

NGUỒN LỰC CON NGƯỜI TRONG HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ KHOA HỌC: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN

NGUYỄN THÀNH TRUNG

Vụ Khoa học Xã hội và Tự nhiên, Bộ KH&CN

Từ việc phân tích khái niệm và những đặc trưng của nguồn lực con người trong hoạt động quản lý khoa học (QLKH) và mối quan hệ với nguồn lực con người trong hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH), tác giả nêu lên thực trạng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH ở nước ta hiện nay. Từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm phát huy nguồn lực con người trong hoạt động QLKH, góp phần phát triển nền khoa học và công nghệ (KH&CN) nói riêng và kinh tế - xã hội nói chung.

Khái niệm

Nguồn lực con người được tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau, như kinh tế học, khoa học quản lý, xã hội học và triết học. Trên thế giới, khái niệm nguồn lực con người (trong tiếng Anh thường sử dụng là “Human resources”) xuất hiện vào thập niên 80 của thế kỷ XX khi phương thức quản lý, sử dụng con người trong hoạt động sản xuất vật chất có sự thay đổi cơ bản. Khái niệm nguồn lực con người đặt trong quan hệ phân biệt với khái niệm nguồn lực tự nhiên, được sử dụng để đề cao và chú trọng vai trò của con người nhằm phát huy các khả năng tiềm tàng, vốn có của con người thông qua tích lũy tự nhiên trong quá trình lao động, phát triển. Trong một số trường hợp, nguồn lực con người còn được hiểu đồng nghĩa với nguồn “Vốn con người”, với nghĩa là tài sản con người tham gia vào quá trình lao động, sản xuất.

Ở Việt Nam, khái niệm nguồn lực con người được sử dụng tương đối rộng rãi trong các công trình khoa học kể từ đầu thập niên 90 của thế kỷ XX và chính thức được sử dụng trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng (1996). Có nhiều cách tiếp cận về nguồn lực con người, nhưng nhìn chung, có thể coi *nguồn lực con người là tổng thể năng lực lao động của một tập hợp cá nhân có thể xác định, bao gồm lực lượng lao động có sẵn và lực lượng lao động tiềm tàng có thể huy động, đã, đang và sẽ tạo ra năng lực, sức mạnh thúc đẩy sự phát triển của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia.*

Nguồn lực con người có thể được xem xét trong từng lĩnh vực xã hội, như kinh tế, giáo dục, y tế, thể dục thể thao... Mỗi nguồn lực trong những lĩnh vực khác nhau đó có vai trò quan trọng trong sự phát triển xã hội. Ở mỗi thời kỳ lịch sử, mỗi giai đoạn phát triển, tính chất, vai trò của mỗi nguồn lực có thể khác nhau, tùy theo mục tiêu ưu tiên phát triển. Trong giai đoạn hiện nay, khi thế giới đang bước vào kỷ nguyên của nền kinh tế tri thức, khi Việt Nam đang định hướng cơ bản đến năm 2020 trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại thì rõ ràng, nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN có vai trò quan trọng, đặc biệt là đội ngũ những người tham gia vào hoạt động QLKH và NCKH.

Ở Việt Nam, hoạt động QLKH được hiểu là hoạt động của các chủ thể quản lý (như Đảng, Nhà nước) tham gia vào việc ban hành chủ trương, chính sách phát triển KH&CN; hoạch định chiến lược, kế hoạch và quy hoạch dài hạn phát triển KH&CN; xây dựng cơ chế, chính sách và ban hành các văn bản quản lý hoạt động KH&CN; các hoạt động quản lý tài chính, nhân lực, thông tin, hợp tác quốc tế về KH&CN...

Với cách hiểu như vậy, có thể coi *nguồn lực con người trong hoạt động QLKH là tổng thể năng lực lao động của*



một tập hợp cá nhân xác định, bao gồm lực lượng lao động có sẵn và lực lượng lao động tiềm tàng có thể huy động, đã, đang và sẽ tạo ra năng lực, sức mạnh thúc đẩy sự phát triển của hoạt động QLKH trong hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước, bao gồm: Chính phủ (cơ quan hành chính nhà nước cao nhất); các bộ, các cơ quan khác của Chính phủ (cơ quan hành chính nhà nước trực thuộc Chính phủ); UBND tỉnh, huyện, các sở, phòng, ban của UBND tỉnh, huyện (cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương).

Ở Việt Nam, xét trên phương diện chung, khái niệm nguồn lực con người trong hoạt động QLKH dùng chỉ những người làm công tác QLKH theo chức năng và được phân cấp quản lý tại Bộ KH&CN; tại các Vụ (hoặc Ban) KH&CN ở các bộ, ban, ngành; tại các Sở KH&CN ở các địa phương; tại các phòng, ban khoa học trong các viện nghiên cứu, trường đại học, học viện ở các bộ/ngành, địa phương. Xét trên phương diện cụ thể, gắn với việc thực hiện chức năng QLKH, thì đội ngũ những người đóng vai trò lãnh đạo các tổ chức NCKH tham gia vào quá trình chỉ đạo, ban hành các quyết định phát triển hoạt động NCKH cũng được hiểu là bộ phận, thành tố cấu thành của nguồn lực con người trong hoạt động QLKH.

Ở Việt Nam hiện nay, khái niệm nguồn lực con người trong hoạt động NCKH, về cơ bản, được dùng để chỉ những người có trình độ đại học (hoặc cao đẳng), thạc sĩ và tiến sĩ về một lĩnh vực KH&CN, trực tiếp tham gia vào hoạt động NCKH trong một cơ quan, tổ chức và được trả lương hay thù lao cho lao động của mình để tạo ra tri thức, sản phẩm và quá trình mới, tạo ra phương pháp và hệ thống mới. Họ là các cán bộ nghiên cứu, nhân viên kỹ thuật

và tương đương, nhân viên phụ trợ trực tiếp NCKH. Hay nói cách khác, *nguồn lực con người trong hoạt động NCKH được hiểu là tổng thể năng lực lao động của một tập hợp cá nhân xác định, bao gồm lực lượng lao động có sẵn và lực lượng lao động tiềm tàng có thể huy động, đã, đang và sẽ tạo ra năng lực, sức mạnh thúc đẩy sự phát triển của hoạt động NCKH trong hệ thống các tổ chức KH&CN, bao gồm các hình thức như: viện hàn lâm, viện, trung tâm, phòng thí nghiệm, trạm nghiên cứu, trạm quan trắc, trạm thử nghiệm... và các cơ sở giáo dục đại học.*

Nguồn lực con người trong QLKH và NCKH có mối quan hệ biện chứng, thống nhất hữu cơ và không thể tách rời. Điều đó được thể hiện ở những đặc trưng: có mối quan hệ phụ thuộc lẫn nhau; có sự tương tác và chuyển hóa giữa nguồn lực con người trong hoạt động NCKH với nguồn lực con người trong hoạt động QLKH; có tính độc lập tương đối của nguồn lực con người trong hoạt động QLKH với nguồn lực con người trong hoạt động NCKH.

Thực trạng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH

Vấn đề nhận thức về vị trí và vai trò của đội ngũ cán bộ làm công tác QLKH

Ở Việt Nam, thời điểm đánh dấu sự ra đời chính thức của đội ngũ cán bộ làm công tác QLKH là từ năm 1959, khi Nhà nước thành lập Ủy ban Khoa học Nhà nước. Đến năm 1965, Ủy ban Khoa học Nhà nước được tách thành 2 cơ quan: Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước (chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về lĩnh vực khoa học và kỹ thuật trong phạm vi cả nước) và Viện Khoa học Xã hội Việt Nam. Đến năm 1990, Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước được đổi tên thành Ủy ban Khoa học Nhà nước để thực hiện chức năng quản lý nhà nước trong lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật, khoa học xã hội. Đến nay, vị trí của đội ngũ cán bộ làm công tác QLKH luôn là nhóm đối tượng được quan tâm, được hiểu là một bộ phận của đội ngũ công chức, viên chức trong hệ thống cơ quan nhà nước nói chung và là một bộ phận cấu thành của đội ngũ trí thức KH&CN. Tuy nhiên, nhận thức về đội ngũ cán bộ làm công tác QLKH chưa đầy đủ, chưa có sự phân biệt là nhóm đối tượng riêng gắn với đặc thù của hoạt động KH&CN. Hệ quả là tầm thường hóa chức năng của đội ngũ cán bộ làm công tác QLKH đối với sự phát triển của hoạt động KH&CN nói riêng và sự phát triển của đất nước nói chung.

Thực trạng về chính sách tuyển dụng, đào tạo và sử dụng đối với đội ngũ cán bộ QLKH

Một là, chính sách tuyển dụng và bổ nhiệm đội ngũ cán bộ làm công tác QLKH còn bất cập, việc tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ làm công tác này cũng giống với việc tuyển dụng, bổ nhiệm công chức, viên chức nói chung, không phân biệt với đặc thù của hoạt động QLKH. Tình trạng khá phổ biến là nhiều cán bộ làm công tác QLKH chưa từng tham gia vào các hoạt động NCKH, do đó còn hạn chế về năng lực thực hiện chức năng quản lý và định hướng phát triển NCKH.

Hai là, chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về KH&CN chưa được chú trọng thỏa đáng. Hầu hết đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về KH&CN trước khi được tuyển dụng, bổ nhiệm đều chưa được đào tạo tri thức về QLKH. Vì vậy, sau khi được tuyển dụng, bổ nhiệm vào vị trí công tác quản lý, người được tuyển dụng, bổ nhiệm thường tham gia lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước về KH&CN và tự học hỏi kiến thức và kinh nghiệm quản lý của những người đang làm QLKH để triển khai công việc của mình. Thực tế cho thấy, đa số đội ngũ cán bộ QLKH làm việc dựa trên kinh nghiệm rút ra từ thực tiễn công tác QLKH là chính, tư duy QLKH mới, tư duy sáng tạo cũng như các kỹ năng quản lý mới còn nhiều hạn chế.

Ba là, chính sách sử dụng đội ngũ cán bộ làm công tác QLKH còn không ít bất cập. Tình trạng sử dụng cán bộ QLKH trong thực tiễn còn mang tính tùy tiện, phụ thuộc vào ý chí chủ quan của người đứng đầu cơ quan sử dụng lao động. Hiện tượng cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về KH&CN được giao nhiệm vụ không phù hợp với năng lực và trình độ chuyên môn được đào tạo vẫn xảy ra. Ví dụ, người được đào tạo trong lĩnh vực khoa học tự nhiên nhưng lại tham gia quản lý hoạt động khoa học xã hội và ngược lại; đặc biệt, ở một số địa phương, người được bổ nhiệm theo cơ cấu để giữ chức vụ, vị trí cao trong hoạt động QLKH hoàn toàn không có kinh nghiệm về QLKH, cũng như năng lực và trình độ hiểu biết về NCKH... Bên cạnh đó, có không ít trường hợp, người có trình độ đào tạo cao, có năng lực và kinh nghiệm QLKH không được sử dụng, không có cơ hội rèn luyện trong thực tiễn để phát triển năng lực của bản thân...



Thực trạng về năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về KH&CN

Như đã phân tích ở trên về thực trạng chính sách tuyển dụng, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ QLKH cho thấy, đa số cán bộ QLKH làm việc dựa trên kinh nghiệm là chính, tư duy đổi mới, sáng tạo cũng như các kỹ năng quản lý mới còn nhiều hạn chế. Những hạn chế về năng lực của đội ngũ cán bộ QLKH biểu hiện rất rõ trong các hoạt động cụ thể:

Một là, cơ cấu trình độ đào tạo, sự phân bố giữa các vùng, miền của đội ngũ cán bộ làm công tác QLKH chưa hợp lý. Hiện nay, nước ta có 3.934 người trong hệ thống QLKH từ Trung ương đến địa phương, trong đó các Sở KH&CN tỉnh/thành phố chiếm số lượng lớn nhất là 3.138 người (chiếm 79,76% tổng số cán bộ QLKH trong cả nước), tiếp đến là cán bộ ở Bộ KH&CN với 515 người (chiếm 12,96%) và cuối cùng là ở các bộ/ngành khác với 286 người (chiếm 7,28%). Trong đó, phân theo giới tính, có 1.244 nữ (chiếm 68,4%); theo lứa tuổi: trên 45 tuổi có 1.242 người (chiếm 31,6%); theo trình độ đào tạo, có 144 cán bộ có trình độ tiến sĩ (chiếm 3,7%), 491 cán bộ có trình độ thạc sĩ (chiếm 12,5%), 3.015 cán bộ có trình độ đại học (chiếm 76,6%), còn lại là trình độ dưới đại học.

Hai là, tư duy quản lý QLKH còn mang tính kế hoạch hóa, chưa phù hợp với đặc thù và yêu cầu phát triển của hoạt động KH&CN. Điều này được biểu hiện rất rõ trong thực tiễn hoạt động QLKH thiên về những công việc mang tính sự vụ và thường được tập trung ưu tiên dành nhiều thời gian để thực hiện; các hoạt động quản lý mang tính định hướng phát triển NCKH còn ít.

Nguyên nhân của thực trạng này là do đội ngũ cán bộ QLKH chưa chú trọng việc nghiên cứu xây dựng cơ chế, chính sách quản lý và định hướng phát triển khoa học; chưa dành thời gian thỏa đáng để có thể kịp thời phát hiện những khó khăn, vướng mắc và có những điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung các chính sách cho phù hợp với tình hình thực tiễn của hoạt động KH&CN.

Ba là, năng lực của đội ngũ cán bộ QLKH hiện nay còn hạn chế. Điều này được phản ánh qua các sản phẩm có tính chất trực tiếp của hoạt động QLKH như: cơ chế, chính sách chưa theo kịp với sự vận động và phát triển của thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội; không ít văn bản QLKH sau khi ban hành không đi vào cuộc sống, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Giải pháp

Quán triệt thực hiện chủ trương của Đảng về “phát triển và ứng dụng KH&CN là quốc sách hàng đầu” và quan điểm “đầu tư cho nhân lực KH&CN là đầu tư cho phát triển bền vững”, nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN, trong đó có những người làm công tác QLKH cũng cần được quan tâm ở tầm quốc sách. Trước những tồn tại của đội ngũ cán bộ QLKH hiện nay, mục tiêu của giải pháp trước hết là chú trọng nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ QLKH; thứ hai là đề ra cách thức nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ QLKH trong việc thực hiện chức năng quản lý hành chính nhà nước và chức năng phát triển, định hướng cho hoạt động NCKH.

Quán triệt quan điểm xây dựng và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ QLKH

- Xuất phát từ vị trí việc làm để xác định mục tiêu, nội dung, công việc thực hiện, trên cơ sở đó xây dựng tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm, giao việc và đánh giá kết quả thực hiện đối với người làm công tác QLKH, căn cứ vào công việc để lựa chọn và sử dụng người phù hợp.

- Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ QLKH là phát triển các khả năng để người làm công tác QLKH thực hiện tốt các chức năng của mình, bao gồm: chức năng quản lý hành chính nhà nước, chức năng phát triển, định hướng các hoạt động NCKH... Trước hết, phải dựa vào đào tạo để trang bị kiến thức và các kỹ năng cho người làm công tác QLKH; thứ hai là xây dựng, lập trình kế hoạch thử thách, rèn luyện thông qua hoạt động thực tiễn cho những

người làm công tác QLKH; thứ ba là tạo động lực và mở rộng cơ hội cho người làm công tác QLKH phát huy các khả năng của mình.

Hoàn thiện môi trường QLKH

- Xây dựng quy hoạch hệ thống tổ chức QLKH theo ngành và lĩnh vực, theo vùng miền; xác định cơ cấu cán bộ QLKH gắn với quy hoạch hệ thống tổ chức QLKH theo ngành và lĩnh vực, theo vùng miền và chuẩn hóa tiêu chuẩn năng lực cán bộ QLKH gắn với từng vị trí công việc.

- Đổi mới công tác quản lý cán bộ QLKH gắn với việc: tìm kiếm, lựa chọn, sử dụng năng lực cán bộ QLKH phù hợp với vị trí việc làm theo cơ cấu và cấu trúc năng lực cán bộ QLKH.

- Hình thành hệ thống giám sát và đánh giá độc lập cán bộ QLKH; tư vấn, giới thiệu nguồn cán bộ QLKH.

Rà soát, điều chỉnh và bổ sung chính sách quản lý và sử dụng đội ngũ cán bộ QLKH

- Định kỳ thực hiện rà soát, đánh giá năng lực cán bộ QLKH để xây dựng kế hoạch đào tạo, luân chuyển nhằm nâng cao hiệu suất sử dụng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH tại các bộ, ngành, địa phương và các vùng miền trên phạm vi cả nước.

- Xây dựng và kiện toàn cơ chế khuyến khích, khen thưởng, đãi ngộ, trọng dụng người làm công tác QLKH, đề bạt và bổ nhiệm người làm lãnh đạo các đơn vị QLKH dựa trên kết quả hoạt động thực tiễn là sản phẩm của hoạt động QLKH và NCKH từ vị trí công việc được giao.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ KH&CN (2014), “KH&CN Việt Nam 2013”, Nxb. Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
2. Ban Cán sự đảng Chính phủ (2012), Báo cáo Đề án trình Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6 (khóa XI) “Phát triển KH&CN phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”.
3. Phạm Thành Nghị (2009), “Tiếp cận năng lực trong phát triển con người”, Tạp chí Nghiên cứu con người, số 6 (39).
4. Nguyễn Ngọc Châu (2014), “Nhà quản lý khoa học”, Tạp chí Tia sáng, số 7 (5.4.2014).
5. Thái Thanh (2013), “Ưu đãi nhà khoa học không phụ thuộc thâm niên”, Tạp chí Tia sáng, số 21 (5.11.2013).