VẬN DỤNG QUAN ĐIỂM CỦA V.I. LÊNIN VỀ NHÂN TÀI: GIÁ TRỊ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

PHAN THỊ THANH HOA(*)

Phân loại ngành: Triết học-Chính trị học-Xã hội học

Tóm tắt: Bài viết phân tích quan điểm của V.I. Lênin về nhân tài dưới góc độ duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, qua đó làm rõ vai trò của nhân tài đối với hiệu quả lãnh đạo, quản lý xã hội và phát triển đất nước. Theo Lênin, nhân tài là sự thống nhất giữa phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực chuyên môn và năng lực tổ chức thực tiễn xã hội. Bài viết tập trung luận giải quan điểm của Lênin về phát hiện, đào tạo, sử dụng và trọng dụng nhân tài trong mối quan hệ với tổ chức xã hội và lợi ích của nhân dân. Trên cơ sở đó, bài viết phân tích giá trị lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Lênin đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số, kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế hiện nay. Đồng thời đề xuất một số định hướng vận dụng như đổi mới nhận thức về nhân tài, hoàn thiện cơ chế trọng dụng nhân tài và xây dựng môi trường sáng tạo, học tập suốt đời.

Từ khóa: *Nhân tài; Trí thức; V.I. Lênin.*

APPLYING V.I. LENIN'S VIEWS ON TALENT: THEORETICAL AND PRACTICAL VALUES IN THE CURRENT PERIOD

Abstract: This article analyzes V.I. Lenin's views on talent from the perspectives of dialectical materialism and historical materialism, thereby clarifying the role of talented individuals in enhancing leadership effectiveness, social governance and national development. According to Lenin, talent represents the unity of political qualities, revolutionary ethics, professional competence and practical organizational capacity. The article focuses on explaining Lenin's views on the identification, cultivation, utilization and promotion of talented individuals in relation to social organization and the interests of the people. On this basis, it examines the theoretical value and practical significance of Lenin's thought for the development of high-quality human resources in the context of digital transformation, the knowledge economy and international integration. The article also proposes several directions for application, including renewing perceptions of talent, improving mechanisms for attracting, utilizing talented individuals, and fostering an environment that encourages creativity and lifelong learning.

Keywords: *Intellectuals; Talent; V.I. Lenin.*

Ngày nhận bài: 05/5/2026; Ngày gửi phản biện: 08/5/2026; Ngày sửa chữa: 06/8/2026; Ngày duyệt đăng bài: 11/8/2026.

1. Đặt vấn đề

Vấn đề nhân tài và vai trò của đội ngũ trí thức, cán bộ trong tư tưởng của V.I. Lênin đã được nhiều nhà nghiên cứu trong và ngoài nước quan tâm tiếp cận dưới các góc độ khác nhau. Các công trình nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung làm rõ quan điểm của Lênin về vai trò của trí thức trong cách mạng vô sản, xây dựng Đảng kiểu mới, công tác cán bộ, tổ chức bộ máy nhà nước và quản lý xã hội trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội. Đồng thời, các công trình cũng làm rõ tư tưởng của Lênin về mối quan hệ giữa Đảng, Nhà nước và quần chúng nhân dân trong phát hiện, đào tạo và sử dụng cán bộ, trí thức.

(*) Trường Đại học Kiên Giang.

Ở Việt Nam, vấn đề nhân tài được nghiên cứu khá phong phú trong các công trình về tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, chiến lược phát triển con người và xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Một số nghiên cứu đã bước đầu đề cập đến giá trị lý luận của tư tưởng Lênin về công tác cán bộ, trọng dụng trí thức và phát huy vai trò của quần chúng trong xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu vẫn tiếp cận nhân tài như một nội dung nằm trong công tác cán bộ hoặc phát triển trí thức nói chung, chưa có nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu, hệ thống về quan điểm của Lênin đối với nhân tài dưới góc độ phương pháp luận triết học và quản lý xã hội hiện đại.

Đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số, phát triển kinh tế tri thức và cạnh tranh toàn cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay, việc nghiên cứu tư tưởng của Lênin về nhân tài gắn với yêu cầu phát triển bền vững, đổi mới quản trị quốc gia và làm rõ mối quan hệ giữa nhân tài với môi trường xã hội và các chủ thể tham gia vào quá trình phát triển nguồn nhân lực vẫn còn là khoảng trống cần tiếp tục bổ sung. Nhiều vấn đề như sự thống nhất giữa "đức" và "tài", giữa lãnh đạo chính trị và quản trị khoa học hay vai trò của Nhà nước trong xây dựng môi trường phát triển nhân tài chưa được phân tích đầy đủ dưới góc nhìn vận dụng vào điều kiện mới. Trên cơ sở kế thừa những kết quả nghiên cứu trước đó, bài viết tập trung làm rõ quan điểm của V.I. Lênin về nhân tài dưới góc độ triết học và quản lý xã hội, đồng thời phân tích giá trị lý luận, ý nghĩa thực tiễn và khả năng vận dụng sáng tạo các quan điểm ấy trong bối cảnh hiện nay. Bài viết tiếp cận vấn đề nhân tài từ góc độ mối quan hệ giữa năng lực chuyên môn, trách nhiệm xã hội và yêu cầu quản trị trong bối cảnh phát triển kinh tế tri thức và chuyển đổi số.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết được triển khai trên nền tảng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, qua đó tiếp cận và luận giải quan điểm của V.I. Lênin về nhân tài trong sự gắn kết hữu cơ giữa điều kiện lịch sử cụ thể và bối cảnh đương đại. Cách tiếp cận này bảo đảm cho việc nhận diện vấn đề không chỉ ở bình diện lý luận mà còn trong mối liên hệ vận động, phát triển của thực tiễn xã hội.

Nghiên cứu được triển khai theo hướng kết hợp nhiều phương pháp nhằm bảo đảm tính hệ thống, khách quan và độ tin cậy khoa học. Các nguồn tài liệu kinh điển, đặc biệt là tác phẩm của Lênin và văn kiện của Đảng Cộng sản Việt Nam, được khai thác, xử lý và hệ thống hóa để hình thành cơ sở lý luận về nhân tài. Đồng thời, các luận điểm của Lênin được đặt trong bối cảnh lịch sử cụ thể của cách mạng vô sản nhằm làm rõ quá trình hình thành và phát triển trong tư duy của ông, từ đó khái quát những giá trị có ý nghĩa phương pháp luận. Nghiên cứu cũng đặt các quan điểm đó trong tương quan với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay nhằm nhận diện khả năng kế thừa và vận dụng sáng tạo trong điều kiện mới. Bên cạnh đó, việc khái quát hóa các đặc trưng bản chất của "nhân tài" được thực hiện trên cơ sở chắt lọc những thuộc tính tiêu biểu, hướng tới xây dựng các luận điểm mang tính nguyên lý và giá trị lý luận khái quát.

Quy trình xử lý dữ liệu được thực hiện một cách chặt chẽ qua các bước: thu thập tài liệu từ các nguồn chính thống, phân loại theo chủ đề, phân tích và trích xuất các luận điểm cốt lõi, tổng hợp và hệ thống hóa thành các nội dung lý luận, đối chiếu với bối cảnh hiện nay để đánh giá giá trị và khả năng vận dụng, cuối cùng là khái quát hóa thành các kết luận khoa học phục vụ mục tiêu nghiên cứu.

3. Kết quả và thảo luận về những nội dung cơ bản trong quan điểm của V.I. Lênin về nhân tài

3.1. Nhân tài là yếu tố quyết định hiệu quả lãnh đạo và quản lý xã hội

Từ yêu cầu thực tiễn của cách mạng và xây dựng xã hội xã hội chủ nghĩa, Lênin đặc biệt nhấn mạnh nhiệm vụ phát hiện, lựa chọn và thử thách nhân tài ngay trong quá trình tổ chức và quản lý xã hội. Ông không xem nhân tài như những cá nhân xuất sắc một cách trừu tượng, mà là những chủ thể được kiểm nghiệm trong thực tiễn đấu tranh cách mạng, có năng lực tổ chức và lãnh đạo quần chúng. Theo Lênin, phẩm chất chính trị và lòng trung thành với cách mạng là cơ sở quan trọng hình thành nên đội ngũ lãnh tụ và cán bộ ưu tú của giai cấp vô sản. Ông khẳng định: "chính lòng trung thành vô hạn đối với cách mạng mà chúng ta nhận thấy ở những người đã trải qua nhiều nhà tù và nhiều nơi đày ải xa xôi nhất ở Xi-bi-ri, đã tạo ra biết bao lãnh tụ như thế, những đóa hoa của giai cấp vô sản chúng ta" (V.I. Lênin, 2006, tập 38: 94). Qua đó, Lênin nhấn mạnh vai trò của bản lĩnh chính trị và năng lực tổ chức thực tiễn trong quá trình hình thành đội ngũ lãnh đạo xã hội.

Lênin đánh giá nhân tài trước hết thông qua năng lực được thể hiện và kiểm nghiệm trong hoạt động thực tiễn. Giá trị của người có tài không chỉ nằm ở tri thức hay phẩm chất cá nhân, mà còn ở khả năng tổ chức công việc, giải quyết những nhiệm vụ cụ thể và tạo ra hiệu quả trong hoạt động chung. Cách nhìn này cho thấy nhân tài trong lĩnh vực lãnh đạo và quản lý xã hội phải được xem xét trong mối quan hệ giữa năng lực cá nhân với kết quả thực tiễn mà họ tạo ra. Đây cũng là cơ sở để Lênin đặt vấn đề lựa chọn, thử thách và bố trí những người có năng lực vào những vị trí phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức và bộ máy quản lý.

Từ yêu cầu bảo đảm hiệu quả lãnh đạo và quản lý xã hội, Lênin đặc biệt đề cao việc lựa chọn và bố trí đúng những người có năng lực tổ chức, đã được thử thách trong thực tiễn. Ông cho rằng hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước phụ thuộc rất lớn vào khả năng đưa đúng người vào những vị trí mà họ có thể phát huy năng lực và tạo ra kết quả thực tế. Ông cho rằng hiệu quả lãnh đạo và quản lý nhà nước phụ thuộc rất lớn vào khả năng lựa chọn đúng những con người có năng lực tổ chức và đã được thử thách trong thực tiễn. Vì vậy, Lênin nhấn mạnh: "nếu bây giờ chúng ta hiểu rõ sự cần thiết phải thu hút rộng rãi các tài năng tổ chức mới tham gia vào sự nghiệp quản lý nhà nước, nếu chúng ta... có thể đề bạt một cách có hệ thống những nhà hoạt động đã được thử thách qua thực tiễn trong lĩnh vực ấy, thì chúng ta có thể trong một thời gian ngắn... cả một lớp mới những cán bộ... sẽ có một địa vị lãnh đạo xứng đáng" (V.I. Lênin, 2006, tập 38: 177-178). Qua đó có thể thấy, Lênin tiếp cận nhân tài không phải như một hiện tượng cá biệt hay sản phẩm ngẫu nhiên, mà là kết quả của quá trình phát hiện, rèn luyện và sử dụng có tổ chức. Từ quan điểm này có thể thấy yêu cầu đổi mới cơ chế sử dụng cán bộ và nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay theo hướng thực chất, hiệu quả và dựa trên kết quả cống hiến.

Trong tác phẩm "Sáng kiến vĩ đại", Lênin tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu tìm kiếm và thử thách những người có năng lực tổ chức thực tiễn: "Chúng ta cứ đi con đường của chúng ta và chú ý tìm cho ra và thử thách một cách hết sức nhẫn nại, hết sức thận trọng những người thực sự có tài tổ chức, những người có bộ óc sáng suốt và có bản lĩnh tháo vát trong thực tiễn, những người vừa trung thành với chủ nghĩa xã hội lại vừa có năng lực lặng lẽ (bất chấp sự hỗn loạn và ồn ào) tổ chức công tác chung vững chắc và nhịp nhàng của một khối người to lớn trong phạm vi tổ chức xô-viết" (V.I. Lênin, 2006, tập 36: 236). Điều này cho thấy, theo Lênin, nhân tài lãnh đạo và quản lý phải là những người có khả năng tổ chức xã hội ở

quy mô lớn, duy trì tính ổn định, kỷ luật và hiệu quả hoạt động của tập thể trong những điều kiện phức tạp và nhiều biến động. Từ đó có thể nhận thấy, nhân tài trong tư tưởng của Lênin không đồng nhất với người "nổi bật" hay "ưu tú" theo nghĩa cá nhân, mà là những con người có khả năng chuyển hóa tri thức và ý chí chính trị thành năng lực tổ chức thực tiễn, tạo ra hiệu quả xã hội cụ thể.

Một nội dung có ý nghĩa phương pháp luận sâu sắc trong tư tưởng của Lênin về nhân tài là sự thống nhất biện chứng giữa năng lực chuyên môn với phẩm chất và phong cách lãnh đạo. Lênin cho rằng quyền lực chính trị chỉ có thể trở thành quyền lực thực chất khi được thực thi thông qua uy tín, sự gương mẫu và khả năng thuyết phục của người lãnh đạo. Vì vậy, đối với những cán bộ giữ cương vị càng cao, yêu cầu về tư cách và văn hóa lãnh đạo càng phải nghiêm ngặt hơn. Ông chỉ rõ, người lãnh đạo phải là những người "khoan dung hơn, từ tốn hơn, lịch thiệp hơn và quan tâm đến đồng chí nhiều hơn, tính tình ít thất thường hơn" (V.I. Lênin, 1978, tập 45: 396-397). Ở đây, Lênin đã vượt ra khỏi cách hiểu giản đơn về nhân tài như những cá nhân nắm giữ quyền lực hành chính, để khẳng định nhân tài lãnh đạo là những chủ thể có năng lực điều hòa quan hệ xã hội, xây dựng sự đồng thuận và huy động sức mạnh tập thể trên cơ sở uy tín chính trị và đạo đức cách mạng. Điều này cho thấy, trong quan niệm của Lênin, nhân tài không thể tách rời yếu tố đạo đức, văn hóa và trách nhiệm xã hội. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ nhân tài hiện nay cũng cần gắn với yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội.

Bên cạnh phẩm chất và phong cách lãnh đạo, Lênin đặc biệt đề cao vai trò của tri thức và năng lực chuyên môn như nền tảng khoa học của hoạt động quản lý xã hội. Ông phê phán mạnh mẽ khuynh hướng quản lý theo cảm tính, dựa vào mệnh lệnh hành chính hoặc uy tín chính trị thuần túy, coi đó là biểu hiện của chủ nghĩa duy ý chí và quan liêu. Theo Lênin, quản lý xã hội là một lĩnh vực hoạt động mang tính khoa học, đòi hỏi người lãnh đạo phải nắm vững quy luật vận động của các quá trình kinh tế - xã hội. Vì vậy, ông khẳng định: "Làm sao có thể quản lý được nếu không có uy tín chuyên môn,… nếu không có kiến thức đầy đủ, nếu không tinh thông khoa học quản lý?... Muốn quản lý được, thì cần am hiểu công việc và phải là một cán bộ quản lý giỏi" (V.I. Lênin, 1978, tập 40: 257). Luận điểm này thể hiện rõ quan niệm của Lênin về sự thống nhất giữa lãnh đạo chính trị và quản trị khoa học, trong đó nhân tài là cầu nối tất yếu giữa lý luận và thực tiễn quản lý xã hội.

Trong tư tưởng của Lênin, nhân tài không chỉ là người có tri thức hay năng lực vượt trội, mà là những con người hội tụ giữa phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, trình độ chuyên môn và năng lực tổ chức thực tiễn. Nhân tài phải có khả năng vận dụng tri thức vào quản lý, lãnh đạo và tạo ra giá trị tích cực cho xã hội. Vì vậy, sự thống nhất giữa "đức" và "tài", giữa uy tín chính trị và năng lực chuyên môn chính là tiêu chí cốt lõi để xác định nhân tài trong quan điểm của Lênin. Qua đó, Lênin khẳng định nhân tài là yếu tố quyết định hiệu quả lãnh đạo và quản lý xã hội, đồng thời được xem là nguồn lực có vai trò quan trọng đối với hiệu quả quản lý và phát triển xã hội.

3.2. Mối quan hệ giữa nhân tài và quần chúng nhân dân

Trong tư tưởng của Lênin, mối quan hệ giữa nhân tài và quần chúng nhân dân được luận giải trên cơ sở lập trường duy vật lịch sử và quan điểm cách mạng vô sản về vai trò quyết định của quần chúng trong tiến trình lịch sử. Theo đó, Lênin khẳng định quần chúng nhân dân lao động không chỉ là chủ thể sáng tạo ra lịch sử, mà còn là môi trường xã hội trực tiếp sản sinh ra nhân tài. Trong điều kiện của xã hội xã hội chủ nghĩa, khi những rào cản về giai cấp, áp bức và bóc lột bị xóa bỏ, con người có điều kiện thuận lợi hơn để phát triển năng lực cá nhân, sáng tạo

ra cái mới. Vì vậy, nhân tài không phải là hiện tượng cá biệt hay ngẫu nhiên, mà là một hiện tượng xã hội mang tính quy luật. Tuy nhiên, điều Lênin đặc biệt nhấn mạnh không chỉ là sự tồn tại khách quan của nhân tài, mà là năng lực chủ quan của tổ chức cách mạng và nhà nước xã hội chủ nghĩa trong việc phát hiện, tổ chức và phát huy nhân tài ấy trong thực tiễn.

Trên cơ sở đó, Lênin khẳng định nguồn gốc sâu xa, phổ biến và bền vững của nhân tài chính là quần chúng nhân dân lao động. Ông chỉ rõ: "Trong "nhân dân", nghĩa là trong công nhân và những nông dân không bóc lột lao động của người khác, có rất nhiều nhà tổ chức có tài. Chính tư bản đã vùi dập, đã bóp chết, vứt bỏ hàng nghìn những nhà tổ chức như thế. Chúng ta vẫn chưa biết phát hiện, khuyến khích, nâng đỡ, đề bạt họ" (V.I. Lênin, 2006, tập 36: 236). Luận điểm này thể hiện rõ quan niệm của Lênin rằng nhân tài không phải là lực lượng đứng trên hay tách rời quần chúng, mà nảy sinh trực tiếp từ trong đời sống lao động, đấu tranh và tổ chức của quần chúng nhân dân. Đồng thời, ông cũng chỉ ra một cách thẳng thắn những hạn chế trong công tác tổ chức cán bộ khi chưa kịp thời nhận diện, bồi dưỡng và đề bạt các nhân tố ưu tú xuất thân từ quần chúng.

Lênin nhấn mạnh rằng nhiệm vụ trọng tâm và mang tính chiến lược của tổ chức cách mạng và của nhà nước xã hội chủ nghĩa chính là chủ động phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng những nhân tố ưu tú trong quần chúng nhân dân. Ông khẳng định: "nhiệm vụ tổ chức của chúng ta chính là ở chỗ tìm ra những nhà lãnh đạo và những nhà tổ chức trong quần chúng nhân dân. Công tác to lớn, vĩ đại ấy, ngày nay trở nên cấp thiết" (V.I. Lênin, 1978, tập 35: 333). Trong điều kiện hiện nay, Nhà nước, các cơ sở giáo dục, doanh nghiệp và tổ chức xã hội cần phối hợp tạo lập hệ sinh thái phát hiện và phát triển nhân tài thay vì chỉ phụ thuộc vào cơ chế tuyển chọn hành chính truyền thống.

Bên cạnh việc phát hiện và đề bạt nhân tài từ trong quần chúng, Lênin còn đặc biệt coi trọng công tác giáo dục, rèn luyện và nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cho đội ngũ nhân tài đó. Ông cho rằng, trong xã hội xã hội chủ nghĩa, nhân tài không thể chỉ được đánh giá trên cơ sở năng lực tổ chức hay trình độ chuyên môn thuần túy, mà trước hết phải là những con người có trách nhiệm xã hội và định hướng hoạt động phù hợp với lợi ích cộng đồng, có lập trường chính trị vững vàng và ý thức trách nhiệm xã hội cao. Vì vậy, Lênin yêu cầu: "Những công nhân mà chúng ta chỉ định là Ủy viên Ban Kiểm tra Trung ương phải là những người cộng sản không thể chê trách được. Và tôi nghĩ rằng chúng ta cần phải nỗ lực lâu dài để huấn luyện cho họ hiểu biết những phương pháp và những mục tiêu công tác của họ" (V.I. Lênin, 1978, tập 45: 466). Quan điểm này thể hiện rõ yêu cầu thống nhất biện chứng giữa tài năng, phẩm chất chính trị và kỷ luật tổ chức trong việc hình thành và phát huy vai trò của nhân tài. Trong tư tưởng của Lênin, nhân tài luôn gắn với quần chúng nhân dân và thực tiễn xã hội. Nhân tài không chỉ cần có năng lực tổ chức, lãnh đạo và chuyên môn, mà còn phải có phẩm chất chính trị, trách nhiệm xã hội và ý thức phục vụ lợi ích của nhân dân. Trong điều kiện xã hội hiện đại, môi trường sáng tạo, cơ chế cạnh tranh lành mạnh và quản trị minh bạch ngày càng giữ vai trò quan trọng trong việc phát hiện, thu hút và phát triển nhân tài.

3.3. Quan điểm của Lênin về phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài

Trong tư tưởng của Lênin, nhân tài không phải là những con người "có sẵn", cũng không thể được lựa chọn chỉ bằng tiêu chuẩn hình thức hay bằng cấp, mà là kết quả của quá trình phát hiện, bồi dưỡng, rèn luyện và thử thách trong thực tiễn xã hội. Trên lập trường duy vật biện chứng, Lênin cho rằng trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, cái mới luôn xuất hiện trong sự đấu tranh với cái cũ. Tuy nhiên, cái mới thường còn non yếu, dễ bị lấn át nếu không được nhận diện và nâng đỡ kịp thời. Ông viết: "…trong phong tục tập quán,

những tàn dư của quá khứ trong thời gian nào đó sau cách mạng, tất nhiên vẫn còn thắng những mầm non của cái mới. Trong lúc cái mới vừa nảy sinh ra, thì cái cũ, trong một thời gian nào đó, vẫn còn cứ mạnh hơn cái mới, trong giới tự nhiên cũng như trong đời sống xã hội, đều luôn luôn có hiện tượng như thế" (V.I. Lênin, 2006, tập 39: 23).

Lênin nhấn mạnh phải chủ động phát hiện và nuôi dưỡng những nhân tố mới của xã hội, trong đó có nhân tài. Ông cho rằng: "Chúng ta nên nghiên cứu cẩn thận những mầm non của cái mới, hết sức chú ý đến chúng, giúp bằng đủ mọi cách cho chúng trưởng thành lên và "chăm sóc" những mầm còn non yếu đó" (V.I. Lênin, 2006, tập 39: 23). Đồng thời, ông cũng chỉ ra rằng việc tìm kiếm nhân tài không hề dễ dàng, bởi nhiều tài năng còn âm thầm, chưa có điều kiện thể hiện đầy đủ khả năng của mình. Vì vậy, Lênin khẳng định: "Tìm ra được những tài năng mới khiêm tốn, ít biểu lộ ra, đó là một việc không hề dễ dàng... Nhưng chính công việc không dễ dàng đó là công việc phải tiến hành, nhất thiết phải tiến hành" (V.I. Lênin, 2006, tập 39: 257). Những luận điểm này cho thấy Lênin coi việc phát hiện nhân tài là một quá trình phức tạp, đòi hỏi sự chủ động và kiên trì của tổ chức trong nhận diện, bồi dưỡng và sử dụng con người.

Lênin cho rằng nhân tài cần được phát hiện ngay trong phong trào quần chúng và trong lao động thực tiễn. Ông khẳng định trong công nhân và nông dân có rất nhiều người có năng lực tổ chức, lãnh đạo nhưng dưới chủ nghĩa tư bản họ không có điều kiện phát triển. Trong "Thư gửi những người cộng sản Đức", Lênin viết: "trong công nhân và nông dân bình thường có rất nhiều người trung thành với quyền lợi của quần chúng lao động và có khả năng làm công tác lãnh đạo. Trong số đó, có rất nhiều người có tài tổ chức và quản lý mà chủ nghĩa tư bản không để cho họ được phát triển tài năng, nhưng chúng ta thì hết sức giúp đỡ và phải giúp đỡ họ vươn lên và bắt tay vào việc xây dựng chủ nghĩa xã hội" (V.I. Lênin, 1977, tập 41: 359). Qua đó có thể thấy, nhân tài theo quan điểm của Lênin không phải đặc quyền của một tầng lớp nào, nhằm nhấn mạnh yêu cầu mở rộng cơ hội tiếp cận giáo dục, khoa học - công nghệ và môi trường phát triển cho mọi tầng lớp xã hội, qua đó hạn chế nguy cơ bỏ sót nhân tài.

Bên cạnh việc phát hiện nhân tài từ quần chúng, Lênin cũng rất coi trọng đội ngũ trí thức và chuyên gia. Ông cho rằng trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội, không thể thiếu tri thức khoa học, kỹ thuật và năng lực quản lý. Tuy nhiên, việc sử dụng trí thức phải gắn với giáo dục chính trị, trách nhiệm xã hội và kỷ luật tổ chức, nhằm bảo đảm sự thống nhất giữa lợi ích cá nhân với lợi ích chung của xã hội. Đặc biệt, Lênin nhấn mạnh việc đào tạo và sử dụng nhân tài phải gắn với xây dựng đội ngũ lãnh đạo chính trị có đủ năng lực tổ chức và dẫn dắt phong trào cách mạng. Ông khẳng định: "Trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiền phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào" (V.I. Lênin, 2005, tập 4: 473). Điều đó cho thấy, trong tư tưởng của Lênin, nhân tài không chỉ là người giỏi chuyên môn mà còn phải có bản lĩnh chính trị, năng lực tổ chức và khả năng dẫn dắt xã hội. Có thể khẳng định rằng, theo quan điểm của Lênin, phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài là một quá trình lâu dài, có tổ chức và gắn chặt với thực tiễn xã hội. Trong điều kiện hiện nay, vai trò đó không chỉ thuộc về Nhà nước mà còn cần sự tham gia của doanh nghiệp, viện nghiên cứu, trường đại học và các tổ chức xã hội trong việc hình thành môi trường phát triển nhân tài theo hướng mở và liên kết đa chiều.

4. Vận dụng quan điểm của V.I. Lênin về nhân tài trong giai đoạn hiện nay

Vận dụng quan điểm của Lênin về nhân tài trong giai đoạn hiện nay không phải là sự sao chép máy móc mà là quá trình kế thừa có chọn lọc và phát triển sáng tạo những giá trị

phương pháp luận cốt lõi của tư tưởng Lênin về con người và vai trò của nhân tài trong tổ chức, quản lý xã hội. Trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, nhân tài trở thành nguồn lực quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Các nội dung vận dụng dưới đây là những đề xuất và đánh giá của tác giả trên cơ sở kế thừa tư tưởng của V.I. Lênin, tham khảo quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam và đối chiếu với yêu cầu thực tiễn phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay.

4.1. Đổi mới nhận thức về vai trò của nhân tài

Nội dung này thể hiện sự kế thừa trực tiếp quan điểm của Lênin coi nhân tài là yếu tố quyết định hiệu quả lãnh đạo và quản lý xã hội. Việc đổi mới nhận thức về nhân tài hiện nay cần được tiếp cận theo hướng coi trọng giá trị cống hiến xã hội, năng lực đổi mới sáng tạo và hiệu quả thực tiễn hơn là chỉ dựa trên tiêu chí bằng cấp hoặc chức danh. Để đổi mới nhận thức về vai trò của nhân tài trong tổ chức và xã hội một cách có hệ thống, cần cả sự nỗ lực phối hợp điều chỉnh nhận thức của cá nhân, tổ chức và chính sách quốc gia. Trước hết, phải xác định nhân tài là nguồn lực chiến lược, là động lực trọng yếu để phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, thay vì chỉ coi nhân tài là những cá nhân có bằng cấp hay chức danh cao. Nhận thức này cần được phổ biến rộng rãi thông qua giáo dục chính trị - tư tưởng, các chương trình truyền thông, hội thảo chuyên đề, hội thi sáng tạo và các sự kiện xã hội nhằm khẳng định giá trị thực tiễn của nhân tài trong mọi hoạt động sản xuất, quản lý, nghiên cứu và sáng tạo, qua đó nâng cao trách nhiệm của các tổ chức, đơn vị trong việc chủ động tìm kiếm, đánh giá và trọng dụng nhân tài. Đồng thời, cần thẳng thắn nhìn nhận rằng "hệ thống chính sách hiện nay chưa đáp ứng toàn diện yêu cầu của thực tiễn và có phần thiếu cơ chế, chính sách tuyển chọn và trọng dụng người tài". (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tập 2: 75). Từ đó xác định nhiệm vụ hoàn thiện cơ chế đánh giá, tuyển chọn và sử dụng nhân tài là yêu cầu cấp thiết đặt lên các cấp quản lý và đội ngũ lãnh đạo. Bên cạnh việc phổ biến chính sách, cần chú trọng tới phê phán những biểu hiện ích kỷ, định kiến và tư duy thiên lệch trong tuyển chọn nhân sự, bởi những rào cản này không chỉ kìm hãm sự phát triển của nhân tài mà còn hạn chế khả năng đổi mới, sáng tạo của cả tổ chức và xã hội. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhắc nhở: "vì bệnh hẹp hòi mà không biết dùng nhân tài" **(**Hồ Chí Minh, 2011, tập 5: 278). Để hiện thực hóa nhận thức mới này, các nội dung về tôn trọng nhân tài cần được lồng ghép vào tiêu chí đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức, cấp ủy, chính quyền và đội ngũ lãnh đạo, trở thành một trong những thước đo quan trọng trong hệ thống nhân sự và công tác cán bộ. Qua đó, góp phần hình thành môi trường xã hội khuyến khích sáng tạo, cạnh tranh lành mạnh và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao.

4.2. Hoàn thiện cơ chế phát hiện, đào tạo và trọng dụng nhân tài

Đây là sự vận dụng quan điểm của Lênin về phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài gắn với thực tiễn và yêu cầu phát triển xã hội. Để hoàn thiện cơ chế phát hiện, đào tạo và trọng dụng nhân tài và xây dựng chính sách đãi ngộ gắn với sáng tạo và hiệu quả công việc, cần triển khai đồng bộ các giải pháp, gắn kết với định hướng phát triển con người và khoa học - công nghệ trong chiến lược phát triển quốc gia. Cơ chế phát hiện nhân tài phải được đổi mới toàn diện theo hướng kết hợp đánh giá năng lực thực tiễn, năng lực sáng tạo và đóng góp cụ thể cho cộng đồng, thay vì chỉ dựa vào tiêu chí bằng cấp, tuổi nghề hay thâm niên công tác. Điều này phù hợp với định hướng mà Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã xác định: "Có cơ chế đột phá để thu hút, trọng dụng nhân tài, ứng dụng mạnh mẽ khoa học và công nghệ, nhất là những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, thúc đẩy đổi mới sáng tạo" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tập 1: 110). Kế thừa và phát triển tinh thần đó, Đại hội XIV

tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu "Tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao; đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026: 11), cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tiếp tục được xem là một định hướng ưu tiên trong chiến lược phát triển quốc gia. Trên cơ sở đó, công tác đào tạo và bồi dưỡng cần được thiết kế theo mô hình suốt đời và đa chiều, kết hợp giữa đào tạo chính quy, bồi dưỡng chuyên sâu, học tập kinh nghiệm thực tiễn và đào tạo xuyên tổ chức (qua doanh nghiệp, viện nghiên cứu, cơ sở đào tạo quốc tế), nhằm liên tục cập nhật kiến thức khoa học - công nghệ mới, đồng thời nuôi dưỡng tư duy sáng tạo, kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp và năng lực hội nhập quốc tế cho nhân tài trong mọi lĩnh vực.

Việc xây dựng môi trường làm việc dân chủ, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh là điều kiện không thể thiếu để nhân tài phát huy năng lực. Quan điểm của Lênin về vai trò tổ chức của Đảng và Nhà nước cho thấy, nhân tài chỉ có thể trưởng thành và cống hiến hiệu quả khi được đặt trong một môi trường bảo đảm công bằng, minh bạch, có cơ chế khuyến khích và bảo vệ sáng tạo. Môi trường đó cần tạo điều kiện cho nhân tài thử nghiệm cái mới, chấp nhận rủi ro có kiểm soát, đồng thời có cơ chế đãi ngộ tương xứng với năng lực và đóng góp.

4.3. Kết hợp trọng dụng nhân tài với phát huy vai trò của quần chúng

Nội dung này phản ánh rõ tư tưởng của Lênin về mối quan hệ biện chứng giữa nhân tài và quần chúng nhân dân trong quá trình phát triển xã hội. Để thực hiện kết hợp trọng dụng nhân tài với phát huy vai trò quần chúng một cách hiệu quả trong giai đoạn hiện nay, cần triển khai đồng bộ giải pháp xây dựng mô hình phối hợp giữa Nhà nước - doanh nghiệp - xã hội, trong đó mỗi thành tố vừa giữ vai trò riêng vừa tương hỗ lẫn nhau nhằm phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài một cách đúng đắn và hiệu quả. Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật và tiêu chí đánh giá nhân tài theo hướng đa chiều, gắn kết giữa chuyên môn, đạo đức và hiệu quả thực tiễn, đồng thời thiết kế cơ chế đãi ngộ cạnh tranh để thu hút và giữ chân nhân tài cho các vị trí chiến lược trong bộ máy quản lý và nghiên cứu. Điều này phù hợp với tinh thần "phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta" mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5: 313).

Nhà nước cần tăng cường vai trò liên kết với doanh nghiệp như lực lượng chủ lực trong phát triển kinh tế - xã hội, tạo ra môi trường thực tiễn rộng lớn để kiểm nghiệm, thử thách và phát hiện nhân tài thông qua các chương trình hợp tác đào tạo, thực tập và sáng tạo tại doanh nghiệp. Đồng thời, doanh nghiệp cần chủ động tham gia vào mạng lưới phát triển nhân lực chất lượng cao bằng các chương trình nội bộ và phối hợp với cơ sở đào tạo trong việc bồi dưỡng kỹ năng nghề và lãnh đạo, phù hợp với định hướng tổng thể phát huy đội ngũ doanh nhân và doanh nghiệp trong xã hội hiện nay. Mặt khác, các tổ chức xã hội, hiệp hội nghề nghiệp và cộng đồng chuyên môn có thể đóng vai trò quan trọng trong việc phát hiện và hỗ trợ phát triển nhân tài. Trong quá trình thực hiện, cần chú trọng yêu cầu không bỏ sót nhân tài theo quan điểm chỉ đạo của Tổng Bí thư Tô Lâm: "cố gắng không bỏ sót nhân tài bởi không tìm chọn, sử dụng nhân tài là sự lãng phí về tài nguyên và tiềm năng con người" (Tô Lâm, 2025: 7). Hạn chế tình trạng bỏ sót hoặc sử dụng chưa hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao cần được xem là yêu cầu quan trọng trong quá trình hoạch định chính sách nhân sự. Nhờ vậy, mô hình phối hợp này không chỉ giúp phát huy tối đa năng lực cá nhân ưu tú mà còn tạo dựng môi trường xã hội năng động, minh bạch và hiệu quả trong việc phát triển và trọng dụng nhân tài phục vụ mục tiêu phát triển bền vững của đất nước.

4.4. Xây dựng môi trường sáng tạo, học tập suốt đời

Việc xây dựng môi trường sáng tạo và học tập suốt đời chính là điều kiện thực tiễn để nhân tài được phát hiện, thử thách và trưởng thành từ đời sống xã hội theo tinh thần quan điểm của Lênin. Để thúc đẩy xây dựng môi trường sáng tạo, học tập suốt đời gắn với việc phát hiện và phát huy nhân tài trong bối cảnh hiện đại, cần triển khai những giải pháp chiến lược mang tính hệ thống, bao gồm: trước tiên, tạo điều kiện cho nhân tài thử nghiệm ý tưởng bằng cách thiết kế các cơ chế khuyến khích và hỗ trợ thực hành đổi mới sáng tạo. Điều này bao gồm việc xây dựng các chương trình tài trợ, quỹ hỗ trợ dự án nghiên cứu phát triển, các vùng đổi mới sáng tạo tại các trường đại học và trung tâm nghiên cứu, nơi các cá nhân và nhóm có thể thí nghiệm và đưa sản phẩm đến thị trường mà không sợ rủi ro bị ngăn lại bởi rào cản hành chính hay thiếu nguồn lực. Cần phát triển không gian học tập mở và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo nhằm tạo điều kiện cho mọi công dân tiếp cận tri thức mới và phát triển kỹ năng học tập suốt đời. Việc này góp phần mở rộng cơ hội tiếp cận tri thức và nâng cao khả năng học tập liên tục của người lao động trong bối cảnh chuyển đổi số. Bên cạnh đó, xây dựng một hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia với khung pháp lý rõ ràng nhằm hỗ trợ nghiên cứu và phát triển qua các chính sách ưu đãi thuế, tài chính và hợp tác công - tư là hết sức cần thiết để đảm bảo tính bền vững của môi trường sáng tạo. Nhà nước cần phối hợp với doanh nghiệp và các tổ chức xã hội để phát triển mạng lưới hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, tạo nên nền tảng cho cộng đồng R&D và doanh nghiệp khởi nghiệp phát triển mạnh mẽ, qua đó giúp nhân tài không chỉ có ý tưởng mà còn có điều kiện và nguồn lực thực thi ý tưởng đó trong đời sống kinh tế - xã hội thực tế.

5. Kết quả và thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong tư tưởng của V.I. Lênin, nhân tài là yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả lãnh đạo, quản lý xã hội và phát triển đất nước. Nhân tài không chỉ là người có trình độ chuyên môn mà còn phải thống nhất giữa phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng và năng lực tổ chức thực tiễn.

Nghiên cứu làm rõ ba nội dung cơ bản trong quan điểm của Lênin về nhân tài: (1) nhân tài giữ vai trò quyết định trong tổ chức và quản lý xã hội; (2) nhân tài luôn gắn bó với quần chúng nhân dân và được hình thành từ thực tiễn xã hội; (3) phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài phải dựa trên năng lực thực tiễn, quá trình rèn luyện và cống hiến xã hội.

Kết quả nghiên cứu có sự thống nhất với các công trình trước đây khi khẳng định vai trò của trí thức, cán bộ và quần chúng nhân dân trong tư tưởng của Lênin. Tuy nhiên, bài viết mở rộng cách tiếp cận khi xem nhân tài không chỉ là vấn đề công tác cán bộ mà còn là vấn đề quản lý xã hội và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số và kinh tế tri thức. Qua đó cho thấy giá trị của tư tưởng Lênin vẫn còn ý nghĩa phương pháp luận đối với yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia và phát triển con người hiện nay.

Từ kết quả nghiên cứu, bài viết cho rằng việc phát hiện và trọng dụng nhân tài hiện nay cần chuyển từ tư duy coi trọng bằng cấp, thâm niên sang đánh giá năng lực thực tiễn, khả năng đổi mới sáng tạo và hiệu quả cống hiến xã hội. Đồng thời, môi trường dân chủ, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh giữ vai trò quan trọng trong việc thu hút và phát huy nhân tài. Đây cũng là điều kiện để hạn chế tình trạng chảy máu chất xám và sử dụng chưa hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao.

Đóng góp của bài viết là tiếp cận vấn đề nhân tài trong tư tưởng của Lênin dưới góc độ triết học và quản lý xã hội hiện đại, qua đó bổ sung cách nhìn về mối quan hệ giữa nhân tài,

quần chúng và môi trường phát triển xã hội. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số định hướng vận dụng như đổi mới nhận thức về nhân tài, hoàn thiện cơ chế phát hiện và trọng dụng nhân tài, xây dựng môi trường sáng tạo và học tập suốt đời. Tuy nhiên, nghiên cứu chủ yếu dựa trên phân tích lý luận và văn bản kinh điển nên chưa có điều kiện khảo sát thực tiễn hoặc đánh giá định lượng hiệu quả vận dụng trong từng lĩnh vực cụ thể. Một số vấn đề mới như trí tuệ nhân tạo, cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao và đạo đức trong quản trị nhân tài thời đại số mới chỉ được đề cập ở mức khái quát. Đây cũng là những hướng nghiên cứu cần tiếp tục bổ sung trong thời gian tới.

6. Kết luận

Tư tưởng của Lênin về nhân tài khẳng định nhân tài giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp cách mạng và phát triển xã hội, nhưng không tồn tại tách rời mà luôn gắn bó mật thiết với quần chúng nhân dân, với tổ chức Đảng và Nhà nước. Theo ông, nhân tài phải là sự thống nhất giữa "đức" và "tài", tức vừa có phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, vừa có tri thức, năng lực chuyên môn và khả năng tổ chức thực tiễn. Đồng thời, việc phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài cần được tiến hành một cách chủ động, khoa học, có tổ chức và gắn với yêu cầu thực tiễn của xã hội. Trên cơ sở phân tích các quan điểm của Lênin, bài viết đã đưa ra một số nhận định và đề xuất vận dụng đối với vấn đề phát hiện, đào tạo, trọng dụng và phát huy nhân tài trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế hiện nay. Giá trị lý luận cốt lõi trong tư tưởng của Lênin về nhân tài không chỉ nằm ở việc đề cao vai trò của cá nhân ưu tú mà còn ở quan điểm phát triển con người gắn với quần chúng, với tổ chức và với yêu cầu thực tiễn của xã hội. Đây vẫn là những gợi mở có ý nghĩa đối với nghiên cứu và hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, 2. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2026). *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
3. Hồ Chí Minh. (2011). *Toàn tập*, tập 5. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
4. Lênin, V.I. (1977*). Toàn tập*, tập 41. Nxb. Tiến bộ. Mát-xcơ-va.
5. Lênin, V.I. (1978). *Toàn tập*, tập 35, 40, 45. Nxb. Tiến bộ. Mát-xcơ-va.
6. Lênin, V.I. (2005). *Toàn tập*, tập 4. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
7. Lênin, V.I. (2006). *Toàn tập*, tập 36, 38, 39. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
8. Tô Lâm. (2025). Tổ chức tốt Đại hội Đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2025 - 2030. *Tạp chí Cộng sản*, (1056).