

Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, nhân tài cho đất nước

ThS. Nguyễn Đức Bảo-

Vụ Công tác đại biểu, Ban Công tác đại biểu Quốc hội

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, công cuộc xây dựng và đổi mới đất nước rất cần đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Bởi vậy, nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, xây dựng đội ngũ cán bộ đức tài, đủ đức để đảm đương nhiệm vụ là công việc hàng đầu được Đảng ta coi trọng.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng công tác xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ cách mạng, coi đó là công việc hệ trọng của Đảng. Ngay từ khi Đảng chưa ra đời, năm 1925, trong Thư gửi Thanh niên An Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã trăn trở về lớp thế hệ kế cận cùng những phân tích, nhận định về nguồn lực con người của nước ta và các nước bạn.

Công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực, nhân tài nói chung và đội ngũ cán bộ nói riêng là một quá trình với nhiều bước, nhiều nội dung. Hay nói cách khác đó là một hệ thống có mối liên hệ mật thiết, ràng buộc, quy định lẫn nhau, bắt đầu từ việc tạo nguồn, đánh giá, kiểm tra thông qua tuyển dụng. Tiếp đó là quá trình thử thách, rèn luyện trong môi trường thực tiễn, rồi tổng hợp, đúc rút kinh nghiệm và kết thúc ở quá trình tổng kết, khái quát hóa thành lý luận, làm tài liệu học tập, đào tạo, bồi dưỡng cho quá trình mới, thế hệ mới. Những nội dung cụ thể cần lưu ý trong quá trình đó như sau:

Chú trọng giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn tạo nguồn. Có thể nói ở giai đoạn này, giáo dục nhà trường đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành ý thức đạo đức, lối sống, tình cảm, phong cách, tri thức khoa học của những thế hệ tương lai của đất nước. Đây cũng là giai đoạn giáo dục nền tảng, quan trọng nhất, quyết định đến nhân cách người học. Sản phẩm của giáo dục phổ thông là tiền đề quan trọng quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực sau này.

Công cuộc đổi mới giáo dục, đào tạo ở nước ta thời gian qua đã đạt được một số thành tựu. Tuy nhiên, nền giáo dục vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, chậm được khắc phục như: chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của xã hội; cơ cấu giáo dục, đào tạo giữa các ngành nghề, lĩnh vực chưa hợp lý; chương trình, nội dung, phương pháp dạy và học lạc hậu, chậm đổi mới. Sự mất cân đối trong giáo dục, đào tạo dẫn đến tình trạng nguồn nhân lực vừa thừa, vừa thiếu, vừa yếu. Thêm vào đó, công tác quản lý, tổ chức thi, kiểm tra, đánh giá bộc lộ nhiều yếu kém dẫn đến chất lượng đào tạo chưa theo sát với thực tế, còn nặng bệnh thành tích. Các mô hình học tập quốc tế được áp dụng nhưng thiếu sự đánh giá, vận dụng rập khuôn, máy móc. Việc mở và cho phép mở rất nhiều chương trình đào tạo với nhiều loại hình sở hữu, ngành nghề đào tạo nhưng không quản lý được dẫn đến chất lượng giáo dục, đào tạo nói chung còn kém. Bằng cấp mang tính hình thức, không đánh giá đúng năng lực người học...

Những hạn chế nêu trên cần phải được chấn chỉnh ngay từ giai đoạn đào tạo, bồi dưỡng cơ bản, giai đoạn tạo nguồn cán bộ. Nếu không, những hạn chế này sẽ trở thành “mầm bệnh” len lỏi sâu vào hệ thống giáo dục, đào tạo và sản phẩm của nó sẽ là nguồn nhân lực yếu kém, những cán bộ không đủ tài, không đủ đức. Từ đó đặt ra yêu cầu cần phải xây dựng chiến lược đào tạo với kế hoạch, lộ trình cụ thể; chương trình đào tạo, bồi dưỡng đổi mới; phương pháp giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học tiến bộ, bố trí các nguồn lực hợp lý và có tính liên thông, liên kết.

Đổi mới công tác tuyển dụng, lựa chọn được những người thực đức, thực tài. Thi tuyển là một cách thức tốt để lựa chọn được người tài tham gia vào tổ chức, bộ máy nào đó. Tuy nhiên, cách thức thi tuyển như thế nào, tiến hành các bước ra sao để việc thi tuyển có hiệu quả không phải là dễ. Quá trình thi với nhiều giai đoạn từ việc ra điều kiện dự tuyển đến ra đề, tổ chức thi, chấm thi là một tiến trình các công việc khó khăn, phức tạp, yêu cầu trí tuệ, bản lĩnh và trách nhiệm của những người tham gia. Công khai, minh bạch trong thi tuyển sẽ giúp chọn ra người có đủ năng lực, trình độ, đáp ứng yêu cầu công việc. Ngược lại, nếu bất kỳ khâu nào trong quá trình thi tuyển thiếu minh bạch, bị làm sai lệch vì lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm, thì việc thi tuyển coi như thất bại.

Trong lịch sử phong kiến Việt Nam, tuy hệ thống giáo dục chưa toàn diện, rộng khắp nhưng thông qua thi tuyển đã lựa chọn được rất nhiều người tài giỏi, lưu danh sử sách. Ngày nay, với hệ thống giáo dục rộng khắp, toàn diện, cần phải xây dựng hệ thống thi tuyển một cách bài bản, khoa học để lựa chọn những “hạt giống đỏ” cho đất nước. Việc tổ chức thi tuyển cần có sự thống nhất giữa các cơ quan, đơn vị để đảm bảo công bằng giữa các ứng viên với cùng yêu cầu về trình độ, vị trí việc làm. Nội dung đề thi cần sát thực tế để khai thác tối đa trí tuệ, kỹ năng giải quyết vấn đề của ứng viên. Một đề thi mang tính khoa học không chỉ đánh giá năng lực người học mà còn là cơ sở điều chỉnh quá trình dạy và học. Việc kiểm tra, giám sát trong quá trình thi tuyển cũng cần được lưu ý để tránh những gian lận trong quá trình thi tuyển, đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch. Chỉ khi có đủ tính cạnh tranh và công khai, minh bạch mới có được sự sàng lọc giữa các ứng viên, thông qua đó phát hiện và chọn được cán bộ phù hợp.

Xây dựng môi trường làm việc, lao động sáng tạo có nền nếp, kỷ luật, tôn trọng cá nhân, đồng thời chống chủ nghĩa cá nhân. Sau khi tuyển dụng được người tài, cần tạo môi trường làm việc năng động, sáng tạo, dân chủ để họ yên tâm công tác, phát triển và cống hiến. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã rất khéo dùng người tài, tạo mọi điều kiện để nhân tài phát triển và cống hiến, nhất là trong bối cảnh đất nước vô cùng khó khăn về kinh tế, thù trong giặc ngoài. Người còn có phương pháp rèn luyện, bồi dưỡng nhân tài để họ ngày càng hoàn thiện nhân cách. Để dùng được nhân tài, Người luôn nhắc nhở những người làm cán bộ lãnh đạo, quản lý phải dân chủ, nêu gương. Một môi trường dân chủ là môi trường để người tài được trọng dụng và cống hiến. Môi trường thiếu dân chủ sẽ là mảnh đất cho chủ nghĩa cá nhân sinh sôi nảy nở với những hành vi tham ô, lãng phí...

Thực tế trong xã hội hiện nay, nhiều người tài giỏi không lựa chọn hoặc rời bỏ khu vực công, “đầu quân” cho những tập đoàn, những cơ sở nghiên cứu, giảng dạy khu vực tư nhân. Nguyên nhân chính là bởi môi trường làm việc của khu vực công còn nhiều hạn chế. Nhiều ràng buộc trong cơ chế, chính sách ở khu vực này không kích thích được lao động sáng tạo, không tạo động lực phát triển, tiến bộ cho đội ngũ cán bộ.

Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng trong quá trình làm việc của cán bộ. Vừa làm việc vừa đào tạo, bồi dưỡng giúp cán bộ cập nhật kiến thức, bổ sung kỹ năng, nâng cao trình độ chuyên môn và phương pháp công tác. Đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn này mang tính thường xuyên, liên tục và đòi hỏi sự chủ động, tự giác của cán bộ. Các lớp học, khóa đào tạo chỉ mang tính hệ thống, gợi mở, cung cấp thông tin, phương pháp để người học tiếp cận và tự học tốt hơn.

Trong bối cảnh hiện nay, cần chú trọng đào tạo vừa học vừa làm đối với các đối tượng nghiên cứu chuyên sâu, hướng tới hình thành đội ngũ cán bộ là chuyên gia trong các lĩnh vực, tránh tình trạng không có chuyên gia hoặc khó tìm chuyên gia. Giai đoạn đào tạo, bồi dưỡng này không tách rời các giai đoạn trước đó mà là sự bổ sung, tiếp nối các thành quả mà giáo dục, đào tạo trước đó đã hình thành. Đào tạo, bồi dưỡng mang tính chất hệ thống hơn, chương trình chuyên sâu hơn để hướng tới mục tiêu giáo dục, đào tạo suốt đời. Việc nâng cao trình độ nghiên cứu khoa học, nâng cao tay nghề, mong muốn sự chuyên nghiệp, đẳng cấp phải là một nhu cầu thiết yếu của mỗi người chứ không phải sự bắt buộc, gò ép theo các tiêu chuẩn. Từ đó cũng hình thành lối sống văn minh, tích cực, hình thành lớp thế hệ nhân lực, nhân tài có tầm nhìn xa, có chiến lược, bản lĩnh, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm, có khát vọng xây dựng đất nước hùng cường.

Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, nhân tài, xây dựng đội ngũ cán bộ là công việc quan trọng hàng đầu tạo ra nguồn sức mạnh nội sinh to lớn cho đất nước, dân tộc. Gắn liền công tác giáo dục, đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực, nhân tài, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực làm việc trong bối cảnh hội nhập chính là việc tác động tổng thể vào các nhân tố, các giai đoạn của quá trình nêu trên. Các giải pháp độc lập, thiếu tính liên kết chỉ làm tăng thêm chi phí đầu tư, lãng phí nguồn lực và hiệu quả thấp.