

CHÍNH SÁCH SỬ DỤNG CÁN BỘ KHOA HỌC CÔNG NGHỆ, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI - MỘT VÀI SUY NGHĨ

VŨ XUÂN CHÍNH*

Đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ ở nước ta so với tỷ lệ dân cư đang còn ở mức thấp hơn so với nhiều nước trong khu vực và trên thế giới. Đội ngũ đó được hình thành từ nhiều nguồn, nhiều cấp độ khác nhau và hầu hết đều làm việc trong hệ thống cơ quan Đảng và Nhà nước; vì vậy có thể nói cán bộ khoa học công nghệ (KH-CN) cũng là cán bộ, công chức. Tuy nhiên, đối với đội ngũ cán bộ KH-CN, việc sử dụng để phát huy cao nhất, nhiều nhất tài năng, trí tuệ của họ hướng vào sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội cũng còn nhiều hạn chế.

Về nguyên tắc, Nhà nước bỏ tiền của ra đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ thì nhà nước phải có trách nhiệm quản lý, sử dụng để sao cho đội ngũ đó đáp ứng được các mục tiêu, yêu cầu mà nhà nước đặt ra. Không có nhà nước nào bỏ tiền ra đào tạo cán bộ khoa học, công nghệ, đào tạo nhân tài mà lại không sử dụng, sử dụng sai mục đích và thậm chí thả nổi cho họ muốn làm gì thì làm, muốn đi đâu thì đi. Vì vậy cũng về nguyên tắc mà nói thì Nhà nước phải xây dựng chính sách, cơ chế về đào tạo, sử dụng cán bộ KH-CN một cách khoa học có tính khả thi. Thực trạng về đời sống và hiệu quả làm việc hạn chế của đội ngũ cán bộ KH-CN như hiện nay là do chính sách cơ chế đào tạo, sử dụng của Nhà nước chưa thật khoa học.

Đặt ra vấn đề xây dựng chính sách sử dụng cán bộ KH-CN và trọng dụng nhân tài trong tình hình hiện nay trước hết phải bắt đầu từ nhận thức về vị trí, vai trò của khoa học, công nghệ và của nhân tài đối với sự phát triển kinh tế xã hội.

* Bộ Nội vụ.

1. Về nhận thức: Quá trình phát triển của chủ nghĩa tư bản và của các nước khác trên thế giới ngày nay đã chứng minh sự đóng góp to lớn của giới trí thức khoa học công nghệ. Nước Mỹ trong những năm chiến tranh thế giới thứ nhất, thứ hai và trong thời kỳ khủng hoảng của chủ nghĩa xã hội đã sử dụng các phương thức mua chuộc, thu hút biết bao nhân tài là các nhà bác học, các chuyên gia có tên tuổi của nhiều nước trên thế giới. Trong Báo cáo chỉ tiêu khoa học kỹ thuật năm 2003 của châu Âu cũng cho biết: hiện nay có tới 75% số nhân viên nghiên cứu khoa học cao cấp quốc tịch châu Âu đang làm việc tại Mỹ. Sở dĩ nhiều nhà khoa học thường chọn Mỹ làm “đất dụng võ” vì Chính phủ Mỹ đã đưa ra nhiều “môi nhử béo bở” như cơ sở nghiên cứu khoa học tốt nhất thế giới, môi trường văn hoá cởi mở, trả lương hậu hĩnh, v.v... (*Báo Nhân dân cuối tuần số 27 ngày 4/7/2004*). Trung Quốc đã ban hành “Đề cương quy hoạch xây dựng đội ngũ nhân tài toàn quốc 2002-2005”. Chiến lược về phát triển nhân tài và công tác nhân tài của Trung Quốc đã được triển khai có bài bản trên phạm vi cả nước”. (*Thông tin chuyên đề, Văn phòng TƯ Đảng CSVN, số 68, tháng 4/2005*)

V.I Lênin, người lãnh đạo nhà nước Liên bang Xô-Viết trong những năm đầu xây dựng chủ nghĩa xã hội đã thấy rõ vai trò của giới trí thức trong sự nghiệp xây dựng xã hội mới, Người đã chỉ đạo Đảng và Nhà nước khẩn trương cử cán bộ của mình sang các nước tư bản văn minh để học tập các kiến thức cần thiết phục vụ cho mục đích xây dựng chủ nghĩa xã hội. V.I Lênin là người cảm nhận rất rõ vai trò của khoa học, kỹ thuật và vấn đề sử dụng chuyên gia tư sản đối với công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội vì chỉ dựa vào khoa học, kỹ thuật và học tập những kinh nghiệm của các nước tư bản văn minh thì mới tạo được bước đột phá, sự nhảy vọt về năng suất lao động. Là một nhà lý luận và thực tiễn, Lênin đã phân tích và khẳng định: chủ nghĩa xã hội có trở thành hiện thực và có khẳng định được tính hấp dẫn hơn so với chủ nghĩa tư bản hay không vẫn đề suy cho đến cùng là ở chỗ năng suất lao động. Ngày nay, trong môi trường hội nhập, cạnh tranh kinh tế quốc tế, vấn đề năng suất lao động vẫn là một tiêu điểm trong chính sách đối nội và đối ngoại của các quốc gia trên thế giới. Điều đó đương nhiên liên quan đến chính sách đào tạo, sử dụng lực lượng cán bộ khoa học, công nghệ, thu hút nhân tài. Sự nhận thức này khi được quán triệt để trở thành nhận thức chung, tạo sự nhất trí đồng thuận trong tất cả cán bộ công chức và trong cả xã hội thì chính sách đào tạo, sử dụng cán bộ KHCN và thu hút nhân tài mới có được những điều kiện thuận lợi, khả thi.

2. Cần rà soát lại hệ thống chính sách, cơ chế đào tạo, sử dụng cán bộ khoa học, công nghệ

Hiện Nhà nước ta có rất nhiều văn bản pháp luật có nội dung quy định việc đào tạo, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá... đối với đội ngũ cán bộ công chức Nhà nước trong đó có cán bộ KHCN. Tuy nhiên vẫn cần phải rà soát lại để loại bỏ những quy định lạc hậu, chồng chéo, bất cập không còn hiệu lực, kế thừa những quy định hợp lý, tiến tới xây dựng **Luật Công vụ** hoặc **Luật Đạo đức cán bộ công chức** để trên cơ sở đó kiểm tra, giám sát, đánh giá, thưởng, phạt và định ra những chính sách cụ thể đối với tất cả cán bộ, công chức nói chung, cán bộ khoa học, công nghệ nói riêng. Trong điều kiện Nhà nước tiến tới thực hiện xã hội hoá các lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hoá, nghệ thuật, du lịch, thể thao, v.v..., ngoài việc quy định tất cả mọi cán bộ KHCN dù làm việc ở môi trường nào cũng phải tuân thủ **Luật đạo đức cán bộ công chức** thì việc xây dựng chính sách cũng cần căn cứ theo môi trường, điều kiện làm việc cụ thể của cán bộ KHCN.

Mọi chính sách về sử dụng cán bộ KHCN đều phải xuất phát từ yêu cầu bảo đảm lợi ích của người cán bộ KHCN gắn bó hoà hợp với lợi ích của Nhà nước, tức là vừa bảo đảm lợi ích cán bộ công chức sát hợp với điều kiện cụ thể, vừa mở ra hướng phát triển để đội ngũ cán bộ KHCN nước ta có trình độ ngang bằng với các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới.

3. Nhà nước cần rà soát tổng thể về bằng cấp, học hàm, học vị của đội ngũ cán bộ KHCN làm việc trong các cơ quan Đảng và Nhà nước

Đối với những trường hợp giả mạo thì kiên quyết xử lý theo quy định pháp luật. Đây là một việc làm cần thiết không chỉ có ý nghĩa làm trong sạch đội ngũ cán bộ KHCN mà còn có ý nghĩa đề cao danh dự, phẩm chất cán bộ khoa học, để người được thụ hưởng chính sách ưu đãi của Nhà nước phải là những cán bộ KHCN, nhân tài đích thực. Còn đối với những cán bộ KHCN làm việc ở khu vực kinh tế tư nhân, các tổ chức xã hội không thuộc khu vực nhà nước thì ở những nơi đó họ sẽ có cách đánh giá, thẩm định tài năng các nhà khoa học theo cách của họ.

4. Trả lương xứng đáng cho các cán bộ KHCN giữ vị trí chuyên gia

Đối với một cán bộ KHCN được đặt ở vị trí chuyên gia không phải là dễ dàng, đơn giản vì họ phải là người có học hàm, học vị, có kinh nghiệm và có những đóng góp nhất định trong lĩnh vực khoa học công nghệ, được tập thể, xã hội tín nhiệm, thừa nhận. Từ trước đến nay thông thường những người như thế thường được đề bạt, bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý và do họ phải tập trung vào các công việc quản lý điều hành nên thời gian, trí tuệ dành cho chuyên môn, đào tạo, truyền bá kinh nghiệm chuyên môn cho các thế hệ tiếp theo rất hạn chế. Đó thực sự là sự lãng phí về chất xám và là chính sách chỉ

khuyến khích cán bộ KHCN tiến thân bằng con đường quan chức mà ít chú trọng tới tính chuyên môn, chuyên nghiệp. Trên thực tế không phải nhà khoa học nào cũng đều làm lãnh đạo, quản lý giỏi, hoặc có những người lãnh đạo, quản lý giỏi mà không phải nhà khoa học. Đó là vì quản lý là một nghề, nó đòi hỏi phải có những phẩm chất, năng lực không giống phẩm chất, năng lực của nhà chuyên môn khoa học.

Nếu trả lương xứng đáng cho chuyên gia thì Nhà nước sẽ có được các chuyên gia thực sự trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, quản lý nhà nước, v.v.. Đây cũng chính là chính sách thu hút nhân tài, kể cả các nhà khoa học Việt kiều ở nước ngoài vì bản thân các chuyên gia, các nhà khoa học cũng là những người có tài.

5. Có chính sách đãi ngộ đối với cán bộ KHCN công tác ở các địa bàn vùng núi, vùng sâu, vùng xa, nơi có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống

Việc cần có chính sách đãi ngộ đối với cán bộ KHCN công tác ở các vùng này là vì thực tế đời sống ở các vùng này còn đang rất khó khăn, thiếu thốn về nhiều mặt. Và lại Nhà nước ta phải có trách nhiệm cải thiện, nâng cao đời sống của đồng bào các dân tộc thiểu số, tạo các điều kiện cho đồng bào vươn lên xây dựng kinh tế xã hội ở địa phương mình. Trong các điều kiện mang tính hệ thống, đồng bộ cho công cuộc xây dựng, phát triển kinh tế xã hội miền núi thì công tác cán bộ có ý nghĩa quyết định, trong đó những cán bộ khoa học công nghệ là vốn quý.

Thực chất của chính sách đãi ngộ là ở việc xác định mức phụ cấp trên cơ sở mặt bằng lương, chứ không phải là làm lương riêng cho cán bộ KHCN công tác ở những vùng này. Theo đó Nhà nước cần quy định những điều kiện hỗ trợ và xác định thời hạn làm việc, các điều kiện chuyển cán bộ KHCN về các tỉnh đồng bằng, đô thị khi họ có nhu cầu.

6. Cần có chính sách về đào tạo và xác định trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan đào tạo cán bộ KHCN

Cán bộ, công chức nhà nước nói chung và các cán bộ KHCN nói riêng đều phải trải qua các khoá, các chương trình đào tạo. Chất lượng đào tạo phụ thuộc vào giáo trình, chương trình, giáo viên và người được đào tạo. Chính các giáo viên trong hệ thống đào tạo của Nhà nước cũng là cán bộ khoa học. Vì vậy ngoài việc các giáo viên phải tuân thủ **Luật đạo đức cán bộ công chức**(nếu có) hoặc các quy định đạo đức nghề nghiệp có trong các văn bản khác thì việc kiểm tra, đánh giá chất lượng cơ sở đào tạo và đội ngũ giáo viên cũng như trách

nhệm của người đứng đầu cơ sở đào tạo phải được quy định ở việc thẩm định giáo trình và chất lượng sinh viên, học viên sau khi ra trường. Có như vậy thì Nhà nước mới khắc phục được tình trạng “học giả thi thật, bằng cấp thật” và mới tạo được sự đổi mới căn bản trong công tác đào tạo cũng như trong việc tạo nguồn lực mới cho mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện đại, chuyên nghiệp. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nhà nước cũng cần theo hướng chuyên sâu, tức là có chương trình cho người làm quản lý, tổ chức; có chương trình cho những người chuyên làm tham mưu, tư vấn (các chuyên gia, chuyên viên) có chương trình chuyên cho những người làm nghiệp vụ hành chính., v.v... Đồng thời với việc kiện toàn và đổi mới các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, cần đẩy mạnh cải cách giáo dục nhằm làm cho nền giáo dục nước ta thực sự tiên tiến, là một cái nôi tạo nguồn cán bộ, công chức, cán bộ KHCN cho nhà nước.

7. Có chính sách về đầu tư các dự án, các công trình nghiên cứu, đề tài khoa học một cách công khai dân chủ và định kỳ sát hạch về chuyên môn, nghiệp vụ

Đây là một chính sách có ý nghĩa xóa bỏ bao cấp, cơ chế xin- cho trong hoạt động nghiên cứu khoa học, có ý nghĩa trong việc tìm người tài. Đồng thời Nhà nước cần nên xây dựng chính sách định kỳ sát hạch quan chức (thời phong kiến gọi là khảo quan) và sát hạch chuyên môn, nghiệp vụ, lấy đó làm căn cứ tuyển dụng, đề bạt (thăng giáng) và xác định chương trình bồi dưỡng cho cán bộ công chức. Thực hiện chính sách này sẽ có ý nghĩa tác động mạnh vào tâm lý an phận, sức ỳ trì trệ của cán bộ công chức, nó còn có ý nghĩa làm cho làm cho cán bộ, công chức luôn luôn phải tự học, biến quá trình đào tạo thành tự đào tạo để giữ vị trí công việc của mình.

8. Về chính sách thu hút nhân tài

Để xây dựng chính sách thu hút nhân tài, trước hết cần xác định tiêu chí thế nào là nhân tài?

Người tài nói chung là người là người có những phát minh, sáng tạo kỳ lạ, độc đáo được xã hội thừa nhận; là người có ý tưởng, việc làm, khả năng nổi trội mà nhiều người cũng ở hoàn cảnh, điều kiện như họ nhưng không làm được. Ở thời nào và ở quốc gia nào cũng thế, số người tài bao giờ cũng chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ trong dân cư đông đảo, quả như câu nói: nhân tài như lá mùa thu. Người tài trong xã hội ở thời nào cũng có và sự thể hiện cái tài của con người thì rất phong phú đa dạng trên nhiều lĩnh vực, ở nhiều cấp độ, tầm cỡ khác nhau; có người tài về một, hai hay nhiều lĩnh vực, nhưng tuyệt đối không có người tài nào mà hết thảy mọi lĩnh vực, mọi chuyện trên đời này họ đều tinh tường thông

tổ. Người tài ở tầm quốc tế là người có chủ thuyết, ý tưởng phát kiến dẫn đến những bước đột phá nhảy vọt trong sự phát triển của nền văn minh nhân loại; người tài ở tầm quốc gia là người kinh bang tế thế, trị nước, an dân, mở mang cơ nghiệp, giỏi tham mưu, tổ chức, quản lý trên các lĩnh vực chính trị, ngoại giao, kinh tế, quân sự;... Những dấu mốc phát triển của nền văn minh nhân loại hay của một quốc gia, những danh hiệu cao quý mang lại vinh dự cho cả một cộng đồng, dân tộc đều có dấu ấn cống hiến đóng góp của những vĩ nhân, những nhân tài.

Nhân tài phải mang tiêu chí xã hội, tức là cái tài phải được xã hội thẩm định, đánh giá và thừa nhận. Người ta không thể tự nhận mình là tài khi xã hội chưa biết, chưa thừa nhận về cái tài đó. Việc sử dụng, thu hút nhân tài và làm cho cái tài của họ phát huy được đến đâu là phụ thuộc vào các yếu tố: môi trường xã hội, quan điểm, cách sử dụng, cơ chế đối đãi.

Dưới thời phong kiến, những ông vua anh minh sáng suốt thường đặt ra ba nguyên tắc để trọng dụng nhân tài: 1 biết phát hiện người tài; 2 dám dùng người tài, kể cả những người tài hơn mình; 3. không để người tài (người quân tử) ở lẫn với bọn tiểu nhân.

Ngay sau khi thành lập nước Việt Nam dân chủ cộng hoà, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã rất quan tâm đến việc sử dụng, thu hút, phát hiện và đào tạo người tài phục vụ cho sự nghiệp cách mạng. Việc sử dụng không câu nệ thành phần giai cấp, tuổi tác vì Bác Hồ làm theo cách của các bậc quân vương xưa là: có tin thì mới dùng, đã dùng thì phải tin, lấy nghĩa lớn dân tộc mà thu hút người tài, tạo điều kiện cho họ đem tài năng phò tá non sông đất nước như ông Huỳnh Thúc Kháng, Phan Kế Toại. Đã có rất nhiều người tài là các chuyên gia, các nhà khoa học lưu lạc nơi đất khách vì tin tưởng, cảm phục đạo đức trong sáng, tấm lòng nghĩa hiệp nhân ái vị tha, sự hiểu biết sâu rộng, lời nói nhất quán với việc làm của Chủ tịch Hồ Chí Minh mà trở về đất nước phụng sự quốc gia đồng bào như ông Hồ Đắc Di, Lê Văn Thiêm, Trần Đại Nghĩa, Phạm Ngọc Thạch,...

Sự ra đời của Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hoà, nay là Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã tạo môi trường xã hội thuận lợi cho việc phát hiện, sử dụng, đào tạo thu hút nhân tài. Quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước ta về vấn đề này là rõ ràng, có sức thuyết phục; nhưng trên thực tế dường như còn có những khúc mắc, những sự cản trở nào đó đối với việc sử dụng, thu hút nhân tài; dường như những người có tài năng chưa phát huy được thực tài của họ và có cả trường hợp người tài còn lẻ loi, bị bỏ rơi đâu đó.

Muốn gạt bỏ những yếu tố cản trở, mắc mớ trong việc thực hiện quan điểm chính sách đào tạo, sử dụng, thu hút nhân tài, tạo điều kiện tốt nhất cho người

tài sử dụng tài năng của họ phục vụ cho mục đích xây dựng một nước Việt Nam giàu đẹp, dân chủ công bằng, văn minh thì nên chăng trong chính sách thu hút nhân tài cần thực hiện các giải pháp sau:

Thứ nhất, sự đánh giá tài năng cần phải có tiêu chí rõ ràng, công khai chuẩn xác.

Thứ hai, đối với nhân tài, cần có một chế độ ưu đãi hợp lý về vật chất (lương) và tạo điều kiện sinh sống môi trường làm việc. Theo lôgic thông thường thì người tài là người hơn người khác về trí tuệ, khả năng và sự cống hiến cho xã hội. Người tài và người bình thường cùng ở vị trí như nhau, nhưng khả năng khác nhau thì vai trò tác động của nhân tài đối với sự phát triển kinh tế - xã hội nhiều hơn người bình thường. Vì vậy người có tài phải được trọng dụng và phải được hưởng lương, thưởng nhiều hơn, phải được tin dùng và được làm việc trong môi trường khoa học thực sự, không phân biệt đối xử về mặt tuổi tác, chính trị (có đảng viên hay không) và không kể họ học ở trong nước hay nước ngoài về. Đó là sự công bằng, bình đẳng về mặt quan điểm, chính sách, cách ứng xử. Chủ nghĩa bình quân, cào bằng có ý nghĩa nhất định trong hoàn cảnh nhất định, nhưng không thể là cách khuyến khích, thu hút, giữ lại nhân tài cho nhà nước. Một bộ máy nhà nước dân chủ trong sạch, gọn nhẹ thể hiện được năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý sẽ là một nhà nước có nhiều người tài. Đó là một thực tế đã được kiểm nghiệm ở các nước văn minh và sẽ là một xu hướng tất yếu của Nhà nước ta trong tiến trình đổi mới hệ thống chính trị và cải cách nền hành chính.

Thứ ba, chính sách thu hút nhân tài phải nhất quán từ trung ương đến địa phương và mang tính khả thi. Hiện nay có tình hình là nhiều địa phương đang có chủ trương: “Chiêu hiền đãi sĩ”, nhưng dường như đó lại là chính sách riêng của tỉnh. Tuy nhiên do thiếu tính nhất quán và tính khả thi nên vẫn có nhiều nhà khoa học, các chuyên gia, các nhà nghiên cứu có tên tuổi có học hàm, học vị cứ bám lấy thủ đô, các thành phố lớn để sinh sống làm việc, tạo nên sự mất cân đối, lãng phí trong việc sử dụng nhân tài như hiện nay.

Thứ tư, trong mỗi cơ quan, cấp chính quyền thuộc hệ thống chính trị cần phải thực hiện một cách nhất quán quy chế dân chủ và công khai trong việc đánh giá, nhận xét, sử dụng cán bộ, công chức; không nên để tình trạng người đứng đầu cơ quan nói ai tài thì người đó là tài, không ưa ai thì quy kết, chụp mũ rồi vô hiệu hoá họ, nhất là đối với những người có tài trong các lĩnh vực nghề nghiệp hoặc là một chuyên gia thường có một chút “tật” và thường tỏ thái độ thẳng thắn dễ làm mất lòng cấp trên. Vấn đề sử dụng, thu hút, giữ lại nhân tài không chỉ cần có môi trường văn hoá, dân chủ mà còn rất cần có thái độ ứng xử độ lượng, giàu lòng vị tha của những người lãnh đạo các cấp, các ngành.

Ở một số nước đang phát triển đã có tình trạng là khi khu vực tư nhân mở rộng thì sự cạnh tranh giữa khu vực tư với nhà nước trước hết là nhân lực, chất xám; khu vực tư (kể cả nước ngoài) lôi kéo nhân tài từ trong bộ máy nhà nước sang phía họ bằng các chính sách ưu đãi, chủ yếu là lương cao gấp nhiều lần so với nhà nước. Nhà nước ta không nên để xảy ra tình trạng như thế; vấn đề đó có xảy ra hay không là phụ thuộc vào quan điểm, chính sách của các nhà lãnh đạo.