

NGHIÊN CỨU TÀI NĂNG TRẺ VIỆT NAM THỜI GIAN QUA VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

TÓNG MẠNH HÙNG*

Ngay từ đầu những năm 1990, sau khi đánh giá kết quả 5 năm thực hiện công cuộc Đổi mới, Đảng ta đã khẳng định đường lối phát triển đất nước thông qua thực hiện công nghiệp hóa và hiện đại hóa. Đây cũng là giai đoạn quá trình toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ và kinh tế tri thức đã trở thành một trong những cơ sở để xây dựng chiến lược phát triển của nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Để thực hiện được điều đó, trước hết phải chuẩn bị nguồn lực con người, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trẻ tài năng trên các lĩnh vực.

Việc tổng lược các nghiên cứu về tài năng trẻ Việt Nam trong thời gian qua và định hướng những vấn đề nghiên cứu tiếp tục là công việc có ý nghĩa lý luận và thực tiễn nhằm góp phần xây dựng đội ngũ nhân lực tài năng phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của nước ta hiện nay.

1. Nghiên cứu về tài năng trẻ Việt Nam trong thời gian qua

Thông qua việc rà soát, hệ thống hóa và phân tích các tài liệu có sẵn, các công trình nghiên cứu về tài năng trẻ, có thể tổng lược những nét chính các nghiên cứu về tài năng trẻ ở Việt Nam trong thời gian qua như sau:

1.1. Quan niệm tài năng trẻ

Hiện nay, tài năng trẻ cũng còn là một khái niệm mới, chưa có sự khái quát hóa khoa học và được thừa nhận rộng rãi. Các nghiên cứu hiện có thường tập trung vào nội hàm của khái niệm tài năng trẻ trong phạm vi hoạt động của các lĩnh vực, các ngành, các địa phương cụ thể. Nhìn chung, các khái niệm tài năng trẻ được đề cập trong các nghiên cứu thường gồm yếu tố *sinh học, xã hội và tư duy*.

- **Ở góc độ sinh học**, các nghiên cứu tập trung làm rõ tài năng trẻ ở khía cạnh di truyền và giới hạn về độ tuổi của các tài năng trẻ.

+ **Về góc độ di truyền**: đây là yếu tố có tính chất quyết định của một tài năng. *Di truyền* là sự tái tạo ở đời sau những thuộc tính sinh học có ở đời trước, là sự truyền lại từ cha mẹ đến con cái những đặc điểm, phẩm chất nhất định đã được ghi lại trong hệ thống gen di truyền. Nghĩa là, những trường hợp cha mẹ thông minh thì thường có con thông minh (ví dụ: Mozart được sinh ra trong một gia đình nhạc sĩ, Darwin sinh ra trong một dòng tộc có năng khiếu về khoa học).

* Hội đồng kết nối Tài năng trẻ Việt Nam.

+ *Về độ tuổi bộc lộ tài năng*: Nghiên cứu về độ tuổi đạt học vị tiến sĩ, ở Việt Nam thời phong kiến, khoảng tuổi 26-30 là khoảng tuổi có nhiều người đạt học vị tiến sĩ nhất trong các khoảng tuổi của nhóm tiến sĩ trẻ. Trong thời kỳ hiện đại, thì nhóm 31-35 là khoảng tuổi đạt học vị tiến sĩ cao nhất. Tính chung thì tuổi từ 26-35 là khoảng tuổi đạt học vị tiến sĩ cao nhất cho cả thời kỳ phong kiến và thời kỳ hiện đại (Nguyễn Văn Thanh, 2010). Tài năng hình thành như một quá trình và phụ thuộc vào mỗi độ tuổi nhất định, tùy theo từng loại tài năng mà sự hình thành tài năng ở mỗi độ tuổi có khác nhau. “Chẳng hạn năng khiếu, tài năng về nhạc họa bộc lộ sớm (có thể từ 3-6 tuổi); về thể thao, khoa học tự nhiên muộn hơn (từ cấp tiểu học); khoa học xã hội và nhân văn bộc lộ rõ ở cấp trung học cơ sở, trung học phổ thông và đại học” (Nguyễn Văn Thanh, 2004).

+ *Về giới hạn tuổi tài năng trẻ*, các nghiên cứu đều cho rằng tài năng trẻ ở năm trong độ tuổi thanh thiếu nhi. “Tài năng trẻ là những người bộc lộ tài năng trong giai đoạn tuổi trẻ” hay “tài năng trẻ là những người trẻ tuổi”. Song “tùy theo lĩnh vực bộc lộ tài năng khác nhau, mà tuổi trẻ được tính khác nhau. Chẳng hạn, trong bóng đá 30 tuổi đã là lão tướng, nhưng trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn tuổi 30 hãy còn rất trẻ” (Nguyễn Văn Thanh, 2004). “Nhà doanh nhân trẻ là người có tuổi đời còn trẻ đang quản lý, điều hành hoạt động của doanh nghiệp, thường có độ tuổi dưới 40” (Phạm Tấn Công, 1999). Nhưng về cơ bản trong các nghiên cứu cũng như các hoạt động công tác tài năng trẻ hiện nay đều xác định tuổi tài năng trẻ được tính dưới 35.

- *Ở góc độ tư duy*, tài năng trẻ phải có tư duy nhạy bén, khả năng phán đoán, sáng tạo và sâu sắc trong suy nghĩ. Nghĩa là tài năng trẻ phải có tư duy đột phát, tạo nên “cái mới”, “cái vượt trước” hơn người khác. Đó được xem như là những phẩm chất tiêu biểu của một tài năng. Vì vậy, khi “nói đến tài năng là đề cập tới vấn đề phát triển năng lực lao động đến mức độ sáng tạo” (Nguyễn Văn Thanh, 2004).

- *Ở góc độ xã hội*, tài năng trẻ thường nhấn mạnh đến thành tích, khả năng đóng góp và cống hiến cho xã hội ở những lĩnh vực, ngành, địa phương cụ thể.

+ *Thành tích* là một yếu tố quan trọng nhất để đánh giá một tài năng trẻ. Cũng chính vì là còn “trẻ”, nên phần nhiều khi xem xét “tài năng bộc lộ” thường gắn với quá trình học tập, công tác của các tài năng trẻ. “Một kỹ sư trẻ tài năng là người phải có được *những văn bằng* (licence), các sáng chế, phát minh, các giải pháp hữu ích, *những bản quyền* (patent) với tư cách là những chứng nhận của pháp luật về quyền sở hữu trí tuệ hay sở hữu công nghiệp, những tri thức mới (know-how) hay còn gọi là bí quyết trong sản xuất. Một họa sĩ trẻ tài năng phải là người có tác phẩm hội họa được nhiều người chú ý hoặc những phòng tranh hấp dẫn người xem” (Nguyễn Văn Thanh, 2004).

- *Khả năng đóng góp và cống hiến*: ngoài khả năng sáng tạo, có thành tích xuất sắc, tài năng trẻ phải là người tạo ra những sản phẩm vật chất cũng như tinh thần có giá trị hữu ích cho cộng đồng và xã hội. Nghĩa là, tài năng không chỉ dừng lại ở kết quả học tập, năng lực tư duy, năng lực nhận thức mà phải được chuyển hóa thành năng lực hành động, năng lực thực tiễn để đóng góp và cống hiến nhất định đối với sự phát triển chuyên môn,

lĩnh vực, ngành; có ảnh hưởng tích cực cho một nhóm xã hội, ngành, địa phương nhất định và được xã hội thừa nhận, tôn vinh.

1.2. Lĩnh vực và đối tượng tài năng trẻ: các nghiên cứu thường đi sâu tìm hiểu tài năng trẻ ở những lĩnh vực và đối tượng cụ thể.

Lĩnh vực tài năng trẻ: Không thể phân loại ranh giới nội hàm tài năng trẻ ở các lĩnh vực một cách tuyệt đối, nhưng có thể quy chiếu một cách cơ bản như sau: tài năng trẻ trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý; tài năng trẻ trong lĩnh vực sản xuất, kinh doanh; tài năng trẻ trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật, công nghệ; tài năng trẻ trong lĩnh vực văn học, nghệ thuật; tài năng trẻ trong lĩnh vực an ninh, quốc phòng; tài năng trẻ trong lĩnh vực văn hóa, thể thao.

Đối tượng tài năng trẻ: các nghiên cứu thường phân loại đối tượng tài năng trẻ dựa trên cơ sở cơ cấu xã hội nghề nghiệp ở nước ta hiện nay. Cụ thể: tài năng trẻ là học sinh, sinh viên; tài năng trẻ là công nhân, nông dân; tài năng trẻ là công chức, viên chức; tài năng trẻ là chiến sĩ công an, quân đội; tài năng trẻ là nghệ sĩ, bác sĩ; tài năng trẻ là doanh nhân trẻ; tài năng trẻ là các vận động viên trẻ.

1.3. Đặc điểm tài năng trẻ

Các nghiên cứu cho rằng: nhân tài nói chung và tài năng trẻ nói riêng xuất hiện luôn gắn liền với một giai đoạn và một hoàn cảnh lịch sử cụ thể. Các lĩnh vực mà tài năng trẻ bộc lộ đều phản ánh nhu cầu thực tiễn của đất nước trong giai đoạn lịch sử và hoàn cảnh lịch sử cụ thể đó. Không thể xuất hiện tài năng của một lĩnh vực nào đó ở một hoàn cảnh xã hội không cần đến họ và cũng chỉ khi xã hội thực sự có nhu cầu phát triển lĩnh vực nào đó thì các tài năng ở lĩnh vực đó mới có điều kiện để khẳng định và phát triển. Điều này có thể lý giải vì sao, “trong suốt thời kỳ phong kiến cũng như giai đoạn đấu tranh giành độc lập dân tộc và thống nhất đất nước, các lĩnh vực tài năng trẻ bộc lộ chủ yếu là trong lĩnh vực văn hóa, chính trị, quân sự” (Vũ Minh Giang, 1990). Trong khi đó, các tài năng trẻ trong lĩnh vực khoa học, kỹ thuật lại có xu hướng xuất hiện ngày càng nhiều trong giai đoạn hiện nay, khi đất nước hòa bình, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đang được đẩy mạnh.

Mặc dù sinh ra ở nhiều địa phương khác nhau, được đào tạo ở nhiều nơi cả trong và ngoài nước, trong thời kỳ phong kiến hay thời kỳ hiện đại, thì các tài năng trẻ thường tập trung ở các trung tâm chính trị, văn hóa lớn, đặc biệt là Thủ đô (Nguyễn Văn Thanh, 2010). Lý do là các cơ quan đầu não của đất nước, của vùng; các trung tâm văn hóa, chính trị; các trường đại học, học viện, và các trung tâm nghiên cứu thường đặt ở các thành phố lớn (Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đà Nẵng, Cần Thơ...), những nơi đòi hỏi nguồn nhân lực có chất lượng cao, có nhiều cơ hội để lựa chọn và môi trường thuận lợi để phát triển tài năng.

1.4. Công tác phát hiện và tuyển chọn tài năng trẻ

Công tác phát hiện, tuyển chọn tài năng trẻ là khá đa dạng. Mỗi giai đoạn lịch sử hay lĩnh vực tài năng trẻ cụ thể lại có các cách thức phát hiện, tuyển chọn khác nhau.

Trong lịch sử Việt Nam (nhất là thời kỳ phong kiến), phương thức chính để phát hiện và tuyển chọn tài năng trẻ chủ yếu là bằng thi cử (thi văn và thi võ). Chỉ những người đỗ đạt trong các kỳ thi mới được ra làm quan (BCH Trung ương Đảng, 2008; Phạm Hồng Tung, 2008). Những người không qua thi cử thường là những người “đột xuất có tài lạ” được vua chúa biết đến hay những người có thành tích trong hành động thực tế chiến đấu, những người do được tiến cử hoặc tự tiến cử (Lê Thị Thanh Hòa, 1994; Nguyễn Trọng Bảo, 1996).

Trong thời kỳ hiện đại, các phương thức phát hiện và tuyển chọn tài năng trẻ cũng đa dạng hơn. Đó là, sự phát hiện lựa chọn của các cơ quan có nhu cầu tuyển dụng; các cá nhân phát hiện và đề xuất với các cấp lãnh đạo; phát hiện từ dư luận xã hội, từ quần chúng nhân dân (Vũ Khoan, 2009), hay do các cơ quan, các tổ chức xã hội tổ chức các giải thưởng, các cuộc thi, hội thi phát hiện và bình chọn.

Như vậy, tài năng không tự nhiên mà có, tài năng chỉ xuất hiện và bộc lộ trong một hoàn cảnh lịch sử nhất định. Dù ở giai đoạn lịch sử nào, một xã hội nào, để xác định và đánh giá đó là một tài năng thì phải có những phương thức, công cụ cụ thể để phân biệt một người tài năng với một người bình thường khác, đó là thông qua kết quả các kỳ thi cử hoặc dựa trên kết quả hoạt động thực tiễn.

1.5. Chính sách trọng dụng, sử dụng tài năng trẻ hiện nay

Các nghiên cứu cho thấy, việc trọng dụng và sử dụng tài năng trẻ trong thời gian qua còn hạn chế, còn không ít tài năng trẻ không được trọng dụng, chế độ đãi ngộ chưa phù hợp để tạo động lực phát huy tài năng. Thậm chí, có lúc, có nơi nhìn nhận, đánh giá tài năng trẻ còn định kiến, hẹp hòi, chưa thật sự tin cậy và sử dụng một cách hợp lý. Việc đánh giá giá trị lao động sáng tạo chưa thoả đáng, vẫn mang nặng tính chất bình quân, chưa tạo được động lực thúc đẩy lao động sáng tạo của đội ngũ tài năng trẻ Việt Nam. Do đó, để phát huy nguồn lực trí tuệ của đội ngũ các tài năng trẻ cần phải có một môi trường thuận lợi, tạo điều kiện và cơ hội để các tài năng trẻ cống hiến. Nghĩa là, phải “bằng các cơ chế, chính sách hấp dẫn để những người tài giỏi tự xuất hiện một cách tự nguyện, chứ không phải bị ép buộc, sẵn sàng đóng góp trí tuệ, tài năng của mình cho đất nước, cho tổ chức” (Nguyễn Ngọc Phú, 2010). “Nhân tài thời nào cũng có, lúc nào cũng có. Chỉ cần biết cách tập hợp, động viên, đặt đúng vị trí của họ, tạo cho họ những điều kiện tối thiểu, đánh giá đúng công lao của họ, khuyến khích họ không ngừng làm việc và học tập, đất nước sẽ luôn có đủ mặt anh tài trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội” (Hoàng Chương, 2006).

Thực tế tài năng trẻ thường là những người vừa mới trải qua quá trình học tập trong nhà trường, thời gian công tác thực tiễn chưa nhiều do đó nhu cầu thiết yếu đối với tài năng trẻ là có một công việc đảm bảo điều kiện cuộc sống, môi trường làm việc tốt, làm công việc đúng chuyên môn để phát triển tài năng. Mặt khác, người tài năng nói chung và tài năng trẻ nói riêng cũng thường là người có tính độc lập, lòng tự trọng cao và cá tính, để thu hút. Sử dụng tài năng trẻ đòi hỏi các cá nhân, các cơ quan, tổ chức sử dụng cần phải có thái độ bao dung, lắng nghe, tôn trọng và tin tưởng giao phó quyền hành cho các tài năng trẻ.

1.6. Công tác đào tạo, bồi dưỡng tài năng trẻ

Các nghiên cứu đều có một nhận định chung là “nhân tài không phải tự nhiên mà có, nhân tài chính là sản phẩm của quá trình đào tạo, rèn luyện và tự rèn luyện rất lâu dài và công phu” (Nguyễn Đắc Hưng và Phan Xuân Dũng, 2004). Đối với tài năng trẻ cũng vậy, khi được phát hiện mà không định hướng, đào tạo, bồi dưỡng một cách khoa học và tạo môi trường để thử thách, rèn luyện cho tài năng phát triển thì rất khó để trở thành một nhân tài, mà chỉ dừng lại ở góc độ tiềm năng mà thôi. “Tuổi trẻ là một nguồn tài nguyên, một thứ quặng tự nhiên, nhưng tài nguyên tự nhiên đó cần phải được gìn giữ, nuôi dưỡng, chăm sóc, phát triển không ngừng để có “giá trị sử dụng” đối với cuộc sống. Không được nuôi dưỡng và khai thác thì tài nguyên tự nhiên vẫn chỉ là tài nguyên tự nhiên mà thôi, chưa thể có ý nghĩa như là một nguồn lực dù đó là nguồn lực con người” (Đặng Cảnh Khanh, 2011).

Như vậy, dù là nhân tài thuộc lĩnh vực gì, dù họ có thể xuất lộ theo những con đường khác nhau thì công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn giữ vai trò đặc biệt quan trọng, có tính quyết định đến sự phát triển của một tài năng và công tác đào tạo, bồi dưỡng tài năng trẻ có hai hình thức chủ yếu: qua trường lớp và hoạt động thực tế. Đào tạo, bồi dưỡng qua trường lớp là các hình thức đào tạo, bồi dưỡng tài năng ở bậc học phổ thông, bậc đại học và sau đại học¹. Đối với đào tạo, bồi dưỡng qua hoạt động thực tế là phân công, giao việc, tạo môi trường để rèn luyện và thử thách các tài năng trẻ.

1.7. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc thu hút và sử dụng tài năng trẻ

Các nghiên cứu thời gian qua đã cho rằng, hiệu quả và tính bền vững của việc thu hút, sử dụng nhân tài nói chung và tài năng trẻ nói riêng phụ thuộc vào nhiều yếu tố cả chủ quan và khách quan. Song tác động chủ yếu bởi các yếu tố chính sau:

Chính sách đối với tài năng trẻ

Trên cơ sở rà soát, hệ thống hóa các chính sách về tài năng trẻ trong thời gian qua, các nghiên cứu đã phân tích và chỉ ra những bất cập trong chính sách tài năng trẻ Việt Nam, như: *chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc, cơ hội phát triển của các tài năng trẻ, trọng dụng và sử dụng tài năng trẻ...* đã tác động đến hiệu quả và tính bền vững của việc thu hút, sử dụng tài năng trẻ ở Việt Nam. “Chính sách tài năng nói chung và tài năng trẻ nói riêng ở Việt Nam còn chưa được quan tâm đúng mức. Phần lớn các quy định còn dừng lại ở mức chung chung, quan điểm, chủ trương; thiếu đồng bộ và mang tính dài hạn, tính chiến lược. Các quy định về chính sách tài năng trẻ chưa thành một hệ thống chính sách, mà còn phân tán, rải rác ở nhiều văn bản. Việt Nam chưa có Luật tài năng, các chế định pháp luật, các điều luật quy định những nội dung cụ thể về quản lý nhà nước đối với tài năng. Có thể nhận xét chung rằng *Việt Nam còn buông lỏng quản lý nhà nước về tài năng*” (Nguyễn Văn Thanh, 2006). Do đó, hiệu lực, hiệu quả của các chính sách còn thấp, ảnh hưởng của chính sách đối với tài năng trẻ không cao. Vì vậy, chúng ta cần phải có những nghiên cứu, tổng kết, đánh giá có hệ thống việc xây dựng, thực thi chính sách tài

¹ Các hình thức trường chuyên, lớp chọn ở hệ phổ thông; các chương trình đào tạo cử nhân tài năng, cử nhân chất lượng cao, chương trình tiên tiến cho sinh viên ở bậc đại học và sau đại học.

năng trẻ trong phạm vi toàn quốc và xây dựng chuẩn quốc gia về tài năng, làm cơ sở để xây dựng chiến lược, chính sách phát triển tài năng trẻ Việt Nam, tạo tiền đề hình thành đội ngũ nhân tài quốc gia để xây dựng và phát triển đất nước.

Kinh tế thị trường và toàn cầu hóa

Kinh tế thị trường cũng là một trong những yếu tố tác động đến hiệu quả thu hút, sử dụng các tài năng trẻ Việt Nam. Các nghiên cứu đã cho rằng, sự dịch chuyển lao động, chảy máu chất xám hay luân chuyển chất xám là biểu hiện rõ nét nhất của sự phát triển không đồng đều giữa các khu vực, vùng, miền và giữa các quốc gia. Hiện tượng “người lao động có tay nghề chuyên môn cao chuyển từ khu vực này sang làm việc cho khu vực khác trong một quốc gia hay từ quốc gia này sang quốc gia khác là một hiện tượng tất yếu khách quan trong nền kinh tế thị trường theo quy luật cung - cầu, quy luật cạnh tranh” (Phạm Ngọc Dũng, 2012). Mặt khác, hiện tượng “chảy máu chất xám” là một phần tất yếu của quá trình toàn cầu hóa. Quá trình toàn cầu hóa làm cho các luồng chảy xuyên quốc gia của hàng hóa, vốn và bây giờ là con người trở nên thông thoáng hơn. Các nước phát triển, nước giàu có đã có những chính sách chiến lược để thu hút chất xám, điều đó lý giải sự di động và di cư của các tài năng. Vì vậy, cần phải xây dựng chính sách về nhân lực tài năng có trọng tâm, trọng điểm phù hợp với chiến lược phát triển của đất nước, của mỗi khu vực, mỗi ngành, mỗi địa phương.

Tổ chức bộ máy chuyên trách làm công tác tài năng trẻ

Các nghiên cứu cũng cho rằng, “hiện còn thiếu cơ quan chuyên trách tâm huyết, đủ mạnh để làm công tác nhân tài nói chung, công tác tài năng trẻ nói riêng” (Nguyễn Văn Thanh, 2010). Trong thời gian qua, Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh là cơ quan tham mưu cho Đảng, Nhà nước các chủ trương, chính sách quốc gia về giáo dục, hỗ trợ và phát triển thanh thiếu nhi Việt Nam và cũng là cơ quan duy nhất tham mưu cho Đảng, Nhà nước về công tác tài năng trẻ. Hoạt động tài năng trẻ hiện nay được triển khai ở nhiều ban, đơn vị của Trung ương Đoàn gắn với đối tượng thanh thiếu nhi cụ thể và theo chức năng, nhiệm vụ của các ban, đơn vị được phân công phụ trách. Việc triển khai thực hiện còn thiếu tính thống nhất trong chỉ đạo và định hướng các nội dung hoạt động một cách có hệ thống giữa các cấp.

2. Những vấn đề đặt ra đối với nghiên cứu về tài năng trẻ trong giai đoạn hiện nay

Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ trên tất cả các lĩnh vực. Sự liên quan, phụ thuộc lẫn nhau giữa các quốc gia ngày càng nhiều hơn và rộng hơn. Xu hướng liên kết, hợp tác tiếp tục được đẩy mạnh, sự cạnh tranh nhân lực, nhân tài giữa các quốc gia ngày càng gay gắt và quyết liệt. Ở trong nước, nhu cầu về nhân lực tài năng trong các cơ quan, các doanh nghiệp, tập đoàn kinh tế, các tổ chức xã hội, các địa phương ngày càng tăng cao, đòi hỏi sự quản lý và khai thác tốt nguồn nhân lực trẻ tài năng, hình thành và phát huy được đội ngũ tài năng trẻ trong mọi lĩnh vực. Đồng thời cần xác định công tác tài năng trẻ là nhiệm vụ trọng tâm, mang tầm chiến lược và quốc sách quốc gia của Đảng, Nhà nước ta hiện nay.

Tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chủ động hội nhập quốc tế, tạo tiền đề để Việt Nam cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020, với quan điểm “*phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao*” là một trong ba khâu đột phá trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011- 2020 (Văn kiện Đại hội Đảng XI, 2011), “*coi trọng hơn nữa việc trọng dụng tài năng trẻ, tạo bước chuyển có tính đột phá trong bố trí và sử dụng cán bộ trẻ trên tất cả các lĩnh vực*” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2008) - là những điều kiện, môi trường thuận lợi để các tài năng trẻ Việt Nam bộc lộ, thể hiện tài năng, cống hiến cho đất nước. Song để các chủ trương, quan điểm của Đảng, Nhà nước đi vào thực tiễn cuộc sống, cần phải có chương trình nghiên cứu quốc gia, tổng kết, đánh giá một cách toàn diện về tình hình tài năng trẻ và công tác tài năng trẻ Việt Nam để hoạch định Chiến lược phát triển tài năng trẻ Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay. Có thể nêu ra một số nội dung, chủ đề nghiên cứu tài năng trẻ sau đây:

1. Nghiên cứu đánh giá toàn diện thực trạng đội ngũ tài năng trẻ Việt Nam hiện nay ở trong và ngoài nước. Đánh giá vai trò, vị trí và những đóng góp của đội ngũ tài năng trẻ Việt Nam đối với sự nghiệp đổi mới đất nước; những thách thức đối với tài năng trẻ trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

2. Nghiên cứu đánh giá tổng thể hệ thống các phương thức, hình thức tìm kiếm, phát hiện tài năng trẻ, đào tạo bồi dưỡng tài năng trẻ, tập hợp kết nối tài năng trẻ, tuyển chọn sử dụng tài năng trẻ. Xây dựng một quy trình phát triển tài năng trẻ một cách khoa học, liên tục từ khâu phát hiện cho đến sử dụng tài năng trẻ trên các lĩnh vực trong bộ máy cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp, các lĩnh vực khoa học trọng điểm quốc gia.

3. Nghiên cứu xây dựng các tiêu chí cụ thể đối với tài năng trẻ ở từng lĩnh vực một cách khoa học, hướng đến tham mưu Chính phủ ban hành Bộ tiêu chí Quốc gia về Tài năng trẻ Việt Nam, làm cơ sở khoa học xây dựng các chính sách đối với tài năng trẻ ở từng lĩnh vực, đối tượng cụ thể.

4. Nghiên cứu, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, tổ chức và hoạt động của bộ máy chuyên trách công tác tài năng trẻ các cấp để củng cố, hoàn thiện bộ máy, phân công cán bộ chuyên trách công tác tài năng trẻ một cách có hệ thống từ trung ương đến địa phương đáp ứng yêu cầu của công tác tài năng trẻ hiện nay.

5. Nghiên cứu xây dựng Hệ thống cơ sở dữ liệu Tài năng trẻ Quốc gia và ở các tỉnh, thành, ngành làm công cụ quản lý, thống kê, theo dõi sự phát triển của các tài năng trẻ và định hướng điều tiết, bố trí nguồn lực tài năng trẻ ở các khu vực, vùng miền, ngành, lĩnh vực một cách hiệu quả và hợp lý.

Với sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị trong công tác chăm lo, xây dựng, phát triển và sử dụng đội ngũ tài năng trẻ Việt Nam bằng cách làm bài bản, khoa học, dân chủ, công khai với một tinh thần dân tộc và trách nhiệm quốc gia, Việt Nam chắc chắn sẽ không thiếu nhân tài, không lo mất nhân tài để xây dựng và phát triển đất nước và thực hiện thành công mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, công bằng, dân chủ, văn minh”.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. 2008. Nghị quyết số 25-NQ/TW ngày 25/7/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá”.
- Nguyễn Trọng Bảo. 1996. *Gia đình, nhà trường, xã hội với việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ người tài*. Nxb Giáo dục.
- Phạm Tấn Công. 1999. *Báo cáo khoa học Đề tài “Đoàn kết tập hợp thanh niên thông qua mô hình Hội doanh nghiệp trẻ” mã số KTN 98-05*.
- Hoàng Chương. 2006. *Tài năng trong thời kỳ kinh tế tri thức và toàn cầu hóa*. Nxb Văn hóa Thông tin.
- Phạm Ngọc Dũng. 2012. *Chảy máu chất xám từ lý luận đến thực tiễn ở Việt Nam hiện nay*. Nxb Chính trị Quốc gia.
- Vũ Minh Giang. 1990. *Báo cáo khoa học Đề tài “Tài năng trẻ trong lịch sử Việt Nam” thuộc Chương trình Chính sách thế hệ trẻ (1987-1990)*.
- Lê Thị Thanh Hòa. 1994. *Lựa chọn và sử dụng nhân tài trong lịch sử*. Nxb Khoa học xã hội.
- Nguyễn Đắc Hưng và Phan Xuân Dũng. 2004. *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*. Nxb Chính trị quốc gia.
- Nguyễn Đắc Hưng. 2007. *Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước*. Nxb Chính trị quốc gia.
- Đặng Cảnh Khanh. 2011. *Kinh tế tri thức và sự phát triển nguồn lực thanh niên*. Báo cáo tại Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đoàn khóa IX (2007-2012).
- Vũ Khoan. 2009. Phát hiện, đào tạo, sử dụng nhân tài. *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 4/2009: 8-13.
- Nguyễn Ngọc Phú. 2010. *Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới những vấn đề lý luận*. Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Phạm Hồng Tung. 2008. *Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam*. Nxb Chính trị Quốc gia.
- Nguyễn Văn Thanh. 2004. *Đoàn TNCS Hồ Chí Minh với việc tham gia phát triển tài năng trẻ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Nxb Thanh niên.
- Nguyễn Văn Thanh. 2006. *Chính sách tài năng trẻ nghiên cứu lý luận và thực tiễn*. Nxb Thanh niên.
- Nguyễn Văn Thanh. 2010. *Tài năng trẻ trong lịch sử Việt Nam*. Nxb Thanh niên.
- Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI. Nxb Chính trị Quốc gia năm 2011.