

Giữ chân tài năng KHCN

【 NGUYỄN NGỌC CHÂU 】

Có một nghịch lý là chúng ta đã và đang bỏ nhiều công sức để phát hiện, bồi dưỡng và đào tạo người tài, nhưng lại không có chiến lược tốt để sử dụng, trọng dụng người tài dẫn đến lãng phí chất xám và chảy máu chất xám. Như vậy, phải chăng ta đang phát hiện, bồi dưỡng nhân tài cho quốc tế? Thực tế phần lớn người tài hiện nay đang làm việc ở nước ngoài hoặc có ở trong nước cũng đang tìm cách làm cho các công ty nước ngoài đầu tư, làm ăn tại Việt Nam. Tại sao lại xảy ra tình trạng này? Câu trả lời cũng khá đơn giản là chúng ta chưa có cơ chế chính sách để sử dụng người tài, đặc biệt là các tài năng KHCN trẻ.

Do không có chính sách đãi ngộ thỏa đáng, thu nhập của nhà khoa học không đủ sống nếu đi theo con đường khoa học chân chính; do truyền thống học để làm quan để hưởng thụ chứ không phải để dẫn thân trong khoa học, và cũng do quan niệm của xã hội coi trọng quan chức hơn nhà khoa học, nên khá nhiều người tài có bằng cấp đã bỏ chuyên môn chạy theo con đường quan lộ để có cuộc sống thực dụng (theo số liệu của HĐ GSNN có 70% có bằng TS ở VN là thuộc số này).

Mặc dù hiện nay đã có một số chính sách khuyến khích người

tài như ưu tiên những người tốt nghiệp loại giỏi vào biên chế, tuyển chọn và cấp học bổng đi đào tạo ĐH và sau ĐH ở nước ngoài; thông qua chương trình KHCB hỗ trợ vé máy bay đi dự Hội nghị quốc tế, vv.. Nhưng những chính sách này là quá ít ỏi và không cơ bản. Vì vậy, dù được ưu tiên vào biên chế nhiều người tài vẫn không mặn mà, thậm chí nhiều người vào rồi lại xin ra, nhiều người được cấp học bổng đi đào tạo nhưng không muốn về nước; mặc dù được hỗ trợ vé nhưng có được mấy người có khả năng và công trình để được mời báo cáo ở Hội nghị quốc tế. Hơn

nữa, dù có được tài trợ vé nhưng còn các khoản phí hội nghị, tiền ăn, ở trong thời gian dự hội nghị còn nhiều hơn tiền vé máy bay thì lấy đâu ra vv..

“Nhân tài” trong KHCN

Để có chính sách sử dụng tốt người tài, trong đó có tài năng trẻ trong KHCN, cũng cần hiểu thế nào là nhà khoa học trẻ tài năng? Trước hết, đó là những người có tư chất nổi trội trong qua cả trình học tập và đào tạo và được ghi nhận qua kết quả học tập và qua các cuộc thi trong và ngoài nước. Nhà khoa học trẻ tài năng là những người có ý tưởng mới và

có khả năng sáng tạo ra cái mới; là những người có khả năng gắn kết những tri thức thu nhận được vào thực tiễn, làm tăng năng suất lao động và tăng chất lượng sản phẩm; nhà khoa học trẻ tài năng thường là những người không hài lòng với những gì đã có, đã đạt được. Họ là những người tạo ra các sản phẩm trí tuệ trên cơ sở các sáng chế phát minh hoặc các công bố khoa học có đẳng cấp.

Người tài thường có một số tư chất cá tính như: khẳng khái, có lòng tự trọng, không cam chịu luồn cúi, không nịnh bợ, sẵn sàng tìm chỗ khác nếu môi trường làm việc không lành mạnh. Còn nhà

một mặt bằng mới cho KHCN của đất nước.

Chính sách nào giữ chân và thu hút người tài

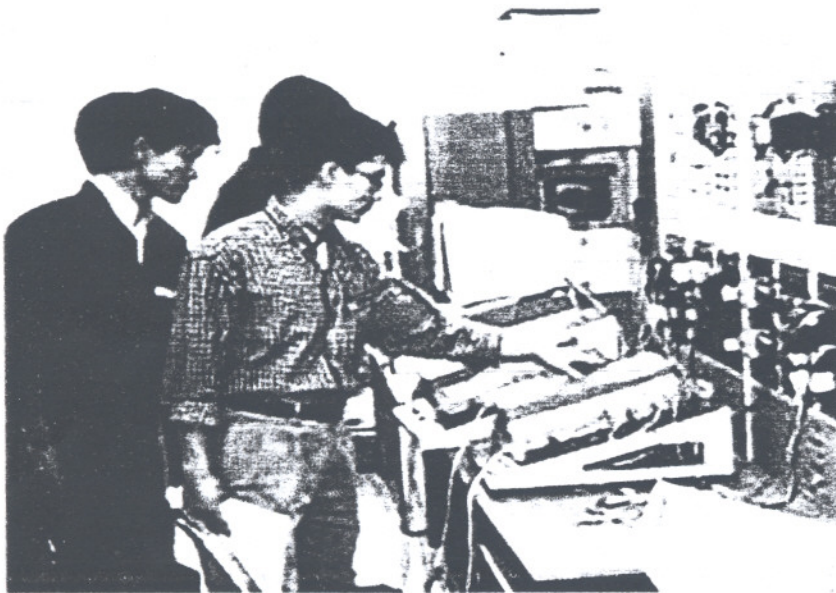
Trước hết *cần tạo môi trường cạnh tranh giữa các chủ thể là người sử dụng lao động*: trong việc thu hút và giữ chân người tài. Ở phạm vi rộng thì các chủ thể này là khu vực nhà nước, tư nhân, thậm chí ở quy mô quốc gia hay quốc tế. Ở phạm vi hẹp hơn là giữa các cơ quan như viện nghiên cứu, trường học, bệnh viện hoặc một công ty, doanh nghiệp mà ở đó luôn có nhu cầu sử dụng người tài thật sự thì đều

và dân chủ); iii) và cuối cùng là tạo cho người tài có đủ thu nhập để yên tâm sống và làm việc. Đương nhiên, các nhu cầu trên đây không giống nhau ở mỗi người, và tùy mỗi người mỗi hoàn cảnh cụ thể mà có thể coi trọng hơn vấn đề này hoặc vấn đề kia trong ba yếu tố trên đây. Đương nhiên, để có được người tài, ngoài việc đáp ứng các yếu tố trên đây, người lao động và người sử dụng lao động cần gặp nhau để đưa ra những yêu cầu của mỗi bên trước khi có được thỏa thuận cuối cùng.

Từ phía nhà nước, để các nhà khoa học phát huy tài năng trí tuệ của mình, nhà nước cần có một chính sách đồng bộ để phá bỏ rào cản cho các nhà khoa học trẻ có điều kiện cống hiến, trong đó có những chính sách ưu tiên và nâng đỡ các nhà khoa học trẻ có tài như có thể tạo một nguồn kinh phí để khuyến khích người tài trên cơ sở thành lập một chương trình KHCN cho các nhà khoa học trẻ đăng ký nhiệm vụ KHCN. Đối tượng sẽ là các nhà khoa học dưới 40 tuổi, có bằng TS làm chủ trì đề tài (thủ lĩnh nhóm nghiên cứu).

Bên cạnh đó, cần thay đổi các chế định hiện thời tạo điều kiện cho nhà khoa học trẻ có tài, có thành tích được thăng tiến trong nghề nghiệp như nâng ngạch công chức, phong GS, PGS mà không bị ràng buộc bởi tiêu chuẩn thâm niên

Nói tóm lại, việc nhìn nhận thực trạng bất cập hiện nay, sự cần thiết phải thay đổi để hội nhập thành công và phát triển bền vững, việc xây dựng chính sách cụ thể để thu hút và sử dụng người tài, trong đó có các nhà khoa học trẻ như trên thực ra không khó. Thực tế trên thế giới và khối doanh nghiệp trong nước vẫn đã và đang làm. Vấn đề còn lại là người quyết định và cả hệ thống quyết tâm làm để biến chủ trương chính sách thành hành động. ■



khoa học tài năng thường coi khinh vật chất, không màng chức vị, ngoài những nhu cầu tối thiểu để sống và làm việc, họ không có nhiều nhu cầu hưởng thụ, mong muốn làm việc và cống hiến, mong muốn được tôn trọng. Người tài thường dễ nhạy cảm và cũng dễ nản lòng với cơ chế và bộ máy trì trệ, lạc hậu.

Người tài thường không nhiều, nhà khoa học tài năng càng hiếm hơn. Việc trọng dụng, khuyến khích và khai thác tiềm năng của nhà khoa học trẻ có thể cho phép nhanh chóng tạo nên

phải chấp nhận sự cạnh tranh để thu hút và giữ chân người tài. Môi trường cạnh tranh lành mạnh thường nhằm đáp ứng ba vấn đề cốt lõi sau đây: i) trước hết, đó tạo điều kiện cho người tài có đủ tư cách và nhân cách để làm việc (không phải xếp hàng "hầu hạ, nịnh bợ") mới được làm việc; ii) thứ đến, là tạo môi trường tốt để người tài nghiên cứu và sáng tạo (môi trường ở đây được hiểu là *môi trường cứng* (như máy móc, thiết bị, phương tiện làm việc) và *môi trường mềm* (tôn trọng, hợp tác, minh bạch