

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHOA HỌC, CÔNG NGHỆ Ở VIỆT NAM TRONG KỶ NGUYÊN MỚI

TS BÙI VĂN THẠCH

Phó Chủ tịch chuyên trách Hội đồng Lý luận Trung ương

Ngày nhận:

18-5-2025

Ngày thẩm định, đánh giá:

20-5-2025

Ngày duyệt đăng:

30-5-2025

**Tóm tắt:** Để phát triển mạnh mẽ khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong kỷ nguyên mới, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết 57-NQ/TW, xác định: Đến năm 2030, tiềm lực, trình độ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo Việt Nam đạt mức tiên tiến ở nhiều lĩnh vực quan trọng, thuộc nhóm dẫn đầu trong các nước có thu nhập trung bình cao. Nghị quyết nêu nhóm giải pháp phát triển nhân lực khoa học, công nghệ: phát hiện, trọng dụng nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số quốc gia; đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, bảo đảm nguồn nhân lực chất lượng cao. Để phát triển nhân lực khoa học, công nghệ trong kỷ nguyên mới, có nhiều nhóm giải pháp. Bài viết bước đầu nêu một số giải pháp về hoàn thiện chính sách.

**Từ khóa:**

Cơ chế chính sách; nguồn nhân lực; khoa học và công nghệ; kỷ nguyên mới; giải pháp

## 1. Xây dựng và thực hiện tốt chiến lược nhân tài khoa học, công nghệ Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

- Phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng các nhà khoa học, công nghệ chiến lược, nhân tài và đội ngũ sáng tạo công nghệ hàng đầu, nhân tài khoa học công nghệ trẻ, xuất sắc. Huy động và ưu tiên các nguồn lực thực hiện chiến lược nhân tài khoa học, công nghệ.

- Xây dựng cơ chế, chính vượt trội để phát hiện, thu hút nhân tài khoa học, công nghệ;

trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng nhân tài khoa học, công nghệ để phát huy tối đa khả năng sáng tạo của những nhân tài khoa học, công nghệ.

## 2. Hoàn thiện chính sách quy hoạch, đánh giá đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ

- Tiếp tục hoàn thiện quy hoạch đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ ở Việt Nam; gắn kết chặt chẽ với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của từng ngành, từng vùng, từng địa phương, được chi tiết theo thời gian, đảm bảo cả quy hoạch

ngắn hạn, trung hạn, dài hạn; có tính khả thi cao, phù hợp và đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước tới năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045.

- Quy hoạch cần có điều tra, khảo sát để đánh giá đúng thực trạng phát triển đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ thời gian qua; trên cơ sở đó cung cấp các luận cứ cho việc xây dựng quy hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn với các mục tiêu, định hướng, giải pháp đột phá, nhằm xây dựng phát triển đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ lâu dài, bền vững.

- Trong quy hoạch, cần chú trọng phát triển đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ ưu tiên, các lĩnh vực, ngành, nghề mới và cán bộ khoa học tại các địa phương, đặc biệt là tại các vùng kinh tế - xã hội có điều kiện khó khăn và đặc biệt khó khăn.

- Xây dựng cơ chế phân loại, đánh giá nhân lực khoa học, công nghệ một cách thường xuyên với những nội dung đánh giá cụ thể, phù hợp với đặc điểm lao động của đội ngũ này đảm bảo tính khách quan, khoa học.

- Xây dựng nội dung, tiêu chí đánh giá riêng phù hợp với các chuẩn mực quốc tế và Việt Nam để đánh giá năng lực sáng tạo, năng lực nghiên cứu thực tế, năng lực làm việc độc lập, năng lực phát hiện vấn đề nghiên cứu, sản phẩm đầu ra... phù hợp với những phẩm chất đặc trưng của đội ngũ này là: độc lập suy nghĩ; tìm tòi, ham hiểu biết; đam mê nghề nghiệp; bảo vệ và phát triển chân lý.

### **3. Hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ**

- Tăng cường đầu tư, đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, bảo đảm nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

- Tiếp tục đẩy mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ với các hình thức khác nhau, đặc biệt là đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài, được đi công tác, làm việc, thực tập tham gia nghiên cứu, hội thảo... tại các nước có tiềm lực khoa học, công nghệ phát triển. Thực hiện xã hội hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút các nguồn lực xã hội vào quá trình đào tạo đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ. Xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo tài năng trên các lĩnh vực.

- Lồng ghép, đưa nội dung về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ vào các dự án khoa học, công nghệ có liên quan ở các bộ, ngành, địa phương, đặc biệt là các dự án, đề tài hợp tác quốc tế.

- Có cơ chế, chính sách hấp dẫn về tín dụng, học bổng và học phí để thu hút học sinh, sinh viên giỏi theo học các lĩnh vực toán học, vật lý, sinh học, hóa học, kỹ thuật và công nghệ ưu tiên, then chốt, nhất là ở các trình độ sau đại học.

- Phát triển đội ngũ giảng viên, các nhà khoa học đủ năng lực, trình độ đáp ứng việc giảng dạy lĩnh vực khoa học cơ bản, công nghệ chip bán dẫn, vi mạch, kỹ thuật và công nghệ then chốt; đẩy mạnh hợp tác với các đại học uy tín của nước ngoài; đổi mới mạnh mẽ chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế, hiện đại hóa phương thức đào tạo và ứng dụng công nghệ tiên tiến, nhất là trí tuệ nhân tạo. Xây dựng chính sách khuyến khích các cơ sở đào tạo, các tổ chức quốc tế có uy tín trên thế giới liên doanh, liên kết tham gia đào tạo nhân lực khoa học, công nghệ tại Việt Nam.

### **4. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ, trọng dụng, tôn vinh đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ**

- Có chính sách đột phá về lương, thưởng, thu nhập, điều kiện làm việc phải đáp ứng đủ,

xứng đáng với sự sáng tạo và công sức đóng góp của đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ để họ yên tâm và hăng say với công tác nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ. Xóa bỏ việc áp dụng thang lương viên chức hành chính đối với đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ. Hoàn thiện chính sách trả thù lao cho những người làm công tác nghiên cứu, áp dụng triệt để cơ chế khoán gọn và trả thù lao theo kết quả sản phẩm đầu ra. Miễn giảm thuế thu nhập cá nhân đối với đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ.

- Tạo điều kiện về nhà ở, cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện làm việc thuận lợi để đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ làm việc. Có cơ chế đặc biệt về nhập quốc tịch, sở hữu nhà, đất, thu nhập, môi trường làm việc nhằm thu hút, trọng dụng, giữ chân các nhà khoa học đầu ngành, các chuyên gia, các “tổng công trình sư” trong và ngoài nước có khả năng tổ chức, điều hành, chỉ huy, triển khai các nhiệm vụ trọng điểm quốc gia về khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, phát triển công nghệ trí tuệ nhân tạo và đào tạo nguồn nhân lực.

- Giao quyền cho các tổ chức khoa học, công nghệ để chủ động vận dụng linh hoạt, bổ sung thêm các chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ như các chế độ về phụ cấp, chế độ ưu tiên, hỗ trợ nghiên cứu như: ưu tiên, tạo điều kiện cấp kinh phí nghiên cứu và có chế độ khen thưởng đặc biệt cho đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ khi có sản phẩm nghiên cứu có chất lượng và mang lại hiệu quả cao.

- Nhà nước cần có chính sách ưu tiên và nâng đỡ các nhà khoa học trẻ có năng lực như tạo nguồn kinh phí nghiên cứu cho các nhà khoa học trẻ đăng ký đề tài, công trình nghiên

cứ khoa học. Bên cạnh đó, cần thay đổi các chế định hiện thời tạo điều kiện cho các nhà khoa học trẻ có tài, có thành tích được thăng tiến trong nghề nghiệp như nâng ngạch công chức, phong hàm giáo sư, phó giáo sư mà không bị ràng buộc bởi tiêu chuẩn thâm niên.

- Đối với chính sách khen thưởng, tôn vinh đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ: Để khuyến khích, động viên đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ cống hiến và sáng tạo, cần phải xây dựng hệ thống chính sách riêng về khen thưởng phù hợp với đặc điểm của đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ.

## **5. Hoàn thiện chính sách quản lý, sử dụng đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ**

- Cần tạo cơ chế cạnh tranh giữa các chủ thể sử dụng nhân lực khoa học, công nghệ trong các tổ chức công lập như các viện nghiên cứu, trường đại học công lập... Tạo cơ chế để các cán bộ khoa học, công nghệ có quyền sang làm việc tại các tổ chức công lập khác mà không chịu nhiều ràng buộc về trách nhiệm ở các đơn vị công lập cũ. Cơ chế này sẽ khuyến khích việc sử dụng hiệu quả đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ, tạo sự cạnh tranh để thu hút và giữ chân nhân lực khoa học, công nghệ giỏi, có tài năng thực sự.

- Tiếp tục hoàn thiện chế độ quản lý đối với đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ trên cơ sở xây dựng tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm, giao việc và đánh giá kết quả thực hiện đối với nhân lực khoa học, công nghệ, căn cứ vào công việc để lựa chọn và sử dụng người phù hợp.

- Tăng quyền chủ động hơn nữa cho đơn vị sử dụng nhân lực khoa học, công nghệ trong công tác cán bộ, đa dạng hóa các loại hình hợp đồng, giao kết lao động phù hợp với từng đối tượng nhân lực khoa học, công nghệ.