XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC, BỒI DƯỠNG VÀ SỬ DỤNG HIỆU QUẢ NGUỒN NHÂN TÀI - KINH NGHIỆM TỪ ĐÀI LOAN

TS. VŨ THÙY DƯƠNG
Viện Nghiên cứu Trung Quốc

Thế kỷ XXI, là thế kỷ đánh dấu sự phát triển nhanh, mạnh mẽ của nền kinh tế tri thức – nền kinh tế dựa trên cơ sở phát triển khoa học và công nghệ cao. Trên thực tế, chính sự thay đổi cấu trúc dân số, sự han khiếm tài nguyên thiên nhiên đã và đang làm cho kỹ năng – trí tuệ và nguồn vốn nhân lực trở thành nhân tố quan trọng hàng đầu trong phát triển kinh tế của mỗi nước. Quốc gia nào có nhiều nhân tài, lao động tri thức và nguồn nhân lực phát triển thì quốc gia đó sẽ phát triển nhanh, dễ dàng thành công hơn trong hội nhập kinh tế quốc tế. Việt Nam đang trong quá trình thực hiện CNH – HĐH, với một chặng đường dài cùng nhiều khó khăn, thử thách đang đặt ra trước mắt. Muốn rút ngắn con đường phát triển, chúng ta cần tham khảo nhiều bài học kinh nghiệm của các nước, khu vực đặc biệt là những quốc gia, vùng lãnh thổ có nhiều nét tương đồng. Đài Loan là một ví dụ điển hình về sự thành công, khi biết kết hợp giữa vấn đề kiện toàn nguồn nhân lực với việc đào tạo, sử dụng hiệu quả nguồn nhân tài. Kinh nghiệm của Đài Loan thiết nghĩ, sẽ là những bài học thiết thực có tác dụng tham khảo hữu ích đối với Việt Nam, nhất là trong giai đoạn hiện nay.

1. Kết hợp hiệu quả giữa phát triển hệ thống đào tạo nguồn nhân lực với các chiến lược phát triển kinh tế – xã hội

Có thể thấy, điểm nổi bật nhất trong quá trình phát triển kinh tế của Đài Loan là luôn có sự kết hợp chặt chẽ giữa các chính sách, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực với các chiến lược phát

triển kinh tế. Căn cứ vào yêu cầu kinh tế cụ thể của từng thời kỳ, chính quyền Đài Loan là đưa ra các biện pháp hữu hiệu, nhằm đáp ứng kịp thời những yêu cầu khắt khe đặt ra của thị trường lao động, cũng như sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực được đào tạo. Trên thực tế, việc chuẩn bị tốt nguồn nhân lực, đặc biệt trong thời kỳ đẩy mạnh CNH – HĐH là rất cần thiết. Bởi, sẽ tránh được hiện tượng mất cân đối cơ cấu đào tạo, đồng thời giảm thiểu tối đa phản ứng tiêu cực của thị trường lao động. Ở Đài Loan, ngay từ buổi đầu công nghiệp hóa, chính quyền đã xác định rõ: *Để có thể thực hiện quá trình CNH – HĐH thì vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là rất quan trọng. Cần phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa giáo dục và đào tạo với các kế hoạch phát triển nguồn nhân lực*[1].

Nhanh nhạy trong việc nắm bắt vấn đề, nên ngay từ thập niên 60 thế kỷ XX, chính quyền Đài Loan đã đưa ra những chính sách quy hoạch cụ thể về vấn đề xây dựng tổng thể nguồn nhân lực. Năm 1966, *Chương trình phát triển nguồn nhân lực* (Manpower Development Program) với nhiệm vụ trọng tâm là tăng cường quy mô, chất lượng đào tạo nghề nhằm phối hợp với các chiến lược phát triển kinh tế, đã được chính quyền cho triển khai. Năm 1967, Đài Loan ban hành *Kế hoạch giáo dục kỹ thuật 12 năm,* với mục tiêu đẩy mạnh phát triển hệ thống giáo dục khoa học – kĩ thuật trong các trường học. Năm 1968, dưới sự giúp đỡ của Liên Hợp Quốc, "Hiệp hội đào tạo và dạy nghề" đã được thành lập. Sang thế kỷ sau, khi nền kinh tế có những bước chuyển mạnh mẽ, với hàng loạt những yêu cầu mới đặt ra, đồng thời để đáp ứng các thay đổi đó, chính quyền Đài Loan đã nhanh chóng, kịp thời điều chỉnh lại chiến lược xây dựng nguồn nhân lực của mình. Với mục đích, không ngừng nâng cao mặt bằng chất lượng dạy nghề, đồng thời tránh hiện tượng "cung vượt cầu" vào năm 1976, chính quyền cho thành lập "ủy ban đặc biệt" chuyên trách về quản lý các cơ sở, tổ chức đào tạo nghề. Năm 1979, căn cứ vào yêu cầu chuyển dịch của nền kinh tế, chính quyền lại đưa ra chiến lược "nâng cấp kỹ thuật". Đền đầu thập niên 80 thế kỷ XX, Viện Hành chính đã cho thành lập "Cục xúc tiến nâng cấp đào tạo nghề"

Một điểm rất dễ nhận thấy rằng, ở Đài Loan giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực luôn nhận được sự quan tâm và đầu tư thích đáng của chính quyền. Điều này, không những giúp cho Đài Loan ít bị rơi vào tình trạng mất cân đối nghiêm trọng trong cơ cấu thành phần lao động mà còn góp phần vào nâng cao trình độ của đội ngũ này. Các biện pháp đào tạo nguồn nhân lực của Đài Loan rất thiết thực và hiệu quả. Luôn dựa trên tiêu chí, bám sát yêu cầu của thị trường lao động và mục tiêu phát triển kinh tế để kịp thời đưa ra các giải pháp điều chỉnh cơ

cấu đào tạo nhằm hạn chế lãng phí nguồn ngân sách đến mức tối đa. Nếu trong giai đoạn đầu, khi các ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động được xem là lợi thế phát triển, chính sách giáo dục và đào tạo tương ứng với giai đoạn này là chú trọng giáo dục và dạy nghề phổ thông. Sang các giai đoạn sau, khi thị trường cần khối lượng lớn lao động có trình độ kĩ thuật cao, chính quyền nhanh chóng điều chỉnh lại cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực, kịp thời đáp ứng những thay đổi mới.

Song song với các biện pháp điều chỉnh và mở rộng quy mô đào tạo, chính quyền Đài Loan còn rất quan tâm đến vấn đề trình độ giáo viên, nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo... vì đây là nhưng yếu tố cần thiết giúp nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nghề. Do vậy, nên ngay từ năm 1969 chính quyền Đài Loan đã ban hành *Biện pháp kiểm định chất lượng giáo viên* nhằm đánh giá đúng năng lực thực chất của đội ngũ giáo viên kĩ thuật trong trường công lập cũng như tư thục. Bên cạnh việc ban hành những quy định mang tính pháp chế, chính quyền Đài Loan còn rất lưu tâm đến vấn đề bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên chuyên nghiệp và dạy nghề thông qua hình thức đào tạo tại chức do các trường đại học kĩ thuật đảm nhiệm. Đổi mới khung chương trình đào tạo thích ứng với những thay đổi của nền kinh tế cũng là việc được chính quyền Đài Loan lưu tâm. Nội dung, chương trình học của các trường THCN &DN đặc biệt là các ngành mũi nhọn thường được căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế trong giai đoạn đó để điều chỉnh, cập nhật thêm kiến thức hiện đại, phương pháp thực hành tiên tiến... vào chương trình học. Việc đổi mới nội dung học này, đã có tác dụng tích cực trong việc giúp người lao động nhanh chóng theo kịp tốc độ chuyển giao kĩ thuật – công nghệ và quá trình hiện đại hóa sản xuất. Ngoài ra, một đặc điểm đặc sắc khác của Đài Loan khi tiến hành xây dựng nguồn nhân lực, đó chính là họ luôn có sự kết hợp chặt chẽ giữa chiến lược phát triển kinh tế với chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp trong việc triển khai các chương trình về đào tạo nghề. Sự kết hợp này, một mặt giúp cho chính quyền không những bớt đi một phần ngân sách do không phải đào tạo lại; mặt khác bản thân các hãng sản xuất cũng có lợi vì họ đã có trong tay đội ngũ lao động đã qua đào tạo, đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của hãng.

Cùng với sự kết hợp giữa chính quyền và công ty, nhà máy trong kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, việc thí điểm phương thức "vừa học, vừa làm" – kết hợp giữa giờ lên lớp với giờ thực hành ngay tại nhà máy, cũng là một nét rất độc đáo của Đài Loan (học sinh lúc này, còn được xem là "công nhân" của nhà máy và được hưởng lương). Sự kết hợp này, đã tạo ra tâm lý hứng thú cho học sinh. Vì từ đây, họ không những thu

được nhiều kiến thức thực tế mà còn có tiền lương phục vụ cuộc sống sinh hoạt hàng ngày, giảm bớt gánh nặng cho gia đình. Trên thực tế, chất lượng nguồn nhân lực và sự phát triển của công ty có mối liên hệ rất chặt chẽ với nhau. Chính vì vậy, ở Đài Loan ngoài việc kết hợp với chính quyền trong vấn đề hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực "nguồn", nhiều công ty, hãng sản xuất còn đặc biệt lưu tâm đến trình độ vốn nhân lực tại chỗ của mình. Một số công trình nghiên cứu về Đài Loan đã kết luận rằng: đào tạo tại công ty ảnh hưởng mạnh mẽ tới năng suất đạt được và tiềm năng đổi mới trong các công ty[2]. Hiện nay hầu như trong các công ty Đài Loan (đặc biệt là các công ty chế tạo kỹ thuật) đều rất chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cũng như tăng cường kinh phí cho nghiên cứu và phát triển (R&D). Chú trọng đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ, chính là "đòn bẩy" quan trọng giúp Đài Loan thành công khi phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt trong thời kỳ mà nền kinh tế tri thức đang có sự phát triển nhanh và mạnh mẽ như hiện nay.

2. Nhanh nhạy trong điều chỉnh cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực bậc cao

Đài Loan trong giai đoạn đầu xây dựng và phát triển, do chiến lược kinh tế lúc bấy giờ chỉ dựa chủ yếu vào các ngành công nghiệp cần nhiều sức lao động, hàm lượng vốn ít… nên nhu cầu về lực lượng lao động có trình độ hoàn toàn chưa được chú trọng. Khi nền kinh tế có sự chuyển dịch cơ cấu lấy các ngành khoa học – kỹ thuật có hàm lượng tư bản cao làm then chốt thì việc phải điều chỉnh lại cơ cấu đào tạo đại học cho phù hợp, tránh lãng phí nguồn nhân lực có trình độ nhưng không được sử dụng hợp lý lại trở thành một vấn đề cấp bách cần phải có những giải pháp tháo gỡ kịp thời.

Để điều chỉnh lại cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực bậc cao, chính quyền Đài Loan đã rất nhanh nhạy, khi đưa ra một loạt các giải pháp hữu hiệu như: tăng ngân sách cho công tác R&D trong các trường đại học và viện nghiên cứu; đẩy mạnh nghiên cứu các ngành khoa học công nghệ chiến lược; tăng cường nghiên cứu trên quy mô lớn theo hướng học thuật; xây dựng hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực bậc cao để đưa ra phương hướng đào tạo cụ thể cho từng trường; mở rộng chỉ tiêu đào tạo các ngành khoa học – kỹ thuật, đồng thời từng bước khống chế có giới hạn lượng sinh viên KHXH; tăng cường cập nhật những tiến bộ khoa học – kỹ thuật hiện đại vào nội dung học trong nhà trường; xây dựng khung chương trình đào tạo linh hoạt do các trường đại học tự đảm nhận (điều này bắt buộc các trường đại học phải nắm bắt kịp thời nhu cầu của xã hội để thiết kế, điều chỉnh nội dung, chương trình và chuyên ngành cần đào

tạo)… Nhờ thông qua hàng loạt các giải pháp hiệu quả này, mà trong suốt thời kì CNH – HĐH Đài Loan không bị sức ép gay gắt về nguồn nhân lực kĩ thuật có trình độ cao, hơn nữa còn đáp ứng được nhu cầu chuyển dịch và nâng cấp nền kinh tế trong từng giai đoạn cụ thể. Nếu năm 1998, số trường đại học, hoc viện nghiên cứu chỉ là 137 trường thì đến năm 2008 đã tăng vọt lên đạt 164 trường[3]. Trong đó, đại học chuyên ngành, học viện là có tỷ lệ tăng nhanh nhất.

3. Đa dạng hóa các hình thức và phương pháp đào tạo nguồn nhân lực

Đây là một trong những mặt mạnh mà hệ thống đào tạo nguồn nhân lực của Đài Loan làm được. Đa dạng hóa các hình thức đào tạo nguồn nhân lực đã tạo ra một môi trường cạnh tranh giữa các trường công lập và tư thục, đồng thời góp phần tạo thêm nhiều cơ hội học tập nâng cao trình độ cho người dân. Đài Loan khuyến khích tư nhân mở trường tư thục, thậm chí còn hỗ trợ kinh phí ở những mức độ khác nhau. Do vậy, trường tư thục ở Đài Loan tương đối nhiều, nhất là các trường thuộc loại hình giáo dục bậc cao. Theo các số liệu thống kê của Bộ Giáo dục Đài Loan chỉ trong vòng 10 năm (1998 – 2008), số trường tư thục đã tăng từ 90 trường lên đến 113 trường[4]. Mặc dù tạo điều kiện thuận lợi cho tư nhân thành lập trường, song không vì thế mà chính quyền Đài Loan xem nhẹ vấn đề chất lượng đào tạo ngoài công lập, vì nếu không sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến mặt bằng chất lượng chung. Để đảm bảo chất lượng, ngay từ năm 1974, *Luật mở trường tư thục* đã được ban hành. Trong đó có những quy định rất chặt chẽ về nhân sự, cơ sở hạ tầng, kinh phí hoạt động, chức năng, nhiệm vụ đào tạo cụ thể đối với từng trường… Như vậy, đi đôi với việc xây dựng môi trường cạnh tranh lành mạnh, chính quyền Đài Loan còn tạo dựng được một khung tiêu chuẩn chất lượng thống nhất giữa hệ thống đào tạo công lập và tư thục. Sự cạnh tranh đó, một mặt phải đảm bảo cho chương trình, phương pháp giảng dạy luôn đổi mới vừa sức tiếp thu của học viên, đồng thời tiếp cận được với công nghệ giáo dục hiện đại trên thế giới; mặt khác phải thích nghi được với yêu cầu nâng cấp và chuyển dịch nền kinh tế.

Trên thực tế, vấn đề đổi mới chương trình, phương pháp dạy học đặc biệt quan trọng trong các trường đại học và học viện. Vì đây là nơi cung cấp nguồn nhân lực có trình độ cao, có thể đáp ứng các yêu cầu khắt khe của thị trường lao động. Ở một khía cạnh khác, sự phát triển của mỗi quốc gia, khu vực đều phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng giáo dục bậc cao. Hầu như trong các trường đại học và học viện của Đài Loan hiện nay, phương pháp dạy truyền thống (đọc – chép) đều đã chuyển sang phương pháp mới. Đó là: h*ướng dẫn, đặt vấn đề, giải đáp vấn đề và thường xuyên kiểm tra trên lớp để hình thành các kỹ năng và*

thói quen tự học, tự nghiên cứu hay nói cách khác là cá nhân hóa việc học tập của học sinh… Qua đó, giúp tố chất sáng tạo của mỗi người được phát huy tối đa, tạo ra môi trường học tập thoải mái gây hứng thú học tập cho học viên.

Bên cạnh hình thức khuyến khích mở trường tư thục, một số hình thức khác rất được chính quyền Đài Loan lưu tâm và dành nhiều ưu đãi. Đó chính là: hình thức liên kết đào tạo giữa công ty - trường đại học và đào tạo tại chỗ do chính các cơ sở sử dụng lao động tổ chức. *Hình thức liên kết đào tạo,* được áp dụng nhiều ở Đài Loan. Các tập đoàn thường trích một phần lớn kinh phí R&D của mình, để đầu tư vào các trường đại học thông qua các hình thức chủ yếu như: xây dựng các phòng thí nghiệm hiện đại, phòng thực hành; chú trọng đào tạo bồi dưỡng kỹ năng thực tế theo đúng phương châm "học đi đôi với hành" (công ty thường xuyên cử nhân viên tới các trường để chia sẻ kinh nghiệm thực tế với sinh viên, đồng thời giúp giáo viên có thêm sự hiểu biết về các công ty liên kết để cung cấp thông tin, định hướng lựa chọn cho sinh viên sau khi tốt nghiệp). Sự hợp tác chặt chẽ này, sẽ mang lại nhiều lợi thế cho danh nghiệp. Bởi, họ sẽ tuyển được đội ngũ nhân viên chất lượng cao và "chăm sóc" nguồn nhân lực này từ khi còn ngồi ghế nhà trường. *Hình thức đào tạo tại chỗ,* ngoài việc liên kết với các trường đại học trong việc đào tạo nguồn nhân lực "nguồn", các doanh nghiệp Đài Loan còn chú ý đến hình thức "đào tạo lại" này (do tính chất cạnh tranh khốc liệt trên thị trường, nên buộc các công ty phải luôn cập nhật đổi mới sản phẩm). Đào tạo tại công ty có ảnh hưởng mạnh mẽ tới năng suất đạt được và tiềm năng phát triển của công ty. Hay nói cách khác, công ty nào chú trọng đến đào tạo nhiều hơn thì cũng sẽ chú trọng đến hoạt động đổi mới công nghệ nhiều hơn (đầu tư cho R&D, mua bí quyết công nghệ mới, nâng cao trình độ…)

4. Coi trọng việc bồi dưỡng và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân tài

Vào thập niên 70 – 80 của thế kỷ XX, ở Đài Loan tình trạng "thất thoát chất xám" có thể nói là rất nghiêm trọng. Số người đi du học đông, nhưng số trở về lại quá ít. Để giảm thiểu tính trạng đó, Đài Loan đã ban hành chế định bắt buộc học sinh du học tự phí phải trải qua kì thi sát hạch do Bộ Giáo dục tổ chức. Dần dần theo đà phát triển của kinh tế – xã hội, việc xóa bỏ rào cản hạn chế con đường du học trở thành xu hướng tất yếu. Tuy nhiên, mặt trái của vấn đề là ở chỗ hiện tượng "thất thoát" này lại tiếp tục diễn ra thậm chí còn mạnh hơn (do chất lượng cuộc sống được cải thiện, người dân có nhiều cơ hội học tập hơn…). Tình trạng này diễn ra không những làm tổn thất đến nguồn ngân sách chung của chính quyền mà còn ảnh hưởng dến sự phát triển chung của cả nền kinh tế.

Hơn nữa, tuổi trẻ là giai đoạn sung mãn có nhiều đóng góp cho khoa học với những công trình nghiên cứu, ý tưởng độc đáo* lại bị các nước phát triển khai thác sử dụng. Đây có thể nói là một thiệt hại quá lớn đối với những nước và khu vực bị "thất thoát nguồn nhân lực tài năng". Biện pháp mà chính quyền Đài Loan đưa ra nhằm từng bước giải quyết tình trạng trên, tập trung vào hai vấn đề trọng tâm là: đãi ngộ và mặt bằng phát triển.

Về vấn đề đãi ngộ nhân tài, Đài Loan đã áp dụng cách thức như: trả lương ngang bằng với những nước mà họ đang làm việc; đảm bảo nhà cửa và việc ăn học cho con cái các chuyên gia một cách thuận lợi và tốt nhất…

Về mặt bằng phát triển, một điều dễ nhận thấy là, muốn sử dụng nhân tài một cách tối ưu thì vấn đề tạo mặt bằng phát triển là điều rất cần thiết. Để làm được điều đó, Đài Loan đã tiến hành nhiều biện pháp đem lại hiệu quả thiết thực, có thể kể như: thiết lập hệ thống giáo dục đại học chất lượng cao ngang tầm khu vực (trường Đại học Đài Loan) nhằm tạo môi trường thuận lợi cho công tác nghiên cứu, giảng dạy và triển khai những ý tưởng mới; mô hình tập trung nghiên cứu cấp cao (khu công nghiệp khoa học Tân Trúc là nơi tập trung các trường đại học, viện nghiên cứu hàng đầu với rất nhiều nhân tài làm việc tại đó); thiết lập hệ thống phân chia lợi nhuận và sở hữu cổ phần, tạo ra sức hấp dẫn thu hút được nhiều lao động tài năng đến làm việc trong các ngành công nghệ cao, nhất là ở lĩnh vực công nghệ tin học và điện tử; thành lập "công ty đầu tư mạo hiểm", với nguồn vốn được huy động chủ yếu từ doanh nghiệp địa phương và người dân. Thông qua hoạt động này, các nhà đầu tư mạo hiểm đã góp phần quan trọng để nhân tài có điều kiện thử nghiệm và phát huy tính sáng tạo, khám phá của mình nhiều hơn nữa.

Trên thực tế, quản lý, sử dụng, thu hút nhân tài là một việc khó. Thế nhưng, giữ được nhân tài ở lại là một việc khó hơn nhiều. *Tạo môi trường làm việc thuận lợi sẽ là điều kiện cần, nhưng chưa phải là điều kiện đủ để lưu giữ nhân tài.* "Thế giới phẳng", lưu thông chất xám cũng phẳng. Vấn đề đặt ra là làm thế nào tránh hiện tượng "nước chảy chỗ trũng". Đài Loan nhận thức rất rõ điều đó, nên bên cạnh việc "trải thảm đỏ" mời trí thức quay trở về quê hương làm việc, chính quyền Đài Loan còn rất quan tâm đến việc quy nạp sử dụng nguồn chất xám từ bên ngoài vào bằng hình thức hợp tác giáo dục quốc tế thông qua cách thức: *mời các chuyên gia nước ngoài đến thăm, giảng dạy hoặc làm việc thường xuyên hay theo hợp đồng* từng năm tại Đài Loan với những điều kiện ưu ái nhất; tiến hành tổ chức tài trợ cho các cuộc hội thảo khoa học; đẩy mạnh hoạt động trao đổi học thuật hai chiều

giữa Đài Loan và các nước khác (đặc biệt là Mỹ, Nhật Bản); mở rộng giao lưu quốc tế, nhất là giáo dục đại học nhằm tiếp thu học hỏi những mô hình giáo dục tiên tiến trên thế giới… từ đó giúp nâng cao hơn nữa nguồn nhân lực tài năng của Đài Loan.

Có thể thấy về phương diện đào tạo nhân tài, Đài Loan đã có một tầm nhìn chiến lược. Ở đây, chúng tôi muốn nhấn mạnh một ưu điểm là, họ chú ý đào tạo nhân tài (bao gồm năng khiếu và tư chất thông minh đặc biệt) ngay từ bậc phổ thông (chứ không phải chỉ ở những cấp bậc cao hơn) với những chương trình bồi dưỡng "từ em bé tài năng đến người dẫn dắt thế giới" rất hiệu quả, thiết thực. Trí tuệ, khả năng sáng tạo - đó chính là của cải quan trọng nhất để phát triển kinh tế. Từ lâu người Đài Loan đã hiểu ra điều này, nên họ rất quý trọng "nhân tài nhỏ tuổi" của mình và có những chiến lược đầu tư bài bản và cụ thể.

Đối với học sinh có năng khiếu đặc biệt: Các trường tiểu học, trung học cơ sở có nhiệm vụ phát hiện và giới thiệu những học sinh có năng khiếu thiên bẩm về một lĩnh vực nào đó cho các trường đại học để nhà trường tiến hành bồi dưỡng đặc biệt. Trong số này, sẽ chọn lựa ra những học sinh xuất sắc gửi đi đào tạo nước ngoài nhằm giúp năng lực và sở trường của từng học sinh được phát huy tối đa.

Đối với học sinh có tư chất thông minh xuất chúng (thần đồng): Những học sinh có tư chất thông minh xuất chúng (thông qua trắc nghiệm chỉ số thông minh IQ phải không dưới 145 và việc học thực tế trên lớp) sẽ được tập trung vào lớp "Thực nghiệm trẻ em có tư chất thông minh đặc biệt" do các trường sư phạm đảm nhận. Loại hình lớp thực nghiệm được tổ chức theo tiêu chuẩn: số học sinh trung bình mỗi lớp tối đa là 30 người, nếu lượng học sinh vượt quá sẽ ưu tiên cho những em có chỉ số IQ cao hơn vào học. Nội dung, chương trình đào tạo "nhân tài nhỏ tuổi" và nhân tài nói chung đều được đa dạng hóa nhằm phù hợp với từng loại tài năng. Nhân tài được đào tạo theo phương pháp dạy – học kết hợp lý thuyết với thực hành. Hầu hết các môn học đều được dạy theo phương pháp tình huống và sử dụng công nghệ hiện đại để giảng dạy và đánh giá môn học theo từng cấp độ. Tuy nhiên, bên cạnh đó để tránh gây áp lực căng thẳng cho trẻ nhỏ, đồng thời phải phù hợp với sự phát triển tâm sinh lý từng lứa tuổi, giáo viên còn có trách nhiệm phải tạo bầu không khí hứng thú học tập, kết hợp "chơi mà học, học mà chơi" trong lớp học.

Cùng với việc chú trọng đến phương pháp giảng dạy, Đài Loan còn rất quan tâm đến chất lượng của đội ngũ giáo viên. Bởi, "thần đồng" là những trẻ em có năng khiếu vượt trội, là những trường hợp đặc biệt, những cá thể tinh tế, đòi hỏi có sự chú ý cao và thận trọng khi tiếp xúc. Ở một khía cạnh khác, tài năng

nếu không được khơi mở đúng đắn, từ những đứa trẻ có khả năng "thiên bẩm" sẽ rất dễ trở thành một con người nhiều mặc cảm, không hòa nhập, tính cách phức tạp hoặc mắc phải "hội chứng thần đồng"... Do vậy, Đài Loan đặc biệt lưu tâm đến đội ngũ này. Họ phải là các chuyên gia giỏi, biết làm việc một cách đúng đắn, biết khơi dậy khả năng "tiềm ẩn" của học sinh.

Đứng trên góc độ khác, phát triển nhân tài và phát triển giáo dục có liên quan chặt chẽ với nhau. Con người không thể trở thành nhân tài nếu không thông qua quá trình giáo dục và tự học hỏi (tất nhiên ở đây không thể phủ nhận yếu tố thiên bẩm. Giáo dục có vai trò là hạt nhân để phát huy yếu tố đó). Giáo dục có một sứ mệnh quan trọng là phải tạo ra một mặt bằng tri thức và kỹ năng để trên cơ sở đó, nhân tài có thể phát huy hết năng lực tiềm ẩn của mình. Có thể thấy rất rõ một điều là, quốc gia nào có nền tảng giáo dục vững chắc, hệ thống giáo dục tiên tiến thì quốc gia đó sẽ có nhiều nhân tài xuất hiện.

Nhìn một cách khái quát, đào tạo nguồn nhân lực, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài chính là những nhân tố quan trọng quyết định đến sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Nhân tố con người và lao động tri thức sẽ vẫn luôn là hai mặt của một vấn đề, cùng tồn tại song hành với nhau. Hay nói cách khác, nhân tài và lao động tri thức chính là đại diện cho lực lượng sản xuất mới, giữ vai trò quyết định hơn cả nguồn vốn và tài nguyên. Đài Loan và Việt Nam có nhiều điểm tương đồng, cùng chịu ảnh hưởng nhất định của triết lý giáo dục Khổng – Nho. Chính vì vậy, thành công của Đài Loan sẽ là những gợi mở thiết thực giúp chúng ta đi tìm lời giải cho "bài toán" về công tác phát triển nhân tài, nhân lực ở Việt Nam hiện nay.

CHÚ THÍCH:

1. Những gợi ý từ chính sách nhân tài của Đài Loan đối với sự phát triển nguồn nhân lực của Phúc Kiến. http://www.cass.net.cn/file/2004122029013.html

2. PGS, TS Nguyễn Duy Dũng (2008), *Đào tạo và quản lý nguồn nhân lực*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội, tr32

3. Khái quát về các trường đại học và cao đẳng của Đài Loan http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/overview01.xls

4. Bộ Giáo dục Đài Loan, số liệu thống kê trường đại học và cao đẳng từ năm 1986 đến năm 2008 http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/overview03.xls

* Theo như Einstein thì tri thức quan trọng, nhưng trí tưởng tượng còn quan trọng hơn. Vì có tri thức mà kém tưởng tượng thì không thể có ý tưởng mới, không thể có sáng tạo, mà kém sáng tạo chỉ có tụt hậu

[*] Theo như Einstein thì tri thức quan trọng, nhưng trí tưởng tượng còn quan trọng hơn. Vì có tri thức mà kém tưởng tượng thì không thể có ý tưởng mới, không thể có sáng tạo, mà kém sáng tạo chỉ có tụt hậu