

ĐÁNH GIÁ, KHEN THƯỞNG, XỬ LÝ KỶ LUẬT VIÊN CHỨC KHOA HỌC, CÔNG NGHỆ Ở VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

LÊ THỊ THU HẰNG *

Tóm tắt: Bài viết nghiên cứu so sánh về đánh giá, khen thưởng và xử lý kỷ luật đối với viên chức khoa học, công nghệ ở Việt Nam và một số nước trên thế giới nhằm rút ra kinh nghiệm xây dựng mới Quy chế đánh giá viên chức khoa học, công nghệ thay cho quy chế hiện hành nhằm đưa thể chế quản lý viên chức khoa học, công nghệ ở nước ta đồng bộ với Luật Viên chức năm 2010 và Luật Khoa học công nghệ.

Từ khóa: Đánh giá; khen thưởng; kỷ luật; viên chức khoa học, công nghệ.

Ngày nhận bài: 15/8/2013; Ngày duyệt đăng bài: 30/9/2013.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012) về *phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, xác định khoa học và công nghệ là động lực then chốt phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, tạo chuyển biến về chất của khoa học công nghệ để nâng cao năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế, bảo vệ môi trường, bảo đảm quốc phòng an ninh, góp phần đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế tri thức, 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 XXI. Trong những giải pháp nhằm phát triển khoa học, công nghệ, vấn đề nâng cao hiệu quả công tác quản lý, sử dụng đội ngũ viên chức làm công tác khoa học, công nghệ chiếm vị trí trung tâm, bởi con người là yếu tố quyết định thành công hay thất bại của việc đổi mới tổ chức, cơ chế quản lý, cơ chế hoạt động khoa học, công nghệ.

Do vậy, trong bài viết này chúng tôi nghiên cứu so sánh vấn đề đánh giá, khen

thưởng và xử lý kỷ luật đối với viên chức khoa học, công nghệ ở Việt Nam và một số nước trên thế giới, với mục tiêu dần hoàn thiện cơ sở pháp lý cho công tác quản lý viên chức khoa học, công nghệ ở Việt Nam hiện nay và trong tương lai.

1. Về đánh giá viên chức khoa học, công nghệ

Việc đánh giá viên chức khoa học, công nghệ phải dựa vào các cam kết trong hợp đồng làm việc đã ký kết giữa hai bên, quy định về đạo đức nghề nghiệp, quy tắc ứng xử của viên chức. Căn cứ vào nội dung đánh giá, viên chức được phân loại thành: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ. Nếu viên chức có 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập được đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc và giải quyết cho thôi việc theo quy định.

Quyết định số 03/2008/QĐ-BKHCN ngày 19/3/2008 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ ban hành Quy chế đánh giá viên chức ngành khoa học, công nghệ quy định cụ thể về đánh giá viên chức chuyên ngành mình.

(*) ThS. NCS Khoa Luật, Học viện Khoa học xã hội.

Quy chế này quy định nguyên tắc, nội dung, tiêu chuẩn và phương pháp đánh giá hàng năm đối với viên chức được tuyển dụng, bổ nhiệm vào các ngạch thuộc chuyên ngành khoa học và công nghệ (gọi chung là viên chức khoa học, công nghệ) làm việc trong các tổ chức nghiên cứu khoa học, tổ chức nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, tổ chức dịch vụ khoa học và công nghệ công lập (gọi chung là tổ chức khoa học và công nghệ). Viên chức thuộc các chuyên ngành khác làm việc tại tổ chức khoa học và công nghệ thực hiện việc đánh giá theo quy định của các chuyên ngành tương ứng hoặc cũng áp dụng Quy chế này.

Đánh giá viên chức khoa học, công nghệ là để làm rõ phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực và kết quả công tác của viên chức khoa học, công nghệ, làm cơ sở xây dựng quy hoạch, bố trí sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật, thực hiện chế độ, chính sách đối với viên chức khoa học, công nghệ; nâng cao năng lực, kết quả công tác của viên chức khoa học, công nghệ và góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức khoa học và công nghệ⁽¹⁾.

Khi đánh giá viên chức khoa học, công nghệ phải bảo đảm các nguyên tắc như: tập trung dân chủ, khách quan, toàn diện, công khai, minh bạch và công bằng, phản ánh đúng năng lực và phẩm chất của viên chức khoa học, công nghệ; gắn chức danh, nhiệm vụ với kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; làm rõ được ưu điểm, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất đạo đức, năng lực, hiệu quả công tác và khả năng, triển vọng phát triển của viên chức khoa học, công nghệ; việc đánh giá viên chức khoa học, công nghệ được thực hiện hàng năm vào tháng

cuối của năm công tác.

Đánh giá viên chức khoa học, công nghệ dựa vào Tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch viên chức ngành khoa học và công nghệ; theo quy định của Luật Viên chức; theo những quy định trong điều lệ về tổ chức và hoạt động của tổ chức khoa học và công nghệ nơi viên chức khoa học, công nghệ làm việc và theo kết quả hoàn thành công việc được giao.

Về nội dung đánh giá, việc đánh giá viên chức khoa học, công nghệ căn cứ vào các tiêu chuẩn trên và những nội dung cụ thể sau:

- Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được lãnh đạo đơn vị phân công cho từng vị trí công tác: khối lượng công việc hoàn thành và chưa hoàn thành, chất lượng và hiệu quả công việc, thực hiện kế hoạch và tiến độ công việc.

- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: nhận thức, tư tưởng chính trị và việc chấp hành chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước; tinh thần học tập nâng cao trình độ về mọi mặt: chính trị, chuyên môn, ngoại ngữ, tin học; tinh thần trách nhiệm, trung thực trong công tác, tinh thần và thái độ phục vụ nhân dân; ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết, hợp tác, phối hợp trong công việc; tinh thần phê bình và tự phê bình, thái độ chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và những biểu hiện tiêu cực khác.

Về quy trình đánh giá, sau khi viên chức chuyên môn nghiệp vụ viết bản tự nhận xét, đánh giá thì người đứng đầu đơn vị (ban, phòng) của tổ chức khoa học và công nghệ trực tiếp quản lý, sử dụng viên chức triệu tập cuộc họp để tập thể viên chức khoa học, công nghệ cùng làm việc trong đơn vị tham gia nhận xét, góp ý

⁽¹⁾ Quyết định số 03/2008/QĐ-BKHCN, Điều 2.

đối với bản tự nhận xét, đánh giá của viên chức; những ý kiến nhận xét, góp ý được ghi vào biên bản cuộc họp; sau đó người có thẩm quyền đánh giá viên chức tham khảo ý kiến góp ý của tập thể và bản tự nhận xét, đánh giá của viên chức để tổng hợp, đánh giá và phân loại viên chức. Kết quả đánh giá phải được thông báo đến từng viên chức và được tổng hợp để báo cáo cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của đơn vị.

Sau khi đánh giá, viên chức khoa học, công nghệ được phân theo 4 loại: loại xuất sắc, loại khá, loại trung bình và loại kém.

Cách đánh giá viên chức khoa học, công nghệ của Trung Quốc cũng gần với cách đánh giá của Việt Nam, đó là trong các tiêu chí đánh giá thì tiêu chí phẩm chất được xem là rất quan trọng bên cạnh các tiêu chí như năng lực, trình độ và điểm tương đồng; thứ hai, đó là việc đánh giá viên chức được sự tham gia đóng góp ý kiến của tập thể cơ quan. Ngoài ra, Trung Quốc có cách đánh giá viên chức nhấn mạnh đến tính cạnh tranh, việc xếp hạng và công khai kết quả xếp hạng thông qua các Báo cáo Chính phủ, niên giám thống kê, tạp chí khoa học... nhằm thúc đẩy viên chức các đơn vị quan tâm xem mình được đánh giá thế nào so với đồng nghiệp để có sự phấn đấu. Việc bị tụt hạng tuy không bị kỷ luật từ phía cơ quan chủ quản nhưng bản thân sự tụt hạng đã là một hình thức “kỷ luật” to lớn đối với viên chức.

Đối với Singapore, việc đánh giá viên chức, công chức khoa học, công nghệ thông qua kỳ thi sát hạch hàng năm, đây là kỳ thi được tiến hành nghiêm túc và thông báo kết quả công khai, người nào không vượt qua kỳ thi này đồng nghĩa với việc bị sa thải⁽²⁾.

Chúng ta có thể tham khảo cách đánh giá viên chức khoa học từ Hoa Kỳ, quốc

gia đứng hàng đầu trên thế giới về khoa học và công nghệ. Hoa Kỳ đánh giá nhà khoa học nói chung và các nhà khoa học làm việc trong khu vực công nói riêng theo tiêu chí cơ bản là kết quả hoạt động, trong đó các công bố khoa học được coi là yếu tố hàng đầu để đánh giá chất lượng hoạt động của nhà khoa học⁽³⁾. Để đề bạt một nhà khoa học, việc đầu tiên là thẩm định các công trình khoa học của nhà khoa học đó. Vì Hoa Kỳ giao quyền tự chủ gần như hoàn toàn cho các tổ chức sự nghiệp công lập nên việc đánh giá được các tổ chức tự làm. Thông thường, các tổ chức này lập ra hội đồng đánh giá và kết quả khoa học thông qua các công trình khoa học, phát minh, sáng chế... mà viên chức khoa học công bố chính là căn cứ để hội đồng xem xét, đánh giá viên chức. Tiêu chí đánh giá mang tính định lượng chứ không định tính và luôn cụ thể, rõ ràng, là căn cứ để nâng lương hay khen thưởng. Chính nhờ tiêu chí này nên hoạt động nghiên cứu khoa học của viên chức khoa học Mỹ luôn hướng tới những kết quả cụ thể, mang tính mới để thuyết phục hội đồng đánh giá, thuyết phục các nhà khoa học trong giới và nâng cao vị thế của họ. Các công trình khoa học được công bố cũng kích thích cạnh tranh lành mạnh trong nghiên cứu khoa học, để viên chức khoa học có thể tự đánh giá mình và phấn đấu.

2. Về khen thưởng, kỷ luật và xử lý vi phạm viên chức khoa học, công nghệ

Kết quả đánh giá viên chức sẽ là căn cứ để xét khen thưởng cho viên chức có thành tích và cống hiến, ngoài việc được khen thưởng theo quy định của Luật Thi đua,

⁽²⁾ Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ: *Kết quả nghiên cứu về cải cách hành chính tại Trung quốc, Hàn quốc và Singapore*, 2004.

⁽³⁾ Trịnh Hồng Giang: *Nghiên cứu khoa học tại Hoa Kỳ*, Nxb Hồng Đức, 2011.

khen thưởng còn được xét nâng lương trước thời hạn, nâng lương vượt bậc.

Trong xử lý các vi phạm của viên chức, ngoài 4 hình thức kỷ luật: khiển trách, cảnh cáo, cách chức và buộc thôi việc, viên chức bị kỷ luật còn có thể bị hạn chế thực hiện hoạt động nghề nghiệp theo quy định của pháp luật có liên quan. Các nguyên tắc xử lý kỷ luật gồm: khách quan, công bằng, nghiêm minh, đúng pháp luật; mỗi hành vi vi phạm pháp luật chỉ bị xử lý một hình thức kỷ luật, nếu viên chức có nhiều hành vi vi phạm pháp luật hoặc tiếp tục có hành vi vi phạm pháp luật trong thời gian đang thi hành quyết định kỷ luật thì bị xử lý kỷ luật về từng hành vi vi phạm pháp luật và chịu hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật áp dụng với hành vi vi phạm nặng nhất, trừ trường hợp có hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc; thái độ tiếp thu, sửa chữa và chủ động khắc phục hậu quả của viên chức có hành vi vi phạm pháp luật là yếu tố xem xét tăng nặng hoặc giảm nhẹ khi áp dụng hình thức kỷ luật; không áp dụng hình thức xử phạt hành chính thay cho hình thức kỷ luật và cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, danh dự, nhân phẩm của viên chức trong quá trình xử lý kỷ luật.

Viên chức bị xử lý kỷ luật khi có hành vi vi phạm pháp luật trong các trường hợp sau⁽⁴⁾:

- Vi phạm việc thực hiện nghĩa vụ của viên chức và những việc viên chức không được làm quy định tại Luật Viên chức;
- Vi phạm các nghĩa vụ khác cam kết trong hợp đồng làm việc đã ký kết với đơn vị sự nghiệp công lập;
- Vi phạm pháp luật bị Tòa án kết án bằng bản án có hiệu lực pháp luật;
- Vi phạm quy định của pháp luật về

phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật liên quan đến viên chức nhưng chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

Viên chức được miễn xử lý kỷ luật khi được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi vi phạm pháp luật hoặc được cấp có thẩm quyền xác nhận có hành vi vi phạm pháp luật trong tình thế bất khả kháng khi thực hiện công việc, nhiệm vụ⁽⁵⁾.

Hình thức kỷ luật cho thôi việc là hình thức kỷ luật nặng nhất trong các hình thức kỷ luật viên chức, hình thức kỷ luật này tác động mạnh đến hành vi của viên chức, buộc họ phải thận trọng khi ra các quyết định quản lý, khi thực thi công việc của mình.

Viên chức khoa học, công nghệ Mỹ được khen thưởng và kỷ luật thông qua việc đánh giá công việc theo định kỳ và cũng phải chịu các hình thức kỷ luật khi vi phạm quy chế, điều lệ của tổ chức. Hình thức kỷ luật có thể là khiển trách, cắt lương, buộc thôi việc... Khi vi phạm pháp luật, ngoài việc chịu trách nhiệm trước Tòa án, viên chức có thể đối mặt với hình thức kỷ luật buộc thôi việc. Những người có thành tích trong công việc thường được hưởng chế độ khen thưởng bằng tiền⁽⁶⁾.

Đối với nước Pháp, một số hình thức kỷ luật viên chức được áp dụng như: chế tài mang tính tác động về mặt tinh thần là

⁽⁴⁾ Nghị định số 27/2012/NĐ-CP về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức, Điều 4.

⁽⁵⁾ Nghị định số 27/2012/NĐ-CP về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức, Điều 6.

⁽⁶⁾ Viện Khoa học pháp lý: *Luật Hành chính một số nước trên thế giới*, Nxb Tư Pháp, 2004.

khiển trách và cảnh cáo; chế tài tạm đình chỉ công tác hay tạm đình chỉ việc nâng bậc; chế tài chuyển vị trí công tác hay cách chức hay hạ cấp và buộc thôi việc⁽⁷⁾.

Căn cứ để áp dụng hình thức kỷ luật có thể có các điểm tương đồng bên cạnh điểm khác nhau của các quốc gia. Các nước đều áp dụng quy định xử lý kỷ luật viên chức khi viên chức vi phạm pháp luật bị Tòa án kết án bằng bản án có hiệu lực pháp luật. Ở ý, khi các viên chức khoa học thuộc ủy ban Quốc gia về Tiên đoán và Phòng chống những nguy cơ lớn bị kết án tù vì thiếu trách nhiệm trong cảnh báo động đất, các viên chức này cũng đồng thời bị buộc thôi việc và không được giữ bất cứ một chức vụ nào trong hệ thống công quyền suốt đời⁽⁸⁾. Một số căn cứ có thể khác nhau, chẳng hạn ở Việt Nam, một trong những việc viên chức không được làm đó là tham gia đình công, trong khi ở Pháp, trừ khi là viên chức quân sự, còn các viên chức khác vẫn có thể tham gia đình công, Anh cũng có quy định tương tự về quyền đình công, cho nên nếu viên chức tham gia đình công ở Việt Nam phải chịu các hình thức kỷ luật, còn ở Pháp hay Anh thì không⁽⁹⁾.

3. Kết luận

Qua kết quả nghiên cứu trên, có thể thấy rằng thể chế quản lý viên chức khoa học, công nghệ ở Việt Nam hiện nay là chưa hoàn thiện và chưa đồng bộ. Chẳng hạn Luật Viên chức năm 2010 quy định viên chức là người được tuyển dụng theo vị trí việc làm, là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng. Tuy nhiên, trong tuyển dụng viên chức khoa học, công nghệ chúng ta chưa xây dựng được hệ thống vị trí việc làm và hệ thống chức danh nghề nghiệp phù hợp với thể chế quản lý của

Luật Viên chức năm 2010, Quy chế đánh giá viên chức khoa học, công nghệ vẫn chưa được sửa đổi, bổ sung hay thay đổi để phù hợp với Luật Viên chức năm 2010. Vì thế, chúng ta cần xây dựng, sửa đổi, bổ sung để hoàn thiện thể chế quản lý viên chức khoa học, công nghệ, nhằm góp phần phát triển đội ngũ viên chức khoa học, công nghệ, qua đó góp phần phát triển khoa học và công nghệ nước nhà.

Qua nghiên cứu so sánh với thể chế quản lý khoa học một số quốc gia, đặc biệt chú trọng hơn tới Trung Quốc do thể chế chính trị có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam, với Pháp do nền hành chính của Việt Nam có nhiều điểm ảnh hưởng kế thừa từ nền hành chính Pháp, với Singapore và Mỹ là hai quốc gia có nền hành chính mạnh và nền khoa học phát triển nhất nhì trên thế giới, có thể thấy rằng: thể chế quản lý viên chức nói chung mà Luật Viên chức năm 2010 tạo lập đã đi gần với thể chế quản lý của các quốc gia trên, về tuyển dụng, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật... hướng tới tạo lập khung pháp lý phù hợp trong quản lý viên chức.

Riêng về thể chế quản lý viên chức khoa học, công nghệ của các quốc gia trên, có thể thấy mẫu số chung là:

- Cơ quan quản lý rất coi trọng việc xây dựng hệ thống vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp, sản phẩm luôn là hệ thống quy định rất chi tiết, cụ thể và thường xuyên được rà soát, xem xét để hoàn thiện, coi đây là cơ sở bước đầu tối cần thiết cho công tác quản lý;

- Trong quá trình sử dụng viên chức

⁽⁷⁾ Viện Khoa học pháp lý: *Luật Hành chính một số nước trên thế giới*, Nxb Tư Pháp, 2004.

⁽⁸⁾ Nguồn: www.nature.com/news ngày 22/10/2012.

⁽⁹⁾ Viện Khoa học pháp lý: *Luật Hành chính một số nước trên thế giới*, Nxb Tư Pháp, 2004.

khoa học, công nghệ, các quốc gia rất chú trọng tới đào tạo, bồi dưỡng viên chức, có thể lập hẳn thành chiến lược cấp nhà nước như Singapore hay Trung Quốc, hoặc khuyến khích tự bồi dưỡng và tạo mọi cơ chế tốt nhất như Mỹ hay Pháp, đích đến cuối cùng là khuyến khích, tạo điều kiện và tạo kỷ luật để viên chức khoa học, công nghệ xác định học tập là suốt đời;

- Đánh giá viên chức khoa học, công nghệ không chung chung mà rất cụ thể, và chủ yếu chú trọng kết quả sản phẩm, đề cao việc công bố rộng rãi những kết quả khoa học như là thước đo chủ yếu về năng lực của viên chức khoa học, công nghệ và bổ nhiệm, khen thưởng thành tích dựa trên những đánh giá đó.

Từ những kết quả nghiên cứu so sánh trên là căn cứ để chúng ta khẩn trương tiến hành xây dựng mới Quy chế đánh giá viên chức khoa học, công nghệ thay cho Quy chế hiện hành, nhằm đưa thể chế quản lý viên chức khoa học, công nghệ đồng bộ với Luật Viên chức năm 2010 và Luật Khoa học công nghệ. Khi xây dựng Quy chế cần chú ý đến đặc thù của công tác khoa học, công nghệ để quy định cụ thể về tiêu chuẩn đánh giá, vì thực tiễn cho thấy việc đánh giá lượng công việc của viên chức khoa học theo định kỳ hàng năm không đơn giản, các công trình khoa học, phát minh, sáng chế không chỉ kéo dài một năm mà có thể nhiều năm, thậm chí có những công trình qua nhiều năm thai nghén, chuẩn bị mới có kết quả, có thể rất nhiều lần thất bại rồi mới đạt được thành công. Do vậy, chúng ta cần nghiên cứu và quy định cách đánh giá theo tiến độ và kết quả, đồng thời kết hợp với xét ưu tiên và có đặc cách cho các nhà khoa học một cách linh động. Phối hợp với Quy chế đánh giá, cơ quan chủ quản cũng cần xây

dựng cơ chế đăng tải thông tin chi tiết các công trình khoa học và ứng dụng của nó để viên chức khoa học, công nghệ có cơ chế tự đánh giá mình và đồng nghiệp, từ đó kích thích tính cạnh tranh lành mạnh. Dù đánh giá theo tiêu chí nào, đối với các nhà khoa học, kết quả công bố khoa học là tiêu chí chính xác nhất để đánh giá sự đóng góp của họ cho sự nghiệp chung, vì vậy không thể bỏ qua tiêu chí này khi đánh giá viên chức khoa học, công nghệ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Luật Viên chức 2010*.
2. *Luật Khoa học và Công nghệ*.
3. Viện Khoa học pháp lý: *Luật Hành chính một số nước trên thế giới*, Nxb Tư Pháp, H, 2004.
4. Douglass C.North: *Institution, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University press, 1990.
5. Trung tâm Thông tin khoa học và công nghệ quốc gia: *Khoa học và công nghệ thế giới*, 2005.
6. Nguyễn Cửu Việt: *Luật Hành chính*, Nxb Chính trị quốc gia, 2008.
7. *Giới thiệu Bộ máy nhà nước Hợp chủng quốc Hoa Kỳ*, 2010, Tài liệu do Tổng Lãnh sự quán Hoa Kỳ tại Tp. Hồ Chí Minh cung cấp.
8. Quy chế số 286-QĐ/TW ngày 08/02/2010 về đánh giá cán bộ, công chức.
9. Quyết định số 03/2008/QĐ-BKHCN ngày 19/3/2008 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ ban hành Quy chế đánh giá viên chức ngành khoa học, công nghệ.
10. www.cphud.danang.gov.vn
11. www.mfa.gov.sg
12. www.vn.china-embassy.org/vn/
13. www.hochiminh.usconsulate.gov
14. www.nature.com/news ngày 22/10/2012.
15. www.lanl.gov