



FULBRIGHT
UNIVERSITY
VIETNAM

FULBRIGHT SCHOOL OF
PUBLIC POLICY AND MANAGEMENT

Quản lý công

Bài 10

Chính sách trọng nhân tài: tốt và xấu

Bài 10



- Chính sách trọng nhân tài – định nghĩa và ứng dụng trong cuộc sống. Mặt trái và phải của chính sách này.
- Ví dụ Singapore
- Ứng dụng cho Việt Nam?

Lee Kuan Yew



“Chúng ta sẽ xây dựng Singapore thành một xã hội đa sắc tộc. Chúng ta sẽ tạo ra mẫu hình. Đây không phải là quốc gia người Mã Lai; Đây không phải là quốc gia người Hoa, Đây không phải là quốc gia người Ấn. Nhưng mọi người vẫn sẽ có vị trí, bình đẳng, ngôn ngữ, văn hóa, và tôn giáo của riêng mình”

**Former Prime Minister
Lee Kuan Yew**

At The Announcement Of Singapore's Independence
On 9 August, 1965



- <https://youtu.be/RauxzvT5mgE>

“Năm 1991, lần đầu tiên tôi được mời đi dạy, làm giảng viên lý thuyết chính trị tại Đại học Quốc gia Singapore. Ba năm sau, tôi được yêu cầu nghỉ việc vì “không hợp”. Sự thật đúng là tôi không hợp. Tôi rất ghét hệ thống chính trị này, và tôi thật sự không thích người sáng lập ra nó, Lý Quang Diệu.

Hơn 20 năm sau, tôi quay trở lại NUS và nhận ra rằng những phán xét trước đây của tôi mang tính võ đoán, nó hoàn toàn dựa vào quan điểm dân chủ tự do kiểu phương Tây, và cho rằng đó là hình thái chính phủ chính danh duy nhất. Một khi quan điểm đó được gạt qua một bên, ông Lý rõ ràng “thuộc về mặt phải của lịch sử”, như người Mỹ vẫn nói. Và hôm nay tôi vô cùng thương tiếc trước sự ra đi của ông” (Daniel A. Bell)



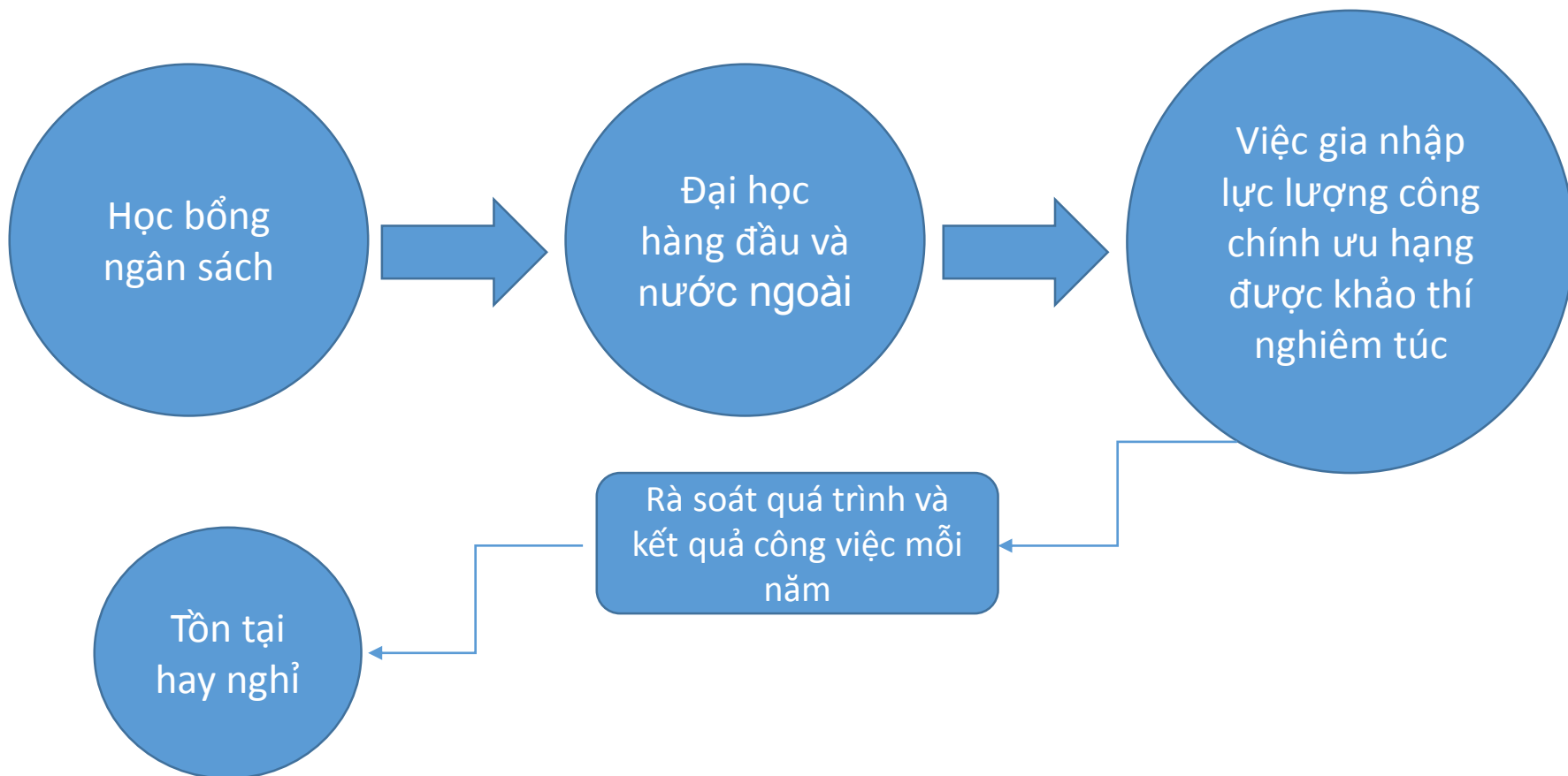
Chính sách trọng nhân tài

- Là triết lý chính trị cho rằng có một số vấn đề như hàng hóa hay quyền lực kinh tế chỉ nên được giao cho các cá nhân trên cơ sở tài năng, nỗ lực và thành tựu (theo tự diễn).
- Đề ra cách thành công trong việc kết hợp sự tưởng thưởng, khích lệ và tính cạnh tranh với bình đẳng cơ hội.
- Loại hình khen thưởng: khi phần thưởng gắn liền với khả năng và thành tựu của một cá nhân, thì họ sẽ có động cơ nỗ lực và làm tốt nhất có thể.

Chính sách trọng nhân tài của Singapore



- Tính cấp thiết về sự tồn tại mong manh kể từ khi độc lập 1965.
- Chính sách trọng nhân tài – cụ thể, hệ thống giáo dục – trở thành cách hiệu quả để phát triển nguồn nhân lực và phân bổ tài năng đến nơi cần nhất (trong chính phủ, nền kinh tế và xã hội)
- Hình thành văn hóa cạnh tranh, hợp thức hóa nền tảng ổn định xã hội, là nguyên tắc quản trị, và trụ cột của bản sắc quốc gia.





Chỉ trích

- Ngày nay, ý tưởng của Singapore về chính sách trọng nhân tài bị chỉ trích vì đã củng cố thêm những hạn chế mang tính cấu trúc đối với tính lưu động xã hội.
- Vì ý tưởng bó hẹp về sự ưu tú và thành công
- Chủ nghĩa tinh hoa: tầng lớp tự xem mình là tinh hoa ngày càng nhiều, chỉ chú trọng vào duy trì quyền lực, với người dân thì họ là những kẻ kiêu ngạo và không đáp ứng nhu cầu của họ.
- “Hệ thống giáo dục kiểu nôi áp suất”

Khắc phục mặt trái của chính sách trọng nhân tài



- Chuyển dịch sang hướng “đồng cảm”, “bao trùm” và “lâu dài” trong chính sách trọng nhân tài
- Không chỉ là toán và khoa học: mở rộng nội dung đào tạo bậc đại học, tạo cơ hội tiếp cận đa ngành cho sinh viên (Mô hình giáo dục khai phóng của hệ thống đại học Mỹ.)
- Duy trì học phí ở mức phải chăng
- Triển khai chương trình toàn quốc để kết nối giáo dục với nghề nghiệp tốt hơn, và khuyến khích việc học hỏi lâu dài, mục tiêu là giúp tất cả người dân Singapore hoàn thiện được kỹ năng cần thiết ở bất kỳ giai đoạn nào trong cuộc đời.



Thảo luận

- Hàm ý ‘mặt trái’ và ‘mặt phải’ của chính sách trọng nhân tài trong bối cảnh Việt Nam?
- Làm thế nào để thúc đẩy chính sách trọng nhân tài tốt ở Việt Nam?



Q&A



CONTACT

Fulbright School of Public Policy and Management

232/6 Vo Thi Sau, District 3, HCMC

T: (028) 3932 5103

F: (08) 3932 5104

E-mail: info.fsppm@fuv.edu.vn

Web: www.fsppm.fuv.edu.vn/