Trung Quốc) cũng chú trọng liên kết trường đại học với các doanh nghiệp, đặc biệt là ngành lĩnh vực công nghệ cao để bảo đảm “học đi đôi với hành”. Đài Loan (Trung Quốc) có nhiều sự quan tâm về tài chính, cơ chế, chính sách, cơ sở hạ tầng đối với hoạt động nghiên cứu khoa học của sinh viên. Từ đây, nhiều doanh nghiệp trẻ, điển hình là các doanh nghiệp dựa vào công nghệ được ra đời, tạo sức bật quan trọng của nền kinh tế Đài Loan (Trung Quốc). Từ năm 1996, các trường đại học và viện nghiên cứu của Đài Loan (Trung Quốc) đã thiết lập các trung tâm ươm tạo (ICs) nhằm mục đích hỗ trợ, thu hút doanh nghiệp có định hướng công nghệ cao.

Hồng Kông (Trung Quốc) từ một vùng đất hoang sơ, nằm dưới quyền kiểm soát của Anh trong 156 năm, nhưng hiện nay đã trở thành trung tâm tài chính kinh tế lớn của Trung Quốc và trên thế giới. Với diện tích nhỏ hẹp, ngay từ đầu, Hồng Kông (Trung Quốc) đặc biệt chú trọng đến phát triển những ngành, nghề mang tính kết nối, sử dụng chất xám, tạo ra một nền kinh tế đi trước, năng động, đổi mới, điển hình là tập trung

vào nhóm ngành tài chính, vận tải biển, nghiên cứu công nghệ, thương mại quốc tế... Để giữ vững vị thế là trung tâm tài chính kinh tế lớn của Trung Quốc và trên thế giới, một trong những yêu cầu được đặt ra là Hồng Kông (Trung Quốc) phải thu hút và là nơi hội tụ của giới trí thức, tập trung nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ từ Trung Hoa đại lục, mà còn đến từ toàn cầu.

Trước hết, Hồng Kông (Trung Quốc) rất chú trọng vấn đề giáo dục với mô hình “giáo dục khai phóng”. Mô hình này, người học được tham gia học tập suốt đời, củng cố nhận thức về toàn cầu, các di sản của Trung Hoa, liên kết kiến thức các môn học, giá trị hoạt động doanh nhân từ các môn văn học, nghệ thuật. Đặc biệt, nhấn mạnh vai trò, tầm quan trọng của khoa học, công nghệ trong thời đại mới. Bên cạnh đó, Hồng Kông (Trung Quốc) có nhiều chính sách nâng cao chất lượng sinh viên, bảo đảm có năng lực toàn diện trong kỷ nguyên mới.

Hồng Kông (Trung Quốc) cũng xây dựng “nguồn tài nguyên giáo dục chất lượng” với đội ngũ chuyên gia đầu ngành, cộng thêm sự hỗ trợ về tài chính, nguồn lực vật chất đã tạo lập cơ hội cho học sinh, sinh viên trải nghiệm, học hỏi thêm về những đột phá, cải tiến mới. Tuy nhiên, để nhân tài của Hồng Kông (Trung Quốc) trở thành những người vừa có lý luận, vừa có thực tiễn, các nhà tuyển dụng lớn phối hợp với nhà trường đã mở ra nhiều cơ hội thực tập, hỗ trợ nghề nghiệp từ sớm. Việc trải qua quá trình thực tế tại các tổ chức lớn đã giúp nhân tài Hồng Kông (Trung Quốc) trở thành những nhà lãnh đạo kiên cường và có tầm nhìn rộng trong tương lai⁽¹²⁾. Bên cạnh đó, nhờ ngôn ngữ sử dụng chính thức là tiếng Anh nên nhân tài trên thế giới có thể dễ dàng đến tham quan, làm việc tại Hồng Kông (Trung Quốc); hòa nhập nhanh với quá trình học tập, làm việc, sinh sống của người dân xung quanh.

3. Giá trị tham khảo đối với phát triển nguồn nhân lực, tạo động lực phát triển cho Việt Nam

Từ sự phân tích chính sách nhân tài của “4 con rồng kinh tế châu Á”, có thể rút ra một số giá trị tham khảo sau:

Thứ nhất, đổi mới căn bản, toàn diện và định hướng phát triển giáo dục mang tính mở, hiện đại, đột phá. Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn xác định giáo dục là quốc sách hàng đầu. Song, những cải cách giáo dục vừa qua có phần chưa thực sự đem lại hiệu quả, giáo dục vẫn mang tính lý thuyết, thiếu sáng tạo; “thừa thầy, thiếu thợ”. Nhân tài nói riêng và những học sinh, sinh viên nói chung vẫn có xu hướng “xuất ngoại”, tình trạng “chảy máu chất xám” còn phổ biến. Do vậy, thời gian tới, Chính phủ cần xây dựng một đơn vị chuyên trách về cải cách giáo dục và trọng dụng nhân tài. Có thể tham khảo kinh nghiệm của Singapore trong việc xây dựng Ủy ban Dịch vụ công (PSC)... Đối với vấn đề giáo dục quốc dân, cần đặc biệt chú trọng đến tư duy đổi mới giáo dục theo hướng giải phóng tư duy, sức sáng tạo như cách mà Hồng Kông (Trung Quốc) đã thực hiện. Giáo dục quốc dân nên giảm tải lý thuyết, cải cách sách giáo khoa và chương trình học (xây dựng sách giáo khoa số, các mô hình bài giảng thực tế ảo); tích cực tăng thời lượng về kiến thức, kỹ năng mềm và khả năng xây dựng tư duy phản biện.

Thứ hai, tập trung xây dựng mối liên kết giữa Nhà nước - nhà trường - nhà tuyển dụng. Thực tế cho thấy, về mặt tổ chức và khả năng thi học sinh, sinh viên Việt Nam không thua kém so với các bạn sinh viên trên thế giới. Song, chúng ta lại thiếu môi trường để nhân tài rèn luyện, thậm chí là va vấp để học hỏi kinh nghiệm góp phần phát triển tư duy, kỹ năng. Do đó, Đảng, Nhà nước cần bảo đảm ngân sách đầu tư thỏa đáng cho giáo dục, nghiên cứu khoa học; xác định nhà trường là bộ đỡ để hình thành những thế hệ kế tục xứng đáng; coi nhà tuyển dụng, các tập đoàn lớn là nơi gửi gắm để nhân tài có cơ hội tiếp xúc với nghề, trưởng thành và cống hiến cho đất nước. Với vai trò là chủ thể quản lý xã hội, trong thời gian tới, Nhà nước cần cải cách cơ chế, chính sách về tiền lương, đãi ngộ, nhà ở sinh hoạt để nhân tài có thể an tâm làm việc, cống hiến “chất xám” cho sự phát triển chung của đất nước. Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc), Singapore và Hồng Kông (Trung Quốc)

đều đã và đang là miền đất hứa, là khoảng trời rộng mở để nhân tài thế giới hội tụ, thỏa sức sáng tạo, phát triển.

Thứ ba, Chính phủ và chính quyền địa phương của 63 tỉnh, thành phố, trọng tâm là những đầu tàu kinh tế, như Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng... cần xây dựng khung pháp lý mang tính mở, thông thoáng để thu hút nhân tài đến làm việc. Thực tế hiện nay, chính sách thu hút chuyên gia giỏi, trọng dụng người tài là vấn đề mới, chưa có tiền lệ, cộng thêm những tác động khách quan của dịch bệnh dẫn đến việc thực hiện chính sách còn khó khăn. Tuy vậy, tất yếu trong thời gian tới, các đầu tàu kinh tế của Việt Nam cần thực hiện hiệu quả chính sách này, đặc biệt Thành phố Hồ Chí Minh đang hướng đến mục tiêu trở thành trung tâm tài chính quốc tế. Do đó, Chính phủ cần phối hợp với các địa phương xây dựng tổ chuyên gia, có sự tham vấn của các tổ chức uy tín về kinh tế để tiến hành khảo sát, học tập kinh nghiệm các nước, sau đó xây dựng chính sách đặc thù gắn với ngành, lĩnh vực thế mạnh cần thu hút. Ngoại trừ yếu tố tiền lương, tổ chuyên gia cần nghiên cứu cụ thể về chính sách nhà ở, cấp thị thực và môi trường làm việc. Sau khi xây dựng khung chính sách hoàn chỉnh, Chính phủ nên cân nhắc giao quyền thực hiện chính sách thu hút nhân tài, chuyên gia giỏi cho địa phương, giao tổ chuyên gia thực hiện nhiệm vụ giám sát và đánh giá hiệu quả của chính sách thường kỳ 06 tháng, 01 năm và 05 năm để thay đổi phù hợp.

Thứ tư, khơi dậy khát vọng phát triển và cống hiến tài năng của học sinh, sinh viên đối với Tổ quốc. Nguồn lực chất xám là vấn đề có tính cốt yếu, tạo ra sức mạnh nội lực của dân tộc. Đào tạo, tìm kiếm, phát hiện nhân tài là rất quan trọng, song giữ chân được nhân tài cũng là vấn đề quan trọng không kém. “Chảy máu chất xám” ở Việt Nam đang là trở lực cho sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Do vậy, thời gian tới, trước hết về phía gia đình, cần đổi mới tư duy “xem nhẹ giáo dục trong nước”. Chính phủ và các doanh nghiệp Việt Nam cần có những hội nghị, hội thảo, tọa

đàm thu hút các chuyên gia là người Việt Nam sinh sống trên thế giới, đề ra giải pháp và chính sách tạo điều kiện để họ quay trở về Việt Nam làm việc. Liên kết mục tiêu thu hút nhân tài Việt Nam trở về Tổ quốc làm việc gắn với cơ chế, chính sách về nhà ở, gia đình, môi trường làm việc. Thực tế hiện nay cho thấy, Việt Nam đã có nhiều công ty, doanh nghiệp, tập đoàn lớn mang tính khu vực và thế giới. Nền kinh tế Việt Nam có nhiều dự địa phát triển và được đánh giá là năng động, hấp dẫn nên đây là yếu tố quan trọng để triển khai việc giữ chân và thu hút nguồn lực chất xám.

Thứ năm, cần có chế độ, chính sách thu hút, sử dụng nhân tài. Hiện nay, tình trạng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước thôi việc là rất đáng báo động. Ngoài ra, tiền lương thấp cũng là nguyên nhân dẫn đến việc người trẻ, người có năng lực xin ra khỏi khu vực công vì không đủ để trang trải cuộc sống. Trong thời gian tới, để giữ chân, thu hút người tài, các cơ quan chức năng nên chú trọng cải cách tiền lương, thiết lập một môi trường làm việc minh bạch, hòa đồng, năng động, sáng tạo, đầu tư học bổng, tạo điều kiện về việc làm cho sinh viên các khối ngành hiện đang thiếu (như y dược, sư phạm...), như cách mà Singapore áp dụng rất hiệu quả. Bên cạnh đó, Việt Nam cần đổi mới công tác tuyển dụng, từ cấp Trung ương đến địa phương, việc tổ chức tuyển dụng cần minh bạch, công khai, hiện đại để thu hút người trẻ mới ra trường vào làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị; kiên quyết xóa bỏ tình trạng “chạy việc, chạy biên chế”, chủ nghĩa kinh nghiệm, tư duy “sống lâu lên lão làng” trong công tác cán bộ; thực hiện có hiệu quả chủ trương “tinh giản biên chế”. Khơi dậy khát vọng cống hiến của cán bộ, công chức, viên chức trẻ, đóng góp trí tuệ, sức lực để xây dựng đất nước phồn vinh, hạnh phúc.

Trong bối cảnh thế giới đầy năng động, đổi mới, sáng tạo và hội nhập quốc tế sâu rộng như hiện nay, nhân tài được ví như “tài sản, báu vật” mà các quốc gia, tổ chức không ngừng tìm kiếm, đào tạo và giữ chân. Tại Đại hội lần thứ XIII của Đảng, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng khẳng định: “Với tất cả sự khiêm tốn, chúng ta vẫn có

thể nói rằng: Đất nước ta chưa bao giờ có được cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế như ngày nay”⁽¹³⁾. Để giữ vững cơ đồ đó, tiếp tục làm giàu mạnh Tổ quốc Việt Nam, chắc chắn chúng ta không thể không chú trọng hoàn thiện, triển khai các chính sách nhân tài; đồng thời nghiên cứu, vận dụng giá trị phù hợp từ kinh nghiệm của “4 con rồng kinh tế châu Á” □

⁽¹⁾ Nguyên văn tiếng Anh là: “An investment in knowledge pays the best interest”, https://www.brainyquote.com/quotes/benjamin_franklin_141119

⁽²⁾ Nguyễn Thị Huyền Trang, *Nhân tài và chính sách thu hút, sử dụng nhân tài cho nền công vụ Việt Nam*, Công thông tin điện tử Bộ Nội vụ, ngày 16/12/2020

⁽³⁾ Trích từ bài viết *Thân Nhân Trung, tác giả câu nói nổi tiếng “Hiền tài là nguyên khí quốc gia”*, tác giả Trần Hoàn, <https://svhttdl.bacgiang.gov.vn>

⁽⁴⁾ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.504

⁽⁵⁾ Linh Chi, *Chính sách thu hút nhân tài của Singapore*, Báo điện tử Đại biểu nhân dân, <https://daibieunhandan.vn>, ngày 26/7/2008

⁽⁶⁾ TS. Nguyễn Nghị Thanh, *Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Singapore*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước bản điện tử, <https://tcnn.vn>, ngày 09/3/2018

⁽⁷⁾ Đọc thêm về Ủy ban Dịch vụ công (PSC), <https://www.psc.gov.sg/home>

⁽⁸⁾ Thanh Tuấn, *Kinh nghiệm thu hút, trọng dụng nhân tài của một số nước - Bài học tham khảo cho Việt Nam*, Công thông tin điện tử Bộ Nội vụ, <https://moha.gov.vn>, ngày 28/12/2020

⁽⁹⁾ Nguyễn Hồng Quân, Nguyễn Thu Thủy, *Chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực quốc gia của Hàn Quốc*, Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế, số 116/2020

⁽¹⁰⁾ Nguyễn Thu Thủy, Nguyễn Hoài Nam, Trần Tú Uyên, *Chính sách về nguồn nhân lực của Đài Loan và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế đối ngoại, số 116/2020

⁽¹¹⁾ Lê Hiếu, *Đài Loan sửa đổi luật để thu hút nhân tài nước ngoài*, Trang thông tin điện tử thế giới hội nhập, <https://thegioihoinhap.vn>, ngày 14/4/2021

⁽¹²⁾ Dẫn nội dung từ bài viết *Hồng Kông - cái nôi của những trường đại học hàng đầu thế giới tại châu Á*, Báo Thanh niên điện tử, <https://thanhnien.vn>, ngày 28/9/2019

⁽¹³⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr. 25