

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ĐỖ PHÚ HẢI*

Tóm tắt: Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Việt Nam hiện còn nhiều bất cập (từ việc đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ cán bộ khoa học và công nghệ); điều đó làm cản trở phát triển những nhà khoa học đầu ngành, những tập thể khoa học mạnh, và ngăn cản việc đạt được mục tiêu đưa Việt Nam thành nước có nền khoa học và công nghệ (KH&CN) đạt trình độ phát triển của nhóm nước dẫn đầu ASEAN. Nhân lực KH&CN ngày nay đã trở thành nhân tố quyết định không chỉ đối với việc thực hiện thành công các mục tiêu kinh tế - xã hội cả trung và dài hạn. Trên bình diện quốc gia, việc thiếu đội ngũ cán bộ KH&CN giỏi còn trở thành lực cản đối với tiến trình đi tới những mục tiêu tăng trưởng kinh tế cao và bền vững. Bài viết phân tích nội dung chính sách (từ cấu trúc chính sách đến mục tiêu chính sách và các giải pháp và công cụ chính sách), thể chế và các bên tham gia chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ.

Từ khóa: Chính sách, phát triển nguồn nhân lực, khoa học công nghệ.

1. Thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ

Việt Nam chưa có chính sách thỏa đáng để đãi ngộ và trọng dụng cán bộ khoa học, chưa thu hút được giới trẻ vào ngành khoa học, vì thế, với việc các cơ quan nghiên cứu không tuyển dụng được người tài. Nếu không có giải pháp chính sách hữu hiệu thì Việt Nam sẽ thiếu hụt trầm trọng đội ngũ cán bộ khoa học trẻ có trình độ, đồng thời xảy ra tình trạng “chảy máu chất xám” từ khu vực nhà nước ra doanh nghiệp tư nhân, ra nước ngoài.

Khoa học và công nghệ của đất nước ta đã có bước phát triển cả về số lượng

và chất lượng, đặc biệt là trong các lĩnh vực công nghệ cao, khoa học mới. Theo thống kê của Bộ Khoa học và Công nghệ, đến cuối năm 2010, cả nước có 1.513 tổ chức KH&CN, trong đó có 1.001 tổ chức ở Trung ương và 512 tổ chức tại địa phương. Trong số đó, có 949 tổ chức KH&CN công lập (63%) và 564 tổ chức KH&CN ngoài công lập (37%). Trong số 949 tổ chức KH&CN công lập, có 356 tổ chức được Nhà nước cấp toàn bộ kinh phí hoạt động thường

(*) Tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

xuyên, chiếm 37,5%. Có 274 tổ chức đã tự bảo đảm một phần kinh phí hoạt động thường xuyên, chiếm 28,9%. Còn lại 319 tổ chức đã tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động thường xuyên, chiếm 33,6%. Riêng đối với 564 tổ chức KH&CN ngoài công lập, 100% các tổ chức này tự trang trải toàn bộ kinh phí hoạt động thường xuyên và tự chủ về nhiệm vụ, tài chính, tài sản, hợp tác quốc tế, quản lý nhân lực và tổ chức bộ máy. Ngoài ra, số lượng các tổ chức và doanh nghiệp đã và đang hoạt động theo mô hình doanh nghiệp KH&CN quy định tại Nghị định 80/2007/NĐ-CP là khoảng 2.000 tổ chức, trong đó có 15% tổ chức thuộc các trường đại học.

Cơ cấu nhân lực KH&CN theo ngành nghề và lãnh thổ còn nhiều bất hợp lý. Số cán bộ quản lý nhà nước về KH&CN ở 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chiếm một tỷ lệ nhỏ (hơn 4.100 người). Các địa phương cũng có tới 1.260 tổ chức KH&CN. Sự phân bố nhân lực KH&CN trình độ cao giữa các vùng, miền có sự chênh lệch lớn. Những khu vực cần để phát triển, như Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ, lại không có nhiều nhà khoa học. Hầu hết các tổ chức KH&CN ở địa phương chỉ có dưới 10 cán bộ biên chế, hầu như không có cán bộ trình độ trên đại học.

Tổng số nhân lực trong 1.513 tổ chức KH&CN của cả nước là 60.543 người, đạt 7 người/1 vạn dân. Trong đó, trình độ

tiên sĩ là 5.293 người (8,74%), trình độ thạc sĩ là 11.081 người (18,30%), trình độ đại học là 28.689 người (47,39%) và trình độ từ cao đẳng trở xuống là 15.480 người (25,57%). Số lượng này được phân bổ theo 5 lĩnh vực: khoa học xã hội và nhân văn; khoa học tự nhiên; khoa học nông nghiệp; khoa học y - dược và khoa học kỹ thuật và công nghệ. Trong tổng số 60.543 người, có 6.420 người thuộc lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn (chiếm 10,6 %). Có 4.460 người thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên (chiếm 7,4%). Có 15.302 người thuộc lĩnh vực khoa học nông nghiệp (chiếm 25,3%). Có 6.548 người thuộc lĩnh vực khoa học y - dược (chiếm 10,8%). Và có 27.813 người thuộc lĩnh vực khoa học kỹ thuật và công nghệ (chiếm 45,9%).

Số tổ chức KH&CN cũng như đội ngũ nghiên cứu khoa học có sự tăng lên. Hiện tại so với năm 1996, số tổ chức KH&CN đã tăng gấp gần ba lần; nhân lực KH&CN cũng tăng gấp ba lần. Số liệu thống kê cũng cho thấy, nguồn lao động KH&CN trong các doanh nghiệp Việt Nam chỉ chiếm 7,25% lực lượng lao động.

Năng lực nghiên cứu trong một số lĩnh vực KH&CN của nước ta đã có sự phát triển. Số lượng bài báo, công trình khoa học công bố quốc tế của người Việt Nam giai đoạn 2006 - 2010 là 4.869; giai đoạn 2001 - 2005 là 2.506. Số lượng sáng chế đăng ký bảo hộ giai

đoạn 2006 - 2008 là 1.015, tăng 30% so với giai đoạn 2003 - 2005. Tuy nhiên, năng lực KH&CN còn rất nhiều yếu kém. Trong 10 năm qua, số lượng công bố của các nhà khoa học Việt Nam chỉ bằng 1/3 của Thái Lan và 2/5 của Malaysia. Hơn nữa, ở nhiều lĩnh vực, phần lớn những nghiên cứu này là do hợp tác với nước ngoài. Trong giai đoạn 2000 - 2007, các nhà khoa học Việt Nam chỉ đăng ký được 19 bằng sáng chế, trong khi cùng thời gian này Malaysia có 901 bằng sáng chế. Thái Lan có 310 bằng, Philippines có 256 bằng và Indonesia có 85 bằng.

Đội ngũ cán bộ khoa học ở nước ta đông nhưng còn hạn chế về năng lực, chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển đất nước⁽¹⁾. Nhân lực và cơ cấu trình độ chưa hợp lý theo vùng, miền và lĩnh vực hoạt động. Thiếu cán bộ đầu đàn giỏi, các “kỹ sư trưởng”, “tổng công trình sư”, đặc biệt là thiếu cán bộ KH&CN trẻ kế cận có trình độ cao. Chưa sử dụng và phát huy được trí tuệ của lực lượng trí thức, chuyên gia khoa học Việt Nam ở nước ngoài. Một bộ phận không nhỏ nhân lực khoa học và công nghệ trình độ cao, đặc biệt là giảng viên trong các trường đại học, không trực tiếp làm nghiên cứu và phát triển.

Phần lớn nhân lực khoa học và công nghệ hiện đang tập trung làm việc ở khu vực nhà nước, trong khu vực tư nhân và doanh nghiệp còn rất thấp. Tinh thần

hợp tác nghiên cứu và kỹ năng làm việc nhóm của cán bộ khoa học và công nghệ còn chưa cao, khó hình thành được các nhóm nghiên cứu mạnh liên ngành. Thiếu sự hợp tác giữa các nhà khoa học đứng đầu các nhóm nghiên cứu. Điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ và trang thiết bị nghiên cứu của nhiều tổ chức khoa học và công nghệ chưa đáp ứng được yêu cầu cho hoạt động nghiên cứu ở trình độ quốc tế.

Tổ chức khoa học và công nghệ là các đơn vị sự nghiệp, nhưng lại đang được áp dụng cơ chế quản lý như đối với cơ quan quản lý hành chính với chế độ tiền lương còn nhiều bất hợp lý. Nhà khoa học nhận tiền lương thấp theo ngạch bậc như đối với các cơ quan hành chính. Lương không tính đến năng lực nghiên cứu, hiệu quả công việc, không có bất cứ loại phụ cấp nào đối với loại hình lao động chất xám này. Điều này triệt tiêu động lực sáng tạo của các nhà khoa học, không khuyến khích họ toàn tâm gắn bó với sự nghiệp khoa học của đất nước.

Đội ngũ cán bộ khoa học trình độ cao thuộc các lĩnh vực khoa học và công nghệ ưu tiên, các nhà khoa học đầu ngành, có trình độ chuyên môn cao và hiện đang tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học mang tính chuyên

⁽¹⁾ Bộ Khoa học và Công nghệ (2012), *Báo cáo tổng kết thi hành Luật KH&CN 2000 và đánh giá thực trạng hoạt động KH &CN*, Hà Nội.

nghiệp còn rất ít. Trong khi đó, các cán bộ khoa học trẻ lại không được tạo động lực để phấn đấu theo đuổi và gắn bó với sự nghiệp khoa học lâu dài. Số lượng cán bộ KH&CN đông, số tổ chức KH&CN nhiều, nhưng không có các tập thể khoa học mạnh, không có các tổ chức KH&CN đạt trình độ quốc tế.

Hệ thống giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, đặc biệt đối với những lĩnh vực KH&CN tiên tiến, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển KH&CN cũng như sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước, thiếu quy hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học trình độ cao ở các lĩnh vực KH&CN ưu tiên, đặc biệt là cán bộ KH&CN đầu ngành. Chính sách tiền lương cho người làm KH&CN chưa thỏa đáng. Người làm công tác KH&CN ở Việt Nam đang được hưởng một chế độ tiền lương thấp nhất trong hệ thống tiền lương của công chức, viên chức nhà nước hiện nay. Điều này là nguyên nhân quan trọng làm cho hiện tượng “chảy máu chất xám” trong các tổ chức KH&CN công lập gia tăng nhanh.

Tuy đã có chính sách về chế độ đãi ngộ các nhà khoa học, nhưng lương và điều kiện làm việc và nhà ở cho nhà khoa học vẫn gặp nhiều khó khăn. Luật KH&CN năm 2000 cũng như Nghị định số 81/2002/NĐ-CP ngày 17/10/2002 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một

số điều của Luật KH&CN không quy định cụ thể ai có thẩm quyền, kinh phí từ nguồn ngân sách nào, mối quan hệ của nội dung quy định này với các luật chuyên ngành khi có quy định khác nhau mà quy định đó gây bất lợi cho hoạt động KH&CN.

Không có các chính sách cụ thể để thu hút nguồn nhân lực KH&CN ở nước ngoài làm việc cho Việt Nam. Chính sách mới chỉ là dừng ở mức khuyến khích về tinh thần, không có các điều kiện vật chất để thực hiện. Chưa có chính sách cụ thể hữu hiệu cho việc đào tạo đội ngũ những người làm công tác nghiên cứu khoa học.

Chủ tịch Hồ Chí Minh là một lãnh tụ lỗi lạc, luôn đánh giá cao sức mạnh của trí tuệ, coi trọng trí thức, trọng dụng nhân tài khoa học. Người luôn quan tâm tới việc tạo điều kiện và môi trường làm việc tốt nhất cho các nhân tài hoạt động khoa học. Theo Người, phát hiện nhân tài đã khó nhưng việc khó hơn là làm thế nào để đức tài của họ được phát huy cao nhất trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Từ những năm 40-50 của thế kỷ XX, nhiều nhân tài người Việt Nam khâm phục lý tưởng, hoài bão và nhân cách Hồ Chí Minh, đã từ bỏ cuộc sống giàu sang ở nước ngoài đã tham gia kháng chiến trường kỳ, gian khổ. Nhiều người trong số đó sau này đã đảm nhận cương vị chủ chốt về các lĩnh vực khoa học, văn hóa của đất nước và

được tặng Giải thưởng Hồ Chí Minh ngay từ đợt xét tặng đầu tiên vì có cho những công trình khoa học xuất sắc cho đất nước.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, do áp dụng các chính sách ưu đãi trọng dụng cán bộ KH&CN, nhiều quốc gia đã có bước phát triển thần kỳ trong KH&CN cũng như kinh tế, chẳng hạn như, Hàn Quốc từ đầu thập kỷ 60 thế kỷ trước đã quyết tâm thực hiện chính sách mời các nhà khoa học Hàn Quốc đang làm việc tại nước ngoài về nước làm việc tại Viện Khoa học và Công nghệ Hàn Quốc với chế độ lương cao gấp 3 lần so với các giáo sư trong nước, kèm theo các chế độ đãi ngộ khác về nhà ở, đầu tư cơ sở vật chất. Kết quả là, chỉ sau 40 năm Viện này đã trở thành 1 trong 10 viện hàng đầu thế giới.

2. Mục tiêu của chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ

Nhận thức rõ tầm quan trọng của KH&CN, Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6 khóa XI nhận định: Nhân lực KH&CN là tài nguyên vô giá của đất nước; trí thức khoa học công nghệ là nguồn lực đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế tri thức. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 đã đề ra mục tiêu: Hình thành đồng bộ đội ngũ cán bộ KH&CN có trình độ cao, tâm huyết, trung thực, tận tụy. Phát triển các tổ chức, tập thể KH&CN mạnh, các

nhà khoa học đầu ngành. Số cán bộ KH&CN nghiên cứu và phát triển đạt mức 11 người/1 vạn dân; tăng nhanh số lượng các công trình được công bố quốc tế và số lượng các sáng chế được bảo hộ trong nước và ở nước ngoài. Để đạt được mục tiêu như vậy, Nghị quyết Hội nghị đề ra giải pháp xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ cán bộ KH&CN; tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất để đội ngũ cán bộ KH&CN phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình.

Nhận thức rõ tầm quan trọng của KH&CN và xuất phát từ tình hình thực tế, vừa qua Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI đã ban hành Nghị quyết số 20 ngày 1 tháng 11 năm 2012 về phát triển KH&CN phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Nghị quyết có những nội dung quan trọng liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức. Đó là:

Thứ nhất, xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ cán bộ KH&CN; tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất để đội ngũ cán bộ KH&CN phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình.

Thứ hai, có chính sách trọng dụng đặc biệt đối với cán bộ KH&CN đầu ngành, cán bộ KH&CN được giao nhiệm vụ chủ trì các nhiệm vụ quan trọng của quốc gia, cán bộ KH&CN trẻ tài năng (về mức lương, nhà ở, bổ nhiệm, giao quyền hạn, chế độ tự chủ tài chính).

Thứ ba, đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ KH&CN. Có chính sách tiếp tục sử dụng cán bộ KH&CN trình độ cao đã hết tuổi lao động; tăng cường bảo vệ quyền lợi và lợi ích chính đáng của tác giả các công trình KH&CN; hoàn thiện hệ thống chức danh, chức vụ KH&CN. Cải tiến hệ thống giải thưởng KH&CN quốc gia, danh hiệu vinh dự nhà nước cho cán bộ KH&CN.

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ

a/ Lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực KH&CN

Kế hoạch phát triển nhân lực KH&CN cần gắn kết chặt chẽ với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội; cần đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước tới năm 2020 và tầm nhìn năm 2030. Kế hoạch phát triển nhân lực KH&CN trong từng mốc thời gian nếu được cụ thể thì sẽ thuận lợi cho việc lập kế hoạch triển khai đào tạo. Cần có kế hoạch xây dựng mối quan hệ ổn định giữa doanh nghiệp - nhà khoa học, bao gồm mạng lưới chuyên gia, để tìm đầu ra cho các sản phẩm KH&CN.

b/ Ban hành chính sách sử dụng nguồn nhân lực KH&CN

Cần có quy định về sử dụng nhân tài. Mạnh dạn sử dụng, giao trọng trách, nhiệm vụ lớn và tạo điều kiện để các nhà khoa học thử thách trong môi trường sáng tạo và đem sức lực, trí tuệ cống hiến cao nhất, tốt nhất, tương xứng với tài năng của mình. Các nhà khoa học hàng đầu nếu được bổ nhiệm các chức vụ quản lý đơn vị chuyên môn sẽ phát huy được tài năng tốt nhất. Những nhà khoa học có năng lực nổi bật về lãnh đạo nếu được bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở các cơ quan khoa học quan trọng của đất nước sẽ phát triển các ngành khoa học đó.

Vận dụng cơ chế thị trường trong hoạt động khoa học và công nghệ. Xóa bỏ cơ chế xin - cho trong hoạt động khoa học và công nghệ. Tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất đầy đủ nhất có thể để cán bộ KH&CN phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình. Đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ cán bộ KH&CN. Tuyển dụng đội ngũ cán bộ nghiên cứu sinh, thực tập sinh, chuyên gia KH&CN học tập và làm việc ở trong và ngoài nước, nhất là các chuyên gia giỏi trong lĩnh vực khoa học công nghệ.

Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ KH&CN dựa trên những giá trị đóng góp nổi bật

trong nghiên cứu khoa học và cải tiến kỹ thuật. Có sự ưu đãi thu hút các chuyên gia, nhà khoa học ở trong và ngoài nước tham gia hoạt động khoa học và công nghệ. Tôn vinh, có chính sách đãi ngộ đúng mức các tổ chức, cá nhân đóng góp cho phát triển sự nghiệp KH&CN, cũng như các tập thể, cá nhân đạt được những kết quả nổi bật trong nghiên cứu khoa học và công nghệ.

c/ Tạo môi trường, điều kiện làm việc tốt nhất cho nguồn nhân lực KH&CN

Tạo môi trường, điều kiện tốt nhất để các nhà khoa học được sáng tạo, cống hiến tài năng, tâm huyết cho đất nước. Xây dựng cơ chế chính sách để các nhà khoa học được hưởng thành quả từ lao động sáng tạo, tương xứng với giá trị đóng góp của nhà khoa học.

Tạo lập môi trường, điều kiện tốt cho hoạt động đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và sáng chế khoa học - công nghệ. Đảm bảo các điều kiện cần thiết về nguồn nhân lực cũng như về pháp lý, chính trị, tổ chức để các nhà khoa học tài năng có thể sáng tạo.

Về tinh thần cần đánh giá đúng, công bằng năng lực và cống hiến của các nhà khoa học thông qua hệ thống đánh giá (văn bằng, học vị, khả năng và thành tích hoạt động, lao động nghề nghiệp, giá trị sáng tạo); cần tôn vinh cống hiến của các nhà khoa học bằng những danh hiệu vinh dự, xứng đáng và các phần thưởng cao quý của Nhà nước; cần có

nhiều hình thức động viên, khích lệ ở địa phương, cơ quan, đơn vị hoặc trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Về vật chất cần đảm bảo lương đủ sống với cơ chế trích thưởng thông qua lợi nhuận giá trị sản phẩm khoa học và công nghệ, chế độ thù lao. Cần đảm bảo cho các nhà khoa học có các điều kiện sinh hoạt như nhà ở, phương tiện đi lại, làm việc phù hợp với tài năng và đóng góp cho xã hội, đất nước.

Các nhà khoa học thường có những ý tưởng sáng tạo, độc đáo, táo bạo, cải cách nên có thể bị cản trở, đổ kỵ. Hơn nữa họ cũng là đối tượng quan tâm, thu hút, lôi kéo của các thế lực bên ngoài, do đó cần có cơ chế bảo vệ thích hợp, đảm bảo cho nhân tài được làm việc trong môi trường an toàn, toàn tâm, toàn ý cho hoạt động sáng tạo.

d/ Thay đổi cơ chế tài chính

Hiện tại, Nhà nước đầu tư 2% tổng chi ngân sách cho phát triển KH&CN. Tuy nhiên, trong số đó gần 90% dành cho đầu tư phát triển và chi thường xuyên; chỉ còn lại 10% khoản kinh phí nhỏ cho hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ; số kinh phí này lại đem phân bổ dàn trải. Điều đó chỉ thu được những công trình không có giá trị cao, thậm chí “xếp vào ngăn kéo”. Việc giao kinh phí nghiên cứu cho các địa phương và các bộ ngành theo kiểu bình quân, dàn trải và không quản lý được hiệu quả đã dẫn tới tình trạng

không đủ nguồn lực đầu tư lớn cho những công trình nghiên cứu trọng điểm gắn với nhu cầu thực tiễn, có triển vọng kinh tế cao. Bên cạnh đó cơ chế tài chính còn chưa phù hợp, tiền đầu tư cho nghiên cứu khoa học không thể giải ngân hết.

Như vậy, cần cân đối lại tỷ lệ phân bổ ngân sách, đảm bảo tỷ lệ thích đáng cho nhiệm vụ nghiên cứu khoa học; tạo điều kiện cho các nhà khoa học được chủ động sử dụng nguồn kinh phí này đi đôi với tự chịu trách nhiệm về kết quả và hiệu quả nghiên cứu, đặc biệt được hưởng lợi chính đáng, hợp pháp từ kết quả nghiên cứu của họ.

Cần thay đổi chế độ tiền lương cho viên chức nghiên cứu khoa học. Họ đang chịu thiệt thòi vì họ là đối tượng làm công ăn lương duy nhất không được hưởng các chế độ phụ cấp đặc thù giống như viên chức của ngành giáo dục, y tế hay các lĩnh vực khác.

Các nhà khoa học cần được tin tưởng giao nhiệm vụ, được tự do nghiên cứu, được tạo điều kiện làm việc tốt nhất với trang thiết bị nghiên cứu hiện đại (phòng thí nghiệm, thư viện), được chủ động trong hợp tác quốc tế, được tự chủ cao về tài chính khi tiến hành các hoạt động nghiên cứu.

e/ Tập trung ưu đãi các nhóm chính

Cần trọng dụng và ưu đãi đặc biệt với nhóm chính có vai trò tiên phong trong hoạt động khoa học then chốt. Họ là các nhà khoa học đầu ngành và nhà khoa

học trẻ tài năng. Các nhà khoa học đầu ngành là các chủ nhiệm bộ môn chuyên ngành, khoa trong các trường đại học, trưởng phòng thí nghiệm hoặc nhóm nghiên cứu mạnh trong các viện nghiên cứu trọng điểm có nhiều sản phẩm khoa học đạt trình độ quốc tế. Họ cần được ưu đãi về điều kiện làm việc (như phòng thí nghiệm, thư viện, internet, phương tiện đi lại và chế độ lương và phụ cấp xứng đáng), được quyền đề xuất nhiệm vụ nghiên cứu và chủ trì các nhóm nghiên cứu, được tham gia đào tạo sau đại học, chủ trì các hội nghị khoa học quốc tế và quan trọng là được giao tự chủ một khoản kinh phí nhất định hàng năm cho hoạt động khoa học.

Đối với các nhà khoa học trẻ tài năng có kết quả nghiên cứu xuất sắc, giành được các giải thưởng KH&CN trong nước và nước ngoài, có nhiều công trình công bố quốc tế, có phát minh, sáng chế, Nhà nước cần tạo điều kiện cho họ tham gia vào các nhiệm vụ khoa học, được tự chủ một khoản kinh phí nhất định để từ ý tưởng khoa học trở thành một đề tài nghiên cứu đi đến sản phẩm cuối cùng.

Đối với các nhà khoa học được giao nhiệm vụ KH&CN quan trọng đứng đầu một tập thể nghiên cứu để thực hiện một nhiệm vụ KH&CN có tầm quan trọng đối với an ninh, quốc phòng hoặc phát triển kinh tế, nhằm tạo ra công trình, sản phẩm có giá trị cao theo đặt hàng của Nhà nước, thì họ phải có quyền tự chủ

cao về tài chính và nhân sự, được chủ động đầu tư trang thiết bị cho phòng thí nghiệm hiện đại hoặc được sử dụng miễn phí các phòng thí nghiệm trọng điểm quốc gia, được tiếp cận với mọi nguồn thông tin tư liệu từ các thư viện điện tử, thư viện kỹ thuật quan trọng, được quyền điều động và trả lương theo thỏa thuận cho những nhà khoa học giỏi nhất từ các cơ quan khoa học, được thuê chuyên gia nước ngoài tham gia quá trình thực hiện nhiệm vụ. Họ có quyền tham dự các hội nghị, hội thảo quốc tế, mua công nghệ, thuê chuyên gia mà không lệ thuộc vào các thủ tục hành chính.

Hơn nữa, cần giao quyền sở hữu kết quả nghiên cứu có nguồn gốc ngân sách nhà nước cho giới khoa học (trước mắt là giao cho cơ quan chủ trì các đề tài, dự án sử dụng ngân sách nhà nước và tập thể tác giả của đề tài dự án) để họ có quyền chuyển nhượng hoặc góp vốn vào doanh nghiệp, có thể dùng làm vốn để lập doanh nghiệp KH&CN. Khi giao quyền sở hữu để phục vụ sản xuất, kinh doanh cần quy định rõ việc phân chia lợi ích hợp lý, rõ ràng giữa Nhà nước, cơ quan chủ trì và nhà khoa học.

f/ Phát huy năng lực nghiên cứu trong các trường đại học

Các trường đại học hầu như chỉ tập trung cho hoạt động đào tạo, còn nhiệm vụ nghiên cứu khoa học thường bị thả nổi mặc dù đó là một trong hai nhiệm vụ chính trị của cơ sở giáo dục đại học. Do

đó các trường đại học không gắn kết được giữa nghiên cứu với đào tạo. Nguyên nhân là do: tình trạng quá tải trong giảng dạy, giảng viên không thể bố trí thời gian cho nghiên cứu; kinh phí nghiên cứu eo hẹp, đề tài nghiên cứu cấp cơ sở có mức kinh phí thấp không đủ để thực hiện đề tài một cách nghiêm túc; các trường đại học không có biên chế nghiên cứu chuyên nghiệp và không có nguồn kinh phí thường xuyên để chăm lo cho đội ngũ nghiên cứu. Giải pháp chính sách là: xây dựng một đội ngũ nghiên cứu chuyên nghiệp, dành một phần kinh phí sự nghiệp khoa học để hỗ trợ chi thường xuyên và giao đề tài nghiên cứu cho số cán bộ này; đội ngũ này chỉ giảng dạy cho học viên cao học hay nghiên cứu sinh.

Tài liệu tham khảo

1. PGS.TS. Mai Hà (2012), *Tập Bài giảng Chính sách KH&CN*, Học viện Khoa Học Xã Hội.
2. Nguyễn Mạnh Quân (2005), “Phát triển nhân lực KH&CN ở các nước ASEAN”, *Tổng luận*, Trung tâm Thông tin KH&CN quốc gia, Hà Nội.
3. Bộ KH&CN (2012), *Báo cáo tổng kết thi hành Luật KH&CN 2000 và đánh giá thực trạng KH&CN*, Hà Nội.
4. Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
5. Từ Lương (2012), *Mở rộng cánh cửa phát triển nhân lực KH&CN*, Báo Điện tử Chính phủ.

