

Nhận diện nhân tài trong trường đại học

Nguyễn Thị Bích Phượng*, Trần Lương*

*Trường Đại học Cần Thơ

Received: 9/2/2023; Accepted: 13/2/2023; Published: 18/2/2023

Abstract: Talent should be respected and should be considered an important policy in the development of modern universities. Talent at university is someone with outstanding talent who makes much greater contributions than others in the university. This article summarizes the definitions of talent and proposes some measures to respect talented people such as having income enough to support family and self; having a fully equipped working space; having teaching assistants to help handle administrative issues

Keywords: AllTent, university, genius, lecturer

1. Đặt vấn đề

Việt Nam tự hào là nước có trường đại học đầu tiên của Việt Nam. Quốc Tử Giám được thành lập năm 1070 (Hương, 2007) nhà Lý dựng Văn Miếu và mở Quốc Tử Giám ở kinh thành làm nơi học tập cho con em tầng lớp quý tộc. Năm 1075, khoa thi đầu tiên để chọn nhân tài giúp ích cho sự phát triển của đất nước. Người tài là trụ cột của nước nhà, là một trong những đòn bẩy quan trọng phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội. Lịch sử văn hóa Việt Nam rất xem trọng người tài. Năm 1484 Thân Nhân Trung đã soạn “*Hiển tài là nguyên khí quốc gia. Nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh mà hưng thịnh. Nguyên khí suy thì thế nước yếu mà thấp kém. Vì thế, các bậc thánh minh chẳng ai không coi việc kén chọn kẻ sĩ, bồi dưỡng nhân tài, vun trồng nguyên khí là công việc cần kíp. Bởi vì, kẻ sĩ có quan hệ trọng đại với quốc gia như thế cho nên được quý chuộng không biết nhường nào*” (Vỹ và cộng sự, 2002). Năm 1253, nhà Trần mở rộng chính sách bồi dưỡng người tài, Quốc Tử Giám được gọi là Quốc Tử Viện, cho phép tất cả con em thường dân đủ trình độ có thể vào học tại Quốc Tử Viện. Đến năm 1397, Vua Trần Thuận Tông ban chiếu mở trường công ở châu, huyện. Đến thời Hồ (1400- 1407), Hồ Quý Ly rất quan tâm đến việc giáo dục để nâng cao dân trí và tuyển chọn người tài. Người tài được đặt đúng vị trí sẽ trở thành nòng cốt và là một trong những đòn bẩy thúc đẩy sự phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội của đất nước. Hiện nay, trong bối cảnh nền kinh tế tri thức diễn ra trên toàn cầu thì việc xem trọng người tài lại càng có ý nghĩa thiết thực trước yêu cầu hội nhập quốc tế. Bài viết này trình bày khái niệm nhân tài và đề xuất xem trọng người tài tại các trường đại học.

Tiếp tục truyền thống trọng dụng nhân tài Chính phủ đã ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Dựa trên phân

tích khái niệm định nghĩa “*nhân tài*” của các nghiên cứu trước, bài viết này trình bày nhận diện nhân tài tại trường đại học.

2. Nội dung nghiên cứu

Bài viết này sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính bằng cách tham khảo các tài liệu liên quan đến nhân tài. Nghiên cứu này đã đọc, phân tích gợi ý cách nhận diện nhân tài trong trường đại học từ đó đề xuất biện pháp xem trọng người tài tại các trường đại học.

2.1. Nhân tài là gì?

Trước khi có những đề xuất liên quan đến việc xem trọng người tài, bài viết này cần làm rõ một số khái niệm liên quan như: nhân tài, năng lực, tài năng, thiên tài. Khái niệm *nhân tài*, có nhiều cách diễn tả khác nhau về khái niệm nhân tài. Trong cách hiểu thông thường, một người được xem là khi họ hoàn thành công việc một cách tốt đẹp và nhanh chóng, hoàn hảo hơn người nhưng lại ít tốn sức lực, trí não. Thuật ngữ “*nhân tài*” trong tiếng anh có nghĩa là “*talent*” thực chất đó là người có năng lực bậc cao. Theo từ điển APA “*tài năng là một kỹ năng hoặc khả năng bẩm sinh hoặc năng khiếu nổi trội trong một hoặc nhiều hoạt động hoặc lĩnh vực chủ đề cụ thể. Tài năng không thể được*” đánh giá bằng các mô hình phát triển bình thường và thường không được tối đa hóa, vì việc nuôi dưỡng nó đòi hỏi thời gian, năng lượng, sự hy sinh, cống hiến và nguồn lực từ những người theo chủ nghĩa, người cố vấn và người tài năng. Các quan điểm lý tưởng để phát triển tài năng bao gồm việc tận hưởng tài năng vì lợi ích của chính nó và nhận thức rõ ràng về cách có thể khai thác tài năng để đáp ứng nguyện vọng dài hạn của cá nhân” (Gary R. VandenBos – Edition, 2015).

Theo từ điển Tâm lý học được hiểu như là “*trình độ phát triển cao của năng lực, nhất là những năng lực chuyên biệt. Tài năng được đánh giá thông qua kết quả hoạt động, tính mới mẻ và độc đáo của những*

lý giải và phương pháp tiếp cận. Tài năng gắn liền với nhu cầu sáng tạo, khát khao tìm kiếm, lòng say mê công việc và một phần với yếu tố bẩm sinh. Tài năng đóng vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình phát triển văn hóa xã hội và sự phồn vinh của dân tộc” (Dũng, 2000). Tác giả Nguyễn Huy Tú cho rằng “tài năng là một tổ hợp các điều kiện bên trong và bên ngoài thuận lợi tạo ra khả năng đạt thành tích hoạt động rất cao, tuy những thành tích này về cơ bản vẫn thuộc khuôn khổ những điều kiện đã đạt được của xã hội loài người ở thời điểm đó” (Tú, 2005). Thuật ngữ nhân tài không chỉ dùng cho người có học vấn cao, có bằng cấp cao về mặt chuyên môn mà thuật ngữ này còn bao hàm nhiều đối tượng thuộc mọi tầng lớp. Thống nhất cách hiểu nhân tài của Nguyễn Đình Vỹ và Nguyễn Khắc Hưng “*nhân tài là người có tài năng trội hơn, có những đóng góp lớn hơn nhiều so với những người bình thường trong xã hội. Nhân tài trước hết phải là người thông minh, trí tuệ phát triển, có một số phẩm chất nổi bật mà rất ít người có, đồng thời phải là người giàu tính sáng tạo, có những tư duy hết sức độc đáo, sắc sảo mà người bình thường không có, có khả năng dự báo, suy diễn tốt và giải quyết các công việc nhanh, chính xác, mang lại hiệu quả rất cao*” (Vỹ, 2002).

Quan niệm về nhân tài được diễn đạt ở các khía cạnh khác nhau nhưng tựu trung lại khi đề cập đến nhân tài là muốn nói đến những thuộc tính tâm lý, những giá trị bên trong nhân cách của con người. Đó là những phẩm chất, khả năng được hình thành trong thông qua quá trình xã hội hóa cá nhân. Những giá trị thuộc về nhân cách luôn là nguồn lực vô cùng quý giá trong mọi nguồn lực xã hội. Đây thuộc về nguồn lực con người, hay còn gọi là nguồn nhân lực. Mỗi quốc gia muốn thúc đẩy phát triển kinh tế đất nước trong mọi thời đại đều phải quan tâm đến nguồn lực con người. Nguồn lực con người là loại nguồn lực bền vững càng sử dụng càng được tái tạo và phát triển. Nguồn lực con người không tự có mà phải được đào tạo, bồi dưỡng vì vậy giáo dục phải thực sự được xem là quốc sách hàng đầu và đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho sự phát triển. Trong xu thế hội nhập toàn cầu thì trách nhiệm của ngành giáo dục giữ vai trò là nòng cốt, là gốc rễ để hội nhập phát triển bền vững vì vậy nguồn nhân lực ở các trường đại học phải là nguồn nhân lực có chất lượng mới có thể đào tạo ra nguồn lực xã hội có chất lượng. Việc phát hiện, trọng dụng và sử dụng người tài tại các cơ sở đào tạo là một trong những chiến lược quan trọng cần được xem xét như là mũi nhọn trong tầm nhìn chiến lược giáo dục tại các cơ sở giáo dục. Tóm lại, nhân tài là người có năng lực

làm việc giỏi. Năng lực là một trong những thành phần của nhân cách. Để thấy rõ hơn các mức độ khả năng của người tài cần tìm hiểu các cấp độ của nhân tài.

Xét về bản chất nhân tài thực chất là người có năng lực (ability). Khoa học tâm lý đều thống nhất các mức độ năng lực bao gồm: mức 1 gọi là người có “*năng lực*”; mức 2 gọi là người có “*tài năng*”; ở mức 3 được gọi là “*thiên tài*” (Tuyên, 2001). *Năng lực (ability)* là những đặc điểm tâm lý của nhân cách, là điều kiện chủ quan để thực hiện có kết quả một dạng hoạt động nhất định. Năng lực có quan hệ với kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo. Năng lực thể hiện ở tốc độ, chiều sâu, tính bền vững và phạm vi ảnh hưởng của kết quả hoạt động ở tính sáng tạo, tính độc đáo của phương pháp hoạt động.

Tài năng (talent) là sự phát triển ở mức độ cao và là sự kết hợp nhuần nhuyễn của phẩm chất và năng lực. Tài năng đôi khi bị hiểu lầm là năng khiếu mặc dù năng khiếu cũng là một khả năng có liên quan đến tài năng nhưng năng khiếu là những khả năng sẵn có là một dạng năng lực tự nhiên của con người. Mỗi người khi sinh ra đều có năng khiếu này hay năng khiếu kia và điều này đã được chứng minh trong lý thuyết trí tuệ đa nhân tố của Howard Gardner (1983). Mỗi người sinh ra đều có ít nhất 8 loại tiềm năng (năng khiếu): tiềm năng trí tuệ lô gích toán, tiềm năng trí tuệ ngôn ngữ, tiềm năng trí tuệ hình ảnh, tiềm năng trí tuệ vận động, tiềm năng trí tuệ âm nhạc, tiềm năng trí tuệ xã hội, tiềm năng trí tuệ nội tâm và tiềm năng trí tuệ tự nhiên. Tuy nhiên, mỗi người có sự ưu trội dạng tiềm năng nào đó và nếu được phát hiện sớm sẽ có cơ hội bồi dưỡng tiềm năng sớm sẽ có thể chuyển hóa tiềm năng thành tài năng và quá trình đào tạo bồi dưỡng sẽ đỡ mất thời gian công sức hơn. Vì vậy, không có người tài nào mà không qua đào tạo, bồi dưỡng, nỗ lực. Đào tạo bồi dưỡng được hiểu theo nghĩa rộng nhất của nó. Đào tạo bồi dưỡng ở đây được hiểu là sự tham gia vào hoạt động một cách tích cực, chủ động để có thể chuyển hóa những giá trị, năng lực vào trong kinh nghiệm cá nhân. Tuy nhiên, người tài thường có khả năng cấu trúc lại những giá trị xã hội để sáng tạo, tái tạo giá trị xã hội thành sản phẩm mới, giá trị mới nhờ đó mà tư duy, trí tuệ của người tài luôn đi trước thời đại, luôn sáng tạo và có khả năng dự báo tương lai một cách chính xác. Trường đại học nếu không trọng dụng nhân tài, không tạo điều kiện cho nhân tài phát triển trí tuệ, tư duy và không sử dụng nhân tài trong hoạch định chiến lược thì rất khó có thể đưa ra những quyết sách thúc đẩy trường đại học đủ tầm hội nhập với thế giới.

Thiên tài (genius) là sự phát triển ở mức độ rất cao của năng lực. Thiên tài là sự kết hợp nhuần nhuyễn của năng lực và phẩm chất thể hiện ở sự sáng tạo tuyệt đỉnh của thiên tài. Thiên tài là những người tạo ra những phát minh mới về chất, mở ra những con đường sáng tạo cho nhân loại mà trước đó chưa hề có. Khác với tài năng, thiên tài sáng tạo ra những giá trị mới hoàn toàn trên bình diện toàn nhân loại, mở ra một thời kỳ mới, một bậc mới của sự phát triển trong một hoặc nhiều lĩnh vực hoạt động nào đó của loài người, tựa như một mốc son đánh dấu một bậc phát triển mới cao hơn của xã hội loài người. Chẳng hạn thiên tài Thomas Edison đã tạo ra “*ánh sáng thứ 2*” cho nhân loại, thiên tài Darwin đã tìm ra sự lý giải với “*nguồn gốc của muôn loài*”, thiên tài Newton chứng minh “*vạn vật hấp dẫn*”.... Trường đại học cần có chính sách vừa đào tạo nguồn lực đáp ứng thị trường lao động trước mắt nhưng cũng phải có chính sách bồi dưỡng cho sinh viên tình yêu nhân loại, lý tưởng cống hiến, đào tạo nhóm sinh viên tinh hoa để mới có thể cung cấp người tài, thiên tài cho đất nước và cho nhân loại. Cách hiểu “*thiên tài*” là sự kết hợp nhuần nhuyễn của năng lực và phẩm chất thể hiện ở sự sáng tạo tuyệt đỉnh. Thiên tài là những người tạo ra những phát minh mới về chất, mở ra những con đường sáng tạo cho nhân loại mà trước đó chưa hề có. Vấn đề đặt ra trong chính sách chiến lược tại các trường đại học là cần trọng dụng nhân tài trước khi muốn đào tạo nhân tài và thiên tài. Người tài tại các trường đại học trong bài viết này giới hạn đối tượng là giảng viên – nhà khoa học.

2.2. Nhận diện nhân tài trong trường đại học và vài đề xuất biện pháp xem trọng người tài

Dựa trên phân tích và cách hiểu nhân tài ở mục 3, bài viết này giới hạn cách hiểu nhân tài ở trường đại học là người có tài năng trội hơn, có những đóng góp lớn hơn nhiều so với những người khác trong trường đại học. Người tài ở trường đại học trước hết phải là người thông minh, trí tuệ phát triển, có một số phẩm chất nổi bật của một giảng viên nhà khoa học có trình độ học vấn cao và có nhiều thành tích đóng góp cho sự phát triển của tổ chức. Người tài trở thành lực lượng nòng cốt, là nguồn lực quan trọng tạo nên sức bật thúc đẩy toàn diện tổ chức. Người tài cần được trọng dụng và được tạo môi trường làm việc tương xứng với tài năng. Bản chất tâm lý nhân cách của mỗi cá nhân được hình thành và phát triển trong sự đa dạng các hoạt động của cá nhân. Trong quá trình tham gia các hoạt động thì năng lực, phẩm chất được hình thành và được thể hiện trong sản phẩm hoạt động. Dựa vào lý thuyết tâm lý học hoạt động để nhận diện nhân tài trong trường đại học các trường đại học dựa vào một

số dấu hiệu như sau:

Thứ nhất, nhận diện thông qua hoạt động dạy học của giảng viên. Giảng viên dạy giỏi tổ chức hoạt động dạy học hấp dẫn, đảm bảo tính khoa học và sáng tạo cao. Sinh viên được học với giảng viên dạy giỏi cảm thấy hứng thú, có động lực học tập và tích cực trong học tập tăng cao bởi giảng viên không chỉ tổ chức hoạt động sư phạm đảm bảo tính khoa học mà còn truyền được động lực học tập cho sinh viên;

Thứ hai, nhận diện thông qua hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên. Giảng viên nghiên cứu khoa học giỏi thể hiện cụ thể ở các công bố khoa học chuyên môn có chất lượng. Có nhiều công trình khoa học đăng trên các tạp chí chuyên ngành. Kết quả nghiên cứu khoa học là một trong những sản phẩm khoa học giúp người giảng viên phục vụ tốt cho hoạt động giảng dạy, đào tạo sinh viên.

Thứ ba, động lực làm việc rõ ràng. Nhân tài luôn có mục đích sống cụ thể rõ ràng vì vậy họ luôn tìm thấy động lực làm việc. Người tài không chỉ làm việc vì lợi ích cá nhân mà còn có nhu cầu cống hiến cho xã hội.

Tóm lại, người tài cần được xem trọng và cần được xem là chính sách quan trọng trong phát triển trường đại học thông minh. Để giảng viên – người tài ở trường đại học yên tâm cống hiến cho sự nghiệp giáo dục đào tạo thì họ cần được tạo các điều kiện cơ bản như: Thu nhập đủ nuôi sống gia đình và bản thân; có không gian làm việc đầy đủ tiện nghi; có trợ giảng giúp xử lý các vấn đề liên quan đến hành chính.

Tài liệu tham khảo

1. Agnieszka Skuza, Habte G. Woldu³, Shawn Alborz. Who is talent? Implications of talent definitions for talent management practice. *Economics and Business Review*, Vol. 8 (22), No. 4, 2022: 136-162 DOI: 10.18559/eb.2022.4
2. Vũ Dũng (2000). *Từ điển Tâm lý học*. NXB Khoa học xã hội, 245
3. Howard Gardner (1983). *Frames of mind*. Published by Basic Books
4. Nguyễn Đình Hương (2007). *Việt Nam hướng đến nền giáo dục hiện đại*. NXB Giáo dục, 15
5. Nguyễn Đình Vỹ, Nguyễn Khắc Hưng (2002). *Phát triển giáo dục và đào tạo nhân tài*. NXB Chính trị Quốc gia
6. Gary R. VandenBos – Edition (2015). *Dictionary of Psychology* American Psychological Association. 1065
7. Nguyễn Huy Tú (2005). *Tài năng – quan niệm, nhận dạng, đào tạo*. NXB Giáo dục, 17
8. Thái Duy Tuyên (2001). *Giáo dục học hiện đại*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 326