

LỊCH SỬ - VĂN HÓA

Trung Quốc

VỚI CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NHÂN TÀI

NGUYỄN THU PHƯƠNG*

CHỦ BÍCH THU**

Bước sang thế kỷ 21, khi xu thế toàn cầu hoá đang mài mòn dần khái niệm “chảy máu chất xám” để thay vào đó bằng sự xuất hiện của một khái niệm mới – “lưu thông chất xám”, thì cũng là lúc cuộc cạnh tranh về nhân tài giữa các nước trở nên gay gắt chưa từng có. Cái gọi là “lưu thông chất xám” chính là thực tế chất xám sẽ di chuyển đến nơi mà nó có điều kiện phát triển tốt nhất, vì vậy quốc gia nào thành công trong việc thu hút nhân tài, quốc gia đó sẽ phát triển mạnh và giành được ưu thế vượt trội trên trường quốc tế. Ý thức được rất sớm tầm quan trọng của vấn đề này, ngay từ năm 1978 đến cuối những năm 90 của thế kỷ 20, người Trung Quốc đã tập trung tiến hành công tác bồi dưỡng và đào tạo nhân tài qua đó đã tạo dựng thành công những tiền đề quan trọng cho sự ra đời của chiến lược cường quốc nhân tài.

Ngoài những kinh nghiệm tích lũy ở giai đoạn đầu tiến hành cải cách, Chính phủ Trung Quốc còn đặc biệt chú trọng tới nhu cầu phát triển mới của đất nước trong mối tương quan chung với thế giới để đưa ra sách lược có tính khả thi cao đáp ứng mục đích xây dựng một đội ngũ nhân tài mạnh. Song, để có được một hướng đi đúng, các nhà lãnh đạo Trung Quốc đã phải trải qua một cuộc hành trình dài về nhận thức và trong một vài giai đoạn nhất định, họ đã đẩy trí thức vào ngõ cụt để tự làm mất đi một phần nội lực quan trọng cho sự phát triển của dân tộc. Chính vì vậy, trước khi đi vào trọng tâm của bài viết, chúng tôi xin được trình bày một cách giản lược nhất những khó khăn mà Trung Quốc đã gặp phải khi quyết định lựa chọn thực thi chiến lược cường quốc nhân tài.

* TS. Viện Nghiên cứu Trung Quốc

** NCV Viện Nghiên cứu Trung Quốc

1. Từ những sai lầm của Cách mạng văn hoá đến sự lựa chọn gắn công tác nhân tài với sự nghiệp cải cách mở cửa

1.1. Năm 1949, sau niềm vui đón chào sự ra đời của nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa, chính quyền non trẻ bắt đầu bắt tay vào công cuộc tìm kiếm một hướng đi riêng phù hợp với nhà nước mới xã hội chủ nghĩa (XHCN). Quá trình tìm đường này, trên thực tế đã tác động mạnh tới tầng lớp trí thức Trung Quốc. Trong giai đoạn đầu, thay thế chính quyền cũ, chính quyền mới vẫn giữ lại bộ máy nhân viên chủ yếu là giới trí thức nhà nước, ngoại trừ những người phạm tội nghiêm trọng. Nhưng, đây cũng là thời kỳ các nhà lãnh đạo Trung Quốc bắt đầu bộc lộ sự thiếu thống nhất trong cách xác định thuộc tính giai cấp, địa vị xã hội của giới trí thức. Điều này dẫn đến sự mâu thuẫn giữa việc nhà nước thực thi chính sách dung nạp trí thức, tạo công ăn việc làm cho hơn 2 triệu phần tử trí thức... với rào cản vô hình được dựng nên từ quan niệm quy trí thức tư sản hoặc tiểu tư sản vào loại “phản động”, “xấu xa”, “chỉ sử dụng được chứ không thể tin cậy được” của không ít bộ phận đảng viên cộng sản. Trong bối cảnh Trung Quốc lựa chọn xoá bỏ chế độ phong kiến cũ đi theo con đường phát triển XHCN của Liên Xô, những lúng túng trong chính sách đối với trí thức cùng sự thắng thế của trào lưu kỳ thị trí thức đã gây ra nhiều sai lầm nghiêm trọng của Cách mạng văn hoá. Nói cụ thể hơn, trong vòng 10 năm từ 1966 đến

1976, với nhiều đợt phê phán tư tưởng Khổng – Mạnh, đấu tố, đày ải, giam cầm trí thức, cuộc cách mạng này đã chôn vùi tài năng của hàng chục ngàn nhà khoa học, song, hậu quả nặng nề hơn là nó đã “*kéo lùi lịch sử của cả một dân tộc đông dân nhất thế giới*”¹.

Sau những thất bại ban đầu, Chính phủ Trung Quốc đã có được sự bình tâm trở lại để nhìn nhận khách quan hơn tình hình đất nước. Họ nhận ra: “*Hiện nay... kết quả phá hoại sự nghiệp giáo dục của Lâm Bưu và “lũ bốn tên” làm cho chúng ta hụt đi hơn một trăm vạn học sinh đại học đúng tiêu chuẩn, ảnh hưởng nghiêm trọng tới sự nghiệp xây dựng hiện đại hóa đã thể hiện ra một cách quá rõ ràng.*”²

Trước thực tế trên, Chính phủ Trung Quốc lúc bấy giờ buộc phải có những thay đổi tích cực hơn để cải thiện tình trạng khủng hoảng nhân tài.

I:2. Mặc dù là tác giả của bức tranh Trung Hoa hỗn loạn, trì trệ và đã có một thời gian dài thù hận Khổng học, thù hận trí thức, nhưng chính Chủ tịch Mao Trạch Đông lại là người đầu tiên nhận ra cần phải “*học tập người xưa vì người nay*”. Ông cho rằng, muốn phát triển Trung Quốc thì phải coi con người là bí quyết của sự thành công. Tiếp sau đó, Đặng Tiểu Bình với tầm nhìn vĩ mô mang tính chiến lược đã đề ra một hướng phát triển mới có khả năng giải quyết những vấn đề cấp bách của đất nước: “*Chúng ta cần xây dựng một nước XHCN không những có văn minh vật*

chất cao mà còn có văn minh tinh thần cao"³. Ông chủ trương "giải phóng tư tưởng, thực sự cầu thị" như một thứ kim chỉ nam giúp người Trung Quốc từng bước nâng cao nhận thức khi bước vào công cuộc hiện đại hóa đất nước. Trong sự nghiệp cải cách này, Đặng Tiểu Bình đặc biệt chú trọng tới việc bồi dưỡng phát triển nhân tài trên cơ sở *tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài*.

Vậy tại sao Đặng Tiểu Bình và các nhà lãnh đạo Trung Quốc sau này lại coi nhân tài là bí quyết của sự thành công trong tiến trình cải cách?

Về vấn đề này, các nhà lãnh đạo Trung Quốc cho rằng, việc cải cách mở cửa trước hết được bắt đầu từ lĩnh vực kinh tế. Muốn thực hiện được mục tiêu đó, người Trung Quốc phải tiến hành giải phóng và phát triển sức sản xuất. Như vậy, xét ở một phương diện nhất định, vấn đề giải phóng và phát triển sức sản xuất cũng đồng nghĩa với quá trình giải phóng nguồn lực nhân tài. Chính vì vậy, ngay từ những năm đầu cải cách mở cửa, Đặng Tiểu Bình đặc biệt quan tâm đến tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ nhân tài. Theo ông: "*Muốn thực hiện được hiện đại hóa, điều then chốt là phải đẩy khoa học kỹ thuật lên... Chỉ nói suông thì không thực hiện được hiện đại hóa, mà cần phải có tri thức, có nhân tài. Không có tri thức, không có nhân tài thì làm sao mà tiến lên được?*"⁴. Tháng 10 năm 1984, trong Hội nghị cố vấn về những quyết định chuyên đổi thể chế chính trị, ông nói: "Văn kiện gồm có 10

điều, quan trọng nhất là điều 9, nói tóm tắt là *tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài*".

Ở một góc độ khác, theo sự phân tích chung của nhiều nhà nghiên cứu nước ngoài, sở dĩ Trung Quốc cần phát triển nhân tài là vì, sau Cách mạng văn hóa, người Trung Quốc đã tụt hậu hơn so với nhiều nước phát triển trên thế giới trong khi muốn thực hiện được mục tiêu biến kinh tế tập trung thành kinh tế dựa vào thị trường ít tập trung hơn, biến xã hội nông nghiệp nghèo nàn thành xã hội XHCN khá giả hơn họ cần phải có mặt bằng dân trí cao. Chính sự mất cân đối giữa định hướng phát triển đất nước với thực tế nguồn nhân lực hạn chế đã khiến Trung Quốc khi bắt đầu cải cách phải đối mặt và tìm cách giải quyết trước ít nhất ba vấn đề nan giải: *Thứ nhất* là làm thế nào để tiêu diệt cái nghèo cố hữu tại nông thôn; *thứ hai* là làm gì để giải quyết hậu quả những xung đột sẽ nảy sinh giữa thành thị và nông thôn, giữa miền Đông và miền Tây, giữa doanh nghiệp nhà nước và nông thôn khi Trung Quốc bước vào cơ chế thị trường; *thứ ba* là làm sao để có thể định giá, sử dụng và phát huy một cách tối đa năng lực của giới trí thức - những người đóng vai trò then chốt trong công cuộc cải cách?

Các phân tích trên đã nói lên thực tế, Trung Quốc trong những năm bắt đầu tiến hành cải cách đang đứng trước nhiều thách thức lớn mà nếu không dựa vào đội ngũ trí thức, dựa vào nhân tài thì sẽ rất khó khăn trong việc giải quyết những vấn đề của chính họ. Nhưng muốn dựa vào trí

thức trong hoàn cảnh tầng lớp này đang bị khủng hoảng cả về chất và lượng, bản thân các nhà lãnh đạo Trung Quốc cần phải tìm ra một con đường khả thi để có thể khôi phục lại niềm tin và phát huy được tối đa vai trò của họ. Một trong những giải pháp khả thi đầu tiên được Đặng Tiểu Bình ưu tiên thực hiện đó là *giải quyết vấn đề “phân tử trí thức”*. Đây là vấn đề mà các nhà lãnh đạo Trung Quốc buộc phải tiến hành triệt để sau khi đã trả giá rất đắt trong Cách mạng văn hoá. Vì vậy, đối mặt với thực tế *“Mỹ có 120 vạn người làm công tác nghiên cứu, Liên Xô có 90 vạn”* trong khi Trung Quốc *“chỉ có 20 vạn bao gồm cả già yếu, bệnh tật”*⁵ và tụt hậu 20 năm so với họ về trình độ khoa học kỹ thuật, cơ sở vật chất, vốn trí thức, Đặng Tiểu Bình nhận định, muốn cải thiện tình trạng thiếu hụt nhân tài phải tăng cường công tác giáo dục, lựa chọn, bồi dưỡng đội ngũ trí thức. Trong bài nói chuyện về nội dung: *Tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài ngày 24 tháng 5 năm 1977*, ông đã đề xuất *“Nhất định phải tạo ra được một không khí tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài trong Đảng. Phải chống lại tư tưởng sai lầm coi rẻ trí thức”*⁶ bằng việc xây dựng chế độ chức danh khoa học, tiến hành bồi dưỡng đào tạo nhân tài, thực hiện chế độ đãi ngộ lương đối với trí thức... Sau khi tạo ra được một không khí cởi mở hơn đối với trí thức, ông cương quyết chủ trương *giải quyết và làm rõ thuộc tính của phân tử trí thức*. Tại Đại hội khoa học toàn quốc năm 1987, Đặng Tiểu Bình tuyên bố: *Trí thức*

*là một bộ phận của giai cấp công nhân. Chủ trương trên cùng quan điểm coi: “Khoa học kỹ thuật là lực lượng sản xuất. Nhân viên khoa học kỹ thuật là người lao động”*⁷ đã khiến cho các chính sách của Đảng về trí thức có được sự xác định rõ ràng về thuộc tính, vai trò cũng như giá trị và sức mạnh đã bị phủ nhận của giới này. Đây chính là điểm tựa lý luận căn bản để Trung Quốc xây dựng và thực thi chiến lược cường quốc nhân tài khi bước vào thế kỷ 21.

2. Chiến lược cường quốc nhân tài

Trong những năm đầu của thế kỷ 21, hòa cùng xu thế toàn cầu hoá kinh tế và nhu cầu nhân tài ngày một cao trên thế giới, nền kinh tế Trung Quốc cũng như sự nghiệp phát triển nhân tài Trung Quốc đang chuyển dần sang giai đoạn lịch sử mới. Căn cứ vào yêu cầu thời đại, dựa vào những kinh nghiệm thực tiễn phong phú sau năm 1978 đến nay, trên cơ sở kế thừa lý luận Đặng Tiểu Bình, tại Hội nghị Trung ương lần thứ 5 khoá XV năm 2000, Trung ương ĐCS Trung Quốc đã đề ra phương châm: *Tôn trọng lao động, tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài, tôn trọng sáng tạo*. Phương châm quan trọng này được Đảng, Nhà nước chủ trương quán triệt thực hiện trong phạm vi toàn xã hội nhằm phá vỡ quan niệm dùng người theo kiểu ưu tiên con cháu cán bộ để thay vào đó cơ chế dùng người dựa vào tố chất năng lực, thúc đẩy nhân tài lưu động, tích cực tạo môi trường tốt cho việc thu hút nhân tài. Song song với việc cải cách cơ chế lựa

tài trong kỹ thuật là do xã hội và người trong ngành đánh giá.

Trong cải cách cơ chế sử dụng nhân tài, chiến lược cũng đưa ra cơ chế chọn người, dùng người một cách công bằng, bình đẳng trên cơ sở cạnh tranh có lợi cho nhân tài. Chiến lược còn nhấn mạnh việc mở rộng dân chủ, tăng quyền giám sát đôn đốc, làm sâu sắc thêm chế độ chọn lựa cán bộ để thúc đẩy thị trường hoá quản lý kinh doanh doanh nghiệp, cải cách tuyển dụng cán bộ quản lý, cải cách chế độ nhân sự cán bộ. Điều này thể hiện rõ hướng tư duy mới mẻ và tích cực của Chính phủ Trung Quốc trong việc cải cách chế độ nhân sự. Trong cơ chế sáng tạo, mở rộng thị trường nhân tài, chiến lược cũng tập trung đáp ứng nhu cầu hoàn thiện cơ chế thị trường XHCN, nhu cầu hoàn thiện cơ chế thị trường nhân tài thông qua sự cạnh tranh công bằng, tôn trọng quy luật ngành nghề, cơ cấu vận hành, cung cấp dịch vụ của các tổ chức môi giới, từ đó từng bước phát huy vai trò của thị trường trong việc điều tiết nguồn nhân tài tạo sự tương thông giữa thị trường nhân tài và thị trường lao động.

Có thể thấy, chiến lược cường quốc nhân tài đã phản ánh một sự thay đổi lớn trong quan điểm phát triển nhân tài của Trung Quốc. Nếu thực thi tốt chiến lược này có nghĩa là Trung Quốc có thể nắm bắt kịp thời thời cơ chiến lược quan trọng, đáp ứng yêu cầu tất yếu của sự nghiệp xây dựng một xã hội khá giả mang đặc sắc Trung Quốc, đồng thời tạo

ra được nguồn lực mạnh ứng phó với sự cạnh tranh quốc tế đang ngày một gay gắt và thông qua đó các nhà lãnh đạo nước này sẽ chứng minh một cách thuyết phục năng lực, địa vị cầm quyền của Đảng trong tình hình mới.

Nhưng tất cả những phương châm, chính sách và chiến lược trên đây mới chỉ là sự đề cập của chúng tôi ở phương diện lý luận của Đảng Cộng sản Trung Quốc. Còn trên thực tế, chính sách phát triển nhân tài gắn liền với sự cường thịnh của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay có mang lại hiệu quả như mong muốn không và chúng giải quyết được đến đâu những vấn đề được đặt ra? Trung Quốc đã và đang trả lời câu hỏi này bằng những thành tựu cụ thể của việc thực thi công tác nhân tài trên toàn quốc ở các giai đoạn khác nhau.

3. Thành tựu của chiến lược phát triển nhân tài và những vấn đề đặt ra với giới trí thức Trung Quốc

3.1. Với những thay đổi ngày một tích cực hơn về chính sách phát triển nhân tài như vậy, trong 25 năm tiến hành cải cách, Trung Quốc đã lôi cuốn hàng chục ngàn trí thức vào công cuộc phát triển kinh tế đất nước. *"Họ đã minh oan cho 550.000 trí thức bị xử lý trong Cách mạng văn hóa, kết nạp 2.000.000 trí thức Trung Quốc vào Đảng Cộng sản trong vòng 10 năm (1979 - 1988)... Từ 1984 đến 1987, Nhà nước Trung Quốc đã chăm lo thích đáng đến điều kiện làm việc, điều kiện sống của hơn 1.000 nhà khoa học có nhiều cống hiến. Các trung*

*tâm trao đổi nhân lực khoa học công nghệ được thành lập (năm 1985 cả Trung Quốc có 1203 trung tâm). Nhờ đó họ đã tạo được dòng chảy của cán bộ khoa học – công nghệ từ miền này sang miền khác, nhất là từ thành phố lớn về thành phố nhỏ và nông thôn.*⁸ Khi thực hiện chiến lược lấy “Giáo dục và khoa học kỹ thuật xây dựng đất nước giàu mạnh” (khoa giáo hưng quốc) mà Đảng Cộng sản và Chính phủ Trung Quốc đề ra năm 1995, đến tháng 5 – 2001, cả nước đã có 1082 trường đại học và học viện, lưu lượng học sinh tại trường là 3.450000 người; có 760 cơ sở đào tạo nghiên cứu sinh với số lượng 200.000 nghiên cứu sinh (thạc sĩ, tiến sĩ) theo học⁹.

Bên cạnh việc chú trọng đào tạo trong nước, Trung Quốc còn quan tâm tới công tác đào tạo trí thức tại các nước phát triển. Theo thống kê của Bộ Giáo dục Trung Quốc, tính từ năm 1978 đến hết năm 2004, tổng cộng có hơn 814.000 người Trung Quốc từng học ở 103 nước và khu vực trên thế giới, chủ yếu tại Mỹ theo con đường du học bằng học bổng của chính phủ nước tiếp nhận, du học bằng hình thức hợp tác trực tiếp giữa các cơ sở đào tạo, du học tự túc. Với phương châm “ủng hộ lưu học, động viên về nước, đi về tự do”, “trí thức về nước vẫn được bảo lưu quyền định cư lâu dài và vĩnh viễn ở nước ngoài”, hiện nay, Trung Quốc đang gặt hái thành quả của chính sách khuyến khích du học của mình bằng làn sóng trở về nước của những

người có học vị. Tính đến cuối năm 2004, khoảng 197.800 sinh viên và học giả đã quay về. Trong số 617.000 người còn ở lại nước ngoài, khoảng 427.000 người đang đi học, nghiên cứu hoặc theo các chương trình trao đổi. Ngoài ra, cần kể thêm các chương trình gửi người đi học ngắn hạn. Theo nguồn của Chính phủ Trung Quốc, trong hai năm 2003 và 2004, có 9400 cán bộ Chính phủ hoặc của Đảng, và 5100 nhà quản lý các công ty quốc doanh đã ra nước ngoài học, chủ yếu theo chương trình ngắn hạn một tháng. Nhìn chung, những người quay về đóng vai trò lớn nhất là trong các trường, viện nghiên cứu, ngân hàng, công ty (nhà nước, tư nhân), các tổ chức luật, tổ chức phi chính phủ,... Một bộ phận trong số họ trở thành các nhà lãnh đạo của Trung Quốc (năm 2005, số người này là 25 trong 184 người giữ chức Bộ trưởng, Thứ trưởng và Trợ lý Bộ trưởng)¹⁰. Sự có mặt và mức độ ảnh hưởng của những người này trong cơ cấu lãnh đạo đã cho thấy sự cởi mở hơn của Chính phủ Trung Quốc đối với nhân tài.

Sau hơn 25 năm thi hành chính sách mở cửa, giới trí thức đã có những đóng góp không nhỏ trong việc từng bước đưa Trung Quốc từ một đất nước nghèo nàn lạc hậu trở thành quốc gia có sự tăng trưởng tương đối nhanh về kinh tế (tỷ lệ tăng trưởng GDP từng năm 1994 – 2004 lần lượt là 14%; 13,1%; 10,9%; 9,3%; 7,8%; 7,6%; 8,4%; 8,3%; 9,1%; 10%; 10,1%¹¹). Từ việc mô phỏng theo mẫu mã nước ngoài đến nay trí thức Trung Quốc đã sáng tạo ra những vật liệu có khả

năng đáp ứng nhu cầu phát triển của các ngành công nghiệp, chế tạo thành công máy bay, tên lửa, vệ tinh nhân tạo, đưa tàu Thần Châu 6 có người lái vào vũ trụ đuổi kịp trình độ phát triển thế giới.

3.2. Tuy nhiên, sự tăng trưởng ồ ạt của nền kinh tế Trung Quốc không chỉ phản ánh những thành công của Chính phủ trong chiến lược phát triển nhân tài mà tiềm ẩn nhiều nguy cơ của mô hình kinh tế Đông Á, ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển của trí thức Trung Quốc thời hiện đại. Ví dụ như, việc mở cửa văn hóa và hiện đại hóa đất nước làm cho văn hóa đương đại Trung Quốc trở nên phong phú, đầy đủ hơn, nhưng cũng tạo cơ hội cho các giá trị văn hóa ngoại sinh chi phối vào nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội và ít nhiều làm mai một, hoặc đảo lộn một số giá trị truyền thống. Những tác động trái chiều đó đã khiến cho nhịp sống của trí thức hiện đại ở Trung Quốc trở nên gấp gáp hơn, nhiều áp lực hơn, đồng thời cũng khó nắm bắt hơn.

Mặt khác, quá trình thực hiện chủ trương gắn sự nghiệp phát triển nhân tài, phát triển khoa học kỹ thuật với phát triển kinh tế vô hình trung đã tạo ra sự biến đổi về cơ cấu ngành nghề và phân công xã hội ở Trung Quốc. Điều này khiến cho hiện tượng phân hóa trong giới trí thức ngày một rõ nét hơn, dẫn đến những khác biệt cụ thể về địa vị, vai trò xã hội. Căn cứ vào cách giới định nhân tài, hay những tiêu chí rút ra trên thực tiễn, có thể chia giới trí thức Trung Quốc hiện đại thành bốn loại

chính: *Thứ nhất*, những trí thức trực tiếp tham gia sản xuất vật chất bao gồm các công trình sư, cán bộ nghiên cứu trong các xí nghiệp sản xuất và đội ngũ lãnh đạo sản xuất kinh doanh. *Thứ hai*, tầng lớp trí thức làm công tác văn hóa và truyền thụ khoa học, bao gồm các nhà nghiên cứu khoa học, thầy giáo, nhà giáo, người làm công tác văn hóa văn nghệ, nhà báo, luật sư... *Thứ ba*, tầng lớp trí thức tham gia công tác quản lý, bao gồm nhân viên phụ trách, giải quyết sự vụ trong các cơ quan Đảng, chính quyền, các đơn vị, xí nghiệp sản xuất. *Thứ tư*, đội ngũ học sinh, sinh viên trong các trường đại học, cao đẳng, trung cấp dạy nghề - lực lượng nòng cốt có ý nghĩa quyết định trong sự nghiệp xây dựng kinh tế xã hội hiện đại của Trung Quốc.

Nếu nhìn từ cách phân định tương đối này, chúng ta có thể khẳng định: hiện nay, giới trí thức đương đại Trung Quốc đã có sự tồn tại yên ổn và vai trò quan trọng hơn hẳn thời Cách mạng văn hóa và diện mạo của họ cũng đa dạng hơn so với mẫu hình chung về con người trong mục tiêu phát triển của chính quyền. Nhưng vẫn có một số băn khoăn nổi lên khi người ta nhận thấy việc Chính phủ chủ trương thu hút, phát triển nhân tài trong và ngoài nước, với thực tế dù được trọng dụng nhưng phần đông các nhân tài trở về chỉ giữ vị trí cấp phó trong cơ cấu lãnh đạo ở các cơ quan nhà nước và chất xám từ Trung Quốc vẫn lưu thông tới các nước phát triển. "Theo các thống kê của Liên hiệp quốc, trong gần 10 năm trở lại đây, trong số các nhà khoa học,

các kỹ sư hàng đầu nước Mỹ thì có hơn 30.000 người là người gốc Hoa mang quốc tịch Mỹ trong đó chiếm 1/4 hầu như đều là nhân tài bậc cao của Trung Quốc... Năm 2001, Mỹ thu hút 115.000 nhân tài có visa H-1B kỹ thuật bậc cao thì 10% trong số đó là người Trung Quốc¹². Bên cạnh đó là một số hoài nghi nảy sinh từ sự mâu thuẫn giữa chiến lược phát triển nhân tài của Trung Quốc trên lý thuyết với thực tế đầu tư cho giáo dục trong những năm đầu thập niên 90 là 27% GNP trong khi đáng lẽ phải là 41%¹³ và cuối năm 2002 kinh phí cho giáo dục mới chỉ chiếm 5,21% GDP¹⁴. Về vấn đề này, chúng tôi cho rằng, gốc rễ sâu xa của vấn đề một phần do di chứng từ thái độ kỳ thị trí thức thời Mao, nhưng một phần cũng do những khó khăn của Trung Quốc khi tiến hành cải cách.

Ngoài sự tác động mang tính định hướng của Nhà nước, trí thức Trung Quốc còn là tập hợp của nhiều cá nhân trong dòng chảy của mở cửa văn hóa. Từng có một quá khứ u buồn đối với chính quyền trong thời kỳ Cách mạng Văn hóa, nay phải đối diện với một cơ chế xã hội chuyển từ quyền lực tập trung cao độ sang xã hội quyền lực phân phối hợp lý, đội ngũ trí thức hiện đại không tránh khỏi cảm giác bất an trước mong muốn có được vai trò quan trọng, ổn định trong xã hội với nhu cầu được phát triển tự thân các giá trị nhân cách mới trong tiến trình hội nhập. Thế nhưng, sự thực thì trí thức Trung Quốc đã có một sự kết nối thành công quá khứ với hiện

tại, mặc dù vẫn có sự thiên vị hơn một chút với những yếu tố mang hơi thở mới. Sự tiếp xúc giữa các học thuyết Đông - Tây đang hình thành ở trí thức Trung Quốc "những quan niệm giá trị mới" nằm ngoài chủ nghĩa cá nhân gia đình, chủ nghĩa quân bình tiểu nông của văn hoá phương Đông và chủ nghĩa cá nhân, sự mâu thuẫn không ngừng của văn hóa hiện đại phương Tây. Những giá trị này chưa hoàn chỉnh nên chúng ta tạm gọi nó là *giá trị sinh ra từ một sự trộn lẫn*.

Trong bối cảnh hiện nay, khi các cải cách về cơ chế tuyển chọn nhân tài đang phá vỡ những rào cản trước đây đối với trí thức, thúc đẩy sự lưu thông nhân tài giữa Nhà nước và tư nhân, giữa miền Đông và miền Tây, giữa thành thị và nông thôn, điều hoà nhân tài giữa trong nước và quốc tế, nhằm tạo ra sức sống mới cho việc xây dựng và hoàn thiện cơ chế thị trường, trí thức Trung Quốc đã có sự cải thiện rõ rệt về điều kiện lao động cũng như vị trí xã hội. Điều đó cho thấy vai trò của trí thức hiện nay là rất quan trọng, nhưng nhìn vào tổ chức của chính mình, trí thức Trung Quốc đã thực sự thành công trong việc hoạch định tương lai tốt hơn cho đất nước dựa trên những tính toán hợp lý và thoả mãn những nhu cầu phát triển của chính họ hay chưa? Câu trả lời vẫn còn ở phía trước.

Kết luận: Sau hơn 1/4 thế kỷ lựa chọn con đường tiến hành cải cách mở cửa trên cơ sở coi con người là bí quyết của sự thành công, coi giải phóng nhân tài là

động lực để phát triển đất nước, Trung Quốc đã lập nên kỳ tích bất ngờ: với 1,3 tỷ dân, quốc gia này đã thành công trong việc thúc đẩy sự nghiệp khoa học kỹ thuật lên những tầm cao mới và đặc biệt là đã tạo được tiềm lực kinh tế cao gấp 6 lần so với trước cải cách. Với những thành tựu to lớn đó, người Trung Quốc đã chứng tỏ sự đúng đắn của họ khi kiên trì sự nghiệp phát triển nhân tài của mình. Trước thách thức mới mang tầm vóc lịch sử, chúng ta vẫn đang chứng kiến và chờ đợi vào những đóng góp của giới trí thức cho một Trung Quốc hùng mạnh hơn – như một sự khẳng định vai trò thiết yếu của họ đối với sự phát triển của đất nước.

CHÚ THÍCH:

¹ Nguyễn Xuân Kính, Chu Tuyết Lan, *Người trí thức trong các nước có truyền thống Nho học phương Đông, Kỷ yếu Đông phương học Việt Nam* (Hội thảo quốc gia lần thứ nhất), Nxb Đại học quốc gia Hà Nội 2001, tr.128.

² Hồng Kỳ: *Uốn nắn nhận thức đối với trí thức*, Viện nghiên cứu Trung Quốc TL 164, 1/1980.

³ *Đặng Tiểu Bình văn tuyển* (1975 – 1982), Nxb Nhân dân Bắc Kinh 1983, tr.326.

⁴ *Đặng Tiểu Bình văn tuyển*, bài nói chuyện về nội dung: *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài ngày 24 tháng 5 năm 1977*, Phụ lục Nội san Thông tin quan hệ quốc tế, Học viện quan hệ quốc tế, 1984, tr.41.

⁵ Chuyển dẫn Nguyễn Văn Hồng: *Trung Quốc với tầm nhìn chiến lược về khoa học giáo dục và nhân tài*, Kỷ yếu 10 năm khoa Đông

phương học, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, 2005, tr.328.

⁶ *Đặng Tiểu Bình văn tuyển*, bài nói chuyện về nội dung: *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài ngày 24 tháng 5 năm 1977*, Phụ lục Nội san Thông tin quan hệ quốc tế, Học viện quan hệ quốc tế, 1984, tr.41,42.

⁷ Chuyển dẫn Nguyễn Văn Hồng: *Trung Quốc với tầm nhìn chiến lược về khoa học giáo dục và nhân tài*, Kỷ yếu 10 năm khoa Đông phương học, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, 2005, tr.329.

⁸ Nguyễn Xuân Kính, Chu Tuyết Lan: *Người trí thức trong các nước có truyền thống Nho học phương Đông, Kỷ yếu hội thảo Đông Phương học Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia, năm 2001, tr.128.

⁹ Theo số liệu của tác giả Vũ Minh Tuấn trong bài *Giao lưu và hợp tác giáo dục Việt – Trung thực trạng và triển vọng nền giáo dục Trung Quốc*, Kỷ yếu hội thảo Việt Nam – Trung Quốc tăng cường hợp tác cùng nhau phát triển hướng tới tương lai, Nxb KHXH năm 2005, tr.557.

¹⁰ Số liệu dẫn theo *Trung Quốc và người đi học ở nước ngoài*: <http://www.bbc.co.uk/vietnamese/regionalnews/28-2-2006> · Cập nhật 13h47 GMT.

¹¹ *Mạng Tân Hoa xã* ngày 9-1-2006.

¹² Viện nghiên cứu khoa học nhân sự Trung Quốc, *Báo cáo nhân tài Trung Quốc 2005*, Nhân dân xuất bản xã, Bắc Kinh 2005, tr.31.

¹³ Alexander Barton Woodside: *Trí thức và Nhà nước ở Trung Quốc và Việt Nam thời cải cách*, bản dịch Lê Quỳnh Talawas -232.

¹⁴ Viện nghiên cứu khoa học nhân sự Trung Quốc, *Báo cáo nhân tài Trung Quốc 2005*, Nhân dân xuất bản xã, Bắc Kinh 2005, tr.226.