

KINH NGHIỆM VỀ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, THU HÚT NHÂN TÀI CỦA TRUNG QUỐC

ĐINH THÁI QUANG*

Bài viết nghiên cứu, tổng hợp chính sách đào tạo, thu hút nhân tài của Trung Quốc và tổng hợp, so sánh với chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng của các quốc gia trên thế giới. Kết quả cho thấy, Trung Quốc đề cao chính sách đào tạo, thu hút nhân tài từ các quốc gia khác đến làm việc. Tuy nhiên, để chủ động tạo nguồn nhân tài cho đất nước, không phụ thuộc bên ngoài, Trung Quốc đã xây dựng hệ thống cơ sở đào tạo để đào tạo nhân tài, bổ sung cho lực lượng lao động quốc gia. Từ những phân tích về chính sách đào tạo, thu hút nhân tài của Trung Quốc trong thời gian qua, bài viết đưa ra một số gợi mở giúp Việt Nam có thể tham khảo, xây dựng, ban hành và thực hiện có hiệu quả chính sách đào tạo, thu hút nhân tài trong thời gian tới.

Từ khóa: Chính sách; nhân tài; đào tạo; thu hút; trọng dụng; đãi ngộ; cán bộ, công chức.

The article studies and synthesizes China's policies on talent training and attraction, comparing them with the attraction, recognition, and remuneration policies of other countries worldwide. The findings indicate that China places high importance on policies to attract and train talents from other countries. However, in order to proactively create talent sources for the country, regardless of external dependence, China has built a system of training facilities to train talents and supplement the national workforce. Based on an analysis of China's recent talent training and attraction policies, the article offers a number of recommendations for Vietnam to consider when developing, issuing, and effectively implementing its own talent training and attraction policies in the future.

Keywords: Policies; talents; training; attraction; recognition; remuneration; cadres and civil servants.

NGÀY NHẬN: 13/6/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 21/7/2024

NGÀY DUYỆT: 19/8/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.343.2024.942>

1. Đặt vấn đề

Trung Quốc coi chiến lược phát triển nhân tài là then chốt của sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước toàn diện, nâng cao vai trò của đảng cầm quyền, đưa Trung Quốc từ một nước lớn về dân số thành cường quốc về nhân tài, đủ sức cạnh tranh với bất kỳ quốc gia nào trên trường quốc tế. Trong thời gian

qua, Trung Quốc đã cải cách quản lý nhân tài, hội nhập với hệ thống quản lý nhân tài trên thế giới, như: không phân biệt văn bằng, địa vị xã hội hay quốc tịch. Trung Quốc xây dựng cơ chế phát hiện, đánh giá nhân tài chủ yếu dựa vào yêu cầu về trách nhiệm đối với

* ThS, Tạp chí Phổ biến pháp luật

nghề nghiệp, sau đó mới xét tới năng lực, thành tích; hoàn thiện tiêu chuẩn đánh giá nhân tài, khắc phục tình trạng quá coi trọng bằng cấp, chú trọng vào năng lực thực tế và tiềm năng phát triển để đánh giá nhân tài. Mỗi quốc gia có quan niệm khác nhau về người có tài năng, Trung Quốc quan niệm: người có tài năng là những người có kiến thức chuyên môn hoặc kỹ năng đặc biệt nhất định, thực hiện công việc sáng tạo và có đóng góp cho xã hội, là những người lao động có năng lực và chất lượng cao trong nguồn nhân lực. Nhân tài là nguồn lực chính cho sự phát triển kinh tế và xã hội của đất nước.

2. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài

Trung Quốc thực hiện các chính sách tuân thủ dạy học theo năng khiếu, xây dựng hệ thống đào tạo trọng điểm cho học sinh giỏi ở các trường cao đẳng, đại học, thực hiện chế độ bồi dưỡng đặc biệt cho những tài năng đặc biệt. Cải cách hệ thống tuyển sinh đại học, thiết lập và hoàn thiện cơ chế tuyển sinh nhiều đợt, nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực. Hằng năm, Trung Quốc chọn hàng vạn cán bộ có triển vọng gửi sang các nước để học tập. Ở trong nước thì tiến hành đổi mới tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại các trường Đảng và trường đại học.

Trung Quốc phân chia ra 6 nhóm nhân tài và có những phương thức đào tạo phù hợp từng nhóm cụ thể:

(1) *Đội ngũ nhân tài của Đảng và Chính phủ*: với mục tiêu nâng cao trình độ lãnh đạo và năng lực cầm quyền, chú trọng đội ngũ cán bộ lãnh đạo trung và cao cấp, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo giỏi điều hành đất nước và xây dựng đội ngũ cán bộ đảng, chính quyền có phẩm chất chính trị cao, kiên quyết, dũng cảm đổi mới, cần cù trung thực, thực tế và thực dụng, cần cù, giỏi thúc đẩy khoa học phát triển. Đến năm 2025, cán bộ có trình độ đại học trở lên chiếm 85% cán bộ đảng, chính quyền, trình độ chuyên môn hóa được nâng lên rõ rệt, cơ cấu hợp lý hơn, kiểm soát chặt chẽ số lượng¹.

Tiến hành giáo dục và đào tạo cán bộ trên diện rộng, tăng cường công tác tự học với phương châm “bốn trong một”: giáo dục lý luận, giáo dục tri thức, giáo dục tinh thần đảng và rèn luyện thực tiễn. Chú trọng công tác tuyển chọn nhân tài đảng, chính quyền từ cơ sở và khu vực sản xuất. Tăng cường bồi dưỡng, tuyển chọn, giáo dục - đào tạo cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ chưa là đảng viên.

(2) *Đội ngũ tài năng quản lý doanh nghiệp*: nhằm nâng cao trình độ quản lý hiện đại và năng lực cạnh tranh quốc tế của doanh nghiệp, tập trung vào các doanh nhân chiến lược và nhà quản lý chuyên nghiệp, đẩy nhanh quá trình chuyên nghiệp hóa nhân tài quản lý doanh nghiệp, đào tạo số lượng lớn doanh nhân xuất sắc có tầm nhìn chiến lược toàn cầu, tinh thần tiên phong trên thị trường, khả năng đổi mới quản lý và trách nhiệm xã hội, cùng đội ngũ nhân tài quản lý doanh nghiệp cấp cao. Đến năm 2020, tổng số tài năng quản lý kinh doanh sẽ đạt 42 triệu người và khoảng 100 doanh nhân chiến lược có thể dẫn dắt các công ty Trung Quốc lọt vào top 500 công ty hàng đầu thế giới sẽ được đào tạo; tổng số tài năng quốc tế trong các doanh nghiệp nhà nước sẽ đạt khoảng 40.000 người; tỷ lệ lãnh đạo doanh nghiệp được lựa chọn thông qua cạnh tranh đạt 50%². Dựa vào các công ty đa quốc gia nổi tiếng, các trường đại học cấp cao trong và ngoài nước, các cơ sở đào tạo khác, tăng cường đào tạo nhân lực quản lý doanh nghiệp, nâng cao năng lực quản lý chiến lược và quản lý đa văn hóa.

(3) *Đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp và kỹ thuật cao*: nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực đổi mới, chú trọng nhân tài trình độ cao và nhân tài đang thiếu hụt, xây dựng đội ngũ đông đảo nhân tài chuyên môn kỹ thuật chất lượng cao. Đến năm 2020, tổng số cán bộ chuyên môn kỹ thuật đạt 75 triệu người, chiếm khoảng 10% số lao động, tỷ lệ cán bộ chuyên môn kỹ thuật cao cấp, trung cấp và sơ cấp là 10:40:50³. Trung Quốc mở rộng quy

mô đào tạo, nâng cao năng lực đổi mới của nhân viên chuyên môn kỹ thuật. Xây dựng hệ thống giáo dục thường xuyên có thứ bậc, phân loại và đẩy mạnh thực hiện đề án cập nhật kiến thức cho nhân viên chuyên môn kỹ thuật. Tăng cường đào tạo và phát triển nhân tài trong các ngành dịch vụ hiện đại, như: hậu cần hiện đại, thương mại điện tử, luật, tư vấn, kế toán, thiết kế công nghiệp, quyền sở hữu trí tuệ, an toàn thực phẩm, du lịch..., nhân tài trong các ngành dịch vụ truyền thống. Phát huy đầy đủ vai trò của các tổ chức xã hội trong việc bồi dưỡng nhân lực chuyên môn kỹ thuật.

(4) *Đội ngũ tài năng có tay nghề cao (kỹ thuật viên và kỹ thuật viên cao cấp)*: với mục tiêu nâng cao chất lượng chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, chú trọng kỹ thuật viên và kỹ thuật viên cao cấp, hình thành đội ngũ nhân tài tay nghề cao với đầy đủ các hạng mục và kỹ năng tinh tế. Đến năm 2020, tổng số nhân lực tay nghề cao sẽ đạt 39 triệu người, trong đó có khoảng 10 triệu kỹ thuật viên và kỹ thuật viên cao cấp⁴. Tăng cường đào tạo nghề, phối hợp phát triển giáo dục nghề nghiệp, tích hợp và sử dụng các nguồn lực giáo dục và đào tạo nghề nghiệp hiện có, dựa vào các doanh nghiệp (tập đoàn), các trường cao đẳng nghề và cơ sở đào tạo trọng điểm, xây dựng một số cơ sở đào tạo nhân tài trình độ cao cấp quốc gia. Liên kết chặt chẽ giữa giáo dục nhà trường và đào tạo doanh nghiệp, kết hợp khuyến khích của chính phủ và hỗ trợ xã hội.

(5) *Nhóm tài năng thực tế nông thôn*: xung quanh việc xây dựng nông thôn mới xã hội chủ nghĩa, tập trung nâng cao chất lượng khoa học và công nghệ, trình độ chuyên môn và năng lực quản lý, chú trọng đội ngũ lãnh đạo có tài năng thực tiễn ở nông thôn, tài năng sản xuất và quản lý ở nông thôn, phấn đấu xây dựng một khu vực nông thôn phục vụ phát triển kinh tế - xã hội nông thôn và có đủ đội ngũ nhân tài thực dụng. Đến năm 2020, tổng số nhân tài thực tế ở nông thôn

đạt 18 triệu người, số năm học trung bình đạt 10,2 năm, mỗi làng hành chính sẽ có ít nhất 1 - 2 lãnh đạo có trình độ và năng lực dẫn dắt mạnh mẽ trong các ngành đặc trưng chính⁵.

(6) *Đội ngũ nhân tài công tác xã hội*: nhằm chú trọng đào tạo nhân tài công tác xã hội cấp trung và cấp cao, bồi dưỡng đội ngũ nhân tài công tác xã hội chuyên nghiệp. Đến năm 2020, tổng số nhân tài công tác xã hội đạt 3 triệu người⁶. Thiết lập hệ thống đào tạo nhân tài công tác xã hội kết hợp điều phối giáo dục ở các cấp học, đào tạo chuyên môn và phổ biến kiến thức. Xây dựng một số cơ sở đào tạo công tác xã hội. Tăng cường đào tạo kiến thức chuyên môn cho người hành nghề công tác xã hội, xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá chất lượng đào tạo công tác xã hội.

3. Chính sách về thu hút nhân tài

Để thu hút nhân tài từ bên ngoài về nước, Trung Quốc đã đề ra rất nhiều kế hoạch, như: Chiến lược dài hạn và những sách lược cụ thể để thu hút và trọng dụng lực lượng Hoa kiều ở nước ngoài; “Kế hoạch trăm người”, “Kế hoạch thu hút nhân tài kiệt xuất từ nước ngoài”, “Kế hoạch sáng tạo hợp tác quốc tế”, “Chương trình giải thưởng học giả Cheung Kong” và “Quỹ khoa học quốc gia dành cho các học giả trẻ xuất sắc”. Chương trình “Về nhà” chính là một sáng kiến dành riêng cho người gốc Hoa, ra mắt năm 2003, do Hiệp hội Khoa học và Công nghệ Trung Quốc (CAST) khởi xướng cùng với 35 tổ chức khoa học - công nghệ ở nước ngoài⁷, Chương trình “Ngàn nhân tài” là một công cụ ra mắt năm 2008, với mục tiêu ban đầu là thu hút khoảng 2.000 nhân tài quốc tế⁸.

(1) *Tạo nguồn*: Đảng và Nhà nước Trung Quốc coi trọng việc tạo nguồn nhân tài bắt đầu từ tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc tiếp tục đào tạo sau đại học ở các trường đại học lớn, như: Đại học Bắc Kinh, Đại học Thanh Hoa để trở thành nguồn cán bộ bổ sung cho đội ngũ nhân tài đất nước.

(2) *Tuyển chọn nhân tài dựa trên năng lực*: khả năng đóng góp vào sự phát triển của đất nước, không phân biệt quốc tịch, chủng tộc. Trung Quốc rất linh hoạt khi tuyển dụng và bố trí công việc cho người tài trong khu vực công, theo hướng: không ràng buộc hộ khẩu, có thể cộng tác thêm nơi khác để tăng thu nhập... Thực hiện đầy đủ hệ thống tuyển dụng mở, tuyển dụng cạnh tranh và quản lý hợp đồng trong các cơ quan công lập. Thiết lập một hệ thống tuyển dụng toàn cầu cho các vị trí chủ chốt trong các cơ quan công quyền và những người phụ trách các dự án lớn của quốc gia.

(3) *Chế độ đánh giá nhân tài*: xây dựng hệ thống phân loại nghề nghiệp khoa học, thiết lập tiêu chuẩn năng lực và phẩm chất của các loại tài năng. Xây dựng hệ thống đánh giá, đánh giá dựa trên đánh giá kết quả công việc.

(4) *Chế độ đãi ngộ*: chính sách đãi ngộ thỏa đáng về nhà ở, phương tiện đi lại... Nhiều thành phố đi đầu như Thượng Hải, Bắc Kinh thi hành chính sách đãi ngộ người tài không phân biệt văn bằng, địa vị xã hội hay quốc tịch. Một cơ chế mở đã tạo điều kiện cho người tài chủ động tìm đến với Nhà nước thay vì chảy máu chất xám sang lĩnh vực tư nhân, đặc biệt là sang các tập đoàn đa quốc gia.

(5) *Chế độ thăng tiến*: bổ nhiệm đặc cách và vượt cấp đối với những cán bộ có thành tích công tác nổi bật. Cán bộ được đặc cách bổ nhiệm phải có tố chất đức tài nổi trội, được đồng đạo quần chúng tín nhiệm, đồng thời phải đáp ứng các điều kiện do Nhà nước quy định.

4. Đánh giá về hiệu quả chính sách đào tạo, thu hút nhân tài của Trung Quốc

Những kế hoạch thu hút nhân tài Hoa kiều đem lại nhiều kết quả tích cực, ví dụ: thực hiện “Kế hoạch trăm người”, từ năm 1994 đến nay, Trung Quốc đã thu hút được hơn 900 học giả, chuyên gia ưu tú từ nước ngoài trở về⁹. Họ đều đang cống hiến cho Trung Quốc những nghiên cứu đột phá trong

các lĩnh vực quan trọng, như công trình hàng không vũ trụ, ngành truyền dẫn nhiệt độ cao, ngành sinh học - gen... Chương trình “Ngân nhân tài” là một công cụ ra mắt năm 2008, với mục tiêu ban đầu là thu hút khoảng 2.000 nhân tài quốc tế, tuy nhiên, đến năm 2017, Chương trình này đã mang về cho Trung Quốc 7.000 “chuyên gia cao cấp”, tăng 3,5 lần so với mục tiêu đề ra¹⁰. Nhưng “Ngân nhân tài” không phải là kế hoạch lớn nhất và duy nhất. Nó chỉ là 1 trong 200 kế hoạch tuyển dụng tài năng do Đảng Cộng sản Trung Quốc phát động kể từ đó đến nay. Những kế hoạch này thu được thành tựu to lớn bởi chúng đã được chuẩn bị một cách rất kỹ lưỡng, được ưu tiên hàng đầu thông qua Kế hoạch Phát triển Nhân tài trung hạn và dài hạn quốc gia (2010 - 2020). Chính những cơ chế, chính sách đồng bộ, bài bản, chuyên nghiệp đó đã góp phần thay đổi nhận thức của rất nhiều Hoa kiều; thay vì sinh sống ở nước ngoài, họ tình nguyện trở về quê hương làm việc, vừa được phát triển sự nghiệp, tài năng, vừa được cống hiến cho Tổ quốc.

Hiện nay, Trung Quốc xây dựng chính sách thu hút nhân tài rất bài bản, đồng bộ gồm các nội dung: cải thiện hệ thống lãnh đạo đảng để quản lý nhân tài; cải thiện quản lý nhân tài; tăng cường xây dựng hệ thống pháp luật về công tác nhân tài; cơ chế đào tạo và phát triển nhân tài; cơ chế đánh giá và phát hiện nhân tài; cơ chế tuyển chọn và bổ nhiệm nhân tài; cơ chế phân bổ nguồn nhân tài; cơ chế bảo đảm khuyến khích nhân tài; thực hiện các chính sách tài khóa, thuế và tài chính nhằm thúc đẩy các bảo đảm ưu tiên cho đầu tư nhân tài; thực hiện chính sách hợp tác công nghiệp - đại học- nghiên cứu để nuôi dưỡng những tài năng sáng tạo; thực hiện chính sách hướng nhân tài về cơ sở nông thôn và vùng sâu, vùng xa; thực hiện chính sách hỗ trợ nhân tài khởi nghiệp; thực hiện các chính sách có lợi cho đội ngũ cán bộ khoa học - công nghệ chuyên tâm nghiên cứu và đổi mới; mở rộng nguồn nhân tài của

đảng và chính phủ, đồng thời, hoàn thiện hệ thống tuyển chọn nhân tài từ các doanh nghiệp, cơ quan nhà nước và tổ chức xã hội.

Thiết lập cơ sở dữ liệu thông tin tài năng cấp cao thống nhất ở nước ngoài và nền tảng phát hành thông tin nhu cầu nhân tài; thực hiện chính sách khuyến khích phát triển nhân tài trong các tổ chức kinh tế ngoài công lập, tổ chức xã hội mới; thực hiện chính sách bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ; cải thiện các nền tảng dịch vụ công, như: tuyển dụng, bảo hiểm xã hội, đăng ký lao động doanh nghiệp, hòa giải và xét xử tranh chấp lao động và nhân sự, quản lý hồ sơ nhân sự và dịch vụ việc làm để đáp ứng nhu cầu đa dạng của nhân tài.

5. Một số gợi mở cho công tác đào tạo, thu hút nhân tài ở Việt Nam

Thứ nhất, tăng cường và nâng cao sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nhân tài, hoàn thiện cơ cấu tổ chức quản lý nhân tài của Đảng, Nhà nước, đổi mới phương pháp và cách thức quản lý nhân tài.

Thứ hai, đẩy nhanh việc xây dựng hệ thống pháp luật về thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài, đúng quy định pháp luật, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nhân tài.

Thứ ba, thu hút mạnh mẽ các tài năng cấp cao ở nước ngoài và các tài năng chuyên ngành đang cần gấp, đồng thời, tích cực cử cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài để trau dồi tài năng.

Thứ tư, đổi mới hệ thống và cơ chế phát triển nhân tài, hoàn thiện hệ thống quản lý nhân tài, đánh giá và phát hiện, lựa chọn và bổ nhiệm, cơ chế khuyến khích và bảo đảm. Tạo ra một môi trường làm việc năng động, hiệu quả và cởi mở hơn: môi trường hệ thống nhân tài.

Thứ năm, tập trung các nguồn lực, ưu tiên đầu tư nhân tài, hoàn thiện cơ chế đầu tư nhân tài của Chính phủ, xã hội, người sử dụng lao động và cá nhân, tăng cường đầu tư

phát triển nhân tài, nâng cao hiệu quả đầu tư nhân tài.

Thứ sáu, tăng cường nâng cao năng lực nguồn nhân lực, đổi mới phương thức đào tạo nhân tài, chú trọng xây dựng tư tưởng và đạo đức, đề cao việc trau dồi tinh thần và năng lực đổi mới, đồng thời, nâng cao chất lượng của các nhân tài.

Thứ bảy, thu hút nhân tài Việt kiều đang học tập và làm việc ở các quốc gia trên thế giới về làm việc và cống hiến cho đất nước. Đây cũng là chính sách mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thực hiện có hiệu quả trong cuộc kháng chiến và kiến quốc. Việt Nam cần xây dựng chiến lược dài hạn để thu hút và trọng dụng nhân tài Việt kiều với những chế độ chính sách cởi mở, đãi ngộ hấp dẫn. Những cơ chế, chính sách đồng bộ, bài bản, chuyên nghiệp sẽ góp phần thay đổi nhận thức của rất nhiều Việt kiều, thay vì sinh sống ở nước ngoài, họ tình nguyện trở về quê hương làm việc, vừa được phát triển sự nghiệp, tài năng, vừa được cống hiến cho đất nước □

Chú thích:

1, 2, 3, 4, 5, 6. The Central People's Government of the People's Republic of China (2010). 国家中长期人才发展规划纲要(2010 - 2020年)发布. <https://www.gov.cn>, 2010年06月06日.

7, 9. 中科院实施"百人计划"十二年: 百川归海海纳百川(2006). <https://www.gov.cn>, July 5, 2006.

8, 10. 国家海外高层次人才引进计划. <https://zh.wikipedia.org>, December, 2018.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc và Quốc vụ viện nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (2003). *Chiến lược bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài*.

2. Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022). *Báo cáo tại Đại hội XX Đảng Cộng sản Trung Quốc. Giương cao ngọn cờ vĩ đại chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc, đoàn kết, xây dựng toàn diện đất nước xã hội chủ nghĩa hiện đại*. <https://www.12371.cn>, 2022年10月16日.