

Xây dựng chính sách nhân lực KH&CN theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm

ĐỖ THỊ LÂM THANH

Viện Công nghệ môi trường, Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam

Tác giả bài viết cho rằng, cần thay đổi triết lý của chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) chất lượng cao từ “đãi ngộ”, “trải thảm đỏ” sang thu hút “theo nhu cầu công việc”, trả lương theo nhiệm vụ nghiên cứu, đặc biệt là tại các tổ chức KH&CN hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm. Bên cạnh đó, bài viết cũng đề cập đến một số nội dung của chính sách nhân lực KH&CN chất lượng cao, những điều kiện (cần và đủ) để thực hiện chính sách.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN

Nhóm chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN tập trung chủ yếu vào các chính sách thu hút, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ đối với nhân lực KH&CN. Thành công trong việc đáp ứng các nhu cầu về phát triển nguồn nhân lực KH&CN phụ thuộc vào 3 nội dung then chốt sau:

- *Phát triển tài năng:* đó là khả năng giáo dục và đào tạo để cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng đủ để đáp ứng thị trường lao động trong và ngoài nước, trong xu thế hội nhập, toàn cầu hóa hiện nay.

- *Triển khai nguồn nhân lực:* đó là khả năng sử dụng nguồn lao động này, đồng thời thông qua đó có thể nhận biết những sự thiếu hụt nào đó trong khâu đào tạo.

- *Tạo ra các tài năng:* đó là khả năng thu hút các nhân tài trong nước và quốc tế như các giáo sư, các nhà nghiên cứu, nhà quản lý nghiên cứu và triển khai (R&D) ở tất cả các cấp độ (sinh viên, những nhà nghiên cứu và các giáo sư đầu ngành).

Một đặc trưng không thể thiếu của quá trình toàn cầu hoá là di chuyển



quốc tế của cán bộ KH&CN. Đây cũng là một kênh trao đổi, phổ biến tri thức và công nghệ quan trọng.

Thực tế đã chỉ ra rằng, ở những nước có chính sách phát triển đúng đắn, cán bộ KH&CN sẽ tạo nên sự phát triển mạnh mẽ của KH&CN, tạo đà cho sự phát triển kinh tế - xã hội.

Một trong các giải pháp cấp bách nhằm phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao là đổi mới công tác quản lý nhà nước, xây dựng chính

sách và cơ chế riêng biệt nhằm thu hút tại chỗ nhân lực có trình độ cao, tạo bước đột phá trong hoạt động KH&CN, hướng tới hình thành chính sách thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao tại các cơ sở KH&CN trong điều kiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Các nước phát triển đã chỉ ra kinh nghiệm và nguyên nhân thành công của phát triển KH&CN là:

- Cần có sự quan tâm đặc biệt tới chính sách thu hút nhân tài và vai trò

quan trọng của chính sách đó trong thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội.

- Cần có hệ thống luật pháp, chính sách hỗ trợ và khuyến khích các hoạt động thu hút nhân tài theo các đề án, dự án. Cho phép các nhà khoa học, cán bộ nghiên cứu phát huy khả năng trí tuệ ở mọi nơi cần đến họ.

- Có chính sách tuyển dụng đội ngũ nhân lực KH&CN rõ ràng, khoa học, tiến hành chọn người cho công việc chứ không chọn công việc cho người.

- Có chính sách thu hút đội ngũ trí thức là kiều dân ở nước ngoài đem kiến thức khoa học, kinh nghiệm công tác về giúp đỡ nước nhà.

Xây dựng chính sách nhân lực KH&CN chất lượng cao theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm

Trước hết cần thay đổi triết lý của chính sách thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao từ “đãi ngộ”, “trả thâm đồ” sang thu hút “theo nhu cầu công việc”, trả lương theo nhiệm vụ nghiên cứu với mục tiêu: hình thành đội ngũ cán bộ KH&CN có trình độ cao, trở thành các nhà khoa học nòng cốt, kế cận đáp ứng nhu cầu phát triển đất nước.

Nội dung chủ yếu của chính sách là:

- Xét tuyển đặc cách không qua thi tuyển vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước đối với những người tốt nghiệp thủ khoa tại các cơ sở đào tạo trình độ đại học ở trong nước, tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc của các trường đại học có uy tín ở nước ngoài hoặc có kinh nghiệm công tác từ 5 năm trở lên, đáp ứng được ngay yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng.

- Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để các cá nhân hoạt động KH&CN,

bao gồm cả người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam có thể phát triển tài năng và có lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình.

- Cải tiến hệ thống giải thưởng KH&CN, danh hiệu vinh dự nhà nước và có chính sách khen thưởng, tôn vinh đối với những người có đóng góp lớn về KH&CN và tác giả các công trình, sáng chế có giá trị khoa học và thực tiễn cao.

Đối với nhân lực hoạt động R&D

Đội ngũ R&D là “quân chủ lực” của lực lượng KH&CN, được tuyển chọn theo tiêu chuẩn chuyên nghiệp, được hưởng các quyền lợi và có nghĩa vụ tương ứng. Từng bước chuyển chế độ biên chế dài hạn sang chế độ hợp đồng theo thời hạn đối với nhân lực KH&CN nói chung, hình thành thị trường lao động trong hoạt động KH&CN. Khai thác sử dụng nhân lực KH&CN đã đến tuổi nghỉ hưu, nhưng còn khả năng chuyên môn, sức khỏe và tâm huyết với nghề nghiệp theo cơ chế hợp đồng công việc. Thực hiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh, xoá bỏ dần chế độ phân phối bình quân, thực thi chế độ đãi ngộ tương xứng với cống hiến của nhân lực KH&CN, miễn, giảm thuế thu nhập cá nhân từ các hoạt động KH&CN.

Thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN chất lượng cao trong việc thực hiện các đề tài/dự án theo chế độ chuyên gia hay thực hiện chế độ hợp đồng công việc. Với đơn vị KH&CN hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm thì việc sử dụng nhân lực KH&CN chất lượng cao trong thực hiện các đề tài/dự án theo chế độ chuyên gia hay chế độ hợp đồng công việc là tối ưu. Các chủ nhiệm đề tài/dự án KH&CN căn cứ vào mục tiêu của đề tài/dự án để xây dựng

đội ngũ phù hợp và có thể mời các chuyên gia tham gia theo nhu cầu, thuộc quyền của chủ nhiệm đề tài/dự án, việc trả thù lao trên cơ sở thỏa thuận.

Đổi mới tổ chức triển khai thực hiện các đề tài/dự án KH&CN theo mô hình cấu trúc ma trận

Cấu trúc ma trận làm tăng khả năng thích ứng với môi trường của cấu trúc chức năng bằng cấu trúc dự án nhưng không phá vỡ sự cân bằng của cấu trúc chức năng, đảm bảo cho tổ chức phát triển ổn định lâu dài nhưng vẫn có được phản ứng nhanh nhạy với thị trường. Đây cũng chính là một giải pháp ứng dụng quy luật tự điều chỉnh của tổ chức.

Cấu trúc ma trận giúp nâng cao sự phối hợp giữa các chuyên gia của cấu trúc chức năng và cho phép sử dụng một cách hiệu quả nguồn nhân lực của tổ chức. Thông thường, không có tổ chức chức năng nào có thể khai thác hết tiềm năng của nhân lực, nên sự hình thành các dự án để cấu trúc của dự án sẽ giúp khai thác nguồn tiềm năng phong phú đó. Các chuyên gia khi tham gia các dự án không ngừng tích lũy kinh nghiệm và kiến thức để từ dự án này chuyển tiếp đến các dự án khác. Đây là điều hết sức quan trọng, giúp nâng cao chất lượng nhân lực trong cấu trúc chức năng và hoạt động ngày càng có hiệu quả trong cấu trúc dự án, khi dự án kết thúc, các chuyên gia lại trở về cấu trúc chức năng.

Mô hình cấu trúc ma trận giúp cấu trúc chức năng được mềm dẻo hơn, sử dụng nhân lực KH&CN hiệu quả hơn, tính khả thi cao trong điều kiện nền kinh tế thị trường, không làm biến động tổ chức, thu hút được nhiều người tài, không phải trả lương khi không có dự án, đề xuất nhiều đề tài/dự án thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Đổi mới cơ chế tài chính trong hoạt động R&D

Một là, tiến hành khoán kinh phí hoạt động cho các tổ chức R&D, bỏ việc giao khoán quỹ lương theo định biên mà lương (hay tiền công) được tính theo tỷ lệ phần trăm của kinh phí hoạt động. Với cách cấp tài chính và quy định tiền công như vậy, việc tuyển lao động sẽ không phân biệt biên chế hay hợp đồng vì không phụ thuộc vào quỹ lương định biên. Quy mô lao động và cơ cấu sử dụng lao động tại đơn vị nghiên cứu do đơn vị tự quyết định. Tiền công của người lao động phụ thuộc vào công việc mà họ đảm nhận và giới hạn trong tổng tiền công của đơn vị. Để thực hiện việc giao khoán kinh phí hoạt động cần có các điều kiện sau:

- Phân định rõ các cơ sở KH&CN thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm để xác định mức đặt hàng từ phía Nhà nước và giao kinh phí tối đa; các đơn vị khác tùy theo tính chất, chức năng mà có mức đặt hàng khác nhau hoặc không đặt hàng.

- Tiến hành đánh giá định kỳ đối với các cơ sở đã được đặt hàng. Việc đánh giá được Hội đồng chuyên gia thực hiện, dựa trên tiêu chí khách quan và khoa học. Qua kỳ đánh giá hiệu quả hoạt động của đơn vị sẽ có mức đặt hàng (tăng hoặc giảm) hoặc có thể cắt bỏ.

- Hai là, đổi mới chế độ lương theo hướng đảm bảo có sự cách biệt đáng kể giữa các bậc lương theo hướng giảm bớt tính bình quân giữa các bậc trong thang bảng lương. Việc thay đổi những bất hợp lý trong tiền lương liên quan đến nhiều mặt:

- Lương của người lao động KH&CN là một bộ phận của hệ thống lương của cả nước. Lương đã không theo kịp thay đổi về trượt giá nhiều năm qua. Việc tăng lương để nâng cao khả năng tái sản xuất sức lao



động đòi hỏi một lượng tiền lớn mà ngân sách không có khả năng đáp ứng. Điều này liên quan đến việc sắp xếp lại đội ngũ và vị trí việc làm trong từng đơn vị.

- Để tiền lương thực sự thể hiện chất lượng và số lượng lao động thì việc đầu tiên là phải xác định số lượng và phân định chất lượng lao động. Số lượng lao động theo thông lệ được đo bằng thời gian làm việc hoặc khối lượng công việc tiến hành. Chất lượng lao động thể hiện ở mức độ phức tạp của công việc, ở chất lượng công việc hoàn thành. Có những loại công việc rất khó đo lường thì phải được đánh giá thông qua những tiêu chuẩn quy định.

Đối với những công việc không đo đếm được hay không áp dụng được theo kiểu giao khoán thì số lượng lao động được quy bằng thời gian làm việc và chất lượng lao động được đánh giá dựa vào trình độ của người lao động. Vì vậy, sẽ vô nghĩa khi định mức lương hay thù lao mà không có quy chuẩn đánh giá khoa học kết quả R&D hay tiêu chuẩn đánh giá chính xác trình độ. Có nghĩa là tiền lương sẽ hợp lý chỉ khi có đánh giá kết quả

nghiên cứu khách quan.

- Ba là, đổi mới việc cấp phát kinh phí các đề tài/dự án KH&CN qua hệ thống quỹ phát triển KH&CN. Trong thời gian qua, ngân sách nhà nước phân bổ cho lĩnh vực KH&CN ở nước ta còn hạn hẹp. Trong thực tế, một số trường hợp không sử dụng hết kinh phí. Tình trạng trên có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân cơ chế tài chính đối với hoạt động KH&CN chưa phù hợp, chưa gắn kinh phí nghiên cứu với hiệu quả ứng dụng; còn tình trạng bao cấp hoặc làm khoa học để cải thiện đời sống; đặt hàng nghiên cứu khoa học chưa xuất phát từ yêu cầu; định mức chi lạc hậu; giải ngân kinh phí không phù hợp với tiến độ thực hiện; thủ tục thanh quyết toán đề tài/dự án phức tạp... Để khắc phục tình trạng này cần thực hiện việc cấp phát kinh phí thông qua hệ thống quỹ phát triển KH&CN và theo tiến độ; rà soát, hoàn thiện các định mức và hướng dẫn khoán chi. Các tổ chức, cá nhân thực hiện nhiệm vụ KH&CN chủ động quyết định các nội dung chi được khoán. Đơn giản hóa thủ tục hành chính trong việc phê duyệt điều chỉnh nội

dung dự toán của nhiệm vụ. Qua đó nâng cao hiệu quả sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước cho lĩnh vực KH&CN.

Thực hiện việc khoán chi có nghĩa là giao quyền tự chủ tài chính cho các đơn vị, cá nhân chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN trong việc sử dụng kinh phí đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, gắn với trách nhiệm về kết quả của nhiệm vụ được giao đúng mục tiêu, yêu cầu.

Điều kiện để thực hiện chính sách

Điều kiện cần

Các điều kiện cần để nâng cao hiệu quả sáng tạo của các nhà khoa học, tập thể khoa học trong tổ chức KH&CN bao gồm:

Một là, có biện pháp tích cực nhằm thỏa mãn những yếu tố vật chất đối với nhân lực KH&CN. Cụ thể, về chế độ lương, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, trang thiết bị nghiên cứu, sự trao đổi thông tin về chuyên môn cho cán bộ KH&CN... cần có những cải thiện tích cực.

Hai là, có những biện pháp tạo động cơ thúc đẩy mạnh mẽ hoạt động nghiên cứu sáng tạo. Những nhân tố chủ yếu hình thành nên động cơ này là: sự thành đạt, sự công nhận, bản thân công việc (tạo cho người thực hiện việc say mê tìm kiếm cái mới, sự chủ động trong công việc...); trách nhiệm, việc thăng chức, sự trưởng thành. Các biện pháp chính sách cụ thể có thể vận dụng là:

- Có sự đánh giá khoa học nghiêm túc, khách quan.

- Phát huy dân chủ trong hoạt động KH&CN; phát huy tinh thần chủ động trong công tác; bãi bỏ các chế độ quản lý hành chính gò bó, hình thức; khuyến khích tranh luận khoa học.

- Tôn vinh tinh thần trách nhiệm

và phẩm chất thẳng thắn, trung thực của các nhà khoa học. Thực hiện một cách nghiêm túc, hiệu quả các văn bản pháp quy về sở hữu trí tuệ.

- Tôn vinh những thành tựu KH&CN và những người làm ra nó với sự khen thưởng công khai, khách quan và công bằng.



Ba là, thúc đẩy kiến tạo bầu không khí tâm lý xã hội thuận lợi trong tập thể khoa học. Cụ thể là:

- Dân chủ hóa, công khai, bình đẳng về cơ hội trong tuyển chọn cán bộ cho các tập thể khoa học trong tổ chức R&D.

- Dân chủ hóa trong hoạt động KH&CN của đơn vị, đảm bảo bình đẳng về cơ hội để có thể tuyển chọn được một cách khách quan cán bộ nghiên cứu, người lãnh đạo tập thể khoa học, chủ nhiệm các đề tài/dự án.

- Xây dựng văn hóa nghiên cứu và tinh thần hợp tác trong các tập thể khoa học, đồng thời có các biện pháp đánh giá, tôn vinh đúng đắn các thành tựu và cá nhân các nhà khoa học trong tập thể khoa học.

Điều kiện đủ

Để chính sách thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao vận hành có hiệu quả thì cần hội tụ đủ các yếu tố sau:

- Có đủ điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi cho cá nhân hoạt động KH&CN phát huy tối đa năng lực và

hưởng lợi ích xứng đáng với kết quả hoạt động KH&CN.

- Bảo đảm đúng đối tượng, tạo điều kiện cho nhân lực KH&CN chất lượng cao, không phân biệt biên chế hay lao động hợp đồng được thực hiện các nhiệm vụ KH&CN quan trọng để phát huy được tài năng và được hưởng lợi ích xứng đáng với nhiệm vụ được đảm nhận.

- Có đủ nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực...) cần thiết để thực thi chính sách thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao