

Tính biện chứng trong tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng và phát triển nhân tài

Hoàng Thị Giang*

Nhận ngày 13 tháng 6 năm 2023. Chấp nhận đăng ngày 27 tháng 8 năm 2023.

Tóm tắt: Trọng dụng và phát triển nhân tài là vấn đề có ý nghĩa chiến lược đối với sự tồn tại và hưng thịnh của mỗi quốc gia. Kế thừa truyền thống dân tộc, tinh hoa văn hoá nhân loại và phép biện chứng của chủ nghĩa Mác - Lênin, Hồ Chí Minh đã sớm nhận thấy sự tác động qua lại và chuyển hoá giữa trọng dụng và phát triển nhân tài. Trong bài viết này¹, tác giả tập trung làm sáng tỏ nội dung về tính biện chứng giữa trọng dụng và phát triển nhân tài của tư tưởng Hồ Chí Minh. Trong đó, trọng dụng nhân tài là yếu tố quyết định sự phát triển của nhân tài. Đồng thời, phát triển nhân tài là điều kiện đảm bảo cho trọng dụng nhân tài.

Từ khóa: Biện chứng, trọng dụng, phát triển, nhân tài, Hồ Chí Minh.

Phân loại ngành: Chính trị học

Abstract: Appointing and developing talents is a matter of strategic significance in the existence and prosperity of each country. Inheriting the national tradition, the quintessence of human culture and the dialectic of Marxism-Leninism, Hồ Chí Minh soon realized the interplay and transformation between the appointment and development of talents. In this article, the author focuses on clarifying the content of the dialectic between the appointment and development of talents of Hồ Chí Minh's thought. In particular, the proper usage of talents is a decisive factor in the development of talents. At the same time, talent development is a guarantee for proper usage of talent.

Keywords: Dialectic, proper usage, development, talent, Hồ Chí Minh.

Subject classification: Political science

1. Đặt vấn đề

Nhân tài là nguồn tài nguyên vô cùng quý giá đối với mỗi quốc gia. Vì vậy, quốc gia nào trọng dụng và phát triển nhân tài, quốc gia đó sẽ phồn vinh, hạnh phúc. Ngược lại, nếu không biết trọng dụng và phát triển nhân tài thì quốc gia đó sẽ tụt hậu và tiêu vong. Xuất phát từ điều kiện thực tiễn đất nước, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm nhận thức được mối quan hệ biện chứng giữa trọng dụng và phát triển nhân tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhận thấy trọng dụng và phát triển nhân tài là hai yếu tố tác động qua lại và có ảnh hưởng lẫn nhau. Nếu như trọng dụng có vai trò quyết định đến phát triển nhân tài thì ngược lại, phát triển nhân tài cũng có vai trò quan trọng đối với trọng dụng nhân tài. Trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhiều lần bàn đến mối quan hệ tác động qua lại giữa trọng dụng và phát triển nhân tài. Những thành công của cách mạng Việt Nam đã chứng minh tính đúng đắn của tư tưởng Hồ Chí Minh về tính biện chứng giữa trọng dụng và phát triển nhân tài. Hiện nay, ở Việt Nam, tư duy về nhân tài chưa toàn diện,

* Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên.

Email: hoanggiangllct@gmail.com

¹ Nghiên cứu được tài trợ bởi Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên trong đề tài mã số UTEHY.L.2023.26.

chưa thấy được sự tác động qua lại và ảnh hưởng lẫn nhau giữa các yếu tố cấu thành phẩm chất, năng lực của nhân tài. Chiến lược nhân tài ở Việt Nam đang chỉ dừng lại ở từng khâu riêng lẻ và tách rời, chưa được nhìn nhận một cách biện chứng và chưa thấy được sự tác động qua lại giữa các khâu. Do đó, vấn đề trọng dụng và phát triển nhân tài ở Việt Nam chưa đạt hiệu quả. Vì vậy, để phát huy tối đa nguồn lực nhân tài trong bối cảnh hiện nay, cần tiếp tục nghiên cứu và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về tính biện chứng trong trọng dụng và phát triển nhân tài.

2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về nhân tài và sự cần thiết trọng dụng, phát triển nhân tài

2.1. Quan điểm của Hồ Chí Minh về nhân tài

Ngay từ rất sớm, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thể hiện tư duy biện chứng của mình về trọng dụng và phát triển nhân tài. Để trọng dụng và phát triển nhân tài trước hết cần hiểu nhân tài là ai. Bởi có xác định đúng đối tượng mới có thể trọng dụng và phát triển.

Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh chưa từng đưa ra khái niệm cụ thể về nhân tài nhưng Hồ Chí Minh đã đề cập đến vấn đề nhân tài một cách khá toàn diện và đầy đủ, qua đó ta thấy được quan niệm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về nhân tài là những người tài đức. Trong những bài viết đầu tiên về nhân tài, Hồ Chí Minh dùng các chữ “tìm người tài đức” (Hồ Chí Minh, 2011: 504) hoặc “trọng dụng những kẻ hiền năng” (Hồ Chí Minh, 2011: 504). Quan điểm này của Hồ Chí Minh rất rõ ràng, để có thể dễ phân biệt với những người có tài mà không có đức. Bởi: “Có tài không có đức, tham ô hủ hoá có hại cho nước” (Hồ Chí Minh, 2011: 345). Nếu tài năng không đi liền với đạo đức sẽ gây nguy hại cho quốc gia, dân tộc.

Có thể thấy, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài phải là người có đủ phẩm chất và năng lực, vừa hồng lại vừa chuyên. Đây là hai mặt thống nhất biện chứng trong một con người. Trong mối quan hệ giữa đức và tài, Hồ Chí Minh nhấn mạnh vai trò của đạo đức, coi đạo đức là cái gốc, cái nền tảng. Bởi theo Hồ Chí Minh, có tài mà không có đức là người vô dụng. Hồ Chí Minh coi đạo đức là cái gốc của con người. Đạo đức ở đây theo Hồ Chí Minh “là đạo đức mới, đạo đức vĩ đại, nó không phải vì danh vọng cá nhân mà vì lợi ích chung của Đảng, của dân tộc, của loài người” (Hồ Chí Minh, 2011: 292). Suy đến cùng, đạo đức là nền tảng để tài năng được hình thành và phát triển vô tận. Tài năng phát triển là minh chứng rõ nhất cho đạo đức đã được hiện thực hoá. Như vậy, nhân tài trong quan niệm của Hồ Chí Minh là người vừa có tài lại vừa có đức, bởi người tài đức “có thể làm được những việc ích nước lợi dân” (Hồ Chí Minh, 2011: 504).

2.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về sự cần thiết phải trọng dụng và phát triển nhân tài

Nhân tài là một trong những yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của một quốc gia. Lịch sử dân tộc ta từ ngàn đời đã xuất hiện nhiều nhân tài. Các nhân tài có thể xuất hiện giúp vua cai trị đất nước trong thời bình, cũng có nhân tài xuất hiện khi đất nước lâm nguy. Vì vậy, trong Bình Ngô Đại Cáo, Nguyễn Trãi đã từng khẳng định: “Tuy mạnh yếu từng lúc khác nhau/ Song hào kiệt đời nào cũng có”.

Hiệu lịch sử dân tộc và xuất phát từ đặc điểm của xã hội thuộc địa, khi người dân bị áp bức bóc lột đến cùng cực “bị đầu độc cả về tinh thần lẫn về thể xác, bị bịt mồm và bị giam hãm, người ta có thể tưởng rằng cái bầy người ấy cứ mãi mãi bị dùng làm đồ để tế cái ông thần tư bản, rằng bầy người đó không sống nữa, không suy nghĩ nữa và là vô dụng trong việc cải tạo xã hội” (Hồ Chí Minh, 2011: 40). Dưới sự áp bức bóc lột của chủ nghĩa thực dân, Hồ Chí Minh vẫn nhìn thấy sức sống của dân tộc, Hồ Chí Minh khẳng định: “Người Đông Dương không chết, người Đông Dương vẫn sống, sống mãi mãi” (Hồ Chí Minh, 2011: 40). Người Đông Dương mặc dù phải đối mặt với đau khổ, đói nghèo và sự đàn áp tàn bạo nhưng họ vẫn luôn sục sôi tinh thần đấu tranh cách mạng: “Đằng sau sự phục tùng tiêu cực, người Đông Dương giấu một cái gì đang sôi sục, đang gào thét và sẽ bùng nổ một cách ghê gớm, khi thời cơ đến. Bộ phận ưu tú có nhiệm vụ phải thúc đẩy cho thời cơ đó mau đến” (Hồ Chí Minh, 2011: 40).

Như vậy, Hồ Chí Minh là người nắm vững các quy luật biến đổi của xã hội và tin rằng trong lòng một xã hội bị áp bức bóc lột luôn chứa đựng các nhân tố giải phóng dân tộc. Khi thời cơ đến, nhiệm vụ ấy sẽ giao cho bộ phận ưu tú - nhân tài. Hồ Chí Minh tin tưởng rằng đất nước không thiếu nhân tài. Dù trong những hoàn cảnh khó khăn luôn xuất hiện những con người ưu tú, đứng lên làm nhiệm vụ mà dân tộc giao phó. Vì vậy, ngay từ rất sớm, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng nhân tài. Trong những năm tháng bôn ba tìm đường cứu nước, Hồ Chí Minh đã chủ động liên lạc với các nhân sĩ, trí thức Việt Nam trên toàn thế giới. Đến năm 1925, khi nhận thấy cần phải chuẩn bị những điều kiện về tổ chức, chính trị, tư tưởng cho sự ra đời của một chính đảng vô sản ở Việt Nam, Hồ Chí Minh đã về Quảng Châu, Trung Quốc. Tại đây, Hồ Chí Minh đã tập hợp những thanh niên yêu nước, tiên bộ, những nhân tài trẻ để thành lập Hội Việt Nam cách mạng thanh niên. Hồ Chí Minh cũng trực tiếp mở các lớp bồi dưỡng cán bộ, bồi dưỡng nhân tài cho cách mạng. Như vậy, ngay từ những năm 20 của thế kỷ XX, Hồ Chí Minh đã dự báo được sự biến đổi của xã hội ở Việt Nam và đã chuẩn bị những tiền đề cho sự biến đổi đó.

Sau khi Cách mạng tháng Tám thành công, nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời với nhiệm vụ cấp bách là xây dựng, củng cố và bảo vệ chính quyền cách mạng. Muốn xây dựng và kiến thiết thành công nhà nước dân chủ nhân dân còn non trẻ cần phải có nhân tài. Hồ Chí Minh đã nhìn ra vai trò của con người nói chung và nhân tài nói riêng đối với sự biến đổi của (thể chế chính trị) chế độ Việt Nam dân chủ cộng hòa.

Trong bài viết *Nhân tài và kiến quốc*, Hồ Chí Minh khẳng định: “Kiến thiết cần có nhân tài” (Hồ Chí Minh, 2011: 114). Một năm sau, trong bài viết *Tìm người tài đức*, Hồ Chí Minh một lần nữa khẳng định: “Nước nhà cần phải kiến thiết, kiến thiết cần phải có nhân tài” (Hồ Chí Minh, 2011: 504). Hai bài viết đã khẳng định quan điểm nhất quán của Chủ tịch Hồ Chí Minh về vai trò và tầm quan trọng của nhân tài đối với đất nước. Nhờ có quan điểm đúng đắn đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Chính phủ đã thu hút được rất nhiều người tài đức đóng góp vào sự nghiệp kháng chiến kiến quốc đầy khó khăn.

Hồ Chí Minh nhận thức rõ xã hội luôn vận động và biến đổi. Khi xã hội biến đổi theo hướng tích cực, phát triển luôn gắn liền với vai trò của lực lượng cách mạng (trong đó có nhân tài). Chuẩn bị và xây dựng được đội ngũ nhân tài không chỉ có ý nghĩa đối với giai đoạn cách mạng tại thời điểm đó mà còn có ý nghĩa lâu dài. Hồ Chí Minh có một điểm rất

đặc biệt đó là không chỉ xây dựng đội ngũ những người tài đức kề vai sát cánh với mình trong quá trình lãnh đạo cách mạng mà còn quan tâm xây dựng đội ngũ những người tài đức cho đời sau.

3. Quan điểm của Hồ Chí Minh về trọng dụng và phát triển nhân tài

3.1. Quan điểm của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài

Người tài là người biết trọng dụng nhân tài và Hồ Chí Minh là minh chứng rõ nét cho luận điểm đó. Trọng dụng nhân tài của Hồ Chí Minh đã trở thành đỉnh cao của nghệ thuật dùng người. Bởi nhân tài là lớp người rất đặc biệt nên cách thức sử dụng nhân tài phải hết sức khéo léo và cẩn trọng. Để khai thác và phát huy tối đa năng lực, sở trường của nhân tài, Hồ Chí Minh đặt ra bốn yêu cầu: hiểu về nhân tài, tùy tài mà dùng, không phân biệt và tin tưởng nhân tài.

Thứ nhất, trọng dụng nhân tài cần hiểu rõ về nhân tài. Hồ Chí Minh đã đưa ra nhiều luận điểm, thể hiện trong nhiều bài nói, bài viết về nhân tài cũng như công tác cán bộ ở Việt Nam. Theo Hồ Chí Minh muốn trọng dụng nhân tài, trước hết cần hiểu về nhân tài. Bởi có hiểu nhân tài mới đánh giá và trọng dụng được đúng nhân tài. Đây có thể nói là phương pháp làm việc vô cùng biện chứng của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Hiểu rõ từng đối tượng, từng nội dung, từng vấn đề để có thể đưa ra những quyết định đúng đắn là điều không hề đơn giản. Chỉ khi thấm nhuần phép biện chứng của học thuyết Mác - Lênin, tư duy biện chứng phương Đông và vận dụng sáng tạo vào thực tiễn Việt Nam mới có thể làm được.

Hồ Chí Minh luôn nhìn con người nói chung và nhân tài nói riêng trong mối liên hệ với cộng đồng, quốc gia, dân tộc. Đồng thời nhìn nhận con người trong mối quan hệ vốn có của nó. Từ đó, Hồ Chí Minh nhận thấy: “Không có ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay. Vì vậy, chúng ta phải khéo dùng người, sửa chữa những khuyết điểm cho họ, giúp đỡ ưu điểm của họ” (Hồ Chí Minh, 2011: 314). Nhân tài cũng vậy, bên cạnh tài năng cũng còn những điểm hạn chế - như các cụ thường nói “lắm tài nhiều tật”. Hiểu về con người, hiểu về nhân tài, Hồ Chí Minh luôn có cách nhìn biện chứng về nhân tài để có cách ứng xử với nhân tài phù hợp. Để trọng dụng nhân tài, theo Hồ Chí Minh một mặt tạo điều kiện để họ phát huy năng lực sở trường, một mặt giúp họ sửa chữa những hạn chế, khuyết điểm. Có như vậy, nhân tài mới thực sự là người tài đức, thực sự là những người “có thể làm được những việc ích nước lợi dân” (Hồ Chí Minh, 2011: 504).

Thứ hai, trọng dụng nhân tài cần thực hiện tùy tài mà dùng. Tùy tài mà dùng theo Hồ Chí Minh là phải phân công công việc phù hợp với năng lực, sở trường. Muốn thực hiện tùy tài mà dùng trước hết cần “phải xem người ấy xứng với việc gì” (Hồ Chí Minh, 2011: 314). Khi đã xem xét đúng người, đúng việc thì sẽ tạo điều kiện để nhân tài phát huy hết khả năng bởi: “Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy. Biết dùng người như vậy, ta sẽ không lo gì thiếu cán bộ” (Hồ Chí Minh, 2011: 43). Việc dùng nhân tài phải hợp lý, đúng người, đúng việc, đúng năng lực và sở trường, là điều kiện để nhân tài cống hiến hết mình cho đất nước và không ngừng phát triển. Trọng dụng đúng nhân tài như nguồn sức mạnh bên trong, là những sự chuẩn bị bước đầu để nhân tài bộc lộ và phát triển. Sau này, Hồ Chí Minh yêu cầu “người nào có năng lực làm việc gì, thì đặt vào việc ấy” (Hồ Chí Minh, 2011: 119). Như vậy, nhân tài khi được khai thác và phát huy hết tài năng thì họ sẽ cống hiến hết mình cho Tổ quốc.

Thứ ba, không phân biệt nhân tài trong quá trình trọng dụng. Chủ tịch Hồ Chí Minh là người có tinh thần rộng mở và nhân quan chính trị sâu sắc. Ngay khi nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa mới ra đời, Hồ Chí Minh đã nhận thấy đất nước còn nhiều khó khăn, những nhân tài của chế độ cũ và trong các tầng lớp nhân dân rất nhiều, đó có thể là đảng viên (Đảng Cộng sản Việt Nam) hoặc không phải là đảng viên, đó có thể là người tôn giáo hoặc không tôn giáo, đó có thể là người miền xuôi hay miền ngược, đó có thể là người trẻ hay người già. Do đó, cần thu hút và trọng dụng tất cả những người có tài trong đất nước. Đối với nhân tài ngoài Đảng, Hồ Chí Minh từng chỉ rõ: “So với số nhân dân thì số đảng viên chỉ là tối thiểu, hàng trăm người dân mới có một người đảng viên” (Hồ Chí Minh, 2011: 278). Vì nhận thấy số lượng nhân tài ngoài đảng có rất nhiều nên Hồ Chí Minh chủ trương: “Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước” (Hồ Chí Minh, 2011: 315). Hồ Chí Minh đã nhìn thấy cái chung và cái riêng khi trọng dụng nhân tài ngoài Đảng. Mặc dù là nhân tài ngoài Đảng nhưng họ có chung lợi ích quốc gia dân tộc. Nếu xử lý tốt mối quan hệ lợi ích giữ cái chung và cái riêng thì các nhân tài ở các tầng lớp khác nhau, những nhân tài ngoài Đảng sẽ sẵn lòng hợp tác Chính phủ. Khi đó, nhân tài ngoài Đảng sẽ sẵn sàng “đặt quyền lợi Tổ quốc và dân tộc lên trên hết, và lấy lòng chí công vô tư mà làm việc, cho nên các bậc có tài đức danh vọng đều vui lòng hợp tác trong Chính phủ” (Hồ Chí Minh, 2011: 504). Như vậy, việc trọng dụng nhân tài không phân biệt của Hồ Chí Minh đã giúp Chính phủ có một đội ngũ những nhân tài sẵn sàng hi sinh quyền lợi cá nhân để cống hiến cho quyền lợi dân tộc.

Thứ tư, trọng dụng nhân tài cần tin tưởng nhân tài. Tin tưởng nhân tài là kết quả của việc hiểu nhân tài. Khi đã hiểu thì sẽ tin tưởng giao phó nhiệm vụ cho nhân tài. Từ tin tưởng nhân tài, người lãnh đạo, người đứng đầu cần trao quyền tự chủ cho nhân tài và khuyến khích họ mạnh dạn thực hiện. Đây là biện pháp hữu hiệu nhất để phát triển tài năng của họ, khuyến khích sự đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm của người tài. Hồ Chí Minh từng nói: “Thả cho họ làm, thả cho họ phụ trách, dù sai lầm chút ít cũng không sợ” (Hồ Chí Minh, 2011: 316). Hồ Chí Minh cũng chỉ rõ: “Những vấn đề đã quyết định rồi, thả cho họ làm, khuyến khích họ cứ cả gan mà làm. Cũng như trong quân đội, khi chiến lược chiến thuật và nhiệm vụ đã quyết định rồi, vị Tổng tư lệnh không cần nhúng vào những vấn đề vặt vãnh. Phải để cho các cấp chỉ huy có quyền “tùy cơ ứng biến”, mới có thể phát triển tài năng của họ” (Hồ Chí Minh, 2011: 320). Như vậy, để nhân tài có thể phát triển, theo Hồ Chí Minh cần dùng đúng người đúng việc, khi đã tin tưởng giao nhiệm vụ thì để cho nhân tài toàn quyền quyết định. Có như vậy mới khích lệ nhân tài dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

3.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về phát triển nhân tài

Phát triển nhân tài là yêu cầu cấp thiết của mỗi quốc gia nhằm hướng tới mục tiêu xây dựng đất nước phồn vinh và hạnh phúc. Phát triển đội ngũ nhân tài thể hiện ở cả ba mặt là số lượng, chất lượng và cơ cấu của nhân tài. Để gia tăng số lượng nhân tài cần đẩy mạnh tìm kiếm và thu hút nhân tài. Để tăng chất lượng nhân tài cần đẩy mạnh quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Để đa dạng hoá nhân tài cần đẩy mạnh chính sách đại đoàn kết dân tộc

và yêu thương người tài. Khi có đủ số lượng nhân tài kết hợp với sự đào tạo và bồi dưỡng sẽ làm thay đổi về chất lượng đội ngũ nhân tài ở Việt Nam. Từ đó, góp phần phát triển cơ cấu nhân tài đa dạng trên mọi lĩnh vực.

Thứ nhất, để phát triển số lượng nhân tài cần thực hiện tìm kiếm, phát hiện và thu hút nhân tài. Xuất phát từ yêu cầu khách quan của thực tiễn cách mạng Việt Nam là thiếu hụt nhân tài, đặc biệt là những nhân tài chuyên môn: “Chúng ta vừa kháng chiến vừa kiến quốc. Vì vậy, nhân tài chuyên môn nhất là nhân tài về môn y tế, chỉ sẽ thiếu chứ chưa có thừa” (Hồ Chí Minh, 2011: 478). Trước thực tế đó, Hồ Chí Minh đã giao trách nhiệm cho các cơ quan, tổ chức phải tìm kiếm, thu hút được nhân tài. Bởi Hồ Chí Minh tin rằng: “Trong số 20 triệu đồng bào chắc không thiếu người có tài có đức” (Hồ Chí Minh, 2011: 504). Vì vậy, Hồ Chí Minh yêu cầu: “Các địa phương phải lập tức điều tra nơi nào có người tài đức, có thể làm được những việc ích nước lợi dân, thì phải báo cáo ngay cho Chính phủ biết” (Hồ Chí Minh, 2011: 504). Đối với các cá nhân, Hồ Chí Minh mong muốn và kêu gọi: “Đồng bào ta ai có tài năng và sáng kiến về những công việc đó, lại sẵn lòng hăng hái giúp ích nước nhà thì xin gửi kế hoạch rõ ràng cho Chính phủ” (Hồ Chí Minh, 2011: 114). Đối với nhân tài ngoài Đảng, Hồ Chí Minh yêu cầu: “Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước” (Hồ Chí Minh, 2011: 316). Như vậy, chủ trương tìm kiếm, phát hiện, thu hút nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh được triển khai và thực hiện một cách toàn diện và hệ thống, đi từ cá nhân tới tổ chức, từ trung ương đến địa phương, từ trong Đảng đến ngoài Đảng. Có thể nói, chủ trương đúng đắn này góp phần quan trọng nhằm gia tăng số lượng nhân tài ở Việt Nam.

Ngoài ra, để phát triển nhân tài, Hồ Chí Minh cho rằng cần đẩy mạnh thi đua. Bởi thi đua là một phương thức để phát triển nhanh nhân tài. Cho nên, Hồ Chí Minh từng viết: “Nhờ thi đua mà nhân tài càng phát triển, của cải càng dồi dào, nhân dân càng sung sướng” (Hồ Chí Minh, 2011: 347). Có thể thấy, nhờ phát động các phong trào thi đua, nhân tài sẽ hăng hái lao động, sáng tạo và cống hiến cho đất nước. Thông qua thi đua, các nhân tài có cơ hội phát triển và bộc lộ hết tài năng.

Thứ hai, để phát triển chất lượng của nhân tài, theo Hồ Chí Minh giáo dục và đào tạo có vai trò đặc biệt quan trọng. Từ rất sớm, Hồ Chí Minh rất coi trọng công tác giáo dục đào tạo nói chung và đào tạo, bồi dưỡng nhân tài nói riêng. Hồ Chí Minh từng nói: “Vì lợi ích mười năm thì phải trồng cây, vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người” (Hồ Chí Minh, 2011: 528). “Trồng người” là quan tâm đến việc đào tạo ra những con người vừa có đức vừa có tài để phụng sự tổ quốc, phục vụ nhân dân. Hồ Chí Minh từng khẳng định vai trò của giáo dục và đào tạo nhằm: “Đào tạo ra những công dân tốt và cán bộ tốt cho nước nhà” (Hồ Chí Minh, 2011: 528).

Để phát triển nhân tài, Hồ Chí Minh rất chú ý đến xây dựng cơ sở giáo dục và đào tạo. Để xây dựng và phát triển nhân tài theo Hồ Chí Minh cần mở trường, mở lớp. Trong “Chương trình Việt Minh” năm 1941, Chủ tịch Hồ Chí Minh đề ra yêu cầu: “Lập các trường chuyên môn huấn luyện chính trị, quân sự, kỹ thuật để đào tạo các lớp nhân tài” (Hồ Chí Minh, 2011: 630). Sau này, trong Lời kêu gọi đồng bào toàn quốc nhân dịp kỷ niệm

lần thứ hai ngày quốc khánh nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà, Hồ Chí Minh yêu cầu: “Gây dựng nền trung học và đại học mới, đào tạo nhân tài” (Hồ Chí Minh, 2011: 233). Như vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng xây dựng hệ thống trường lớp phục vụ cho giáo dục, đào tạo để nâng cao dân trí nói chung và xây dựng, phát triển nhân tài nói riêng.

Bên cạnh việc mở trường, mở lớp, Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn cần đổi mới phương pháp gắn với thực tiễn cách mạng. Hồ Chí Minh từng viết: “Chúng ta phải sửa đổi cách dạy cho hợp với sự đào tạo nhân tài kháng chiến và kiến quốc” (Hồ Chí Minh, 2011: 575). Hồ Chí Minh căn dặn: quá trình đào tạo, bồi dưỡng nhân tài phải đáp ứng đúng nhu cầu của thực tiễn. Lý luận liên hệ với thực tế. Học đi đôi với hành. Khắc phục cái yếu chí mạng trong nền giáo dục của chúng ta là nặng về dạy chữ, nhẹ về dạy người; nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành. Đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, cán bộ cần: “Cốt thiết thực chu đáo hơn tham nhiều” (Hồ Chí Minh, 2011: 357).

Thứ ba, để phát triển cơ cấu nhân tài một cách đa dạng, Hồ Chí Minh chỉ rõ cần tập hợp đông đảo nhân tài không phân biệt giới tính, tôn giáo, dân tộc, giai cấp, đảng phái. Để làm được điều đó, đòi hỏi người đứng đầu cần thực hiện chính sách đại đoàn kết dân tộc. Nguồn gốc sâu xa của vấn đề đó là lòng yêu thương con người, yêu thương và trân trọng người tài. Đây là vấn đề cốt lõi, là vấn đề xuyên suốt để phát triển và trọng dụng nhân tài. Bởi có yêu thương, trân trọng mới có cái nhìn rộng mở, nhân văn để tin tưởng và trọng dụng nhân tài. Hồ Chí Minh là bậc kỳ tài trong trọng dụng và phát triển nhân tài. Vì thế, Hồ Chí Minh luôn nhìn thấy nhân tài có mặt ở mọi giai cấp, tầng lớp trong xã hội. Khi thực hiện đoàn kết với các đồng bào dân tộc thiểu số, Hồ Chí Minh căn dặn: “Đồng bào Kinh hay Thô, Mường hay Mán, Gia Rai hay Ê Đê, Xê Đăng hay Ba Na và các dân tộc thiểu số khác, đều là con cháu Việt Nam, đều là anh em ruột thịt. Chúng ta sống chết có nhau, sướng khổ cùng nhau, no đói giúp nhau” (Hồ Chí Minh, 2011: 249). Đối với nhân tài là người đồng bào tôn giáo, Hồ Chí Minh cũng rất quan tâm phát triển. Hồ Chí Minh từng giải thích rõ ràng: “Có anh em hỏi một người Công giáo có thể vào Đảng Lao động được không? Có. Người tôn giáo nào vào cũng được, miễn là trung thành, hăng hái làm nhiệm vụ, giữ đúng kỷ luật của Đảng” (Hồ Chí Minh, 2011: 200). Như vậy, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, những người tài năng luôn được quan tâm, phát triển và không phân biệt họ đến từ đâu. Việc trọng dụng nhân tài không phân biệt là yếu tố cơ bản để Hồ Chí Minh đa dạng hoá cơ cấu nhân tài ở Việt Nam. Đa dạng hoá cơ cấu nhân tài là nhân tố quan trọng trong chính sách trọng dụng nhân tài, tác động ngược trở lại việc trọng dụng đúng nhân tài. Từ đó, góp phần khai thác và phát huy tối đa nguồn lực nhân tài ở Việt Nam.

Như vậy, việc kết hợp giữa tìm kiếm, phát hiện, bồi dưỡng và yêu thương nhân tài đã góp phần phát triển nhân tài cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Có thể nói, chủ trương phát triển nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã góp phần to lớn vào việc xây dựng đội ngũ nhân tài đông đảo trong cách mạng. Đây là nhân tố quyết định làm nên những thắng lợi vang dội của cách mạng Việt Nam trong thế kỷ XX.

4. Mối quan hệ biện chứng giữa trọng dụng và phát triển nhân tài

Khi xem xét nhân tài, Hồ Chí Minh không nhìn nhân tài một cách biệt lập mà đặt nhân tài trong mối quan hệ biện chứng, tác động qua lại và chuyển hoá lẫn nhau. Trong đó, trọng dụng nhân tài là yếu tố động lực, quyết định sự phát triển của nhân tài. Ngược lại,

sự phát triển nhân tài có tính độc lập tương đối, sẽ tác động ngược trở lại trọng dụng nhân tài. Hay nói một cách khác, khi nhân tài phát triển cả về số lượng, chất lượng và đa dạng hoá sẽ tạo điều kiện để trọng dụng đúng nhân tài. Như vậy, trong trọng dụng có phát triển và trong phát triển đã chứa đựng các nội dung trọng dụng nhân tài.

4.1. Trọng dụng - yếu tố quyết định sự phát triển của nhân tài

Chủ tịch Hồ Chí Minh là người có tư duy và hành động biện chứng trong mọi vấn đề của cách mạng Việt Nam. Đối với vấn đề nhân tài, Hồ Chí Minh quan niệm trọng dụng và phát triển nhân tài có mối quan hệ biện chứng với nhau. Trọng dụng đúng nhân tài là cơ sở, điều kiện để nhân tài phát triển và phát triển nhân tài sẽ tác động ngược trở lại để trọng dụng nhân tài. Hay nói một cách khác, trong trọng dụng có phát triển và ngược lại trong phát triển có trọng dụng nhân tài. Ngay từ rất sớm, trong bài viết *Nhân tài và kiến quốc*, Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển càng thêm nhiều” (Hồ Chí Minh, 2011: 114). Hiểu rõ đặc điểm tình hình đất nước sau thắng lợi của Cách mạng tháng Tám năm 1945 phải đối mặt với vô vàn những khó khăn, nắm vững các quy luật vận động của xã hội, Hồ Chí Minh luôn tin rằng trong hoàn cảnh khó khăn như ngàn cân treo sợi tóc nhưng nếu biết trọng dụng đúng nhân tài sẽ tạo điều kiện cho nhân tài nảy nở như hoa mùa xuân.

Những ngày đầu xây dựng chính quyền non trẻ mặc dù số lượng nhân tài ở Việt Nam còn chưa nhiều nhưng Hồ Chí Minh tin tưởng và khẳng định nếu khéo chọn, khéo phân phối và khéo dùng thì nhân tài sẽ không ngừng phát triển cả về số lượng và chất lượng. Khéo ở đây là cả một nghệ thuật. Người tài là người biết lựa chọn và trọng dụng những người tài hơn mình và Hồ Chí Minh là một minh chứng cho điều đó.

Khéo chọn, khéo phân phối và khéo dùng trong quan điểm của Hồ Chí Minh chính là trọng dụng nhân tài. Trọng dụng nhân tài đúng sẽ là yếu tố quyết định và chi phối sự phát triển của nhân tài. Trong mối quan hệ biện chứng giữa trọng dụng và phát triển nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh trọng dụng là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của nhân tài cả về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó, trọng dụng nhân tài còn là cơ sở, là tiền đề để thực hiện thắng lợi các mục tiêu mà cách mạng đã đề ra. Vì vậy, Hồ Chí Minh đã từng căn dặn: “Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta” (Hồ Chí Minh, 2011: 313).

Khi trọng dụng đúng nhân tài sẽ làm thay đổi từ lượng đến chất của nhân tài. Theo Hồ Chí Minh: “Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hoá ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hoá ra tài nhỏ” (Hồ Chí Minh, 2011: 320). Đây là một luận điểm vô cùng biện chứng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về trọng dụng và phát triển nhân tài. Có thể thấy, nếu chúng ta biết khai thác thế mạnh, tiềm năng của nhân tài thì nhân tài sẽ bộc lộ hết tài năng. Từ tài nhỏ trở thành tài to là sự chuyển biến vô cùng quan trọng đối với cách mạng. Và đạt được sự chuyển biến ấy, vai trò của người lãnh đạo có ý nghĩa quyết định. Ngược lại, nếu người lãnh đạo thiếu đi sự công tâm thì tài năng dù to cũng sẽ bị thui chột.

Trọng dụng nhân tài đúng với khả năng và sở trường sẽ phát triển nhân tài. Tuy nhiên nếu trọng dụng nhân tài không đúng sẽ cản trở sự phát triển của nhân tài. Không chỉ có vậy, khi trọng dụng nhân tài không đúng còn gây ra nhiều tổn thất cho cách mạng. Xuất

phát từ thực tế cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Thường chúng ta không biết tùy tài mà dùng người” (Hồ Chí Minh, 2011: 314). Vì vậy nên dẫn đến việc “thợ rèn thì bảo đi đóng tủ, thợ mộc thì bảo đi rèn dao. Thành thử hai người đều lúng túng” (Hồ Chí Minh, 2011: 314). Hay như: “Nếu dùng không đúng, người giỏi nghề thợ mộc thì giao cho việc thợ rèn, người giỏi nghề rèn thì giao cho việc thợ mộc, như thế thì hai người đều thất bại cả hai” (Hồ Chí Minh, 2011: 119). Bởi nếu dùng người tài không đúng với khả năng của họ thì công việc sẽ không đạt hiệu quả. Đó còn là nguyên nhân làm thui chột nhân tài và thể hiện sự yếu kém trong công tác lãnh đạo của Đảng. Hồ Chí Minh từng viết: “Dùng cán bộ không đúng tài năng của họ, cũng là một cơ thất bại. Thí dụ: người viết giỏi nhưng nói kém lại dùng vào những việc cần phải nói. Người nói khéo nhưng viết xoàng lại dùng vào công việc viết lách. Thành thử hai người đều không có thành tích” (Hồ Chí Minh, 2011: 283). Việc dùng người tài không đúng với khả năng, sở trường không những không mang lại hiệu quả công việc mà còn kìm hãm sự phát triển của nhân tài. Bởi theo Hồ Chí Minh: “Dùng đúng tài năng thì thành công; dùng sai tài năng thì hỏng việc” (Hồ Chí Minh, 2011: 694). Hồ Chí Minh đã nhiều lần nhắc nhở cán bộ lãnh đạo, người đứng đầu về việc trọng dụng nhân tài.

4.2. Phát triển nhân tài tác động trở lại trọng dụng nhân tài

Ngay từ sớm, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhận thấy phát triển nhân tài là nền tảng để có thể trọng dụng nhân tài. Khi nhân tài đã được phát triển cả về số lượng, chất lượng và được đa dạng hoá sẽ tạo điều kiện để lựa chọn và sắp xếp đúng người đúng việc. Khi nhân tài được phát huy đúng khả năng và sở trường sẽ tạo ra hiệu quả công việc to lớn. Vì vậy, Hồ Chí Minh xác định việc phát triển nhân tài có ý nghĩa to lớn, quyết định sự thành bại của cách mạng.

Từ khi chuẩn bị thành lập Đảng, năm 1927, trong tác phẩm *Đường Cách mệnh*, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Phải bồi dưỡng nhân tài để đem vào Đảng Cộng sản” (Hồ Chí Minh, 2011: 322). Như vậy, ngay từ rất sớm, Hồ Chí Minh đã thấy rõ mối quan hệ giữa nhân tài và Đảng. Hay nói một cách khác là hướng tới mục tiêu đưa những người tài vào Đảng để phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Trong luận điểm này, Hồ Chí Minh đã thể hiện rõ tư duy biện chứng về phát triển và trọng dụng nhân tài. Bởi khi nhân tài đạt đến một ngưỡng nhất định về chất, cần phải chuyển hoá, cần phải đưa họ vào phục vụ cách mạng, phục vụ Tổ quốc. Và đưa nhân tài vào Đảng là cách hành động rõ ràng nhất để trọng dụng nhân tài.

Cần phải hiểu rằng không phải nhân tài nào cũng là cán bộ và không phải cán bộ nào cũng là nhân tài. Thực tế lịch sử dân tộc ta hàng ngàn năm qua đã chứng minh rằng: có rất nhiều bậc hiền tài đã trở thành những vị tướng, những quan lại có tầm ảnh hưởng lớn đối với quốc gia, dân tộc như: Lý Thường Kiệt, Trần Hưng Đạo, Nguyễn Trãi... Các triều đại phong kiến Việt Nam thông qua hình thức thi tuyển để lựa chọn những nhân tài ra làm quan giúp vua, giúp nước. Hồ Chí Minh hiểu rõ lịch sử dân tộc và vai trò của nhân tài đối với đất nước. Hồ Chí Minh mong muốn những người tài đức sẽ đóng góp sức mình vào quá trình kháng chiến kiến quốc. Như vậy, nhân tài trở thành cán bộ là điều tất yếu. Khi đó, nhân tài đem hết tài năng của mình để cống hiến cho đất nước. Hồ Chí Minh xác định

để đất nước phát triển nhanh và bền vững cần phải có nhiều cán bộ, đảng viên vừa có tài vừa có đức và để hiện thực hoá khát vọng về một Việt Nam phồn vinh và hạnh phúc. Bởi theo Hồ Chí Minh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” (Hồ Chí Minh, 2011: 309), “công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” (Hồ Chí Minh, 2011: 313). Như vậy, một thực tế cho thấy khi phát triển được đội ngũ nhân tài sẽ tạo điều kiện để trọng dụng nhân tài. Việc đưa nhân tài trở thành cán bộ, thành lực lượng lãnh đạo cách mạng chính là minh chứng rõ nét nhất cho trọng dụng nhân tài.

Sau thắng lợi của Cách mạng tháng Tám năm 1945, đất nước bước vào giai đoạn vừa kháng chiến vừa kiến quốc, nguồn nhân lực ở Việt Nam, nhất là nhân tài làm chuyên môn thiếu hụt nghiêm trọng. Do đó, chúng ta cần phải ra sức phát triển nhân tài cả về số lượng và chất lượng. Nhân tài tự nhiên phát lộ là điều hiếm có nên vai trò của tổ chức, của người đứng đầu là phải tập hợp họ lại để đào tạo và bồi dưỡng. Thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng sẽ hình thành nên những nhân tài chuyên môn. Những con người tài đức sẽ ứng dụng vào từng ngành, từng lĩnh vực cụ thể. Từ đó góp phần xây dựng và phát triển quê hương đất nước. Hồ Chí Minh chỉ rõ phải ra sức tập hợp họ lại: “Nào đâu là thanh niên trai tráng sung quân ra trận, nào đâu là nhân tài chuyên môn cùng nhân viên kỹ thuật tham dự các ngành hoạt động kinh tế, tài chính, văn hóa. Thu dụng đủ hạng người như trên có nghĩa là tập trung nhân lực” (Hồ Chí Minh, 2011: 531). Sau khi tập hợp thì cần tổ chức trọng dụng họ cho đúng. Có như vậy, nhân tài sẽ không ngừng nảy nở và phát triển rục rịch.

Quan điểm về phát triển nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh được thể hiện trong thực tiễn xây dựng chế độ mới ở Việt Nam. Hồ Chí Minh chủ trương xây dựng: “Chính phủ sau đây phải là một Chính phủ toàn dân đoàn kết và tập hợp nhân tài không đảng phái” (Hồ Chí Minh, 2011: 478) và “Chính phủ này là Chính phủ toàn quốc, có đủ nhân tài Trung, Nam, Bắc tham gia” (Hồ Chí Minh, 2011: 481). Việc xây dựng một chính phủ tập hợp nhân tài cả nước, không phân đảng phái vừa là phát triển nhân tài vừa giải quyết vấn đề trọng dụng nhân tài. Do nhân tài ở Việt Nam xuất hiện từ nhiều giai cấp, tầng lớp khác nhau nên khi tập hợp họ lại trong chính phủ, Hồ Chí Minh đã nhìn thấy những mâu thuẫn về lợi ích cá nhân. Tuy nhiên, Hồ Chí Minh cũng nhận thấy khi đặt những lợi ích cá nhân bên cạnh lợi ích quốc gia, dân tộc, nhân tài sẽ lựa chọn lợi ích dân tộc là cốt lõi.

Bằng tài năng lãnh đạo và uy tín cá nhân, Hồ Chí Minh đã tập hợp và phát triển đội ngũ nhân tài rộng lớn ở cả trong nước và nước ngoài. Có rất nhiều nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài đã từ bỏ danh vọng cá nhân, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh về nước và cống hiến hết mình đất nước. Đối với các nhân tài thuộc chế độ cũ, Hồ Chí Minh đã tập hợp được rất nhiều nhân sĩ trí thức, tạo điều kiện để họ cống hiến theo đúng khả năng. Sau này, trong *Thư gửi tổng bộ Việt Minh năm 1947*, Hồ Chí Minh đã viết: “Lúc đó có người nghĩ rằng các nhân sĩ có danh vọng chưa chắc vui lòng hợp tác với Việt Minh. Song vì Việt Minh đặt quyền lợi Tổ quốc và dân tộc lên trên hết, và lấy lòng chí công vô tư mà làm việc, cho nên các bậc có tài đức danh vọng đều vui lòng hợp tác trong Chính phủ” (Hồ Chí Minh, 2011: 504). Như vậy, việc tập hợp và phát triển nhân tài không biệt đảng phái đã trở thành yếu tố quan trọng, là điều kiện để chính phủ có thể trọng dụng đúng nhân tài.

Trọng dụng và phát triển nhân tài là hai yếu tố quan trọng, tác động qua lại và chuyển hoá lẫn nhau đối với mỗi quốc gia. Giải quyết hài hoà mối quan hệ giữa trọng dụng và phát triển

nhân tài sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho đất nước phát triển. Ngược lại, giải quyết không tốt mối quan hệ này sẽ cản trở sự cống hiến của nhân tài, gây lãng phí nguồn tài nguyên con người. Kế thừa và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về mối quan hệ biện chứng giữa trọng dụng và phát triển nhân tài sẽ góp phần đưa đất nước đi đến phồn vinh, hạnh phúc như Chủ tịch Hồ Chí Minh hằng mong muốn.

5. Kết luận

Tư tưởng Hồ Chí Minh về tính biện chứng trong trọng dụng và phát triển nhân tài là đỉnh cao của “nghệ thuật” dùng người, là yếu tố góp phần làm nên những thành công trong sự nghiệp dựng nước, giữ nước của dân tộc. Thực tiễn quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam đã chứng minh tính đúng đắn của tư tưởng biện chứng Hồ Chí Minh về trọng dụng và phát triển nhân tài. Ngày nay, khi đất nước ta đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, vấn đề trọng dụng, phát triển nhân tài càng trở thành vấn đề có ý nghĩa chiến lược. Nghiên cứu tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về tính biện chứng trong trọng dụng và phát triển nhân tài chính là sự chỉ dẫn, là sự gợi mở để Đảng Cộng sản Việt Nam hoàn thiện chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài. Từ đó, góp phần khai thác và phát huy tối đa nguồn lực nhân tài trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Bùi Đình Phong. (2006). *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*. Nxb. Lao động.
- Chu Trọng Huyền. (2016). *Chuyện Bác Hồ trọng dụng nhân tài đất nước*. Nxb. Văn học.
- Đàm Đức Vượng. (2010). *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.
- Đàm Đức Vượng. (2013). *Một số vấn đề về trí thức và nhân tài*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.
- Hồ Chí Minh toàn tập*. (2011). t. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.
- Lê Thị Thanh Hòa. (1994). *Lựa chọn và sử dụng nhân tài trong lịch sử*. Nxb. Khoa học xã hội.
- Nguyễn Đắc Hưng, Phan Xuân Dũng. (2004). *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.
- Nguyễn Đắc Hưng. (2010). *Nhân tài là báu vật quốc gia*. Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn Đắc Hưng. (2017). *Trọng dụng nhân tài quốc gia phát triển*. Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nhiệm Ngạn Thân. (2016). *Phát hiện và sử dụng nhân tài*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.
- Phạm Hồng Tung. (2008). *Lược thảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.
- Thẩm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (chủ biên, 1996). *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài: Kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước*. Người dịch Nguyễn Như Diễm. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.
- Trần Dân Tiên. (1970). *Những mẩu chuyện về đời hoạt động của Hồ Chủ Tịch*. Nxb. Văn học.
- Trần Qui Nhơn. (2006). *Tư tưởng Hồ Chí Minh về bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau*. Nxb. Giáo dục.