

CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ NHÂN LỰC KH&CN - Một năm nhìn lại

PHẠM THỊ VÂN ANH

Vụ Tổ chức Cán bộ, Bộ KH&CN

Trong các Nghị quyết của Đảng từ trước đến nay, việc xây dựng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) luôn được xác định là vấn đề cấp thiết. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) đã khẳng định “đầu tư cho nhân lực KH&CN là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh dân tộc”. Nhằm từng bước triển khai chủ trương quan trọng này, trong thời gian gần đây, các văn bản pháp luật của Nhà nước, đặc biệt là Luật KH&CN 2013 và các Nghị định hướng dẫn đã có những quy định đổi mới mang tính đột phá để thực hiện mục tiêu phát triển nguồn nhân lực KH&CN.

Dẫn nhập

Trong thời đại ngày nay, mô hình tăng trưởng dựa vào gia tăng vốn đầu tư, lao động giá rẻ và nguồn tài nguyên thiên nhiên không tái tạo như mô hình truyền thống đã không còn thích hợp. Thay vào đó, để đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả và năng lực cạnh tranh, để phát triển đất nước nhanh và bền vững, con đường tất yếu là phải dựa vào KH&CN, khai thác và phát huy tiềm năng chất xám từ đội ngũ nhân lực KH&CN.

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ KH&CN đã có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển của đất nước. Đội ngũ này tuy có gia tăng về số lượng nhưng chất lượng chưa thực sự đáp ứng yêu cầu: còn thiếu các chuyên gia giỏi đầu ngành trong nhiều lĩnh vực KH&CN, số lượng công trình được công bố quốc tế và sáng chế được cấp văn bằng bảo hộ của Việt Nam chưa nhiều; các công trình nghiên cứu tầm cỡ quốc tế, có đóng góp đột phá đối với phát triển kinh tế - xã hội còn ít...

Tình trạng nêu trên do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, trong đó có nguyên nhân từ chính sách sử dụng, trọng dụng đội ngũ cán bộ KH&CN chưa thỏa đáng, chưa phù hợp với đặc thù của hoạt động KH&CN. Trong một thời gian dài, cán bộ KH&CN không có chính sách ưu đãi riêng phù hợp với đặc thù của lao động sáng tạo mà chỉ giới hạn trong các chính sách áp dụng chung đối với công chức, viên chức,

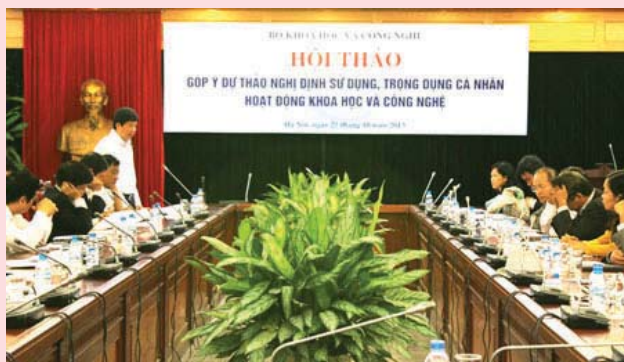
cộng với những hạn chế về cơ chế chính sách cho hoạt động KH&CN (vấn đề tài chính cho KH&CN, về điều kiện làm việc, môi trường tự do sáng tạo...) đã dẫn đến tình trạng thiếu nhiệt tình, chưa chuyên tâm với công việc, thậm chí có biểu hiện chây lười và thiếu tự trọng nghề nghiệp.

Nhìn một cách khách quan, muốn có được một đội ngũ nhân lực KH&CN đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng, thực hiện được vai trò quan trọng đối với phát triển kinh tế - xã hội thì điều quan trọng trước hết là cần phải có các nền tảng chính sách cần thiết có liên quan dành cho đội ngũ này. Vậy trong thời gian gần đây, các nền tảng chính sách mà chúng ta đã có là gì để xây dựng một đội ngũ nhân lực KH&CN?

Một số chính sách nổi bật

Trên quan điểm coi KH&CN là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI đã thông qua Nghị quyết số 20-NQ/TW về phát triển KH&CN phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế, trong đó đã khẳng định “đầu tư cho nhân lực KH&CN là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh dân tộc”.

Từ Nghị quyết của Đảng, Luật KH&CN năm 2013 (có hiệu lực từ ngày 1.1.2014) đã dành một chương



riêng (Chương III - Cá nhân hoạt động KH&CN, phát triển nguồn nhân lực KH&CN) để quy định các chính sách đối với nhân lực KH&CN. Thể chế hóa Nghị quyết của Đảng và quy định tại Luật KH&CN, ngày 12.5.2014, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 40/2014/NĐ-CP quy định chính sách sử dụng, trọng dụng đối với cá nhân hoạt động KH&CN. Với sự ra đời của Nghị định số 40/2014/NĐ-CP, lần đầu tiên đã có một văn bản quy định tương đối đầy đủ các chính sách ưu đãi dành cho cá nhân hoạt động KH&CN nói chung và chính sách trọng dụng đặc biệt đối với nhóm nhân lực trình độ cao, có tài năng trong lĩnh vực KH&CN nói riêng.

Những ưu đãi đối với cá nhân hoạt động KH&CN quy định tại Nghị định số 40/2014/NĐ-CP dựa trên những thành tích, kết quả hoạt động KH&CN cụ thể, thông qua những chính sách khác biệt trong tuyển dụng đầu vào; bổ nhiệm chức danh; nâng lương vượt bậc; thăng hạng chức danh không qua thi, không phụ thuộc vào thâm niên công tác; đào tạo, bồi dưỡng; kéo dài thời gian làm việc khi đến tuổi nghỉ hưu... đã góp phần khắc phục bất cập tồn tại lâu nay: cá nhân hoạt động KH&CN xuất sắc không có một cơ chế đặc thù để ghi nhận những đóng góp, kết quả hoạt động của họ một cách tương xứng; chính sách không tính đến đặc thù của loại hình lao động nghiên cứu sáng tạo.

Xin nêu một số ví dụ minh họa cụ thể: nếu như trước đây, một nghiên cứu viên cho dù xuất sắc đến đâu, bất luận kết quả hoạt động nghiên cứu thế nào, đóng góp nhiều hay ít cho xã hội thì để được bổ nhiệm vào ngạch nghiên cứu viên chính bắt buộc phải trải qua kỳ thi nâng ngạch. Tuy nhiên, theo cơ chế hiện nay, thành tích hoạt động KH&CN đạt được sẽ có giá trị thay thế cho một kỳ thi nâng ngạch truyền thống. Pháp luật đối với công chức, viên chức cho phép có thể tuyển dụng đặc cách không qua thi và xếp lương bậc 3 đối với người có trình độ TS, bậc 2 với người có trình độ thạc sĩ vào làm việc ở ngạch nghiên cứu

viên, nhưng cá nhân hoạt động KH&CN đặc biệt xuất sắc có thể được tuyển dụng vào làm việc ở ngạch nghiên cứu viên chính (chức danh khoa học hạng II) hoặc nghiên cứu viên cao cấp (chức danh khoa học hạng III). Cá nhân hoạt động KH&CN chủ trì hoặc thực hiện chính công trình nghiên cứu KH&CN xuất sắc, được ứng dụng trong thực tiễn mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội; được Nhà nước tặng thưởng Huân chương, danh hiệu Anh hùng lao động, Chiến sỹ thi đua toàn quốc về thành tích hoạt động KH&CN không chỉ được vinh danh, khen thưởng theo quy định của Luật Thi đua khen thưởng mà còn được nâng lương vượt bậc đến 2 bậc lương (thay cho quy định chỉ được nâng bậc lương trước thời hạn tối đa 12 tháng như trước đây)...

Điểm nổi bật khác của Nghị định này là lần đầu tiên Chính phủ đã quy định những điều kiện trọng dụng đặc biệt đối với nhóm nhân lực trình độ cao, tài năng trong lĩnh vực KH&CN, đó là nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng và nhà khoa học trẻ tài năng. Nhà khoa học đầu ngành là người đứng đầu một ngành khoa học, có vai trò định hướng, dẫn dắt cho sự phát triển của ngành, đại diện cho ngành trong quan hệ với các ngành khoa học khác và trong quan hệ quốc tế. Với tinh thần này, chính sách trọng dụng đối với nhà khoa học đầu ngành nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất cho nhà khoa học phát huy vai trò đứng đầu, dẫn dắt các ngành KH&CN của đất nước. Các chính sách ưu đãi gồm: được cấp kinh phí hàng năm theo đề xuất để thực hiện các hoạt động của nhóm nghiên cứu xuất sắc thuộc lĩnh vực chuyên môn; được hỗ trợ kinh phí để công bố kết quả nghiên cứu trên tạp chí khoa học quốc tế có uy tín, đăng ký bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ đối với sáng chế, xuất bản công trình khoa học có giá trị cao về khoa học và thực tiễn; được hỗ trợ kinh phí tham dự hội thảo khoa học chuyên ngành ở trong và ngoài nước; được hỗ trợ kinh phí tổ chức hội thảo khoa học quốc tế chuyên ngành...

Chính sách trọng dụng với nhà khoa học được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng tập trung vào việc tạo điều kiện cho nhà khoa học được chủ động về mọi mặt và các chính sách hỗ trợ khác để thực hiện nhiệm vụ KH&CN có ý nghĩa quan trọng đối với an ninh, quốc phòng, phát triển kinh tế - xã hội. Đó là quyền tự chủ đặc biệt về tài chính trong suốt thời gian thực hiện nhiệm vụ, theo phương thức khoán chi; quyền chủ động bố trí, sử dụng nhân lực để thực hiện nhiệm vụ; được bố trí phương tiện đi lại, nhà ở công vụ; tiếp cận thông tin, tư liệu phục vụ nghiên cứu...

Đối với nhà khoa học trẻ tài năng (là cá nhân hoạt động KH&CN dưới 35 tuổi, trình độ đào tạo TS trở lên và có thành tích xuất sắc trong hoạt động KH&CN), chính sách trọng dụng được xây dựng theo nguyên tắc nếu đáp ứng các tiêu chí của nhà khoa học trẻ tài năng thì khi tham gia các hoạt động cụ thể sẽ được hưởng chế độ ưu đãi hơn so với các đối tượng khác: được ưu tiên xét cấp học bổng nghiên cứu sau TS; thực tập, làm việc có thời hạn ở các tổ chức KH&CN uy tín ở nước ngoài; được ưu tiên giao trực tiếp thực hiện nhiệm vụ KH&CN tiềm năng; được cấp kinh phí công bố, đăng ký quyền sở hữu trí tuệ đối với kết quả KH&CN, sử dụng phòng thí nghiệm, tham gia hội nghị, hội thảo, triển lãm khoa học; được tuyển thẳng vào làm việc trong các tổ chức KH&CN công lập...

Cũng trong năm 2014, liên quan đến cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22.9.2014 quy định về thu hút cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam nhằm cụ thể hóa Điều 24 Luật KH&CN 2013. Theo văn bản này, cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam khi đáp ứng các tiêu chí cần thiết về kết quả hoạt động KH&CN, về trình độ đào tạo, về kinh nghiệm... sẽ được hưởng các ưu đãi về xuất nhập cảnh và cư trú; về tuyển dụng, lao động và học tập; về tiền lương; nhà ở; tiếp cận thông tin; về khen thưởng, vinh danh...

Những chính sách ưu đãi khác nhau dành các đối tượng khác nhau trong đội ngũ nhân lực hoạt động KH&CN cho thấy, Nhà nước đã có sự quan tâm phù hợp cho từng nhóm đối tượng theo nguyên tắc tạo thuận lợi tối đa dựa trên những kết quả, những đóng góp cũng như vai trò của họ đối với hoạt động KH&CN.

Những vấn đề đặt ra

Điểm lại một số chính sách của Nhà nước trong thời gian gần đây đối với nhân lực KH&CN chúng ta thấy rằng, dù điều kiện còn khó khăn nhưng cả hệ thống chính trị đã khẳng định quyết tâm và cố gắng để dành sự quan tâm thích đáng cho những người làm KH&CN thông qua các chính sách cụ thể, gắn với đặc thù của hoạt động KH&CN, do đó đã ít nhiều động viên, khích lệ những người làm việc trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, những gì đã đạt được mới là sự khởi đầu, hơn nữa, trong điều kiện của nước ta, đây vẫn là một công việc có tính lâu dài và ít nhiều bị

ràng buộc bởi những cơ chế, chính sách có liên quan, chúng ta đang từng bước kiểm nghiệm, đánh giá để tiếp tục bổ sung và hoàn thiện. Trong thời gian tới, để hướng tới mục tiêu thực hiện có hiệu quả các chính sách khuyến khích nhân lực ngành KH&CN, một số vấn đề đặt ra là:

Thứ nhất, tiếp tục tuyên truyền để cộng đồng xã hội có nhận thức sâu sắc, đầy đủ hơn về vai trò, sự đóng góp của KH&CN đối với sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung, vai trò của đội ngũ nhân lực hoạt động trong lĩnh vực KH&CN nói riêng cũng như đặc thù lao động của họ. Chỉ khi nhận thức đầy đủ về giá trị lao động, hoạt động của những người làm khoa học mới có cơ sở về nhận thức và lý luận để quyết liệt và đồng lòng trong xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho đội ngũ này.

Thứ hai, cùng với yêu cầu khẩn trương ban hành các văn bản hướng dẫn Nghị định số 40/2014/NĐ-CP, việc sớm hoàn thiện các cơ chế cho tổ chức và hoạt động KH&CN, đặc biệt là cơ chế đầu tư và tài chính cho hoạt động KH&CN, hành lang pháp lý cho hoạt động tài trợ, hỗ trợ nghiên cứu của Quỹ Phát triển KH&CN Quốc gia... có ý nghĩa về nguồn lực tài chính để thực hiện chính sách đối với nhân lực KH&CN.

Thứ ba, với tư cách là những người trực tiếp sử dụng, quản lý nhân lực KH&CN, đòi hỏi thủ trưởng các tổ chức KH&CN cũng như các bộ, ngành, địa phương cần có sự tích cực, chủ động trong việc tạo điều kiện để áp dụng chính sách của Nhà nước cũng như tạo ra những cơ chế ưu đãi đặc thù trong đơn vị mình, ngành, địa phương mình; coi chính sách của Nhà nước là bản lề, nền tảng để xây dựng chính sách ưu đãi phù hợp với đặc thù nhân lực KH&CN thuộc phạm vi quản lý; phải có tư duy đổi mới, sáng tạo và linh hoạt trong việc áp dụng cơ chế mới theo Luật KH&CN 2013 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Cuối cùng, với tư cách là những đối tượng cụ thể của chính sách, đội ngũ nhân lực KH&CN cũng cần nỗ lực hơn nữa để khẳng định vị thế, tầm quan trọng, giá trị những đóng góp từ hoạt động KH&CN của mình để không chỉ đáp ứng các điều kiện thụ hưởng chính sách mà thông qua đó, một cách tự nhiên nhất, bằng con đường ngắn nhất mang những giá trị, đóng góp đó đến được xã hội. Khi đó, việc tạo điều kiện cho cá nhân hoạt động KH&CN phát huy tối đa khả năng và được thụ hưởng các lợi ích xứng đáng không còn là trách nhiệm của Nhà nước mà sẽ có sự chung tay, góp sức của toàn xã hội ✍