

# Thu hút, sử dụng đội ngũ trí thức tại vùng Tây Nguyên: Điểm nghẽn và giải pháp tháo gỡ

Nguyễn Duy Thụy\*

Nhận ngày 17 tháng 6 năm 2024. Chấp nhận đăng ngày 26 tháng 8 năm 2024.

**Tóm tắt:** Sau 15 năm triển khai thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW, các tỉnh Tây Nguyên đã đạt được những thành tựu nhất định về phát triển đội ngũ trí thức. Đội ngũ trí thức đã có mặt ở tất cả các lĩnh vực của đời sống và có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển chung của các tỉnh Tây Nguyên. Tuy vậy, cho đến nay, mặc dù Đảng và Chính phủ đã có nhiều chương trình phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Nguyên, trong đó chú trọng công tác thu hút, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, Tây Nguyên vẫn là địa bàn còn nhiều khó khăn, vẫn tồn tại điểm nghẽn trong thu hút, sử dụng đội ngũ trí thức. Bài viết này phân tích những điểm nghẽn và giải pháp tháo gỡ trong thu hút, sử dụng đội ngũ trí thức theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW tại các tỉnh Tây Nguyên.

**Từ khoá:** Điểm nghẽn, giải pháp, thu hút, sử dụng, trí thức.

**Phân loại ngành:** Chính trị học

**Abstract:** After 15 years of implementation of Resolution No. 27-NQ/TW, the *Tây Nguyên*, or Central Highlands, provinces have reaped certain achievements in developing the contingent of intellectuals. The contingent are present in all domains of life and have made important contributions to the overall development of the provinces. However, up to now, although the Party and Government have had many socio-economic development programs in the Central Highlands region, focusing on attracting, training and developing human resources, it is still an area with multiple difficulties and bottlenecks in attraction and utilization of the contingent of intellectuals. This article analyzes the bottlenecks and solutions to remove them in the attraction and utilization in line with the spirit of Resolution No. 27-NQ/TW in the Central Highlands provinces.

**Keyword:** Bottlenecks, solutions, attraction, utilization, intellectuals.

**Subject classification:** Political science

## 1. Đặt vấn đề

Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X ngày 06 tháng 8 năm 2008 đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”. Nghị quyết số 27-NQ/TW đã nêu rõ quan điểm chỉ đạo, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Vai trò của đội ngũ trí thức được khẳng định: “Trí thức là những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội” (Ban Chấp hành Trung ương, 2008). Nghị quyết số 27-NQ/TW khẳng định năng lực sáng tạo của đội ngũ trí thức là một trong những nguồn lực rút ngắn quá trình đưa đất nước thoát khỏi tình trạng kém phát triển, cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại (Ban Chấp hành Trung ương, 2008).

\* Viện Khoa học xã hội vùng Tây Nguyên, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

Email: thuycongtruoc@gmail.com

Nghị quyết số 27-NQ/TW đã được các Bộ, ban, ngành, địa phương, trong đó có các tỉnh Tây Nguyên vận dụng triển khai và đạt được những thành tựu nhất định.

Tuy vậy, Tây Nguyên vẫn còn khoảng cách khá xa với các trung tâm kinh tế - giáo dục - khoa học của đất nước; thiếu các lợi thế so sánh trong thu hút, sử dụng đội ngũ trí thức. Bên cạnh đó, chế độ đãi ngộ chưa thỏa đáng dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám”, thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao tại một số ngành, một số vùng sâu, vùng đặc biệt khó khăn, vùng biên giới. Đây là những hạn chế được xem là những điểm nghẽn qua 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW của các tỉnh Tây Nguyên.

## **2. Những điểm nghẽn trong thu hút, sử dụng đội ngũ trí thức tại các tỉnh Tây Nguyên qua 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW**

### *2.1. Điểm nghẽn trong cơ chế chính sách thu hút, sử dụng đội ngũ trí thức*

#### *2.1.1. Khó khăn trong thu hút đội ngũ trí thức.*

Trong 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW, về cơ bản, các tỉnh Tây Nguyên đã vận dụng các cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển đội ngũ trí thức, tận dụng các điều kiện, nguồn lực thực tế của địa phương để thu hút, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ trí thức.

Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai đã ban hành Kế hoạch số 38-KH/TU ngày 22/8/2008 về nghiên cứu, quán triệt, tuyên truyền và tổ chức thực hiện các nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa X; Chương trình số 45-Ctr/TU ngày 27/10/2008 nhằm triển khai thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW. Trên cơ sở đó, Ủy ban Nhân dân tỉnh Gia Lai đã chủ động xây dựng các kế hoạch, chương trình cụ thể nhằm triển khai thực hiện chính sách thu hút, đãi ngộ và sử dụng đội ngũ trí thức nhằm đáp ứng nhu cầu thực tế của địa phương.

Tại kỳ họp thứ 14, Hội đồng Nhân dân tỉnh Kon Tum khóa IX ban hành Nghị quyết số 13/2010/NQ-HĐND ngày 19/7/2010 về việc thông qua Đề án “Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức tỉnh Kon Tum từ nay đến năm 2020, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương”. Căn cứ Nghị quyết của Hội đồng nhân dân, Ủy ban Nhân dân tỉnh Kon Tum xây dựng đề án “Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức tỉnh Kon Tum từ nay đến năm 2020, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương” ban hành kèm theo Quyết định số 33/QĐ-UBND, ngày 23/8/2010.

Tại tỉnh Đắk Lắk, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đắk Lắk ban hành Chương trình số 24-CTr/TU về thực hiện Nghị quyết 27-NQ/TW. Ủy ban Nhân dân tỉnh Đắk Lắk ban hành Quyết định số 3433/QĐ-UBND, ngày 30/12/2011 về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2011-2020; Chỉ thị số 04/2012/CT-UBND, ngày 24/10/2012 về việc triển khai nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Lắk đến năm 2020. Nghị quyết Đại hội đại biểu tỉnh lần thứ XVI của Đảng bộ tỉnh Đắk Lắk tiếp tục xác định nhiệm vụ trọng tâm trong công tác lãnh đạo giai đoạn 2015-2020 là: “xây dựng đồng bộ chính sách khuyến khích sáng tạo, đào tạo, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng nhân tài khoa học công nghệ”.

Dù có một số quy định cụ thể đối với những trường hợp ưu đãi trong tuyển dụng, cho phép được xem xét, tiếp nhận không qua thi tuyển đối với các trường hợp đặc biệt nhưng về cơ bản các cơ chế, chính sách vẫn nằm trong khung khổ chính sách chung của cả nước, chưa xây dựng những chính sách, cơ chế đặc thù phù hợp với thực tiễn địa phương, chưa tạo được sức hấp dẫn cao để thu hút đội ngũ trí thức. Những ưu đãi trong thu hút, tuyển dụng đội ngũ

trí thức hiện tại thiếu sức hấp dẫn, các địa phương gần như không có cơ chế “trải thảm đỏ” trong thu hút, tuyển dụng nhân tài. Đối với địa phương còn nhiều khó khăn về kinh tế - xã hội, việc đáp ứng các yêu cầu bình thường đã khó khăn, việc tuyển dụng trí thức có chất lượng cao về bằng cấp, học hàm, học vị lại càng khó khăn. Mức độ tự chủ của các đơn vị trong tuyển dụng nhân sự vẫn còn hạn chế khiến các địa phương vùng Tây Nguyên khó khăn trong cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao với các địa phương khác.

Việc tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; khuyến khích, tạo điều kiện cho đội ngũ trí thức tham gia các đề tài, dự án khoa học và công nghệ, các hoạt động sáng kiến mới chỉ được hai tỉnh Lâm Đồng và Đắk Lắk coi là điểm nhấn để phát huy, bồi dưỡng và tạo động lực phát triển đội ngũ trí thức. Tuy nhiên, cho đến nay, hiệu quả của chính sách này chưa được thể hiện rõ nét trong thực tế.

Số lượng đội ngũ trí thức được thu hút chủ yếu phục vụ công tác các thành phố, vùng đô thị của các tỉnh Tây Nguyên. Trong khi đó, Tây Nguyên là vùng còn nhiều khó khăn của đất nước. Toàn vùng có 8 huyện nghèo, 151 xã thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi. Tại các huyện nghèo, vùng biên giới, vùng sâu vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, do hạn chế về điều kiện giao thông, hạ tầng kinh tế nên đội ngũ trí thức chủ yếu là người địa phương với số lượng và trình độ hạn chế. Rất khó để có thể thu hút đội ngũ trí thức chất lượng cao từ nơi khác, dù là người trong tỉnh đến công tác tại các địa bàn này.

Phần lớn đội ngũ trí thức tại Tây Nguyên là lực lượng cán bộ, công chức, viên chức công tác tại các cơ quan hành chính cấp tỉnh hoặc cấp huyện. Tại cấp cơ sở, đội ngũ trí thức không có nhiều cơ hội để đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn sâu, số lượng cán bộ công chức cấp cơ sở phần nhiều tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng hoặc Trung cấp. Đội ngũ trí thức hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, đào tạo nhân lực chất lượng cao, y tế tại các tỉnh Tây Nguyên rất hạn chế về số lượng. Việc thiếu những cơ sở giáo dục, nghiên cứu khoa học và y tế là một trong những nguyên nhân dẫn đến khó khăn trong công tác thu hút đội ngũ trí thức chất lượng cao công tác trong lĩnh vực này. Bên cạnh đó, các nhà nghiên cứu, giảng viên, y bác sĩ tại các tỉnh Tây Nguyên hầu như không được hưởng thêm đãi ngộ đặc biệt so với các đồng nghiệp công tác tại các trung tâm lớn của đất nước, trong khi đây là những lĩnh vực đòi hỏi đội ngũ trí thức phải thường xuyên kết nối, tự đào tạo hoặc tham gia các chương trình đào tạo.

Một điều đáng quan tâm khác về phương diện chính sách hiện nay đó là ở các tỉnh, chính sách ưu đãi, thu hút trí thức vẫn tập trung vào yếu tố vật chất như tiền, đất, nhà mà chưa quan tâm đầy đủ đến việc đổi mới, hoàn thiện môi trường công tác và cống hiến - vốn những điều hấp dẫn trí thức, yếu tố quan trọng trong thu hút trí thức. Do vậy, hạn chế về điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị và môi trường làm việc tại các tỉnh Tây Nguyên, cùng với chế độ ưu đãi chưa phù hợp với nhu cầu của đội ngũ trí thức là những rào cản tạo nên điểm nghẽn trong xây dựng chính sách thu hút đội ngũ trí thức, sử dụng đội ngũ trí thức tại vùng Tây Nguyên.

### *2.1.2. Thiếu tính bền vững trong thu hút đội ngũ trí thức.*

Bên cạnh sự khó khăn trong thu hút, các tỉnh Tây Nguyên còn chưa phát huy hết khả năng của những người có trình độ cao, khó thu hút song lại càng khó “giữ chân”, vì thế còn hiện tượng “thu hút chưa đúng đối tượng”, hay “chảy máu chất xám”.

Các cơ hội về thu nhập và việc làm còn hạn chế dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám”, di cư lao động có chất lượng, trình độ cao ra ngoài vùng, đặc biệt, trong bối cảnh khủng hoảng

kinh tế - xã hội hậu Covid-19. Không ít trí thức sau khi được đào tạo, từng được bố trí công tác tại các tỉnh Tây Nguyên, trong đó có những người trình độ chuyên môn Thạc sĩ, Tiến sĩ đã chuyển công tác sang tỉnh khác, vùng khác như Đà Nẵng, Đông Nam Bộ... mỗi khi có cơ hội.

Đầu năm 2022, tỉnh Đắk Lắk đã có hai Phó Giáo sư xin chuyển công tác. Những người được đào tạo các ngành khoa học, các ngành đòi hỏi trình độ chuyên môn cao như: giảng viên, bác sĩ, dược sĩ, nhân viên kỹ thuật, nghiên cứu khoa học... sau khi tốt nghiệp tại các cơ sở đào tạo có uy tín ở Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Huế, Đà Nẵng... ít người lựa chọn Tây Nguyên làm điểm đến để lập thân, lập nghiệp, thậm chí sau một thời gian công tác, họ đã xin chuyển công tác (Tỉnh ủy Đắk Lắk, 2022). Từ năm 2021 đến tháng 6/2022 tại Đắk Lắk đã có hơn 100 nhân viên y tế xin nghỉ việc, trong đó có 62 bác sĩ.

Tương tự tỉnh Đắk Lắk, trong 3 năm 2017-2019, tỉnh Gia Lai có 61 bác sĩ gửi đơn xin nghỉ việc. Trong 6 tháng đầu năm 2022, tỉnh Gia Lai tiếp tục có 23 trường hợp cán bộ, viên chức y tế xin nghỉ việc, trong đó có 6 bác sĩ. Nguyên nhân chủ yếu là do áp lực công việc cao, trong khi đó chế độ đãi ngộ thấp. Qua ba đợt thực hiện Đề án số 03-ĐA/TU về tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp đại học bố trí về cơ sở công tác ở địa phương, tỉnh Gia Lai đã tuyển chọn được 141 sinh viên tốt nghiệp đại học bố trí công tác ở các xã vùng II, vùng III của 15 huyện, thị xã trên địa bàn tỉnh (chủ yếu thuộc các ngành nông nghiệp, hành chính, kinh tế - tài chính, địa chính...). Tuy nhiên, từ năm 2009 đến nay, số xin thôi tham gia Đề án đã lên tới 35 người, chiếm 24,8% (Nguyễn Thái Bình, Lê Thị Tình, 2018).

Tại Đắk Nông, thực hiện Nghị quyết số 09/2014/NQ-HĐND của Hội đồng Nhân dân tỉnh về chính sách thu hút, đãi ngộ đối với bác sĩ, dược sĩ trình độ đại học và sau đại học về công tác tại các cơ quan, đơn vị y tế công lập giai đoạn 2015-2020, tỉnh chỉ thu hút được 33 bác sĩ. Tuy vậy, trong quá trình tiếp nhận thụ hưởng chính sách, do nhiều nguyên nhân có 4 bác sĩ xin thôi việc và đã được giải quyết (Tỉnh ủy Đắk Nông, 2020).

Nhìn chung, việc thu hút trí thức lên Tây Nguyên đã khó, việc giữ chân họ còn khó hơn. Hệ quả là trí thức được nuôi dưỡng, trưởng thành ở miền núi nhưng chất xám lại chảy về miền xuôi, từ đó tạo ra sự hụt hẫng nguồn nhân lực chất lượng cao. Nếu không kịp thời khắc phục, nơi đây trở thành điểm “tạm trú” của trí thức và hệ quả lâu dài là Tây Nguyên từ “vùng đất hứa” trong thế kỷ XX sẽ trở thành vùng đất cằn cỗi, thiếu vắng trí thức, nhân tài trong thế kỷ XXI.

### *2.1.3. Thiếu minh bạch, công khai, dân chủ và bình đẳng trong chính sách tuyển dụng, bố trí, sử dụng đội ngũ trí thức*

Một số cơ quan, địa phương thiếu tiêu chuẩn cụ thể trong tuyển dụng, quyền tự quyết tự chủ trong công tác cán bộ của đơn vị tuyển dụng và sử dụng chưa cao. Vì vậy, không ít trí thức có năng lực, trình độ nhưng không được tuyển dụng, trọng dụng. Tâm lý trọng bằng cấp, học để chuẩn hóa và tìm kiếm cơ hội thăng tiến còn phổ biến. Một bộ phận cán bộ chưa chú trọng vào thực học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhằm phục vụ công tác. Trong khi đó, có người hạn chế về phẩm chất, năng lực nhưng được sắp xếp, bố trí giữ các chức vụ quan trọng, dẫn tới những tâm tư, bức xúc và chán nản trong một bộ phận trí thức.

Kết quả điều tra xã hội học năm 2017 tiến hành tại các tỉnh Tây Nguyên cho thấy: 14,9% trí thức chưa được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ của mình (Lương Hữu Nam, 2017). Số liệu này có thể gia tăng trong tương lai, nhất là trong bối cảnh nhiều

sinh viên tốt nghiệp ra trường đang thiếu việc làm, sẵn sàng làm việc “bất chấp” chuyên môn, chuyên ngành. Việc bố trí, sử dụng không đúng ngành, nghề đào tạo gây ra tình trạng lãng phí chất xám ngay trong các cơ quan, đơn vị - nơi mà các trí thức cần phải làm đúng chuyên môn, vì đây chính là các cơ quan lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính sách.

Một số tỉnh như tỉnh Đắk Lắk, tỉnh Lâm Đồng... đã tổ chức thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý: Bí thư cấp huyện, cán bộ cấp cơ sở..., (Anh Dũng, Tuấn Anh, 2020; Báo Lâm Đồng, 2018). Tuy nhiên, thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý chỉ mang tính thử nghiệm nhiều hơn và chỉ tập trung vào một số địa phương được coi là khó khăn về kinh tế - xã hội, cần có sự phát triển đột phá. Mô hình thi tuyển chưa được nhân rộng và triển khai đồng bộ trên phạm vi toàn tỉnh, toàn vùng. Nguồn nhân lực tham gia thi tuyển trên thực tế cũng là nguồn nhân lực công tác lâu năm tại vùng Tây Nguyên nên không có tính mới mẻ, đột phá.

#### *2.1.4. Chưa có cơ chế thoả đáng để vinh danh, tôn vinh những đóng góp xứng đáng của đội ngũ trí thức*

Các chính sách về trọng dụng trí thức mới chỉ dừng lại ở việc kêu gọi, thu hút nguồn nhân lực. Công tác tôn vinh trí thức có tài năng, cống hiến xuất sắc và động viên trí thức yên tâm cống hiến trí tuệ, năng lực đã có nhưng chưa thật sự được các địa phương đặt làm nhiệm vụ trọng tâm. Ngoài ra, việc rà soát đội ngũ trí thức để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, nhất là ở một số ngành, lĩnh vực có nhu cầu thiết yếu (công nghệ sinh học, y tế, công nghệ chế biến) chưa đi vào thực chất.

Chế độ tiền lương, tiền thưởng, các chế độ đãi ngộ chưa khuyến khích sự hăng say lao động, cống hiến của trí thức. Cơ chế, chính sách tạo điều kiện và động lực cho trí thức tự phấn đấu học tập nâng cao trình độ chưa đáp ứng được yêu cầu, mục tiêu đề ra. Cũng theo kết quả khảo sát của tác giả Lương Hữu Nam, chỉ có 27,2% trí thức yên tâm công tác với mức thu nhập hiện có, còn lại 72,8% trí thức chưa yên tâm công tác với mức thu nhập hiện có và vẫn phải làm thêm các việc khác để có thể đảm bảo mức sống của cá nhân cùng gia đình (Lương Hữu Nam, 2017). Khi chưa yên tâm công tác, trí thức sẽ khó có thể tập trung vào công việc đang đảm nhiệm, khó khơi dậy niềm đam mê khám phá, sáng tạo của mình và nếu không được giải quyết, về lâu dài sẽ đánh mất ý chí, năng lực sáng tạo của trí thức.

Đắk Lắk là tỉnh tập trung nhiều cơ sở đào tạo Đại học, sau Đại học, Viện nghiên cứu nhất vùng Tây Nguyên nên có số lượng Giáo sư, Phó Giáo sư cao nhất khu vực với 28 người (trong đó có 3 Giáo sư) (Tỉnh ủy Đắk Lắk, 2022). Tuy nhiên, cơ hội thu nhập của những trí thức chất lượng cao này không thể so sánh với các tỉnh khác ở miền Trung, hay miền Đông Nam Bộ. Nguồn thu nhập của những trí thức chất lượng cao này một phần đáng kể từ hợp tác nghiên cứu, đào tạo với các đối tác ngoài vùng. Các cơ sở đào tạo Đại học, sau Đại học, Viện nghiên cứu tỉnh Đắk Lắk tập trung chủ yếu tại thành phố Buôn Ma Thuột - trung tâm tỉnh, địa phương được định hướng phát triển thành “đô thị trung tâm vùng Tây Nguyên”. Ngày 15/11/2022, Quốc hội thông qua Nghị quyết số 72/2022/QH15 về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk. Trong thời gian thực hiện Nghị quyết này, các chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt làm việc tại các cơ quan chuyên môn và đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc thành phố Buôn Ma Thuột được miễn thuế thu nhập cá nhân trong năm năm đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công phát sinh (Quốc hội, 2022). Tuy nhiên, phạm vi Nghị quyết chỉ mới áp dụng đối với

đội ngũ trí thức công tác tại các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc thành phố Buôn Ma Thuột. Trong khi đại bộ phận các chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt tại Buôn Ma Thuột công tác tại các Viện nghiên cứu, Trường Đại học đóng trên địa bàn nhưng không trực thuộc thành phố Buôn Ma Thuột.

Trong những năm gần đây, nhằm tôn vinh đóng góp của đội ngũ trí thức đối với phát triển địa phương, chính quyền một số tỉnh Tây Nguyên như tỉnh Đắk Lắk... thường xuyên tổ chức các buổi gặp mặt giới văn sĩ trí thức đầu năm nhằm ghi nhận đóng góp, động viên đội ngũ trí thức yên tâm công tác, cống hiến. Một số ngày lễ tôn vinh đội ngũ trí thức như: Ngày khoa học và công nghệ (ngày 18/5), ngày thầy thuốc Việt Nam (ngày 27/2), ngày báo chí (ngày 21/6)... được các cơ quan chuyên môn tổ chức nhằm vinh danh đội ngũ trí thức hoạt động trong lĩnh vực. Tuy nhiên, ảnh hưởng của các hoạt động vinh danh và tôn vinh này mới chỉ giới hạn trong phạm vi ngành, cơ quan, đơn vị, chưa lan tỏa rộng rãi ngoài xã hội, chưa được đông đảo tầng lớp nhân dân biết đến. Một phần nguyên nhân do những đóng góp của đội ngũ trí thức chưa được lan tỏa rộng rãi trong xã hội, đặc biệt những đóng góp trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, tư vấn chính sách...

## *2.2. Điểm nghẽn về nguồn lực cho thu hút và sử dụng trí thức*

So với các vùng khác, các tỉnh vùng Tây Nguyên hiện vẫn còn nhiều khó khăn trong phát triển kinh tế. Số liệu năm 2018, tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của các tỉnh Tây Nguyên chiếm 4,6% tổng sản phẩm quốc nội (GDP); tăng trưởng kinh tế đạt 7,87%, chỉ nhỉnh hơn các tỉnh Trung Du và miền núi phía Bắc; thu ngân sách thấp nhất các vùng trên toàn quốc (4,61%); kim ngạch xuất khẩu chỉ chiếm 1,27% tổng kim ngạch xuất khẩu cả nước (Trung Hiếu, 2020). Năm 2020, GRDP bình quân đầu người đạt trên 48 triệu đồng/năm, thấp hơn mức trung bình của cả nước. Nguồn thu hạn chế, các tỉnh vẫn trông chờ vào Trung ương đầu tư cho các dự án lớn, trong khi nguồn đầu tư bị phân xẻ, do vậy, việc đầu tư cho nâng cấp trường học, hệ thống y tế, giáo dục - đào tạo, hạ tầng giao thông và công nghệ thông tin còn nhiều hạn chế. Giáo dục, đào tạo chuyển biến chậm, chất lượng nguồn nhân lực, năng suất lao động thấp. Công tác chăm sóc sức khỏe, dịch vụ y tế cơ bản còn thấp so với mức trung bình của cả nước. Liên kết nội vùng và liên vùng vẫn chưa chặt chẽ, còn hình thức. Mạng lưới kết cấu hạ tầng vùng, liên vùng thiếu và yếu, nhất là hạ tầng chiến lược (giao thông, y tế, giáo dục, hạ tầng số) chưa đáp ứng yêu cầu phát triển. An ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội vẫn còn tiềm ẩn yếu tố phức tạp (Bộ Chính trị, 2022). Nguồn lực dành cho đãi ngộ và trọng dụng đội ngũ trí thức lại càng khó khăn.

Các tỉnh Tây nguyên cơ bản sử dụng đội ngũ trí thức theo các quy định chung và yêu cầu của nhiệm vụ, công việc và chế độ chính sách chung của Nhà nước. Ngoài ra, các địa phương gần như không có các ưu đãi về lương, hỗ trợ về điều kiện sinh hoạt (ở, đi lại...) cho trí thức làm việc ở vùng sâu, vùng xa khó khăn.

Ngay cả tỉnh Đắk Lắk, vị thế thủ phủ vùng đã được xác lập từ lâu trong nhận thức, tuy nhiên, thực tế, Đắk Lắk vẫn còn có nhiều khó khăn về nguồn lực trong giáo dục - đào tạo, nghiên cứu khoa học. Hiện đã có một số đơn vị đào tạo đóng tại thành phố Buôn Ma Thuột, song chưa có các cơ sở đào tạo Đại học, sau Đại học xứng tầm có lợi thế so sánh về chất lượng đào tạo, chưa có bệnh viện quy mô và được trang bị cơ sở vật chất hiện đại, chưa xây dựng được các trung tâm công nghệ cao. Với vị thế “đô thị trung tâm vùng”, Thành phố Buôn Ma Thuột cũng chưa tạo ra được một lực hút hấp dẫn với trí thức các tỉnh khác

trong vùng về công tác, chưa nói đến trí thức ở các vùng miền khác. Cái khó của việc thu hút nguồn lực là phụ thuộc vào chính sách thu hút đầu tư của các địa phương, trong khi đó yếu tố nhạy cảm về địa chính trị, yếu tố an ninh - quốc phòng của vùng, việc thu hút các nguồn vốn ODA, FDI lại càng khó khăn.

### 3. Giải pháp tháo gỡ điểm nghẽn

*Thứ nhất, về nhận thức chung.* Tiếp tục coi trọng vai trò của trí thức trong liên minh công nông trí thức. Đặc biệt, trong bối cảnh mới xây dựng nền kinh tế trí thức, kinh tế số hội nhập, thời đại của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động mạnh mẽ đối với sản xuất và đời sống, bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập ngày càng sâu rộng và mạnh mẽ hiện nay; chỉ có thể tận dụng trí tuệ, chất xám, phát huy ý thức trách nhiệm công dân, lòng yêu nước của đội ngũ trí thức mới có cơ hội thúc đẩy, thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong điều kiện các nguồn lực vật chất còn hạn chế, nguồn lực trí tuệ phải trở thành nhân tố dẫn dắt sự phát triển.

*Thứ hai, xây dựng cơ chế, chính sách đặc thù.* Trong bối cảnh mới hiện nay, cần thiết nghiên cứu ban hành một Nghị quyết mới, trong đó xác lập được cơ chế vừa thống nhất, đồng bộ, vừa cho chủ trương cơ chế đặc thù, tự chủ đối với từng vùng cụ thể trong thu hút, sử dụng nguồn lực trí thức. Trên cơ sở đó, các vùng, địa phương tính toán bài toán nguồn lực của địa phương mình, chủ động trong thu hút và sử dụng nhân tài, tiếp tục tạo ra nền tảng chính trị pháp lý vững chắc. Xem xét xây dựng một cơ chế đối với trí thức, nhân lực chất lượng cao từ các vùng, địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội phát triển, tại các trung tâm đô thị về/đến công tác phục vụ tại địa phương vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn trong một thời hạn nhất định. Điều đó, một mặt, giúp tạo môi trường phát triển toàn diện cho trí thức, mặt khác, sẽ có lợi cho các địa phương trong việc tận dụng các nguồn lực trí tuệ bên ngoài tham gia vào sự phát triển địa phương mình. Xây dựng cơ chế đặc thù được xem là “cây gậy thần” để các địa phương triển khai các giải pháp thu hút nhân tài tham gia vào các lĩnh vực.

Thu hút và sử dụng nguồn lực trí thức khác biệt với sử dụng các nguồn lao động và các nguồn lực nhân văn khác. Với quan điểm “không quản lý con người mà tập trung thu hút chất xám”; cơ chế đặc thù thu hút, sử dụng nguồn lực trí thức không nên giới hạn đối tượng hưởng ưu đãi là trí thức công tác và làm việc tại các đơn vị công lập thuộc địa phương mà có thể mở rộng thành những đối tượng trí thức tham gia các hoạt động phục vụ phát triển địa phương (hoạt động do địa phương là chủ đầu tư hoặc chuyển giao trực tiếp sản phẩm cho địa phương). Những ưu đãi có thể kết thúc khi hoạt động hoàn thành. Như vậy, các tỉnh Tây Nguyên có thể khắc phục hạn chế về hạ tầng kinh tế - xã hội, thu hút được sự đóng góp của đội ngũ trí thức đang sinh sống và làm việc tại các trung tâm lớn của đất nước như thành phố Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh... cống hiến chất xám cho địa phương.

*Thứ ba, tiếp tục tổng kết, nghiên cứu các chủ trương, giải pháp đã thực hiện tại các tỉnh Tây Nguyên* đối với phát triển đội ngũ trí thức; trên cơ sở đó có những chiến lược phát triển đội ngũ trí thức xứng tầm, xây dựng được các chương trình đề án hiệu quả hơn về phát triển trí thức, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và có quyết tâm cao trong cụ thể hóa, hiện thực hóa các chương trình, đề án tại địa phương mình.

Điều thiết yếu để thu hút được trí thức có trình độ cao về công tác, các tỉnh Tây Nguyên phải xây dựng được cơ sở hạ tầng giao thông, đô thị thuận lợi, tạo ra những thành phố

có sức hút về dịch vụ, có trường lớp và bệnh viện có chất lượng, đáng sống. Tuyển dụng và sử dụng trí thức phải nỗ lực đảm bảo trí thức sống với nghề, yên tâm công tác. Đặc thù của người trí thức là lao động chất xám trí tuệ, không thể yên tâm cống hiến nếu cuộc sống chưa đảm bảo. Thực tế, nhiều trí thức vẫn phải lắt nhắt nuôi dài, cuộc sống có nhiều khó khăn. Trong khi đó, bối cảnh kinh tế thị trường đặt ra nhiều tương quan so sánh về lợi ích kinh tế.

Trước mắt, nếu chưa tạo ra được cơ hội về thu nhập ưu trội thì các địa phương phải tính đến đảm bảo các điều kiện ban đầu về chỗ ở, các gói vay hỗ trợ học tập, đào tạo... Mạnh dạn “trải thảm đỏ” với trí thức thành danh, những trí thức đã ở tuổi hưu trí có quan tâm tới vùng, có mong muốn đóng góp và các trí thức trẻ tâm huyết đến với Tây Nguyên. Phải đồng thời thực hiện giải pháp “thu hút” và “thúc đẩy” bằng cơ chế đặc thù gắn với chế độ ưu đãi phù hợp, tạo ra những đột phá trong tuyển dụng trí thức, làm cho trí thức muốn đến/trở về yên tâm công tác tại địa phương.

Bên cạnh tạo ra các điều kiện, không gian thuận lợi cho trí thức đảm bảo các điều kiện sinh hoạt vật chất, công tác, cần thiết phải chú trọng đến các lợi ích tinh thần đối với trí thức; chú trọng các ý kiến tham vấn, phản biện, tiếng nói xây dựng của trí thức trước các vấn đề phát triển và cuộc sống ở địa phương. Thái độ, hành động ứng xử với trí thức, với khoa học công nghệ, với giáo dục đào tạo, văn học - nghệ thuật luôn có ý nghĩa trong việc động viên trí thức chung tay, nỗ lực vượt qua khó khăn, có những đóng góp cụ thể, thiết thực vào phát triển kinh tế - xã hội.

*Thứ năm, tạo cơ chế khuyến khích, thúc đẩy nâng cao chất lượng đội ngũ trí thức hiện đang sinh sống và công tác tại địa phương.* Đồng thời công tác xây dựng, triển khai các chính sách thu hút nguồn lực trí thức từ địa phương khác, các tỉnh Tây Nguyên cần chú trọng phát triển đội ngũ trí thức hiện công tác tại đại phương. Đây là những trí thức hoặc sinh ra, lớn lên tại địa phương hoặc có mối quan hệ gắn bó, có tâm huyết với sự phát triển địa phương. Song hành với cơ chế khuyến khích, hỗ trợ cần có cơ chế “thúc đẩy”, “yêu cầu” để tự thân đội ngũ trí thức địa phương có ý thức, mong muốn và khả năng tham gia các chương trình đào tạo, tự đào tạo, nâng cao trình độ, tham gia đóng góp hiệu quả vào sự phát triển chung.

*Thứ sáu, chú trọng tăng cường, đổi mới cách thức tôn vinh, vinh danh đóng góp đội ngũ trí thức đối với sự phát triển của địa phương.* Những trí thức tiêu biểu cùng những đóng góp cụ thể, có hiệu quả của lực lượng trí thức cần được cộng đồng, xã hội biết đến rộng rãi. Đây là động viên về mặt tinh thần, có giá trị quan trọng không kém những đãi ngộ về mặt vật chất, môi trường, cũng là động lực thúc đẩy các trí thức phấn đấu, nỗ lực tham gia đóng góp cho sự phát triển của địa phương.

#### **4. Kết luận**

Qua 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW, các tỉnh Tây Nguyên đã nỗ lực và đạt được những kết quả nhất định. Trong 5 năm gần đây (2018-2022), các tỉnh vẫn tiếp tục triển khai các chương trình, đề án đã đề ra trong giai đoạn 10 năm trước đó. Đội ngũ trí thức Tây Nguyên đã có bước phát triển cả về chất và lượng, nhưng xét trên tổng thể Tây Nguyên vẫn là vùng trũng về nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Sự phân bố trí thức giữa các ngành, giữa các thành phần kinh tế, giữa các địa phương không đồng đều, năng lực của đội ngũ trí thức còn hạn chế. Nhiều nội dung của Nghị quyết số 27-NQ/TW đã không thực hiện được hoặc thực hiện ở mức độ thấp, thiếu đồng bộ, ít đột phá trong phương thức lãnh đạo, chỉ đạo đối với đội ngũ trí thức; đội ngũ trí thức

sáng tạo, chuyên gia đầu ngành tại 5 tỉnh Tây Nguyên còn thiếu nghiêm trọng, đội ngũ kế cận hẫng hụt là một bất cập lớn hiện nay.

Vấn đề lớn nhất từ thực tiễn Tây Nguyên hiện nay vẫn là những rào cản về cơ chế, chính sách và các nguồn lực dành cho đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, đãi ngộ, tôn vinh trí thức. Đó là bài toán cần phải được tính toán và đề xuất Trung ương có cơ chế giải quyết phù hợp.

Vấn đề bao trùm, có ý nghĩa nền tảng để các tỉnh Tây Nguyên thực hiện phát triển đội ngũ trí thức là phải giải quyết được bài toán thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, tạo ra được những đột phá về cơ sở hạ tầng, về vị trí việc làm, về điều kiện đãi ngộ, tôn vinh trí thức, từ đó có lực hấp dẫn đối với trí thức là các con em địa phương và trí thức từ các vùng miền khác đến sinh sống và làm việc tại các địa phương vùng Tây Nguyên.

### Tài liệu tham khảo

Anh Dũng, Tuấn Anh. (2020). Đắc Lắc thí điểm tuyển chọn Bí thư Huyện ủy và thi tuyển lãnh đạo cấp sở. <https://baotintuc.vn/thoi-su/dak-lak-thi-diem-tuyen-chon-bi-thu-huyen-uy-va-thi-tuyen-lanh-dao-cap-so-20200223083845232.htm>

Ban Chấp hành Trung ương. (2008). *Nghị quyết số 27-NQ/TW Về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*. Hà Nội.

Báo Lâm Đồng. (2018). Lâm Đồng thi tuyển chức danh lãnh đạo cấp sở. [https://tcnn.vn/news/detail/39749/Lam\\_Dong\\_thi\\_tuyen\\_chuc\\_danh\\_lanh\\_dao\\_cap\\_soall.html](https://tcnn.vn/news/detail/39749/Lam_Dong_thi_tuyen_chuc_danh_lanh_dao_cap_soall.html)

Bộ Chính trị. (2022). *Nghị quyết số 23-NQ/TW, ngày 6 tháng 10 năm 2022 Về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quốc phòng, an ninh vùng Tây Nguyên đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*. Hà Nội.

Lương Hữu Nam. (2017). *Phát triển đội ngũ trí thức ở Tây Nguyên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. [Luận án tiến sĩ Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Hà Nội].

Nguyễn Thái Bình, Lê Thị Tình. (2018). Một số vấn đề đặt ra đối với chính sách thu hút, đãi ngộ và sử dụng đội ngũ trí thức ở Gia Lai. *Tạp chí Lý luận chính trị*. <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/2615-mot-so-van-de-dat-ra-doi-voi-chinh-sach-thu-hut-dai-ngo-va-su-dung-doi-ngu-tri-thuc-o-gia-lai.html>

Quốc hội. (2022). *Nghị quyết số 72/2022/QH15, ngày 15/11/2022, về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắc Lắc*. Hà Nội.

Tỉnh ủy Đắc Lắc. (2022). *Báo cáo Tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng, khóa X “Về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*. Đắc Lắc.

Tỉnh ủy Đắc Nông. (2020). *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành khóa XI trình Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Đắc Nông lần thứ XII*. Đắc Nông.

Trung Hiếu. (2020). Xếp hạng phát triển kinh tế của các vùng, các tỉnh. <https://susta.vn/kinh-te-du-lich/xep-hang-phat-trien-kinh-te-cua-cac-vung-cac-tinh-17023>

Vũ Thị Thùy Dung. (2020). Chất lượng nguồn nhân lực ở Lâm Đồng và những vấn đề đặt ra hiện nay. *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*. Vol. 36, No. 1 (19-27).