

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ Ở VIỆT NAM TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP

TSKT Nguyễn Thanh Thịnh, ThS Nguyễn Thúy Hà,
ThS Nguyễn Thị Ninh

Nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) có thể được hiểu theo những cách khác nhau, song thường được hiểu thống nhất là nhân lực KH&CN bao gồm những người đáp ứng được một trong những điều kiện như: Đã tốt nghiệp đại học hay cao đẳng và làm việc trong một ngành KH&CN; Đã tốt nghiệp đại học hay cao đẳng, nhưng không làm việc trong một ngành KH&CN nào; Và cũng có thể chưa tốt nghiệp đại học hay cao đẳng, nhưng làm một công việc trong một lĩnh vực KH&CN đòi hỏi trình độ tương đương.

Nếu nhân lực KH&CN gồm cả những người đã tốt nghiệp đại học/cao đẳng nhưng không làm

việc trong lĩnh vực KH&CN thì dường như là quá rộng để thể hiện nguồn nhân lực hoạt động KH&CN của một quốc gia.

Do vậy, các nước thường sử dụng khái niệm nhân lực nghiên cứu phát triển (NCPT) để thể hiện lực lượng lao động KH&CN của mình. Theo Hướng dẫn thống kê NCPT của OECD (Cẩm nang FRASCATI), nhân lực NCPT bao gồm những người trực tiếp tham gia vào hoạt động NCPT hoặc trực tiếp hỗ trợ hoạt động NCPT. Nhân lực NCPT được chia thành 3 nhóm:

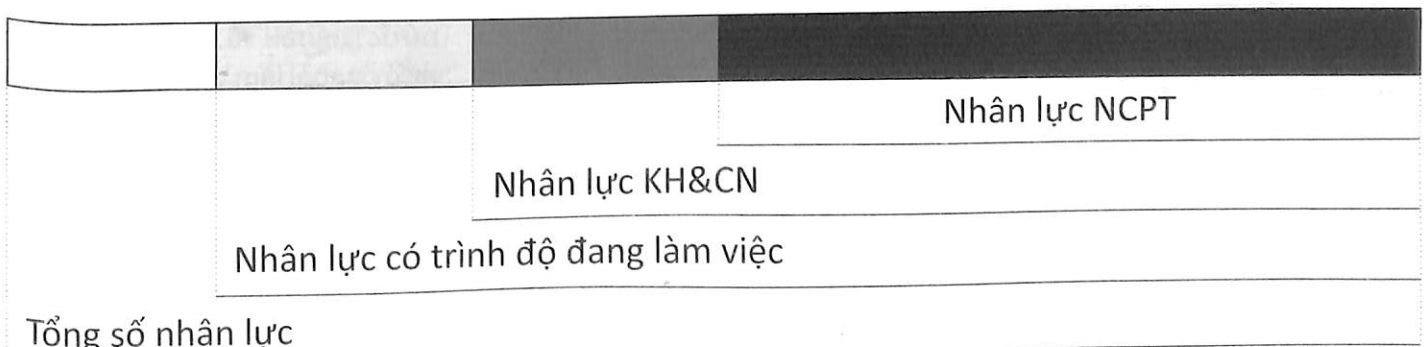
- Nhóm 1: Cán bộ nghiên cứu (nhà nghiên cứu/nhà khoa học/kỹ sư nghiên cứu).

Đây là những cán bộ chuyên nghiệp có trình độ cao đẳng/đại

học, thạc sĩ và tiến sĩ hoặc không có văn bằng chính thức, song làm các công việc tương đương như nhà nghiên cứu/nhà khoa học, tham gia vào quá trình tạo ra tri thức, sản phẩm và quy trình mới, tạo ra phương pháp và hệ thống mới.

- Nhóm 2: Nhân viên kỹ thuật và tương đương.

Nhóm này bao gồm những người thực hiện các công việc đòi hỏi phải có kinh nghiệm và hiểu biết kỹ thuật trong những lĩnh vực của KH&CN. Họ tham gia vào NCPT bằng việc thực hiện những nhiệm vụ khoa học và kỹ thuật có áp dụng những khái niệm và phương pháp vận hành dưới sự giám sát của các nhà nghiên cứu.



Nguồn: Trung tâm Thông tin KH&CN quốc gia, Hà Nội, 2005.

- Nhóm 3: Nhân viên phụ trợ trực tiếp NCPT.

Bao gồm những người có hoặc không có kỹ năng, nhân viên hành chính văn phòng tham gia vào các dự án NCPT. Trong nhóm này bao gồm cả những người làm việc liên quan đến nhân sự, tài chính và hành chính trực tiếp phục vụ công việc NCPT của các tổ chức NCPT.

Theo [4]. Quan hệ giữa nhân lực KH&CN và nhân lực NCPT có thể được thể hiện như sau:

Tổ chức Giáo dục, khoa học và văn hóa của Liên hợp quốc (UNESCO) cũng đưa ra khái niệm liên quan đến nhân lực trong lĩnh vực KH&CN là: "Tổng số nhân lực có trình độ" và "Số nhân lực có trình độ hiện đang công tác".

- Tổng số nhân lực có trình độ cần phải được xem xét như một đại lượng đo, bởi qua đó có thể biết được tổng số những người được đào tạo để có năng lực trở thành nhà khoa học và kỹ sư, bất kể hiện tại họ có làm việc theo năng lực này hay không. Nói cách khác, đại lượng này thể hiện cho tiềm năng của một quốc gia về nhân lực KH&CN. Tổng số nhân lực có trình độ chính là chỉ số nhân lực KH&CN.

- Số nhân lực có trình độ hiện đang công tác phản ánh số lượng cán bộ thực sự đang làm việc theo năng lực của họ (không chắc là làm trong lĩnh vực KH&CN hay không) và đang đóng góp cho các hoạt động kinh tế của một đất nước. Số nhân lực có trình độ hiện đang công tác chính là chỉ số nhân lực NCPT.

Trên cơ sở này, UNESCO đã đưa ra sự phân biệt tương đối giữa các

khái niệm nhân lực trong lĩnh vực KH&CN nói chung như sau: Nhân lực trong lĩnh vực KH&CN không đơn giản là phép tính cộng tổng đầu người, mà bên cạnh việc đếm đầu người cần phải tính đến yếu tố khác như: Quy đổi tương đương thời gian làm việc đầy đủ (Full-Time Equivalent, FTE) và các đặc trưng của họ.

Khuyến nghị của OECD và UNESCO được nhiều quốc gia áp dụng. Các nước OECD như Thái Lan, Trung Quốc và Nhật Bản... đều chú trọng vào nhân lực NCPT



theo các tiêu chí cụ thể như: Đếm đầu người (headcount), FTE.

Trong khi đó, hệ thống số liệu nhân lực KH&CN của Việt Nam hiện nay mới chỉ là phương thức phản ánh "tổng số nhân lực có trình độ" của một quốc gia.

Hiện nay, các lực lượng tham gia hoạt động KH&CN nước ta gồm 5 thành phần chủ yếu sau đây:

1. Cán bộ nghiên cứu trong các viện, trường đại học.

2. Cán bộ kỹ thuật, công nghệ (kỹ thuật viên, kỹ sư, kỹ sư trưởng, tổng công trình sư) làm việc trong các doanh nghiệp.

3. Các cá nhân thuộc mọi tầng lớp xã hội yêu thích khoa học kỹ thuật, có sáng kiến cải tiến, ứng dụng khoa học kỹ thuật vào đời sống.

4. Cán bộ quản lý các cấp (kể cả quản lý doanh nghiệp) tham gia hoặc chỉ đạo công việc nghiên cứu phục vụ việc hoạch định các quyết sách, quyết định quan trọng trong thẩm quyền của

mình.

5. Trí thức người Việt Nam ở nước ngoài và các chuyên gia nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Bởi vậy, số lượng cán bộ KH&CN làm việc trực tiếp trong lĩnh vực NCPT vẫn chiếm một tỷ lệ hết sức khiêm tốn trong tổng số cán bộ KH&CN của nước ta.

Thực trạng nguồn nhân lực KH&CN Việt Nam

1. Về tổ chức KH&CN

Thời gian qua, nguồn lực KH&CN của đất nước ta đã có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng, đặc biệt là trong các lĩnh vực công nghệ cao, khoa học mới. Theo thống kê của Bộ KH&CN, đến cuối năm 2015, cả nước có 1.513 tổ chức KH&CN, trong đó có 1.001 tổ chức ở trung ương và 512 tổ chức tại địa phương. Trong số đó, có 949 tổ chức KH&CN công lập (63%) và 564 tổ chức KH&CN ngoài công lập (37%).

Trong số 949 tổ chức KH&CN công lập, có 356 tổ chức được Nhà nước cấp toàn bộ kinh phí hoạt động thường xuyên, chiếm 37,5%. Có 274 tổ chức đã tự bảo đảm một phần kinh phí hoạt động thường xuyên, chiếm 28,9%. Còn lại 319 tổ chức đã tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động thường xuyên, chiếm 33,6%. Riêng đối với 564 tổ chức KH&CN ngoài công lập, 100% các tổ chức này tự trang trải toàn bộ kinh phí hoạt động thường xuyên và tự chủ về nhiệm vụ, tài chính, tài sản, hợp tác quốc tế, quản lý nhân lực và tổ chức bộ máy. Ngoài ra, số lượng các tổ chức và doanh nghiệp đã và đang hoạt động theo mô hình doanh nghiệp KH&CN quy định tại Nghị định 80/2007/NĐ-CP là khoảng 2.000 tổ chức, trong đó có 15% tổ chức thuộc các trường đại học.

Cơ cấu nhân lực KH&CN theo ngành nghề và lãnh thổ còn nhiều bất hợp lý. Số cán bộ quản lý Nhà nước về KH&CN ở 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chiếm một tỷ lệ nhỏ (hơn 4.100 người).

Ngoài ra, ở các địa phương cũng có tới 1.260 tổ chức KH&CN. Tuy vậy, sự phân bố nhân lực KH&CN trình độ cao giữa các vùng, miền có sự chênh lệch rất lớn. Những khu vực cần nhiều "chất xám" để phát triển như: Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam bộ... lại hầu như ít có sự xuất hiện thường trực các nhà khoa học. Hầu hết các tổ chức KH&CN ở địa phương chỉ có dưới 10 cán bộ biên chế, hầu như không có cán bộ trình độ trên đại học.

Nhà nước đã bố trí cán bộ chuyên trách KH&CN cho cấp huyện, thị xã, quận nhưng việc triển khai khá khó khăn, do thiếu nhân lực và cũng do cách thức triển khai không thống nhất ở nhiều địa phương. Ngay như tại Hà Nội, đến nay mới có 15/29 quận, huyện, thị xã trực thuộc cử cán bộ chuyên trách về KH&CN. Theo chỉ đạo của thành phố, trong giai đoạn 2009-2010, hoạt động KH&CN cấp quận, huyện chú trọng tới việc triển khai áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế ISO 9001:2000 xuống cấp xã, phường; triển khai các dự án đưa tiến bộ khoa học, kỹ thuật về các xã ngoại thành, miền núi...

2. Về nhân lực KH&CN

Tổng số nhân lực trong 1.513 tổ chức KH&CN của cả nước là 60.543 người, đạt 7 người/1 vạn dân. Trong đó, trình độ tiến sĩ là 5.293 người (8,74%), trình độ thạc sĩ là 11.081 người (18,30%), trình độ đại học là 28.689 người (47,39%) và trình độ từ cao đẳng trở xuống là 15.480 người (25,57%).

Số lượng này được phân bố theo 5 lĩnh vực: Khoa học xã hội và nhân văn; khoa học tự nhiên; khoa học nông nghiệp; khoa học y - dược và khoa học kỹ thuật và công nghệ.

Trong tổng số 60.543 người, có 6.420 người thuộc lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn, chiếm 10,6 %. Có 4.460 người thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên, chiếm 7,4%. Có 15.302 người thuộc lĩnh vực khoa học nông nghiệp, chiếm 25,3%. Có 6.548 người thuộc lĩnh vực khoa học y-dược, chiếm 10,8%. Và có 27.813 người thuộc lĩnh vực khoa học kỹ thuật và công nghệ, chiếm 45,9%.

Như vậy, số tổ chức KH&CN cũng như đội ngũ nghiên cứu khoa học đã có sự tăng trưởng đáng ghi nhận. So với năm 1996, số tổ chức KH&CN đã tăng gấp gần ba lần; nhân lực KH&CN cũng tăng gấp ba lần. So với giai đoạn 2001-2005 thì tăng gấp gần 1,5 lần về số lượng. Tuy nhiên, số liệu thống kê cho thấy, nguồn lao động KH&CN trong các doanh nghiệp Việt Nam chỉ chiếm 7,25% lực lượng lao động.

3. Về năng lực KH&CN

Thông qua việc giải quyết các vấn đề KH&CN do thực tiễn đặt ra, năng lực nghiên cứu trong một số lĩnh vực KH&CN của nước ta đã có sự phát triển vượt bậc, thể hiện qua các công trình công bố quốc tế, các văn bằng bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ. Nhiều sản phẩm từ kết quả nghiên cứu đã đạt được trình độ khu vực và quốc tế, đã và đang được đưa vào ứng dụng thực tiễn, mang lại hiệu quả kinh tế cao.

Số lượng bài báo, công trình khoa học công bố quốc tế của người Việt Nam giai đoạn 2006-2010 là 4.869; giai đoạn 2001-2005 là 2.506; Số lượng sáng chế đăng ký bảo hộ giai đoạn 2006-2008 là 1.015, tăng 30% so với giai đoạn 2003-2005.

Với mức đầu tư vẫn còn rất thấp nếu xét về giá trị tuyệt đối, nhưng trình độ nghiên cứu trong một số lĩnh vực của chúng ta đã so sánh được với trình độ của các nước trong khu vực và một số nước tiên tiến. Đặc biệt, đã có một số tổ chức khoa học và công nghệ đạt trình độ đứng đầu khu vực.[3]

Tuy vậy, năng lực KH&CN vẫn còn nhiều yếu kém: Trong 10 năm qua, số lượng công bố của các nhà khoa học Việt Nam chỉ bằng 1/3 của Thái Lan và 2/5 của Malaysia. Hơn nữa, ở nhiều lĩnh vực, phần lớn những nghiên cứu này là do hợp tác với nước ngoài. Trong giai đoạn 2000-2007, các nhà khoa học Việt Nam chỉ đăng ký được 19 bằng sáng chế, trong khi cùng thời gian này Malaysia có 901 bằng sáng chế. Thái Lan (310), Philippines (256) và Indonesia (85) cũng đều có số bằng sáng chế hơn Việt Nam nhiều lần.

4. Những tồn tại

Nhìn chung, trong điều kiện còn hạn chế của môi trường khoa học, đội ngũ cán bộ khoa học ở nước ta còn ít về số lượng và hạn chế về năng lực, chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển đất nước.[4]Việc phân bổ nhân lực và cơ cấu trình độ chưa hợp lý theo vùng, miền và lĩnh vực hoạt động. Tình trạng hẫng hụt đội ngũ chưa được khắc phục.Chúng ta

còn thiếu cán bộ đầu đàn giỏi, các "kỹ sư trưởng", "tổng công trình sư", đặc biệt là thiếu cán bộ KH&CN trẻ kế cận có trình độ cao. Chưa sử dụng và phát huy được trí tuệ của lực lượng trí thức, chuyên gia khoa học Việt Nam ở nước ngoài. Một bộ phận không nhỏ nhân lực khoa học và công nghệ trình độ cao, đặc biệt là giảng viên trong các trường đại học không trực tiếp làm nghiên cứu và phát triển. Phần lớn nhân lực khoa học và công nghệ hiện đang tập trung làm việc ở khu vực nhà nước, trong khu vực tư nhân và doanh nghiệp còn rất thấp. Tinh thần hợp tác nghiên cứu và kỹ năng làm việc nhóm của cán bộ khoa học và công nghệ còn chưa cao, khó hình thành được các nhóm nghiên cứu mạnh liên ngành. Thiếu sự hợp tác giữa các

công nghệ chưa đáp ứng được yêu cầu cho hoạt động nghiên cứu ở trình độ quốc tế. Hầu hết các tổ chức khoa học và công nghệ là các đơn vị sự nghiệp, nhưng lại đang được áp dụng cơ chế quản lý như đối với cơ quan quản lý hành chính với chế độ tiền lương còn nhiều bất hợp lý (nhà khoa học nhận tiền lương thấp theo ngạch bậc như đối với các cơ quan hành chính, không tính đến năng lực nghiên cứu, hiệu quả công việc; không có bất cứ loại phụ cấp nào đối với loại hình lao động chất xám này). Hạn chế này triệt tiêu động lực sáng tạo của các nhà khoa học, không khuyến khích sự toàn tâm gắn bó với sự nghiệp khoa học của đất nước.

Thiếu quy hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học trình độ cao thuộc các lĩnh vực khoa học và



nhà khoa học đứng đầu các nhóm nghiên cứu.

Điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ và trang thiết bị nghiên cứu của nhiều tổ chức khoa học và

công nghệ ưu tiên. Số lượng các nhà khoa học đầu ngành, có trình độ chuyên môn cao và hiện đang tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học mang tính chuyên

nghiệp là rất ít và ngày càng suy giảm. Trong khi đó, các cán bộ khoa học trẻ lại không được tạo động lực để phấn đấu theo đuổi và gắn bó với sự nghiệp khoa học lâu dài. Số lượng cán bộ KH&CN đông, số tổ chức KH&CN nhiều, nhưng không có các tập thể khoa học mạnh, các tổ chức KH&CN đạt trình độ quốc tế.

Nguyên nhân của những hạn chế chủ yếu là do hệ thống giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, đặc biệt đối với những lĩnh vực KH&CN tiên tiến; chưa đáp ứng yêu cầu phát triển KH&CN cũng như sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Thiếu quy hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học trình độ cao ở các lĩnh vực KH&CN ưu tiên, đặc biệt là cán bộ KH&CN đầu ngành.

Chính sách tiền lương cho người làm KH&CN chưa thỏa đáng. Có thể nói là người làm công tác KH&CN ở Việt Nam đang được hưởng một chế độ tiền lương thấp nhất trong hệ thống tiền lương của công chức, viên chức nhà nước hiện nay. Điều này là nguyên nhân quan trọng làm cho hiện tượng “chảy máu chất xám” trong các tổ chức KH&CN công lập gia tăng nhanh. Không có các chính sách cụ thể để thu hút nguồn nhân lực KH&CN ở nước ngoài làm việc cho Việt Nam. Mọi chủ trương chính sách mới chỉ là dừng ở mức khuyến khích về tinh thần, không có các điều kiện vật chất để thực hiện (ví dụ như chính sách về nhà ở, tiền lương cho chuyên gia nước ngoài...). Chưa có chính sách cụ thể hữu hiệu cho việc đào tạo đội ngũ những người

làm công tác nghiên cứu khoa học, nên các tổ chức KH&CN gặp rất nhiều khó khăn trong việc tạo lập các nhóm nghiên cứu mạnh.

Luật KH&CN năm 2000 đã quy định, hàng năm Nhà nước dành một khoản ngân sách để đào tạo, đào tạo lại nhân lực về khoa học và công nghệ ở trong nước và ở nước ngoài; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, những người có trình độ cao, kỹ thuật viên lành nghề. Tổ chức, cá nhân được tạo điều kiện để tự đào tạo, tham gia vào việc đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài về khoa học và công nghệ, cử hoặc cấp học bổng cho công dân Việt Nam đi học tập, nâng cao trình độ chuyên môn ở trong nước và ở nước ngoài theo quy định của Chính phủ. Nhà nước trọng dụng nhân tài, tạo mọi điều kiện thuận lợi để họ sáng tạo và cống hiến; có chính sách và biện pháp để thu

trong việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nữ trong hoạt động khoa học và công nghệ; xây dựng các tập thể khoa học và công nghệ mạnh, đạt trình độ khu vực và quốc tế; có chế độ đãi ngộ tương xứng với cống hiến và có chế độ ưu đãi đặc biệt đối với cá nhân có công trình khoa học và công nghệ đặc biệt xuất sắc, có cống hiến lớn đối với đất nước. Tổ chức, cá nhân sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ có trách nhiệm bố trí, sử dụng đúng năng lực, sở trường và tạo điều kiện thuận lợi để họ phát huy khả năng chuyên môn vào việc thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ. Nhà nước có chính sách thỏa đáng về lương, điều kiện làm việc, chỗ ở đối với cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ. Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện các chính sách ưu đãi



hút nhân tài vào việc thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ ưu tiên, trọng điểm của Nhà nước; có chính sách khuyến khích

đối với cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ ở cơ sở, chú trọng địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và địa bàn có điều

kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

Tuy nhiên, chính sách thỏa đáng về lương, điều kiện làm việc, chỗ ở đối với cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ, ưu đãi đối với cá nhân hoạt động KH&CN trong thực tiễn hiện nay gặp rất nhiều khó khăn, Luật KH&CN năm 2000 cũng như Nghị định số 81/2002/NĐ-CP ngày 17/10/2002 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật KH&CN chưa có nội dung cụ thể nào quy định ai có thẩm quyền, kinh phí từ nguồn ngân sách nào, mối quan hệ của nội dung quy định này với các luật chuyên ngành khi có quy định khác nhau mà quy định đó gây bất lợi cho hoạt động KH&CN.

Những bất cập nêu trên đã và đang trở thành những vấn đề không nhỏ làm cho hoạt động KH&CN của nước ta trên thực tế chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Việc đào tạo, trọng dụng, đãi ngộ cán bộ khoa học và công nghệ ở nước ta còn rất nhiều bất cập và luôn tạo ra những khoảng cách không đáng có giữa nhà khoa học với Nhà nước. Nếu không kịp thời có chính sách đãi ngộ và trọng dụng nhân tài mang tính đột phá thì không thể có những nhà khoa học đầu ngành, những tập thể khoa học mạnh và nước ta không thể đạt được mục tiêu của Chiến lược phát triển kinh tế xã hội đến năm 2020 về sản phẩm công nghệ cao và sản phẩm ứng dụng công nghệ cao chiếm 40% giá trị sản xuất công nghiệp, cũng như việc đưa Việt Nam thành nước có nền KH&CN

đạt trình độ phát triển của nhóm nước dẫn đầu ASEAN.

Định hướng phát triển nguồn nhân lực KH&CN

1. Quan điểm và mục tiêu

Nhận thức rõ tầm quan trọng của KH&CN và xuất phát từ tình hình thực tế, cùng với việc tiếp tục khẳng định KH&CN là quốc sách hàng đầu, Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6 khóa XI đã nhận định "Nhân lực KH&CN là tài nguyên vô giá của đất nước; trí thức KHCN là nguồn lực đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế tri thức".

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 đã đề ra mục tiêu: "Hình thành đồng bộ đội ngũ cán bộ KH&CN có trình độ cao, tâm huyết, trung thực, tận tụy. Phát triển các tổ chức, tập thể KH&CN mạnh, các nhà khoa học đầu ngành. Số cán bộ KH&CN nghiên cứu và phát triển đạt mức 11 người trên 1 vạn dân; tăng nhanh số lượng các công trình được công bố quốc tế và số lượng các sáng chế được bảo hộ trong nước và ở nước ngoài".

Để đạt được mục tiêu như vậy, giải pháp đầu tiên cần "xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ cán bộ KHCN; tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất để đội ngũ cán bộ KHCN phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình".

Lý thuyết và thực tiễn phát triển ở tất cả các quốc gia trên thế giới cho thấy, nguồn nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng

đối với quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế. Trong giai đoạn đầu của quá trình phát triển, mô hình tăng trưởng kinh tế chủ yếu dựa vào tích lũy vốn vật chất. Tuy nhiên, quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế trong giai đoạn sau sẽ chủ yếu dựa trên cải tiến công nghệ và phát triển vốn con người hay vốn nhân lực, đặc biệt là nhân lực cho phát triển KH&CN.

Không chỉ có vai trò quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế, nguồn nhân lực cho phát triển KH&CN có chất lượng cao còn có ý nghĩa trong việc giải quyết các vấn đề xã hội, như bất bình đẳng, đói nghèo, các vấn đề về môi trường và sự tiến bộ về mọi mặt của xã hội. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế, khi mà sự cạnh tranh diễn ra ngày càng gay gắt, nguồn nhân lực đóng vai trò ngày càng quan trọng. Đặc biệt, trong bối cảnh khả năng phát triển kinh tế theo chiều rộng đã tới mức trần, Việt Nam đứng trước đòi hỏi phải bằng mọi cách chuyển từ lợi thế so sánh dựa trên lao động giá rẻ và nhờ cậy vào tài nguyên, môi trường, sáng tạo ra lợi thế cạnh tranh chủ yếu dựa trên phát huy nguồn lực con người, nguồn nhân sự chất lượng cao, nắm vững KH&CN.

Tuy nhiên, chúng ta đang vấp phải 3 trở lực lớn. Đó là, chất lượng còn thấp về nguồn nhân lực; sự bất cập lớn của kết cấu hạ tầng vật chất kỹ thuật và năng lực quản lý yếu.

Đảng và Nhà nước ta có trách nhiệm và chính sách đặc biệt phát triển, trọng dụng và phát huy tiềm năng sáng tạo của đội ngũ cán bộ

KH&CN để KH&CN trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp quan trọng, đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020 và là nước công nghiệp hiện đại vào giữa thế kỷ 21.

Quan điểm của Đảng ta về nhân lực KH&CN đã được khẳng định ngay từ những năm đầu tiên Việt Nam giành được độc lập. Chủ tịch Hồ Chí Minh là tấm gương về trọng dụng nhân tài khoa học, đặc biệt quan tâm tới việc tạo điều kiện và môi trường làm việc tốt nhất cho các nhân tài hoạt động khoa học. Theo Người, phát hiện nhân tài đã khó nhưng việc khó hơn là làm thế nào để đức tài của họ được phát huy cao nhất trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Từ những năm 40-50 của thế kỷ XX, đã có nhiều nhân tài người Việt, khâm phục lý tưởng, hoài bão và nhân cách Hồ Chí Minh, đã từ bỏ cuộc sống giàu sang ở nước ngoài, đi theo Người vào cuộc kháng chiến trường kỳ, gian khổ như Viện sĩ Trần Đại Nghĩa, Tiến sĩ Lương Định Của, nhà văn hóa Phạm Huy Thông... Nhiều người trong số đó sau này đã đảm nhận cương vị chủ chốt về các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, văn hóa của đất nước và được tôn vinh bằng Giải thưởng Hồ Chí Minh ngay từ đợt xét tặng đầu tiên cho những công trình khoa học xuất sắc của họ cho đất nước.

Tuy nhiên, trong giai đoạn kinh tế thị trường hiện nay, mặc dù các Nghị quyết của Đảng, các văn bản pháp luật luôn quan tâm và đề cao vai trò của nhân tài khoa học, nhưng trên thực tế chúng ta hầu như chưa có chính sách cụ

thể nào để thực sự trọng dụng, sử dụng và tôn vinh cán bộ khoa học. Đã đến lúc phải thay đổi tư duy về chính sách đãi ngộ và trọng dụng cán bộ KH&CN, phải coi đây là một vấn đề cấp bách cần được giải quyết kịp thời.

2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực KH&CN

2.1 Xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực KH&CN

Quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN phải gắn kết chặt chẽ với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội; đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước tới năm 2020 và tầm nhìn năm 2030.

Cần hình thành một mạng lưới tổ chức KH&CN trong các ngành. Xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN trong từng mốc thời gian cụ thể để có kế hoạch triển khai đào tạo. Thiết lập mối quan hệ ổn định giữa doanh nghiệp - nhà khoa học, bao gồm mạng lưới chuyên gia, để tìm đầu ra cho các sản phẩm KH&CN. Huy động các nguồn lực KH&CN thực hiện các sản phẩm quốc gia. Đổi mới việc tuyên truyền các hoạt động KH&CN để tôn vinh các cá nhân, tập thể điển hình trong KH&CN và người dân hiểu được tầm quan trọng, những thành tựu của KH&CN Việt Nam. Phấn đấu trong 10 năm tới, Việt Nam sẽ trở thành một địa chỉ thường xuyên của các hoạt động sinh hoạt khoa học khu vực và quốc tế.

2.2 Chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN

- Ban hành chính sách đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ cán bộ KH&CN. Tuyển dụng đội ngũ cán bộ nghiên

cứu sinh, thực tập sinh, chuyên gia KH&CN học tập và làm việc ở trong và ngoài nước, nhất là các chuyên gia giỏi, chuyên gia đầu đàn trong lĩnh vực nông nghiệp, thủy sản, công nghệ sinh học, công nghệ thông tin, công nghệ vật liệu mới,... tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất để cán bộ KH&CN phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình. Nâng cao năng lực, trình độ và phẩm chất của cán bộ quản lý KH&CN ở các ngành, các cấp.

- Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ KH&CN dựa trên những giá trị đóng góp nổi bật trong nghiên cứu khoa học và cải tiến kỹ thuật. Có chính sách tiếp tục sử dụng cán bộ KH&CN trình độ cao đã hết tuổi lao động có tâm huyết và còn sức khoẻ tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học.

- Tôn vinh, có chính sách đãi ngộ đúng mức các tổ chức, cá nhân đóng góp cho phát triển sự nghiệp KH&CN, cũng như các tập thể, cá nhân đạt được những kết quả nổi bật trong nghiên cứu khoa học và công nghệ (như áp dụng nâng lương vượt cấp, tăng lương trước hạn).

- Ban hành chính sách ưu đãi nhằm thu hút các chuyên gia, nhà khoa học ở trong và ngoài nước tham gia hoạt động khoa học và công nghệ.

Một trong những vấn đề các nhà khoa học quan tâm nhất hiện nay, chính là việc thiếu các chính sách đãi ngộ gắn với chăm lo, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả đội ngũ trí thức. Không nên quan

niệm đãi ngộ giới trí thức giống như các cơ chế, chính sách với người có công hay đối tượng chính sách.

2.3 Tạo môi trường, điều kiện làm việc tốt nhất cho các nhà khoa học

Trước khi nghĩ đến đãi ngộ về vật chất, cần tạo môi trường, điều kiện tốt nhất để nhà khoa học được sáng tạo, cống hiến tài năng, tâm huyết cho đất nước. Trên cơ sở đó, xây dựng cơ chế chính sách để nhà khoa học được hưởng thành quả từ lao động sáng tạo, tương xứng với giá trị đóng góp của họ.

Mỗi năm, Nhà nước đầu tư 2% tổng chi ngân sách cho phát triển KH&CN. Trong đó gần 90% dành cho đầu tư phát triển và chi thường xuyên, chỉ còn lại còn một khoản kinh phí không lớn cho hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ. Nếu đem phân bổ dàn trải như hiện nay sẽ chỉ thu được những công trình không mấy giá trị, thậm chí còn bị "xếp vào ngăn kéo". Cần thấy rằng nhiều năm qua, việc giao kinh phí nghiên cứu cho các địa phương và các bộ ngành theo kiểu bình quân, dàn trải và không quản lý được hiệu quả đã dẫn tới tình trạng không đủ nguồn lực đầu tư lớn cho những công trình nghiên cứu trọng điểm gắn với nhu cầu thực tiễn, có triển vọng thương mại hóa. Chưa kể cơ chế tài chính chưa phù hợp, đã có những năm số tiền đầu tư cho nghiên cứu khoa học không thể giải ngân hết.

Vì vậy, trước hết cần cân đối lại tỷ lệ phân bổ ngân sách, đảm bảo tỷ lệ thích đáng cho nhiệm vụ

nghiên cứu phát triển. Tạo điều kiện cho các nhà khoa học được chủ động sử dụng nguồn kinh phí này đi đôi với tự chịu trách nhiệm về kết quả và hiệu quả nghiên cứu, đặc biệt được hưởng lợi chính đáng, hợp pháp từ kết quả nghiên cứu của họ. Trong chế độ tiền lương, hiện giới viên chức khoa học đang chịu thiệt thòi là đối tượng làm công ăn lương duy nhất không được hưởng các chế độ phụ cấp đặc thù (phụ cấp nghề, phụ cấp thâm niên...) giống như viên chức của ngành giáo dục, y tế hay các lĩnh vực khác.

Tuy nhiên, tiền lương chỉ là một trong những vấn đề, điều mà các nhà khoa học quan tâm nhiều hơn là điều kiện, môi trường làm việc, tức là họ phải được tin tưởng giao nhiệm vụ, được quyền tự do nghiên cứu và được tạo điều kiện làm việc tốt nhất (như trang thiết bị nghiên cứu hiện đại, phòng thí nghiệm, thư viện, chủ động trong hợp tác quốc tế, có những đồng nghiệp giỏi cùng chí hướng, được quyền mời chuyên gia trong nước và quốc tế cùng nghiên cứu...). Và để làm việc trong môi trường đó, thì họ cần được quyền tự chủ cao về nhân sự và tài chính khi tiến hành các hoạt động nghiên cứu như thông lệ ở các nước phát triển.

Nhìn rộng ra các quốc gia khác có thể thấy, bằng việc áp dụng các chính sách ưu đãi trọng dụng cán bộ KH&CN, nhiều quốc gia đã có bước phát triển thần kỳ trong KH&CN cũng như kinh tế. Một ví dụ điển hình là Hàn Quốc, từ đầu thập kỷ 60 thế kỷ trước đã quyết tâm thực hiện chính sách mời các nhà khoa học Hàn Quốc

đang làm việc tại nước ngoài về nước làm việc tại Viện Khoa học và Công nghệ Hàn Quốc (KIST) với chế độ lương cao gấp 3 lần so với các giáo sư trong nước, kèm theo các chế độ đãi ngộ khác về nhà ở, đầu tư cơ sở vật chất. Kết quả là chỉ sau 40 năm Viện KIST đã trở thành 1 trong 10 viện hàng đầu thế giới và Hàn Quốc cũng trở thành quốc gia công nghiệp hóa thành công nhất. Hay như Trung Quốc hiện nay đang cải cách thể chế hóa khoa học và xây dựng hệ thống nhà nước sáng tạo, trong đó tập trung hoàn thiện cơ chế phát triển nhân tài, khuyến khích nhà khoa học tích cực sáng tạo, thu hút các nhà khoa học Hoa kiều về nước làm việc với mức lương cao không kém mức lương của họ ở các nước phát triển... Nhờ đó, đến nay Trung Quốc đã đạt tỷ lệ 43 người làm nghiên cứu phát triển/1 vạn dân, trở thành cường quốc kinh tế thứ hai thế giới.

3. Tổ chức thực hiện

Trong các văn kiện, Nghị quyết của Đảng cũng nêu rõ, để phát triển đất nước theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa từ nay đến năm 2020, con người là nhân tố quyết định. Vấn đề là làm thế nào để con người được đặt ở vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển KH&CN từ nay đến năm 2020.

Trên thực tế, đến thời điểm hiện tại, Việt Nam chưa có chính sách thỏa đáng để đãi ngộ và trọng dụng cán bộ khoa học, chưa thu hút được giới trẻ vào ngành khoa học, đồng nghĩa với việc các cơ quan nghiên cứu không tuyển dụng được người tài. Như vậy, chỉ

một vài năm nữa, nếu không có giải pháp hữu hiệu Việt Nam sẽ thiếu hụt trầm trọng đội ngũ cán bộ khoa học trẻ có trình độ, đồng thời xảy ra tình trạng “chảy máu chất xám” từ khu vực nhà nước ra doanh nghiệp, ra nước ngoài...

Vấn đề tiếp theo là thời gian từ nay đến 2020 còn rất ngắn, trong khi mục tiêu trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại đòi hỏi phải triển khai thành công các chương trình quốc gia về phát triển KH&CN với nhiệm vụ rất nặng nề. Nếu như không kịp thời có chính sách đãi ngộ và trọng dụng nhân tài mang tính đột phá thì không thể có những nhà khoa học đầu ngành, những tập thể khoa học mạnh và chúng ta không thể đạt được mục tiêu của Chiến lược phát triển kinh tế xã hội đến năm 2020, sản phẩm công nghệ cao và sản phẩm ứng dụng công nghệ cao chiếm 40% giá trị sản xuất công nghiệp, trở thành đất nước có nền KH&CN đạt trình độ những nước dẫn đầu khối ASEAN...

Nhận thức rõ tầm quan trọng

của KH&CN và xuất phát từ tình hình thực tế, vừa qua Ban chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Nghị quyết số 20 ngày 1/11/2012 về phát triển KH&CN phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Nghị quyết có những nội dung quan trọng liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức:

Thứ nhất, cần “xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ cán bộ KH&CN; tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất để đội ngũ cán bộ KH&CN phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình”.

Thứ hai, “có chính sách trọng dụng đặc biệt đối với cán bộ KH&CN đầu ngành, cán bộ KH&CN được giao nhiệm vụ chủ trì các nhiệm vụ quan trọng của quốc gia, cán bộ KH&CN trẻ tài năng” (mức lương, nhà ở, bổ nhiệm, giao quyền hạn, chế độ tự

chủ tài chính...).

Thứ ba, phải “đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ KH&CN. Có chính sách tiếp tục sử dụng cán bộ KH&CN trình độ cao đã hết tuổi lao động”. Đồng thời tăng cường bảo vệ quyền lợi và lợi ích chính đáng của tác giả các công trình KH&CN, “hoàn thiện hệ thống chức danh, chức vụ KH&CN. Cải tiến hệ thống giải thưởng KH&CN quốc gia, danh hiệu vinh dự nhà nước cho cán bộ KH&CN”.

Nhân lực KH&CN ngày nay đã trở thành nhân tố quyết định không chỉ đối với việc thực hiện thành công các mục tiêu kinh tế xã hội cả trung và dài hạn. Trên bình diện quốc gia, việc thiếu đội ngũ cán bộ KH&CN giỏi còn trở thành lực cản đối với tiến trình đi tới những mục tiêu tăng trưởng kinh tế cao và bền vững. Luật KH&CN sửa đổi, bổ sung cần chú trọng đặc biệt tới các chế định về nhân lực KH&CN. Đó sẽ là tiền đề cho sự phát triển của nền KH&CN, đóng góp vào sự phát triển và tiến bộ xã hội.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ KH&CN, Khoa học và công nghệ Việt Nam 2015, Hà Nội, 2015, trang 61
2. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), “Cẩm nang về đo lường nguồn nhân lực KH&CN”, Paris, 1975
3. Nguyễn Thanh Thịnh. Phát triển nhân lực KH&CN trẻ ở Việt Nam/ Báo Người ĐBND, 25/6/2014
4. Nguyễn Mạnh Quân. Phát triển nhân lực KH&CN ở các nước ASEAN, Tổng luận, Trung tâm Thông tin KH&CN quốc gia, Hà Nội, 2005
5. Bộ Khoa học và Công nghệ. Báo cáo tổng

6. kết thi hành Luật KH&CN 2000 và đánh giá thực trạng hoạt động KH &CN, ngày 25/6/2012
6. Phạm Thành Nghị & Vũ Hoàng Ngân, Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam-Một số vấn đề lý luận và thực tiễn, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, 2004
7. Từ Lương, Mở rộng cánh cửa phát triển nhân lực KH&CN, Báo Điện tử Chính phủ, 24/11/2012.
8. Bộ KH&CN. Báo cáo tổng kết thi hành Luật KH&CN 2000 và đánh giá thực trạng KH&CN 25/6/2013.