

NHẬN THỨC VỀ NHÂN TÀI VÀ SỬ DỤNG NHÂN TÀI MỘT VẤN ĐỀ CỦA CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC

Trần Ngọc Hiền*

Vai trò của nhân tài thì xưa nay người ta đã nói nhiều và được thừa nhận. Những nhận thức về nhân tài và việc sử dụng nhân tài vẫn còn là vấn đề chưa rõ ràng, thậm chí bị lãng tránh. Có thể đây là hai khâu quan trọng để nhân tài có vai trò trong sự phát triển của xã hội.

I. NHẬN THỨC VỀ NHÂN TÀI

Nhìn vào quá trình lịch sử - tự nhiên, khái niệm nhân tài không phải là bất biến, mà luôn phát triển trong những thời đại khác nhau và những giai đoạn phát triển nhất định về văn hóa, chính trị và kinh tế. Nét tương đồng giữa các nhân tài ở các thời đại khác nhau là: họ đều tích hợp trong mình những giá trị của truyền thống, của hiện tại và tiếp tục phát triển trên cơ sở ấy. Nhưng vì khác nhau về **mức độ tích hợp** các giá trị mà nhân tài cũng có những thang bậc khác nhau. Vì vậy, nhìn chung, nhân tài đều xuất thân từ giới tinh hoa của xã hội, có những nhân tài dẫn đầu chỉ trong một hay hai lĩnh vực, lại có những nhân tài có tầm nhìn xuyên suốt quá trình vận động của lịch sử, nhìn rõ về cơ hội và rủi ro, lại có tài “kinh bang tế thế”. Những người này được gọi là **hiền tài**, đúng như câu:

“Hiền tài là nguyên khí quốc gia”

Thịnh suy của đất nước phụ thuộc vào nguyên khí quốc gia mạnh hay yếu. Đây là vấn đề mang tính quy luật của lịch sử. Cũng cần lưu ý rằng, sức mạnh của hiền tài chính là ở sức hấp dẫn, tài phát động phát huy sử dụng mọi **tiềm lực quốc gia** và **quốc tế** trước hết là nhân tài vào nhu cầu giữ nước và xây dựng đất nước. **Tiềm lực quốc gia** mới là nhân tố quyết định sự thịnh hay suy của dân tộc mà chỉ hiền tài mới nhìn thấy và phát huy, chứ không phải ở bất kỳ cá nhân hay số đông nào. Nhận rõ điều này mới tránh được tệ nạn “Sùng bái cá nhân” mà quên dân tộc, chỉ thấy công lao của lãnh đạo mà quên công lao của nhân dân, và khắc phục được tham vọng chạy

theo danh lợi cá nhân.

1. Sự phát sinh nhân tài

Khi nói về nhận thức đối với nhân tài cũng cần lưu ý một khía cạnh quan trọng. Đó là vấn đề: **Lúc nào thì phát sinh nhân tài?** Làm rõ vấn đề này sẽ giúp chúng ta tạo *môi trường* thuận lợi cho nảy nở nhân tài, để tránh cách làm chủ quan duy ý chí.

Ngẫm nghĩ về quan niệm của Werner Heisenberg, tôi thấy rõ hơn câu trả lời cho vấn đề: “Lúc nào thì phát sinh nhân tài?”

W. Heisenberg cho rằng:

*“Nhìn chung, có lẽ đúng là trong lịch sử của tư duy loài người, những phát triển mang nhiều thành quả nhất, thường xảy ra tại nơi mà **hai luồng tư tưởng khác biệt gặp nhau**. Những luồng tư tưởng này có thể bắt rễ trong những thành phần hoàn toàn khác nhau của văn hóa con người, trong nhiều thời đại khác nhau, hoặc môi trường văn minh khác nhau, hoặc truyền thống văn hóa khác nhau. Vì thế nếu chúng thực sự gặp gỡ nhau, hay ít nhất nếu chúng liên hệ được với nhau, để có một **sự tác động lên nhau**, thì ta có thể **hy vọng những phát triển mới mẻ và thú vị** kéo đến sau”⁽¹⁾.*

Những người nhận rõ “hai luồng tư tưởng khác biệt gặp nhau và tác động lên nhau” chính là những người thấy rõ hơn ai hết “những phát triển mới mẻ và thú vị”. Đó chính là những nhân tài. Họ là sản phẩm ở **điểm gặp** giữa xu thế khách quan của thời đại, của quốc gia, dân tộc với phẩm chất chủ quan của họ, nhất là ở những bước ngoặt lịch sử. Nét đặc sắc của phẩm chất ấy là *tư duy biện chứng* và *tầm nhìn* hệ



thống đối với sự vận động của thực tiễn, nên họ luôn rút ra được những luận điểm mới mẻ làm cơ sở cho sự phát triển của xã hội.

2. Sự hình thành hiền tài của một thời đại

Có thể nói, hiền tài là người tiêu biểu nhất, nổi bật nhất trong số những nhân tài cùng thời đại, vì họ không chỉ là nhân tài mà hơn thế, họ là người biết rõ những cơ hội phát triển của xã hội, mà còn nhận rõ được giới hạn, mức độ của cơ hội phát triển ấy. Đúng như câu nói:

“Người hiền là người biết rõ những giới hạn”

nên họ luôn tỉnh táo, sáng suốt trong hành động và có khả năng dự báo cả lúc thuận lợi và khi gặp khó khăn. Họ không chỉ biết rõ giới hạn của sự phát triển dân tộc trong giai đoạn đó, mà còn nhận biết những giới hạn của bản thân, nên hiền tài không bao giờ rơi vào không tưởng hoặc duy ý chí, kiêu ngạo.

Nhìn vào thực tiễn, trong thế kỷ XX, hiền tài trong lĩnh vực khoa học là A.Einstein với mong muốn lấy khoa học phục vụ con người. Quan niệm của ông “bây giờ một nhà vật lý phải đồng thời là một nhà triết học”, cũng như ông là người đầu tiên phản đối sử dụng thành tựu nghiên cứu năng lượng nguyên tử để tàn sát nhân loại. Ông mở đầu thể hiện xu hướng “khoa học tự nhiên và khoa học xã hội thâm nhập vào nhau để trở thành nền khoa học mới - “khoa học về con người” như Các Mác đã dự báo ở thế kỷ trước. A.Einstein là một hiền tài thế kỷ XX vì ông nhận rõ được giai đoạn mới của khoa học và biết cần phải làm gì trong giới hạn lịch sử chính trị lúc ấy.

Trong khu vực rộng lớn các nước lạc hậu, là thuộc địa của chủ nghĩa thực dân thì lịch sử nửa sau thế kỷ XX trở đi ngày càng xác nhận **Hồ Chí Minh** là hiền tài nổi bật nhất. Vì Người đã mở đầu một thời đại mới không chỉ cho dân tộc mình mà còn cho các nước lạc hậu. Hồ Chí Minh không nói nhiều về triết lý phát triển, mà đặc điểm riêng có ở Người là chuyển xu thế mới của thời đại và nguyện vọng của nhân dân thành hoạt động chính trị mang đậm *chất văn hóa và nghệ thuật thấm đẫm tình người*. Quan điểm của Người về đường lối phát triển đối nội và đối ngoại, tên nước, tên các tổ chức chính trị - xã hội... thể hiện Người *biết rất rõ giới hạn cần thiết* đối với sự phát triển của dân tộc, với các hệ tư tưởng chính thống ở giai đoạn ấy. Vì vậy, những quan điểm của Người vừa phù hợp với thực tiễn giai đoạn, vừa định hướng tương lai, nên có sức hấp dẫn và thuyết phục lâu bền đến kỳ lạ.

Sở dĩ các hiền tài có sức hấp dẫn lâu bền vì họ là những bậc *tri túc* ở giai đoạn bước ngoặt của lịch sử dân tộc và thế giới. Người xưa nói “tri túc tâm thường lạc”, ý nói họ luôn sáng suốt ở buổi giao thời. Người tài mà không tri túc thì không phải hiền tài, như Napoleon, và một số nhà lãnh đạo nổi tiếng ở một số nước XHCN, vì không tri túc, không biết rõ giới hạn lịch sử nên đã đưa sự nghiệp đến thất bại.

Các bậc tri túc thường tích hợp được giá trị của các nền văn hóa gặp nhau, các giá trị văn hóa ấy là sản phẩm của sự phát triển kinh tế và xã hội đương thời.

II. SỬ DỤNG NHÂN TÀI

Có nhân tài là có tiềm lực quan trọng nhất. Nhưng chỉ khi biết sử dụng có hiệu quả tiềm lực ấy thì mới thể hiện được *vai trò nhân tài* đối với đất nước. Vì vậy, *điều kiện tiên quyết* để sử dụng nhân tài cũng như hiền tài là phải có những người ở *cương vị quyền lực cao* trong hệ thống tổ chức có khả năng vận dụng tiềm lực quý báu ấy. Trong thực tế, người biết sử dụng nhân tài đúng chỗ, đúng lúc, hợp với thiên thời, địa lợi, đạt hiệu quả cao đã là hiền tài như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã làm. Có hay không có hiền tài ở những cương vị như thế là một tiêu chí cho biết sự thịnh - suy của đất nước mà nguồn gốc sâu xa là *văn hóa dân tộc* tiến bộ hay lỗi thời.

* Kinh nghiệm lịch sử chỉ ra rằng: Một là, không thể dùng số đông, tập thể để thay thế cho nhân tài, càng không thể làm theo kiểu “đến hẹn lại lên” hoặc quan

DIỄN ĐÀN

hệ thân thuộc để chọn người đứng đầu các cấp. *Hai là*, phải có thể chế thu hút lựa chọn nhân tài ở cương vị đứng đầu, cấp trưởng. Bởi vì “*ngàn quân dễ kiếm, một tướng khó tìm*”. *Ba là*, phải có cơ chế kiểm tra, minh bạch đối với trách nhiệm của cấp trưởng để tránh nguy cơ độc quyền, thiếu dân chủ hoặc sa vào hành chính quan liêu, duy ý chí. Ở nước phát triển như Hàn Quốc, người ta đã tổng kết bài học phát triển: “*nền kinh tế thị trường và nền chính trị dân chủ là hai bánh của cỗ xe phát triển*”.

* Một vấn đề mà thế giới rất coi trọng ở giai đoạn hiện nay là cần phân định rõ *người lãnh đạo* và *người quản lý*. Tham khảo ý kiến của nhiều chuyên gia trên thế giới (trong đó có Peter Drucker được coi là bậc thầy về quản trị) thì *người quản lý* hiện nay phải có ba kỹ năng đặc biệt:

1. Kỹ năng vận dụng các thành tựu mới về khoa học và công nghệ theo hướng phát triển bền vững.

2. Kỹ năng sử dụng tốt nguồn lực con người bằng cách phát huy và thúc đẩy sự tiến bộ của con người, xây dựng mối quan hệ mới giữa con người với nhau và với tự nhiên, đặc biệt chú ý đến sự phát triển tự do của cá nhân.

3. Kỹ năng nhận thức sự phát triển của tư duy, của các khái niệm mới (như phát triển bền vững, kinh tế tri thức...).

Thế nào là một nhà lãnh đạo hiện nay?

Đã có một cuộc khảo sát trên 75.000 người ở nước phát triển về những tố chất cần thiết của một nhà lãnh đạo cho biết có năm tố chất được lựa chọn nhiều nhất trong giai đoạn đầy những biến động nhanh chóng về kinh tế, chính trị - xã hội và môi trường tự nhiên, khi những tố chất của người lãnh đạo trong mô hình cũ không còn phù hợp. Những tố chất chính của người lãnh đạo hiện nay là:

(1). *Có trí thông minh xúc cảm*. Đó là khả năng nhận biết, xác định, thấu hiểu và làm chủ được cảm xúc của bản thân và người khác. “Một người dù thông minh, thông thạo kỹ năng, nhưng không có *chỉ số cảm xúc cao* thì không thể trở thành một người lãnh đạo giỏi” (ý các chuyên gia).

(2). *Có khả năng hướng về phía trước, chủ động* trước những thay đổi, biến động để nắm lấy *những phát triển mới* có tính chất xu thế trong những biến động, thay đổi ấy. Chẳng hạn như những phát triển và giá trị mới của quá trình giao thoa giữa hai nền văn hóa Đông - Tây, giữa vật lý hiện đại và triết học,

giữa khoa học tự nhiên với khoa học xã hội.

(3). *Có phẩm chất trung thực* trước thực tiễn biến đổi; khác với kiểu trung thành với những giáo điều đã cũ, cũng như trung thành một cách phiến diện, một phía, một chiều. Để có phẩm chất trung thực mang tính chất phát triển, người lãnh đạo cần có *tư duy biện chứng* và *phương pháp hệ thống* trong nhận thức và hành động của mình.

(4). Có khả năng lựa chọn đúng trước những phương án khác nhau về định hướng, về dự án, về giải pháp khác nhau trong công tác xây dựng chiến lược, tổ chức bộ máy, kiểm tra kiểm soát việc thực hiện. Vì vậy, việc *tổ chức công tác tư vấn, phản biện, giám định* là rất cần thiết. Đối với người lãnh đạo giỏi, tư vấn và phản biện không phải chỉ nghe lẽ phải trái, mà cần nhất là tìm ra *giới hạn hợp lý, mức độ có thể* đạt hiệu quả tối ưu. Biết lắng nghe (kể cả ý kiến ngược chiều), biết lựa chọn đúng, phù hợp với thực tiễn là bản lĩnh của người lãnh đạo, của người có văn hóa chính trị. Không có văn hóa thì hoạt động lãnh đạo trở nên cằn cỗi vì không có tình người.

Từ sau ngày đất nước độc lập, thống nhất, bước vào xây dựng trong hòa bình, nước ta đã và đang trải qua ba giai đoạn xét theo *mối quan hệ “biết và làm”*. Giai đoạn từ 1976-1985 là giai đoạn “*làm mà không biết*” vì chỉ dựa vào tập thể số đông không sử dụng nhân tài; Giai đoạn từ 1986 đến nay là giai đoạn “*làm rồi mới biết*” trong chuyển sang kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Lãnh đạo chỉ dựa vào tổng kết kinh nghiệm đã qua, nên không sáng tạo; Giai đoạn hiện nay từ 2011 trở đi chắc sẽ là giai đoạn “*biết rồi mới làm*”. Đây là giai đoạn mà sự phát triển đất nước *chủ yếu phải dựa trên tri thức*. Sức sống và tiềm năng dân tộc chỉ có thể phát huy mạnh mẽ khi những người lãnh đạo và người quản lý nhận thức được vai trò của nhân tài và biết thu hút, sử dụng nhân tài. Đây là trách nhiệm lịch sử của Đảng cầm quyền-một Đảng đã hình thành, phát triển, làm nên những thành tựu có giá trị lịch sử dưới ánh sáng trí tuệ của hiền tài Hồ Chí Minh. Một bước đổi mới về chất đồng bộ trong văn hóa và chính trị, chúng ta sẽ phát triển mạnh mẽ, chất lượng cao ở giai đoạn “*biết rồi mới làm*”. ■

*GS.TS. Nguyễn Phó Chủ tịch Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam

(1) Trích trong cuốn “Đạo của Vật lý” của Fritjos Capra, do Nguyễn Tường Bách dịch.