

ĐỔI MỚI CƠ CHẾ QUẢN LÝ KHOA HỌC - CÔNG NGHỆ PHÙ HỢP VỚI CƠ CHẾ KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

PGS, TS VÔ VĂN ĐỨC -
NGUYỄN THỊ MIỀN^(*)

Chuyển sang kinh tế thị trường, cùng với sự đổi mới cơ chế quản lý kinh tế, cơ chế quản lý khoa học và công nghệ cũng từng bước được thay đổi. Đặc biệt, từ sau Nghị quyết Hội nghị Trung ương 2 khóa VIII, ngày 24-12-1996 về định hướng chiến lược phát triển KH-CN thời kỳ CNH, HĐH, đã có sự đổi mới một bước cơ chế quản lý khoa học và công nghệ. Nghị quyết Đại hội X của Đảng đã nhận định: "Khoa học và công nghệ có tiến bộ... Bước đầu đổi mới cơ chế quản lý, đa dạng hóa phương thức giao nhiệm vụ nghiên cứu như đấu thầu cạnh tranh hỗ trợ một phần kinh phí nghiên cứu ứng dụng cho các doanh nghiệp"⁽¹⁾. Tuy nhiên, để tạo ra cung hàng hóa KH-CN đáp ứng yêu cầu của thị trường thì cơ chế quản lý vẫn còn những hạn chế chủ yếu sau:

Thứ nhất, quyền tự chủ của các tổ chức khoa học và công nghệ còn bị hạn chế, do đó, triệt tiêu sự năng động trong hoạt động của các tổ chức này. Các tổ chức nghiên cứu của Nhà nước hiện vẫn đang bị kìm hãm bởi cơ chế quản lý hành chính sự nghiệp cứng nhắc. Chẳng hạn, các quy định ràng buộc về

nhân sự, về chức năng nhiệm vụ, về cơ chế tài chính... đã làm hạn chế sự phát triển và sự đóng góp của các tổ chức này cho sự phát triển công nghệ chung của đất nước.

Thứ hai, chưa khuyến khích được nguồn lực của khu vực ngoài nhà nước đầu tư cho khoa học và công nghệ. Mặc dù từ năm 2002, cơ chế đấu thầu, tuyển chọn trong nghiên cứu khoa học đã được áp dụng đối với các đề tài nghiên cứu, song với cơ chế xét duyệt, chỉ định đề tài, dự án dựa trên quan hệ "quen biết" như hiện nay vẫn chưa tạo ra động lực lôi cuốn các thành phần kinh tế tham gia nghiên cứu - triển khai, tạo ra nguồn cung phong phú cho thị trường.

Thứ ba, chưa có cơ chế tạo động lực để các tổ chức KH-CN gắn kết hoạt động nghiên cứu khoa học với sản xuất kinh doanh. Do không xuất phát từ nhu cầu của thực tế nên hầu hết sản phẩm KH-CN tính ứng dụng chưa cao, thường các sản phẩm này mới chỉ dừng lại ở dạng sản phẩm của kết quả nghiên cứu chứ chưa phải là hàng hóa. Thực tế ở nước ta cho thấy, sự gắn kết kết quả nghiên cứu KH-CN với sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nhìn chung còn kém. Phần lớn sản phẩm hoạt động KH-CN sau khi

^(*) Viện Kinh tế phát triển, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

nghiệm thu vẫn chỉ tồn tại trên giấy, khả năng xã hội hóa hoặc ứng dụng thấp, trong khi các doanh nghiệp phải nhập sản phẩm KH-CN từ nước ngoài rất tốn kém.

Thứ tư, chưa có cơ chế sử dụng nguồn nhân lực KH-CN hiệu quả. Công tác quy hoạch, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế, chưa có tầm nhìn dài hạn, thể hiện sự mất cân đối và sự khập khiễng trong cơ cấu nguồn nhân lực. Số các nhà khoa học chuyên về công nghệ còn ít, trong khi số các nhà khoa học nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng chiếm phần lớn. Hầu hết các nhà khoa học đều tập trung chủ yếu ở các thành phố, các viện và các trường đại học, còn ở các doanh nghiệp lại quá ít (khoảng trên 5%). Trong khi đó ở các nước phát triển, phần lớn đội ngũ cán bộ KH-CN làm việc ở các doanh nghiệp. Chẳng hạn ở Mỹ có tới trên 80% cán bộ KH-CN hoạt động ở doanh nghiệp, Nhật Bản có trên 60% và Hàn Quốc có gần 60%. Mặt khác, nguồn nhân lực KH-CN hiện tại chưa được sử dụng một cách hiệu quả. Cán bộ KH-CN ít tham gia vào giảng dạy và ngược lại, giảng viên đại học ít được nghiên cứu khoa học. Sự liên kết, phối hợp giữa các nhà khoa học của các tổ chức nghiên cứu với nhau, của các trường đại học với viện nghiên cứu, doanh nghiệp và địa phương còn hết sức rời rạc.

Thứ năm, việc thực thi quyền sở hữu trí tuệ chưa hiệu quả. Các quy định pháp lý về sở hữu trí tuệ đã được ban hành, song việc thực thi chưa nghiêm, dẫn đến nhiều bản quyền, phát minh sáng chế, thương hiệu bị xâm phạm. Điều này đã làm cho các tổ chức KH-CN ngại đưa ra thị trường các sản phẩm mới. Đây cũng là nguyên nhân làm hạn chế nguồn cung hàng hóa KH-CN.

Để nguồn cung hàng hóa KH-CN ngày càng phong phú, thích ứng với đòi hỏi của nền kinh tế và từng bước vươn ra thị trường khu vực và thế giới cần phải tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý KH-CN theo các hướng sau:

1. Mở rộng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong hoạt động KH-CN của các tổ chức nghiên cứu triển khai

Hoạt động KH-CN vốn có đặc thù, nên quản lý theo kiểu hành chính áp đặt sẽ không mang lại hiệu quả, song, nếu quản lý hoàn toàn theo thị trường cũng mang lại hiệu quả thấp. Vì vậy, các chính sách quản lý KH-CN cần phải dung hòa giữa mệnh lệnh và thị trường. Cụ thể là cần tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính. Các tổ chức hoạt động KH-CN được toàn quyền sử dụng kinh phí để thực hiện các nhiệm vụ KH-CN; được lập quỹ khen thưởng từ nguồn kinh phí ngân sách và ngoài ngân sách. Các cơ quan quản lý chỉ xem xét, thẩm định chặt chẽ về nội dung, sản phẩm và dự toán kinh phí thực hiện. Với các tổ chức KH-CN thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu lý luận và những nhiệm vụ trọng điểm khác, Nhà nước phải đầu tư, đảm bảo kinh phí cho hoạt động và đánh giá hiệu quả thông qua các sản phẩm. Sau khi hoàn thành nhiệm vụ được giao, các tổ chức này được phép nhận hợp đồng nghiên cứu từ bên ngoài, nhằm nâng cao trình độ cán bộ và có thêm kinh phí đầu tư và thu nhập cho cán bộ. Chuyển các tổ chức KH-CN thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu ứng dụng và phát triển công nghệ sang hoạt động theo Luật Doanh nghiệp: tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kết quả và hiệu quả hoạt động của mình theo quy định của pháp luật. Các tổ chức này được phép huy động vốn từ nhiều nguồn: từ ngân sách nhà nước, vốn tự có, vốn huy động của các thành viên và vốn

từ đối tác nước ngoài. Cần giao quyền tự chủ về tổ chức và quản lý nhân sự. Thủ trưởng các tổ chức KH-CN được quyền quyết định việc bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý các đơn vị trực thuộc theo quy chế thống nhất do đơn vị quy định và được cấp trên trực tiếp tán thành hoặc chuẩn y cũng như được quyền quyết định việc tuyển dụng cán bộ, viên chức. Các tổ chức KH-CN cần phổ biến, công bố rộng rãi các kết quả nghiên cứu.

2. Khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia hoạt động KH-CN

Các cơ quan được giao nhiệm vụ quản lý nhà nước về khoa học, công nghệ cần phải tiếp tục đổi mới cơ chế xét duyệt hợp đồng nghiên cứu KH-CN. Việc đấu thầu hợp đồng nghiên cứu KH-CN phải được công khai và chỉ chỉ định những cơ sở hoạt động KH-CN nào đủ năng lực và điều kiện cả về đội ngũ cán bộ và cơ sở vật chất... Mặt khác, cần khuyến khích các hoạt động nghiên cứu và triển khai bằng nhiều hình thức như thưởng (cả về vật chất và tinh thần), miễn thuế xây dựng, thuế đất, thuế nhập khẩu các thiết bị phục vụ nghiên cứu (nhất là khoa học cơ bản, khoa học ứng dụng), cho vay với lãi suất ưu đãi đối với các hoạt động nghiên cứu KH-CN.

3. Gắn kết hoạt động KH-CN với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội

Thực tế ở nước ta, sự gắn kết KH-CN với sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nhìn chung còn kém, gây ra lãng phí cho cả bên cung lẫn bên cầu. Vì vậy cần sắp xếp lại hệ thống các cơ quan nghiên cứu triển khai của Nhà nước nhằm xóa bỏ bao cấp tràn lan đối với hoạt động KH-CN; áp dụng cơ chế đặt hàng và minh bạch quy trình đăng ký xét duyệt đề tài trong hoạt động KH-CN, nhằm tránh tình trạng trì trệ và xa rời thực tiễn; đưa

các viện nghiên cứu triển khai về các doanh nghiệp, khuyến khích các doanh nghiệp thành lập các cơ sở nghiên cứu triển khai; gắn kết giữa tổ chức KH-CN với doanh nghiệp, giữa nội bộ các tổ chức KH-CN, giữa viện nghiên cứu với các trường đại học nhằm trao đổi chuyên môn hoặc để cung cấp sản phẩm và dịch vụ KH-CN.

4. Đổi mới chính sách quản lý nguồn nhân lực KH-CN

Nguồn nhân lực KH-CN là nhân tố quyết định hiệu quả của hoạt động KH-CN. Đổi mới chính sách quản lý nguồn nhân lực là nhằm hướng đến tạo điều kiện để nguồn nhân lực KH-CN phát huy khả năng sáng tạo của mình, tạo ra nguồn cung về sản phẩm KH-CN ngày càng đa dạng và phong phú. Do đó, đổi mới cơ chế quản lý nguồn nhân lực KH-CN cần phải tập trung vào những vấn đề cụ thể sau: chuyển cơ chế lao động biên chế đối với cán bộ nghiên cứu KH-CN làm trong các tổ chức nghiên cứu triển khai của Nhà nước sang hợp đồng dài hạn hoặc có thời hạn như trong các doanh nghiệp. Người đứng đầu các tổ chức KH-CN được quyền ký kết các loại hợp đồng lao động căn cứ vào nhu cầu lao động của đơn vị mình. Phân loại nguồn nhân lực KH-CN; chuẩn hóa chức danh đối với cán bộ nghiên cứu khoa học, thiết lập những tiêu chí và cơ chế đánh giá thích hợp để xác định đúng những người có chuyên môn giỏi. Đồng thời, có chính sách khuyến khích phát hiện, nuôi dưỡng, đào tạo và phát huy tài năng, trọng dụng nhân tài; có chế độ đãi ngộ và khen thưởng xứng đáng. Tổ chức đánh giá nguồn nhân lực KH-CN, xây dựng chiến lược và quy hoạch phát triển nguồn nhân lực KH-CN để từ đó có chính sách (tài chính, tín dụng, thuế...) phát triển nguồn nhân lực đáp ứng với nhu cầu phát triển của xã hội.

Khuyến khích các nhà khoa học ở các viện nghiên cứu tham gia giảng dạy đại học và các nhà khoa học ở các trường đại học nghiên cứu khoa học; gắn nhiệm vụ KH-CN với những vấn đề kinh tế - xã hội đang đặt ra. Tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích để các nhà khoa học giao lưu với cộng đồng khoa học quốc tế để cập nhật và nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ. Ban hành các chính sách ưu đãi đặc biệt (nhà ở, điều kiện làm việc, thu nhập, ...) để khuyến khích trí thức Việt Nam ở nước ngoài và các nhà khoa học giỏi của các nước phục vụ phát triển KH-CN và kinh tế đất nước.

5. Thực hiện Luật Sở hữu trí tuệ

Thực hiện Luật Sở hữu trí tuệ là điều kiện quan trọng khuyến khích người làm khoa học cũng như các tổ chức KH-CN nghiên cứu phát minh tạo ra các sản phẩm làm cho

nguồn cung KH-CN ngày càng phong phú, đáp ứng được nhu cầu ngày càng tăng của nền kinh tế trong nước và từng bước hướng ra xuất khẩu. Bởi vậy, cần phải thực hiện nghiêm Luật Sở hữu trí tuệ đã được ban hành và đồng thời phải cụ thể hóa các mức phạt do vi phạm bản quyền, ăn cắp phát minh sáng chế. Các mức phạt phải thể hiện được tính chất rắn đẽ, ngăn chặn được tệ vi phạm bản quyền, phát minh sáng chế, có như vậy mới khuyến khích được người làm khoa học cũng như các tổ chức KH-CN yên tâm đầu tư nghiên cứu và thực hiện triển khai, góp phần tạo ra nguồn cung về sản phẩm KH-CN ngày càng phong phú, đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của nền kinh tế.

(1) ĐCSVN: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb CTQG, H., 2006, tr.155.

VẤN ĐỀ MÔI TRƯỜNG VÀ SỨC KHỎE CỘNG ĐỒNG...

(Tiếp theo trang 80)

Những thách thức về môi trường và phát triển bền vững là không nhỏ trong giai đoạn phát triển mới của Việt Nam. Nhà nước có một trách nhiệm đặc biệt trong lĩnh vực này. Các mối quan tâm về môi trường cần được lồng ghép trong quá trình ra quyết định phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt trong điều kiện đẩy mạnh CNH, HĐH và chủ động hội nhập quốc tế. Cần nhấn mạnh sự tham gia của nhân dân, nâng cao nhận thức của công chúng về các vấn đề môi trường. Ngoài ra, cũng cần phải thực hiện và thi hành luật pháp về môi trường cũng như tăng cường năng lực quản lý môi trường bền vững cho cán bộ các ngành, các cấp. Cần tăng cường phân bổ

ngân sách nhà nước cho các hoạt động về môi trường, kết hợp với việc tăng cường áp dụng các biện pháp kinh tế trong công tác quản lý môi trường.

Các vấn đề đã được trình bày trên cho thấy, quá trình CNH, HĐH và phát triển bền vững xét trên bình diện rộng còn là mối quan hệ giữa con người với thiên nhiên. Để đạt được sự phát triển lâu bền, đòi hỏi người lao động phải có sự hiểu biết và trách nhiệm cao trong việc bảo vệ, cải thiện môi trường sống, hay nói cách khác là phải có văn hóa sinh thái. Đây là vấn đề cấp bách, sống còn không chỉ đối với mỗi quốc gia, mỗi dân tộc mà còn đối với nền văn minh nhân loại.