

**CHƯƠNG TRÌNH KHCN CẤP NHÀ NƯỚC KX-05
ĐỀ TÀI KX-05-11**

Đề tài nhánh 03

**NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ
NHÂN LỰC KHOA HỌC**

TẬP BÁO CÁO CHUYÊN ĐỀ

Hà Nội- 2004

5471-3
13/9/05

STT**TÊN CHUYÊN ĐỀ**

- 1 Các khái niệm công cụ và cách tiếp cận nghiên cứu nhân lực khoa học và quản lý khoa học Việt Nam
- 2 Bản chất của nhân lực khoa học và vấn đề QLNLKH-CN
- 3 Phân tích, đánh giá một số chính sách hiện hành về quản lý nhân lực khoa học công nghệ
- 4 Thực trạng đội ngũ khoa học- công nghệ nước ta theo các tiêu chí đánh giá
- 5 Tình hình quản lý nhân lực khoa học- công nghệ và hiện trạng chảy máu chất xám
- 6 Các giải pháp về quy hoạch, phát triển khoa học công nghệ và cán bộ khoa học công nghệ
- 7 Các giải pháp về tuyển chọn, sử dụng và tạo điều kiện làm việc
- 8 Giải pháp đổi mới quản lý nguồn nhân lực KH-CN
- 9 Kinh nghiệm và mô hình quản lý nhân lực ở các nước (Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, các nước ASEAN, và các nước Tây Âu)

CÁC KHÁI NIỆM VÀ CÁCH TIẾP CẬN NGHIÊN CỨU NHÂN LỰC KHOA HỌC – CÔNG NGHỆ

Vũ Dũng

1. Khái niệm khoa học - công nghệ

Khoa học công nghệ là khái niệm được hình thành từ việc ghép hai khái niệm : Khái niệm khoa học và khái niệm công nghệ.

Để tìm hiểu khái niệm khoa học - công nghệ chúng ta phải tìm hiểu nội hàm của từng khái niệm khoa học và khái niệm công nghệ.

a. Khái niệm khoa học :

Khoa học là lĩnh vực hoạt động nghiên cứu nhằm mục đích sản xuất ra những tri thức mới về tự nhiên, xã hội, tư duy, và bao gồm những điều kiện, những yếu tố của sự sản xuất này.¹

Trong từ điển Bách khoa Việt Nam, khoa học được định nghĩa như sau: “ Khoa học là hệ thống tri thức về tự nhiên, xã hội và tư duy, được tích lũy trong quá trình nhận thức trên cơ sở thực tiễn, được thể hiện bằng những khái niệm, phán đoán, học thuyết”⁽²⁾.

Khoa học là một hệ thống hoàn chỉnh gồm một sự tương quan cơ động giữa khoa học tự nhiên và khoa học xã hội, giữa triết học và khoa học tự nhiên, giữa phương pháp và lý luận, giữa nghiên cứu lý luận và nghiên cứu ứng dụng.

Khoa học là kết quả tất yếu của phân công lao động xã hội. Nó xuất hiện từ việc tách lao động trí óc khỏi lao động chân tay và cùng với việc biến hoạt động nhận thức thành một công loại việc đặc thù của một nhóm người đặc biệt (đầu tiên, nhóm này rất ít ỏi).

¹ Từ điển Triết học, Nhà xuất bản Tiến bộ, Mát xcova 1975, trang 2278 - 279

⁽²⁾ Từ điển Bách khoa Việt Nam, tập 2, Hà Nội...trang 508.

Nhiệm vụ của khoa học là phát hiện ra bản chất, tính qui luật của các hiện tượng, sự vật, quá trình, từ đó dự báo về sự vận động, phát triển của chúng, định hướng cho hoạt động của con người.

Khoa học vừa là một hình thái ý thức xã hội, vừa là một dạng hoạt động, một công cụ nhận thức. Mỗi khoa học phát triển gồm 4 yếu tố cơ bản: 1. Tri thức kinh nghiệm; 2. Tri thức lý luận; 3. Phương pháp; 4. Giả thuyết và kết luận.

2..Khái niệm công nghệ :

Khái niệm công nghệ được sử dụng với một số nghĩa khác nhau:

a. Công nghệ là môn khoa học ứng dụng, nhằm vận dụng các qui luật tự nhiên và các nguyên lý khoa học, đáp ứng các nhu cầu vật chất và tinh thần của con người ; b. Công nghệ là phương tiện kỹ thuật, là sự thể hiện vật chất hoá các tri thức ứng dụng khoa học; c. Công nghệ là sự tập hợp các cách thức, các phương pháp dựa trên cơ sở khoa học và được sử dụng vào sản xuất trong các ngành sản xuất khác nhau để tạo ra các sản phẩm vật chất và dịch vụ.⁽³⁾

Theo quan niệm hiện nay, công nghệ gồm 4 thành phần cơ bản :

- Thành phần trang thiết bị bao gồm các thiết bị, máy móc, khí cụ, nhà xưởng...
- Thành phần kỹ năng và tay nghề liên quan tới kinh nghiệm nghề nghiệp của từng người hoặc nhóm người.
- Thành phần thông tin liên quan tới các bí quyết, các qui trình, các phương pháp, các dữ liệu, các bản thiết kế...
- Thành phần tổ chức thể hiện trong việc bố trí, sắp xếp điều phối, quản lý, tiếp thị...

Các thành tố này có mối liên quan chặt chẽ với nhau trong mọi hoạt động sản xuất và dịch vụ.

⁽³⁾ Từ điển Bách khoa Việt Nam, tập 1, Hà Nội 1995, trang 582- 583

2. Khái niệm nguồn nhân lực khoa học và quản lý nguồn nhân lực khoa học

a. *Nguồn nhân lực khoa học* là một yếu tố quan trọng, là một lực lượng sản xuất cơ bản có tính quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Nguồn nhân lực khoa học có thể hiểu là toàn bộ tiềm năng của đội ngũ những người lao động khoa học - công nghệ.

Nguồn nhân lực khoa học phản ánh trình độ, cơ cấu và khả năng đáp ứng sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước của đội ngũ những người hoạt động trong lĩnh vực khoa học - công nghệ.

b. Để tìm hiểu khái niệm quản lý nguồn nhân lực khoa học trước hết, ta phải tìm hiểu khái niệm quản lý.

Quản lý được hiểu theo nhiều cách khác nhau :

+ *Quản lý* là nghệ thuật khiến công việc được thực hiện thông qua người khác (Mary Parker Follet).

Một số nhà nghiên cứu lại cho rằng : Quản lý là quá trình kỹ thuật và xã hội nhằm sử dụng các nguồn để tác động đến hoạt động con người nhằm đạt được các mục tiêu.

+ *Quản lý nguồn nhân lực khoa học* là sự tác động có định hướng, có mục đích, có kế hoạch và có hệ thống thông tin đến đội ngũ những người hoạt động trong lĩnh vực khoa học - công nghệ nhằm đạt được các mục đích phát triển của tổ chức, hay phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, của đất nước.

Hoạt động quản lý này gồm công việc chỉ huy và tạo điều kiện để những người lao động khoa học - công nghệ phát huy được tiềm năng của họ phục vụ cho mục đích phát triển đất nước.

Theo Christian Batal, quản lý nguồn nhân lực là hoạt động thực tiễn mà mục đích cơ bản của nó là tìm cách đạt được sự hoà hợp thoả đáng giữa nhu cầu của tổ chức và nguồn nhân lực của tổ chức đó.

Quản lý nguồn nhân lực trước hết là tìm kiếm mối liên hệ giữa công việc và người thực hiện công việc đó, cải thiện mối liên hệ này để đạt hiệu quả tối đa cho tổ chức.

Nói cách khác, quản lý nguồn nhân lực nói chung, và quản lý nguồn nhân lực khoa học nói riêng trước hết phải xuất phát từ mục tiêu phát triển, từ hiệu quả hoạt động của tổ chức và ở phạm vi của một địa phương hay một quốc gia phải xuất phát từ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương hay quốc gia đó. Ở đây đòi hỏi phải sử dụng hợp lý và có hiệu quả nguồn nhân lực khoa học của tổ chức hay địa phương.

C. Batal cho rằng, nội dung của quản lý nguồn nhân lực gồm: Xác định nhu cầu, đánh giá nguồn nhân lực, xác định mức độ và lựa chọn.

- *Xác định nhu cầu* thể hiện ở chỗ, cần phân tích hệ thống việc làm, xác định những năng lực cần có và động cơ làm việc gắn với từng vị trí của mỗi cá nhân trong hệ thống đó.

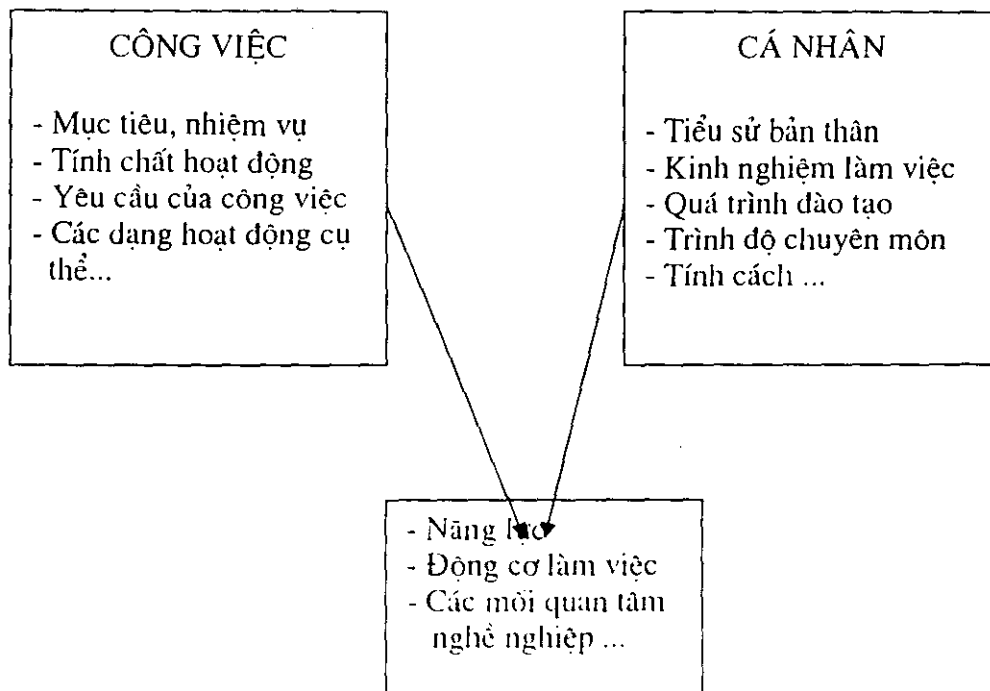
- *Đánh giá nguồn nhân lực* về phương diện năng lực và động cơ lao động.

- *Xác định mức độ chênh lệch* hiện tại giữa nhu cầu và nguồn nhân lực.

- *Lựa chọn* một hoặc nhiều phương tiện quản lý nguồn nhân lực phù hợp (đào tạo, tuyển dụng, điều chỉnh nội bộ...) để giảm bớt những chênh lệch trước khi thực hiện.

Trong quản lý nguồn nhân lực khoa học, chúng ta cần xác định được sự hài hoà giữa cá nhân và công việc. Sự hài hoà này được thể hiện qua sơ đồ sau :

Sơ đồ 1 : Sự hài hoà giữa cá nhân và công việc



Ta có thể nói rằng, quản lý nguồn nhân lực khoa học vừa là một *khoa học*, vừa là một *nghệ thuật*.

- Là một khoa học, bởi vì hoạt động quản lý này đòi hỏi phải vận dụng các tri thức được hệ thống hoá, vận dụng các qui luật để giải quyết những vấn đề của thực tiễn đặt ra.

- Là một nghệ thuật, bởi vì nó đòi hỏi phải vận dụng hết sức khéo léo, linh hoạt và sáng tạo những tri thức, những kinh nghiệm để tác động đến đội ngũ lao động khoa học - công nghệ (những người có trình độ cao, hiểu biết tốt...) nhằm phát huy có hiệu quả tiềm năng của họ.

II. TÍNH CHẤT CỦA NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC

1. Tính chất của hoạt động khoa học

Khi nói đến nguồn nhân lực khoa học là chúng ta nói đến đội ngũ những người thực hiện hoạt động khoa học ở cả lĩnh vực nghiên cứu và ứng dụng.

Hoạt động khoa học có một số tính chất cơ bản sau :

1.1. Hoạt động khoa học là hoạt động mang *tính sáng tạo* thể hiện ở chỗ, đội ngũ những người lao động khoa học đóng góp quan trọng trong việc sáng tạo ra những giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Hoạt động của họ cần một hàm lượng kiến thức cao.

Hoạt động khoa học khác với các dạng hoạt động khác trong xã hội ở độ sâu của trí tuệ, nội dung của lao động trí óc, ... Hoạt động không chỉ thể hiện ở sự sáng tạo khoa học mà còn thể hiện ở sự truyền bá, ứng dụng các tri thức khoa học vào cuộc sống. Sự sáng tạo của đội ngũ lao động khoa học thể hiện trong thế giới quan và trong phương pháp lao động của họ. Hoạt động khoa học là loại hoạt động bằng trí tuệ. Năng suất lao động của đội ngũ những người làm khoa học phụ thuộc rất nhiều vào năng lực trí tuệ của họ. Cường độ làm việc của họ không chỉ thể hiện trong giờ hành chính qui định mà thường trong suốt thời gian sống của họ. Do vậy, sẽ là không hợp lý và không hiệu quả nếu chúng ta quản lý đội ngũ những người làm khoa học theo lối quản lý hành chính (ngày làm việc 8 tiếng).

1.2. Hoạt động khoa học là hoạt động thể hiện *tính cá nhân rất rõ nét*. Hoạt động khoa học là một loại hình hoạt động đặc thù mà ở đó đòi hỏi tài năng, sự nỗ lực, phương pháp làm việc của cá nhân rất lớn. Tất nhiên, trong một tập thể, sự thành công của cá nhân không tách rời sự liên kết, phối hợp của các thành viên khác, song vai trò của cá nhân là một yếu tố quyết định hàng đầu thành quả nghiên cứu của các nhà khoa học.

1.3. Hoạt động khoa học là một dạng hoạt động mang *tính kế thừa và tính cộng đồng*. Các nhà khoa học luôn luôn được kế thừa trực tiếp hay gián tiếp các thông tin, kinh nghiệm nghiên cứu của những người đi trước. Sự kế

tiếp các thế hệ trong đội ngũ khoa học là rất cần thiết. Tính cộng đồng trong hoạt động khoa học thể hiện ở sự chia sẻ thông tin, tri thức, thành tựu nghiên cứu mang tính khu vực và toàn cầu.

1.4. Hoạt động khoa học là hoạt động *mang tính rủi ro cao*. Các nhà khoa học thường gặp phải nhiều rủi ro trong quá trình nghiên cứu. Điều cần nói ở đây là, sự thất bại của các nhà khoa học trong những công trình nghiên cứu nào đó chưa hẳn đã là điều xấu. Vì đó có thể là cơ sở để dẫn tới sự thành công trong tương lai. Do vậy, chúng ta cần có quan điểm, cách đánh giá đúng đắn thành công hay thất bại của nhà khoa học. Theo tác giả Trần Chí Đức thì mức độ thành công của các loại hình nghiên cứu như sau :

Bảng 1: Mức độ thành công của các loại hình nghiên cứu

STT	Các loại hình nghiên cứu	Mức độ thành công
1	Nghiên cứu cơ bản	Dưới 5%
2	Nghiên cứu ứng dụng	50% - 60 %
3	Nghiên cứu triển khai	80% - 90% ⁽⁴⁾

Theo số liệu thống kê của UNESCO thì tỷ lệ thành công của các hoạt động nghiên cứu khoa học là:

Bảng 2 : Mức độ thành công và thất bại của các loại hình nghiên cứu

STT	Hoạt động nghiên cứu	Thành công (%)	Thất bại (%)
1	Nghiên cứu cơ bản	25	75
2	Nghiên cứu ứng dụng	40	60
3	Nghiên cứu triển khai	60	40
4	Cải tiến và cải tạo kỹ thuật công trình	90	10

⁽⁴⁾ Trần Chí Đức - Phương pháp luận đánh giá các tổ chức nghiên cứu và phát triển và những gợi suy trong điều kiện của Việt Nam. Nhà xuất bản KH và KT Hà nội 2003

1.5. Hoạt động khoa học là hoạt động *tạo nên cái mới, cái không lặp lại*. Do hoạt động khoa học là hoạt động mang tính sáng tạo nên các nhà khoa học luôn luôn tìm tòi sáng tạo nên cái mới. Điều này cũng dẫn đến một yêu cầu trong quản lý đội ngũ khoa học là thay thế các lớp cán bộ khác nhau, đào thải những cán bộ khoa học không còn khả năng sáng tạo để nhường chỗ cho những cán bộ có khả năng sáng tạo và năng động hơn.

1.6. Hoạt động khoa học thể hiện một *khoảng cách giữa kết quả nghiên cứu và sự ứng dụng các kết quả* đó vào thực tiễn cuộc sống.

Từ kết quả nghiên cứu đến ứng dụng các kết quả đó vào thực tiễn cuộc sống là một khoảng cách. Đối với một số công trình nghiên cứu đó là một khoảng cách khá lớn. Chẳng hạn, máy chụp hình được phát minh năm 1725 nhưng phải mất 112 năm sau (năm 1839) nó mới được đưa vào sản xuất, điện thoại được sáng chế năm 1820, nhưng đến năm 1875 mới được đưa vào sản xuất, tức là phải mất 56 năm, kỹ thuật vô tuyến sáng chế năm 1867, nhưng sau 35 năm mới được đưa vào sản xuất v.v... Sự trậm trễ trong việc ứng dụng các thành tựu nghiên cứu khoa học vào thực tiễn là do sự đánh giá chưa đúng về chúng. Nhiều kết quả nghiên cứu phải nhiều năm sau người ta mới hiểu được giá trị, tầm quan trọng của nó. Ở nước ta hiện nay, việc ứng dụng kết quả của các công trình nghiên cứu trong thực tiễn cuộc sống là một vấn đề rất đáng được quan tâm. Không ít các công trình nghiên cứu sau khi hoàn thành thì kết quả của chúng bị lãng quên, hoặc các cơ quan quản lý không quan tâm đến việc sử dụng trong thực tiễn. Nguyên nhân của thực trạng này có nhiều, nhưng có thể chỉ ra một số nguyên nhân sau : Thứ nhất, có một số nghiên cứu chưa thật gắn với thực tiễn của đời sống xã hội, chưa tập trung giải quyết những vấn đề thực tiễn bức xúc; Thứ hai, một số nhà quản lý chưa có thói quen sử dụng các kết quả nghiên cứu khoa học vào việc nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý, vào việc giải quyết những vấn đề nảy

sinh. Họ quản lý theo thói quen và kinh nghiệm theo chủ trương, nghị quyết; Thứ ba, chúng ta còn chưa thực sự đánh giá hết tầm quan trọng của các nghiên cứu khoa học đối với việc giải quyết nhiều vấn đề xã hội. Nếu có thì cũng chỉ dừng lại ở mức độ nhận thức mà chưa ở mức độ hành động thực tiễn; Thứ tư, là chất lượng của một số công trình nghiên cứu còn hạn chế.

1.7. Hoạt động của đội ngũ lao động khoa học gắn liền với sự phát triển kinh tế- xã hội, với sự phát triển khoa học, văn hoá của xã hội, nhiều khi hoạt động này trở thành mũi nhọn kéo theo sự phát triển của các lĩnh vực có liên quan.

1.8. Trong bối cảnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, phát triển nền kinh tế tri thức, đội ngũ lao động khoa học của chúng ta có nhiều điều kiện thuận lợi để phát triển. Mặt khác, hoạt động của đội ngũ này đóng vai trò quan trọng đảm bảo cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá thành công.

1.9. Trong thời đại công nghệ thông tin phát triển mạnh mẽ của thế giới , trong bối cảnh hòa nhập khu vực và quốc tế của chúng ta đã tạo những điều kiện thuận lợi cho đội ngũ khoa học của nước nhà tiếp cận với các thành tựu khoa học - công nghệ và ứng dụng chúng trong phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2. Các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực khoa học

Việc xác định tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực khoa học (cũng như tiêu chí đánh giá của hiện tượng, sự vật khác) bao giờ cũng mang tính nội tại (phải xuất phát từ đặc thù của vấn đề đánh giá) và tính lịch sử - xã hội.

Từ xưa, trong xã hội phong kiến ở nước ta, tiêu chí cơ bản đối với những người làm việc bằng trí tuệ là 2 yếu tố: học vấn uyên thâm và đạo đức. Tiêu chí *Tài* và *Đức* này đã tồn tại suốt theo chiều dài lịch sử nước ta. Song trong xã hội truyền thống, tiêu chí “Đức” được chú ý đến trước, “Đức” được xem là nền tảng cho “Tài năng” nảy nở và phát triển, là cơ sở để “tác

thành nhân tài”. Do vậy, mà trong nhà trường đưa ra phương châm giáo dục “Tiên học lễ, hậu học văn”.

Trong thời kỳ cách mạng ở nước ta, tiêu chí Đức và Tài được chủ tịch Hồ Chí Minh đánh giá rất cao đối với người làm cách mạng. Với trí thức, Người nhấn mạnh đến Hồng và chuyên. Theo Bác, người trí thức phải “Hồng thấu, chuyên thâm”.

Việc xác định tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực khoa học ở nước ta hiện nay không chỉ tham khảo các tiêu chí truyền thống mà còn phải dựa trên yêu cầu các nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội ở nước ta hiện nay, cũng như yêu cầu hội nhập khu vực và quốc tế. Mặt khác, việc xác định các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực khoa học ở nước ta hiện nay phải dựa trên những đặc trưng của lao động khoa học và công nghệ.

Nghị quyết các Đại hội Đảng đã xác định tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, phát triển nền kinh tế tri thức. Để thực hiện mục tiêu chiến lược này, trong Nghị quyết 02 - NQ/ HN TW về khoa học công nghệ đã khẳng định vai trò động lực của khoa học và công nghệ đối với công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Sự nghiệp này nhất thiết phải dựa vào và bằng khoa học công nghệ. Để khoa học công nghệ trở thành động lực của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước thì chúng ta cần quan tâm xây dựng và phát triển nguồn nhân lực khoa học - yếu tố tiên quyết đảm bảo cho sự phát triển khoa học - công nghệ ở nước ta hiện nay. Như vậy, tiêu chí đánh giá đầu tiên đối với nguồn nhân lực khoa học ở nước ta là yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Tại Hội nghị Trung ương lần thứ 6 (khoá IX) Đảng ta đã đặt ra yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ nghiên cứu và phát triển là “phát triển và nâng cao chất lượng (về phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, ngoại ngữ và tin học) của đội ngũ này.⁽¹⁾ Như vậy, tiêu chí để đánh giá nguồn nhân lực khoa học ở đây là : phẩm chất đạo đức, trình

⁽¹⁾ Văn kiện Hội nghị lần thứ 6 BCHTW khoá IX, trang 95

độ chuyên môn, ngoại ngữ và tin học. Ở đây, chúng ta thấy ngoại ngữ và tin học trở thành những tiêu chuẩn cơ bản đối với những người làm khoa học và công nghệ ở nước ta hiện nay. Hai yếu tố này sẽ góp phần quan trọng để những người làm khoa học - công nghệ tiếp thu tri thức mới, ứng dụng các thành tựu khoa học tiên tiến vào giải quyết những vấn đề thực tiễn ở nước ta.

Những đặc trưng của lao động khoa học và công nghệ cũng là những cơ sở quan trọng để xác định các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực khoa học. Hoạt động khoa học và công nghệ có những đặc trưng cơ bản sau :

- *Yếu tố sáng tạo* đóng vai trò quan trọng trong hoạt động KH&CN
- *Tính mới hoặc đổi mới* là một đặc trưng cơ bản của hoạt động này.
- Hoạt động KH&CN là hoạt động *sử dụng phương pháp khoa học*.
- Hoạt động KH&CN là hoạt động *sản sinh ra kiến thức mới* ⁽⁵⁾.

Bốn đặc trưng trên đây cũng là cơ sở để chúng ta đánh giá chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ khoa học ở nước ta hiện nay.

Tìm hiểu thành công của các nước thuộc khu vực NIC (các nước công nghiệp mới) trong mấy thập kỷ gần đây cho thấy các nước này đã áp dụng một công thức cơ bản là 5 M và 3I.

- 5 M gồm : Man, Money, Machine, Management, Marketing
- 3 I gồm : Intelligent, Intenest, Integration

Trong công thức 5 M, ta thấy yếu tố *con người* (Man) được đặt lên hàng đầu. Song con người trong thời đại công nghiệp hoá, hiện đại hoá, và hội nhập quốc tế thì cần phải có *trí tuệ* (Intelligent), *có động cơ làm việc tốt và có lợi ích* (Interest) và có khả năng *giao kết và hội nhập* (Integration).

Tiêu chuẩn quan trọng hàng đầu đối với những người làm khoa học là *trí tuệ*. Tiêu chuẩn trí tuệ của người làm khoa học không chỉ thể hiện ở sự

⁽⁵⁾ Trần Chí Đức, Phương pháp luận đánh giá các tổ chức nghiên cứu và phát triển và những gợi suy trong điều kiện của Việt Nam.

Nhà xuất bản KH và KT, Hà nội 2003, trang 44.

sâu sắc về chuyên ngành của mình mà còn am hiểu tốt kiến thức của những lĩnh vực lân cận. Để đánh giá trí tuệ của một con người ta dùng tiêu chí chất lượng - một tiêu chí mà chúng ta có thể xác định được. Theo Harveg và Green (1994), chất lượng trí tuệ được xem xét qua các khía cạnh sau:

1. Sự xuất sắc trong công việc (trí óc và kỹ năng)
2. Sự súc tích (concistency) trong kiến thức cũng như trong kinh nghiệm.
3. Khả năng thích ứng với mục tiêu của công việc
4. Đạt được kết quả được đo bằng tiền.
5. Biết thích ứng kịp thời với sự phát triển của xã hội và thời đại.

Ở góc độ khác, phẩm chất trí tuệ của người lao động khoa học có thể xem là sự thạo nghề, tinh thông nghề nghiệp. Sự thuần thục nghề nghiệp. Để có được sự thành thạo nghề (những phẩm chất trí tuệ cần thiết) thì nguồn nhân lực khoa học phải được lựa chọn, bồi dưỡng thường xuyên. Bản thân cá nhân người làm khoa học phải không ngừng học hỏi, có chí tiến thủ, có kỳ vọng thành đạt và có sự cầu thị. Phẩm chất trí tuệ của người lao động khoa học là một cơ sở quan trọng để đưa đến sự sáng tạo, tìm tòi cái mới.

- Việc đánh giá nguồn nhân lực khoa học hiện nay không chỉ căn cứ vào những phẩm chất trí tuệ của họ mà còn phải dựa vào khả năng *hợp tác và liên kết* của họ để hoàn thành nhiệm vụ một cách tối ưu.

Hoạt động khoa học là loại hình hoạt động thể hiện tính cá nhân rõ rệt. Vai trò của cá nhân có tính quyết định đối với thành quả lao động của nhà khoa học, song hầu hết các công trình khoa học đều đòi hỏi sự cộng tác của nhiều người, của tập thể. Sự hợp tác và phối hợp làm việc không chỉ trong phạm vi tập thể của mình mà còn phải thể hiện sự phối hợp nghiên cứu, đào tạo giữa các tổ chức (viện nghiên cứu, trường đại học). Sự liên kết, phối hợp

này thể hiện ở nhiều khía cạnh như: chia sẻ thông tin, cùng tiến hành thực hiện các đề tài nghiên cứu, các chương trình đào tạo nguồn nhân lực.

Một tiêu chí quan trọng khác trong đánh giá nguồn nhân lực khoa học là *đạo đức* của đội ngũ những người làm khoa học. Điều này thể hiện ở các khía cạnh sau: Thứ nhất, thể hiện qua động cơ, mục đích làm việc. Động cơ làm việc có liên quan trực tiếp đến vấn đề lợi ích. Cá nhân làm việc trước hết vì lợi ích gì? Lợi ích của bản thân hay lợi ích của tập thể, của xã hội? Việc xác định động cơ làm việc qui định cách thức hành động của cá nhân. Trong quan niệm truyền thống, yếu tố đạo đức được đặt lên trên yếu tố năng lực. Một mặt, chúng ta đánh giá động cơ làm việc của cá nhân thông qua nhận thức và thái độ của anh ta về lợi ích, mặt khác về phía tổ chức cần quan tâm đúng mức đến lợi ích của cá nhân, điều chỉnh hài hoà giữa lợi ích của cá nhân và tập thể, xã hội. Hiện tượng “chảy chất xám” ở nước ta hiện nay là một minh chứng rõ rệt cho việc quan tâm chưa thật thoả đáng đến lợi ích của đội ngũ những người lao động trong lĩnh vực khoa học công nghệ. Đạo đức của người làm khoa học còn thể hiện qua thái độ làm việc, tinh thần trách nhiệm đối với công việc được giao. Điều này qui định chất lượng và hiệu quả nhiệm vụ mà họ thực hiện. Một trong những nguyên nhân cơ bản khiến kết quả một số đề tài nghiên cứu của chúng ta trong thời gian qua chưa được ứng dụng hoặc ứng dụng rất thấp trong thực tiễn (hiệu quả xã hội thấp) là do chất lượng nghiên cứu còn hạn chế.

Tóm lại, chúng ta có 3 tiêu chí cơ bản để đánh giá nguồn nhân lực khoa học là: trí tuệ, đạo đức và khả năng hợp tác.

3. Các tiêu chí để đánh giá hiệu quả quản lý nguồn nhân lực khoa học.

Từ cách tiếp cận khác nhau chúng ta có thể có những tiêu chí đánh giá hiệu quả quản lý nguồn nhân lực khoa học khác nhau. Song, nhìn từ góc độ chung nhất chúng ta có thể căn cứ vào 3 tiêu chí sau để đánh giá hiệu quả

quản lý nguồn nhân lực khoa học. Đó là: chính sách quản lý nguồn khoa học, tổ chức sử dụng nguồn nhân lực khoa học và công tác đào tạo nguồn nhân lực khoa học.

3.1. Chính sách quản lý nguồn nhân lực

Chính sách có tầm quan trọng hàng đầu và là một yếu tố tiên quyết định hiệu quả quản lý nguồn nhân lực khoa học. Bởi lẽ, chính sách thể hiện định hướng, chiến lược quản lý và phát triển nguồn nhân lực khoa học, hoạt động quản lý nguồn nhân lực phải ưu tiên cái gì? Hoạt động quản lý nguồn nhân lực khoa học phải đạt được những mục tiêu phát triển nào? Những phương tiện nào có thể huy động để đạt được mục tiêu phát triển đó? Làm thế nào để phối hợp được các chủ thể khác nhau tham gia vào hoạt động quản lý này?

Hoạt động quản lý nguồn nhân lực khoa học ở nước ta có những thay đổi quan trọng từ sau Nghị quyết Trung ương 2 khoá VIII (1986) về khoa học và công nghệ. Nghị quyết đã nêu nên các quan điểm, định hướng chiến lược phát triển khoa học công nghệ nước ta đến năm 2020, những giải pháp để đẩy nhanh để đẩy nhanh phát triển khoa học và công nghệ.

3.2. Tổ chức sử dụng nguồn nhân lực khoa học.

Hiệu quả quản lý nguồn nhân lực khoa học phụ thuộc rất nhiều vào công tác tổ chức sử dụng nguồn nhân lực này.

Việc tổ chức sử dụng nguồn nhân lực khoa học thể hiện trước hết ở sự phát hiện và sử dụng khả năng của các cá nhân, tập thể những người lao động khoa học, biết phối hợp những cá nhân khác nhau trong thực hiện các mục tiêu nghiên cứu và ứng dụng khoa học của tổ chức. Mặt khác, những người quản lý cần biết sử dụng hợp lý các điều kiện về vật chất, kỹ thuật để phục vụ cho hoạt động nghiên cứu, ứng dụng của các nhà khoa học.

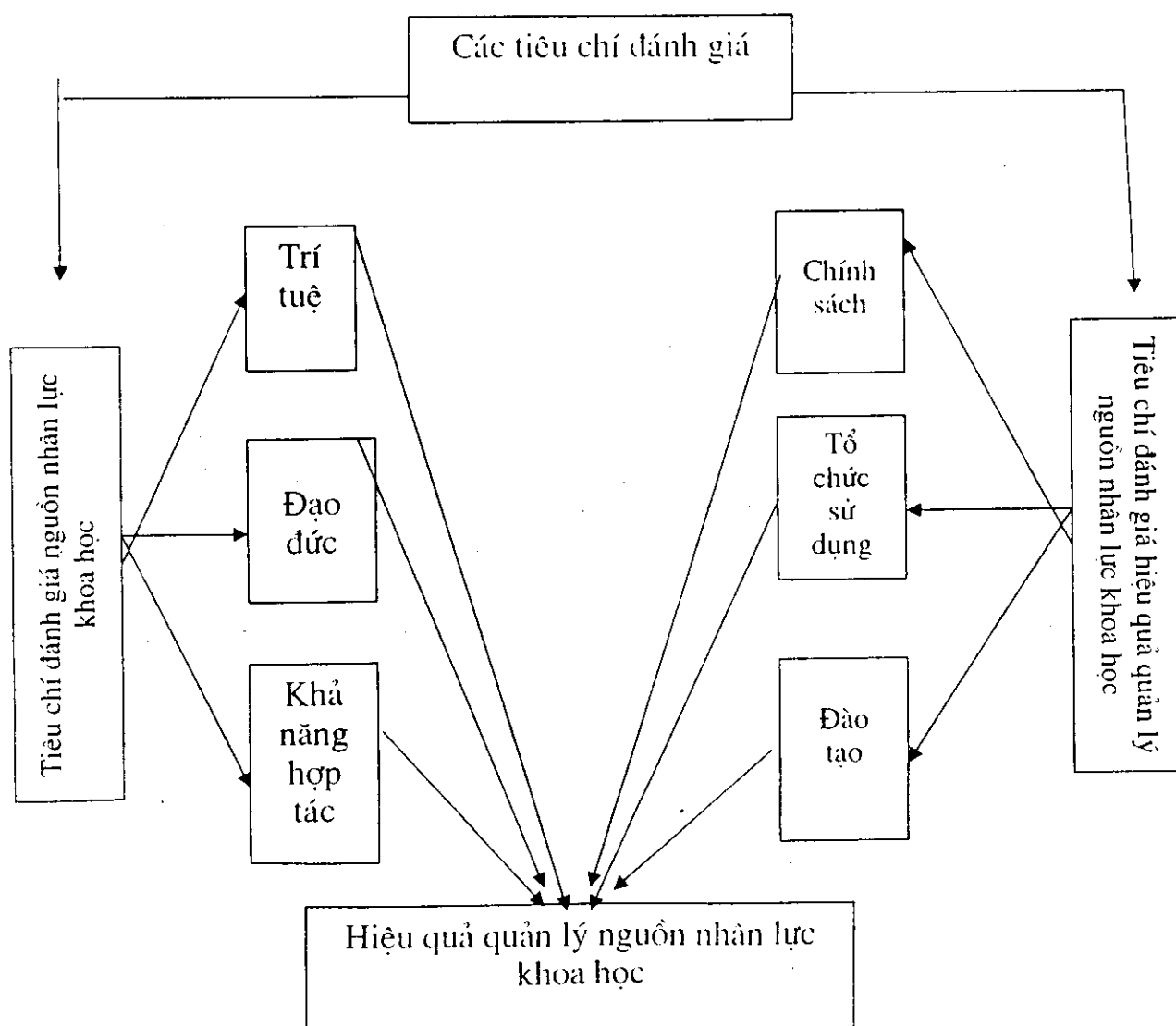
Sử dụng nguồn nhân lực khoa học là phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ các nhà khoa học trong việc thực hiện phát triển kinh tế xã hội của đất nước và những mục tiêu cụ thể của tổ chức. Nếu yếu tố các chính sách quản

lý nguồn nhân lực khoa học là tiền đề, điều kiện thì việc tổ chức sử dụng nguồn nhân lực khoa học là yếu tố quyết định trực tiếp hiệu quả quản lý nguồn nhân lực khoa học. Nếu có chủ trương, chính sách đúng đắn, nhưng không biết tổ chức sử dụng tốt nguồn nhân lực khoa học thì sẽ không phát huy được tiềm năng của đội ngũ này.

3.3. Công tác đào tạo nguồn nhân lực khoa học.

Chất lượng nguồn nhân lực khoa học và hiệu quả hoạt động của đội ngũ những người lao động khoa học phụ thuộc vào công tác đào tạo đội ngũ này. Việc quan tâm đến vấn đề đào tạo đội ngũ những người lao động khoa học phải được xem như một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của hoạt động quản lý nguồn nhân lực khoa học.

Sơ đồ 2 : Tiêu chí đánh giá quản lý nguồn nhân lực khoa học



BẢN CHẤT CỦA LAO ĐỘNG KHOA HỌC CÔNG NGHỆ

Trần Chí Đức

Xây dựng và đổi mới chính sách sử dụng nhân lực KH&CN trong cơ quan NC-PT phải tính đến đặc thù của lao động khoa học trong lĩnh vực này, đó là tính sáng tạo, tính cá nhân, rủi ro cao, đòi hỏi sự tích lũy lớn về kiến thức và môi trường thật sự dân chủ, tự do sáng tạo. Không phải mọi kết quả của lao động khoa học đều có thể trực tiếp đo đếm bằng giá trị đồng tiền, làm lợi ra bao nhiêu đồng hay tăng năng suất bao nhiêu, nhất là nghiên cứu cơ bản. Trong khi đó đòi hỏi phải có tính sáng tạo, tìm tòi ra cái mới. Khác với người làm trong lĩnh vực sản xuất, dựa vào thiết kế có sẵn và nắm bắt quy trình để thực hiện, người làm công tác nghiên cứu có cách làm riêng, cách suy nghĩ sáng tạo riêng. Cũng như văn, nhạc sĩ, tác phẩm là công trình của lao động, nhưng không phải chỉ là của lao động cần mẫn mà là lao động đầy trí tuệ và đôi khi của cảm hứng, trăn trở.

Lao động sáng tạo không phải là một quá trình tùy tiện mà được tiến hành trên cơ sở một hệ thống các quy tắc, nguyên lý và phương pháp nhất định. Các quy tắc nguyên lý và phương pháp đó đóng vai trò là phương tiện và công cụ để xử lý và giải thích các hiện tượng xã hội và quy luật vận động của đối tượng nghiên cứu. Sáng tạo khoa học là một quá trình gian khổ, đòi hỏi kiến thức hệ thống và thế giới quan biện chứng để xử lý hệ thống kiến thức.

Như vậy, đối với người hoạt động lao động sáng tạo phải có hệ thống tri thức khoa học (kể cả tri thức thường ngày và tri thức kinh nghiệm), phương pháp nghiên cứu và lao động khoa học và thế giới quan biện chứng.

Sáng tạo là sự tạo ra những giá trị mới về vật chất hoặc tinh thần, hoặc tìm ra cách giải quyết mới, phương pháp mới. Sự sáng tạo không phải ai cũng có, và không phải xuất hiện bất kỳ lúc nào. Sự sáng tạo khoa học thường có mầm mống và tích lũy dần qua giáo dục, đào tạo và nảy sinh trong quá trình nghiên cứu tìm tòi. Việc trang bị kiến thức, môi trường hoạt động, điều kiện sống cũng như các quan hệ xã hội, tuổi tác vv... là những yếu tố tác động mạnh mẽ đến lao động sáng tạo của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học. Chính sách quan trọng đối với đội ngũ này là tạo điều kiện vật chất và tinh thần, môi trường dân chủ để phát triển phát huy sáng tạo của họ.

"Cần tạo ra bầu không khí dân chủ trong nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện để các nhà khoa học phát huy sáng tạo khoa học, cống hiến cho dân tộc, cho đất nước. Đi liền với bầu không khí dân chủ trong nghiên cứu khoa học là đời sống vật chất của nhà khoa học phải đảm bảo. Có chế độ thưởng, phụ cấp và trợ cấp cho các công trình KH&CN có giá trị. Có cơ chế để cán bộ KH&CN bảo đảm thu

nhập thích đáng thông qua việc tham gia các hợp đồng nghiên cứu triển khai"¹.

Cũng chính từ yêu cầu về tính sáng tạo, vai trò cá nhân, phẩm chất cá nhân của mỗi nhà khoa học nổi lên rất rõ rệt. Trong hoạt động nghiên cứu, không thể lấy số lượng để bù đắp sự yếu kém về chất lượng cán bộ; để có hiệu suất cao trong hoạt động nghiên cứu, cần có sự chọn lọc khắt khe để có được những người thực sự có tài năng và sáng tạo mạnh mẽ. Một viện nghiên cứu cho dù có đông đảo đến mấy, nhưng thiếu những con người có những suy nghĩ độc đáo, thông minh và sáng tạo thì cũng không thể thành công trong hoạt động của mình. Vì vậy, yêu cầu cần tuyển chọn nhân lực nghiên cứu cần được tiến hành khá chặt chẽ, cần thường xuyên có quá trình đào thải những cán bộ nghiên cứu không còn đáp ứng yêu cầu, đã trở nên bảo thủ và thiếu sáng tạo và Nhà nước phải có những chính sách đặc biệt để thu hút những tài năng sáng tạo cho khoa học.

Tính "cá nhân":

Dù là một công trình nghiên cứu khoa học do một tập thể thực hiện thì vai trò cá nhân trong sáng tạo cũng mang yếu tố quyết định. "Tính cá nhân" là sự thể hiện trong tư duy cá nhân và chủ kiến riêng của cá nhân. Tư duy và chủ kiến cá nhân thường gắn chặt với tính cách sáng tạo đơn nhất thể hiện qua các mặt sau đây:

- Suy nghĩ độc lập. Tính cách này sẽ càng phát triển cùng với sự nâng cao trình độ học vấn. Đây là cơ sở của các nghi vấn khoa học và là nguồn gốc của các phát minh, sáng chế. vv...

- Sự tìm tòi, ham hiểu biết và đam mê nghề nghiệp. Đó là khát vọng hiểu biết và phát triển những khả năng trí tuệ để đạt tới kiến thức và phương pháp nghiên cứu, lao động khoa học một cách hệ thống nhằm khám phá và sáng tạo không ngừng.

- Tính cách thực nghiệm và duy lý phê phán nhằm để khẳng định những sáng tạo của cá nhân nhà khoa học.

- Không sợ uy quyền, dù là uy quyền chính trị hay khoa học để bảo vệ và phát hiện chân lý¹.

"Tính cá nhân" trong lao động sáng tạo không có nghĩa là vị kỷ cá nhân, mà là khả năng độc lập và tự chủ trong khám phá, sáng tạo mang đậm nét cá tính và năng lực của cá nhân nhà khoa học. Tuỳ theo trình độ học vấn, tư chất di truyền, thể lực và môi trường xã hội mà cá tính và năng lực cá nhân hình thành và

¹ Nguyễn Thanh Tuấn. Một số vấn đề tri thức Việt Nam. Nxb Chính trị Quốc gia, H. 1998, tr. 28-29
1. Hoàng Tuy, Quy tụ và sử dụng nhân tài: bản lĩnh của người lãnh đạo mới. Nhân dân cuối tuần
4/7/1999s

phát huy khác nhau. Chính nhờ "tính cá nhân" hay mà các trường phái khoa học hình thành và phát triển. Các nhà bác học lỗi lạc trên thế giới ở nhiều thời đại khác nhau mà tên tuổi của họ gắn liền với những phát minh, sáng chế hoặc những trường phái khoa học mới... đã chứng minh cho vai trò cá nhân trong nghiên cứu và phát minh KH&CN.

Việc tôn trọng ý kiến đề xuất khoa học của một cá nhân, nghệ thuật sử dụng cá nhân các nhà khoa học thuộc các cá tính khác nhau sẽ là một yếu tố quan trọng tạo nên sức mạnh cho nền khoa học. " Bản lĩnh quan trọng của nhà lãnh đạo là biết đánh giá đúng và mạnh dạn sử dụng người tài, kể cả người tài hơn mình. Chỉ có ở đâu, ngành nào mà tài năng chân chính được ưu ái thì ở đó, ngành đó mới quy tụ được nhân tài, và tài năng mới có điều kiện thuận lợi để nảy nở và phát triển. Còn ở đâu mà tài năng chân chính bị lãng quên, ở đâu mà người giỏi không được sử dụng, thậm chí còn bị thành kiến hay mặc cảm, ở đâu mà tiền bạc và chức quyền được trọng hơn tài năng và đức độ, thì ở đó không có chỗ cho nhân tài phát triển đã đành mà cũng không có đất cho những mầm tài năng trẻ nảy nở".

Tính rủi ro:

Lao động của trí thức là lao động mang tính sáng tạo, đi tìm kiếm cái chưa biết, do đó mà cũng có thể thành công và cũng có thể thất bại. Sự thất bại thường gặp nhiều trong nghiên cứu khoa học. Sự thất bại này do nhiều nguyên nhân khác nhau:

- Do thiếu thông tin cần thiết và đủ tin cậy để xử lý những vấn đề đặt ra trong nghiên cứu;

- Do trình độ kỹ thuật của thiết bị phục vụ nghiên cứu chưa đạt tới trình độ để kiểm chứng lý thuyết, giả thuyết đặt ra;

- Do khả năng thực hiện của người nghiên cứu chưa đủ tâm để xử lý vấn đề;

- Do môi trường xã hội (thiếu dân chủ để khích lệ người nghiên cứu sáng tạo; do yếu tố văn hoá cản trở v.v...);

- Do những nguyên nhân bất khả kháng khác.

Tuy nhiên trong lao động sáng tạo, thất bại ở một khía cạnh khác cũng được xem là một kết quả, nó là bài học kinh nghiệm cho người nghiên cứu tiếp tục về sau. Trong nghiên cứu khoa học và công nghệ, theo công bố của UNESCO, thì tỷ suất thành công và thất bại đối với nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu cải tiến kỹ thuật công trình rất khác nhau(xem bảng 3).

Tính rủi ro này đặt ra cho Chính phủ phải có chính sách đầu tư và hỗ trợ đối với những hoạt động có tính rủi ro cao và quan tâm đến các nhà khoa học làm việc trong lĩnh vực này. Bởi lẽ kết quả lao động sáng tạo của họ không dễ gì đã biến thành thành quả mà xã hội có thể ứng dụng được và có thể thương mại hoá kết quả nghiên cứu. Nếu những hướng nghiên cứu mà Chính phủ cho là cần thiết (đặc biệt là nghiên cứu cơ bản) và mang tính rủi ro cao, thì Chính phủ sẽ là người chủ yếu đầu tư hoặc thông qua vốn hoặc thông qua chính sách, cơ chế hỗ trợ khác nhau.

Bảng 3: Thống kê tỷ suất thành công, thất bại của hoạt động KH&CN

Hoạt động khoa học công nghệ	Tỷ suất thành công	Tỷ suất thất bại
Nghiên cứu cơ bản	0,25	0,80
Nghiên cứu ứng dụng	0,40	0,60
Nghiên cứu triển khai thử nghiệm	0,60	0,40
Cải tiến và cải tạo kỹ thuật công trình	0,90	0,10

Nguồn: *Quản lý khoa học và công nghệ. Trường nghiệp vụ quản lý. NXB KH&KT.H., 1997, tr.67.*

Tính kế thừa và tích lũy:

Lao động sáng tạo của trí thức thường là xuất phát từ sự kế thừa của lao động sáng tạo của những người đi trước. Những trí thức mới mà thế hệ đương thời tạo ra cũng sẽ được người khác hoặc thế hệ sau thừa kế. Thông thường cái sau là sự kế thừa của cái trước, đó cũng là sự kế thừa của lao động. Mặt khác, lao động sáng tạo phải trải qua một thời kỳ thai nghén, thu thập và tích lũy một lượng thông tin có liên quan đến phương pháp, thủ pháp và hướng tư duy của công việc sáng tạo tiến hành. Không chỉ vậy, mà những ý tưởng mới để có thể đưa vào cuộc sống cần thời gian kiểm nghiệm thực tế. Cho nên những người làm công việc sáng tạo, để đạt được kết quả nhất định đều phải trải qua những lao động cần cù, gian khổ, thu hút nhiều trí lực, tâm lực, thể lực. Việc đánh giá lao động của nhà khoa học không đơn thuần là 8 tiếng làm việc, cách quản lý cũng không nên theo kiểu giờ hành chính... Mặt khác, hiệu quả hoạt động của nhà khoa học phụ thuộc một cách đáng kể và thông tin và các công cụ thí nghiệm và công cụ nghiên cứu khác.

Trong điều kiện phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ hiện nay, do việc tăng nhanh các thành tựu của khoa học và công nghệ và các nhu cầu kinh tế, xã hội, một phần kiến thức con người tiếp thu được sẽ thường xuyên bị mất giá trị. Các chuyên gia cho rằng nhịp độ tiến bộ trung bình hàng năm của kiến thức nhân loại dao động trong khoảng 4% đến 6%; như vậy trên 50% toàn bộ kiến thức chuyên môn của con người sẽ phải được bổ sung thông qua con đường học

tập thường xuyên. Thời gian dành cho việc này ở cán bộ trung học chuyên nghiệp là 24%, ở cán bộ đại học là 28% toàn bộ thời gian có khả năng lao động¹. Như vậy, việc tạo các điều kiện học tập, trao đổi thông tin trong tập thể khoa học là vô cùng quan trọng đối với nhà nghiên cứu, nó chiếm một lượng thời gian khá lớn. Mặt khác, từ đặc điểm này có thể thấy được rằng lao động khoa học cần được tiến hành liên tục, nhiệt tình và say mê thì mới có thể có hiệu quả khả quan; nhà khoa học cần say mê nghề nghiệp và phải được giao việc theo đúng chuyên môn và trình độ nếu không muốn có sự hao mòn chất xám và giảm sút hiệu quả lao động.

Lao động của nhà khoa học và động cơ thúc đẩy

Động cơ chiếm một trong những vị trí trung tâm trong các đặc điểm tâm lý-xã hội của cá nhân và là một thành tố năng động nhất trong cơ cấu nhân cách của con người, là động lực hành vi của họ, cho phép giải thích tại sao người này lại làm việc tích cực, nhiệt tình hơn người khác, tại sao một năng lực yếu hơn lại có thể đạt những thành tích rực rỡ hơn những người có tài năng xuất sắc hơn.

Một trong các thuyết về động cơ là thuyết thang bậc nhu cầu của Abraham Maslow. Ông cho rằng trong mỗi con người tồn tại một thang 5 nhu cầu. Các nhu cầu này là¹:

(a) Nhu cầu sinh lý (physiological) - bao gồm ăn, mặc, ở, tình dục và những nhu cầu khác về cơ thể để con người tồn tại.

(b) Nhu cầu an toàn(safety) - bao gồm sự an toàn, bảo vệ khỏi những tác hại đến thể xác và tinh thần.

(c) Tình yêu (love) - bao gồm cảm tính, sự kết đoàn, sự công nhận của cộng đồng và tình bạn.

(d) Sự kính trọng (esteem) - bao gồm những nhân tố đánh giá bên trong như sự tự trọng, tính tự chủ, sự thành đạt và những yếu tố đánh giá bên ngoài như địa vị, sự công nhận và sự quan tâm chú ý.

(e) Tự thể hiện (self-actualization) - được hiểu là khuynh hướng (drive) muốn trở thành người như ý muốn; bao gồm sự trưởng thành, đạt tới tiềm năng của mình và sự tự hoàn thiện.

Khi mỗi nhu cầu được thoả mãn thực sự, nhu cầu kế tiếp sẽ nổi lên, mỗi cá nhân đều tiến lên theo các bậc thang này. Theo quan điểm về động cơ, lý thuyết này nói rằng không có nhu cầu được thoả mãn về cơ bản sẽ không còn tác dụng kích động nữa.

Maslow chia các nhu cầu trên thành các bậc thấp và bậc cao. Các nhu cầu sinh lý và an toàn được coi như những nhu cầu bậc thấp, còn tình yêu, sự kính trọng và tự thể hiện là những nhu cầu bậc cao. Sự phân tách giữa hai thứ bậc nhu

cầu dựa trên lý giải rằng các nhu cầu bậc cao được thoả mãn về bên trong của mỗi người, trong khi nhu cầu bậc thấp chủ yếu được thoả mãn từ phía bên ngoài.

Riêng đối với các nhà khoa học, Maslow đặc biệt nhấn mạnh rằng họ có thêm hàng loạt nhu cầu riêng: nhu cầu hiểu biết đầy đủ (lòng ham học hỏi), nhu cầu nhận thức (triết học, mục đích luận), nhu cầu thẩm mỹ (cái đẹp, sự cân đối, sự đơn giản, trật tự). Nghĩa là cá nhân nhà khoa học cũng có những nhu cầu như những người khác, nhưng bổ sung vào đó là những nhu cầu về tính hợp lý và thẩm mỹ có liên quan tới đặc thù nghề nghiệp của họ.

Một lý thuyết động cơ khác là thuyết hai nhân tố (Motivation-Hygiene Theory) của nhà tâm lý học Frederick Herzberg. Ông thấy rằng những nhân tố nội tại như: sự thành công, được công nhận, bản thân công việc, tính trách nhiệm, sự thăng cấp và trưởng thành có vẻ liên quan tới sự thoả mãn trong công việc. Với các số liệu ông đã khẳng định rằng ngược với sự thoả mãn không phải là sự bất mãn như người ta thường quan niệm. Việc xoá bỏ những nhân tố làm bất mãn khỏi công việc không nhất thiết làm cho công việc trở nên thoả mãn. Theo ông, những nhân tố dẫn tới sự thoả mãn là tách biệt với những nhân tố dẫn tới sự bất mãn trong công việc. Do đó, những quản lý tìm cách giảm các nhân tố bất mãn có thể đem lại sự yên bình nhưng không nhất thiết tạo ra được động cơ. Họ sẽ giảm nhẹ gánh nặng công việc nhiều hơn thúc đẩy nó. Nếu chúng ta muốn động viên mọi người làm việc, Herzberg khuyến nghị, phải nhấn mạnh sự thành công, sự công nhận, bản thân công việc, trách nhiệm và sự trưởng thành. Đây là những đặc trưng mà mọi người tìm thấy sự khen thưởng từ bên trong, chúng tạo ra những thời thúc dẫn cá nhân tới những hoạt động tích cực, trong khi những nhân tố khác chỉ có tính chất duy trì, giảm bớt sự bất mãn.

Theo phương pháp của Herzberg, nhà xã hội học Mỹ Myers đã tiến hành cuộc trưng cầu ý kiến trong các nhóm người khác nhau: nhà khoa học, kỹ sư, chỉ đạo sản xuất, kỹ thuật viên. *Đối với các nhà khoa học, nhân tố độc lập công tác gắn với việc hoàn thành nhiệm vụ, việc công nhận thành tựu của họ có ý nghĩa to lớn, còn đối với các kỹ sư, yếu tố thăng cấp lại có vai trò to lớn hơn¹.*

Gần các kết quả thực nghiệm của mình với những quan điểm lý luận của Maslow, Myers đi đến kết luận là *những động cơ hàng đầu đối với các nhà khoa học và kỹ sư (độc lập công tác, thành tựu, sự thừa nhận, sự thăng cấp và tinh thần trách nhiệm) gắn liền với những nhu cầu được kính trọng và thể hiện, những nhân tố kém tác động hơn trong động cơ của lớp người này gần với các nhu cầu xã hội, nhu cầu an toàn và nhu cầu sinh lý.*

Thực tế trên thế giới cho thấy rằng các nhà khoa học thường có cuộc sống vật chất không sung túc như những danh nhân hay các quan chức. Trong danh mục

các nhà tỷ phú cho đến nay cũng chưa thấy hiện diện tên tuổi các nhà khoa học. Tuy nhiên về mặt danh tiếng và cống hiến họ đã được ghi nhận trong danh bạ văn minh nhân loại.

Ở nước ta, những nhà khoa học thực thụ cũng rất coi trọng sự thành công, sự công nhận, bản thân công việc, trách nhiệm và sự trưởng thành. Không ít nhà khoa học nổi tiếng đều có cuộc sống bình dị nhưng rất bận rộn. Tuy nhiên, theo thang bậc nhu cầu của thuyết Maslow, nhu cầu sinh lý, an toàn xếp ở thứ hạng bậc thấp, nhưng bậc thấp của xã hội mà ông nghiên cứu là xã hội phát triển. Trong điều kiện kinh tế của nước ta hiện nay, nước có thu nhập quốc dân thuộc diện những nước thấp nhất thế giới thì nhu cầu sinh lý (ăn, ở, mặc...) và nhu cầu an toàn không thể coi thường và xếp thứ bậc như nhiều nước kinh tế phát triển khác với mức sống của người làm khoa học đã vượt qua ngưỡng tái sản xuất mở rộng sức lao động của họ ở mức cao. ở những nơi nhu cầu bậc cao không được thoả mãn thì mọi người thường được cố định ở những nhu cầu duy trì (nhu cầu vật chất, điều kiện sống và lao động)¹.

Mới đây (tháng 3/1999), theo đề tài "khảo sát thị trường công nghệ và chất xám ở Tp Hồ Chí Minh" cũng khẳng định rằng động cơ có thu nhập cao hơn là động cơ mạnh nhất để lực lượng KH&CN của Tp Hồ Chí Minh di chuyển². Đảm bảo điều kiện sống và làm việc là nỗi lo thường nhật của mỗi người và vì vậy, muốn có hiệu quả lao động sáng tạo cao, trước hết phải có những biện pháp chính sách cải thiện điều kiện sống và làm việc, tổ chức lại bộ máy chỉ đạo hoạt động KH&CN trong mỗi tập thể KH&CN, sau đó mới có thể bàn tới các biện pháp để hình thành động cơ thúc đẩy lao động sáng tạo trong các tập thể nghiên cứu khoa học và công nghệ.

Để không ngừng thúc đẩy động cơ lao động trong hoạt động KH&CN, nâng cao hiệu quả sáng tạo của các nhà khoa học trong cơ quan NC-PT nói chung và trong từng tập thể khoa học nói riêng, trong chế độ sử dụng và đãi ngộ đối với nhân lực KH&CN cần lưu ý những điểm sau²:

a) Cần có biện pháp tích cực nhằm thảo mãn những nhu cầu nhân tố vật chất đối với nhân lực KH&CN. Cụ thể là về chế độ lương bổng, đãi ngộ, điều kiện làm việc, trang thiết bị nghiên cứu, sự trao đổi tiếp xúc thông tin về chuyên môn cho cán bộ KH&CN trong các cơ quan NC-PT cần có những cải thiện tích cực. Trong hoàn cảnh đất nước ta, với điều kiện kinh phí nghiên cứu hạn hẹp, việc chọn lọc

¹ Viện nghiên cứu xã hội học, Viện Hàn Lâm Khoa học Liên xô. Những vấn đề lý luận và thực tiễn quản lý và tổ chức khoa học. Bản dịch tiếng Việt của Nxb Khoa học xã hội-Hà Nội, 1980.
² Báo cáo tóm tắt đề tài: Khảo sát thị trường công nghệ và chất xám ở Tp Hồ Chí Minh. Sở Khoa học, Công nghệ và Môi trường, tháng 3/1999.

cán bộ khoa học để thu hẹp về số lượng và đảm bảo đầu tư tới ngưỡng cho đội ngũ này làm việc tốt là rất cần thiết. Tình trạng hiện nay: nhiều người mà chất lượng không đảm bảo, đầu tư dưới ngưỡng là rất bất lợi cho hoạt động sáng tạo và làm hao mòn, lãng phí chất xám của đất nước. Mức đầu tư từ NSNN bình quân trên một lao động trong viện nghiên cứu- phát triển là 19,51 triệu. Mức này khác nhau giữa các lĩnh vực khoa học công nghệ: lĩnh vực khoa học tự nhiên là 21,76 triệu; khoa kỹ thuật: 23,05 triệu; khoa học nông, lâm, ngư: 11,33 triệu; khoa học y, dược: 22,76 triệu; khoa xã hội và nhân văn: 23,77 triệu¹.

b) Cần có những biện pháp tạo thành động cơ thúc đẩy mạnh mẽ trong hoạt động nghiên cứu sáng tạo trong các tập thể khoa học mà những nhân tố chủ yếu hình thành nó là: (a) sự thành đạt, (b) sự công nhận, (c) bản thân công việc (sự say mê tìm kiếm cái mới, sự chủ động công việc, v.v.). (d) trách nhiệm, (đ) sự thăng chức, (e) sự trưởng thành. Các biện pháp chính sách cụ thể có thể vận dụng ở đây là:

- Chế độ đánh giá khoa học nghiêm túc cả về thủ tục hành chính lẫn về thực chất của các cống hiến khoa học.

- Phát huy dân chủ và chống độc quyền 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 chế độ trách nhiệm và phẩm chất thẳng thắn trung thực của các nhà khoa học. Một trong các biện pháp là thực hiện một cách nghiêm túc các văn bản chế độ về quyền sở hữu trí tuệ và sở hữu công nghiệp, mạnh dạn lên án và đấu tranh với những sai lệch trong đạo đức và chuẩn mực khoa học.

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

c) Thúc đẩy kiến tạo bầu không khí tâm lý, xã hội thuận lợi trong các tập thể khoa học. Cụ thể là:

- Dân chủ hoá, công khai, bình đẳng về cơ hội trong tuyển chọn cán bộ cho các tập thể khoa học trong cơ quan NC-PT.

- Dân chủ hoá trong hoạt động KH&CN của cơ quan NC-PT, cụ thể là đảm bảo các chế độ dân chủ, công khai, bình đẳng về cơ hội để có thể tuyển chọn được một cách đúng đắn cán bộ nghiên cứu, người lãnh đạo tập thể khoa học, chủ nhiệm các đề tài, chương trình, đề án³.

1. Nguyễn Thị Anh Thu. Tài chính của nghiên cứu khoa học và công nghệ trong khu vực viện nghiên cứu và trường đại học. Báo cáo khoa học tại Hội thảo "nghiên cứu và đào tạo sau đại học ở Việt Nam". Hà Nội 28-29 tháng 4 năm 2000.

- Xây dựng văn hoá nghiên cứu trong tranh luận khoa học và tinh thần cộng tác trong tập thể khoa học, đồng thời các biện pháp và chủ trương đánh giá và tôn vinh đúng đắn các thành tựu và các cá nhân các nhà khoa học trong tập thể khoa học

PHÂN TÍCH, ĐÁNH GIÁ MỘT SỐ CHÍNH SÁCH QUẢN LÝ NHÂN LỰC KHOA HỌC - CÔNG NGHỆ

I. VẤN ĐỀ TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC KH&CN TRONG CƠ QUAN NGHIÊN CỨU- PHÁT TRIỂN

1.1. Quy định hiện hành về tuyển dụng nhân lực KH&CN trong cơ quan nghiên cứu-phát triển.

Việc tuyển dụng nhân lực KH&CN vào cơ quan nghiên cứu-phát triển thực hiện theo Pháp lệnh Cán bộ, công chức (đối với những người thuộc biên chế nhà nước) và Bộ luật Lao động được công bố ngày 5/7/1998 (đối với những người tuyển theo hợp đồng).

Tuyển người vào biên chế nhà nước theo Pháp lệnh Cán bộ, công chức được cụ thể hoá trong Nghị định 95/1998 – CP của Chính phủ ngày 17/11/1998; Thông tư số 04/1999/TT-TCCP ngày 20/3/1999 của Ban tổ chức Cán bộ Chính phủ hướng dẫn thực hiện Nghị định 95/1998/NĐ-CP; Quyết định số 466/1998/QĐ-TCCP-BCTL ngày 5/9/1998 của Bộ trưởng, Trưởng ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ ban hành quy chế về việc tổ chức thi tuyển công chức. Các quy định cơ bản về tuyển dụng công chức là:

- Việc tuyển dụng phải căn cứ vào nhu cầu công việc, có vị trí công tác theo chỉ tiêu biên chế được giao;
- Người được tuyển dụng phải có phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng được tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của ngạch tuyển vào;
- Việc tuyển dụng công chức phải thông qua kỳ thi theo quy chế thi tuyển: trước 30 ngày thi tuyển, các cơ quan phải thông báo công khai về điều kiện, tiêu chuẩn, số lượng cần tuyển trên các phương tiện thông tin đại chúng ở địa phương để mọi người biết và đăng ký dự thi.
- Nội dung thi tuyển do các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ quản lý ngành chuyên môn xây dựng và ban hành, sau khi có ý kiến thống nhất bằng văn bản của Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ;
- Các cơ quan có thẩm quyền quản lý và tổ chức thi tuyển là: các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;
- Hội đồng thi ở cơ quan Trung ương bao gồm: chủ tịch hội đồng (là đại diện lãnh đạo bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan trực thuộc Chính phủ); phó chủ tịch

thường trực (là vụ trưởng vụ tổ chức cán bộ của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan trực thuộc Chính phủ); thư ký hội đồng (là chuyên viên theo dõi về công tác thi tuyển của vụ tổ chức cán bộ; một số thành viên khác là vụ trưởng các vụ chuyên ngành liên quan làm uỷ viên. Hội đồng thi ở các tỉnh: chủ tịch hội đồng thi là lãnh đạo uỷ ban nhân dân tỉnh; phó chủ tịch là trưởng ban tổ chức chính quyền tỉnh; thư ký hội đồng là chuyên viên theo dõi công tác thi tuyển của ban tổ chức chính quyền tỉnh; một số lãnh đạo sở chuyên ngành làm uỷ viên.

- Tuyển người theo chế độ hợp đồng được thực hiện theo Bộ Luật Lao động. Theo tinh thần của Bộ Luật, người tuyển dụng (cơ quan tuyển dụng) lao động tiến hành ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo thời hạn; hợp đồng lao động thời hạn từ 1 đến 3 năm và hợp đồng lao động theo công việc hay mùa vụ dưới 1 năm. Người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận về việc làm thử việc trước khi chính thức ký hợp đồng. Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao và không được quá 30 ngày đối với lao động khác. Người sử dụng lao động và người lao động đều có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn theo quy định của Bộ Luật và phải báo trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng không thời hạn; 30 ngày đối với hợp đồng từ 1-3 năm và 3 ngày đối với hợp đồng theo công việc hoặc thời vụ. Người lao động khi thôi việc được trả lại sổ lao động để tìm việc làm mới.

1.2. Hiện trạng tuyển dụng nhân lực KH&CN trong cơ quan nghiên cứu-phát triển.

Nhân lực hiện đang làm việc trong cơ quan nghiên cứu – phát triển được tuyển dụng ở nhiều thời kỳ khác nhau:

Trước Nghị định 35-HĐBT (28-1-1992): các cơ quan nghiên cứu – phát triển dựa vào chỉ tiêu biên chế hàng năm do Uỷ ban Kế hoạch Nhà nước giao để tuyển người. Việc chọn người vào biên chế do bộ phận tổ chức cán bộ của cơ quan tuyển dụng đảm nhận và thông qua lãnh đạo cơ quan. Cách tuyển và chọn không công khai về số lượng chỉ tiêu, tiêu chuẩn cụ thể về chuyên môn nghiệp vụ đối với từng vị trí công việc. Sự phân phối của cơ quan đào tạo và sự lựa chọn của bộ phận tổ chức cán bộ và lãnh đạo cơ quan là yếu tố quyết định trong tuyển dụng cán bộ. Cơ cấu tuyển dụng tuỳ thuộc và chức năng của từng cơ quan và có phần theo ý chủ quan của cán bộ lãnh đạo và tổ chức của cơ quan, nhưng trên nền quy định chung đối với tổ chức KH&CN: phải có 2/3 tổng số nhân lực có trình độ đại học trở lên trong lĩnh vực xin đăng ký hoạt động.

Số lao động tuyển dụng theo quy cách này chiếm tỷ trọng đáng kể trong tổng số nhân lực hiện có của các cơ quan nghiên cứu – phát triển.

Sau Nghị định 35-HĐBT: ngoài việc tuyển theo biên chế, các cơ quan NC-PT được phép tuyển theo chế độ hợp đồng.

Việc tuyển hợp đồng dựa trên cơ sở nhu cầu của cơ quan và sự thoả thuận giữa người lao động và cơ quan tuyển dụng. Sau khi có Bộ Luật Lao động, việc tuyển lao động theo hợp đồng được tiến hành theo quy định của Bộ Luật.

Sau khi Pháp lệnh về cán bộ, công chức được ban hành, việc tuyển lao động vào cơ quan NC-PT được tiến hành theo hai cách:

- Tuyển theo biên chế qua thi tuyển
- Tuyển theo hợp đồng

Về nguyên tắc, thi tuyển vào biên chế thực hiện theo quy định chung. Trên thực tế cách vận dụng có khác nhau trong các cơ quan nghiên cứu – phát triển. Qua tìm hiểu thực tế trong một số viện NC-PT, có thể tổng hợp lại các cách sau đây:

(a) Tổ chức thi tuyển nhưng đối tượng tham gia thi hạn chế, chỉ gồm những người đã tham gia làm hợp đồng tại cơ quan, qua thử thách công việc bằng việc đánh giá kết quả công tác trong thời gian hợp đồng.

Việc đánh giá kết quả công tác bằng cách xem xét công trình nghiên cứu; bài viết đăng trên tạp chí; khả năng vận hành thiết bị và thực hành thí nghiệm; hoặc khả năng thực hiện công việc hàng ngày. Số người dự thi và số lượng tuyển chênh lệch không nhiều (Viện nghiên cứu Phát triển Giáo dục, Viện Di truyền Nông nghiệp...).

(b) Tổ chức thi tuyển với đối tượng tham gia rộng rãi, thông báo công khai về số lượng tuyển, tiêu chuẩn tuyển, thời gian tuyển để các thí sinh nộp hồ sơ và chuẩn bị thi tuyển. Những người nộp đơn tự thi có thể là những người đã từng tham gia công tác ở cơ quan khác; người tham gia hợp đồng tại cơ quan tuyển dụng hoặc sinh viên mới tốt nghiệp ra trường. Tuyển theo cách này, số mới ra trường tham dự thi tuyển chiếm tỷ lệ cao. Hội đồng thi tuyển và yêu cầu thi về chuyên môn có khác nhau tùy theo từng cơ quan, bộ. Cụ thể là:

+ Một số ít cơ quan được bộ chủ quản uỷ quyền cho việc tổ chức thi tuyển, hội đồng thi tuyển do cơ quan tự lựa chọn và được bộ ra quyết định (chẳng hạn, Viện Vệ sinh Dịch tễ). Trường hợp này, hội đồng thường gồm các giáo sư đầu ngành theo chuyên môn hẹp, đánh giá cho điểm độc lập. Nội dung thi sát và sâu về chuyên môn hẹp của ngành cần tuyển.

+ Các cơ quan tổ chức thi tuyển theo y như quy định hiện hành, hội đồng thi bao gồm đại diện các bộ phận lãnh đạo, tổ chức cấp trên và cơ quan tuyển dụng. Vai trò của cơ quan tuyển dụng và hội đồng chuyên môn không mạnh như trường hợp cấp trên uỷ quyền cho cơ quan tuyển dụng tổ chức thi tuyển (đa số các Viện NC-PT nhà nước tiến hành tuyển dụng theo kiểu này).

(c) *Cách thi tuyển thông qua lựa chọn trước tại các cơ sở đào tạo.* Dựa trên nhu cầu nhân lực và biên chế hàng năm, cơ quan gửi thông báo về nhu cầu và tiêu chuẩn tuyển lao động đến một số trường đào tạo có chuyên môn mà cơ quan cần tuyển vào thời điểm trước khi sinh viên tốt nghiệp. Tiêu chuẩn mà cơ qua cần trước hết là trình độ chuyên môn thông qua kết quả học tập của sinh viên và kèm theo là tiêu chuẩn về ngoại ngữ, tin học. Hội đồng thi gồm các chuyên gia trong từng lĩnh vực, đại diện của bộ phận tổ chức cán bộ và lãnh đạo cơ quan. Hình thức này được thực hiện chủ yếu trong viện đã chuyển đổi thành công ty như Công ty Thiết kế Công nghiệp Hoá chất....

Hiện nay tỷ lệ lao động trong hợp đồng đang có xu hướng tăng dần và tỷ lệ biên chế giảm dần. Tại thời điểm tháng 7/1995 tỷ lệ lao động hợp đồng trên biên chế là 12,9%¹, đến thời điểm 31/12/1998 tỷ lệ này là 21,06%¹. Số biên chế có độ tuổi bình quân cao, đặc biệt là số có trình độ hoặc các chuyên gia có kinh nghiệm. Nhân lực có trình độ chuyên môn, có kinh nghiệm và trình độ tích lũy kiến thức thực tế chủ yếu thuộc khối biên chế.

1.3. Những bước tiến và những bất cập trong chính sách tuyển dụng hiện nay.

(1) Điểm mới trong tuyển dụng hiện nay là đã thực hiện tuyển theo chế độ hợp đồng bên cạnh chế độ tuyển theo biên chế và thực hiện chế độ thi tuyển.

Việc tuyển theo hợp đồng trong cơ quan nghiên cứu-phát triển được tiến hành sau khi có Nghị định 35-HĐBT ngày 28 tháng 1 năm 1992. Đây là một bước tiến trong tuyển dụng. Nếu như trước đây, việc ký các hợp đồng lao động chỉ tiến hành đối với lao động theo thời vụ và vụ việc, thì nay các công việc thường xuyên cũng được ký hợp đồng. Điều này đã tạo những thuận lợi cho người sử dụng lao động và người lao động.

Đối với người tuyển dụng:

- Được sử dụng nhân lực ngoài biên chế để thực hiện các nhiệm vụ của cơ quan mà với định biên hiện tại không đáp ứng được;

- Được chủ động thoả thuận với người lao động về yêu cầu công việc, điều kiện làm việc;

- Được quyền chấm dứt hợp đồng nếu người lao động không đáp ứng các yêu cầu đã thỏa thuận và có cơ hội để tìm người khác thay thế tốt hơn.

Đối với người lao động: chế độ hợp đồng cho phép họ có quyền lực chọn nơi công tác thích hợp nhất. Nếu các điều khoản thỏa thuận trong hợp đồng với cơ quan sử dụng không đáp ứng hoặc qua quá trình công tác xét thấy không phù hợp họ có quyền tìm nơi làm mới thích hợp hơn.

Chế độ hợp đồng lao động hiện nay phần nào đã tạo ra môi trường linh hoạt cho người sử dụng lao động và người lao động. Nó còn tạo ra kích thích mới, cái ngưỡng phấn đấu vào biên chế của người làm hợp đồng.

Chế độ thi tuyển vào biên chế, về lý thuyết có nhiều ưu điểm hơn chế độ tuyển dụng trước đây:

- Thứ nhất, thi tuyển được tiến hành trên cơ sở công khai, từ số lượng tuyển, tiêu chuẩn chọn đến kết quả thi. Mọi người ai có đủ tiêu chuẩn như thông báo đều có quyền dự thi tuyển. Việc tuyển dụng không phụ thuộc vào phân phối và điều người của cơ quan đào tạo hay cơ quan quản lý cấp trên.

- Thứ hai, khi xét tuyển có cả một hội đồng chấm, đánh giá trên thang điểm chuẩn bị trước, độc lập với nhau, không phụ thuộc vào ý muốn chủ quan của cá nhân nào. Như vậy so với hình thức tuyển trước đây, thi tuyển đảm bảo được tính dân chủ và khách quan trong việc lựa chọn người.

- Thứ ba, tiêu chuẩn tuyển dụng trước đây nặng nề phẩm chất chính trị thể hiện trong việc xét duyệt lý lịch gia đình (thành phần giai cấp) và yếu tố chính trị của cá nhân (đảng viên, đoàn viên). Tiêu chuẩn đạo đức cao nhất là ý thức tổ chức kỷ luật, được thể hiện bằng sự tuyệt đối chấp hành chính sách của Đảng và Nhà nước, tuân thủ sự phân công công tác của tổ chức. Các tiêu chuẩn về chuyên môn nêu ra không rõ ràng. Đối với hình thức thi tuyển mới, ngoài việc yêu cầu về phẩm chất đạo đức còn đặt các tiêu chuẩn chuyên môn đúng vị trí của nó. Ngoài chuyên môn được đào tạo, còn đòi hỏi người lao động phải có kiến thức nhất định về ngoại ngữ và kỹ năng vi tính.

(2) Những bất cập về tuyển dụng hiện nay

Bên cạnh những mặt tích cực nêu trên, việc tuyển dụng hiện nay còn không ít bất cập, cụ thể là:

Điều bất hợp lý nhất trong tuyển dụng hiện nay là đồng nhất cách thi tuyển lao động làm công tác nghiên cứu với cán bộ hành chính. Tính chất lao động của người làm nghiên cứu-phát triển khác với công việc hành chính. Việc kiểm tra

năng lực nghiên cứu không thể qua một bài thi có tính chất chung hoặc những kiến thức sơ đẳng về ngành, nghề. Nghiên cứu đòi hỏi có tư chất riêng, đó là khả năng tư duy tổng hợp và sáng tạo chứ không phải tập trí nhớ và học thuộc lòng.

Rất nhiều cơ quan phàn nàn về cách thi hiện nay. Một mặt, cách thi không thích hợp, nội dung thi không phản ánh được trình độ và kiểm tra được khả năng nghiên cứu. Mặt khác, cơ quan trực tiếp sử dụng lao động không có quyền chủ động thi tuyển mà là cơ quan quản lý cấp trên và do bộ phận tổ chức thực hiện. Lao động khoa học và công nghệ trong cơ quan NC-PT thuộc các phổ chuyên môn rất rộng, để có thể kiểm tra được năng lực chuyên môn của họ phải có hội đồng chuyên môn hẹp và tiêu chí cũng như cách thức đánh giá phải phân biệt đối với từng loại công việc, chức danh khoa học.

Trên thực tế không ít nơi thi tuyển thực chất có tính hình thức, vì số định tuyển đã có ý chọn trước vì nhiều lý do: hoặc là không tin ở một lần thi có thể kiểm nghiệm được năng lực thực sự của thí sinh, hoặc là các mối quan hệ khác chi phối... Muốn thực sự chọn được người đúng yêu cầu về chuyên môn một số cơ quan đã đề nghị cơ quan quản lý cấp trên uỷ quyền tổ chức thi tuyển, cách tổ chức thi phải vượt khuôn khổ quy định. Thành phần hội đồng thi cũng khác, tăng số cán bộ chuyên môn đầu ngành. Nội dung thi nặng về chuyên môn sâu mà ngành cần tuyển. Ngoài kiến thức chuyên môn hội đồng còn kiểm tra một số kỹ năng cần thiết mà ngành, nghề đòi hỏi. Chẳng hạn, ngành y kiểm tra thêm về y đức. Nghề thí nghiệm thì kiểm tra thêm về kỹ năng thực hành thí nghiệm...

Còn nặng phân biệt giữa lao động trong biên chế và hợp đồng, mặc dù trong nghị định 35-HĐBT. Điều 14 quy định “người làm hợp đồng dài hạn có trách nhiệm và quyền lợi như người trong biên chế, kể cả việc đi nước ngoài thực hiện nhiệm vụ hợp tác về khoa học và công nghệ hoặc để học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ”. Tuy nhiên không có văn bản cụ thể nào hướng dẫn thực hiện quy định trên. Ngay cả thế nào là hợp đồng dài hạn, hợp đồng ngắn hạn cũng không nhất quán. Trong Bộ Luật Lao động chỉ ghi nhận hợp đồng lao động không thời hạn, có thời hạn 1-3 tháng và hợp đồng dưới 1 năm, không có điều nào nói về hợp đồng dài hạn hoặc ngắn hạn.

Do quy định chưa cụ thể nên việc vận dụng cũng rất khác nhau trong các cơ quan nghiên cứu-phát triển. Bên cạnh một số ít cơ quan thực hiện bình đẳng giữa biên chế và hợp đồng về giao nhiệm vụ, cơ hội đào tạo chuyên môn, phúc lợi, thì vẫn có nhiều cơ quan phân biệt giữa biên chế và hợp đồng về các mặt trên. Hơn

nữa, các quy định đề bạt chức vụ, đào tạo kiến thức quản lý hành chính, lý luận chính trị... mới chỉ ban hành cho đối tượng là biên chế nhà nước. Các ngạch chức danh chỉ mới có quy định đối với công chức chưa có quy định đối với người hợp đồng và họ chưa nhìn thấy tương lai về chức danh của mình. Chính vì vậy mà trong các cơ quan nghiên cứu-phát triển nhà nước, khi đang tồn tại hai chế độ tuyển dụng biên chế và hợp đồng thì người lao động đều muốn được xếp vào diện biên chế.

Người làm hợp đồng hiện nay, cho dù họ là người có năng lực, cơ quan có đối xử bình đẳng, coi trọng trong sử dụng và phân công công việc chuyên môn nhưng về mặt tâm lý vẫn có mặc cảm là “diện thứ cấp”, có gì đó không ổn định so với người thuộc diện biên chế. Nếu sự không ổn định vị trí của họ trong cơ quan do chính năng lực của họ thì không có gì để bàn, nhưng sự không bình đẳng chỉ vì khoác áo “con nuôi” hay “con đẻ” là vấn đề bất hợp lý. Từ những phân biệt đó, cùng với việc hạn chế định biên dẫn đến việc cơ quan NC-PT không thể thu hút cán bộ giỏi về bổ sung cho lực lượng đang lão hóa và một phần không đáp ứng được yêu cầu chuyên môn trong tiến trình phát triển của KH&CN. Nhiều người trong số lao động trẻ giỏi sang làm việc cho khu vực các văn phòng đại diện, các tổ chức nước ngoài, thậm chí có người làm trái ngành đào tạo, mặc dù thâm tâm họ không muốn.

Việc thi tuyển chỉ áp dụng đối với một số mới tuyển, số đã thuộc diện biên chế trước đây nghiêm nhiên là an bài. Việc này dẫn đến hiện tượng số cán bộ thuộc biên chế không có năng lực (số này chiếm khoảng 1/3 tổng số biên chế) không có cách nào để chuyển sang vị trí khác, chiếm một phần định biên và hạn chế việc thay thế đội ngũ. Ở nhiều cơ quan, hiện tượng số trẻ có năng lực thì cứ chờ đợi biên chế và làm theo hợp đồng, số trong biên chế năng lực hạn chế vẫn đương nhiên được hưởng các chế độ chính sách của cán bộ, công chức. Việc này không những không tạo được động lực cho lớp trẻ mà còn tạo ra bất hợp lý trong khuyến khích người lao động.

II. BỐ TRÍ NHÂN LỰC KH&CN TRONG CƠ QUAN NGHIÊN CỨU-PHÁT TRIỂN.

2.1. Quy định hiện hành về bố trí nhân lực KH&CN

Chính sách bố trí, giao nhiệm vụ cho người lao động thể hiện khía cạnh biết dùng người của lãnh đạo, của tổ chức và của một quốc gia. Chính sách này gắn chặt với chính sách tuyển dụng. Theo quy định ghi trong các văn bản nhà nước,

việc tuyển dụng phải dựa trên cơ sở nhu cầu, vị trí làm việc và tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngành công chức tuyển vào, nghĩa là việc bố trí cũng phải đảm bảo thích hợp giữa công việc và khả năng của người lao động.

2.2. Thực trạng vấn đề bố trí nhân lực KH&CN

Việc bố trí lao động theo đúng chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực đang là vấn đề nan giải của nhiều cơ quan NC-PT vì thực tế không phải vị trí nào và ở cơ quan nào cũng thực hiện nguyên lý này. Theo đánh giá của các cơ quan NC-PT mà Nhóm nghiên cứu chủ đề này trực tiếp trao đổi, toạ đàm (Viện Khoa học Vật liệu, Viện Xã hội học, Viện Kinh tế học, Viện Di truyền Nông nghiệp, Viện Công nghệ sau thu hoạch, Viện nghiên cứu và phát triển Giáo dục, Viện Vệ sinh Dịch tễ TW, Viện Máy và Dụng cụ Công nghiệp) số người thực sự có năng lực, đáp ứng rất tốt công việc của cơ quan chỉ chiếm 1/3 số cán bộ hiện có, khoảng 1/3 có khả năng thực hiện công việc và còn lại 1/3 là đáp ứng thấp hoặc không đáp ứng yêu cầu công việc nhưng chưa có cách xử lý, sắp xếp lại một cách thoả đáng.

Quan niệm về khả năng đáp ứng rất tốt công việc ở đây là những người trực tiếp và chủ động tổ chức thực hiện công việc của mình, có khả năng làm việc với các chuyên gia trong và ngoài nước và thành thạo trong việc sử dụng các phương tiện cần thiết cho công việc (máy vi tính hoặc máy móc thí nghiệm hoặc đo đạc...). Những người có khả năng hoàn thành công việc là những người khi được giao nhiệm vụ có khả năng hoàn thành nhưng không có năng lực tự đứng ra tổ chức lấy công việc. Nếu trong một nhóm có người đứng đầu giỏi thì những người này có khả năng phát huy tốt chuyên môn. Số không đáp ứng được công việc là những người thiếu khả năng thực hiện và thiếu tính chủ động trong việc thực hiện công việc được giao.

Tỷ lệ lao động thực hiện tốt nhiệm vụ chức năng cao nhất là khoảng 50% (chẳng hạn, Viện Di truyền Nông nghiệp, Viện Máy và Dụng cụ Công nghiệp). Số không có khả năng hoặc khả năng thực hiện công việc kém thường rơi vào những người hoặc được tuyển không đúng ngành và không có ý chí hay khả năng để học tập thêm nhằm thích nghi với công việc; hoặc số có trình độ thấp dù đã qua học tại chức nhưng cũng chỉ để có bằng còn năng lực nâng lên không đáng kể; hoặc có một số ít người mới tuyển hợp đồng hoặc thi tuyển biên chế chưa có kinh nghiệm, tích lũy và ít ý chí vươn lên. Cũng có một số ít người có kết quả học tập khá hay có học vị nhưng không phát huy được trong công tác. Trong số này, có một bộ phận gắn bó với cơ quan về công việc và trông chờ thu nhập từ công việc này mặc dù

khả năng hạn chế. Nhưng cũng có một bộ phận đến làm việc tại cơ quan chỉ là “có chỗ đi lại” hoặc “có việc làm”, họ không quan tâm nhiều đến thu nhập cũng như thành tích của cơ quan.

Việc bố trí giao nhiệm vụ và thu hút nhân lực phụ thuộc rất nhiều vào năng lực, khả năng điều hành của lãnh đạo cơ quan NC-PT. Ở những cơ quan lãnh đạo năng động tìm kiếm được nhiều hợp đồng, có tầm chiến lược và dám chịu trách nhiệm thì đa phần lao động, đặc biệt là số có năng lực được thu hút vào các nhiệm vụ chính của cơ quan, không kể là lớn tuổi hay trẻ. Chẳng hạn, Viện Máy và Dụng cụ Công nghiệp, Viện Di truyền Nông nghiệp có tới gần 50% số cán bộ chủ chốt là trẻ. (Khái niệm trẻ ở đây cũng chỉ có tính chất tương đối, trẻ không có nghĩa là còn độ tuổi thanh niên). Số cán bộ đi “làm ngoài” hầu như rất ít. Họ có thể làm thêm, ngoài giờ nhưng là những công việc gắn với chức năng hoạt động của cơ quan.

Trong khi đó, ở những cơ quan lãnh đạo thiếu năng động hoặc khả năng điều hành kém, số lao động có năng lực thường là “chân trong, chân ngoài”. Có thể họ làm việc một phần thời gian cho cơ quan khác hoặc làm cho dự án (có khi không thuộc chuyên môn mà chủ yếu là có ngoại ngữ, miễn là có thêm thu nhập). Về mặt nào đó thể hiện sự năng động của cá nhân, nhưng xét về mặt phát triển của cơ quan thì lại là lãng phí.

Việc bố trí hay lực chọn người chủ trì các nhiệm vụ KH&CN được thực hiện khác nhau đối với từng loại nhiệm vụ và trong từng cơ quan:

- * Đề tài cấp nhà nước, do chủ nhiệm chương trình chọn trực tiếp (chủ yếu là chỉ định), qua các mối quan hệ công tác, quan hệ quen biết. Nếu giao về cho cơ quan nào đó thì thường là người lãnh đạo cơ quan làm chủ nhiệm đề tài.

- * Đối với đề tài cấp bộ, có hai cách lực chọn chủ nhiệm đề tài. Loại đề tài do bộ mặt hàng, cơ quan chọn chủ nhiệm dựa vào chuyên môn và dựa vào thuyết minh đề cương của cá nhân, qua xét duyệt của hội đồng khoa học. Loại đề tài cấp bộ mà cơ quan đề xuất, được bộ (hoặc cơ quan tương đương) đồng ý, thì chủ nhiệm đề tài là người đề xuất ý tưởng về đề cương nghiên cứu. Loại này không nhiều. Chủ nhiệm đề tài cấp bộ thường là những người có học vị tiến sĩ trở lên hoặc những người có kinh nghiệm lâu năm.

- * Các đề tài cấp cơ sở chủ yếu thuộc loại đề tài “tiềm lực”, nghĩa là nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu cho đội ngũ KH&CN. Kinh phí được phân bổ không nhiều, chủ nhiệm đề tài chủ yếu là số lao động nghiên cứu mới vào nghề (5-7 năm

công tác). Cách lựa chọn và xét duyệt là dựa vào đăng ký của cá nhân và được phòng (ban) quản lý đồng ý.

* Đối với các đề án, dự án, hợp đồng nghiên cứu ký với nơi khác, việc giao nhiệm vụ, chọn người thực hiện phụ thuộc vào từng loại cụ thể và từng cơ quan khác nhau. Có thể theo phương thức người giới thiệu hay tìm được dự án là người sẽ chủ trì hoặc giao cho người khác có chuyên môn thích hợp hơn hay có năng lực thực hiện hơn. Riêng các dự án nước ngoài phần lớn là lãnh đạo các cơ quan đứng tên với tư cách là giám đốc, còn điều phối viên chuyên môn là chuyên gia ở bộ phận thực hiện chính. Số người được huy động vào dự án nước ngoài nhiều khi là dựa vào tiêu chuẩn ngoại ngữ hơn là tiêu chuẩn chuyên môn.

2.3. Những mặt tồn tại của việc bố trí nhân lực KH&CN

(1) Việc bố trí lao động còn có những bất hợp lý

Về lý thuyết và theo quy định phải bố trí người đúng việc, đúng năng lực, nhưng trên thực tế lãnh đạo các cơ quan nghiên cứu-phát triển gặp không ít khó khăn trong việc bố trí nhân lực. Có những trường hợp không hoàn thành được nhiệm vụ được giao hoặc thực hiện với chất lượng kém nhưng lãnh đạo chưa có phương án bố trí lại, điều này do nhiều nguyên nhân:

- Do lịch sử tuyển dụng và bố trí trước đây để lại, có một số thuộc diện chính sách, có cống hiến cho sự nghiệp cách mạng và sau đó được tuyển dụng vào các cơ quan và được gửi đi đào tạo nhưng không phát huy được. Vì thuộc diện chính sách nên khó có thể thay đổi công việc của họ. Số này không nhiều và đều thuộc diện biên chế. Cơ quan sử dụng không có quyền chuyển hay cho thôi việc. Làm trái đi sẽ vi phạm Luật Công đoàn và các quyền lợi khác của người lao động.

- Đối với một số khác bố trí chưa hợp lý nhưng lãnh đạo không muốn “động chạm” bố trí lại bởi vì rất có thể sẽ ảnh hưởng đến lá phiếu thăm dò khi đề bạt hoặc phải đương đầu với những mâu thuẫn trong nội bộ. Đa phần lãnh đạo muốn có sự “bình yên” trong cơ quan. Điều này cũng có thể khẳng định đối với số cán bộ sắp hết nhiệm kỳ lãnh đạo bởi giới hạn tuổi. Bên cạnh đó cũng có một số trường hợp lãnh đạo thực sự trần trối nhưng “lực bất tòng tâm” vì chưa có sự nhất quán trong nội bộ tập thể lãnh đạo hoặc có sự can thiệp của cấp trên

Một số người có năng lực không được bố trí đúng việc hoặc được giao nhiệm vụ đúng tầm, họ thường phải đi nơi khác hoặc tìm các nguồn việc khác. Trong khi cơ quan vẫn phải cân giữ biên chế, cân quỹ lương, cân địa điểm và các

trang thiết bị làm việc, việc không sử dụng hợp lý năng lực của cán bộ cho công việc của cơ quan sẽ không tạo ra động lực cuốn hút lao động giỏi và phần nào đó cũng làm cho cơ quan hoạt động kém hiệu quả, mặc dù đối với xã hội họ vẫn có đóng góp. Tuy rằng lương đối với người lao động đang còn thấp, nhưng các khoản chi phí khác liên quan đến hoạt động của một cơ quan như nhà, xưởng, máy móc thiết bị, vật tư, điện nước là không nhỏ (xem bảng 1).

Như vậy cả lương cho người lao động và bộ máy (điện, nước,...) chỉ chiếm từ 15-trên 40% kinh phí hoạt động của các viện, các phần đầu tư khác (xây dựng cơ bản, cơ sở hạ tầng...) chiếm tỷ trọng còn lớn khoảng gấp đôi lương và bộ máy.

Việc không bố trí hoặc giao nhiệm vụ thích hợp có nhiều nguyên nhân:

- Do bản thân cơ quan đang còn lúng túng trong cung cách hoạt động, chưa tìm ra cho mình hướng hoạt động thích hợp và hiệu quả. Chính trong cơ quan cũng chưa có việc để thu hút lao động.

- Do điều kiện làm việc hoặc thu nhập của cơ quan chưa cao và người có năng lực chủ động muốn vươn ra ngoài để có cơ hội tăng thu nhập và điều kiện làm việc tốt hơn;

- Do cách sử dụng người của lãnh đạo, hoặc là chưa đánh giá được năng lực của người lao động khoa học hoặc là biết mà không sử dụng vì nhiều lý do: không hợp ê-kíp; vì nể nang các đối tượng khác...

Một số cán bộ quản lý hay cán bộ phụ trách chuyên môn không đáp ứng được trọng trách nhưng không có thay đổi. Điều này hạn chế không nhỏ đến hiệu quả hoạt động của các cơ quan nghiên cứu-phát triển. Đối với các cơ quan nghiên cứu nghiêng về ứng dụng, người đứng đầu rất cần thiết năng lực quản lý và khả năng hiểu biết về thị trường. Đối với các viện nghiên cứu cơ bản, người đứng đầu không chỉ biết quản lý mà còn cần phải có năng lực chuyên môn nhất định vì tiếng nói của họ có trọng lượng trong việc quyết định hướng nghiên cứu của viện và trong hợp tác với các đối tác trong và ngoài nước. Hiện tượng cán bộ lãnh đạo thiếu một trong các năng lực trên không phải là hiếm có.

Bảng 1. Cơ cấu phân bổ kinh phí từ NSNN cho các nhóm viện tính bình quân trong thời kỳ 1996-1998(%)

Loại kinh phí	N1	N2	N3	N4	N5
Chương trình, đề tài, dự án	39,68	40,45	35,01	16,92	38,03

Cơ sở hạ tầng phục vụ nghiên cứu	23,11	29,99	10,19	29,88	11,28
Đào tạo sau đại học	2,58	0,46	1,03	1,04	3,24
Lương và bộ máy	15,06	16,17	42,22	19,11	36,36
Xây dựng cơ bản	19,56	12,93	11,55	33,05	11,08
Cộng kinh phí NSNN	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Chú thích: N1: Nhóm viện thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên

N2: Nhóm viện khoa học kỹ thuật

N3: Nhóm viện khoa học nông, lâm, ngư

N4: Nhóm viện khoa học Y, dược

N5: Nhóm viện khoa học xã hội và nhân văn

Nguồn: Nguyễn Thị Anh Thu: Tài chính của nghiên cứu khoa học và công nghệ trong khu viện nghiên cứu và trường đại học ở Việt Nam. Báo cáo tại Hội thảo "Nghiên cứu và đào tạo sau đại học ở Việt Nam", Hà Nội, ngày 28-29 tháng 4 năm 2000.

(2) Việc giao nhiệm vụ chủ trì chương trình, đề tài KH&CN chưa theo một quy trình khoa học và khách quan. Điều này thể hiện ở chỗ:

* Việc chọn người chủ trì công trình (đề tài, đề án, dự án) chưa có căn cứ xác đáng, dẫn đến có nhiều chủ nhiệm chưa sáng tạo, thiếu chủ động và ít khả năng đưa ra loại nghiên cứu sáng tạo mới. Đối với các chủ nhiệm này, đề tài chủ yếu là "theo sách giáo khoa" hoặc theo sau các nước khác. Một số chủ nhiệm khác được giao nhiệm vụ theo kiểu "cây đa, cây đề" mà không theo thực lực hoặc theo thế mạnh chuyên môn hiện đang tiến hành.

* Hiện tượng bình quân chủ nghĩa trong giao nhiệm vụ, đặc biệt là thực hiện đề tài cơ sở. Tại một số cơ quan do nhiệm vụ nghiên cứu triển khai trong nội bộ hạn chế đã có quy định nếu năm nay đã chủ nhiệm đề tài thì năm sau để người khác. Quy định này không thành văn, nhưng là ngầm định trong nội bộ cơ quan. Như vậy việc chọn chủ nhiệm không phải lấy tiêu chuẩn năng lực thực hiện là chính mà yếu tố xã hội còn đóng vai trò đáng kể. Điều này dẫn đến chất lượng nghiên cứu không cao.

Về hiện tượng này, có nhà khoa học đã phản ánh: "Giá trị sản phẩm khoa học từ nay, có bộ phận lớn được tính bằng số kinh phí mà đề tài được cấp, từ nhỏ đến lớn, từ thấp lên cao. Dạng thấp nhất là đề tài cấp Phóng, cấp Viện mà chúng tôi gọi là đề tài tiềm lực, gần như rồi trở thành một chia đều cho mọi người trong

cơ quan. Rồi nâng dần lên cấp bộ, cấp ngành, cấp Nhà nước, không kể các đề tài tìm nguồn tài trợ.

Nâng dần lên có nghĩa số kinh phí tăng lên và số người tham gia thu hẹp lại. Thu hẹp có nghĩa là phải nhìn vào những người có chuyên môn, chuyên gia. Nhưng cho dầu là chuyên gia, rồi cũng phải nhìn nhau, để thấy, do đây là nguồn thu nhập lớn so với lương, nên phải liệu tính cách chọn người, chia việc sao cho êm thấm. Tâm cấp thiết của đề tài gần như là chuyện không khó khăn lắm trong việc thuyết minh; vấn đề quan trọng là được thực hiện với kinh phí như thế nào và ai là người chủ trì. Cái người chủ trì này thường lại phải là người có thể lực, tức là có một chức trách xã hội trước khi nói đến vai trò và khả năng chuyên môn. Làm một đề tài khoa học mà người chủ trì lại là một cương vị hành chính hoặc lãnh đạo, sự thế đó không thể nói là thuận cho việc thực thi các mục tiêu khoa học”¹.

III. LUÂN CHUYỂN NHÂN LỰC KH&CN TRONG CƠ QUAN NGHIÊN CỨU- PHÁT TRIỂN

3.1. Quy định hiện hành về luân chuyển nhân lực KH&CN

Hiện chưa có văn bản cụ thể thể hiện chính sách của Nhà nước ta về luân chuyển lao động KH&CN, trừ quy định về điều động, biệt phái đã ghi trong Pháp lệnh cán bộ, công chức. Theo Pháp lệnh, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức (cơ quan được phân cấp để quản lý các ngạch công chức) có quyền điều động cán bộ, công chức đến làm việc tại cơ quan, tổ chức ở trung ương hoặc ở địa phương theo yêu cầu nhiệm vụ, công vụ có quyền biệt phái cán bộ, công chức đến làm việc có thời hạn tại cơ quan, tổ chức ở trung ương hoặc ở địa phương theo yêu cầu nhiệm vụ, công vụ. Như vậy, tùy từng loại công chức mà có cấp thẩm quyền điều động khác nhau, không phải bất kỳ cán bộ, công chức nào lãnh đạo cơ quan cũng có quyền điều động.

3.2. Hiện trạng luân chuyển nhân lực KH&CN

Việc luân chuyển lao động diễn ra trong các trường hợp sau:

- Chuyển đến cơ quan và từ cơ quan đi nơi khác;
- Chuyển từ bộ phận này sang bộ phận khác trong cùng một cơ quan;
- Chuyển từ công việc này sang công việc kia trong cùng cơ quan, cùng bộ phận.

Số lao động luân chuyển công tác trong những năm gần đây diễn ra không nhiều mặc dù lãnh đạo các cơ quan thấy rằng nhu cầu chuyển chuyển là cần thiết cho hiệu quả hoạt động của cơ quan. Việc chuyển công tác trong các bộ phận của

cơ quan thường do cá nhân có nhu cầu chuyển và được sự đồng ý của lãnh đạo bộ phận chuyển đi chuyển đến. Nơi cán bộ chuyển đến chủ yếu là: cơ quan nghiên cứu-phát triển khác, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, cơ quan, văn phòng nước ngoài, về hưu.

Số chuyển đến cơ quan là số mới tốt nghiệp ra trường hoặc từ cơ quan nghiên cứu khác, từ doanh nghiệp và tổ chức, cơ quan khác. Dục trên số liệu điều tra của dự án “ Nghiên cứu và đào tạo sau đại học của Việt Nam” của Viện Nghiên cứu Chiến lược và Chính sách KH&CN tiến hành tháng 4/1999, nhóm nghiên cứu đã sơ bộ tính số lao động luân chuyển trong 74 viện NC-PT như bảng 2.

Số lao động nghiên cứu chuyển từ cơ quan đi và số chuyển đến cơ quan tập trung chủ yếu ở đối tượng có trình độ đại học – cao đẳng (71,7% số chuyển đến và 62,7% số chuyển đi năm 1996; tương tự, 77,7 và 67,6% năm 1997; 79,7 và 61,5% năm 1998). Số chuyển đến đều nhiều hơn số chuyển đi: năm 1996, số chuyển đi là 252 người và số chuyển đến là 371 người; tương tự, năm 1997 và 247 và 413 người; năm 1998: 278 và 433 người trên tổng số lao động là 13388 người. Điều này cho thấy rằng, dù chủ chương không tăng biên chế nhưng số cán bộ nghiên cứu đều tăng từ nguồn hợp đồng lao động hoặc bổ sung thêm biên chế. Nghĩa là vẫn có nhu cầu tăng thêm nhân lực cho cơ quan nghiên cứu-phát triển. Xu thế này khác hẳn với xu thế trong 3 năm 1992-1994. Trong thời kỳ 92-94 số chuyển đi nhiều hơn (12% tổng số lao động) số chuyển đến (8,5% tổng số lao động)¹. Trong 3 năm (1996-1998), trung bình số chuyển đến chiếm 3,0% tổng số lao động và chuyển đi chỉ có 1,93%.

Trong khi số lao động nghiên cứu chuyển đến cơ quan chủ yếu là từ các cơ sở đào tạo (số cán bộ giảng dạy và sinh viên ra trường chuyển về: 37,5 - 43,9%) thì số chuyển đi chủ yếu là doanh nghiệp và nơi khác (các văn phòng đại diện của cơ quan, tổ chức nước ngoài, về hưu: khoảng 2/3 số chuyển đi. Chúng tôi số cán bộ nghiên cứu có trình độ và muốn thay đổi công tác đang muốn vươn ra lĩnh vực kinh doanh hoặc gắn với kinh doanh. Nếu đây là xu thế tiếp diễn trong tương lai thì khu vực doanh nghiệp sẽ dần được bổ sung lực lượng lao động nghiên cứu và góp phần điều chỉnh nhân lực KH&CN trong lĩnh vực viện – trường – doanh nghiệp.

Bảng 2: Số lao động luân chuyển trong 74 viện NC-PT

Biểu 2.1. Lao động chuyển đến (người)

Nội dung	1996				1997				1998			
	TS	Chia ra			TS	Chia ra			TS	Chia ra		
		Th.s , Ts	ĐH- CĐ	Khá c		Th.s, Ts	ĐH -CĐ	Khá c		Th.s , Ts	ĐH- CĐ	Khá c
1. Số người chuyển đến trong năm	371	41	266	64	413	42	321	50	433	39	345	49
1.1. Từ CQ N/C khác	63	23	39	1	64	15	42	7	54	10	41	3
1.2. Từ CQ đào tạo	139	14	117	8	160	16	136	8	190	19	164	7
1.3. Từ doanh nghiệp	36	2	30	4	43	1	33	9	61	4	46	11
1.4. Từ nơi khác	133	2	90	41	146	10	110	26	128	6	94	28

Biểu 2.2. Lao động chuyển đi (người)

Nội dung	1996				1997				1998			
	TS	Chia ra			TS	Chia ra			TS	Chia ra		
		Th.s , Ts	ĐH- CĐ	Khá c		Th.s, Ts	ĐH -CĐ	Khá c		Th.s , Ts	ĐH- CĐ	Khá c
1. Số người chuyển đi trong năm	252	48	158	46	247	44	167	36	278	63	171	44
1.1. Tới CQ N/C khác	55	11	40	4	42	16	26	0	56	23	32	1
1.2. Tới CQ đào tạo	8	4	4	0	9	3	6	0	16	3	12	1
1.3. Tới doanh nghiệp	102	10	78	14	86	15	64	7	81	21	56	4
1.4. các trường hợp khác	87	23	36	28	110	10	71	29	125	16	71	38

Biểu 2.3. Mối tương quan giữa các đối tượng luân chuyển(%)

Nội dung	1996				1997				1998			
	TS	Chia ra			TS	Chia ra			TS	Chia ra		
		Th.s , Ts	ĐH- CĐ	Khá c		Th.s, Ts	ĐH -CĐ	Khá c		Th.s , Ts	ĐH- CĐ	Khá c
1. Chuyển đến cơ quan	100	11.1	71.7	17.2	100	10.2	77.7	12.1	100	9.0	79.7	11.3
2. Chuyển đi sang nơi khác	100	19.0	62.7	18.3	100	17.8	67.6	14.6	100	22.7	61.5	15.8

Biểu 2.4. Mối tương quan giữa các địa chỉ luân chuyển (%)

Chuyển đến				Chuyển đi			
	96	97	98		96	97	98
Tổng số (người)	371	413	433	1. Tới cơ quan N/C khác	252	247	278
1. Từ cơ quan N/C khác	17.0	15.5	12.5		21.8	17.0	20.1
2. Từ cơ quan đào tạo khác	37.5	38.7	43.9	2. Tới cơ quan đào tạo khác	3.2	3.6	5.8
3. Từ các doanh nghiệp	9.7	10.4	14.1	3. Tới các doanh nghiệp	40.5	34.8	29.1
4. Các trường hợp khác	35.8	35.4	29.5	4. Các trường hợp khác	34.5	44.5	45.0

Nguồn: Tính toán theo số liệu điều tra của Dự án Nghiên cứu và đào tạo sau đại học (RAPOGE) tháng 4/1999, Viện Nghiên cứu Chiến lược và Chính sách KH&CN.

3.3. Những vấn đề đặt ra trong luân chuyển nhân lực KH&CN

(1) Còn bất hợp lý giữa số chuyển đi, chuyển đến và nhu cầu công việc Việc luân chuyển lao động hiện nay chủ yếu diễn ra ở dạng tiếp nhận lao động mới ra trường về hoặc nhận một số chuyển từ cơ quan khác đến và lao động chuyển ra khỏi cơ quan dưới hình thức về hưu hoặc tự xin chuyển công tác, đến nơi thích hợp hơn. Số chuyển đến phần lớn là số mới ra trường. Để có thể trở thành cán bộ KH&CN vững vàng trong nghề nghiệp phải cần một thời gian tích lũy, đào tạo qua làm việc. Theo ý kiến các chuyên gia quản lý trong cơ quan NC-PT, thời gian này cần khoảng 10 năm. Trong khi đó chuyển đi lại tập trung ở số có kinh nghiệm, có trình độ (xem biểu 2.3) hoặc số đang sung sức, có năng lực chuyên môn và khả năng ngoại ngữ (tới các văn phòng đại diện) hoặc số có năng lực nghiên cứu và

hiệu biết thị trường (về doanh nghiệp). Như vậy, không ít cơ quan bị ảnh hưởng bởi nguồn luân chuyển cán bộ này, có nguy cơ hụt hẫng đội ngũ cán bộ có trình độ và năng động.

(2) Còn lúng túng trong luân chuyển nhân lực ở các vị trí khác nhau trong và ngoài cơ quan

Cơ cấu tổ chức của cơ quan được hình thành trên cơ sở chức năng và nhiệm vụ của cơ quan. Nhân lực được bố trí theo cơ cấu tổ chức khi thành lập và được bổ sung trong quá trình hoạt động. Trong quá trình hoạt động, có những người tỏ ra không thích hợp với vị trí công tác hoặc không đáp ứng được yêu cầu công việc. Lãnh đạo cơ quan đều thấy rằng nếu chuyển sẽ tốt hơn cho hiệu quả hoạt động của cơ quan, nhưng đều chưa tìm ra hướng chuyển, nhất là đối với số lao động lâu năm, có quá trình công tác khá dài nhưng chưa đến tuổi nghỉ hưu. Việc bố trí, sắp xếp lại đội ngũ đang là nhu cầu cấp bách nhưng không mấy cán bộ lãnh đạo viện muốn đụng tới. Kết cục là, cơ quan vẫn thiếu người để làm việc thật sự trong khi có một bộ phận không đáp ứng yêu cầu công việc vẫn chiếm giữ biên chế. Chính vì vậy mà các cơ quan đều gọi là hiện tượng biên chế “đóng cửa” hay đóng cửa. Hiểu “đóng cửa” ở đây là không có viên chế để tuyển thêm người giỏi bổ sung cho lực lượng của mình trong lúc lại thừa người không làm được việc. Hiện tượng “nội bất xuất, ngoại bất nhập” vào đội ngũ biên chế là khá phổ biến trong các viện nghiên cứu – phát triển hiện nay.

Có câu hỏi đặt ra, vì sao không tuyển người giỏi theo hợp đồng? Vấn đề là ở chỗ những người giỏi, có năng lực không muốn mình bị coi là diện

“không chính thức” và thiệt thòi trong cơ chế hợp đồng hiện nay so với biên chế. Mặt khác, có thể ký hợp đồng với cộng tác viên về một công việc hiện nay công đoạn nào đó, nhưng để chủ trì công trình, đề tài thì lãnh đạo các cơ quan không muốn và không thể giao bởi không quản lý được tài chính và chất lượng.

(3) Việc luân chuyển cán bộ quản lý phòng ban chuyên môn, nghiệp vụ và cán bộ lãnh đạo cơ quan không theo quy định nhất quán.

Đối với cán bộ lãnh đạo cấp trung tâm, viện có cơ quan thực hiện bầu, nhưng có cơ quan lại do bổ nhiệm của cấp trên. Lãnh đạo các phòng, ban chuyên môn hầu như giữ nguyên từ lúc đề bạt đến lúc thăng chức, không có luân chuyển dưới lên và trên xuống. Về mặt nào đó, sự cố định lãnh đạo như vậy tạo ra sự ổn định nhất định về cơ cấu tổ chức, người lãnh đạo có năng lực tiềm năng sẽ có thời gian để khẳng định và phát huy tác dụng trên cương vị quản lý của mình. Tuy

nhiên, nhiều nhà khoa học cho rằng nếu kéo dài ưu điểm sẽ trở thành khuyết điểm. Người quản lý không đặt trong nguy cơ luân chuyển hay thay thế thì sẽ không có động lực để họ tự nâng cao năng lực và chăm lo cho tương lai phát triển của bộ phận mình phụ trách. Đối với hoạt động khoa học công nghệ nếu không có hướng nhìn xa và kế hoạch thực hiện hướng đó thì khó gặt hái được thành công vì đặc thù của lao động KH&CN đòi hỏi phải có tích lũy và đầu tư về trí tuệ lớn.

IV. ĐÀO TẠO NHÂN LỰC KH&CN TRONG CƠ QUAN NGHIÊN CỨU – PHÁT TRIỂN.

4.1. Các quy định về đào tạo nhân lực KH&CN trong cơ quan nghiên cứu – phát triển.

Các quy định hiện nay về đào tạo nhân lực KH&CN được thể hiện trong các mặt đào tạo đầu vào cho cơ quan NC-PT và tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng số đang làm việc trong cơ quan này. Về đào tạo đầu vào, chính sách của Nhà nước là nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề; mở rộng quy mô đào tạo nghề; gửi đi đào tạo một số tài năng trẻ ở những nước KH&CN tiên tiến; mở rộng các cơ hội để học sinh đi du học nước ngoài. Tuy nhiên, các quy định cụ thể để thực hiện chủ trương, chính sách trên chưa được ban hành đồng bộ, chỉ là quy định về một số mặt đơn lẻ, như Chủ thị về việc gửi công dân Việt Nam đi đào tạo nước ngoài trong tình hình mới (năm 1992); các quyết định cho phép mở trường tư; Chỉ thị sắp xếp lại mạng lưới các trường đại học, phát triển mạnh các hình thức dạy nghề; gửi sinh viên và học viên sau đại học đi du học bằng tiền ngân sách nhà nước...

Đối với nhân lực đang hoạt động trong cơ quan NC-PT, các quy định ban hành tập trung vào: tăng cường bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ quản lý và công chức nhà nước; đào tạo, bồi dưỡng công chức nhà nước kiến thức về quản lý kinh tế, quản lý hành chính, lý luận chính trị, tin học.

4.2. Hiện trạng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KH&CN của cơ quan nghiên cứu – phát triển.

(1) Đào tạo đầu vào.

Số lao động đang làm việc trong cơ quan NC-PT hiện nay được đào tạo như nhiều nguồn khác nhau và từ những giai đoạn khác nhau. Có thể phân ra:

*Từ năm 1986 trở về trước: Số này đã được đào tạo cách đây từ 15 năm trở lên. Nguồn đào tạo là các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, dạy nghề trong nước và nguồn từ các nước XHCN Đông Âu và Liên Xô cũ. Họ được

đào tạo rất cơ bản. Một bộ phận trong số này hiện nay đang giữ các vị trí trọng trách trong nghiên cứu, đào tạo và quản lý KH&CN. Tuy nhiên, do hạn chế từ đào tạo trong cơ chế kế hoạch hoá tập trung và ít được cập nhật kiến thức mới nên gặp khó khăn trong công việc. Bên cạnh đó, mặt hạn chế lớn nhất của phần lớn số người được đào tạo trong thời kỳ này là ngoại ngữ (Anh ngữ).

* Từ sau năm 1986: nguồn đào tạo chủ yếu là từ các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, dạy nghề trong nước. Số được đào tạo từ nước ngoài đã giảm đi nhiều vì các nước XHCN Đông Âu và Liên Xô cũ cắt nguồn viện trợ đào tạo. Trong thời gian này, có một số được cử đi đào tạo ở các nước phát triển. Số có trình độ sau đại học được đào tạo trong nước nhiều hơn giai đoạn trước. Ngoài đào tạo tiến sĩ khoa học, tiến sĩ, còn mở rộng đào tạo thạc sĩ.

Đặc trưng nổi bật của số người được đào tạo trong thời kỳ này (thời kỳ chuyển đổi kinh tế) là tiếp cận với trào lưu đào tạo của nhiều nước phát triển trên thế giới, cụ thể là ham muốn có nhiều bằng đại học hoặc được học tiếp tục để nhận được bằng cấp cao hơn, nắm bắt nhu cầu thị trường đối với người lao động trí thức (coi trọng ngoại ngữ mà chủ yếu là tiếng Anh, Nhật, Trung Quốc và kiến thức và máy vi tính). Nhược điểm của họ là chịu tác động quá lớn của yếu tố thị trường, ham muốn làm giàu nên chưa đủ độ say mê theo nghĩa “hy sinh cho khoa học”. Yếu tố thị trường cũ khiến một số không nhỏ trong số họ tìm cách làm việc “chân trong chân ngoài”, tạo nên hiện tượng “chảy chất xám ngầm” trong xã hội.

(2) Đào tạo trong thời gian công tác

Đào tạo nhân lực của các cơ quan nhằm mục tiêu:

- + Nâng cao trình độ người lao động về chuyên môn ngoại ngữ;
- + Đào tạo lại để thích ứng với chuyên môn sâu của cơ quan mà số mới ra trường chưa đáp ứng;
- + Đào tạo để có kiến thức về quản lý và lý luận chính trị theo yêu cầu về tiêu chuẩn công chức, viên chức.

Các hình thức đào tạo nhân lực của cơ quan:

- Về chuyên môn:
 - Gửi đi đào tạo trong nước: các lớp chuyên đề ngắn hạn; các lớp tập huấn; các khoá học nghề hay học để lấy bằng trung cấp, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ. Nguồn kinh phí do ngân sách nhà nước hoặc kinh phí cơ quan hỗ trợ.
 - Gửi đi đào tạo ngoài nước qua đường Bộ Giáo dục và Đào tạo, qua các Dự án, qua các kênh hợp tác song phương giữa cơ quan và đối tác nước ngoài. Hình thức

đào tạo có thể là ngắn hạn hoặc dài hạn theo hệ thạc sĩ hoặc tiến sĩ, tiến sĩ khoa học. Số này chiếm không nhiều vì các dự án có đào tạo không đáng kể và do kinh phí gửi đào tạo nước ngoài của Nhà nước còn hạn hẹp.

- Đào tạo qua các hội nghị, hội thảo khoa học.

- Đào tạo tại chỗ qua hướng dẫn của cán bộ có trình độ đối với người mới vào nghề hoặc trình độ thấp hơn.

*** Về ngoại ngữ:**

- Cán bộ tự học thêm ngoài giờ tại các trung tâm đào tạo ngoại ngữ và tự túc kinh phí. Đây là cách thức học ngoại ngữ phổ biến. Ngoài ra, có một số cơ quan hỗ trợ thêm kinh phí cho cán bộ tự thu xếp học ngoại ngữ.

- Cơ quan tổ chức lớp học và hỗ trợ kinh phí hoàn toàn. Cách thức tổ chức này không phải thường xuyên và liên tục, tùy theo khả năng tài chính và chủ trương của lãnh đạo cơ quan về tầm quan trọng của đào tạo ngoại ngữ.

- Các dự án nước ngoài giúp đào tạo ngoại ngữ, tuy số lượng không nhiều nhưng rất có hiệu quả và chất lượng vì được đào tạo tại nước ngoài là môi trường tốt để học ngoại ngữ.

- Các lớp đào tạo do Ban TCCB-CP mở cho số cán bộ có chức vụ quản lý hoặc chuyên viên cao cấp.

*** Về vi tính:**

- Phần lớn là tự học (tự thu xếp thời gian và kinh phí). Một vài cơ quan có mở lớp ngắn ngày tại cơ quan nhưng cũng rất hạn chế. Đối với chuyên môn đòi hỏi vi tính ở trình độ cao, cơ quan có cử một vài người đi đào tạo tại các trung tâm, trường. Số này về sau trở thành người hướng dẫn cho những đồng nghiệp khác trong cơ quan.

*** Về các kiến thức nghiệp vụ khác:**

- Các lớp lý luận chính trị tại chức hoặc ngắn hạn;

- Các lớp quản lý hành chính nhà nước tập trung, ngắn hoặc dài hạn, tùy đối tượng cử đi học.

Trong những năm gần đây, số người được cử đi đào tạo nói chung có tăng lên. Một mặt do nhu cầu của công việc, yêu cầu thích ứng với sự vận động, phát triển của Cơ quan, lãnh đạo các cơ quan nhận thấy sự cần thiết phải quan tâm đến đào tạo và tận dụng mọi cơ hội trong, ngoài nước để đưa người đi đào tạo. Mặt khác, do công tác chuẩn hoá cán bộ, công chức trong những năm gần đây đòi hỏi cán bộ phải có chứng chỉ về lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, ngoại

nước, tin học nên số cán bộ được đào tạo về các mặt này cũng nhiều lên. Tính theo số liệu điều tra của Dự án “Nghiên cứu và đào tạo sau đại học”, số lượt lao động được cử đi học trong 74 viện NC-PT tăng từ 1110 lượt người (năm 1996) lên 1244 lượt người (năm 1997) và 1526 lượt người (năm 1998).

Các hình thức đào tạo về chuyên môn phong phú hơn trước đây. Ngoài con đường chính thức mà Bộ GD&ĐT, Bộ KH, CN&MT, bộ chủ quản cho chỉ tiêu, các cơ quan còn có nhiều cơ hội khác để cử người đi đào tạo. Một số viện, trung tâm còn khuyến khích cán bộ học tập bằng cách hỗ trợ thêm kinh phí cho người đi học; liên hệ với các cơ sở đào tạo ngoài nước để gửi cán bộ đi học theo tinh thần cơ quan và gia đình cùng đóng góp kinh phí đào tạo.

4.2. Những bất cập trong công tác đào tạo

(1) Chất lượng và cơ cấu đào tạo cho đầu vào chưa đáp ứng yêu cầu thực tế

Mặc dù số lượng lao động có trình độ ĐH, CĐ trở lên được đào tạo ra ngày một tăng, nhưng theo nhận định của các chuyên gia ngành giáo dục phản ánh trong Dự thảo Chiến lược Giáo dục thì “trình độ kiến thức kỹ năng thực hành, trình độ ngoại ngữ, phương pháp tư duy khoa học của đa số học sinh, sinh viên còn yếu, năng lực vận dụng kiến thức học ở trường vào đời sống sản xuất còn hạn chế. Đa số sinh viên tốt nghiệp chưa thích ứng với việc làm”.

Chất lượng đào tạo học vị còn có vấn đề, như một số bài viết trên các tạp chí đã đăng. Chẳng hạn, tác giả Phương Lưu có nêu rằng “đội ngũ học vị hiện có, có những người cực kỳ xuất sắc (kể cả phó tiến sĩ) nhưng nó chỉ chiếm tỷ lệ ít ỏi trong số gần vạn phó tiến sĩ ở nước ngoài về, trên dưới vài nghìn bảo vệ trong nước. Đầu những năm 70, Bộ trưởng Đại học Liên xô đã nói với giáo sư Tạ Quang Bửu số PTS của ta chỉ 30% đúng thức chất thôi”. Hay trong bài trả lời phỏng vấn của phóng viên tạp chí Tia sáng, GS Hoàng Tuy có nêu: “có người nói” 2/3 học vị, học hàm của chúng ta là không đúng”¹. Tuy chưa có nghiên cứu nào khẳng định về con số này nhưng rõ ràng chất lượng đào tạo là một vấn đề cần sớm được quan tâm.

Cơ cấu đào tạo hiện nay nghiêng về đào tạo các ngành kinh tế, luật, ngành khoa học cơ bản... Các kỹ thuật viên và kỹ sư thực hành còn chưa đáp ứng. ở không ít cơ quan, thay vì kỹ thuật viên làm thí nghiệm lại huy động cán bộ có trình độ đại học, vừa là lãng phí chất xám vừa là sử dụng không hợp lý trình độ người lao động, không tạo ra kích thích vươn lên. Một mặt là do chính sách khi

tuyển dụng chưa đặt ra yêu cầu tuyển từng vị trí công việc, nhưng mặt khác muốn tuyển cũng phải thị trường lao động đã đáp ứng ngay về số lượng và chất lượng.

Tỷ lệ lao động KH&CN trong cơ quan NC-PT có trình độ đào tạo cao (trên đại học) còn thấp. Trong 13388 lao động thuộc 74 viện NC-PT, số tiến sĩ khoa học và tiến sĩ là 1299 người (chiếm 9.7%), thạc sĩ: 459 người (chiếm 3,43%), đại học, cao đẳng: 6573 người (chiếm 49,1%), trung cấp: 1399 người (10,45%), loại khác: 2888 người (21,57%)¹. ở Hàn Quốc, trong viện nghiên cứu nhà nước, tỷ lệ cán bộ trình độ tiến sĩ là 29,48% và thạc sĩ là 45,78%².

(2) Thiếu chủ trương và kế hoạch cụ thể để cập nhật kiến thức cho đội ngũ đang hoạt động trong lĩnh vực này

Như đã trình bày ở trên, số lao động hiện nay được đào tạo ở những thời kỳ khác nhau, cung cách đào tạo, nội dung đào tạo cũng có thay đổi. Hơn nữa, với sự phát triển nhanh của công nghệ và khoa học trong điều kiện hiện nay, nếu họ không được cập nhật, bổ túc thêm kiến thức mới sẽ trở nên lạc hậu và hạn chế về thông tin, về tư duy và năng lực làm việc. ở nhiều nước, nhất là các nước phát triển, việc cập nhật kiến thức cho sinh viên đã tốt nghiệp được tiến hành thường xuyên và có khi còn là yêu cầu bắt buộc.

(3) Chưa có hướng và kế hoạch cụ thể trong đào tạo cán bộ đầu ngành (đầu đàn) và đào tạo ngoại ngữ

Rất nhiều ngành, lĩnh vực đều thấy thiếu cán bộ đầu đàn hoặc hụt hẫng cán bộ giỏi trong tương lai. Số thuộc diện “trụ cột” đã sắp hoặc đến tuổi nghỉ hưu, số được đào tạo sau này chưa đủ sức thay thế vì chính bản thân họ cũng chưa được định hướng đào tạo, bồi dưỡng để trở thành những người “ đầu đàn”.

Số lao động tuổi tầm trung niên đang gặp trở ngại lớn về ngoại ngữ trong hợp tác khoa học cũng như học tập nhất là trong xu thế hội nhập. Có thể nói, họ là những người tự học ngoại ngữ, nhưng ở độ tuổi tứ, ngũ tuần và trong môi trường không giao tiếp bằng tiếng nước ngoài, do đó khả năng giao tiếp, đặc biệt là khả năng trao đổi, tranh luận về khoa học, công nghệ rất hạn chế, trong khi đó khả năng đọc và dịch bằng văn bản không tối. Việc này đã làm cho nhiều cán bộ lúng túng và không thể hiện, khẳng định được khả năng về chuyên môn của mình tại

1. Phương Lưu. Vài kiến nghị về công tác học vị. Tạp chí Tia sáng số 10/1996

¹ Trần Chí Đức. Nhân lực do nghiên cứu và đào tạo sau đại học ở Việt Nam. Báo cáo khoa học tại Hội thảo “Nghiên cứu và đào tạo sau đại học ở Việt Nam”, Hà Nội 28-29 tháng 4 năm 2000.

2. views of National Science and Technology. Republic of Korea.P.144.

các diễn đàn khoa học hay các cuộc hội nghị quốc tế. Số trẻ có khả năng về ngoại ngữ lại chưa phải tất cả đều có năng lực về chuyên môn hay chuyên gia.

(4) Còn bất hợp lý trong một số chính sách và quy định đào tạo

Chính sách đào tạo tại chức nhằm nâng cao trình độ cho nhân lực là một chủ trương đúng, nhưng việc cử người đi học và thi tuyển chưa đảm bảo theo chất lượng. Đã nhiều năm có câu cửa miệng về học viên học tại chức nhưng chưa có quy định để nâng cao chất lượng đào tạo hệ này. Trái lại, kinh tế thị trường phát triển, thì hệ tại chức lại nở rộ trong khi cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên chưa tăng thêm tương ứng. Điều này đặt ra không chỉ cho hệ tại chức mà kể cả các hệ khác. Tuy nhiên nó tác động mạnh mẽ đến hệ tại chức bởi lẽ các điều kiện dạy và học của tại chức vẫn thuộc diện xếp hạng sau so với hệ chính quy.

Việc quy định độ tuổi đào tạo sau đại học trên đại học cho nam dưới 40 và nữ dưới 35 là bất hợp lý. Cả nam lẫn nữ đều có mốc tuổi đi học bắt đầu như nhau và tuổi bắt đầu nhận công tác như nhau. Độ tuổi từ 25-35 là lúc phụ nữ phải dành nhiều thời gian và công sức cho thiên chức làm mẹ, làm vợ của mình. Nếu hạn chế bởi giới hạn tuổi như vậy thì họ sẽ rất ít cơ hội để tiếp tục học tập. Cho dù tuổi về hưu của phụ nữ có sớm hơn nam thì việc phụ nữ đi học muộn hơn cũng không vì thế mà “thiệt” hơn cho xã hội, bởi vì sự đóng góp cho xã hội không chỉ ở số năm công tác mà còn là chất lượng công tác của từng năm như thế nào, nhất là đối với những người lao động trí óc.

Việc đào tạo bồi dưỡng công chức về lý luận chính trị, quản lý hành chính còn hình thức đối với lĩnh vực NC-PT và cách thức tổ chức chưa hợp lý cho một số cơ quan không có điều kiện để cử người tách hẳn công việc đi học. Rốt cuộc là nhiều cán bộ KH&CN vì thiếu tiêu chuẩn này, tiêu chuẩn nọ mà không được thi nâng ngạch, mặc dù là chuyên môn của họ đủ hoặc hơn những người trên ngạch. Những người giỏi về chuyên môn thường lại ít có điều kiện thu xếp thời gian để đi học. Bên cạnh đó tính hình thức còn biểu hiện ở chỗ có những cán bộ vì để có đủ tiêu chuẩn như quy định đăng ký theo học, nhưng vì kiến thức không thật sự sát với công việc của họ, nên chỉ đăng ký ghi tên còn kiến thức thu nhận thì không được là bao.

(5) Các cơ quan chưa chủ động hoặc còn gặp nhiều khó khăn trong công việc đào tạo nhân lực

Nhu cầu đào tạo nhân lực cho mỗi cơ quan là rất lớn. Có thể là đào tạo lại, đào tạo nâng cao trình độ, đào tạo ngoại ngữ, tin học. Tuy nhiên, số cơ quan chủ động lên

kế hoạch và tìm hướng gửi cán bộ đi đào tạo không nhiều. Có nhiều lý do:

Thứ nhất, do hạn chế về kinh phí đào tạo. Có cơ quan đào tạo được nguồn kinh phí nhưng không dám chi vì không giải được bài toán “quyết toán”. Đa số các viện đều trông chờ vào khoản kinh phí hay chỉ tiêu phân bổ của Nhà nước.

Thứ hai, khi có chỉ tiêu đi đào tạo trên đại học ở nước ngoài, thì cán bộ lại bị vướng ở khả năng ngoại ngữ. Số có trình độ để gửi đi học thặng ở nước ngoài còn quá ít.

Thứ ba, do công việc cơ quan khó bố trí, sắp xếp để cán bộ đi học các kiến thức ngoài chuyên môn theo hình thức tập trung tại trường (đặc biệt là các viện, trung tâm có hoạt động gắn liền với công việc thí nghiệm, thử nghiệm....).

Thứ tư, do cán bộ lãnh đạo không có chiến lược đào tạo nhân lực, chỉ sử dụng số hiện có hoặc tìm kiếm ở nơi khác chuyển về.

(6) Việc tự đào tạo hay đào tạo qua việc làm chưa được quan tâm đúng mức

Hiện nay, yêu cầu phát triển đòi hỏi mỗi người “giỏi một nghề, biết nhiều nghề”. Ngoài chuyên môn hẹp đã được đào tạo trường học, người lao động nếu không tự học thêm, mở rộng kiến thức và thích nghi với công việc sẽ khó thành công. Tuy nhiên, việc đào tạo tại nơi làm việc cũng rất cần người “thầy” hướng dẫn. Hiện nay, các lao động khoa học trẻ đang gặp lúng túng và đôi khi thiếu sự điều dắt của người có trình độ cao hơn. Trong thực tế ở nhiều cơ quan các nghiên cứu viên cao cấp, kỹ sư cao cấp không bị buộc phải kèm cặp, hướng dẫn cán bộ có chức danh khoa học thấp hơn. Tương tự, tiến sĩ cũng không buộc phải đào tạo số có trình độ thấp hơn.

Tự đào tạo còn đòi hỏi người lãnh đạo phải biết giao đúng việc cho người lao động. Ngay cả đến đào tạo cán bộ đầu đàn mà chỉ qua trường lớp cũng chỉ là đào tạo một nhà lý thuyết suông, chưa kể nhiều người học ở trường giỏi nhưng khi vào thực tiễn lại rất lúng túng và không có khả năng tiến nhanh như một số trường hợp khác.

V. ĐÃI NGỘ VẬT CHẤT ĐỐI VỚI NHÂN LỰC KH&CN

5.1. Quy định hiện hành về đãi ngộ vật chất

Chính sách đãi ngộ vật chất về cơ bản thể hiện ở chính sách tiền lương, phụ cấp, thưởng và các thu nhập khác.

Tiền lương cho lao động KH&CN hiện nay được quy định dựa theo mặt bằng lương chung trong các ngành, không có ưu đãi hay phụ cấp ngành nghề như trong lĩnh vực giáo dục hay một số nghề khác. Lương của cán bộ KH&CN được

xem như sau: ngạch nghiên cứu viên bậc 1 (người mới vào nghề) có hệ số lương là 1,86 so với lương tối thiểu; ngạch kỹ sư bậc 1 có hệ số là 1,78. Trong hệ thống lương mới không có bảng lương cho các chức vụ lãnh đạo áp dụng phụ cấp chức vụ lãnh đạo trong cơ quan KH&CN. Việc nâng bậc lương trên cơ sở thêm niên ngạch (2,3 và 4 năm) và kết quả thực hiện công việc. Số bậc lương trong ngạch chuyên môn khoa học kỹ thuật là 10 bậc đối với nghiên cứu viên và kỹ sư, 9 bậc đối với nghiên cứu viên chính và kỹ sư chính, 7 bậc đối với nghiên cứu viên cao cấp và kỹ sư cao cấp. Phụ cấp chức vụ lãnh đạo trong các tổ chức KH-CN dao động từ 0,2-0,8 tùy theo chức vụ và loại tổ chức KH-CN.

Các khoản phụ cấp áp dụng cho cán bộ KH&CN cũng tương tự như cho các ngành chuyên môn khác, bao gồm: phụ cấp khu vực; phụ cấp độc hại; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp làm đêm; phụ cấp thu hút; phụ cấp đất đỏ; phụ cấp lưu động. Theo quy định, công chức, viên chức và người lao động hợp đồng trích một phần lương để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Kể từ giữa năm 1981 trở đi Nhà nước cho phép ký hợp đồng kinh tế trong hoạt động nghiên cứu – phát triển và sau này có một số quy định cho phép có thu nhập từ các hoạt động chuyển giao TBKT, dịch vụ, tư vấn KH&CN. Nghị quyết Trung ương 2, Ban Chấp hành Trung Ương khóa VIII đưa ra chủ trương khuyến khích cán bộ KH&CN tăng thu nhập từ hợp đồng nghiên cứu.

5.2. Hiện trạng đãi ngộ vật chất đối với nhân lực KH&CN

Lương của cán bộ KH&CN đang làm việc trong các cơ quan NC-PT được xếp ở những thời kỳ khác nhau. Có người đã trải qua nhiều lần xếp lương và chuyển đổi hệ lương (số tham gia công tác từ trước 1993) có người thuộc diện xếp lương một lần theo tinh thần của Nghị định 25/CP ngày 23/5/1993. Mỗi lần xếp lương lại có những thay đổi nhất định, do đó nhiều người cùng trình độ, cùng đảm nhiệm công việc như nhau và thậm chí có cùng thâm niên công tác ở thời điểm hiện nay lại có mức lương rất khác nhau, có khi chênh lệch khá nhiều. Điều này được giải thích bởi nhiều lẽ:

- Trước đây trong hệ lương cũ có bảng lương dành cho cán bộ có chức vụ lãnh đạo từ phó phòng trở lên. Người được đề bạt chức vụ nào thì được xếp lương tương ứng với chức vụ đó là thường là cao hơn so với lương của họ trong bảng lương chuyên môn. Khi thôi chức vụ lương vẫn được giữ nguyên hoặc khi chuyển sang hệ lương mới, về nguyên tắc là làm vị trí nào thì xếp lương theo ngạch và bậc nào đó, nhưng trên thực tế chỉ xếp theo ngạch còn bậc thì chuyển tương đương.

Do đó họ vẫn giữ được mức lương cao hơn so với đồng nghiệp khác cùng vị trí công tác mà chưa từng được đề bạt;

- Có nhiều trường hợp được điều chỉnh tăng lương theo chế độ khuyến khích áp dụng trong khoảng thời gian ngắn (bộ đội chuyển ngành, cán bộ chuyển vùng...) đến lượt người khác thì quy định đã bị bỏ nên không được áp dụng;

- Thời gian tập sự quy định khác nhau trong các thời kỳ khác nhau, trong lĩnh vực khác nhau. Có lúc 3 năm đối với số tốt nghiệp đại học, có lúc 2 năm, theo Pháp lệnh về cán bộ, công chức hiện nay là 1 năm.

- Hoặc thời gian quy định để tăng lương khác nhau trong các thời kỳ khác nhau và trong các lĩnh vực khác nhau ở cùng một thời kỳ. Chẳng hạn, trong lĩnh vực quân sự, trước đây thời gian để tăng lương đã có lúc chỉ 2 năm (cùng thời gian tăng quân hàm), trong khi đó cán bộ trong ngành KH-KT phải 5 năm. Sau này khi chuyển sang lĩnh vực KH-KT lương của họ cao hơn lương của đồng nghiệp cùng làm một công việc và thâm niên như nhau.

Nét thay đổi trong bảng lương mới: Bảng lương ngạch chuyên môn KH-KT áp dụng hiện nay so với bảng lương năm 1985 có thay đổi ở chỗ chia nhiều bậc lương trong một ngạch hơn trước đây. Chẳng hạn, ngạch nghiên cứu, năm 1985 có 6 bậc lương thì nay là 10 bậc. Ngạch nghiên cứu viên chính trước đây có 4 bậc nay là 9, nghiên cứu viên cao cấp trước đây là 4 nay là 7. Trong bảng lương mới còn chức danh trợ lý nghiên cứu. Mối quan hệ giữa lương tối thiểu và lương của chức danh nghiên cứu bậc 1 có thay đổi từ 1-2,67 (năm 1960) sang 1-2,31 (năm 1963); 1-1,32 (năm 1985) và 1-1,86 (1993).

Ngoài những thay đổi trong bảng lương còn có thay đổi về giao quỹ lương: một số cơ quan không được giao hoặc chỉ được giao một phần quỹ lương. Tại các cơ quan này, việc trả lương cho lao động KH&CN phụ thuộc vào khả năng hoạt động và quy mô doanh thu. Các mức lương của người lao động quy định trong bảng lương chỉ là để làm căn cứ để đóng bảo hiểm y tế và bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội. Lương thực tế được xác định công việc mà người đó đảm nhận hoặc dựa theo mức lương và vận dụng hệ số. Hệ số được đánh giá theo hiệu quả công việc và có thể khác trong từng tháng. Cách trả lương này do cơ quan hoàn toàn chủ động và được tập thể thông qua về nguyên tắc. Đây là cách trả lời lương đảm bảo nguyên tắc trả lương theo số lượng và chất lượng lao động và kết quả hoạt động của cơ quan.

Thu nhập thực tế rất khác nhau trong các cơ quan NC-PT. Hiện chưa có số liệu về thu nhập bình quân của cán bộ trong từng cơ quan NC-PT. Tuy nhiên, theo số liệu của các đơn vị nhóm nghiên cứu đã tiến hành trao đổi, tọa đàm (8 viện) thì đơn vị có mức thu nhập bình quân cao nhất là 1,5 triệu đồng/người/tháng và thấp nhất là 300.000 đồng/người/tháng. Nguồn tạo thêm thu nhập cho cán bộ KH&CN chủ yếu là từ:

- Dịch vụ KH&CN
- Sản xuất kinh doanh
- Các phụ cấp làm thêm, phụ cấp độc hại,...;
- Tham gia các dự án nước ngoài.

Thu nhập từ khoản hợp đồng triển khai và hợp đồng nghiên cứu hay từ bán bản quyền hay từ “phong bì” chưa có số liệu trong các cơ quan. Tuy nhiên, có thể khẳng định rằng lương hiện nay chưa phải là thu nhập chính của người lao động KH&CN, bởi lẽ trong các viện, ngoài lương còn có khoản ký hợp đồng nghiên cứu, triển khai hoặc thu nhập từ sản xuất của cơ quan. Tiền công dưới dạng thuê khoán chuyên môn chiếm tỷ lệ đáng kể trong thu nhập của đội ngũ lao động này.

Theo ý kiến các nhà khoa học và quản lý của một số viện, để có thêm thu nhập, người lao động trong các cơ quan phải chịu khó “nhặt nhạnh” làm mọi việc. Cán bộ nghiên cứu có khi làm những việc không gắn với chuyên môn mà chỉ đơn thuần là dịch vụ hay chỉ là giúp việc cho các dự án hoặc nghiên cứu những vấn đề xa với chuyên môn của Cơ quan. ở mức độ nào đó cũng là công việc và đòi hỏi chất xám nhất định, nhưng nếu kéo dài cá nhân không tích lũy một chủ đề lớn để có công trình, để trở thành một chuyên gia trong lĩnh vực nhất định. Các thu nhập từ nghiên cứu đề tài, nhất là đề tài cấp cơ sở, cấp bộ chưa bằng các thu nhập từ điều tra kinh tế-xã hội hay điều tra xã hội học nói chung hay nghiên cứu do các dự án tài trợ. Thu nhập từ bán bản quyền hay chuyển giao công nghệ chưa có vị trí đáng kể trong thành phần thu nhập của lao động KH&CN trong cơ quan NC-PT, kể cả trong cơ quan nghiêng về nghiên cứu ứng dụng.

5.3. Những bất cập trong đãi ngộ vật chất

(1) Lương của lao động KH&CN còn bất hợp lý

Lương chưa đảm bảo tái sản xuất sức lao động của đội ngũ cán bộ KH&CN. Đối với các nước, phần có trong số lớn nhất của đãi ngộ vật chất là tiền lương. Lương của người lao động không chỉ là thu nhập biểu hiện bằng tiền để đảm bảo

tái sản xuất sức lao động mà còn là thể hiện chất lượng và số lượng lao động. Nếu lương quá thấp so với mức cần thiết để tái sản xuất sức lao động trong điều kiện trung bình của một nước ở một thời điểm nhất định sẽ làm cho sức lao động của con người bị suy giảm hoặc tạo ra nhiều kẻ dể người ta tìm cách đảm bảo tái sản xuất sức lao động của chính họ. Mặt khác, nếu trong một tổ chức, lương không tạo ra động lực trong hoạt động của tổ chức đó. Tổ chức có thể hiểu theo nghĩa rộng là cơ quan, một ngành hay một quốc gia.

Hiện nay lương của lao động KH&CN còn ở mức dưới ngưỡng tái sản xuất sức lao động. Tái sản xuất sức lao động của một lao động KH&CN đòi hỏi không chỉ tái sản xuất cơ bắp (thể lực) mà còn tái sản xuất trí tuệ (trí lực). Để tái sản xuất trí lực này đòi hỏi chi phí thường cao. Điều còn bất hợp lý là, chi phí cho một sinh viên (một trong các đối tượng tương lai của đội ngũ cán bộ KH&CN) ăn học ở mức trung bình với mức giá hiện nay là 400.000-500.000 đồng/1 tháng, trong khi đó lương của cán bộ nghiên cứu ở bậc 1 là $1,86 \times 144.000 \text{ đồng} = 267.840 \text{ đồng/tháng}$; kỹ sư bậc 1 là $1,78 \times 144.000 \text{ đồng} = 256.320 \text{ đồng/tháng}$ (trước 1/1/2000) và $1,86 \times 180.000 \text{ đồng} = 334.800 \text{ đồng/tháng}$ và $1,78 \times 180.000 \text{ đồng} = 320.400 \text{ đồng/tháng}$ kể từ 1/1/2000.

Trong thực tế, mọi người đều cho rằng mức chi tiêu hàng ngày của họ đều cao hơn mức lương và đều tìm cách để có thêm phần “lương phụ”. Gọi là “lương phụ” vì nó nằm ngoài lương chính, nhưng không phải vì “phụ” mà vai trò của nó là thứ yếu trong chi tiêu hàng ngày của người lao động. Khoản thu nhập ngoài lương chính lại không thuộc diện kiểm soát và đang là hộp đen. Dải này là nơi dễ xâm nhập của các loại vi rút “tham nhũng” và khởi đầu của các hoạt động “phân phối” lại thu nhập một cách không công bằng. Mức không công bằng đến đâu không thể có số liệu để phân tích, nhưng hiện tượng thì các nhà khoa học, báo chí đã đề cập rất nhiều.\

Tuy rằng lương chính hiện nay chưa đảm bảo tái sản xuất sức lao động, nhưng còn được hình thành trên cơ sở thiếu công bằng: không phải ai làm việc gì thì hưởng lương theo việc đó như đã nêu trong Nghị định 25. Để có thể thực hiện nguyên tắc này một cách thực chất, thì việc cần phải tiến hành trước khi xếp lại bảng lương phải xây dựng lại tiêu chuẩn nghiệp vụ một cách khách quan và đánh giá, sắp xếp lại công chức một cách khoa học, đúng đắn, trên cơ sở việc nào cần ai và lương tương ứng với việc được giao. Lương mới phải không phụ thuộc vào mức lương trong quá khứ. Trên thực tế, việc chuyển sang hệ lương mới với nhiều bậc

khác nhau, khi xếp bậc là chuyển tương đương, có kẻ “lợi”, người “thiệt” bởi các mốc lên lương và khoảng cách lên lương khác nhau chứ không phải công việc và trách nhiệm khác nhau. Hơn nữa, hạn lên lương được quy định theo định kỳ “đến hạn lại lên”.

Triết lý xây dựng bảng lương không rõ ràng. Xếp lương không dựa vào đóng góp trong thực tế, cũng không trên cơ sở trình độ và cũng không trên cơ sở công việc được đảm nhiệm. Điều này thể hiện ở chỗ:

- Hàm giáo sư và phó giáo sư được phong trên nguyên tắc trình độ đóng góp thực tế (phải có công trình, có viết giáo trình, hướng dẫn sinh viên, học viên bảo vệ thành công luận án), phải qua hội đồng xét duyệt, bầu, nhưng lại không được xếp bảng lương.

- Người có trình độ đại học được xếp bảng lương khác với người có trình độ dưới đại học, nhưng học vị tiến sĩ khoa học, tiến sĩ lại không có phân biệt.

- Cán bộ lãnh đạo được giao trọng trách lớn trong cơ quan nghiên cứu phát triển, phần lớn họ là những người có năng lực chuyên môn và quyết định cũng như chịu trách nhiệm về phát triển của cơ quan nhưng được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo với mức rất thấp so với lương chính, trong lúc lương chính ít ý nghĩa thì phụ cấp này lại càng vô nghĩa so với công việc và trọng trách mà họ đảm nhận.

Như vậy, việc phong hàm, cấp bằng và giao việc đều không gắn quyền lợi với trách nhiệm. Việc phong không đúng, cấp bằng không chất lượng vì thế mà không ảnh hưởng đến ai. Người ta cứ việc phong, việc cấp không có gì ràng buộc phải điều chỉnh lại. Điều này cũng được nhiều nhà khoa học đề cập. GS. Đỗ Trần Cát, Tổng Thư ký Hội đồng Học hàm Nhà nước cho rằng, chúng ta đã có những bước thụt lùi trong công tác phong giáo sư, phó giáo sư. Trong các lần phong thứ nhất, thứ hai và thứ ba, chức danh giáo sư và phó giáo sư được gắn với nhiệm vụ và quyền lợi của người được phong, cụ thể là GS và PGS là các chức vụ trong hệ thống các chức vụ khoa học được nhà nước quy định, GS và PGS có các thang lương trong hệ thống các thang lương của cán bộ viên chức nhà nước. Nhưng trong lần phong thứ bốn, thì cùng với việc huỷ bỏ thang lương trong hệ thống các thang lương PGS. Và GS. để thay bằng thang lương giảng viên chính và giảng viên cao cấp chúng ta đã coi GS. và PGS. Không phải là chức danh viên chức nhà nước, tức là không gắn nhiệm vụ và quyền lợi của người được phong. Chúng ta đã phong GS. và PGS. Cho

tất cả những ai muốn được phong chỉ cần họ đạt được tiêu chuẩn tối thiểu quy định. Vì GS. và PGS. Không gắn với nhiệm vụ nên không hạn chế về số lượng¹.

Về lương cho học vị, GS. Phương Lưu nhận xét: “không thể xem là bình thường hiện tượng nước ta có lẽ là nước duy nhất trên thế giới, không có mức lương cho những học vị trên đại học do chính hệ thống của Nhà nước đào tạo. Liên Xô trước đây vốn quy định lương của PTS. Gấp đôi tốt nghiệp đại học và lương của TS. Gấp đôi lương của PTS... Tạo điều kiện làm việc, xác định rõ ràng mức độ đãi ngộ về vật chất cũng như tinh thần, mà lương chỉ là một biểu hiện mới có thể đòi hỏi cho đúng về thực chất, rà soát nghiêm túc cái đã qua, và yêu cầu chặt chẽ cái sắp đến”¹.

Chênh lệch hệ lương bậc 1 của ngành nghiên cứu (mới tốt nghiệp đại học) và lương tối thiểu so với thời kỳ trước 1985 và so với một số nước còn nhỏ hơn. Điều này thể hiện sự khác biệt về đãi ngộ giữa lao động phức tạp và lao động giản đơn không được coi trọng như trước đây và không bằng các nước khác. Trước đây, chênh lệch này là 2,67 (1960) và 2,31 (1963) và nay là 1,86 lần. Các nước chênh lệch này dao động từ trên 2-3 lần.

(2) *Thu nhập của lao động KH&CN từ khoản bán bản quyền sáng chế hay chuyển giao công nghệ còn bị hạn chế bởi giá cả và thị trường hạn hẹp nên chưa thật sự tạo động lực và khuyến khích hoạt động sáng tạo. Không ít sáng chế hay tiến bộ kỹ thuật đang còn nằm trong ngăn kéo mặc dù sản xuất có nhu cầu nhưng chưa có người chủ động đến với nhà khoa học hoặc đàm phán với giá quá thấp. Chẳng hạn, tại Viện Di truyền Nông nghiệp, các nhà nghiên cứu đã thuần chủng được giống mới thích hợp với điều kiện khí hậu vùng Bắc Bộ Việt Nam hay tạo ra giống lúa lai năng suất cao, chịu rét và chống sâu bệnh. Để có được kết quả đó, có người bỏ vốn đầu tư thêm, nhưng bán thì nông dân không có tiền mua, Nhà nước chưa đứng ra mua cho nông dân. Có địa phương nào muốn đứng ra mua cũng chỉ muốn mua với giá thấp. Hiện tượng cũng tương tự ở những viện nghiên cứu ứng dụng khác.*

VI. KHEN THƯỞNG ĐỐI VỚI NHÂN LỰC KH&CN

6.1. Quy định hiện hành về khen thưởng

Có thể phân ra hai dạng khen thưởng đối với nhân lực KH&CN trong cơ quan NC-PT.

¹ Đỗ Trần Cát. Học hàm, học vị để làm gì? T/c Khoa học và Tổ quốc số ra ngày 5/4/1998, tr.6.

Thứ nhất, dạng áp dụng chung như mọi cơ quan, tổ chức, mọi công dân trong toàn quốc. Các hình thức khen thưởng quy định hiện nay là:

- Khen thưởng danh hiệu thi đua (lao động giỏi, chiến sĩ thi đua...);
- Hình thức khen thưởng giấy khen, bằng khen;
- Khen thưởng huân chương lao động các hạng; huân chương khác (hữu nghị).

Thứ hai, dạng áp dụng cho đối tượng hoạt động trong lĩnh vực KH&CN:

* Giải thưởng Hồ Chí Minh và giải thưởng Nhà nước cho các cá nhân, tập thể có các tác phẩm, công trình đặc biệt xuất sắc;

* Huy chương “Vì sự nghiệp khoa học và công nghệ” cho các cán bộ trong lĩnh vực KH&CN có nhiều cống hiến cho sự nghiệp KH&CN;

* Một số địa phương có giải dành riêng cho các nhà khoa học và công nghệ, như giải thưởng Nguyễn Bình Khiêm của Thành phố Hải Phòng, giải thưởng Lê Quý Đôn của Thái Bình.

* Khen thưởng đối với sáng kiến, sáng chế (giấy chứng nhận sáng kiến và bằng tác giả sáng chế);

* Trong phạm vi quốc tế và khu vực, đang áp dụng các giải thưởng cho các nhà khoa học và các nhà công nghệ của Hiệp hội các nước ASEAN, giải thưởng Côvalépskaia dành riêng cho các nhà khoa học nữ.

6.2. Hiện trạng khen thưởng đối với nhân lực KH&CN³

Việc xét khen thưởng đối với nhân lực KH&CN được đặt trong quy định chung của các ngành trong phạm vi cả nước. Số cán bộ được tặng thưởng huân chương lao động hạng ba, hạng hai phần lớn là số cán bộ công tác lâu năm, nhất là số đã từng tham gia công tác trong thời kháng chiến. Số cán bộ được tặng thưởng huân chương lao động hạng nhất không nhiều và thường là gắn với thành tích hoạt động của ngành. Riêng danh hiệu anh hùng lao động ít có nhà khoa học được tặng.

Giải thưởng Hồ Chí Minh đợt 1 đã được tặng vào tháng 9/1996 cho 33 công trình và cụm công trình khoa học. Khoa học xã hội có 8 công trình, khoa học y được có 12 công trình, khoa học tự nhiên và kỹ thuật có 11 cụm công trình, khoa học nông nghiệp có 2 công trình đã được tặng giải thưởng cao quý này.

Khen thưởng đối với sáng kiến, sáng chế được áp dụng tương đối rộng rãi trong lĩnh vực nghiên cứu ứng dụng và nghiên cứu triển khai, thực nghiệm.

6.3. Những bất cập trong khen thưởng

(1) Việc khen thưởng, thi đua đối với nhân lực KH&CN còn chưa được tiến hành thường xuyên và hạn chế về hình thức giải thưởng khoa học

Có thể khẳng định rằng, các hình thức khen thưởng và khuyến khích tinh thần trên đây đối với các nhà khoa học và các nhà công nghệ nói chung, trong các cơ quan nghiên cứu – phát triển nói riêng có tác dụng tốt.

Tuy nhiên còn chưa tiến hành thường xuyên, chưa tạo nên phong trào thi đua rộng khắp. Số cán bộ được tặng anh hùng lao động và các huân chương cao quý hầu như còn rất ít, so với thực tế có thể xét duyệt. Trong một số ngành, chẳng hạn như ngành Y tế có những nhà khoa học có nhiều công hiến nhưng chưa được tặng danh hiệu tương xứng.

Hiện nay, các giải thưởng (trừ giải thưởng Hồ Chí Minh) phù hợp với nghiên cứu công nghệ còn các nghiên cứu xã hội, nhân văn rất khó đánh giá vì các quy định trong giải thưởng chưa có cách thức đánh giá đối với khoa học xã hội và nhân văn hay đối với khoa học cơ bản nói chung.

(2) Thưởng trong cơ quan NC-PT chưa tương xứng và thủ tục còn rườm rà.

Tuy rằng khen thưởng và được cộng đồng công nhận danh thực là quan trọng đối với nhà khoa học, nhưng phần thưởng mà kém xứng đáng cũng giảm ý nghĩa của khen thưởng. Có những giải thưởng xét duyệt khá chặt vật tình trạng đó, giải thưởng sẽ mất tính chất khuyến khích. Việc thưởng sáng kiến và sáng chế cũng tương tự. Thủ tục đăng ký cấp bằng còn rườm rà mà thưởng thì nhỏ.

VII. MỘT SỐ KẾT LUẬN

1) Đã có một số thay đổi theo hướng từ sử dụng nhân lực trong cơ chế kế hoạch tập trung, quan liêu, bao cấp dần chuyển sang cơ chế dân chủ và tính đến yếu tố thị trường. Trong các thay đổi diễn ra, rõ nét nhất là tuyển dụng cán bộ theo hợp đồng và thực hiện tuyển dụng qua thi, thứ nữa là khuyến khích cán bộ nghiên cứu gắn với yêu cầu xã hội nói chung, với sản xuất nói riêng. Sự thay đổi này phần nào đã đem lại chuyển biến tích cực trong sử dụng nhân lực KH&CN, tạo ra khả năng rộng lớn để lựa chọn cán bộ có năng lực và thích hợp, tạo cho người giỏi có nhiều cơ hội lựa chọn nơi làm việc; lôi cuốn cán bộ nghiên cứu tập trung vào các nhu cầu bức xúc của thực tiễn, nhất là cán bộ nghiên cứu của các cơ quan mang nhiều tính ứng dụng.

Thực tế trong những năm gần đây cho thấy rằng, nếu được đầu tư tương xứng, nếu tuyển được nhân lực có năng lực cũng chưa đủ để tạo ra động lực cho hoạt

¹ Phương Lưu. Vài ý kiến về công tác họ vị. T/c tia sáng tháng 10/1996, tr.42.

động mà còn phải có cơ chế giao nhiệm vụ và phân phối thu nhập hợp lý. Nếu có các yếu tố này thì người lao động mới chuyên tâm đến công việc NC-PT của cơ quan và đem lại hiệu quả cao cho xã hội. Trong bối cảnh chuyển đổi và đang còn nhiều lúng túng, đã xuất hiện những mô hình mới trong sử dụng nhân lực KH&CN. Chẳng hạn, Viện Vệ sinh Dịch tễ TW là nơi thu hút được cán bộ giỏi trong ngành thông qua thi tuyển nghiêm túc đồng thời có chính sách đào tạo bài bản, phân phối thu nhập tương đối rõ ràng và là nơi được đảm nhận nghiên cứu một số đề tài quan trọng, ứng dụng trong phạm vi toàn quốc. Viện đã thành công trong nghiên cứu một số loại vắc xin thay thế nhập khẩu. Từ đây đã làm lợi cho Nhà nước khoảng 30 tỷ đồng/1 loại vắc xin. Viện Di truyền Nông nghiệp từ chỗ lúng túng trong nội bộ, nay đã sắp xếp tương đối ổn định, đưa một loạt cán bộ đi đào tạo, thu hút được nhiều dự án nước ngoài. Những điều này đã làm cho hoạt động của viện có những kết quả tốt: có đội ngũ cán bộ nghiên cứu tương đối mạnh, say mê với công việc, đưa ra các giống lúa lai có năng suất cao hơn, thích nghi với thời tiết khí hậu, thay thế cho một số giống trước đây cùng chất lượng. Qua đó đã làm lợi cho nông dân, nếu quy từ diện tích gieo trồng, chênh lệch về năng suất thì mỗi vụ làm lợi khoảng vài chục tỷ đồng. Viện Máy và Dụng cụ Công nghiệp là viện nghiên cứu tự trang trải lương đã năng động trong tìm kiếm nguồn kinh phí hoạt động thông qua ký hợp đồng nghiên cứu, thiết kế với các

NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ MỘT SỐ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ

Vũ Dũng^(*)

I. VÀI NÉT VỀ NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

Đội ngũ những người lao động khoa học và công nghệ ở nước ta được xây dựng và phát triển cùng với sự phát triển của cách mạng và đất nước. Ngay sau khi cách mạng thành công (1945) Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đề ra 3 nhiệm vụ cấp bách là : diệt giặc đói , diệt giặc dốt và diệt giặc ngoại xâm. Như vậy, việc nâng cao dân trí để từ đó xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của sự nghiệp cách mạng.

Sau khi cách mạng thành công, đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ được Pháp đào tạo đã tập hợp lại dưới ngọn cờ cách mạng để phục vụ sự nghiệp kháng chiến kiến quốc. Có thể nói đội ngũ khoa học công nghệ ở nước ta được hình thành từ đó. Tuy lực lượng ban đầu còn rất nhỏ bé nhưng đã có những đóng góp to lớn cho sự nghiệp kháng chiến cộng đồng và xây dựng đất nước.

Sau khi cuộc kháng chiến chống Pháp thắng lợi, nhiều trường đại học đã được thành lập và phát triển. Đồng thời, Nhà nước ta đã gửi hàng ngàn lưu học sinh sang đào tạo ở Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa khác. Từ đó đội ngũ khoa học công nghệ nước ta phát triển về số lượng, đa dạng về cơ cấu ngành nghề .

Một nhân tố quan trọng góp phần phát triển đội ngũ khoa học công nghệ ở nước ta là hoạt động đào tạo sau đại học. Ngày 24 tháng 5 năm 1976 Thủ tướng Chính phủ đã ra quyết định số 224/TTg cho phép mở chế độ đào tạo trên đại học ở trong nước . Ngày 9 tháng 3 năm 1991, Hội đồng bộ trưởng (nay là Chính phủ) lại ra Quyết định số 55/HĐBT về đào tạo hệ cao học (Thạc sỹ) ở trong nước . Tính đến năm 1999 đã có 4.278 người được cấp bằng tiến sỹ và 9.958 người

^(*) TS. Phó Viện trưởng, Viện Tâm lý học

được cấp bằng Thạc sĩ. Chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm của các cơ sở đào tạo sau đại học ở nước ta là hơn 1000 nghiên cứu sinh và hơn 9000 học viên cao học.

Hiện nay chúng ta có một đội ngũ khá đông đảo những người làm khoa học - công nghệ, theo kết quả điều tra tại 233 đơn vị khoa học, công nghệ, tính đến tháng 7/1995 có 22.313 lao động, trong đó có 123 giáo sư, 390 phó giáo sư (chiếm 2,2% tổng số lao động), 186 tiến sĩ khoa học, 1977 tiến sĩ (chiếm 9,7%), 346 thạc sĩ (chiếm 1,5%), số người có trình độ đại học, cao đẳng là 11.447 người (chiếm 51,3%), số người có trình độ trung cấp và trình độ khoa học 8.357 người (chiếm 47,5% tổng số lao động). Theo số liệu của Tổng cục thống kê, tính đến năm 2000 chúng ta có trên 1.000.000 tốt nghiệp đại học và cao đẳng, trong đó có 807 giáo sư, 11.718 tiến sĩ khoa học và tiến sĩ chuyên ngành, trên 10.000 thạc sĩ. Hàng năm số lao động có trình độ cao đẳng trở lên tăng 17,2%, công nghệ nhân kỹ thuật tăng 6,3%. Theo số liệu của Ban khoa giáo TW thì so với năm 1996, nguồn nhân lực khoa học - công nghệ làm việc tại 6 nhóm ngành nghề cơ bản: khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, khoa học y dược, khoa học kỹ thuật, khoa học nông lâm ngư và khoa học quân sự.

Điều đáng chú ý là tỷ lệ cán bộ khoa học phân bố ở các ngành nghề có sự chênh lệch đáng kể, đặc biệt là những người có trình độ sau đại học. Chẳng hạn, tỷ lệ tiến sĩ khoa học và tiến sĩ cao nhất ở lĩnh vực khoa học tự nhiên (25,66%), khoa học xã hội và nhân văn (21,19%), khoa học y dược (7,03%), khoa học kỹ thuật (6,35) và thấp nhất là khoa học nông - lâm - ngư nghiệp (4,43%). Lĩnh vực có tỷ lệ lao động với trình độ trung cấp cao nhất là y dược (18,25%), thấp nhất là khoa học tự nhiên (3,71%) và khoa học xã hội và nhân văn (4,22%).

Về độ tuổi, đa số nhân lực trong các viện nghiên cứu ở độ tuổi từ 35 đến 50 (chiếm 46,86%), số người dưới 35 tuổi chiếm 30,64%, từ 51-60 tuổi chiếm 15,35% và trên 60 tuổi là 2,19%.

Trong số lao động của các Viện có 78,75% thuộc diện biên chế nhà nước, 16,89% thuộc diện hợp đồng trên một năm.

Đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ của chúng ta phân bố khoa học đều theo các vùng trong cả nước. Hơn 80% số người có trình độ sau Đại học (tiến sỹ , thạc sỹ) và 60% số người có học vấn đại học và cao đẳng tập trung ở các cơ quan Trung ương và hai thành phố lớn (Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh). Hà Nội có hơn 40 trường trong cả nước), có 125 Viện và trung tâm nghiên cứu (chiếm 41,6%). Thành phố Hồ Chí Minh có 16 trường đại học và cao đẳng, 80 Viện và trung tâm nghiên cứu.

Sự mất cân đối trong phân bố nguồn nhân lực khoa học, công nghệ cũng thể hiện giữa lĩnh vực nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng, theo số liệu thống kê đội ngũ, có khoảng 80% số cán bộ khoa học của chúng ta làm việc tại các cơ quan Trung ương ,các Viện nghiên cứu và các trường đại học, chỉ có hơn 20% làm việc tại các cơ sở sản xuất kinh doanh hay trực tiếp tham gia sản xuất .

Nếu tính trên tỷ lệ đội ngũ dân cư, nguồn nhân lực khoa học của chúng ta còn thấp so với nhiều nước trong khu vực và thế giới. Nếu tính trung bình trên 1000 đội ngũ, chúng ta có 11 người có trình độ đại học, cao đẳng trở lên, tỷ lệ này ở nhiều nước là 50 người. Nếu tính tỷ lệ sinh viên đại học trên 1000 dân thì ở Hàn Quốc là 30%, Malaxia là 29%, ở Nhật Bản là 20%, Hồng Kông là 15%, Thái Lan là 6% và ở Việt Nam là 3%.

Một điều đáng chú ý khác là sự đầu tư cho khoa học công nghệ của chúng ta còn rất khiêm tốn. Từ năm 1965-1999, đầu tư cho khoa học, công nghệ của nước ta chưa bao giờ vượt quá 1% thu nhập quốc dân hàng năm và thường xuyên ở mức 0,5%-0,6%. Năm 1992 tăng lên 0,89%, năm 1993 là 1% và hiện nay là 2%. Nếu tính theo đầu người, đầu tư cho cán bộ khoa học của chúng ta là hơn 300 USD/ năm, trong khi đó ở Thái Lan là 18.000USD/ năm, ở Nhật bản là 134.000 USD/năm.

Như vậy, nguồn nhân lực khoa học - công nghệ ở nước ta ngày một phát triển về cả số lượng và chất lượng. Sự đóng góp của đội ngũ này cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước là hết sức to lớn. Song, trước yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, trước đòi hỏi của sự phát triển

kinh tế tri thức thì nguồn nhân lực khoa học, công nghệ của chúng ta còn nhiều bất cập -bất cập về số lượng, về cơ cấu ngành nghề, về sự phân bố theo vùng và loại hình hoạt động.

II.MỘT SỐ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC

Nguồn nhân lực khoa học là một yếu tố quan trọng trong phát triển kinh tế xã hội, là một lực lượng sản xuất quyết định cho sự phát triển khi khoa học đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp.

Để tìm hiểu các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực khoa học, trước hết chúng ta hãy xem xét một số đặc điểm cơ bản của nguồn nhân lực khoa học.

Đội ngũ lao động khoa học, công nghệ là những người có trình độ học vấn, hoạt động trong các cơ quan, tổ chức khoa học như các viện nghiên cứu -phát triển, các trường đại học, các chương trình, dự án nghiên cứu thuộc các lĩnh vực khác nhau .hoạt động của đội ngũ này gắn liền với sự phát triển văn hoá, khoa học của xã hội. Ở một số lĩnh vực hoạt động của đội ngũ khoa học -công nghệ làm cho các lĩnh vực này đi trước một bước, trở thành mũi nhọn, kéo theo sự phát triển của những lĩnh vực liên quan

Đội ngũ những người hoạt động khoa học, công nghệ đóng vai trò quan trọng hàng đầu trong sáng tạo, truyền bá và ứng dụng các tri thức khoa học vào sản xuất và cuộc sống. Tính sáng tạo ở độ sâu của trí tuệ, thế giới quan và phương pháp lao động khoa học, của đội ngũ này thể hiện rất rõ nét. Có thể nói đây là một đặc điểm đặc thù của nguồn nhân lực khoa học so với các nguồn nhân lực khác .

Thời đại công nghệ thông tin phát triển mạnh mẽ, bối cảnh giao lưu khoa học kỹ thuật và thông tin văn hoá có tính toàn cầu hiện nay đã tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ lao động khoa học, công nghệ nước ta tiếp thu nhanh chóng những thành tựu về khoa học -công nghệ, những tinh hoa văn hoá của nhân loại.

Một số đặc điểm trên có liên quan chặt chẽ đến việc xác định các tiêu chí về nguồn nhân lực khoa học nói riêng và hoạt động quản lý nguồn nhân lực này nói chung.

Tìm hiểu các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực khoa học chúng ta có thể tham khảo quan điểm của những nước có nền kinh tế phát triển hoặc đang phát triển. Trước hết chúng ta có thể tìm hiểu kinh nghiệm của các nước NIC (New Industrial Country -nước công nghiệp mới)- những nước có hoàn cảnh lịch sử, địa lý và kinh tế xã hội ở thời điểm xuất phát tương tự với ta hiện nay. Điều này sẽ giúp ta đánh giá nguồn nhân lực sẽ hợp lý và sát với thực tiễn của chúng ta hơn.

Đã từ mấy thế kỷ nay , ở các nước khu vực NIC đã có một công thức cơ bản cho phát triển kinh tế và tiến bộ xã hội :

Đó là 5M và 3I:

-5M: Man , Money , Machine , Management, Marketing

-3I: Intelligent , Interest , Intlgration

Ta thấy trong 5 yếu tố đầu tiên thì con người là yếu tố đầu tiên và quan trọng nhất, bốn yếu tố còn lại do con người tạo ra và hỗ trợ cho con người hoạt động có hiệu quả.

Con người muốn thành công thì nếu chỉ có 4 yếu tố M còn lại chưa đủ mà cần phải có 3 yếu tố I tiếp theo. Đó là, nhất thiết phải có Trí tuệ (Intelligent), có Động cơ và lợi ích (Interest) và sự giao kết, hội nhập (Intlgration). Có thể xem ba yếu tố này là những tiêu chí cơ bản để đánh giá nguồn nhân lực khoa học.

- Có thể nói, ở mọi thời đại, sự đòi hỏi đầu tiên và cũng là cơ bản nhất của những người trong đội ngũ khoa học -công nghệ là *Trí tuệ* . Đặc biệt, trong thời đại ngày nay với sự phát triển nhanh chóng của khoa học, công nghệ, thông tin và hội nhập khu vực và quốc tế ngày càng đa dạng thì trí tuệ cũng có tầm quan trọng hàng đầu. Phẩm chất trí tuệ ở đây ngoài đòi hỏi sâu sắc về chuyên ngành

của cá nhân đang hoạt động mà còn cần một kiến thức có tính tổ hợp, kỹ năng và kinh nghiệm của các lĩnh vực lân cận.

Khi nói về phẩm chất trí tuệ, Harvey và Green(1994) đã chỉ ra 5 tiêu chí để xác định.

- Sự xuất sắc trong công việc (Trí óc và kỹ năng)
- Sự sâu sắc trong kiến thức, cũng như kinh nghiệm
- Sự thích ứng với mục tiêu / mục đích công tác
- Đạt được kết quả có giá trị được đo bằng tiền (Hiệu quả hoạt động)
- Biến chuyển hoá kịp thời với phát triển của xã hội và thời đại

Phân tích về phẩm chất trí tuệ của nguồn lực khoa học, ta thấy ở góc độ khác ta có thể xem đây là sự *Thuần thực nghề nghiệp* - sự thạo nghề, tinh thông nghề nghiệp

Để có được phẩm chất trí tuệ cần thiết (sự thành thạo nghề) đối với nguồn nhân lực khoa học thì trước hết nguồn nhân lực đó phải được lựa chọn và bồi dưỡng thường xuyên . Bản thân cá nhân phải không ngừng học hỏi , có chí tiến thủ, có kỳ vọng thành đạt và có sự cầu thị. Mặt khác, đặc điểm quan trọng của hoạt động khoa học là sự sáng tạo. Sáng tạo có thể xem là quá trình tìm tòi, khám phá, là sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa lý luận và thực tiễn, giữa kinh nghiệm với hoàn cảnh và điều kiện lao động để đạt được kết quả mới .

Hoạt động khoa học công nghệ của một cá nhân luôn đặt trong quan hệ với những thành viên khác trong tổ chức và quan hệ cá nhân đối với tổ chức. Hiệu quả hoạt động của cá nhân trong tổ chức và tính chất các mối quan hệ bị quy định bởi nhiều những yếu tố , nhưng trước hết là vấn đề lợi ích . Chúng ta hoàn toàn có thể nói rằng lợi ích là một nhân tố hàng đầu quyết định hành vi của con người. Lợi ích là cơ sở để hình thành nên động cơ , nên tính tích cực và hiệu quả của hoạt động con người. Sự di chuyển của một bộ phận cán bộ khoa học công nghệ có tay nghề tốt của chúng ta từ các cơ quan nhà nước sang các doanh nghiệp tư nhân, cơ quan đại diện của nước ngoài hay công ty liên doanh với

nước ngoài(mà chúng ta vẫn gọi là liên tượng “chảy máu chất xám”) là một minh chứng điển hình. Bởi vì, các tổ chức này họ trả lương cao hơn chúng ta trả cho cán bộ khoa học - công nghệ.

- Kiến thức là một tổ hợp, xu thế phát triển khoa học là sự liên kết tính đa ngành , liên ngành trong khoa học thể hiện rất rõ nét. Do vậy, sự hợp tác và liên kết là yếu tố rất cần thiết đối với những người hoạt động về khoa học, công nghệ. Khả năng liên kết của người lao động về khoa học, công nghệ thể hiện trước hết ở khả năng phối hợp hành động tốt với đồng nghiệp trong nhóm và cơ quan. Mặc dù, hoạt động khoa học mang tính cá nhân rất rõ, song sự phối hợp, liên kết trong quá trình hoạt động là rất cần thiết. Sự liên kết trong khoa học giúp cho các cá nhân có được một tầm nhìn (nhãn quan khoa học) rộng, thấy được sự phát triển của lĩnh vực khoa học, công nghệ của mình trong mối tương quan với các lĩnh vực khoa học lân cận thậm chí các lĩnh vực khoa học còn khá xa lạ trong hiện tại. Sự liên kết trong khoa học là điều kiện tốt để những người hoạt động về khoa học, công nghệ chia sẻ thông tin, học hỏi kinh nghiệm kỹ năng và phương pháp nghiên cứu.

TÌNH HÌNH QUẢN LÝ NHÂN LỰC KHOA HỌC CÔNG NGHỆ VÀ HIỆN TRẠNG CHẢY MÁU CHẤT XÁM TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Lã Thu Thủy

I. TÌNH HÌNH QUẢN LÝ NHÂN LỰC KHOA HỌC CÔNG NGHỆ HIỆN NAY

1. Một số quan điểm của Đảng về quản lý khoa học công nghệ

Năm 1986 là dấu mốc quan trọng, quyết định hướng đi mới cho cách mạng Việt Nam. Nước ta chuyển từ cơ chế quản lý bao cấp sang cơ chế quản lý kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Theo các nhà nghiên cứu quản lý nổi tiếng thế giới của thế kỷ XX, từ những người đề cao chủ trương triệt để hoá kinh tế như Taylor, Fayor, Weber đến những người đề cao mối quan hệ giữa con người và tính nhân văn, nhân đạo trong quản lý như Follet, Mayor, Barnard, Mc Grogor cũng phải thừa nhận tầm quan trọng của thị trường với tư cách là môi trường của hệ thống quản lý và là thước đo của chủ thể quản lý.

Hơn thế nữa, thực tiễn tại một số nước Đông Âu và Liên Xô cũ cũng đã chứng minh rằng, tuy họ có nhiều tài năng khoa học, có nhiều phương tiện kỹ thuật hiện đại, tập trung nhiều tiền của vào vấn đề cải thiện công tác quản lý trong khuôn khổ của cơ chế kế hoạch hoá tập trung (cả ở cấp độ vi mô lẫn vĩ mô) nhưng vẫn không tránh khỏi sự lây nhiễm của căn bệnh quan liêu bao cấp. Ngay thực tiễn của nước ta cũng cho thấy, dù có nhiều tài nguyên thiên nhiên phong phú, dù có nguồn nhân lực dồi dào nhưng vẫn không thoát khỏi cảnh đói nghèo lạc hậu.

Từ cách đặt vấn đề như trên đã giúp chúng ta nhận thức một cách sâu sắc về sự đổi mới cơ chế quản lý kinh tế mà Đảng và nhà nước ta đã đề ra từ Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI. Quản lý nhà nước về khoa học công nghệ cũng được đổi mới từ dấu mốc này.

Việc đổi mới quản lý về khoa học công nghệ được bắt đầu từ quan niệm về vai trò của khoa học công nghệ ở cơ quan quyền lực cao nhất - Đảng và Nhà nước. Tại Đại hội toàn quốc lần thứ VII của Đảng công sản Việt nam đã xác định: "Khoa học và giáo dục đóng vai trò then chốt trong toàn bộ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, là động lực đưa đất nước thoát khỏi

nghèo nàn lạc hậu". Đồng thời "khoa học và công nghệ phải đảm bảo cơ sở khoa học cho các quyết định quan trọng của các cơ quan lãnh đạo, quản lý, là công cụ chủ yếu để nâng cao chất lượng và hiệu quả của mọi hoạt động kinh tế - xã hội, góp phần xây dựng nền văn hoá mới, con người mới, thúc đẩy công cuộc đổi mới toàn diện đất nước"². Như vậy, nhiệm vụ chủ yếu của khoa học và công nghệ đã được mở rộng. Nếu như trước đây, nhiệm vụ chủ yếu của khoa học xã hội là giảng giải, truyền bá đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước đến nhân dân, thì cho đến giai đoạn này nó được tham dự ngay trong quá trình hoạch định chính sách với các chức năng như: điều tra, nghiên cứu, dự báo, soạn thảo, tư vấn...

Điều này cũng đã được hiến pháp năm 1992 khẳng định thêm: "Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu. Khoa học và công nghệ giữ vai trò then chốt trong sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của đất nước"³

Đến Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Đảng ta xác định vai trò của khoa học công nghệ không chỉ là nền tảng và động lực trong sự phát triển kinh tế mà còn là yếu tố cơ bản để phát triển mọi nguồn lực. Các lĩnh vực của khoa học công nghệ cũng được coi là một nguồn lực, là một lĩnh vực đầu tư để "phát triển trí tuệ của con người Việt Nam", là "năng lực nội sinh để thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá"⁴, là phương tiện để nắm bắt được những thành tựu mới nhất của cuộc cách mạng khoa học và công nghệ, làm cơ sở cho việc cung cấp những cứ luận khoa học cần thiết cho việc hoạch định chính sách và phát triển kinh tế xã hội. Đặc biệt, việc phát triển khoa học và công nghệ, bảo vệ môi trường sinh thái là một trong những chương trình phát triển kinh tế xã hội 5 năm 1996-2000.

Ngay sau đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VIII, Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần 2 đã tập trung thảo luận và thông qua hai nghị quyết quan trọng về giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ. Hội nghị xác định: "Cùng với giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ là cuộc cách mạng hàng đầu, là động lực để phát triển kinh tế xã hội, là điều kiện cần thiết để giữ vững độc lập dân tộc và xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội. Công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước phải bằng và dựa vào khoa học công nghệ"⁵

Tiếp đến đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Đảng ta lại một lần nữa khẳng định: "Phát triển khoa học và công nghệ cùng với phát triển giáo dục

¹ Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII, NXB Sự Thật, HN 1991, Tr.80

² Sđd.

³ Hiến pháp Việt Nam, Nxb Chính trị quốc gia, HN, 1995 tr 148-149.

⁴ Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Nxb Chính trị quốc gia, HN 1996 tr.28,37.

⁵ Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Hội nghị lần thứ 2 BCHTW khoá VIII, Nxb Chính trị quốc gia, HN 1997 tr.15,59.

và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực đẩy mạnh công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước". "Khoa học xã hội và nhân văn hướng vào việc giải đáp các vấn đề lý luận và thực tiễn, dự báo xu thế phát triển, cung cấp các cứ luận khoa học cho việc hoạch định đường lối chủ trương, chính sách và phát triển kinh tế xã hội", "khoa học tự nhiên hướng vào việc giải quyết các vấn đề thực tiễn, xây dựng cơ sở khoa học của sự phát triển các lĩnh vực công nghệ trọng điểm và khai thác nguồn tài nguyên thiên nhiên, bảo vệ môi trường. Khoa học công nghệ hướng vào việc nâng cao năng suất lao động, đổi mới sản phẩm, nâng cao năng lực cạnh tranh của hàng hoá trên thị trường, xây dựng năng lực quốc gia". Quan trọng nữa, Đảng ta đã xác định việc "tạo thị trường cho khoa học công nghệ, đổi mới cơ chế tài chính nhằm khuyến khích sự sáng tạo và gắn ứng dụng với sản xuất, kinh doanh, quản lý dịch vụ"⁶. Đây chính là quan điểm mới trong nhận thức của Đảng cộng sản Việt nam, trong việc định hướng phát triển khoa học công nghệ, đáp ứng với tình hình, nhiệm vụ mới của đất nước.

Như vậy, trong suốt chặng thời gian từ khi nước ta bước đầu chuyển sang cơ chế thị trường cho đến nay, quan điểm của Đảng và Nhà nước ngày càng chú trọng hơn tới việc mở rộng chức năng và nhiệm vụ của khoa học và công nghệ, đặt nó trong bối cảnh lịch sử mới và kích thích nó không ngừng phát triển, góp phần vào công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước mà Đảng và nhà nước ta đang chủ trương.

2. Tình hình quản lý nhân lực khoa học - công nghệ hiện nay.

Đổi mới trong nhận thức về khoa học công nghệ sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát huy những nhân tố tích cực của khoa học và công nghệ. Một trong những nhân tố đó chính là con người - nguồn sức mạnh to lớn làm nên mọi thắng lợi trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Từ những chủ trương, đường lối của Đảng về khoa học và công nghệ như đã trình bày ở trên, thử tìm hiểu xem thực trạng tình hình quản lý nhân lực khoa học công nghệ ở nước ta hiện nay như thế nào.

Trước hết phải xác định rõ thế nào được gọi là nguồn nhân lực khoa học công nghệ. Theo GS. TS Phạm Minh Hạc nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước, hay một địa phương, tức là nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó⁷. Theo nghĩa đó, có thể hiểu nguồn nhân lực

⁶ Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb Chính trị quốc gia, HN 2001, tr.12,13.

⁷ Phạm Minh Hạc, Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Nxb Chính trị quốc gia, HN.2001, tr. 269.

khoa học công nghệ là tổng thể các tiềm năng lao động được chuẩn bị trong lĩnh vực khoa học và công nghệ. Như vậy, nguồn nhân lực khoa học - công nghệ phải được xem xét trên hai bình diện: số lượng và chất lượng.

Theo số liệu của Tổng cục thống kê, đến năm 2000 nguồn nhân lực khoa học - công nghệ có trên 1.000.000 người tốt nghiệp đại học và cao đẳng, 807 giáo sư, 11.718 tiến sĩ khoa học, tiến sĩ chuyên ngành, trên 10.000 thạc sĩ. Còn số lao động kỹ thuật vẫn tăng nhanh hàng năm: 17,2% một năm đối với trình độ từ cao đẳng trở lên, 6,3% đối với công nhân kỹ thuật. Trình độ học vấn của đội ngũ công nhân kỹ thuật ngày càng được nâng cao (trình độ công nhân kỹ thuật tốt nghiệp phổ thông trung học năm 1976 là 29,2%, năm 1985 là 42,5%, năm 1999 là 55%).

Theo số liệu của Ban Khoa giáo Trung ương, so với năm 1996 nhân lực khoa học công nghệ của cả nước được bổ sung và tăng cường thêm gần 1,5 lần⁸. Trình độ cán bộ khoa học và công nghệ trên một số lĩnh vực đạt mức độ trung bình hoặc trung bình khá so với khu vực và có khả năng tiếp thu và làm chủ các công nghệ mới, hiện đại.

Điều đó cho thấy, nguồn nhân lực khoa học - công nghệ ở nước ta tương đối rồi rào. Như vậy, việc quản lý đội ngũ này hiện nay như thế nào.

Nói tới quản lý nguồn nhân lực khoa học công nghệ, người ta nói tới việc *sử dụng và nuôi dưỡng đội ngũ nhân lực* này như thế nào.

Trong những năm gần đây, Đảng và nhà nước ta rất quan tâm đến việc tạo môi trường thuận lợi để sử dụng và phát huy cao nhất năng lực của đội ngũ trí thức. Trước những năm đổi mới, việc sử dụng trí thức được coi như công việc của cán bộ tổ chức ở các cơ quan nhà nước. Cơ chế cũ không tạo điều kiện để trí thức phát huy hết khả năng chuyên môn đã được đào tạo. Đến năm 1986, tư duy mới trong vấn đề phát triển đội ngũ trí thức đã được đổi mới. Đảng ta khẳng định, đối với trí thức điều quan trọng nhất là đảm bảo quyền tự do sáng tạo. Đánh giá đúng năng lực và tạo điều kiện cho năng lực được sử dụng đúng và phát triển, phá bỏ những quan niệm hẹp hòi, không thấy trí thức ngày nay là người lao động xã hội chủ nghĩa, được Đảng giáo dục và lãnh đạo ngày càng gắn bó chặt chẽ với công nhân và nông dân⁹. Để tạo điều kiện cần thiết và có hiệu quả nhất cho sự sáng tạo của đội ngũ trí thức, Đảng và nhà nước chủ trương xây dựng cơ chế dân chủ trong mọi sinh hoạt khoa học để bảo đảm quyền tự do bày tỏ những quan niệm của mình, có thể bảo lưu ý kiến, bởi vì trong khoa học, chân lý không thuộc về số đông.

⁸ Ban Khoa giáo Trung ương, Triển khai nghị quyết đại hội IX trong lĩnh vực Khoa giáo, Nxb Chính trị quốc gia, HN 2001 tr.167.

⁹ Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, NXB Sự Thật, HN 1987, Tr.109.

Về mặt lợi ích, công tác quản lý khoa học cũng đã xác định động lực chính để khơi dậy tiềm năng sáng tạo của cán bộ khoa học công nghệ chính là lợi ích của họ. Trong đó bao gồm: lợi ích vật chất, lợi ích tinh thần, lợi ích kinh tế, lợi ích chính trị xã hội. Vì vậy, muốn đảm bảo lợi ích của người lao động điều đương nhiên là phải bố trí, sắp xếp cán bộ sao cho đúng người đúng việc, phù hợp với chuyên môn đào tạo.

Trong cơ chế thị trường những sản phẩm trí tuệ được coi là những hàng hoá đặc biệt, vì vậy trí thức nói chung và cán bộ khoa học công nghệ nói riêng được coi là lực lượng sản xuất quan trọng. Nghị quyết 134/HĐBT của Hội đồng bộ trưởng đề ra cho trí thức ba khả năng mới:

1. Khoa học được thực hiện bằng mọi hình thức liên kết với các thành phần kinh tế.
2. Trí thức có quyền mở rộng hợp tác với mọi hình thức liên kết khả dĩ với tất cả các thành phần kinh tế.
3. Trí thức được quyền phân chia lợi nhuận với sản xuất.¹⁰

Chính sách mới đã có những khích lệ cho công tác nghiên cứu khoa học, mở ra một hình thức liên kết mới giữa khoa học và sản xuất, tránh được sự lãng phí đã tồn tại trong một thời gian dài khoa học không có ứng dụng, lý luận xa rời thực tiễn. Cuộc cách mạng sinh học ở nước ta trong thời gian qua là một minh chứng cho hướng quản lý nhân lực khoa học này là hoàn toàn đúng đắn. Những nghiên cứu về giống lúa cho năng suất cao, những giống cây trồng phù hợp với địa hình, khí hậu, những sáng chế trong sản xuất nông nghiệp đã giúp cho những người nông dân Việt nam tăng mức thu nhập hàng năm, đời sống ngày càng nâng cao hơn. Và đặc biệt hơn nữa, nó giúp cho Việt Nam từ chỗ còn là nước thiếu lương thực đến nay đã trở thành nước có số lượng lương thực xuất khẩu đứng hàng thứ hai trên thế giới. Đó là một trong những khởi sắc của kinh tế Việt Nam.

Bên cạnh đó Đảng và nhà nước ta có xu hướng *bố trí lại lực lượng khoa học công nghệ* nhằm thu hút đội ngũ trí thức trực tiếp tham gia làm việc tại các cơ sở sản xuất và các địa phương nhằm khắc phục tình trạng mất cân đối về cơ cấu đội ngũ cán bộ khoa học và địa bàn làm việc. Bằng một số biện pháp như tăng lương, tăng phụ cấp khu vực, thực hiện một số chính sách ưu đãi, Đảng và Nhà nước đã khuyến khích được một bộ phận nhỏ trí thức trẻ và sinh viên mới tốt nghiệp trở về địa phương hoặc nhận công tác ở những vùng sâu, vùng xa.

¹⁰ PTS Nguyễn Bảo Lịch, THS Đoàn Thị Lịch, Trí thức trong công cuộc đổi mới đất nước, NXB Lao động, HN 1998, tr. 77.

Về chính sách tuyển dụng cán bộ, trong những năm gần đây có một số thay đổi. Đối với khu vực hành chính sự nghiệp, việc tuyển dụng lao động được tiến hành theo hai hình thức. Thứ nhất tuyển dụng theo quy chế công chức. Các cơ quan tiến hành tuyển dụng cán bộ phải thông qua thi tuyển (kể cả bổ nhiệm) và các chức danh. Thứ hai, tuyển dụng lao động theo hình thức ký kết các hợp đồng.

Đối với các đơn vị sản xuất kinh doanh chủ yếu được tiến hành với hình thức hợp đồng lao động, kể cả với lao động kỹ thuật, công nhân lành nghề có nguyện vọng về công tác tại các đơn vị sản xuất kinh doanh. Có ba hình thức hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động dài hạn, hợp đồng lao động có thời hạn trong vòng một năm, hợp đồng theo vụ việc. Tuy nhiên, có một số hạn chế trong chính sách tuyển dụng lao động theo hợp đồng, đó là có sự không bình đẳng về quyền lợi, trách nhiệm giữa những người lao động trong biên chế chính thức và những người lao động biên chế hợp đồng dẫn tới tình trạng ở một số cơ quan có nảy sinh mâu thuẫn giữa các cán bộ viên chức.

Về vấn đề kích thích và nâng cao hiệu quả của cán bộ khoa học công nghệ, Nhà nước ta cũng đã quan tâm tới việc trang bị những phương tiện làm việc, cơ sở vật chất cho cán bộ tại các cơ quan nghiên cứu khoa học công nghệ. Hàng năm, Nhà nước dự định một phần ngân sách để chi tiêu cho vấn đề này. Tuy nhiên cách làm này vẫn còn một số bất cập, chúng tôi sẽ đề cập đến ở phần sau.

Việc sử dụng nhân lực khoa học công nghệ còn đòi hỏi có sự động viên, kích thích về mặt tinh thần. Nhiều khi sự động viên về mặt tinh thần lại có giá trị hơn bất cứ một sự khuyến khích nào khác. Hàng năm, nhà nước tiến hành bình xét và trao giải thưởng cho các cá nhân và tập thể có cống hiến lớn cho sự nghiệp phát triển khoa học và công nghệ. Các danh hiệu cao quý như nhà giáo nhân dân, nhà giáo ưu tú, ..., việc phong học hàm, học vị được tiến hành hàng năm, các phần thưởng cao quý khác cho đội ngũ những người làm công tác nghiên cứu khoa học, những người trực tiếp sản xuất là minh chứng cho việc quan tâm của Đảng và nhà nước ta đối với đội ngũ trí thức nói chung và các cán bộ công tác trong lĩnh vực khoa học công nghệ nói riêng.

Bên cạnh việc tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ, công tác quản lý nhân lực khoa học công nghệ còn quan tâm đến vấn đề *đào tạo nhân lực khoa học công nghệ*. Trước những yêu cầu của công cuộc đổi mới, vấn đề đào tạo mới, đào tạo lại và bồi dưỡng thường xuyên kiến thức cho đội ngũ trí thức cho đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ được coi là nhiệm vụ cấp bách của Đảng và Nhà nước ta. Để thực hiện mục tiêu "đào tạo những con người có kiến thức văn hoá, khoa học, có kỹ năng nghề nghiệp, lao

động tự chủ sáng tạo, có kỷ luật, giàu lòng nhân ái, yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội¹¹, hệ thống đào tạo của nước ta trong giai đoạn hiện nay rất đa dạng phong phú, với nhiều hình thức khác nhau. Ngành học đại học được xác định là nguồn đào tạo chính bổ sung cho lực lượng cán bộ khoa học - công nghệ và chuyên gia trong các lĩnh vực kinh tế xã hội. Vì vậy, xu hướng chính trong đổi mới đào tạo là tăng quy mô đào tạo, đa dạng hoá các loại hình đào tạo. Bên cạnh loại hình đào tạo tập chung dài hạn là phổ biến, còn có các loại hình như: đào tạo tại chức, đào tạo ngắn hạn, không chính quy, đào tạo mở rộng, đào tạo từ xa.... Đặc biệt hơn nữa, hiện nay còn có loại hình giáo dục thường xuyên dành cho những người đang lao động, phù hợp với khả năng của họ.

Ngoài hệ thống giáo dục công lập, Nhà nước khuyến khích phát triển các trường bán công, dân lập, tư thục... để khai thác tiềm năng giáo dục cũng như thu hút mọi đối tượng học sinh phù hợp với hoàn cảnh học tập của họ.

Đối với sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ, thị trường lao động buộc con người phải tự nâng cao kiến thức của mình sao cho phù hợp với điều kiện mới của đất nước. Điều đó đã giúp cho mỗi cá nhân tự trau dồi kiến thức của mình. Đa dạng hình thức đào tạo sẽ giúp cho người lao động tự quyết định hình thức đào tạo phù hợp với điều kiện riêng của mình. Hiện nay trong phạm vi cả nước có tới hàng trăm trường đại học và cao đẳng, xấp xỉ 360.000 sinh viên và 22.000 cán bộ giảng dạy. Cho đến nay về cơ bản chúng ta có khả năng đào tạo được đội ngũ cán bộ khoa học và lao động kỹ thuật ở hầu hết các ngành trọng yếu của nền kinh tế quốc dân.

Quy trình đào tạo sau đại học cũng có những thay đổi đáng kể, trước đây mô hình đào tạo của chúng ta thực hiện theo mẫu của Liên xô (cũ), đào tạo phó tiến sĩ và tiến sĩ. Số lượng người có trình độ sau đại học ở nước ta rất thấp so với các nước khác trên thế giới. Lực lượng này chủ yếu đào tạo ngoài nước. Để cải tiến lại quy trình đào tạo cho phù hợp với thực tiễn, nước ta chủ trương thay đổi lại mô hình đào tạo theo hai hệ: cao học và tiến sĩ chuyên ngành. Đào tạo cao học là một bậc độc lập hoàn chỉnh kế tiếp sau bậc đại học. Mục tiêu của nó nhằm mở rộng và nâng cao trình độ chuyên môn, bổ túc và hiện đại hoá kiến thức cơ bản, cơ sở, mở rộng khả năng thích ứng của học viên trước sự phát triển của khoa học công nghệ. Loại hình đào tạo cao học cũng rất đa dạng và linh hoạt gắn với mục tiêu đào tạo và tạo điều kiện thuận lợi cho người học. Đào tạo tiến sĩ chuyên ngành được thực hiện thông qua hình thức nghiên cứu sinh.

Để đẩy nhanh tốc độ đào tạo sau đại học đáp ứng tình trạng thiếu hụt các cán bộ khoa học có chuyên môn, ở hầu hết các ngành trọng yếu của nước

¹¹ Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ tư (khoá VII) III, 1993, tr.46.

ta hiện nay đều có khả năng đào tạo họ cao học và tiến sĩ chuyên ngành. Vì vậy số lượng cán bộ khoa học có trình độ chuyên môn ngày một tăng.

Bên cạnh đó, Nhà nước ta còn có chủ trương mở rộng đào tạo cán bộ khoa học ở nước ngoài dưới nhiều hình thức và bằng nhiều nguồn kinh phí khác nhau như dành một phần ngân sách thích đáng cho công tác này, đồng thời khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn tài trợ quốc tế theo các hiệp định chính phủ, thoả thuận của các tổ chức quốc tế. Ngoài ra, nhà nước cũng khuyến khích các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp dành kinh phí để đưa sinh viên giỏi ra nước ngoài học tập, khuyến khích các gia đình có điều kiện cho con em đi học ở nước ngoài theo chế độ tự túc....

Mở rộng tối đa các loại hình đào tạo như đã trình bày ở trên không ngoài mục đích chuẩn bị và cung cấp nguồn nhân lực có đủ trình độ chuyên môn, vững vàng về mặt nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức, có tinh thần yêu nước yêu chủ nghĩa xã hội đáp ứng như cầu mới của xã hội.

Con người là thước đo của mọi bậc thang giá trị. Trong bất kỳ lĩnh vực nào, con người cũng phải được đặt ở vị trí trung tâm. Những cố gắng nỗ lực của Đảng và nhà nước, những đổi mới phương thức quản lý nhân lực khoa học công nghệ của Đảng so với trước đây đã phần nào kích thích được năng lực sáng tạo của đội ngũ này, góp phần đáng kể vào sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Tuy nhiên, trên thực tế việc triển khai công tác này vẫn còn nhiều bất cập. Dưới đây là một số ví dụ.

Thứ nhất, chính sách tuyển dụng và sử dụng lao động nói chung và nguồn nhân lực khoa học công nghệ nói riêng không còn là phương thức phân phối theo chỉ tiêu kế hoạch như trước đây. Đại bộ phận người lao động tự tìm hoặc tạo việc làm trong tất cả các thành phần kinh tế. Số lượng lao động được đào tạo ở các trường được tuyển dụng vào khu vực nhà nước với tỷ lệ thấp để thay thế những lớp cán bộ cũ và chủ yếu tuyển theo cơ chế hợp đồng. Do có sự thay đổi trong cơ chế và chính sách tuyển dụng lao động, cho nên lực lượng lao động khoa học công nghệ đang có xu hướng di chuyển từ khu vực nhà nước sang khu vực tư nhân mà người ta thường gọi là "chảy máu chất xám" (chúng tôi sẽ trình bày kỹ về thực trạng này ở phần II).

Việc sử dụng cán bộ khoa học và công nhân lành nghề còn khá tùy tiện và có sự lãng phí lớn. Theo đánh giá của Ban Khoa giáo Trung ương, đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ, công nhân kỹ thuật phục vụ các ngành công nghệ cao còn thiếu nghiêm trọng. 51,74% số lao động ở nước ta mới có trình

độ tiểu học trở xuống. Trong số độ ngũ lao động, số người qua đào tạo mới chỉ xấp xỉ 20%¹².

Thứ hai, cơ cấu lao động còn mất cân đối lớn và chuyển dịch chậm. Từ năm 1991 đến năm 2000 lao động trong công nghiệp và xây dựng trung bình chỉ tăng 0,3%/năm, lao động dịch vụ tăng 0,8%/năm, lao động nông nghiệp giảm chậm, khoảng 1,1% năm.¹³ Trong số 90% cán bộ có trình độ đại học và cao đẳng trở lên tập trung chủ yếu ở đô thị, nhiều ngành và nhiều lĩnh vực khoa học công nghệ còn chưa có đủ cán bộ. Đặc biệt, ở những vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa, biên giới hải đảo... thì hầu như không có cán bộ khoa học có trình độ.

Sự mất cân đối về đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ còn được thể hiện ở chỗ có sự lão hoá của đội ngũ trí thức trong nhiên cứu khoa học. Theo kết quả nghiên cứu của đề tài KX- 04- 06 cho thấy: "Đội ngũ trí thức đã bị lão hoá nặng nề. Hiện tượng hẫng hụt giữa các thế hệ là khá rõ ràng. Tuổi trung bình của các cán bộ khoa học - công nghệ đang công tác tại các viện nghiên cứu là 45 - 46, lứa tuổi trên 45 chiếm từ 65 - 70%"¹⁴. Một số liệu khác lại cho thấy, số trí thức trẻ (dưới 35 tuổi) ở các cơ quan, các bộ, ngành chỉ chiếm 3% trong tổng số cán bộ. Số cán bộ trẻ có học vị tiến sĩ và phó tiến sĩ chiếm 4,9%. Ở các trường đại học, số cán bộ giảng dạy ở độ tuổi 30 - 35 chỉ chiếm 17,35%.¹⁵

Thứ ba, cơ sở vật chất của khối khoa học công nghệ còn rất thiếu thốn và lạc hậu. Theo đánh giá của các chuyên gia Việt nam thì hiện nay ngành cơ khí của nước ta lạc hậu so với thế giới từ 30 đến 50 năm. Tuổi thọ trung bình của các sản phẩm do nước ta làm thấp hơn từ 2 đến 3 lần so với sản phẩm cùng loại của nước ngoài. Bên cạnh đó, mức kinh phí đầu tư tính bình quân cho mỗi cán bộ nghiên cứu và phát triển có trình độ đại học trở lên chưa có năm nào vượt quá 300USD/năm, được xếp vào loại thấp nhất thế giới và thấp hơn hàng chục lần so với các nước khác trong khu vực.¹⁶ (Thái Lan mức đầu tư này là 18 000USD/năm, Nhật Bản là 134 000 USD/năm)¹⁷

Thứ tư, về số lượng cán bộ khoa học trong các tổ chức nghiên cứu và phát triển hầu như không tăng, trong khi đó Nghị quyết của Bộ Chính trị đặt

¹² Ban Khoa giáo Trung ương, Triển khai nghị quyết đại hội IX trong lĩnh vực Khoa giáo, Nxb Chính trị quốc gia, HN 2001 tr.37.

¹³ Ban Khoa giáo Trung ương, Triển khai nghị quyết đại hội IX trong lĩnh vực Khoa giáo, Nxb Chính trị quốc gia, HN 2001 tr.38

¹⁴ PTS Đỗ Minh Cường, Những vấn đề cơ bản về quản lý khoa học và công nghệ, NXB Chính trị quốc gia, HN, 1998, tr.160.

¹⁵ Kim Long, Đoàn Mẫn, Đội ngũ trí thức Việt Nam: Tre già nhưng măng chưa mọc, Đại đoàn kết cuối tuần, số 83, ngày 28/3/1998.

¹⁶ Sđd tr.158, 159.

¹⁷ Chât xám - tài nguyên đặc biệt của mỗi quốc gia, Đại đoàn kết, số 55 ra ngày 8/7/1996.

ra là đến năm 2000 phải tăng 1,5 lần so với đầu năm 1996. Bên cạnh việc mở rộng các loại hình đào tạo, thì việc đào tạo, đào tạo lại hay cử người đi đào tạo ở nước ngoài còn tiến hành chậm chạp và dường như là chưa được chú trọng đúng mức.

Thứ năm, cơ cấu trình độ đào tạo của nước ta còn nhiều điều chưa hợp lý. Theo kết quả điều tra của chương trình KX -07, tỷ lệ % số cán bộ có đào tạo từ trung học chuyên nghiệp trở lên so với công nhân kỹ thuật ở nước ta so với các nước khác là:

	Cán bộ có kỹ thuật	Công nhân kỹ thuật
Việt Nam	42%	58%
Các nước phát triển	82%	18%
Các nước đang phát triển	28%	72%

Theo đánh giá của GS.TS Phạm Minh Hạc, có sự bất hợp lý về cơ cấu lao động, bởi lẽ nước ta là nước đang phát triển mà tỉ lệ phân bố này lại gần với các nước phát triển hơn.¹⁸

Số lượng công nhân kỹ thuật lành nghề, đặc biệt là công nhân kỹ thuật bậc cao ở nước ta tiêu hụt một cách trầm trọng. Nhiều lĩnh vực ngành nghề như: dầu khí, đóng tàu, lắp ráp ô tô vẫn phải thuê chuyên gia, lao động nước ngoài. Số công nhân, kỹ thuật viên nước ta hiện chỉ bằng 1/7 so với các nước công nghiệp. Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 1998 mới đạt khoảng 17,8%. Tỷ lệ giữa đại học cao đẳng - trung học - công nhân kỹ thuật ở nước ta là 1-1,7-2,3, trong khi ở các nước phát triển thì tỷ lệ này là 1 - 5 -10.¹⁹ Trong những năm vừa qua chúng ta đã lãng quên việc đào tạo những công nhân kỹ thuật cao, chỉ chú trọng mở rộng các mô hình đào tạo bậc đại học. Vì thế, trong khi việc mở rộng các ngành, nghề sản xuất ngày càng nhiều thì những người có tay nghề cao dần dần bị thiếu hụt.

Về phân bố tỷ lệ cán bộ có trình độ đại học ở các ngành nghề cũng còn nhiều điều bất cập. Con số thống kê gần đây cho thấy:²⁰

Sư phạm	33,3%
Khoa học kỹ thuật	25,5%
Khoa học xã hội	17,0%
Y, dược	9,3%
Nông nghiệp	8,1%
Khoa học tự nhiên	6,8%

¹⁸ Phạm Minh Hạc, Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực..., tr.273.

¹⁹ Phạm Thanh Hà, Nguồn nhân lực Việt Nam thế kỷ 21, Nhân dân cuối tuần, số 1 (570) 2-1-2000.

²⁰ Nguồn: Phạm Minh Hạc Sđd, tr.275.

Bảng số liệu trên cho thấy, có sự mất cân đối nghiêm trọng về tỷ lệ cơ cấu cán bộ ở các ngành nghề khác nhau. Nước ta chiếm gần 80% diện tích đất là nông nghiệp, trong khi đó số cán bộ có trình độ đại học trong lĩnh vực này chỉ chiếm 8,1% tổng số cán bộ có trình độ đại học trở lên trên phạm vi cả nước. Như vậy, tỉ lệ này là quá thấp so với một nước hiện nông nghiệp vẫn đang đóng vai trò chủ yếu. Con số thống kê của vụ Đại học, Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2000 cho thấy hiện nay vẫn chưa có sự chuyển biến trong sự phân bố ngành nghề ở đối tượng sinh viên. Cụ thể là:²¹

Sư phạm	39,24%
Kỹ thuật	17,36%
Kinh tế	13,07%
Khoa học cơ bản	7,07%
Nông nghiệp	5,05%
Y dược	2,03%
Luật	2,03%
Công an, Quốc phòng	1,13%
Thể dục, thể thao	1,4%
Nghệ thuật	1,6%

Nguyên nhân dẫn tới tình trạng này thì có nhiều, nhưng nguyên nhân quan trọng nhất vẫn là nhà nước chưa có chính sách khuyến khích đủ mạnh để thu hút lực lượng trí thức phục vụ cho nông nghiệp. Bên cạnh đó, tâm lý sợ vất vả, sợ gian khổ vẫn còn, cho nên không ai muốn cho con em mình theo học nghề nông và bản thân các em cũng không muốn học ngành này. Vì vậy, thay đổi nhận thức, thay đổi nếp nghĩ cũng là một việc nên làm.

II. HIỆN TRẠNG CHẢY MÁU CHẤT XÁM.

Những năm gần đây, chúng ta nhắc nhiều đến hiện trạng chảy máu chất xám. Đây cũng là một thực trạng xảy ra ở hầu hết các nước trên thế giới. Chất xám chuyển từ các nước đang phát triển sang các nước phát triển, từ các nước phát triển ít sang các nước phát triển hơn. Vậy thực trạng của hiện tượng này ở nước ta diễn ra như thế nào, cách thức giải quyết chúng ra sao?

Trước hết bàn về khái niệm chất xám và chảy máu chất xám. Có rất nhiều bàn luận xung quanh vấn đề này. Theo ông Tô Bửu Giám, chất xám không chỉ có ở đội ngũ những nhà khoa học, có học hàm, học vị, được đào tạo bài bản thông qua trường lớp, mà chất xám còn được kể đến cả ở những nhà quản lý, lãnh đạo, những người lính, những người nông dân, những người

²¹ Phạm Minh Hạc, Sdd, tr. 276.

công nhân đang ngày đêm sản xuất, chiến đấu bảo vệ và xây dựng đất nước²²... Tuy nhiên, trong phạm vi bài viết này, chúng tôi chỉ đề cập đến vấn đề chất xám trong lĩnh vực khoa học và công nghệ. Chúng tôi đồng nghĩa khái niệm chất xám theo quan niệm của viện sĩ Nguyễn Văn Hiệu. Theo quan niệm của Viện sĩ Nguyễn Văn Hiệu, chất xám được hiểu là những tri thức về các lĩnh vực văn hoá, nghệ thuật, khoa học công nghệ chứ không phải là chính bản thân những người hoạt động trong lĩnh vực văn hoá, nghệ thuật, khoa học và công nghệ²³. Hoặc theo tiểu luận của Ban nghiên cứu Dự báo chiến lược và quản lý khoa học Trung tâm khoa học tự nhiên và công nghệ quốc gia, chất xám bao gồm toàn bộ những lao động trí óc mang tính sáng tạo của đội ngũ tri thức như: lao động quản lý Nhà nước, quản lý doanh nghiệp, lao động trong các lĩnh vực văn hoá, nghệ thuật, nghiên cứu khoa học và công nghệ...²⁴ Đây là nguồn tài nguyên vô giá của mỗi quốc gia. Nếu biết khai thác và sử dụng thì hiệu quả kinh tế của nó sẽ vô cùng to lớn. Ngược lại, nếu không biết cách phát huy thì tài nguyên này sẽ mất đi và rất khó lấy lại được.

Tuy nhiên, ở nước ta tình trạng chảy máu chất xám là đáng báo động trong những năm vừa qua. Có thể hiểu chảy máu chất xám theo các nghĩa sau đây:

Tình trạng đáng lo ngại nhất hiện nay, đó là hiện trạng chảy máu chất xám trong nước. Tình hình này rất phổ biến ở nước ta từ những năm 1990. Những tri thức có khả năng, có năng lực, được đào tạo bài bản, đang công tác tại các cơ quan đầu não nhà nước rồi chuyển ra làm việc cho các công ty ngoài quốc doanh, công ty 100% vốn nước ngoài. Nguyên nhân chính là vấn đề lương bổng. Ở các công ty ngoài quốc doanh, mức lương trả cho cán bộ cao gấp nhiều lần so với mức lương nhà nước trả cho họ. Sự hấp dẫn của đồng lương đã kích thích sự dịch chuyển này. Năm 1996, tại Thành phố Hồ Chí Minh có 45.000 lao động làm việc cho các công ty nước ngoài, trong đó đa số là tri thức có trình độ cao. Lương tối thiểu cho một nhân viên làm việc cho công ty nước ngoài là 150 USD/tháng. Với các vị trí như manager, director, lương từ 500 USD/tháng trở lên²⁵.

Hiện trạng một số cán bộ đang công tác tại các vụ, viện, trung tâm nghiên cứu nhưng làm bán thời gian cho các tổ chức, các công ty nước ngoài cũng có thể được coi là chảy máu chất xám. Tuy nhiên, hiện trạng này cũng đã được khắc phục phần nào sau khi Pháp lệnh về cán bộ công chức được ban hành.

²² Tổ Bưu Giám, Suy nghĩ về chất xám, Nhân dân cuối tuần, số 9/1997

²³ Viện sĩ Nguyễn Văn Hiệu, "Suy giảm chất xám" - Căn bệnh nguy hiểm, Báo Đại đoàn kết số ra ngày 3/10/1998.

²⁴ Chất xám - tài nguyên đặc biệt của mỗi quốc gia, Đại đoàn kết, số 55 ra ngày 8/7/1996.

²⁵ Lam Anh, Chất xám chảy về đâu, Báo doanh nghiệp, số 16 (202) từ 16.4 đến 22.4.1997.

Chảy máu chất xám còn diễn ra ở các đối tượng sinh viên và học sinh trung cấp. Nhiều sinh viên tốt nghiệp loại ưu, hay xuất sắc không chấp nhận ở lại trường, hoặc về các viện hoặc trung tâm nghiên cứu. Nhiều học sinh trung cấp sau khi ra trường về làm việc tại các công ty liên doanh với mức lương khởi điểm là 700.000 đến 800 000 đồng/ tháng, còn với kỹ sư và cử nhân mới tốt nghiệp cũng phải trên 1 triệu đồng/tháng. Trong khi đó, ở các cơ quan nhà nước, sinh viên mới ra trường được hưởng mức lương khởi điểm khoảng 270 ngàn đồng/tháng ($1,86 \times 210\ 000 \times 70\%$). Với mức chênh lệch như vậy, rõ ràng là sinh viên sẽ lựa chọn các công ty nước ngoài, công ty liên doanh. Hơn thế nữa, đối với một số công ty có quy mô hoặc có dự định làm ăn lâu dài tại Việt Nam, họ thường đầu tư cho việc tìm nhân sự ngay từ trong các trường đại học. Chẳng hạn, họ tài trợ cho các sinh viên giỏi cho đến khi họ tốt nghiệp đại học và họ tuyển thẳng vào công ty họ với mức lương khá cao.

Hiện nay tồn tại thực trạng, những trí thức công tác tại các cơ quan khoa học đầu não được cử đi học tập hoặc công tác ở nước ngoài, nhưng sau đó lại ở lại nước đó làm việc theo đúng chuyên môn đã được đào tạo cũng được gọi là hiện tượng chảy máu chất xám. Ở nước ta hiện trạng này xảy ra chưa nhiều, song thực tế vẫn còn tồn tại. Có người cho rằng, chất xám ra đi nhưng thông qua đào tạo ở môi trường thuận lợi hơn, phát huy được khả năng hơn thì chất xám sẽ trở nên xám hơn. Đến một lúc nào đó chất xám sẽ lại trở về phục vụ cho đất nước mình. Giống như mô hình của Trung Quốc, người ta khuyến khích cán bộ đi học tập ở nước ngoài, cho phép họ định cư ở đó nếu họ muốn. Và người ta nghĩ rằng đến một lúc nào đó họ sẽ quay trở lại. Tuy nhiên, Trung Quốc là một nước đông dân nên sự lựa chọn đó là có thể chấp nhận được. Trung quốc từng có cơ chế gửi người đi đào tạo ở nước ngoài, có giai đoạn chỉ có 40% là quay trở lại. Nhưng ông Đặng Tiểu Bình đã nói: "Ai quay trở về là yêu nước. Ai ở lại là vì nước. Người ta đi rồi người ta quay trở về"²⁶. Riêng đối với đất nước nhỏ bé như chúng ta, mà làm theo cách ấy thì e rằng chất xám sẽ "trôi" đi hết. Thiết nghĩ, biện pháp hữu hiệu nhất là tìm ra nguyên nhân và cách ngăn chặn tình trạng này chứ không thể buông lỏng chúng.

Bên cạnh thực trạng chảy máu chất xám đã đề cập đến ở trên, nhiều học giả còn rất quan tâm đến vấn đề *suy giảm chất xám hay mất dần chất xám* (Viện sĩ Nguyễn Văn Hiệu, 1998, TS Nguyễn Duy Quý, 1998, Hồ Uy Liêm, 1998).

²⁶ Hồ Uy Liêm, Chất xám không được sử dụng là sự chảy máu đáng sợ nhất, Báo Đại đoàn kết, số 117 ngày 21/11/1998.

Hiện trạng suy giảm chất xám được thể hiện ở chỗ: một số người được đào tạo bài bản ở nước ngoài nhưng lại bỏ nghề và làm việc không theo đúng chuyên môn. Điển hình là những người được đào tạo ở các nước Đông Âu cũ. Sau khi hệ thống XHCN ở Đông Âu sụp đổ thì phần đông những người Việt Nam đã ở lại các nước đó và làm trái ngành nghề, chỉ có ít người là làm theo đúng chuyên môn. Đây là tình trạng suy giảm chất xám ở ngoài nước. Theo thống kê, con số này cũng không nhiều. Điều đáng lưu tâm nhất ở đây là tình trạng suy giảm chất xám trong nước.

Tình hình trong nước cũng có nhiều điều bất cập. Những sinh viên sau khi tốt nghiệp chỉ muốn công tác tại các đô thị lớn, vì vậy buộc phải làm các công việc khác không đúng chuyên môn. Bên cạnh đó, tình trạng thiếu việc làm ở các thành phố lớn là rất phổ biến. Theo ước tính hiện nay có tới 1,5 vạn người tốt nghiệp đại học và 1 600 người có học vị cao chưa tìm được việc làm²⁷. Theo đánh giá của các nhà chuyên môn thì đây chỉ là tình trạng thiếu việc làm giả tạo. Như phần trên chúng tôi đã đề cập đến, hiện nay có tới 90% trí thức đang tập trung tại các thành phố, đô thị lớn. Trong khi đó ở nông thôn, miền núi, hải đảo thì thiếu cán bộ trầm trọng. Con số thống kê của ngành giáo dục Gia Lai trong năm học 1998 thiếu tới 3 684 giáo viên, tương đương với hai chục ngàn học sinh thiếu thầy²⁸. Trên phạm vi cả nước còn thiếu tới 50 000 giáo viên tiểu học, 38 000 giáo viên trung học cơ sở, 15 000 giáo viên trung học phổ thông²⁹. Thật là một nghịch lý. Chúng ta biết rằng, để đào tạo ra một kỹ sư hay một cử nhân, hàng năm nhà nước ta cũng như bản thân gia đình tiêu tốn không biết bao nhiêu tiền của. Ở nước nào cũng vậy, để đào tạo ra một cử nhân hay kỹ sư, ngoài chi phí trực tiếp trong hệ thống giáo dục (tối thiểu cũng phải 10 - 15 năm, cao hơn là từ 15 - 20 năm). Ngoài ra, gia đình và xã hội còn phải chi một khoản gián tiếp cho việc đào tạo này. Tình trạng làm việc không đúng chuyên môn và không có việc làm thực sự là một lãng phí quá lớn trong điều kiện nước ta còn nghèo như hiện nay.

Theo Viện sĩ Nguyễn Văn Hiệu còn một tình trạng suy giảm chất xám cũng đáng báo động mà ít được nhắc tới đó là khá nhiều trí thức hiện đang có biên chế trong các cơ quan khoa học công nghệ Nhà nước, thậm chí cả những người có chức vụ, học hàm, học vị cao đã từ lâu không có điều kiện hoặc không tự rèn luyện về chuyên môn nghiệp vụ, không tự nâng cao trình độ do đó kiến thức ngày một lạc hậu. Theo ông, tuy chất xám không chảy đi đâu cả, bề ngoài thì vẫn giữ nguyên, nhưng thực chất đã bị suy thoái. Sự suy giảm này cần phải được chữa trị ngay³⁰.

²⁷ PGS TS Nguyễn Văn Khánh, TS Nguyễn Quốc Bảo, Một số vấn đề về trí thức hiện nay, NXB Lao động, 2001, tr. 285.

²⁸ Văn Công Hùng, Vòng tròn của chất xám, Báo Đại đoàn kết số 105 năm 1998.

²⁹ GS Nguyễn Lân Dũng, Xin dừng vội lo chảy máu chất xám, Đại đoàn kết cuối tuần...

³⁰ Viện sĩ Nguyễn Văn Hiệu, "Suy giảm chất xám" - Căn bệnh nguy hiểm, Báo Đại đoàn kết, ngày 3/10/1998.

Từ thực trạng vấn đề chảy máu và suy giảm chất xám mà chúng tôi nêu ra ở trên, chúng tôi xin nêu ra một số kiến nghị sau đây:

Thứ nhất, bằng mọi cách Nhà nước phải cải cách chế độ tiền lương cho cán bộ viên chức. Theo giáo sư Hoàng Tuy, việc trả lương cho cán bộ hiện nay còn tùy tiện. Theo chế độ trả công hiện nay thì cái được coi là lương chỉ là một phần rất nhỏ trong tổng số thu nhập của một cán bộ. Với mức lương ấy thì không ai có thể đảm bảo được cuộc sống. Nếu so sánh với lương khởi điểm của một sinh viên mới tốt nghiệp của Indonesia là 2000\$/tháng, thì tổng thu nhập của một cán bộ khoa học kỳ cựu hay một phóng viên có tay nghề cũng chỉ bằng 1/10. Điều này thì ai cũng rõ, song việc cải cách tiền lương còn diễn ra quá chậm. Chúng ta biết rằng tất cả mọi hoạt động đều bắt nguồn từ vấn đề lợi ích. Khi lợi ích không được đáp ứng thì lẽ tất nhiên hoạt động sẽ trì trệ. Chúng ta đang trông chờ vào sự thay đổi chính sách cho vấn đề nóng bỏng này.

Thứ hai, vấn đề đào tạo còn có nhiều bất cập. Như phần trên chúng tôi đã đề cập đến, đào tạo ở nước ta chỉ chú trọng đến số lượng mà không để ý đến chất lượng. Cơ cấu các ngành dựa trên xu thế "mốt", dựa trên nhu cầu của gia đình, mà không tính đến sự hợp lý trong tổng thể cơ cấu của nền kinh tế quốc dân. Vì vậy tình trạng thừa mà thiếu cán bộ đã xảy ra. Như vậy, Nhà nước phải điều tiết cơ cấu cán bộ ngay từ khâu đào tạo cho đến khâu tiếp nhận cán bộ.

Thứ ba, Nhà nước phải tăng kinh phí đầu tư cho cán bộ khoa học công nghệ hoặc chỉ đạo cho các bộ, ban ngành, địa phương chủ động xây dựng các cơ chế chính sách đối với cán bộ khoa học công nghệ. Bên cạnh đó, cũng cần tăng đội ngũ cán bộ khoa học trong các tổ chức nghiên cứu và phát triển sao cho đáp ứng được mục tiêu của Nghị quyết Trung ương Đảng đề ra là tăng 1,5 lần so với năm 1996.

Thứ tư, đối với những doanh nghiệp nước ngoài muốn sử dụng nguồn nhân lực do Nhà nước đào tạo phải hoàn trả lại kinh phí cho nhà nước. Đó cũng là một sự công bằng cần thiết.

Thiết nghĩ, với mục tiêu chiến lược của Đảng và Nhà nước ta đã đặt ra trong Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ IX, với tầm quan trọng của khoa học công nghệ trong công cuộc đổi mới và xây dựng đất nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa, chúng ta sẽ có những giải pháp hữu hiệu để khắc phục những mặt còn tồn tại, đồng thời phát huy được những tiềm năng sẵn có của đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI. NXB Sự Thật, HN 1987.
2. Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII, NXB Sự Thật, HN 1991
3. Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Nxb Chính trị quốc gia, HN 1996
4. Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb Chính trị quốc gia, HN 2001.
5. Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Hội nghị lần thứ 2 BCH TƯ khoá VIII, Nxb Chính trị quốc gia, HN 1997.
6. Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ tư (khóa VII) III, 1993.
7. Hiến pháp Việt Nam, Nxb Chính trị quốc gia, HN, 1995.
8. Ban Khoa giáo Trung ương, Triển khai nghị quyết đại hội IX trong lĩnh vực Khoa giáo, Nxb Chính trị quốc gia, HN 2001.
9. Lan Anh, Chết xám chảy về đâu, Báo doanh nghiệp , số 16 (202) từ 16.4 đến 22.4.1997.
10. Chết xám - tài nguyên đặc biệt của mỗi quốc gia, Đại đoàn kết, số 55 ra ngày 8/7/1996.
11. PTS Đỗ Minh Cường, Những vấn đề cơ bản về quản lý khoa học và công nghệ, NXB Chính trị quốc gia, HN, 1998.
12. GS Nguyễn Lân Dũng, Xin đừng vội lo chảy máu chết xám, Đại đoàn kết cuối tuần...
13. Tô Bửu Giám, Suy nghĩ về chết xám, Nhân dân cuối tuần, số 9/1997.
14. Phạm Thanh Hà, Nguồn nhân lực Việt Nam thế kỷ 21, Nhân dân cuối tuần, số 1 (570) ngày 2-1-2000.
15. Phạm Minh Hạc, Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Nxb Chính trị quốc gia, HN, 2001.
16. Viện sĩ Nguyễn Văn Hiệu, "Suy giảm chết xám" - Căn bệnh nguy hiểm, Báo Đại đoàn kết số ra ngày 3/10/1998.
17. Văn Công Hùng, Vùng trũng của chết xám, Báo Đại đoàn kết số 105 năm 1998.
18. PGS.TS Nguyễn Văn Khánh, TS Nguyễn Quốc Bảo, Một số vấn đề về tri thức hiện nay, NXB Lao động, 2001.
19. PTS Nguyễn Bảo Lịch, Ths Đoàn Thị Lịch, Trí thức trong công cuộc đổi mới đất nước, NXB Lao động, HN 1998.
20. Hồ Uy Liêm, Chết xám không được sử dụng là sự chảy máu đáng sợ nhất, Báo Đại đoàn kết, số 117 ngày 21/11/1998.
21. Kim Long, Doãn Mẫn, Đội ngũ trí thức Việt Nam: Trẻ già nhưng măng chưa mọc, Đại đoàn kết cuối tuần, số 83, ngày 28/3/1998.

CÁC GIẢI PHÁP VỀ QUY HOẠCH, PHÁT TRIỂN KHOA HỌC CÔNG NGHỆ VÀ CÁN BỘ KHOA HỌC CÔNG NGHỆ

Văn Thị Kim Cúc

Trong công cuộc phát triển kinh tế – xã hội của nước ta, các nghị quyết của Đảng và các văn bản chính sách Nhà nước luôn nêu rõ tầm quan trọng của khoa học và công nghệ. Thật vậy, vai trò của khoa học công nghệ luôn luôn được thể hiện trong các chủ trương nâng cao dân trí, trong các chính sách đào tạo đội ngũ cán bộ, cũng như trong việc tổ chức mạng lưới các trường đại học, các viện nghiên cứu. Nhờ đó chúng ta có được một tiềm lực khoa học công nghệ đáng kể và vấn đề quy hoạch, phát triển khoa học công nghệ và cán bộ khoa học công nghệ là một công việc hết sức cần thiết, đặc biệt đối với một xã hội phát triển theo cơ chế kinh tế thị trường như nước ta hiện nay.

Thực tế, việc quy hoạch khoa học công nghệ và nhân lực khoa học công nghệ có ích và cần thiết cho điều hành vĩ mô, đảm bảo một sự phát triển hợp lý và ổn định. Nó cho phép hình dung tiềm năng đạt các mục tiêu khái quát về tổng sản phẩm xã hội, tạo việc làm, xoá đói giảm nghèo. Không những thế, quy hoạch khoa học công nghệ và cán bộ khoa học công nghệ cho phép sự đầu tư công ích tối ưu và Chính phủ kịp thời điều chỉnh, sửa đổi các thiếu sót của kinh tế thị trường. Ngoài ra việc quy hoạch cho phép hiểu rõ cơ chế thực sự của nền kinh tế.

1. Thực trạng khoa học công nghệ ở nước ta.

Cho đến nay, chúng ta đã có được một tiềm lực KH-CN đáng kể, có khả năng cung cấp nhiều luận cứ khoa học cho các chủ trương, chính sách phát triển đất nước. Có được như vậy là bởi chúng ta có những cố gắng cập nhật và chuyển giao các thành tựu KH-CN từ bên ngoài và không ngừng đầu tư phát triển cán bộ KH-CN. Các thành tựu chủ yếu mà chúng ta đạt được trong những năm qua có thể tóm tắt như sau :

- Hệ thống KH-CN được duy trì và phát triển. Đến nay, nước ta có một lực lượng KH-CN tương đối đông, với khoảng 1 triệu cán bộ đại học và cao đẳng, 10 nghìn cán bộ có trình độ trên đại học, 1.3 triệu có trình độ trung cấp kỹ thuật và 2.8 triệu công nhân kỹ thuật. Về cơ sở vật chất, nước ta có một mạng lưới trên 100 trường đại học và cao đẳng, hơn 800 tổ chức nghiên cứu – phát triển trên phạm vi cả nước¹.
- KH-CN đã góp phần quan trọng trong sự phát triển kinh tế – xã hội của đất nước. Một mặt, lực lượng KH-CN đã nhanh chóng tiếp thu và làm chủ nhiều công nghệ tiên tiến của nước ngoài, đặc biệt trong một số ngành kinh tế mũi nhọn của đất nước : viễn thông, dầu khí, điện lực, xi măng, giao thông – vận tải, công nghiệp dệt – may, công nghiệp chế biến, ... Các ngành này đã góp phần phát triển sức sản xuất, tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế của nước ta trong thời gian qua. Các ngành này đã góp phần phát triển sức sản xuất, tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Việt nam trong thời gian qua.
- Hệ thống quản lý khoa học công nghệ có những yếu tố đổi mới, nhất là cơ chế quản lý đã bước đầu phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường, đã tạo

điều kiện để các tổ chức nghiên cứu và phát triển sâu sát và gắn bó hơn với sản xuất và đời sống.

Bên cạnh đó, khoa học công nghệ Việt nam còn tồn tại một số yếu kém như trình độ lạc hậu về công nghệ của các ngành sản xuất, tiềm lực khoa học công nghệ yếu, quản lý khoa học công nghệ kém hiệu lực, sự kết hợp còn lỏng lẻo giữa hệ thống khoa học công nghệ và kinh tế xã hội, thị trường khoa học công nghệ chưa định hình rõ.

Sở dĩ có những yếu kém còn tồn đọng trên trong lĩnh vực khoa học công nghệ là do : thể chế kinh tế của nước ta chưa tạo ra nhu cầu thực sự của kinh tế xã hội đối với khoa học công nghệ, cơ chế quản lý khoa học công nghệ chưa được đổi mới căn bản, do vậy chưa tập hợp được đội ngũ các nhà khoa học hàng đầu, những chuyên gia giỏi, chưa tạo được cơ chế phối hợp, cộng tác trong nghiên cứu của đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ nhằm xây dựng những tập thể khoa học công nghệ tài năng, vững mạnh. Trước tình hình này, chúng ta phải tìm ra các giải pháp cho quy hoạch và phát triển khoa học công nghệ cũng như đội ngũ khoa học công nghệ.

1. Các giải pháp quy hoạch và phát triển khoa học công nghệ

Muốn phát triển một nền khoa học công nghệ cao hơn nữa, chúng ta phải có những việc làm hết sức cụ thể :

- Tạo lập môi trường pháp-lý kinh tế thuận lợi cho khoa học công nghệ phát triển
- Đổi mới hệ thống quản lý về khoa học công nghệ

¹ Theo Báo cáo tóm tắt "Chiến lược phát triển khoa học và công nghệ Việt nam đến năm 2010". Viện Khoa

- Phát triển tiềm lực khoa học công nghệ
- Mở rộng hợp tác Quốc tế về khoa học công nghệ
- Khuyến khích lực lượng khoa học công nghệ tham gia giải quyết những nhiệm vụ quốc gia về phát triển khoa học công nghệ.

1. **Tạo lập môi trường pháp lý – kinh tế cho khoa học và công nghệ phát triển và trở thành một động lực quan trọng trong sự phát triển kinh tế-xã hội.** Đây là tiền đề quan trọng nhằm tạo ra động lực cho các doanh nghiệp đổi mới công nghệ và ứng dụng tiến bộ KH-CN để nâng cao năng lực cạnh tranh kinh tế và đồng thời tạo ra động lực để đội ngũ KH-CN cống hiến sáng tạo. Cụ thể là :

- Việc tạo lập môi trường pháp lý thuận lợi để mỗi doanh nghiệp, trường học, viện nghiên cứu là một thực thể có tư cách pháp nhân độc lập, hoàn toàn tự chủ và tự chịu trách nhiệm về mọi mặt hoạt động vận dụng, nghiên cứu, phát triển và kinh doanh trong lĩnh vực KH-CN trong khuôn khổ luật pháp và phù hợp với chiến lược kinh tế của Nhà nước, bao gồm cả những hoạt động hợp tác, liên doanh với nước ngoài.
- Tạo lập môi trường kinh tế thuận lợi tức là tiếp tục đổi mới mạnh mẽ thể chế kinh tế nhằm tạo sức ép cạnh tranh trên thị trường trong nước và quốc tế, buộc các doanh nghiệp phải hướng vào đổi mới công nghệ để tồn tại và phát triển. Xoá bỏ bao cấp đối với những doanh nghiệp Nhà nước, đặc biệt là những doanh nghiệp thua lỗ.

- Bên cạnh đó là việc phát triển thị trường vốn, đặc biệt là thị trường chứng khoán, hoàn thiện và mở rộng các công cụ của thị trường tài chính, như thuê mua tài chính, công ty tài chính, v.v... để các doanh nghiệp có thể tiếp cận các nguồn vốn đầu tư trung hạn và dài hạn phù hợp với chu kỳ đổi mới sản phẩm, đổi mới công nghệ.

Nhà nước giành cho KH-CN những ưu đãi kinh tế-tài chính dưới nhiều hình thức khác nhau : đầu tư ngân sách, huy động các loại vốn, miễn giảm thuế cho các hoạt động KH-CN góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của các sản phẩm mũi nhọn và có lợi thế của nước ta.

2. Đổi mới hệ thống quản lý KH-CN.

Hiện nay, cơ chế quản lý KH-CN còn nặng nề kế hoạch hoá tập trung, hành chính, bao cấp. Vấn đề đặt ra là phải chuyển đổi một cách căn bản cơ chế này sang cơ chế mới dựa trên nguyên tắc hướng dẫn, phân cấp, cạnh tranh và gắn với thị trường, có sự quản lý của Nhà nước, nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các tổ chức và cá nhân hoạt động KH-CN.

2.1. Nội dung về đổi mới hoạt động quản lý Nhà nước về KH-CN.

Đổi mới hoạt động quản lý Nhà nước về KH-CN là một bộ phận hữu cơ của quá trình đổi mới thể chế kinh tế-hành chính-pháp lâm sàng của nước ta, một khâu đột phá trong chiến lược phát triển kinh tế-xã hội đến năm 2010. Hoạt động quản lý Nhà nước về KH-CN phải đổi mới ở những nội dung sau :

- Chuyển chức năng quản lý của Nhà nước từ phương thức quản lý toàn diện, trực tiếp sang quản lý bằng luật pháp, hướng dẫn, khích lệ thông qua các chính sách điều tiết vĩ mô.
- Đẩy mạnh phân cấp quản lý Nhà nước về KH-CN cho các bộ, ngành và các tỉnh, thành phố.
- Thành lập Ủy ban chính sách KH-CN quốc gia bao gồm lãnh đạo một số bộ, ngành liên quan đại diện cộng đồng nghiên cứu-đào tạo và cộng đồng doanh nghiệp.
- Phân định rõ chức năng quản lý Nhà nước về KH-CN giữa Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường với các bộ quản lý tổng hợp khác.
- Tăng cường vai trò của Hội đồng KH-CN các cấp bộ, ngành, địa phương.

2.2. *Đổi mới mạng lưới tổ chức KH-CN của Nhà nước.*

- Sắp xếp lại mạng lưới các tổ chức KH-CN của Nhà nước, chấm dứt tình trạng bao cấp tràn lan nhằm nâng cao hiệu quả đầu tư của Nhà nước.
- Chính phủ thành lập Tiểu ban Đổi mới mạng lưới các tổ chức KH-CN bao gồm đại diện các bộ, ngành liên quan với cơ quan thường trực là Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường.
- Những tổ chức KH-CN do Chính phủ thành lập trước đây, nhưng không thuộc diện được bao cấp kinh phí hoạt động từ Nhà nước sẽ được hỗ trợ để chuyển đổi theo hướng phù hợp với cơ chế thị trường như công ty, liên kết, liên doanh, v.v.
- Tạo điều kiện thuận lợi đối với việc thành lập các tổ chức KH-CN thuộc các thành phần kinh tế ngoài Nhà nước (tập thể, tư nhân, v.v.).

2.3. *Tạo lập thị trường cho hoạt động KH-CN.*

- Nhanh chóng hoàn thiện hệ thống luật pháp về bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ, khuyến khích chuyển giao công nghệ, hợp đồng KH-CN.
- Xúc tiến tạo lập thị trường lao động KH-CN.

2.4. *Đổi mới cơ chế lập kế hoạch, hình thành hệ thống thống kê KH-CN.*

- Thực hiện phân cấp kế hoạch.
- Kết hợp hài hoà việc giao nhiệm vụ thường xuyên với việc tuyển chọn công khai theo cơ chế cạnh tranh.
- Đổi mới phương thức xây dựng các định hướng, nhiệm vụ ưu tiên quốc gia.
- Đổi mới cơ chế tuyển chọn chủ thể thực hiện các dự án KH-CN cấp Nhà nước theo hướng công khai hoá quy chế tuyển chọn theo phương thức cạnh tranh và hợp tác.
- Đổi mới hệ thống đánh giá KH-CN
- Nhanh chóng xây dựng hệ thống thống kê KH-CN phù hợp với các chuẩn mực quốc tế phục vụ cho công tác quản lý và nghiên cứu.

2.5. *Đổi mới cơ chế tài chính cho KH-CN.*

- Đảm bảo mức tăng ngân sách Nhà nước thường xuyên cho hoạt động KH-CN, cao hơn mức tăng GDP ít nhất là hai lần.
- Thực hiện xã hội hoá đầu tư cho KH-CN, khuyến khích các tổ chức, cá nhân trong nước và ngoài nước đầu tư và thành lập Quỹ phát triển KH-CN để tài trợ cho các hoạt động KH-CN.

- Tăng cường hiệu quả sử dụng nguồn tài chính cho KH-CN. Hạn chế bao cấp tràn lan, tập trung nguồn lực từ ngân sách Nhà nước cho phát triển các hướng ưu tiên có tầm quan trọng quốc gia, các lĩnh vực phục vụ lợi ích công cộng.

2.6. Tăng cường cơ sở vật chất cho KH-CN.

- Về thông tin KH-CN : Hình thành, phát triển và liên kết các mạng thông tin KH-CN trên cơ sở công nghệ thông tin hiện đại. Tham gia chia sẻ nguồn lực thông tin qua nối mạng trong nước, với các nước trong khu vực và quốc tế.
- Xây dựng một số phòng thí nghiệm trọng điểm đạt tiêu chuẩn khu vực và quốc tế nhằm phục vụ các hướng KH-CN trọng điểm quốc gia.
- Đầu tư phát triển cơ sở vật chất : Nhà nước tăng cường đầu tư tới ngưỡng về cơ sở vật chất cho các tổ chức KH-CN trọng điểm quốc gia.
- Xây dựng cơ sở hạ tầng kỹ thuật cho hai khu công nghệ cao ở Hoà Lạc và Tp. Hồ Chí Minh, triển khai các hoạt động ươm tạo, phát triển công nghệ cao, đặc biệt là công nghệ phần mềm tin học.

3. Mở rộng hợp tác quốc tế về KH-CN.

- Thực hiện đa dạng hoá đối tác, hình thức hợp tác quốc tế về KH-CN.
- Lồng ghép, thống nhất các nội dung hợp tác quốc tế về kinh tế với hợp tác quốc tế về KH-CN.
- Tăng cường khai thác các khả năng chuyển giao công nghệ vào Việt nam. Chú ý tầm quan trọng của phần mềm công nghệ, đó là các tài liệu về patent, bí quyết thiết kế, các cẩm nang vận hành, các tiêu chuẩn kỹ

thuật sản xuất, các tài liệu về quản lý chất lượng, quản lý nhân sự, kiểm soát tài chính, các kỹ năng sản xuất.

- Tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ KH-CN tham gia các hội nghị quốc tế, tiến hành trao đổi, nghiên cứu khoa học và giảng dạy ở nước ngoài, hoặc tại các tổ chức quốc tế.
- Tăng cường thu hút các chuyên gia người Việt đang sống ở nước ngoài về nước tham gia phát triển KH-CN trong nước, các chuyên gia nước ngoài có trình độ cao đến Việt nam nghiên cứu giảng dạy và cố vấn.
- Mở rộng phạm vi quan hệ quốc tế của các tổ chức KH-CN trong nước.
- Xúc tiến thành lập 'Hội đồng tư vấn quốc tế về KH-CN' cho Việt nam, bao gồm những thành viên là các chuyên gia có uy tín trên thế giới.

4. Tăng cường khuyến khích lực lượng KH-CN góp phần giải quyết nhiệm vụ kinh tế-xã hội trong điểm của đất nước.

4.1. Hỗ trợ các doanh nghiệp đổi mới công nghệ, đổi mới sản phẩm, nâng cao năng lực cạnh tranh.

- Thực hiện chương trình liên kết giữa doanh nghiệp-viện nghiên cứu-trường đại học và các thiết chế tài chính nhằm đổi mới sản phẩm và công nghệ.
- Nhà nước hướng dẫn, hỗ trợ và khuyến khích các doanh nghiệp nhanh chóng hoàn thiện công tác tiêu chuẩn-đo lường-chất lượng.
- Tiến hành thường xuyên các chương trình đào tạo, nâng cao năng lực quản lý công nghệ.

- Huy động các chuyên gia ở các viện nghiên cứu, trường đại học hỗ trợ các doanh nghiệp nhanh chóng tiếp thu, làm chủ và nhân rộng các công nghệ nhập.
- áp dụng một số biện pháp đặc biệt tạo thuận lợi cho doanh nghiệp vừa và nhỏ nhằm đổi mới công nghệ, nâng cao sức cạnh tranh của sản phẩm.

4.2. Hỗ trợ chuyển giao công nghệ vào địa bàn nông thôn và miền núi.

- Áp dụng các chính sách và biện pháp khuyến khích nhằm thu hút lực lượng KH-CN hỗ trợ địa bàn nông thôn và miền núi.
- áp dụng các biện pháp nhằm tăng cường năng lực tiếp thu KH-CN tại địa phương.

5.3. Hỗ trợ các doanh nghiệp, các địa phương và các ngành xây dựng và chỉ đạo thực hiện lộ trình đổi mới công nghệ đối với các sản phẩm, cam kết thực hiện hiệp định cắt giảm thuế quan trong khuôn khổ AFTA.

II. CÁC GIẢI PHÁP VỀ QUY HOẠCH VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KH-CN .

Khoa học công nghệ được quy hoạch và phát triển ra sao, phụ thuộc rất nhiều vào nguồn nhân lực KH-CN. Quả vậy, việc quy hoạch và phát triển nhân lực khoa học công nghệ hợp lý và mang tính thời đại sẽ là cơ sở chủ yếu cho việc phát triển các ngành khoa học mũi nhọn, các ngành kinh tế mũi nhọn, tiền đề cho sự phát triển kinh tế-xã hội của đất nước.

Như chúng ta biết, nhân lực khoa học công nghệ là một bộ phận của lực lượng lao động xã hội được đào tạo ở những trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhất định và tham gia trực tiếp hay gián tiếp các hoạt động khoa học công nghệ: từ nghiên cứu, triển khai đến đào tạo, quản lý và vận hành các hệ thống công nghệ. Đội ngũ nhân lực khoa học công nghệ có nhiều mức trình độ đào tạo khác nhau từ công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ đến đội ngũ kỹ sư, kỹ thuật viên, chuyên gia có trình độ đại học và sau đại học.

Để đạt được các mục đích đặt ra trong công cuộc phát triển và đẩy mạnh khoa học công nghệ, vấn đề quy hoạch nhân lực khoa học công nghệ trở nên là một bài toán đa chiều về không gian và thời gian. Như vậy, *quy hoạch nhân lực khoa học công nghệ chính là quá trình tổ chức, bố trí, sắp xếp lại đội ngũ khoa học công nghệ hiện có, dự kiến những giải pháp phát triển đội ngũ này trong những thời kỳ nhất định về số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ cần đào tạo nhằm vào mục đích phát triển nhanh chắc kinh tế xã hội*. Vấn đề là phải đầu tư ngay từ khâu tạo nguồn, đào tạo đến chính sách, cơ chế sử dụng, đãi ngộ cán bộ khoa học công nghệ.

Đảng và Nhà nước ta đã đặt ra một mục tiêu chung: nâng cao chất lượng toàn diện con người Việt nam về chính trị, đạo đức, ý chí, tri thức, tay nghề, sức khoẻ, thể lực. Sử dụng có hiệu quả đội ngũ có tay nghề hiện có, nhất là số lao động đã qua đào tạo. Nâng tỷ lệ lao động đã đào tạo lên gấp hai lần hiện nay. Hình thành đội ngũ lao động chất lượng cao, có cơ cấu và trình độ đáp ứng yêu cầu trong từng bước đi của kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội thời kỳ 2001-2010, chuẩn bị tiền đề về nhân lực cho giai đoạn phát triển tiếp theo. Giảm hộ nghèo, không còn hộ đói, tăng thêm hộ giàu. Bảo đảm cho toàn dân được đáp ứng nhu cầu cơ bản về ăn, mặc, nhà ở, đi lại, học hành, chữa bệnh,

CÁC GIẢI PHÁP VỀ TUYỂN CHỌN, SỬ DỤNG VÀ TẠO ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

1. Tầm quan trọng của việc tuyển chọn, sử dụng và tạo điều kiện cho nhân lực khoa học làm việc.

Tuyển chọn, sử dụng và tạo điều kiện cho cán bộ làm việc có hiệu quả là một trong những khâu vô cùng quan trọng trong công tác quản lý của mỗi người lãnh đạo. Việc tuyển chọn, sử dụng và tạo điều kiện cho cán bộ làm việc có ý nghĩa rất lớn đối với hoạt động của một cơ quan, tổ chức, đơn vị ...

Tuyển chọn người là việc thông qua các kỳ thi, hội thi, hội diễn, thông qua việc xét hồ sơ ... để chọn những người tiêu biểu nhất, xuất sắc nhất trong một lĩnh vực, một chuyên ngành nào đó.

Sử dụng và tạo điều kiện làm việc cho cán bộ là việc sắp xếp, bố trí những người đã tuyển chọn được vào những vị trí, chức năng phù hợp của cơ quan, đơn vị và bảo đảm cho họ những điều kiện cơ sở vật chất (thu nhập đảm bảo tái sản xuất sức lao động, phương tiện, dụng cụ, nơi làm việc ...) và tinh thần cần thiết để họ có thể phát huy tối đa năng lực và trình độ của mình hoàn thành những nhiệm vụ mà cơ quan giao phó và đóng góp cho sự phát triển của lĩnh vực chuyên môn, ngành của mình.

Chúng ta biết rằng, những người cùng được đào tạo qua một loại hình trường lớp nào đó, không phải đều có trình độ chuyên môn, có năng lực và kỹ năng làm việc như nhau. Vì vậy, tuyển chọn được người thích hợp và sử dụng họ một cách có hiệu quả là một thành công lớn của người làm công tác lãnh đạo và có tác dụng rất lớn trong việc thúc đẩy hoạt động chuyên môn của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Tuy nhiên, việc tuyển chọn, sử dụng và tạo điều kiện làm việc cho cán bộ là một khâu có liên quan đến rất nhiều khâu khác trong hệ thống quản lý vĩ mô cũng như vi mô. Trước hết, nó chịu sự chi phối của nhiều đường lối, chủ trương, chính sách của Nhà nước. Đối với từng đơn vị cụ thể, công việc này phụ thuộc rất nhiều vào quan điểm, phong cách và nghệ thuật lãnh đạo của các nhà lãnh đạo.

Đối với các cơ quan khoa học, việc tuyển chọn người, sử dụng người và tạo điều kiện làm việc cho họ là một việc hết sức cần thiết. Nghiên cứu khoa học là một loại hình lao động trí óc, nó không những đòi hỏi người làm công việc này phải có trình độ chuyên môn cao, có kiến thức hiểu biết rộng, mà còn có kỹ năng làm việc độc lập, biết tìm tòi và sáng tạo, có những phẩm chất đạo đức, nhân cách phù hợp. Việc đưa ra những giải pháp tốt nhất để tuyển chọn trong đội ngũ đông đảo những người có bằng cấp như nhau những người có khả năng làm công tác nghiên cứu là một việc làm không thể xem nhẹ. Mặt khác, công việc nghiên cứu đòi hỏi phải có những điều kiện, phương tiện làm việc cần thiết, phải có môi trường hoạt động thích hợp. Vì thế, để họ phát huy tối đa năng lực của mình, có

những cống hiến lớn lao cho khoa học, cho đời sống xã hội cần phải tạo cho họ điều kiện và môi trường làm việc thuận lợi.

Trong giai đoạn đổi mới hiện nay, Đảng và Nhà nước ta đánh giá rất cao vai trò, vị trí của khoa học và công nghệ trong việc đưa đất nước ta thoát khỏi nghèo nàn và lạc hậu, tiến tới ổn định tình hình kinh tế và xã hội. Để xứng đáng với lòng tin của Đảng, khẳng định vai trò và vị trí của khoa học và công nghệ, trong mọi lĩnh vực của khoa học cần phải có đội ngũ những nhà khoa học có đủ tài và đức. Do đó hơn bao giờ hết, việc tuyển chọn cán bộ khoa học, sử dụng và tạo điều kiện cho họ làm việc một cách có hiệu quả là công việc vô cùng quan trọng của các nhà lãnh đạo.

2. Vài nét về tuyển chọn, sử dụng người của tổ tiên ta trong lịch sử.

Ông cha ta từ xa xưa đã thấy được tầm quan trọng của việc tuyển chọn người tài trên mọi lĩnh vực: văn, võ, cũng như các ngành nghề thủ công truyền thống. Các triều đại phong kiến của nước ta chỉ tuyển chọn nhân tài qua các kỳ thi. Chỉ những người đỗ đạt trong các kỳ thi mới được ra làm quan.

Việc tuyển chọn người tài về văn một cách có bài bản phải kể từ thời nhà Lý trở đi. Bắt đầu từ năm 1070, vua Lý Thánh Tông đã cho xây dựng Văn Miếu, sau này phát triển thành Quốc Tử Giám. Đây là một kiểu trường đại học đầu tiên ở nước ta. Năm 1075, Lý Nhân Tông cho mở khoa thi Minh Kinh bác học, Và Lê Văn Thịnh, người xã Đông Cúc, huyện Gia Lương, tỉnh Hà Bắc đỗ đầu, là người đầu tiên ở Việt Nam nhận học vị Trạng nguyên. Từ đó, các vị vua chúa đều cho rằng: “tuyển dụng người tài có nhiều cách, nhưng việc kén được nhiều hiền tài thì không gì bằng tổ chức khoa thi Tiến sĩ”¹.

Nội dung các kỳ thi đều có yêu cầu cao về nhiều mặt. Những người đỗ đầu (một số khoá) gọi là Trạng Nguyên, người thứ hai là Bảng Nhãn, người thứ ba là Thám Hoa (theo Lê Quý Đôn). Tất cả những người đậu Tiến sĩ đều được ban áo, mũ và cưỡi đại triều phục, được ban Yến, cấp ngựa tốt, được đưa rước về quê vinh quy, bái tổ, được bổ dụng làm quan trong triều.

Như vậy, từ khoa thi Nho học đầu tiên (1075) cho đến khoa thi cuối cùng (1917), các triều đại vua chúa Việt nam đã tổ chức 183 kỳ thi Hội, thi Đình. Có 2898 người đậu Tiến sĩ. Trong đó có người trẻ nhất là Nguyễn Hiền, ông đậu Tiến sĩ khi 13 tuổi.

Nhìn chung, các cuộc thi cử tổ chức khá khắt khe và yêu cầu rất cao về mặt trí tuệ. Khoá thi năm 1604 có 500 người thi mà chỉ chọn được 7 người đạt học vị Tiến sĩ.

Việc thi tuyển quan võ được tổ chức muộn hơn. Nhà Lý cho xây Giảng võ đường để đào tạo các quan võ. Thời kỳ đầu chưa tổ chức và chưa phong Tiến sĩ

¹ Việt sử thông giám cương mục. Tập 21, tr. 107. NXB. văn sử địa và sử học Hà Nội 1957 - 1960

về võ. Từ thế kỷ 17 trở về trước, triều đình mới tiến hành khảo hạch định kỳ và bổ nhiệm. Tới năm 1721, nhà Trịnh lập trường võ học và năm 1724 tổ chức về hội võ lần đầu tiên. Các thí sinh dự thi phải qua nhiều vòng theo quy định nghiêm ngặt, đồ vòng ngoài mới mới được thi tiếp vòng trong. Ai thi đỗ tất cả các vòng được nhận bằng Tào sĩ, rồi tùy tài cao thấp, theo thứ tự sẽ được bổ dụng¹. Đến năm 1780, triều đình thấy thể thức thi chưa thật chặt chẽ, nên bàn định lại và bổ sung thêm. Việc chấm thi cũng được quy định chặt chẽ và gắt gao hơn. Tới năm 1865, vua Tự Đức tổ chức thi đình về Võ, những người trúng cử, từ đó được chính thức gọi là Võ Tiến sĩ.

Qua những hội thi chặt chẽ và nghiêm minh, các triều đại đã phát hiện ra nhiều nhân tài thực sự về võ. Những nhân tài đó đã đóng góp những công lao đáng kể trong những cuộc chiến tranh, chống giặc, giữ nước của dân tộc ta.

Ngoài những tài năng về văn, võ, tổ tiên ta cũng rất coi trọng các nghệ nhân tài năng và quan tâm phát triển các làng nghề. Qua các cuộc thi ca, múa, hát ... tổ tiên ta cũng đã tuyển chọn, phát hiện được nhiều ca sĩ, nhiều kỹ nữ tài năng về tuồng, chèo, ca, múa, nhạc cổ truyền. Qua thi làm cỗ, dệt vải và qua các làng nghề: dệt lụa, đúc đồng, rèn sắt, làm đá ... các vua chúa xưa cũng tuyển được đội ngũ nghệ nhân rất tài hoa. Với đôi bàn tay khéo léo và với óc thông minh, sáng tạo, đội ngũ những người nghệ nhân, thủ công, mỹ nghệ Việt Nam đã tạo ra nhiều sản phẩm độc đáo, có giá trị. Với các nghề đúc đồng, chạm đá, chạm gỗ, vẽ trên sứ, sơn mài, kim hoàn, dệt gấm, thổ cẩm ... các nghệ nhân Việt Nam đã để lại nhiều di sản quý báu không chỉ cho dân tộc Việt Nam, mà cho cả nhân loại.

Có thể nói tổ tiên ta đã tổ chức nhiều kỳ thi tuyển để phát hiện người tài trên mọi lĩnh vực: Văn, võ, nghệ thuật. Nhưng qua đó cũng như qua kết quả đóng góp thực tế của những người đã được chọn lựa, tổ tiên ta cũng thấy được mặt mạnh cũng như mặt yếu của việc tuyển qua khoa cử. Lê Quý Đôn trong "Kiến văn tiểu lục" đã phê phán chế độ thi cử, và chỉ ra: "Chỉ căn cứ vào văn chương trong mấy bài thi trường ốc, chỉ biết sơ lược đại khái như vậy, thì làm gì có thể xem xét được hết nhân tài". Chính vì vậy mà ông cha ta đã tìm nhiều hình thức, nhiều cách tuyển chọn khác nhau như thi đấu, biểu diễn, suy tôn, tiến cử, tự tiến cử ... kết hợp với thi cử ở nhiều nội dung, hình thức phong phú như đã nêu ở trên.

Như đã thấy, tổ tiên ta đã rất quan tâm, rất công phu trong khâu tuyển chọn, phát hiện tài năng. Nhưng có lẽ khâu thành công nhất, mà do đó đã đem lại những kỳ tích trong lịch sử dân tộc ta là khâu sử dụng người tài. Trong suốt các thời đại những người lãnh đạo đều hết sức quý trọng những người tài năng. Khi

¹ Việt sử thông giám cương mục. Tập 21, tr. 127 - 129. NXB. văn sử địa và sử học Hà Nội 1957 - 1960.

đã phát hiện ra, và khi đã tạo dựng được một đội ngũ những người tài giỏi ông cha ta đã áp dụng những chính sách, chế độ hết sức rộng rãi, đúng đắn để phát huy năng lực của họ.

Trước hết là bố nhiệm những người tài năng vào những vị trí khác nhau của chính quyền. Sau khi tuyển chọn, đào tạo qua khoa cử, các triều đại phong kiến đã có quy định về các chức sắc, vị trí xã hội phù hợp với học vấn, tài năng của từng người.

Trong quá trình sử dụng tài năng nói riêng, quan lại nói chung, ông cha thường xuyên tổ chức sát hạch: đạt loại ưu sẽ được thăng chức ngay; đạt loại trung bình thì theo thứ tự niên hạn mà thăng chuyển; loại thứ nhì thì giữ nguyên chức cũ; loại liệt thì bị sa thải, cho về hưu. Đây là một hình thức và biện pháp tốt để buộc những người tài đã đỗ đạt nhưng vẫn thường xuyên phải học tập, trau dồi, nâng cao trình độ; nó có tác dụng thúc đẩy sự phấn đấu vươn lên của từng người. Ngoài ra, để phát huy khả năng của người tài, để họ toàn tâm, toàn ý cống hiến cho đất nước các triều đình đã tạo mọi điều kiện thuận lợi cho họ làm việc qua việc đãi ngộ bằng chính sách lương bổng rất hậu.

Trong quá trình sử dụng người tài, ông cha ta tuy có căn cứ vào kết quả thi cử, vào bằng cấp, nhưng vẫn chú trọng cả hai mặt: tài và đức; coi trọng cái "tâm" của con người. Ông cha ta cũng rất chú ý đến kết quả công việc thực tế để sử dụng tài năng. Những người thực sự tài năng, dù có nguồn gốc xuất thân như thế nào đều được tin dùng. Tóm lại, từ rất xa xưa trong lịch sử, tổ tiên ta đã sử dụng hình thức tuyển chọn đa dạng và phong phú để phát hiện người tài; có nhiều chính sách chế độ đãi ngộ và sử dụng người tài một cách có hiệu quả nên đã phát huy được tài năng của họ. Đáp lại sự tin tưởng, sự ưu đãi của nhà nước các nhân tài trong lịch sử nước nhà đã có những cống hiến lớn lao cho đất nước.

3. Việc tuyển chọn, sử dụng và tạo điều kiện làm việc cho cán bộ khoa học của Đảng và Nhà nước trước thời kỳ đổi mới.

Phát huy những kinh nghiệm quý báu của ông cha ta trong việc tuyển chọn và sử dụng tốt những người tài giỏi, Đảng Cộng sản Việt Nam ngay từ khi mới ra đời đã rất quan tâm đến những người có trình độ, có năng lực như đội ngũ trí thức nói chung và những người làm công tác khoa học nói riêng, tập hợp, thu hút họ vào đội ngũ của những người cách mạng để cùng toàn thể dân tộc thực hiện thành công cách mạng dân tộc dân chủ và xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Trong thời kỳ cách mạng dân tộc dân chủ, Đảng đã từng bước vận động, tập hợp được một đội ngũ trí thức đông đảo vào trong mặt trận cách mạng của Đảng.

Trong thời kỳ đấu tranh bí mật và bất hợp pháp, Đảng lấy việc tuyên truyền, vận động, giác ngộ là chính, qua đó lôi kéo ngày càng nhiều những trí thức chân chính về với cách mạng.

Thời kỳ mặt trận dân chủ (1936) cho đến cuộc Tổng khởi nghĩa tháng Tám 1945, Đảng đi sâu vào việc hướng dẫn tư tưởng và hoạt động của trí thức, chỉ cho họ con đường phục vụ cách mạng, phục vụ nhân dân. Được chỉ đạo bởi những tư tưởng đúng đắn của Đảng, đội ngũ trí thức đã không ngừng lớn mạnh và trưởng thành. Họ đã có những cống hiến đáng kể vào thắng lợi của Cách mạng tháng Tám

Khi cách mạng tháng Tám thắng lợi, xuất phát từ quan điểm “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hoà ra đời, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Chính phủ đã đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chính quy hiện đại. Một trong những phương pháp Chủ tịch Hồ Chí Minh coi trọng trong lựa chọn cán bộ là thi tuyển. Điều này được thể hiện rõ trong các sắc lệnh chủ tịch Hồ Chí Minh ký năm 1948 và sắc lệnh 76 / SL ngày 20 tháng 5 năm 1950 ban hành “Quy chế công chức Việt Nam”. Quy chế quy định “những công chức Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan chính phủ ở trong hay ngoài nước đều là công chức” và việc tuyển bổ công chức chỉ căn cứ vào năng lực theo ba cách: Qua kỳ thi, theo học bạ hay văn bằng ; theo đề nghị của Hội đồng tuyển trạch”¹. Là một thành phần của cán bộ công chức Việt Nam, đội ngũ trí thức trong đó có các nhà khoa học rất được Đảng và Nhà nước chú ý. Cùng với các thành phần và các lực lượng khác đội ngũ trí thức Việt Nam tích cực tham gia vào cuộc kháng chiến chống Pháp.

Sau thắng lợi của cuộc kháng chiến chống Pháp, đất nước ta tạm thời chia thành hai miền với hai nhiệm vụ chiến lược khác nhau. Những nhiệm vụ to lớn và cấp bách của thời kỳ này đòi hỏi đội ngũ trí thức nhanh chóng phát triển cả về số lượng lẫn chất lượng. Đảng đã đặc biệt chú trọng và đẩy mạnh sự nghiệp giáo dục nhân dân để tạo nền cho việc đào tạo đội ngũ trí thức mới. Đồng thời Đảng cũng hết sức quan tâm đến việc nâng cao chất lượng, nhằm phát huy sức mạnh tiềm năng của đội ngũ trí thức. Chính sách của Đảng nêu rõ: “Phải đoàn kết rộng rãi đội ngũ trí thức. Sử dụng trí thức theo đúng tài năng, sắp xếp công tác cho hợp lý, theo nguyên tắc có tài, có đức, có chức, có quyền. Bảo đảm cho trí thức có phương tiện làm việc cần thiết, đãi ngộ trí thức một cách đúng đắn và phù hợp với khả năng của Nhà nước”²

Bước sang thời kỳ mới, thời kỳ đất nước được hoàn toàn thống nhất độc lập. Cả nước bước vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, việc tăng cường đội ngũ trí thức và thu hút họ tham gia một cách tích cực vào sự nghiệp hết sức vẻ vang, nhưng cũng hết sức khó khăn, gian khổ này càng trở nên đặc biệt quan

¹ Sắc lệnh số 76 - SL ngày 20/5/1950 ban hành quy chế công chức - Việt Nam quốc công báo- số 6 - 1950, 5.115, 116.

² Theo Chính sách của Đảng Lao động Việt Nam đối với trí thức - Báo Nhân dân số ngày 29/8/1957 [4]

trọng. Một số chính sách nhằm khuyến khích và bồi dưỡng trí thức đã được ban hành hoặc được bổ sung, hoàn thiện. Hệ thống các cơ sở đào tạo và tập hợp trí thức tiếp tục được kiện toàn.

Nhìn lại chặng đường phát triển của trí thức nước ta từ khi có Đảng ra đời cho đến khi đất nước ta bước vào thời kỳ đổi mới, chúng ta thấy, Đảng luôn luôn đánh giá cao vai trò của trí thức đối với sự nghiệp cách mạng của đất nước. Đảng thường xuyên quan tâm đến việc phát triển số lượng, cũng như nâng cao chất lượng của đội ngũ này nhằm phát huy sức mạnh tiềm năng của họ. Tuy nhiên, trong thời gian qua, công tác quản lý, đặc biệt là việc tuyển chọn, sử dụng đội ngũ trí thức còn có nhiều hạn chế, gây nên những ảnh hưởng không nhỏ đến việc phát huy năng lực của họ trong công cuộc xây dựng xã hội chủ nghĩa.

Trong tuyển chọn, ở bước đầu tiên - cơ sở của việc tuyển chọn nhân lực khoa học sau này là việc tuyển chọn sinh viên vào các trường cao đẳng, đại học. Ở bước này, hình thức tuyển chọn chính là thi tuyển. Tuy nhiên, cơ hội tham gia thi tuyển không như nhau đối với tất cả các cá nhân. Do chúng ta quá xem nặng yếu tố lý lịch, thành phần gia đình và bản thân, không ít cá nhân có khả năng đã bị loại ngay từ vòng đầu, tức là hồ sơ không đủ tiêu chuẩn để tham gia dự thi. Bước tuyển chọn những người đã có văn bằng, trình độ vào các cơ quan khoa học là bước trực tiếp. Trong một thời gian khá dài, ở nước ta, công tác tuyển chọn cán bộ chuyên môn vào các cơ quan khoa học của Nhà nước ít được chú trọng. Sinh viên tốt nghiệp ra trường được thường được bộ Đại học phân bổ về các cơ quan theo chỉ tiêu Nhà nước biên chế cho các cơ quan. Các cơ quan chủ quản, hầu như không chủ động tuyển chọn cán bộ của cơ quan mình, mà chỉ tiếp nhận theo sự phân bổ từ trên xuống và sắp xếp họ vào cơ quan. Nguyên tắc phân bổ của chúng ta là cố gắng bố trí sắp xếp cán bộ khoa học sao cho họ có một vị trí trong các cơ quan của Đảng và Nhà nước, mà nhiều khi không để ý đến việc họ có được sử dụng đúng ngành nghề đã được đào tạo hay không. Từ đó, có không ít trường hợp cán bộ khoa học chỉ có mục đích tìm chỗ đứng trong biên chế Nhà nước, sống bằng đồng lương công chức Nhà nước mà không quan tâm đến chuyên môn của mình, không phấn đấu vì nghề nghiệp của mình. Điều đó đã đưa đến thực trạng "chỉ có khoảng 10% đội ngũ trí thức được sử dụng đúng, phát huy được năng lực và làm việc có hiệu quả. Trong số còn lại, một số có khả năng mà không được sử dụng dẫn đến tình trạng kiến thức bị mai một dần, một số khả năng không có khả năng so với bằng cấp của họ"¹ Đối với những người không có khả năng đáng lẽ phải chuyển họ sang những vị trí công tác khác phù hợp với năng lực và trình độ của họ, nhưng trên thực tế chúng ta chưa làm được việc cần

¹ PGS. TS. Hoàng Văn Khánh, TS. Nguyễn Quốc Bảo: Một số vấn đề về trí thức Việt Nam, NXB. Lao động, 2001

làm đó. Vì thế trong xã hội tồn tại một thực trạng “người thừa vẫn thừa, mà người thiếu vẫn thiếu”.

Điều kiện làm việc cũng như đời sống vật chất, tinh thần của đội ngũ trí thức là một trong những vấn đề thường xuyên được Đảng và Nhà nước quan tâm. Tuy nhiên, trong việc thực hiện các chính sách chế độ cụ thể còn có nhiều điều chưa được thoả đáng. Trong hoàn cảnh khó khăn chung của nước nhà, phương tiện làm việc của các cán bộ khoa học vẫn còn thiếu thốn và lạc hậu. Trên thực tế, nhiều cán bộ khoa học không có đủ những phương tiện tối thiểu về tài liệu, sách báo, về phương tiện thí nghiệm và thông tin. Đối với trí thức đang học tập thì khó khăn càng lớn hơn. Nhiều người không muốn làm nghiên cứu sinh trong nước vì điều kiện học tập, ăn ở, đi lại quá khó khăn tốn kém. Chế độ đãi ngộ vật chất đối với những người làm khoa học còn nhiều điều bất cập. Còn có sự chênh lệch quá lớn, sự bất hợp lý trong chế độ lương, thưởng giữa lao động chất xám và các lao động khác. Lương của cán bộ khoa học quá thấp, không đủ để họ chi phí cho những nhu cầu tối thiểu của bản thân và gia đình. Đa số phải tìm những nguồn thu nhập khác bằng những công việc trái với nghề nghiệp của họ. Vì thế, họ không thể toàn tâm toàn ý tập trung cho công việc nghiên cứu của mình - một công việc thâm lặng, nhưng đòi hỏi rất nhiều thời gian và công sức và có ý nghĩa rất lớn đối với sự phát triển của nước nhà. Đặc biệt, đời sống của những nhà khoa học lớn càng khó khăn, thiếu thốn hơn, bởi vì họ không có điều kiện thời gian để làm thêm.

Chế độ tuyển chọn và sử dụng cán bộ khoa học của chúng ta được áp dụng theo chế độ làm việc suốt đời, có nghĩa là khi một người được sắp xếp vào một cơ quan nào đó sẽ được bảo đảm việc làm mãi mãi cho đến khi về hưu. Trong suốt quá trình đó, chúng ta ít tổ chức những hình thức kiểm tra, sát hạch để đánh giá trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc. Có lẽ vì thế mà không tạo cho các cán bộ nghiên cứu - triển khai động cơ thường xuyên trau dồi kiến thức thông qua đào tạo và tự đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc. Trên thực tế, có một số không nhỏ cán bộ khoa học, qua nhiều năm làm việc, trình độ chuyên môn không những không được nâng cao, mà bị mai một dần đi.

Nhìn lại thực trạng của việc tuyển chọn và sử dụng nhân lực khoa học trong thời gian qua chúng ta thấy có lẽ do nhiều nguyên nhân khác nhau. Song có thể nói, một trong những nguyên nhân chủ yếu là do Đảng ta chưa đánh giá đúng vai trò của khoa học công nghệ đối với sự phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội của đất nước; chưa có những chủ trương chính sách thoả đáng đối với những người làm việc trong các lĩnh vực này.

4. Những phương pháp, cách thức tuyển chọn, sử dụng và tạo điều kiện cho nhân lực khoa học làm việc trong những năm đổi mới

Cùng với việc thông qua những đường lối đổi mới toàn diện nền kinh tế - chính trị - xã hội, Đảng ta đã có những nhận thức mới về vai trò của khoa học và

công nghệ. Nghị quyết Đại hội VII (1991) của Đảng đã khẳng định: khoa học công nghệ là “quốc sách hàng đầu, là động lực đưa đất nước thoát khỏi nghèo nàn, lạc hậu, vươn lên trình độ tiến tiến của thế giới”¹. Khoa học công nghệ giữ vai trò then chốt trong toàn bộ sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc. Từ đó, Đảng đã kịp thời có những chính sách mới trong việc tuyển chọn, sử dụng và tạo điều kiện cho những người làm công tác khoa học. Những chính sách đó thể hiện rất rõ sự quan tâm của Đảng đến việc tạo điều kiện và môi trường thuận lợi để sử dụng và phát huy cao nhất năng lực của đội ngũ làm công tác khoa học hiện nay.

Về việc tuyển chọn cán bộ khoa học. Từ khi đất nước bước vào thời kỳ đổi mới, công tác tuyển chọn cán bộ khoa học có sự thay đổi so với trước. Các cơ quan chủ quản trực tiếp tuyển chọn cán bộ của mình thông qua xét tuyển. Theo truyền thống chúng ta vẫn chú ý đến hai mặt “tài” và đức. Ở đây, tài muốn nói đến sự phù hợp về chuyên môn và trình độ.

Từ năm 1995, khi Đảng ta chủ trương tiến hành cải cách hành chính, vấn đề thi tuyển cán bộ công chức nói chung và cán bộ khoa học nói riêng lại được đặt ra. Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII đã ghi “Các tổ chức, cơ quan có nhu cầu tuyển cán bộ, công chức, công bố công khai nhu cầu, đối tượng, tiêu chuẩn cán bộ cần tuyển. Kết quả sát hạch, thi tuyển là một căn cứ chủ yếu để ra nghị quyết tuyển dụng cán bộ”². Chủ trương thi tuyển cán bộ, công chức trong các nghị quyết của Đảng đã được Nhà nước thể chế hoá thành các quy phạm pháp luật ghi trong pháp lệnh cán bộ, công chức của Ủy ban Thường vụ Quốc hội và trong nghị quyết số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ. Các văn bản quy phạm pháp luật này đã quy định việc tuyển dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào nhu cầu, vị trí công tác của các chức danh cán bộ, công chức trong cơ quan, tổ chức và chỉ tiêu biên chế của cơ quan. “Người được tuyển dụng phải có phẩm chất đạo đức, đúng với tiêu chuẩn nghiệp vụ và thông qua thi tuyển theo quy định của pháp luật”². Có thể nói rằng thi tuyển cán bộ, công chức nói chung và thi tuyển cán bộ khoa học nói riêng là một chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước ta. Thi tuyển cán bộ khoa học là một giải pháp quan trọng nhằm sàng lọc ngay từ đầu vào để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học, đảm bảo các nguyên tắc công bằng, công khai, dân chủ trong hoạt động công vụ. Trên thực tế, hiện nay ở nước ta vẫn tồn tại hai hình thức tuyển chọn cán bộ khoa học: xét tuyển và thi tuyển. Đối với những nơi cung nhiều hơn cầu thì thi tuyển là giải pháp cần thiết để đảm bảo công bằng, công khai và chất lượng trong công tác

¹ Văn kiện Hội nghị lần thứ Ba BCHTW khóa VIII, NXB. Chính trị Quốc gia - Hà Nội 1997

² Pháp lệnh cán bộ, công chức, NXB Chính trị Quốc gia - Hà Nội 1998.5.23.

tuyển chọn. Ngược lại, đối với những nơi cầu nhiều hơn cung, như ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, hải đảo, nơi có nhiều khó khăn, còn thiếu cán bộ, thì xét tuyển là thích hợp hơn. Nhưng nếu so sánh giữa xét tuyển và thi tuyển thì thi tuyển có ưu điểm hơn, đảm bảo được công bằng, công khai, dân chủ và chất lượng hơn. Thi tuyển khắc phục được những biểu hiện “thiếu công, không khách quan”, “đặc ân, đặc quyền”, “phân biệt đối xử”, “con ông cháu cha”, khắc phục được triệt để cơ chế “xin cho” và những tiêu cực khác trong công tác tuyển chọn. Chỉ thông qua thi tuyển một cách nghiêm túc, chặt chẽ mới có thể lựa chọn chính xác những người có tài, có đức cho lĩnh vực nghiên cứu - triển khai khoa học của nước nhà. Xét tuyển khó tránh được những yếu tố chủ quan, duy ý chí, tùy tiện, thiếu công bằng và khách quan trong quá trình tuyển chọn. Việc xét tuyển chỉ có thể thực hiện tương đối chính xác khi “cầu nhiều hơn cung” và khi xem xét cho một số ít trường hợp dự tuyển có điều kiện khác nhau. Khi có hàng chục, hàng trăm và hàng nghìn người có điều kiện dự tuyển như nhau đề nghị được xét tuyển mà chỉ chọn một số lượng chiếm tỷ lệ rất thấp thì việc xét tuyển rất vất vả, mất nhiều thời gian, công sức mà kết quả lại khó chính xác. Vì thế, xét tuyển hiện nay chỉ là những biện pháp tạm thời và mang tính chất tình thế, áp dụng cho những nơi quá khó khăn, thiếu cán bộ. Về lâu dài, cơ bản vẫn là phương pháp thi tuyển. Thi tuyển theo những quy định chặt chẽ là một việc làm góp phần bảo đảm tính công bằng xã hội, bởi vì thi tuyển tạo điều kiện cho những người có nguyện vọng, tài năng, đức độ như nhau có cơ hội ngang nhau để trở thành cán bộ khoa học. Nội dung thi tuyển cán bộ khoa học ngoài nội dung nghiệp vụ, chuyên môn là chủ yếu và cơ bản còn có các nội dung bổ trợ như nhận thức của thí sinh về pháp luật, đạo đức nghề nghiệp ... Hơn nữa, sau khi thi được còn phải qua một thời gian tập sự, nếu qua sát hạch tập sự mà không đủ tiêu chuẩn các thí sinh vẫn có thể bị loại.

Hơn nữa, trong tình hình ở nước ta hiện nay, tình trạng bằng giả, bằng cấp không phản ánh đúng chất lượng đào tạo thực tế tương đối nhiều ở các lĩnh vực, các hình thức đào tạo; việc thi tuyển nghiêm túc sẽ là một đòn giáng vào những cá nhân chạy theo thực trạng đó, góp phần hạn chế tâm lý chỉ coi trọng bằng cấp trong xã hội.

Về việc sử dụng và tạo điều kiện làm việc cho cán bộ khoa học. Tư duy mới của Đảng về việc sử dụng đội ngũ trí thức nói chung và cán bộ khoa học nói riêng được thể hiện ở Nghị quyết Đại hội lần thứ VI: “Đối với trí thức, điều quan trọng nhất là phải đảm bảo quyền tự do sáng tạo. Đánh giá đúng năng lực và tạo điều kiện cho năng lực được sử dụng đúng và phát triển...”. Chúng ta biết rằng, suy nghĩ độc lập, tư duy sáng tạo là đặc điểm và bản chất nghề nghiệp của các nhà khoa học, các cán bộ nghiên cứu. Các nhà khoa học, nhất là những nhà khoa học lớn đều là những người sáng tạo chân chính, say mê tìm tòi cái mới trên cơ sở kế thừa có phê phán cái cũ. Họ chỉ tồn tại khi sáng tạo ra được cái mới bằng

năng lực chuyên môn. Những người làm khoa học chân chính mong muốn có một thời gian tự do để nghiên cứu, để sáng tạo và vận dụng vào thực tiễn những kết quả sáng tạo của mình.

Nhận thức rõ đặc điểm lao động đặc thù đó của các nhà khoa học, Đảng và Nhà nước ta đã có những chủ trương chính sách nhằm tạo điều kiện cần thiết cho hoạt động sáng tạo của cán bộ khoa học. Đó là việc xây dựng các quy chế dân chủ trong mọi lĩnh vực hoạt động khoa học để đảm bảo quyền tự do sáng tạo cho mỗi nhà khoa học. Nghị quyết 26 của Bộ Chính trị đã nêu lên một trong những biện pháp đẩy mạnh phát triển khoa học và công nghệ là: "Xây dựng quy chế dân chủ trong mọi sinh hoạt khoa học ..., bồi dưỡng hoài bão khoa học, động viên nhiệt tình nghiên cứu sáng tạo của đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ". Thực hiện dân chủ trong sinh hoạt khoa học là xây dựng một bầu không khí tin cậy, cởi mở, phát huy tự do tư tưởng trong thảo luận, tranh luận để mỗi người trí thức có thể bày tỏ ý kiến riêng của mình trong quá trình tìm tòi chân lý. Trong khoa học, nhiều khi chân lý không thuộc về số đông, vì vậy cần phải tôn trọng ý kiến của từng cá nhân. Chỉ có phát huy cao độ tư duy độc lập sáng tạo của mỗi cá nhân mới có thể đạt tới những sáng tạo lớn.

Tất nhiên, hoạt động sáng tạo và tự do tư tưởng của trí thức phải nằm trong khuôn khổ của Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước. Và người trí thức chân chính cũng thường là người nắm vững pháp luật, người biết nêu cao ý thức trách nhiệm và ý thức công dân trước công trình của mình.

Để khơi dậy tiềm năng sáng tạo của các nhà khoa học, cần phải tìm ra "động lực" của họ. Đảng nhận định động lực đó "nằm ở lợi ích của những người nghiên cứu, phát minh và ứng dụng có hiệu quả khoa học và công nghệ, bao gồm cả lợi ích vật chất và lợi ích tinh thần, lợi ích kinh tế và lợi ích chính trị xã hội"¹. Muốn bảo đảm lợi ích cho người làm khoa học trước hết phải bố trí cho họ có việc làm đầy đủ và họ phải làm việc theo đúng chuyên môn của họ. Có như vậy, họ mới có điều kiện phát huy khả năng sáng tạo.

Hơn thế, từ chính sách đổi mới của Đảng: đưa nền kinh tế nước ta sang kinh tế thị trường, có định hướng xã hội chủ nghĩa đã mở ra cho nền khoa học, công nghệ như những người làm công tác khoa học nhiều điều kiện và khả năng mới. Chính cơ chế thị trường đã tạo người trí thức có cơ hội thâm nhập thực tế, gắn lao động khoa học vào nhu cầu phát triển của xã hội. Cơ chế mới đã thiết lập các quan hệ giữa doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất với các nhà khoa học trên cơ sở bạn hàng cùng có lợi: nhà sản xuất đặt hàng cho nhà nghiên cứu, các kết quả nghiên cứu được ứng dụng vào sản xuất sẽ được trả công xứng đáng vì nó đem lại những hiệu quả kinh tế cao. Điều đó đã động viên các nhà khoa học miệt mài sáng tạo, sáng chế, phát minh, bởi vì họ nhìn thấy những lợi ích vật chất và tinh thần trong

¹ Đỗ Mười: Đẩy mạnh sự nghiệp đổi mới vì chủ nghĩa xã hội. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1995, tr. 150.

công việc của mình. Cuộc sống của họ được đảm bảo và ngày càng đầy đủ hơn bằng chính trí tuệ của họ.

Với quan điểm coi trí thức là lực lượng sản xuất quan trọng, Chính phủ đã ban hành một số văn bản như Quyết định 175/CP, Quyết định 134/HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng (1987), tạo điều kiện phá vỡ nguyên tắc quản lý các cơ quan khoa học theo kiểu hành chính và khuyến khích trí thức đi vào các lĩnh vực của cuộc sống. Đặc biệt Nghị quyết 134 của Hội đồng Bộ trưởng đã mở ra cho trí thức ba khả năng:

1. Khoa học được thực hiện bằng mọi hình thức liên kết khả dĩ với tất cả các thành phần kinh tế.
2. Trí thức có quyền hợp tác với mọi thành phần kinh tế trên tất cả các danh nghĩa cơ quan, hiệp hội, tập thể, cá nhân.
3. Trí thức được quyền phân chia lợi nhuận với sản xuất.

Những chính sách đổi mới đó đã thực sự khích lệ để lập lại tính năng động vốn có của hoạt động sáng tạo. Mặt khác, nó khuyến khích công tác khoa học, mở ra một hình thức liên kết giữa khoa học và sản xuất.

Hiện nay, nhà nước đang có xu hướng bố trí lại các lực lượng khoa học để thu hút trí thức trực tiếp làm việc ở các cơ sở sản xuất và các địa phương, khắc phục tình trạng nhiều trí thức được đào tạo ra không có việc làm, trong khi đó ở bất kỳ địa phương nào, cơ sở sản xuất nào cũng đang cần cán bộ khoa học - kỹ thuật, cần có sự đổi mới công nghệ, đổi mới sản phẩm, nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm....

Để tạo điều kiện làm việc cần thiết cho các nhà khoa học, Đảng và Nhà nước rất quan tâm đến việc trang bị những phương tiện làm việc, phòng thí nghiệm, thư viện, xây dựng và hiện đại hoá các cơ sở vật chất cần thiết cho công tác nghiên cứu. Đối với cán bộ khoa học thông tin là yếu tố đặc biệt quan trọng. Hiện nay Nhà nước đã từng bước thực hiện kế hoạch hiện đại hoá trong lĩnh vực thông tin, giúp các nhà khoa học nhanh chóng tiếp cận được với những thành tựu khoa học mới nhất trong nước và ngoài nước. Và một điều kiện quan trọng để cán bộ khoa học có khả năng tiếp xúc với các thành tựu khoa học tiến tiến của nước ngoài là phải có trình độ ngoại ngữ, Nhà nước đã tạo mọi điều kiện cho cán bộ được nâng cao trình độ ngoại ngữ của mình.

Muốn cán bộ khoa học yên tâm, giành thời gian và sức lực của mình cho công việc chuyên môn cần phải đảm bảo đời sống vật chất cho họ. Mà yếu tố chủ yếu để thoả mãn điều kiện đó là lương. Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương chính sách cải cách chế độ lương, một mặt, để nâng cao mức lương cho cán bộ khoa học; mặt khác, để bảo đảm tính công bằng hợp lý của việc trả lương. Điều đó thể hiện rõ qua Nghị định 25/CP ngày 25/3/1993 của Chính phủ. Đảng và Nhà nước cũng đã đề ra một số chính sách cải cách chế độ nhuận bút, thù lao khoa học, khen thưởng, đánh giá đúng mức giá trị của lao động sáng tạo. Gần đây, Nhà nước đã ban hành: Pháp lệnh về bảo hộ quyền sở hữu công nghiệp và

chuyển giao công nghệ. Pháp lệnh về quyền tác giả. Điều lệ về sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất và sáng chế ... Đó là những đảm bảo về mặt pháp lý, tạo nên động lực bền vững cho sự sáng tạo, động viên khuyến khích sự phát triển tài năng, bảo đời sống cho các nhà khoa học để họ yên tâm làm việc, hơn thế họ còn có khả năng đầu tư trở lại cho sáng tạo

Cùng với việc tạo điều kiện vật chất và phương tiện làm việc cho các cán bộ khoa học, Trong khi sử dụng trí thức, Đảng và Nhà nước ta rất chú trọng đến việc sử dụng và đãi ngộ theo đúng tài và đức, theo đúng kết quả cống hiến thực tế của họ. Đảng có chủ trương ưu đãi đặc biệt đối với các nhà khoa học, các nhà văn hoá lớn của đất nước đã có những cống hiến xuất sắc hoặc được giao những nhiệm vụ quan trọng. Đảng cũng có chính sách ưu đãi các chuyên gia đầu ngành theo kết quả cống hiến của họ.

Như vậy, điều hết sức rõ ràng là so với những giai đoạn lịch sử trước đây, từ những năm đổi mới đến nay, Đảng đã có nhận thức mới, nhận thức đúng về vai trò của cán bộ khoa học vì thế đã có nhiều chủ trương, chính sách mới đối với đội ngũ này. Trong đó, việc tuyển chọn, sử dụng và tạo điều kiện làm việc cũng đã mang nhiều sắc thái mới, đúng đắn và hợp lý. Các cơ quan khoa học, các viện nghiên cứu đang dần dần có điều kiện để tuyển chọn cho mình cán bộ có đủ những tiêu chuẩn xứng đáng, thích hợp. Đồng thời, họ cũng có nhiều điều kiện để sử dụng, phát huy tinh thần nhiệt tình, sáng tạo của đội ngũ cán bộ mà họ quản lý. Các cơ quan khoa học đã và đang có những điều kiện thuận lợi để phát huy những ảnh hưởng của lĩnh vực khoa học của mình vào sản xuất và các lĩnh vực thực tế khác của đời sống xã hội, làm cho khoa học ngày càng gắn liền với sản xuất và đời sống con người.

Tuy nhiên, trong việc tuyển chọn, sử dụng và tạo điều kiện cho cán bộ khoa học làm việc trong giai đoạn hiện nay vẫn còn một số vấn đề cần được quan tâm hơn và cần tiếp tục được đổi mới.

Về tuyển chọn cán bộ. Việc thi tuyển cán bộ, công chức nói chung, cán bộ khoa học nói riêng trong thời gian qua còn có một số bất cập và tiêu cực. Bất cập chủ yếu thể hiện trong việc xác định nội dung và hình thức thi tuyển, còn tiêu cực chủ yếu thể hiện trong tổ chức thi tuyển. Nội dung và hình thức thi tuyển chưa thích hợp, chưa dựa trên cơ sở, đặc điểm và đặc thù của từng ngành, còn máy móc, dập khuôn. Ở một số cơ quan, tổ chức, việc thi tuyển chỉ là hình thức, chưa thật nghiêm túc và khách quan, chưa chấp hành đúng những quy định của công tác thi tuyển theo tinh thần của Nghị quyết Trung ương 3, khoá VIII. Tiêu cực này sinh do không chấp hành nghiêm chỉnh các chế độ thi tuyển theo quy định. Vì thế, việc thi tuyển chưa phát huy được hiệu quả tích cực, chưa giúp cơ quan tuyển chọn được những người thực sự có tài năng, có phẩm chất đạo đức và nhân cách trong số đông những người đủ tiêu chuẩn

Về việc sử dụng và tạo điều kiện làm việc.

Trong khâu này, trước hết, cần nói đến là vấn đề tiền lương. Hiện nay, mức lương của cán bộ khoa học và công nghệ còn ở dưới ngưỡng tái sản xuất sức lao động. Đối với một cán bộ khoa học và công nghệ, tái sản xuất sức lao động đòi hỏi không chỉ tái sản xuất cơ bắp (thể lực), mà còn đòi hỏi tái sản xuất trí tuệ (trí lực). Để tái sản xuất trí lực thường đòi hỏi mức chi phí cao. Song điều vô cùng bất hợp lý là mức lương của cán bộ khoa học đang ở mức tương đối thấp trong mặt bằng lương của toàn xã hội. Có thể lấy một ví dụ đơn giản để minh họa cho sự bất hợp lý đó, chi phí cho một sinh viên - một trong những đối tượng tương lai của đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ ăn học ở mức trung bình với mức giá hiện nay là 400 000 - 500 000 đồng / tháng, trong khi đó lương của cán bộ nghiên cứu ở bậc 1 là $1,86 \cdot 180\,000 \text{ đồng} = 334\,000 / \text{tháng}$ và kỹ sư bậc 1 là $1,78 \cdot 180\,000 \text{ đồng} = 320\,000 \text{ đồng} / \text{tháng}$ (kể từ ngày 1/1/2000, trước đó còn thấp hơn). Trong thực tế, mọi người đều cho rằng, chi tiêu hàng ngày của họ đều cao hơn mức lương, nếu chỉ dựa vào đồng lương thì họ không thể sống được, họ đều tìm cách để có thêm thu nhập. Không ít cán bộ khoa học phải làm những công việc hoàn toàn trái với chuyên môn của mình để có thêm thu nhập, đảm bảo đời sống cho gia đình.

Một điều bất cập khác trong chế độ lương của cán bộ khoa học thể hiện ở chỗ triết lý xây dựng bảng lương không rõ ràng. Việc xếp lương ở các cơ quan khoa học không dựa vào đóng góp trong thực tế, không dựa trên cơ sở trình độ và cũng không trên cơ sở công việc được đảm nhiệm. Điều đó thể hiện ở chỗ:

- Hàm giáo sư và phó giáo sư được phong trên nguyên tắc trình độ và đóng góp thực tế, phải qua Hội đồng xét duyệt, bầu, nhưng lại không được xếp bảng lương.
- Có sự khác biệt giữa mức lương của người có trình độ đại học và dưới đại học, nhưng chưa đối với những người có trình độ tiến sĩ, phó tiến sĩ chưa có sự phân biệt.
- Cán bộ lãnh đạo được giao trọng trách lớn trong cơ quan nghiên cứu - triển khai, phần lớn họ là những người có năng lực chuyên môn, chịu trách nhiệm quan trọng đối với sự phát triển của cơ quan, nhưng họ không được xếp bảng lương mà chỉ hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo với mức rất thấp so với lương chính. Trong lúc lương chính ít ý nghĩa thì phụ cấp này lại càng vô nghĩa so với công việc và trọng trách mà họ đảm nhận.

Một điều bất cập nữa là chế độ lương thể hiện sự khác biệt về đãi ngộ lao động phức tạp và lao động đơn giản không được coi trọng như trước đây và không bằng các nước khác.

Lương còn quá thấp không đảm bảo đời sống cho bản thân và gia đình cán bộ và những điều bất hợp lý trong chế độ lương là một yếu tố làm hao mòn sự chuyên tâm, thu hẹp tính sáng tạo và giảm đi tính trung thực trong khoa học.

Việc trang bị máy móc, phương tiện làm việc có những lúc, những nơi còn chưa căn cứ vào yêu cầu đặc thù, vào nhu cầu của từng cơ quan, từng chuyên ngành khoa học cụ thể để cấp kinh phí. Có những phương tiện, máy móc, dụng cụ thực nghiệm cần thiết không được trang bị; trong khi đó có những thứ chưa thật sự cần thiết thì được cấp kinh phí.

5. Một số kiến nghị.

- a. *Tuyển chọn.* Tổng kết rút kinh nghiệm thời gian qua của nhiều Bộ, ngành đều khẳng định, tuyển chọn cán bộ bằng thi tuyển là giải pháp tốt, có nhiều ưu điểm. Vì thế, tuyển chọn bằng thi tuyển nên tiếp tục được vận dụng. Tuy nhiên, cần chấn chỉnh công tác thi tuyển, khắc phục những vấn đề bất cập và tiêu cực đã xảy ra trong thời gian qua. Hơn nữa, chúng ta biết rằng, công việc nghiên cứu khoa học là một công việc có tính đặc thù riêng, nó đòi hỏi những người làm công tác khoa học không phải chỉ về trình độ chuyên môn mà cần có những phẩm chất đạo đức, nhân cách phù hợp. Đó là tính độc lập, sáng tạo của cá nhân từng người, tính kiên trì, nhưng cũng rất nhạy bén với cái mới, sự ham tìm tòi, hiểu biết, khát vọng vươn lên không bao giờ tự bằng lòng với những điều đã đạt được... Đúng như câu nói của Mác: “Con đường khoa học là con đường đầy chông gai, chỉ có những ai không sợ mỗi gối, chôn chân mới có thể thành công trên con đường khoa học”. Không phải tất cả những người có trình độ chuyên môn như nhau đều có thể phát huy tốt năng lực của mình trong công tác khoa học. Vì thế nội dung thi tuyển không phải chỉ kiểm tra trình độ chuyên môn và những kiến thức bổ trợ như: sử dụng vi tính, ngoại ngữ mà nên có các test đánh giá những phẩm chất cần thiết
- b. *Sử dụng và tạo điều kiện làm việc.* Khi đã tuyển chọn được những người có trình độ chuyên môn, có phẩm chất đạo đức, nhân cách phù hợp với công việc, thì vấn đề còn lại là cần có những biện pháp nào để cho họ phấn khởi, yên tâm dành nhiều thời gian và công sức cho công tác nghiên cứu của mình. Để làm được điều đó cần có một số biện pháp sau:
- Tiếp tục cải cách chế độ lương, thưởng, thù lao để đảm bảo đời sống cho cán bộ khoa học và gia đình họ, đảm bảo cho họ có điều kiện tái sản xuất sức lao động; xóa bỏ dần những bất công, bất hợp lý của mức lương, mức thu nhập trong số những người làm công tác nghiên cứu khoa học và giữa cơ quan khoa học với các ngành nghề khác.
 - Các nhà lãnh đạo ở cấp trung ương cần tạo ra mối liên hệ chặt chẽ giữa các cơ quan nghiên cứu và các cơ quan ứng dụng các thành quả nghiên cứu để các nội dung nghiên cứu gắn liền với nhu cầu thực tế của đời sống xã hội. Làm được điều đó công tác nghiên cứu vừa đem lại lợi ích to lớn cho xã hội, vừa tạo ra động lực cho các nhà nghiên cứu bởi vì họ thấy được ý nghĩa của công việc của mình.

- Cần tạo điều kiện, có những hình thức động viên, khích lệ để các nhà nghiên cứu thực hiện những đề tài mà họ yêu thích, áp ủ và có lợi cho xã hội; các nhà khoa học triển khai mạnh dạn ứng dụng những thành quả nghiên cứu vào các lĩnh vực của đời sống và sản xuất.
 - Tiến tới Nhà nước cần tạo điều kiện cho cán bộ khoa học được nối mạng internet để họ thuận tiện trong việc truy cập thông tin về thành tựu mới nhất của các lĩnh vực khoa học khác nhau trong nước cũng như trên thế giới phục vụ cho công tác nghiên cứu của mình.
 - Việc trang bị máy móc, phương tiện làm việc một mặt, cần phải dựa trên nguyện vọng, đề đạt của các cơ sở, mặt khác, cơ quan có thẩm quyền phải xem xét, thẩm định để trang bị những máy móc phục vụ thiết thực cho công việc nghiên cứu, tránh lãng phí.
-

Tài liệu tham khảo.

1. Gia đình, nhà trường và xã hội với việc tuyển chọn, đào tạo , bồi dưỡng , sử dụng và đãi ngộ người tài. Chủ biên: PGS. TS. Nguyễn Trọng Bảo, NXB. Giáo dục, Hà Nội 1996.
2. Khoa học lãnh đạo hiện đại. Đồng chủ biên: Vương Lạc Phu và Tưởng Nguyệt Thân, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2000.
3. Lê Thị Thanh Hoà, Lựa chọn và sử dụng nhân tài trong lịch sử, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội 1994.
4. Nguyễn Văn Khánh (PGS., TS), Nguyễn Quốc Bảo (TS), Một số vấn đề về trí thức Việt Nam, NXB. Lao động 2001.
5. Nguyễn Thị Anh Thu, Tiến lương của cán bộ khoa học công nghệ trong cơ quan nghiên cứu - triển khai: hiện trạng và giải pháp. T/c Nghiên cứu kinh tế số 262, tháng 3/2000.
6. Văn Tất Thu (TS.), Chấn chỉnh công tác tuyển thi cán bộ, công chức hiện nay, T/c Tổ chức Nhà nước, số 12/2001.
7. Xây dựng Đảng, Giáo trình trung học chính trị, Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội - 1998.

GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC KH&CN

I. Những quan điểm định hướng chung

1. Những đặc thù riêng của lao động nghiên cứu và nhân lực KH&CN

Nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) được hiểu là nhân lực trong lĩnh vực hoạt động KH&CN. Theo định nghĩa của UNESCO, đó là “những hoạt động có hệ thống liên quan chặt chẽ với việc sản sinh, nâng cao, truyền bá và ứng dụng các kiến thức khoa học và kỹ thuật trong mọi lĩnh vực của KH&CN, bao gồm các khoa học tự nhiên, kỹ thuật (engineering) và công nghệ, các khoa học y học và nông nghiệp cũng như các khoa học xã hội và nhân văn” (xem /1/ trang 17 và /2/ trang 29). Trong thực tế của công tác thống kê, các hoạt động KH&CN được chia thành 3 nhóm:

- Hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển thực nghiệm, gọi tắt là nghiên cứu và phát triển (NC&PT) hoặc R&D, tại các viện nghiên cứu, các trường đại học, các doanh nghiệp
- Hoạt động giáo dục và đào tạo KH&CN ở bậc cao đẳng, đại học
- Dịch vụ KH&CN

Trong bài viết này, khi nói về nhân lực KH&CN, chúng tôi chủ yếu đề cập tới đội ngũ trí thức có liên quan trực tiếp tới hoạt động sáng tạo, các nhà khoa học trong các lĩnh vực hoạt động KH&CN, tức là chủ yếu nói về các hoạt động thuộc nhóm đầu tiên theo cách phân loại của UNESCO, vì các nhóm còn lại đã được đề cập tới trong các báo cáo chuyên đề khác của Đề tài. Ta gọi đó là nhân lực cho hoạt động nghiên cứu khoa học.

Lao động nghiên cứu khoa học khác biệt với lao động sản xuất thông thường là yếu tố sáng tạo chiếm phần vô cùng quan trọng trong toàn bộ hoạt động của nhà khoa học, do đó rất khó có thể xác định một cách chính xác trình độ chuyên môn thực tế và cần thiết của nhà khoa học cũng như tính phức tạp của công việc mà họ làm. Trình độ chuyên môn càng cao, hiểu biết càng sâu rộng thì càng có nhiều cơ hội phát huy tính sáng tạo. Người lao động trong hoạt động khoa học phải thể hiện tính sáng tạo cao hơn hẳn so với lao động sản xuất vật chất thông thường. Hai nhân tố cơ bản ở đây là:

- Trình độ sáng tạo, tính độc đáo trong suy nghĩ và xem xét vấn đề. Nhân tố này phụ thuộc nhiều vào trình độ đào tạo, quá trình tích lũy kiến thức và kinh nghiệm công tác, tuổi đời của mỗi nhà khoa học.
- Độ phức tạp rất cao của lao động, không có qui trình sẵn và không có tính lặp lại.

Môi trường tâm lý thuận lợi trong tập thể, tinh thần tự do và độc lập trong sáng tạo, yêu cầu cao về chất lượng công việc và tính trách nhiệm của tập thể sẽ có tác dụng thúc

dẩy sự phát triển của các nhân tố này. Đây cũng chính là yếu tố tạo nên **động lực** của lao động nghiên cứu, trong điều kiện đó nhà khoa học được thoả mãn nhu cầu cao nhất của con người là sự "*tự thể hiện*" (self-actualization), nhu cầu cao nhất trong các thang bậc nhu cầu theo quan điểm của Abraham Maslow¹. Từ đặc điểm này có thể thấy được rằng lao động khoa học cần được tiến hành liên tục, nhiệt tình và say mê thì mới có thể có hiệu quả khả quan; nhà khoa học cần phải say mê nghề nghiệp và phải được giao việc theo đúng chuyên môn và trình độ nếu không muốn có sự hao mòn chất xám và giảm sút hiệu quả lao động.

Cũng chính trong yêu cầu về tính sáng tạo, vai trò cá nhân, phẩm chất cá nhân của mỗi nhà khoa học nổi lên rất rõ rệt. Trong hoạt động nghiên cứu, không thể lấy số lượng để bù đắp sự yếu kém về chất lượng cán bộ; để có hiệu suất cao trong hoạt động nghiên cứu, cần có sự chọn lọc khắt khe để có được những người thực sự có tài năng và sáng tạo mạnh mẽ. Một viện nghiên cứu cho dù có đông đảo đến mấy, nhưng thiếu những con người có những suy nghĩ độc đáo, thông minh và sáng tạo thì cũng không thể thành công trong hoạt động của mình; đã có ý kiến cho rằng "*Một nhà khoa học tài năng còn giá trị hơn cả một viện nghiên cứu với những khoa học gia tầm thường*" (J. Vlachy)². Vì vậy, yêu cầu tuyển chọn nhân lực nghiên cứu cần được tiến hành khá chặt chẽ, cần thường xuyên có quá trình đào thải những cán bộ nghiên cứu không còn đáp ứng yêu cầu, đã trở nên bảo thủ và thiếu sáng tạo và Nhà nước phải có những chính sách đặc biệt để đào tạo, bồi dưỡng, thu hút những tài năng trẻ, có năng lực sáng tạo cao cho hoạt động khoa học.

Trong các loại hình lao động khác, đối tượng lao động (là những gì mà lao động sống tác động vào) là các vật phẩm của thiên nhiên, con người dùng năng lực cơ bắp, máy móc, dụng cụ do mình sáng tạo ra cũng như trí tuệ của mình để tạo ra các vật phẩm để phục vụ cho các nhu cầu con người. Trong lao động khoa học, đối tượng lao động lại là thông tin và sản phẩm của lao động (dầu ra) cũng là thông tin, với lượng thông tin lớn hơn, chất lượng cao hơn thể hiện ở tính mới và tính sáng tạo. Có thể coi mỗi nhà khoa học là một máy chế biến thông tin với một hệ số chế biến thông tin nhất định trong mỗi vấn đề mà họ nghiên cứu. Hệ số chế biến thông tin này phụ thuộc vào năng lực sáng tạo, trình độ đào tạo và những kinh nghiệm, kiến thức tích lũy được của mỗi người trong quá trình

¹ Stephen P. Robbins. Organization Behavior: Concepts, Controversies and Application. 8th edition, Prentice Hall International, Inc; Ver.1986. pp.122-124.

² Vlachy J., 1978. Frequency Distributions of Scientific Performance- A bibliography of Lotka's law and related phenomena; Scientometrics 1, 109(1978)

hoạt động KH&CN. Lượng thông tin đầu vào càng lớn, quá trình lưu chuyển thông tin càng thông suốt, thuận lợi, hệ số chế biến thông tin càng lớn thì lượng thông tin đầu ra càng lớn về số lượng và chất lượng, nghĩa là hoạt động khoa học càng có hiệu quả. Để thực hiện được tốt điều này, mối quan hệ hợp tác và trao đổi thẳng thắn trong tập thể khoa học, điều kiện được cung cấp thông tin đầy đủ và thuận lợi là một nhân tố rất quan trọng vì thông qua quá trình trao đổi thông tin, khối lượng thông tin được nhân lên và biến đổi cả về số lượng lẫn chất lượng. Những ý tưởng mới và độc đáo nhiều khi nảy sinh trong chính quá trình tương tác này.

Phương tiện lao động trong nghiên cứu khoa học cũng là yếu tố quan trọng tạo nên hiệu quả trong lao động nghiên cứu khoa học (thiết bị, dụng cụ, nhà, xưởng, phòng thí nghiệm, v.v.). Có thể coi đó là hạ tầng cơ sở của hoạt động nghiên cứu. Với trình độ phát triển cao của KH&CN hiện tại, nhà khoa học sẽ không thể làm gì được nếu thiếu những phương tiện trang thiết bị hiện đại cho nghiên cứu.

2. Những quan điểm định hướng trong đổi mới quản lý nhân lực khoa học

Trên cơ sở những đặc điểm trên của lao động nghiên cứu, có thể thấy rằng để có được một đội ngũ nghiên cứu nhiệt tình, có năng lực sáng tạo cao cống hiến hết sức mình cho sự nghiệp KH&CN của đất nước, điều đầu tiên cần phải đổi mới là *phải thay thế triết lý cũ về “quản lý nhân sự” bằng triết lý “quản lý nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học”* được thể hiện trên những đặc trưng sau (dựa theo ý kiến của tác giả Phạm Thành Nghị¹): (i) định hướng dài hạn (mang tính chiến lược) trong phát triển nhân lực nghiên cứu khoa học; (ii) cách tiếp cận cá thể (tôn trọng tự do và sở thích cá nhân, yêu cầu phát triển cá nhân phù hợp với yêu cầu phát triển của tổ chức); (iii) tính nhất quán trong theo đuổi những mục tiêu và sứ mệnh của tổ chức; (iv) sự cam kết, gắn bó của cá nhân nhà khoa học với chiến lược, phương pháp tổ chức và văn hoá của tổ chức nghiên cứu; và (v) tăng cường quyền chủ động của cấp dưới, của cá nhân nhà khoa học (cái gì cấp quản lý dưới làm được thì cấp trên trao quyền).

Khi xem xét các chính sách phát triển nhân lực KH&CN của nhiều nước, ta thấy nổi bật lên những quan điểm định hướng chủ yếu sau đây về quản lý nguồn nhân lực nghiên cứu; những quan điểm này đã thể hiện sâu sắc cách tiếp cận “quản lý nguồn nhân lực” thay thế cho cách tiếp cận cũ về “quản lý nhân sự”:

- Nhân lực nghiên cứu là một bộ phận không thể tách rời trong nhân lực KH&CN, nhân lực kỹ thuật nói chung của mỗi quốc gia. Do đó, khung chính sách quản lý nguồn

¹ Phạm Thành Nghị- Khả năng áp dụng cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực vào điều kiện của Việt Nam- Báo cáo viết cho Đề tài KX-05-11.

nhân lực nghiên cứu của các nước phần lớn được lồng ghép trong khuôn khổ chung các chính sách quản lý nguồn nhân lực KH&CN, nhân lực kỹ thuật nói chung để phục vụ cho toàn bộ nền kinh tế của mỗi quốc gia. Điều này thể hiện tính chất nhất quán và đồng bộ của hệ thống chính sách quản lý nhân lực, bao quát từ việc phát triển hệ thống giáo dục, nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực nhằm phát huy các tiềm năng KH&CN sẵn có hoặc du nhập từ bên ngoài cho tới hoạt động đổi mới công nghệ nhờ NC&TK.

- Chính sách quản lý nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học được coi là chính sách phương tiện phục vụ trực tiếp cho chiến lược phát triển KH&CN của mỗi quốc gia trong đó nhấn mạnh tính chất tương thích của chiến lược KH&CN với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, các mặt phát triển của nhân lực nghiên cứu như: các loại hình nhân lực theo các chuyên ngành khoa học, cơ cấu trình độ theo các lĩnh vực nghiên cứu, v.v. được kế hoạch hoá theo yêu cầu của chiến lược phát triển KH&CN của mỗi quốc gia.

- Quản lý nguồn nhân lực nghiên cứu là phải đảm bảo có đội ngũ khoa học phát triển đồng bộ theo cơ cấu trình độ và chức năng nghiên cứu, đảm bảo các nhà khoa học trẻ cho nhu cầu thay thế, kế thừa trong hoạt động nghiên cứu của mỗi tổ chức KH&CN; đảm bảo cho sự phát triển bền vững của các tập thể khoa học, hết sức tránh những hẫng hụt trong các tập thể khoa học.

- Đảm bảo chất lượng chuyên môn và năng lực sáng tạo cao là yêu cầu quan trọng nhất trong quản lý đội ngũ khoa học của các tổ chức KH&CN. Điều này được quán triệt trên các yêu cầu về tuyển dụng và sử dụng nhân lực nghiên cứu ở tất cả các quốc gia trên thế giới. Để đảm bảo có một đội ngũ khoa học giỏi, thông minh, giàu năng lực sáng tạo và cống hiến hết mình cho sự nghiệp khoa học, những biện pháp khuyến khích lao động, những chính sách đúng đắn trong các khâu phát hiện nhân tài, đào tạo, tuyển dụng, bồi dưỡng, sử dụng, tạo các điều kiện làm việc, môi trường tự do dân chủ tốt nhất cho hoạt động KH&CN là vô cùng quan trọng. Đây là những nội dung mà các chính sách đối với nhân lực khoa học của các nước đều quan tâm.

- Quan điểm về quản lý nhân lực nghiên cứu phải được xem xét từ một hệ thống các quan điểm bao gồm nhiều yếu tố liên quan với nhau, **đó là “một triết lý về quản lý dựa trên sự tôn trọng phẩm giá con người và lòng tin vào tiềm năng vô hạn của con người”** (chú thích 4). Quản lý nhân lực phải thường xuyên đánh giá nhu cầu của những cá nhân để thực hiện chức năng nhiệm vụ được giao cho mình và cung cấp những cơ hội, điều kiện nhằm phát triển những năng lực đó. Nó cũng nhằm đào tạo con người để thực thi vai trò/ công việc/ nhiệm vụ/ chức năng được giao phó trong tương lai gần khi họ tiến lên trong tổ chức. Một mục tiêu khác của quản lý nhân lực là nhận rõ những chỗ khiếm khuyết về kỹ năng của cán bộ, nhân viên trong công tác và tạo điều kiện giúp họ lấp đầy những khiếm

khuyết đó trong quá trình phát triển. Phát triển động cơ (motivation) cũng là một mục tiêu quan trọng trong quản lý nhân lực nghiên cứu; có thể đây là mục tiêu quan trọng nhất. Động cơ có nghĩa là lòng ham muốn làm việc, gắn bó, cam kết với công việc; động cơ thúc đẩy con người thành công và trở nên xuất sắc. Từ đó, có thể thấy rằng **ba mục tiêu của hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học phải bao gồm: phát triển năng lực, phát triển bầu không khí sáng tạo và phát triển động cơ.**⁴

• Yêu cầu về tính cân đối giữa các nguồn lực cho phát triển KH&CN là một quan điểm cần quán triệt trong quản lý nguồn nhân lực nghiên cứu. Một đội ngũ nhân lực nghiên cứu quá đông mà không đủ việc làm, không đủ kinh phí và trang thiết bị khoa học sẽ bị mai một và sẽ là một gánh nặng, một lãng phí to lớn cho quốc gia. Đây là tình trạng phổ biến của hầu hết các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu, đặc biệt là của Việt Nam, Trung Quốc trong quá trình chuyển đổi từ cơ chế kinh tế chỉ huy sang cơ chế kinh tế thị trường. Khi đó, hiện tượng chảy chất xám dưới mọi hình thức (chuyển sang các khu vực hoạt động khác, ra nước ngoài, giữ nguyên vị trí công tác nhưng không thực sự làm khoa học, v.v.) là không thể tránh khỏi (xem các tài liệu trong chú thích⁵).

II. Hiện trạng quản lý nhân lực nghiên cứu khoa học hiện nay- Những bất cập (xem /5/ và /6/)

1. Hiện trạng nhân lực cho hoạt động KH&CN

Nhân lực cho hoạt động KH&CN nói chung tập trung chủ yếu trong các tổ chức nghiên cứu KH&CN và các trường đại học, cao đẳng. Số lượng nhân lực nghiên cứu khoa học cũng tăng lên cùng với sự tăng số lượng các tổ chức này. Tính đến 31-12-2001, theo số liệu được công bố của Bộ Khoa học và Công nghệ⁶, số lượng các tổ chức KH&CN đã đăng ký hoạt động là 1101 tổ chức, trong đó có 661 đơn vị thuộc khu vực nhà nước (gồm 423 đơn vị thuộc các bộ/ ngành, 129 đơn vị thuộc các trường đại học và 59 đơn vị thuộc các doanh nghiệp); 399 đơn vị thuộc khu vực tập thể và 41 đơn vị thuộc khu vực tư nhân.

⁴ Jagannadham Challa- HRD Strategies for Agricultural Research: An Outlook. (Report contributed to the Seminar of WATRO and NISTADS on Human Resource Needs for Change in R&D Institutes- New Delhi 1996)

⁵ Bích Hà - Chất xám chảy về đâu. Báo Lao Động số 86/94 ngày 19-7-1994.

Viện Quản lý Khoa học- Báo cáo tổng quan về lưu chuyển nhân lực khoa học và công nghệ. (kết quả cuộc điều tra về lưu chuyển nhân lực KHCN từ 18/7 đến 31/7/1994). Viện Quản lý Khoa học, Hà nội 8-1994.

Claes Brundenius, others- Reconstruction or Destruction? Science and Technology at Stake in Transition Economies. Universities Press, 1999

Genady Nesvetailov- Human Resources and the Renewal of the Science and Technology System. (Transforming Science and Technology Systems- the Endless Transition? W. Meske et al. (Eds.) IOS Press, 1998.

⁶ Bộ Khoa học và Công nghệ- Khoa học và Công nghệ Việt Nam 2001- Hà Nội, 2002; tr. 19

Số các trường đại học và cao đẳng, theo công bố của Tổng cục Thống kê⁷, là 214 trường với số giảng viên là 40.000 người, trong đó có 187 trường công lập với 34.900 giảng viên và 27 trường ngoài công lập với 5100 giảng viên. Nếu chỉ tính riêng số nhân lực KH&CN có trình độ cao, theo cuộc Tổng điều tra dân số và nhà ở ngày 1/4/1999 của Tổng cục Thống kê, cả nước có trên 10.000 thạc sỹ và 13.500 tiến sỹ, trong đó có 610 TSKH.

Cho đến nay, đội ngũ khoa học của nước ta đã có nhiều đóng góp trong phát triển kinh tế nước nhà. Mặc dù vậy, xét trên xu thế phát triển và cơ cấu nội tại của đội ngũ, đã thể hiện những nhược điểm cơ bản sau đây (xem⁸):

- Không đồng bộ về cơ cấu trình độ thể hiện ở chỗ: tỉ lệ cán bộ có học vị còn thấp (tỉ lệ TĐH/ĐH vào khoảng 9,8%), nhất là trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật (engineering); tại một số cơ sở NC&TK, tỉ lệ này còn ở mức dưới 3%. Tỉ lệ cán bộ trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật rất thấp. Điều này thể hiện sự lãng phí tiềm năng lao động vì cán bộ đại học thường xuyên phải thực hiện chức năng của loại lao động có trình độ thấp hơn. Theo kết quả điều tra mới đây của Dự án “Nghiên cứu và Đào tạo Sau đại học” (RAPOGE)⁹, cơ cấu trình độ trung bình trong từng cơ quan NC&TK như sau: 13,7% là tiến sỹ và phó tiến sỹ; 4,7% là thạc sỹ; 52,8% là đại học - cao đẳng, 8,8% có trình độ trung cấp chuyên nghiệp và 17,8% là các loại trình độ khác. Tỉ số trung bình cán bộ có học vị trên tổng số cán bộ nghiên cứu là 2,2%, đó là một tỷ lệ quá thấp, nó phản ánh năng lực nghiên cứu của đội ngũ khoa học Việt Nam còn khá hạn chế.

- Tuổi đời trung bình của đội ngũ cán bộ khoa học khá cao (khoảng 45 tuổi), nhất là đối với cán bộ trên đại học, tại nhiều cơ sở khoa học (viện nghiên cứu, trường đại học), nguy cơ thiếu đội ngũ kế cận cho những người về hưu trong 5 năm tới là rất rõ nếu không có những biện pháp cấp bách để bổ sung cán bộ. Nguyên nhân có nhiều, trước hết là chế độ định biên không cho phép cơ quan khoa học bổ sung cán bộ, mặt khác khu vực hoạt động khoa học có thu nhập thấp không có sức hấp dẫn những thanh niên trẻ tài năng. Tuổi đời cao là một chỉ số nói lên sự suy giảm tự nhiên năng lực sáng tạo của đội ngũ.

- Phân bố của đội ngũ cán bộ khoa học theo ngành nghề đào tạo, cơ cấu trình độ và lĩnh vực hoạt động chưa phù hợp với những mục tiêu lớn của chính sách khoa học và công

⁷ Tổng cục Thống kê- Niên giám Thống kê 2003- Nxb Thống kê; Hà Nội, 2004

⁸ Đặng Duy Thịnh (chủ biên)- Cải cách chính sách nghiên cứu và phát triển trong bối cảnh chuyển sang nền kinh tế thị trường ở Việt Nam- Nxb Nông nghiệp; Hà Nội -2004; tr. 200-202

⁹ Dự án RAPOGE- Số liệu điều tra thống kê về nghiên cứu và đào tạo sau đại học do Dự án RAPOGE thực hiện. Hà Nội, tháng 7-1999.

nghe của đất nước. Nơi tập trung lực lượng khoa học mạnh nhất là nghiên cứu khoa học tự nhiên, trong khi định hướng phát triển chủ yếu lại nhằm vào phát triển và ứng dụng công nghệ mới, trước hết là những công nghệ trực tiếp phục vụ cho sản xuất và tạo ra thế mạnh trên thị trường. Theo tinh thần của Nghị quyết Trung ương 7 về công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước, lấy nhập công nghệ là một hướng ưu tiên, thì vấn đề phân bổ lại và đào tạo lại lực lượng khoa học lại càng trở nên cấp thiết và cần suy nghĩ.

- Do hệ thống giáo dục và đào tạo nặng về giảng dạy lý thuyết, thiếu nghiêm trọng những trang thiết bị kỹ thuật hiện đại để nâng cao năng lực thực hành công nghệ cho sinh viên, phương pháp đào tạo hiện nay trong các trường đại học vẫn chủ yếu là truyền thụ kiến thức, còn nhẹ về rèn luyện tư duy sáng tạo, môi trường sản xuất công nghiệp hiện đại mới chỉ có bước đầu, nguồn bổ sung những cán bộ khoa học tài năng còn bị nhiều hạn chế, nhất là bổ sung những cán bộ có học vị và có thực tài.

- Nền khoa học Việt Nam chưa có những tập thể khoa học mạnh. Bộ khung của các tập thể khoa học được hình thành trong những năm qua phần lớn chỉ là sự sắp đặt vào các chức vụ theo kiểu hành chính, nhiều khi không phải trên cơ sở tài năng và thành tích nghiên cứu khoa học, việc chỉ ra những cán bộ khoa học tiêu biểu cho một lĩnh vực nghiên cứu rất khó khăn và nhiều khi rất khó được chấp nhận trong cộng đồng các nhà khoa học. Có thể nói rằng nền khoa học Việt Nam chưa có đủ số lượng tối thiểu các tế bào cơ sở, chưa có đủ các trường phái hay tập thể khoa học theo đúng nghĩa của từ này để có thể phát triển bình thường được.

- Mặt khác có thể thấy rằng đội ngũ nghiên cứu khoa học của Việt Nam cũng còn rất hạn chế trong việc đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn sản xuất và đời sống của đất nước, chưa có nhiều thành tựu khoa học và công nghệ có trình độ cao, có tầm quốc tế, số sáng chế, phát minh đã đăng ký ở trong và ngoài nước không đáng kể.

Những nhược điểm nói trên của đội ngũ khoa học Việt Nam là do nhiều nguyên nhân, song có thể nói rằng cơ chế quản lý nhân lực KH&CN còn nhiều bất cập, chưa thích hợp với sự thay đổi của sự phát triển là một trong những nguyên nhân đầu tiên và quan trọng tạo ra những hạn chế này.

2. Những nỗ lực đổi mới chính sách trong thời gian qua

Từ sau năm 90, cơ chế quản lý nhân lực KH&CN, về mặt chủ trương đã có một số thay đổi như sau:

- Mở rộng chế độ tuyển dụng theo biên chế và theo hợp đồng. Khuyến khích việc chuyển dân chế độ biên chế suốt đời sang chế độ hợp đồng (NĐ 35/HĐBT);
- Giảm bớt biên chế ở các đơn vị hành chính sự nghiệp, trong đó có các cơ quan nghiên cứu – triển khai;

- Thay đổi một số khía cạnh của chính sách tiền lương, theo hướng gắn với thang và ngạch công việc chuyên môn, bỏ thang, ngạch lương lãnh đạo mà thay vào đó là các quy định về phụ cấp trách nhiệm;
- Mở rộng đào tạo sau đại học;
- Tăng cường bồi dưỡng kiến thức về quản lý hành chính, kiến thức lý luận chính trị, ngoại ngữ, nhằm thực hiện tiêu chuẩn hoá cán bộ.

Tuy nhiên, nhiều chủ trương hoặc không đi vào cuộc sống (chẳng hạn việc chuyển chế độ biên chế sang chế độ hợp đồng theo tinh thần của NĐ 35/HĐBT), hoặc chưa đem lại kết quả mong đợi, chưa tạo ra động lực cho phát triển (chế độ tiền lương, việc giảm biên chế), hoặc còn mang tính chất khiên cưỡng, hình thức (chẳng hạn, vấn đề tiêu chuẩn hoá cán bộ khoa học, thi tuyển biên chế nhân lực nghiên cứu theo kiểu công chức).

2. Những vấn đề nổi cộm trong quản lý nhân lực nghiên cứu khoa học

Những nỗ lực đổi mới chưa đem lại kết quả mong đợi: chưa tạo động lực cho đội ngũ khoa học hiện có; chưa tạo ra môi trường để đội ngũ này có cơ hội để đem hết tài năng cống hiến cho KH&CN, đồng thời buộc họ phải năng động hơn, trách nhiệm hơn, học hỏi hơn. Những hạn chế lớn trong cơ chế quản lý nhân lực KH&CN thể hiện trên các khía cạnh sau:

Về sử dụng:

- *Thiếu quyền tự chủ và thiếu quy trách nhiệm đối với người sử dụng lao động* (lãnh đạo) trong các tổ chức KH&CN. Một mặt, đội ngũ cán bộ trong các tổ chức này được hình thành từ nhiều năm trước đây, có những người không đáp ứng được yêu cầu công việc của tổ chức, song người lãnh đạo không có quyền sàng lọc, hoặc trên danh nghĩa là có quyền nhưng trên thực tế lại hầu như không có khả năng thực hiện quyền đó. Mặt khác, người sử dụng tuyển người không đáp ứng yêu cầu công việc, ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của cả tập thể nhưng cũng không có cơ chế quy trách nhiệm rõ ràng để có thể đổi mới, thay thế cán bộ lãnh đạo. Điều này dẫn đến hiện tượng thiếu, thừa lao động trong tổ chức KH&CN một cách giả tạo, gây ra tình trạng khó bố trí công việc và khó thu hút được những người thực sự có năng lực để thực hiện một cách hiệu quả chức năng của tổ chức.

- *Việc di chuyển lao động còn nhiều hạn chế.* Để có một đội ngũ nghiên cứu khoa học năng động và sáng tạo, hàng năm cần đổi mới vào khoảng 10% biên chế trong mỗi tổ chức NC&TK, đồng thời cần có sự lưu chuyển cán bộ giữa các khu vực NC&TK, giảng

dạy đại học và sản xuất. Tại Việt Nam, theo đánh giá của Dự án RAPOGE¹⁰, các tổ chức NC&TK và các trường đại học hầu như đóng kín. Ngoài việc hạn chế về sàng lọc, việc di chuyển từ khu vực này sang khu vực khác, vùng này sang vùng khác, lĩnh vực này sang lĩnh vực khác và từ vị trí công tác này sang vị trí khác cũng rất hạn chế. Cơ hội cũng như động lực để di chuyển còn khá lu mờ. Hậu quả là nhiều cán bộ chuyên môn không được sử dụng đúng chuyên môn, đúng sở trường, gây lãng phí lớn cho xã hội. Đã xuất hiện khá nhiều trường hợp cán bộ thuộc biên chế cơ quan NC&TK nhưng lại toàn đi làm những việc khác ngoài chức năng của cơ quan để có thêm thu nhập.

- *Chế độ đãi ngộ thông qua tiền lương* vừa chưa đủ tái sản xuất sức lao động giản đơn và mở rộng, vừa chưa thực sự dựa trên kết quả công việc, gây ra tình trạng người lao động thiếu chuyên tâm với công việc chính gắn với vị trí mà họ đảm nhiệm tại cơ quan. Không ít người phải lo làm thêm nhiều việc, có thể gần hoặc không gần nhiều với lĩnh vực chuyên môn của mình, để tăng thêm thu nhập, đảm bảo cho cuộc sống hàng ngày. Điều này dẫn đến tình trạng, cán bộ chuyên môn không chuyên sâu, và thiếu đội ngũ chuyên môn nắm vững và chuyên sâu những lĩnh vực khoa học hẹp thuộc phạm vi chuyên ngành của cơ quan, toàn ngành cũng như toàn quốc. Mặt khác, sự cách biệt tiền lương giữa các ngạch, bậc chưa phản ánh thoả đáng mức chênh lệch về trình độ cũng như đòi hỏi của công việc; việc lên lương còn phụ thuộc quá nhiều vào yếu tố thời gian (thâm niên) mà không chú trọng đến yếu tố hiệu quả hay thực chất công việc họ đang đảm nhận.

- *Việc tuyển dụng lao động nghiên cứu khoa học trong biên chế theo chế độ thi tuyển như hiện nay không phản ánh được việc lựa chọn nhân lực theo thực lực chuyên môn.* Bên cạnh đó, việc định biên để cấp kinh phí hoạt động cho các cơ quan theo số biên chế chưa dựa trên căn cứ khoa học, dẫn đến hạn chế trong phát triển quy mô của những viện cần thiết phải xây dựng những tập thể khoa học lớn, đủ mạnh để phục vụ cho nền kinh tế (như một số lĩnh vực công nghệ ưu tiên và gắn với nó là lĩnh vực khoa học phục vụ phát triển công nghệ ưu tiên).

- *Chưa có các tiêu chuẩn và tiêu chí phù hợp trong đánh giá lao động KH&CN*, dẫn đến mâu thuẫn giữa đãi ngộ và đóng góp thực tế, giữa năng lực thực có và bố trí công việc, giữa kết quả công việc và chức danh khoa học.

Về đề bạt, bổ nhiệm chức vụ, chức danh:

¹⁰ Lê Đình Tiến và Trần Chí Đức chủ biên- Liên kết giữa NC&TK với đào tạo sau đại học ở Việt Nam- Nxb Khoa học và Kỹ thuật; Hà Nội – 2001; tr. 41-42, 47-48.

• Hiện nay chưa có tiêu chí rõ ràng và nhất quán về cách thức tiến hành để bạt cán bộ quản lý trong các tổ chức KH&CN. Nói đúng hơn, thì các tiêu chí này vẫn còn chung chung với nhiều cách hiểu khác nhau. Các quy định cụ thể về quyền và trách nhiệm của người lãnh đạo tổ chức KH&CN chưa gắn với kết quả và hiệu quả hoạt động của tổ chức. Việc lựa chọn cán bộ lãnh đạo nhiều khi mang tính chất dân chủ hình thức, thiếu các căn cứ để người bị quản lý lựa chọn trong khi được hỏi ý kiến.

• Cho tới nay còn dựa nhiều vào thâm niên và mức lương được hưởng trong việc xếp chức danh khoa học mà chưa thực sự dựa vào kết quả hoạt động khoa học, sản phẩm và uy tín khoa học theo cách làm của các nước. Việc thi tuyển, chuyển ngạch cán bộ nghiên cứu khoa học hiện nay được tiến hành theo quy chế nhà nước về thi tuyển công chức là không phù hợp với hoạt động KH&CN, hơn nữa, các kỳ thi tuyển nhiều khi vẫn còn mang tính chất hình thức, không đi vào bản chất là kết quả lao động, cống hiến khoa học của mỗi cán bộ KH&CN.

Về đào tạo nhân lực KH&CN

• Chưa có tầm nhìn dài hạn trong xây dựng đội ngũ nghiên cứu khoa học trong mỗi tổ chức NC&TK và trong tâm vĩ mô của Nhà nước, chưa có chính sách đào tạo đội ngũ cán bộ chủ trì các hướng nghiên cứu chuyên sâu, vì vậy dẫn đến thiếu hụt đội ngũ cán bộ đầu ngành, không đủ sức chủ trì các công trình lớn hoặc điều hành nghiên cứu một cách bài bản.

• Thiếu thông tin về nhu cầu cũng như về cung cấp nhân lực cho hoạt động KH&CN. Các tổ chức KH&CN ít gắn với cơ sở đào tạo trong việc đặt hàng và đề ra yêu cầu về đào tạo. Giữa người đào tạo và người sử dụng chưa có quan hệ hợp tác để tạo ra đội ngũ thực sự đáp ứng yêu cầu của người sử dụng.

3. Nguyên nhân

Chúng tôi cho rằng các nguyên nhân chủ yếu của những vấn đề nổi cộm trên bao gồm:

• Nhà nước chưa có quan điểm đúng đắn trong quản lý nhân lực KH&CN, trước hết là chưa quán triệt quan điểm thị trường trong xử lý những vấn đề về nhân lực KH&CN. Trong quản lý nhân lực KH&CN tại các cơ quan khoa học của nhà nước, quan điểm chủ đạo vẫn là còn mang tính quan liêu, bao cấp và nhiều khi còn có tính chất cào bằng. Sử dụng nhân lực chưa tính đến yếu tố cung và cầu (biên chế nhiều nhưng kinh phí lại quá ít, tạo nên hiện tượng thiếu việc làm trong nhiều cơ quan NC&TK). Thiếu rãnh mạch trong phân công chức năng quản lý giữa cấp cơ quan chủ quản và cấp cơ sở KH&CN trực thuộc, chưa quán triệt cơ chế giao quyền tự chủ cho đơn vị KH&CN.

- Thiếu cơ chế cho phép và buộc người sử dụng lao động phải tìm những người có năng lực và có chuyên môn phù hợp với công việc của tổ chức mà mình phụ trách, đồng thời thiếu môi trường để người có năng lực tìm đến với nơi cần người (thị trường lao động).

- Chưa coi lao động KH&CN là một loại hình lao động đặc thù và chưa có quan niệm đúng về giá trị sản phẩm do lao động này mang lại.

- Chưa có cơ chế gắn kết và ràng buộc giữa quyền hạn và trách nhiệm, giữa quyền lợi và nhiệm vụ của người lãnh đạo trong các tổ chức KH&CN cũng như gắn việc tồn tại vị trí lãnh đạo với kết quả hoạt động của tổ chức.

- Thiếu thông tin về nhu cầu và nguồn cung nhân lực KH&CN. Chưa tổ chức được hệ thống thông tin thống kê, điều tra xã hội học và dự báo về nhân lực KH&CN; chưa có được tầm nhìn dài hạn để có thể định hướng cho các quy hoạch đào tạo nhân lực khoa học có trình độ cao và cho các lĩnh vực khoa học mũi nhọn của đất nước.

III. Những kiến nghị về đổi mới quản lý NNL khoa học ở Việt Nam

1. Quan điểm

- Thực hiện quan điểm thị trường lao động trong hoạt động KH&CN. Phân cấp và tăng cường quyền chủ động cho lãnh đạo các cơ sở KH&CN trong việc xây dựng, quản lý, sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ KH&CN của mình dựa trên một hệ thống đầy đủ những chính sách ràng buộc, công bằng, công khai;

- Không phân biệt đối xử và tạo điều kiện "bình đẳng về cơ hội" để đội ngũ có thể phát huy hết khả năng, tâm huyết cho hoạt động KH&CN. Sự bình đẳng về cơ hội này được biểu hiện trong những quy chế công khai, ràng buộc về tuyển chọn cá nhân/ đơn vị trong thực thi các nhiệm vụ KH&CN do Nhà nước cấp kinh phí. Sự bình đẳng về cơ hội này cũng cần được thể hiện trong các tiêu chuẩn và cơ chế đánh giá khách quan cán bộ nghiên cứu trong việc phong học hàm, học vị, trong việc nhận các học bổng đào tạo nâng cao trình độ, trong phong tặng các giải thưởng KH&CN, ... Khi đó, có thể hình thành môi trường cạnh tranh công bằng để phát huy năng lực đội ngũ khoa học.

- Đổi mới chính sách lương đối với các nhà khoa học, trân trọng tài năng và cống hiến sáng tạo, đảm bảo cho họ một mức thu nhập cao hơn mức lương đối với cán bộ có cùng trình độ trong các khu vực khác. Đây là một điểm then chốt để có thể thu hút những tài năng khoa học trẻ và giữ được người tài trong đội ngũ khoa học.

2. Mục tiêu cơ bản của đổi mới cơ chế quản lý nhân lực khoa học là

- Tạo ra động lực cho đội ngũ lao động KH&CN

• *Tạo quyền tự chủ cho người sử dụng lao động và nâng cao tính chịu trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức KH&CN: tìm được đúng người, cho đúng công việc đang cần nhân lực*

• *Tạo môi trường thuận lợi, tăng cường tính cạnh tranh và sức thu hút mạnh những tài năng sáng tạo của khu vực hoạt động khoa học, làm cho lao động KH&CN phát huy hết khả năng và tìm được việc làm phù hợp với năng lực của mình.*

3. Những giải pháp đối mới chủ yếu

1. Cải cách chế độ quản lý lao động (thực thi chế độ hợp đồng lao động thay cho chế độ biên chế suốt đời như hiện nay, v.v.) và phân phối thu nhập trong các cơ sở KH&CN (theo chức vụ và theo kết quả lao động, v.v.) trên cơ sở tăng quyền chủ động cho các cơ sở KH&CN (vai trò tự chủ tương tự như đối xử với các doanh nghiệp nhà nước hiện nay). Đối với các tổ chức NC&TK của nhà nước, có thể áp dụng chế độ khoán kinh phí hoạt động, trao quyền định đoạt việc trả thù lao cho cán bộ trong đơn vị cho thủ trưởng đơn vị trên cơ sở các thoả thuận tập thể một cách công khai và rành mạch, v.v.

2. Song song với việc thực thi chế độ hợp đồng lao động, ban hành các chế độ bảo hiểm mất việc, chế độ bồi dưỡng, đào tạo lại đối với nhân lực KH&CN. Điều này giúp cho các tổ chức KH&CN thuận lợi hơn trong sàng lọc và thay thế thường xuyên đội ngũ lao động nghiên cứu của mình, tránh sự sợ cứng, trì trệ trong tổ chức.

3. Cải cách chế độ tiêu chuẩn chức vụ cán bộ KH&CN, chức danh khoa học trong các tổ chức KH&CN và ban hành các quy chế tuyển chọn cán bộ vào các chức vụ chuyên môn và các chức vụ lãnh đạo phù hợp với đặc điểm của các tổ chức NC&TK. *Cần coi cán bộ trong các tổ chức KH&CN (các tổ chức NC&TK, các trường đại học) là những viên chức chuyên môn, chứ không phải là công chức hành chính như quy định hiện hành trong pháp lệnh về công chức; do đó cần sửa đổi Pháp lệnh về công chức cho thích hợp để có thể áp dụng được chế độ hợp đồng lao động đối với loại nhân lực KH&CN này.*

4. Ban hành chế độ đánh giá cán bộ khoa học phù hợp với các thông lệ quốc tế về đánh giá và đó là cơ sở cho việc tăng ngạch bậc lương cũng như để tuyển dụng vào các chức vụ trong tổ chức KH&CN của nhà nước.

5. Cần cải cách các quy chế về đào tạo nhân lực KH&CN cho phù hợp với đặc điểm của thị trường lao động KH&CN; cụ thể là các quy định về đào tạo nhân lực KH&CN có trình độ cao, đào tạo theo các hướng công nghệ ưu tiên, cần phải thực thi các nguyên tắc công khai, bình đẳng về cơ hội, đảm bảo chất lượng trong thi cử để có thể nhận các học bổng nhà nước và giải quyết triệt để những khuất tất, tiêu cực còn khá phổ biến hiện nay trong thi cử.

6. Cải cách chế độ phong học hàm, học vị và các chế độ, hình thức thẩm định, khen thưởng, tôn vinh thành tích KH&CN. Đây vẫn còn là điểm nhức nhối hiện nay trong dư luận xã hội: những tiến sỹ, giáo sư không đảm bảo chất lượng, những công trình khoa học kém chất lượng, v.v. Một số gợi ý: Có thể trao việc phong chức vụ khoa học cho chính các tổ chức KH&CN trên cơ sở những quy định chung về tiêu chuẩn chức vụ khoa học của quốc gia. Như vậy *chức danh là gắn với chức vụ khoa học*; tránh tình trạng phong giáo sư khi đã thôi giảng dạy, ... và khi không còn làm việc nữa thì cũng thôi chức vụ đó. Mặt khác, cần chuẩn hoá các quy định về công trình nghiên cứu, thành tựu khoa học, công bố khoa học, tạp chí chuyên môn, v.v., để tạo điều kiện thuận lợi trong đánh giá.

7. Hình thành hệ thống thống kê, dự báo cung cầu và điều tra xã hội học thường xuyên về đội ngũ KH&CN. Xây dựng cơ sở dữ liệu về đội ngũ cán bộ KH&CN có trình độ cao, cán bộ chuyên môn đầu ngành. Hệ thống này cần đủ chính xác, kịp thời, được công bố công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng để có thể cảnh báo kịp thời về biến động của thị trường lao động KH&CN, để các cơ quan có thẩm quyền của nhà nước có những quyết định kịp thời về quản lý.

8. Cải cách chế độ tiền lương, làm cho mức lương của cán bộ nghiên cứu không quá thấp so với các nước trong khu vực và cán bộ nghiên cứu có năng lực sáng tạo cao phải có thu nhập cao hơn hẳn so với mức thu nhập chung trong khu vực sản xuất. Qua nhiều nghiên cứu, điều này hoàn toàn có thể làm được, và nó sẽ có thể thay thế cho việc trả thù lao cho hoạt động nghiên cứu còn khá lộn xộn hiện nay. Mức lương mới này có thể là định mức chuẩn cho việc trả công trong các hợp đồng nghiên cứu KH&CN, thay thế cho các chế độ thanh quyết toán chưa hợp lý hiện nay khi thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu do ngân sách nhà nước tài trợ. Trước mắt, nếu chưa làm được thì nên trao quyền tự chủ về trả thù lao cho các cơ sở KH&CN, họ sẽ tự điều chỉnh theo các nguồn thu của cơ sở, *trên nguyên tắc công khai, đồng thuận* của đơn vị (như hiện nay đã được "làm chui" tại khá nhiều cơ quan KH&CN của nhà nước).

9. Để có thể đổi mới tác phong làm việc, văn hoá trong nghiên cứu khoa học, của nhân lực nghiên cứu Việt Nam, nên hình thành những đơn vị nghiên cứu, những trường đại học có những cộng tác viên là người nước ngoài, có thể quốc tế hoá phần nào các tổ chức NC&TK và các trường đại học trong nước. Nếu thiếu những nhân tố tiến bộ bên ngoài này, thì nhịp độ biến đổi về tác phong làm việc, văn hoá nghiên cứu của ta sẽ rất chậm tiến bộ.

Những kiến nghị trên được bổ sung và chỉnh lý từ những tư tưởng cơ bản của chúng tôi trong báo cáo "Đổi mới cơ chế quản lý nhân lực KH&CN" tại Hội thảo mang tên

“Quản lý Nguồn Nhân lực tại Việt Nam: Cơ sở khoa học, Vấn đề và Kinh nghiệm” do Đề tài KX-05-11 tổ chức ngày 28-12-2002. Cho đến nay, đã có nhiều kiến nghị được Bộ Khoa học và Công nghệ cho triển khai. Chẳng hạn, việc chuẩn bị hình thành hệ thống thống kê KH&CN, việc chuyển sang chế độ viên chức chuyên môn thay cho chế độ công chức đối với nhân lực khoa học, và mới đây là việc chuẩn bị ban hành Nghị định của Thủ tướng về trao quyền tự chủ cho các Viện NC&TK trong hoạt động KH&CN, tổ chức, biên chế, nhân sự và tài chính. Tuy nhiên, quản lý nguồn nhân lực nghiên cứu là vấn đề mang tính hệ thống, liên quan tới thực thi chiến lược KH&CN của quốc gia, để có một hệ quản lý tốt, hiệu quả, cần phải có nhiều hơn nữa những cải tiến và đổi mới trong cơ chế quản lý KH&CN nói chung và quản lý NNL khoa học nói riêng./.

Tài liệu trích dẫn

- /1/ UNESCO – Manual for Statistics on Scientific and Technological Activities. Paris, June 1984
- /2/ OECD – Frascati Manual 1993. (Proposed standard practice for surveys of research and experimental development)
- /3/ Dale Yoder & Paul D. Staudohar- Personnel Management and Industrial Relations; 7th edition; Prentice Hall of India, Pte. Ltd., New Delhi, 1986
- /4/ William B. Werther, Jr. & Keith Davis – Human Resources and Personnel Management; 5th edition; Irwin/ Mc Graw-Hill, 1996
- /5/ Nguyễn Thị Anh Thu (chủ biên)- Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ trong cơ quan NC&PT. Nxb Khoa học Xã hội, Hà Nội- 2000
- /6/ Trần Chí Đức- Tình hình nhân lực NC&PT và đào tạo sau đại học (chương 3 của cuốn sách “Liên kết giữa NC&PT với Đào tạo Sau đại học” do Lê Đình Tiến & Trần Chí Đức chủ biên)- Nxb Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội-2001
- /7/ Trần Chí Đức – Chuyên đề “Chính sách phát triển nhân lực cho hoạt động NC&PT” – Dự án SAREC II- 1997. Viện Chiến lược và Chính sách KH&CN, tháng 8/2000.
- /8/ Vlachy J., 1978. Frequency Distributions of Scientific Performance- A bibliography of Lotka's law and related phenomena; Scientometrics 1, 109(1978)
- /9/ Phạm Thành Nghị- Khả năng áp dụng cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực vào điều kiện của Việt Nam- Báo cáo viết cho Đề tài.
- /10/ Jagannadham Challa- HRD Strategies for Agricultural Research: An Outlook. (Report contributed to the Seminar of WAITRO and NISTADS on Human Resource Needs for Change in R&D Institutes- New Delhi 1996)
- /11/ Bích Hà - Chất xám chảy về đâu. Báo Lao Động số 86/94 ngày 19-7-1994.

- /12/ **Viện Quản lý Khoa học**- Báo cáo tổng quan về lưu chuyển nhân lực khoa học và công nghệ. (kết quả cuộc điều tra về lưu chuyển nhân lực KHCN từ 18/7 đến 31/7/1994). Viện Quản lý Khoa học, Hà nội 8-1994.
- /13/ **Claes Brundenius et al.**- Reconstruction or Destruction? Science and Technology at Stake in Transition Economies. Universities Press, 1999
- /14/ **Genady Nesvetailov**- Human Resources and the Renewal of the Science and Technology System. (Transforming Science and Technology Systems- the Endless Transistion? W. Meske et al. (Eds.) IOS Press, 1998.
- /15/ **Bộ Khoa học và Công nghệ**- Khoa học và Công nghệ Việt Nam 2001- Hà Nội, 2002; tr. 19
- /16/ **Tổng cục Thống kê**- Niên giám Thống kê 2003- Nxb Thống kê; Hà Nội, 2004
- /17/ **Đặng Duy Thịnh** (chủ biên)- Cải cách chính sách nghiên cứu và phát triển trong bối cảnh chuyển sang nền kinh tế thị trường ở Việt Nam- Nxb Nông nghiệp; Hà Nội -2004; tr. 200-202
- /18/ **Dự án RAPOGE**- Số liệu điều tra thống kê về nghiên cứu và đào tạo sau đại học do Dự án RAPOGE thực hiện. Hà Nội, tháng 7-1999
- /19/ **Stephen P. Robbins**. Organization Behavior: Concepts, Controversies and Application. 8th edition, Prentice Hall International, Inc; Ver.1986. pp.122-124.
- /20/ **Lê Đình Tiến và Trần Chí Đức** chủ biên- Liên kết giữa NC&TK với đào tạo sau đại học ở Việt Nam- Nxb Khoa học và Kỹ thuật; Hà Nội – 2001; tr. 41-42, 47-48.

KINH NGHIỆM VÀ MÔ HÌNH QUẢN LÝ NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở MỘT SỐ NƯỚC

Văn Thị Kim Cúc

Không thể phủ nhận được vai trò của KH-CN trong sự phát triển kinh tế ở các nước ASEAN. Quả thật, mấy năm gần đây, tuy tăng trưởng kinh tế ở khu vực này còn có lúc thặng thối, nhưng những thành công của họ cũng thật đáng khích lệ. Vấn đề đặt ra với chúng ta là tìm hiểu các kinh nghiệm và mô hình quản lý nhân lực khoa học ở các nước này nhằm rút ra được những bài học bổ ích cho việc quy hoạch phát triển nguồn nhân lực KH-CN nước ta, phục vụ đắc lực cho công cuộc CNH-HĐH đất nước.

Trước hết, ta phải hiểu nhân lực KH-CN là một bộ phận của ll lao động xã hội được đào tạo ở những trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhất định và tham gia trực tiếp hay gián tiếp vào các hoạt động KH-CN từ nghiên cứu, triển khai đến đào tạo, quản lý và vận hành các hệ thống công nghệ. Đội ngũ nhân lực KH-CN có nhiều mức trình độ đào tạo khác nhau từ công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ đến đội ngũ kỹ sư, kỹ thuật viên, chuyên gia có trình độ đại học và sau đại học.

Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi xin trình bày kinh nghiệm và mô hình quản lý nhân lực khoa học ở Singapore, Thái lan, Malaysia, Philippin và Indonesia.

1. SINGAPORE.

Có thể nói, Singapore là đất nước giàu tài nguyên nhân lực KH-CN nhất châu Á. Thành tựu này có được là nhờ chính sách đào tạo nhân lực bao gồm giáo dục văn hoá truyền thống, giáo dục lương nghiệp và đào tạo. Theo nghiên cứu của AFTA Monitor (1992)¹, xét theo phương diện công nhân và tiền công, ở Singapore, công nhân có tay nghề rất cao nhưng tiền công rất đắt. Lượng kỹ sư và kỹ thuật viên hiện có vừa đủ cung, tuy nhiên cầu lại đang tăng rất nhanh. Các chính sách đào tạo nhân lực cơ bản của Singapore được thể hiện như sau :

- *Giáo dục văn hoá truyền thống* : Chính phủ Singapore sử dụng tư tưởng Khổng Tử nhằm giáo dục lớp trẻ tính chăm chỉ lao động, tinh thần kỷ luật, tinh thần tập thể, hạn chế chủ nghĩa cá nhân, tính tham lam, ích kỷ.
- *Giáo dục lương nghiệp và đào tạo* : Chính phủ Singapore rất quan tâm đến giáo dục, ưu tiên vấn đề nâng cao dân trí và coi đó là chìa khoá đi đến tương lai. Chi phí cho giáo dục của Singapore lên tới 16% tổng ngân sách của Nhà nước. Kết quả của chính sách này đưa tỷ lệ biết đọc, biết viết từ 72% năm 1972 lên đến 91,6 % năm 1995. Ngoài ra, họ rất chú trọng tiếng Anh và tiếng mẹ đẻ, khuyến khích học ngoại ngữ thứ ba.

¹ Business International, 1992

Trong lĩnh vực giáo dục, họ ưu tiên đặc biệt giáo dục pháp luật và giáo dục hướng nghiệp. Về mặt giáo dục hướng nghiệp, Chính phủ Singapore thành lập nhiều trung tâm hướng nghiệp, nâng cao nghiệp vụ chuyên môn và nghiên cứu công nghệ. Họ thành lập *Ban đào tạo công nghiệp*, nhằm vào việc phát triển các kỹ sư và công nhân lành nghề phục vụ trong các lĩnh vực công nghiệp khác nhau. Điều đặc biệt là năm 1980 Chính phủ Singapore thành lập *Quỹ phát triển kỹ năng* tạo điều kiện cho việc nâng cao tay nghề cho công nhân. Quỹ này có nguồn kinh phí một phần từ ngân sách Nhà nước, phần khác là khoản đóng góp của giới chủ theo quy định của Chính phủ (trích 1% tổng lương công nhân hàng tháng).

Ngoài ra, Singapore chú trọng kết nối giữa đào tạo – nghiên cứu khoa học – sản xuất kinh doanh. Các giảng viên, các nghiên cứu viên, các sinh viên, người tiêu dùng, các nhà sản xuất và kinh doanh được kết nối trên một mạng thông tin STU. Mạng này cho phép giảng viên cung cấp cho sinh viên những thông tin đa chiều từ các xu hướng phát triển công nghiệp trên thế giới, những thay đổi của thị trường và các hoạt động của khu vực nghiên cứu triển khai và sản xuất kinh doanh. Thông qua mạng này mà các công ty có thể lựa chọn nguồn nhân lực cho công ty mình từ khi các sinh viên còn đang trong thời gian học ở các trường đại học.

Thêm vào đó, để khắc phục tình trạng tách rời giữa quá trình đào tạo ở các trường đại học, các cơ sở nghiên cứu triển khai và sản xuất kinh doanh, Singapore đã xây dựng *thư viện không biên giới*. Thư viện này cung cấp các thông tin về sự phát triển của đời sống khoa học công nghệ, về sự phát triển của sản xuất kinh doanh cho tất cả những người sử dụng thông tin, đặc biệt cho các cơ sở đào tạo.

Theo kế hoạch phát triển, năm 2000, Singapore có khoảng 35.000 chuyên gia trong lĩnh vực công nghệ thông tin.

Để có nguồn nhân lực có tay nghề cao, Singapore đã chú trọng vào việc đầu tư phát triển hệ thống giáo dục đại học. Theo báo cáo về các chỉ số cạnh tranh thế giới 1999, hệ thống giáo dục của Singapore là một hệ thống giáo dục hàng đầu thế giới.

Chương trình phát triển nhân lực công nghệ thông tin của Singapore bao gồm :

- Đào tạo chính quy về công nghệ thông tin ở hai trường đại học và 4 trường Bách khoa. Hàng năm các trường này cung cấp 2000 chuyên gia.
- Đào tạo hoàn thiện các chuyên ngành trọng điểm ở các viện kỹ thuật. Ngoài ra tổ chức đào tạo chuyên biệt trình độ cao cho các công nghệ chủ yếu : bưu chính viễn thông, lập trình viên phần mềm cao cấp, các nhà quản lý công nghệ, công nghệ sản xuất các thiết bị thông tin liên lạc.

Ý thức tầm quan trọng của công nghệ thông tin, Singapore đã có bốn viện chuyên biệt về công nghệ thông tin :

- GINTIC : Viện tổ chức công nghệ chế tạo sản xuất.
- ICIS : Viện tổ chức thông tin liên lạc viễn thông Singapore.
- Viện Khoa học về các hệ thống tổ chức khoa học.

- Trung tâm AI Japan-Singapore

Chính phủ Singapore cũng rất quan tâm tới sự phát triển của các nhà khoa học và kỹ sư làm việc trong lĩnh vực nghiên cứu. Mỗi năm khoảng 10% những người tốt nghiệp các ngành khoa học kỹ thuật được bổ sung vào lĩnh vực này. Ngoài ra, họ có ý thức *phát triển đội ngũ các nhà khoa học ngay trong các trường Đại học* bằng cách thành lập các tổ chức nghiên cứu ở nơi đây. Đối với các tổ chức này, Nhà nước đầu tư các trang thiết bị nghiên cứu hiện đại và đề xuất các đề tài, dự án nghiên cứu triển khai. Chính phủ Singapore rất chú trọng vào việc cung cấp các học bổng trong và ngoài nước cho các cán bộ nghiên cứu triển khai để họ được tiếp tục hoàn thiện và nâng cao năng lực chuyên môn. Chính vì thế, đội ngũ nhân lực KH-CN của Singapore hoàn toàn có thể đương đầu với những thách thức, những đòi hỏi mới.

Thành tích nổi trội của Singapore thể hiện ở các **chính sách sử dụng và quản lý nhân lực KH-CN** :

- Thứ nhất là mức lương của Singapore khá cao (thứ hai sau Nhật bản), không những tránh được hiện tượng chảy máu chất xám, mà còn thu hút được nhiều tài năng nghiên cứu nước ngoài. Chính Cục KH-CN Quốc Gia Singapore đã tiến hành hỗ trợ cho các công ty thông qua Chương trình bổ sung các nhà nghiên cứu nước ngoài. Đây là chương trình mới được lập ra từ năm 1990 nhằm bổ sung, tuyển dụng các cán bộ giỏi người nước ngoài giúp các công ty Singapore trong hoạt động nghiên cứu triển khai.

- Thứ hai, các chính sách khuyến khích các nhà KH-CN và các nhà nghiên cứu triển khai bằng việc ghi công những cống hiến của họ với các hình thức giải thưởng (giải thưởng khoa học quốc gia, giải thưởng công nghệ quốc gia, huy chương KH-CN quốc gia).

1. THÁI LAN :

Thái lan là một trong những nước có nguồn nhân lực dồi dào, rẻ và được đào tạo tốt. Nhờ đó, trong mấy thập kỷ qua, Thái lan đã thu được nhiều thành tích được thế giới ca ngợi. Tuy nhiên, với việc chuyển mạnh cơ cấu kinh tế nhằm đáp ứng các yêu cầu mới của toàn cầu hoá kinh tế, nguồn nhân lực của Thái lan đang phải đối mặt với khá nhiều vấn đề nghiêm trọng. Những vấn đề đó là :

- Công nhân và người lao động không có đủ kiến thức cơ bản
- Khả năng chuyển giao công nghệ từ bên ngoài vào Thái lan thấp
- Thiếu những hoạt động R & D để tạo cơ sở cho việc phát triển nguồn nhân lực
- Ngân sách đang bị suy giảm do tác động của cuộc khủng hoảng
- Thiếu đội ngũ các chuyên gia để tiếp thu và chuyển giao kiến thức và các bí quyết Know-How.
- Thiếu các loại sách khoa học, kỹ thuật và công nghệ, nhất là các sách báo nước ngoài cập nhật.
- Kỹ sư, kỹ thuật viên, sinh viên không có kiến thức tốt về ngoại ngữ.

Đứng trước tình hình này, những năm gần đây, Thái lan tích cực chuẩn bị và thực thi chính sách đào tạo nhân lực KH-CN có trình độ cao (đại học, thạc sỹ và tiến sỹ) ở những ngành mũi nhọn, đặc biệt trong ba lĩnh vực : công nghệ sinh học, công nghệ kim loại, luyện thép, điện tử và máy vi tính. Trong kế hoạch 5 năm lần thứ sáu và bảy, Chính phủ Thái lan đã thực hiện nhiều dự án, trong đó có ba dự án cơ bản : Dự án cung cấp học bổng cho các công nghệ đặc biệt, Dự án hỗ trợ tài năng về khoa học công nghệ và Dự án về hưu muộn.

Ngay trong kế hoạch 5 năm lần thứ bảy (1992-1996), Thái lan đã đặt ra các mục tiêu rất cụ thể và trên cơ sở đó tìm ra các biện pháp để đạt được các mục tiêu này :

- Tỷ lệ kỹ sư tăng từ 9.8 lên 14.9 người trên 10000 dân
- Tỷ lệ các nhà khoa học tăng lên từ 7.2 lên 10.2 người trên 10000 dân
- Tỷ lệ các chuyên gia nông nghiệp tăng từ 6.7 lên 40.5 người trên 10000 dân
- Tăng tỷ lệ người khai thác sử dụng cán bộ kỹ thuật từ 141.5 lên 221.5 người trên 10000 dân
- Nâng tỷ lệ các nhà nghiên cứu KH-CN từ 1.4 lên 2.5 người trên 10000 dân.

Thái lan tiến hành cuộc khảo sát về số lượng chuyên ngành và về yêu cầu nhân lực KH-CN ; dự báo cung và cầu nhân lực KH-CN nhằm mở rộng sản xuất và phát triển kinh tế ngắn hạn và dài hạn. Chẳng hạn, để đáp ứng yêu cầu phải có 3000 kỹ sư cơ khí năm 1999, tuy hàng năm có 10.000 sinh viên ra trường, nhưng chỉ đáp ứng được một nửa yêu cầu

trên. Để giải quyết vấn đề này, Thái lan đã thông qua một quỹ giáo dục 1.2 tỷ đô la, lập quỹ tín dụng giành cho sinh viên nghèo, có thoả thuận trị giá 160 triệu đôla để thuê các giáo viên kỹ thuật của Nhật. Một số công ty cũng tài trợ cho học sinh các trường dạy nghề. Song song với nhiệm vụ này, Thái lan xây dựng hệ thống các biện pháp khuyến khích cũng như ban hành hệ thống lương thoả đáng, chẳng hạn khuyến khích kinh tế cho giáo viên dạy thêm giờ, tăng lương cho công nhân và kỹ sư mới ra trường. Mức tiền công tối thiểu trên 5 đôla/ngày, lương cho nhân viên lành nghề ở một số ngành tăng đến 20%, lương khởi điểm cho kỹ sư mới ra trường 10.000 бат/tháng (tương đương 400 đôla), người biết tiếng Anh có thể được trả tới 800 đôla/tháng.

Trong kế hoạch phát triển giáo dục lần thứ 8 (1997-2001), Thái lan thực hiện một loạt chương trình hành động tích cực, trong đó chương trình 4 đề cập trực tiếp về việc phát triển nhân lực KH-CN và nâng cao tiềm năng nghiên cứu triển khai. Nội dung của chương trình 4 là đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho các lĩnh vực khoa học công nghệ và khoa học xã hội. Mục đích của chương trình này là khuyến khích và hỗ trợ phát triển nhân lực đủ cung cấp cho KH-CN. Mục tiêu cụ thể của chương trình bao gồm :

- Tới năm 2001 phát triển giáo dục đại học và sau đại học nhằm nâng tỷ lệ tuyển sinh từ nhóm tuổi từ 12-24 ít nhất 20%
- Tới năm 2001, nâng tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp bằng đại học đầu tiên về KH-CN lên 40% trong tổng số sinh viên tốt nghiệp
- Mở rộng đào tạo nhân lực trình độ đại học, đặc biệt trong lĩnh vực KH-CN

- Nâng cao chất lượng nhân lực thông qua việc giảm đào tạo nhân lực ở một số lĩnh vực nhân lực dư thừa
- Khuyến khích phát triển các kỹ năng nghề nghiệp ở mức trung cấp và cao cấp
- Đề cao vai trò của tư nhân trong giáo dục-đào tạo cá nhân về khoa học và công nghệ.

3. PHILIPPIN.

Nhà nước Philippin chú trọng điều tiết sự cân bằng giữa cung và cầu về nhân lực KH-CN và Ủy ban phối hợp với Bộ giáo dục và văn hoá tập trung mọi nỗ lực nhằm đạt chất lượng và các tiêu chuẩn của nhân lực công nghệ trong qua các hoạt động : phát triển chương trình đào tạo, không ngừng cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ cán bộ giáo viên, tiến hành chuẩn hoá và công nhận các chương trình và các khoá đào tạo ở các cấp trình độ KH-CN khác nhau.

Ngoài ra, Nhà nước đẩy mạnh hệ thống khuyến khích nhằm mục tiêu thu hút và kích thích nâng cao trình độ KH-CN : cấp học bổng đào tạo, đề ra các giải thưởng,...

Tuy vậy Philippin không tránh khỏi tình hình chảy máu chất xám. Trước tình hình này, Chính phủ Philippin đã kịp thời ra hai chính sách :

- Đề xuất hệ thống chính sách khuyến khích và cải cách nhằm nâng cao hiệu quả, năng suất trong nghiên cứu KH-CN.

- Động viên các nhà KH-CN Philippin ở nước ngoài trở về Tổ quốc và đóng góp trí tuệ của họ cho chương trình phát triển đất nước.

Ngoài ra, Chính phủ Philippin cũng chú ý sử dụng nhân lực KH-CN nước ngoài căn cứ vào kế hoạch phát triển KH-CN khi khả năng trong nước không giải quyết được. Hơn nữa, chủ trương này nằm trong các chính sách hợp tác với nước ngoài nhằm chuyển giao công nghệ phục vụ cho việc ứng dụng công nghệ cao vào các ngành công nghiệp mới và các dịch vụ hiện đại.

Hiện nay, Philippin không ngừng nâng cấp nền công nghiệp hướng tới thiết bị thiết bị vi điện tử phục vụ nghiên cứu khoa học, các hệ thống điều khiển tiến trình công nghiệp, tự động hoá đơn giản và các hệ thống viễn thông. Bên cạnh đó Philippin cũng chú trọng phát triển phần mềm vào nhiều lĩnh vực quản lý, vào giáo dục,...

4. MALAYSIA.

Để đạt được mục tiêu đề ra cho tới năm 2020, Malaysia coi việc phát triển nguồn nhân lực là một hoạt động chủ đạo. Nguồn nhân lực dồi dào, phong phú, có trình độ và tay nghề cao sẽ cho phép Malaysia mở rộng, tăng cường các hoạt động R & D, tăng năng suất và hiệu quả lao động. Tuy nhiên, trước mắt Malaysia còn gặp một số khó khăn cơ bản sau :

- Thiếu các kỹ thuật viên và các kỹ sư lành nghề.
- Các chủ doanh nghiệp không khuyến khích đào tạo những người đang tìm kiếm việc làm.

- Thiếu kỹ sư R & D có trình độ cao cần thiết cho việc triển khai hiện đại hoá cơ cấu công nghiệp.

Để khắc phục tình trạng trên, chính phủ Malaysia đã đưa ra và thực hiện nhiều giải pháp, trong đó giải pháp quan trọng nhất là quyết định thành lập *Quỹ phát triển nguồn nhân lực* (HRDF) nhằm cung cấp tài chính cho tất cả các chương trình đào tạo lại và đào tạo nâng cao do những người sử dụng lao động tổ chức. Các tiêu chí của HRDF là :

- Khắc phục những khó khăn của người sử dụng lao động để thực hiện việc đào tạo lại người lao động nhằm tạo ra những người lao động lành nghề.
- Khuyến khích giới chủ thực hiện đào tạo lại lực lượng lao động
- Nâng cao hiểu biết của người sử dụng lao động về lợi ích và những định hướng đào tạo của HFDF

Điểm nổi bật của giải pháp này là sự phối hợp chặt chẽ với tư tưởng hợp tác giữa Chính phủ và khu vực tư nhân trong việc phát triển nguồn nhân lực.

Chính sách giáo dục - đào tạo của Malaysia ngay từ đầu đã góp phần tích cực vào việc tạo ra nguồn nhân lực : Trẻ em Malaysia từ 6-11 tuổi được đi học miễn phí, các em không phải thi vào phổ thông trung học bậc thấp (dưới 12 tuổi). Học sinh nào qua được kỳ thi cuối cấp phổ thông trung học bậc thấp có thể dự thi tuyển vào phổ thông trung học bậc cao và được chọn vào các khoá dự bị hai năm và để được học đại học, học sinh Malaysia phải dự kỳ thi tuyển.

Trong đào tạo, Malaysia tăng cường và mở rộng chương trình đào tạo cho người cao tuổi và chương trình đào tạo thường xuyên, đặc biệt trong các ngành công nghiệp nhằm cập nhật tri thức. Chính phủ cũng ưu tiên cung cấp các học bổng trích trong ngân sách cho các mục tiêu học các công nghệ mới, tăng số lượng đào tạo sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ) hàng năm lên 10% và tăng cường định hướng công nghiệp cho các khoá đào tạo sau đại học liên quan đến KH-CN. Malaysia chỉ gửi đi nước ngoài những người học những ngành và lĩnh vực mà đất nước đang cần.

Các ngành công nghiệp chế tạo thành lập *Quỹ phát triển kỹ năng* bằng cách trích 1 % tổng lương trả cho công nhân nhằm thực hiện các chương trình đào tạo (ta thấy mô hình này gần với mô hình của Singapore) và Chính phủ cũng có thể đóng góp vào quỹ này.

5. INDONESIA

Một điều đặc biệt là ở Indonesia, hiện tượng chảy máu chất xám là không đáng kể, bởi vì Chính phủ Indonesia xem chính sách phát triển nguồn nhân lực là bộ phận quan trọng trong chính sách phát triển của Indonesia. Các chính sách này bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây :

- Thiết lập phương pháp tổng hợp về kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.
- Phát triển hệ thống thông tin về nhân lực

- Tăng cường chương trình phát triển các mối quan hệ lao động và bảo hộ người lao động
- Tiến hành thường xuyên chương trình làm việc cho người lao động
- Cải tiến chương trình giáo dục và đào tạo, chương trình phát triển tài năng của nguồn nhân lực.

Các chính sách tổng hợp trên nhằm đạt tới mục tiêu tăng cường cơ hội việc làm cho người lao động, nâng cao giá trị sức lao động chủ yếu thông qua giáo dục và đào tạo ; nâng cao năng suất lao động và cải tiến mối quan hệ trong lao động và cuối cùng là nâng cao chất lượng cuộc sống của nguồn nhân lực.

Chính phủ Indonesia không ngừng tạo điều kiện cho nhân lực KH-CN đi đào tạo ở các nước phát triển. Để bù đắp sự thiếu hụt nhân lực KH-CN, Chính phủ Indonesia ban hành cho phép người lao động giành thời gian làm kiêm nhiệm ở một cơ quan khác.

Trên đây là một số kinh nghiệm và mô hình quản lý nhân lực khoa học công nghệ của một số nước ASEAN. Qua đây chúng ta có thể rút ra được một số kết luận sau đây :

- Về tầm nhìn và chiến lược : Nhóm các nước ASEAN đã xây dựng tầm nhìn đến 2020, lên các kế hoạch quốc gia ngắn hạn và trung hạn ; Tiến hành dự đoán công nghệ trung hạn ; Tiến hành chuẩn đoán trình độ đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu thị

trường lao động ; Định hướng thị trường, xuất khẩu nhân lực và tăng cường chuyển giao công nghệ.

- Về chính sách : Nhóm các nước ASEAN ưu tiên việc đào tạo nhân lực có trình độ cao ở các lĩnh vực quan trọng ; Có chính sách lương bổng cao, cấp nhiều học bổng đào tạo, lập quỹ phát triển nhân lực hoặc quỹ phát triển kỹ năng ; Thu hút chuyên gia nước ngoài ; Gửi học sinh, sinh viên, nhân viên đi đào tạo hoặc hoàn thiện ở nước ngoài.
- Về nguồn lực : Các nước ASEAN tăng đầu tư R & D từ ngân sách Nhà nước ; Lập các quỹ, dự án đào tạo và sử dụng nhân lực ; Nhập công nghệ nước ngoài và đào tạo nhân lực theo sự phát triển của chuyển giao công nghệ.

KINH NGHIỆM VÀ MÔ HÌNH QUẢN LÝ NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở MỸ

Văn Thị Kim Cúc

Ở Mỹ và ở các thành viên chủ yếu của các nước OECD khác, hơn 50 % tổng giá trị sản xuất trong nước đều đến từ các ngành sản xuất có hàm lượng tri thức và công nghệ cao. Tri thức đang trở thành yếu tố có sức sống và quan trọng nhất trong các yếu tố sản xuất, là hạt nhân của việc gắn liền tổ chức và lôi kéo, thúc đẩy đổi mới các yếu tố khác. Cũng có nghĩa là trong điều kiện hiện nay, tài nguyên lao động và tư bản hữu hình ở thời đại kinh tế công nghiệp đang bị nguồn tài nguyên tri thức thay thế vai trò chủ đạo. Chính vì thế trong thông điệp tháng 2/1997 về tình hình kinh tế đất nước, tổng thống Bill Clinton đã chính thức dùng tên gọi "kinh tế tri thức" theo định nghĩa của OECD.

Để phát triển thời đại kinh tế tri thức, Mỹ đã có những đầu tư bước đầu như sau :

- Chi phí cho giáo dục để phát triển nhân tài kiểu tri thức chiếm 7% GDP
- Đầu tư cho nghiên cứu và triển khai (R&D), đặc biệt hướng vào việc sáng tạo cái mới chiếm 2.8% GDP
- Thương mại hóa số lượng lớn các thành quả của kỹ thuật cao để thúc đẩy tăng trưởng, trong đó ngành sản xuất phần mềm có hàm lượng tri thức cao được lấy làm đại diện chính cho các nguồn tăng trưởng. Ví dụ, trong ba năm gần đây, tỷ lệ đóng góp của ngành sản xuất điện tử-tin học cho sự tăng trưởng kinh tế ở Mỹ lên đến 45%, trong khi ngành xây dựng chỉ chiếm 14% và xe hơi chỉ chiếm có 4%. Theo dự đoán, cùng với sự khai thông toàn diện

của xa lộ thông tin cao tốc trên quy mô toàn cầu, mức độ đóng góp của tri thức cho tăng trưởng kinh tế từ 5-20% hiện nay sẽ lên tới 90% vào cuối thập niên đầu thế kỷ 21.

- Trên cơ sở máy tính hoá, các công nghệ thông tin và các phương tiện giao tiếp mới, hàng loạt các dịch vụ mới như tài chính, bảo hiểm, thông tin thương mại điện tử,... đã xuất hiện và hình thành nhanh chóng trên thị trường. Về ngành thương mại điện tử chẳng hạn, bắt đầu mở ra năm 1991 và được dự báo đến 2002, ngành này sẽ đạt tới tổng thu là 327 tỷ USD, tương đương với 2.3% GDP và sẽ nhảy vọt tới 6% GDP vào năm 2005.
- Do có sự tác động của nền kinh tế tri thức, kết cấu nghề nghiệp có phân biến đổi. 15 năm nay, Mỹ đã loại bỏ hơn 8.000 nghề nghiệp cũ, tạo lập hơn 6.000 ngành nghề mới. Năm 1996, trong 2.6 triệu cơ hội việc làm mà nền kinh tế Mỹ tạo ra, ngành dịch vụ chiếm 92% tức tới 2.4 triệu cơ hội. Năm 1997, chỉ riêng các ngành khoa học kỹ thuật cao, Mỹ đã tạo ra 240.000 cơ hội việc làm có tiền lương cao.

Nhờ những biến đổi trên, trong 10 năm qua, nền kinh tế Mỹ liên tục có tốc độ tăng trưởng 3%, lạm phát dưới 2%, thất nghiệp 4.5%. Vấn đề hay là ở chỗ lương thực tế ngày càng tăng và đặc biệt lợi nhuận thực tế của các công ty Mỹ đã tăng 70% so với năm 1990.

Do những đòi hỏi của sự phát triển công nghệ thông tin, ở Mỹ đã hình thành một loại hình tổ chức nghiên cứu triển khai mới đầu tiên trên thế giới cho riêng phần công nghệ thông tin ở Thung lũng Silicon vùng Santa Clara bắc California, Đông Nam San Francisco. Công nghệ thông tin là một công nghệ mang đặc trưng của một loại hình tích hợp cao độ giữa các khoa học cơ bản như toán học, vật lý học, logic học với máy tính, công nghệ vật liệu mới, công nghệ viễn thông, công

nghe vũ trụ,... Hiện nay công nghệ sinh học đang gia nhập nhằm tạo ra một cuộc cách mạng mới với mục tiêu là cho ra đời thế hệ máy tính sinh học. Đây sẽ là những thành tựu mang đặc trưng tích hợp cao độ của tư duy nhân loại thế kỷ 21.

Sự thần kỳ của công nghệ thông tin không chỉ khẳng định bởi vai trò kết nối toàn cầu, bởi doanh số không ngừng tăng với tốc độ cao nhất mà còn với một mô hình kết nối các thành tố động lực đặc biệt nhất-đó là các công viên khoa học, một mô hình tổ chức đặc trưng của công nghệ cao đòi hỏi nhiều lao động chất xám. Hoạt động của các khu công nghệ cao hay các công viên khoa học là một mô hình phản ánh quá trình tích hợp của ba hoạt động : đào tạo, nghiên cứu khoa học, sản xuất kinh doanh với sự kết nối giữa đào tạo nguồn nhân lực với nghiên cứu khoa học và sản xuất kinh doanh. Đây là một mô hình tạo một động lực mạnh mẽ giúp cho khoa học trở thành một lực lượng sản xuất trực tiếp.

Trong Silicon Valley, đã tập trung nhân lực tài năng của các trường đại học công nghệ hàng đầu của Mỹ như Stanford, California, Viện công nghệ Massachusetts (MIT). Đây là nơi gặp gỡ của những tư tưởng sáng tạo. Các đơn hàng từ các tổ chức chính phủ liên bang như NASA, NSF (Quỹ khoa học Quốc gia) và hiện nay là các nhu cầu thị trường công nghệ cao trên toàn thế giới là nền tảng chủ yếu cho sự tồn tại và phát triển của thung lũng Silicon.

Bộ Năng lượng Mỹ cũng là nguồn cung cấp những dự án nghiên cứu triển khai công nghệ cao đòi hỏi những tài năng lớn để thực hiện. Ngoài ra Chính phủ còn tài trợ cho các giáo sư cùng nghiên cứu với các sinh viên trong các trường đại học những dự án nghiên cứu triển khai công nghệ cao.

Mỹ đã ràng buộc nguồn nhân lực tài năng ở thung lũng Silicon như thế nào ? Chủ yếu bằng *tiền lương cao cộng với tiền thưởng*. Bên cạnh đó là môi trường xã hội đa văn hoá, nguồn tài chính dồi dào, khí hậu trong lành, môi trường tôn trọng tự do cá nhân là những thành tố quan trọng tạo nên những thành công rực rỡ của thung lũng Silicon.

Ngoài ra, ở Mỹ những trung tâm nghiên cứu triển khai đang mọc lên ở khắp các bang nhằm đáp ứng nhu cầu bức bách của quá trình phát triển kinh tế-công nghệ cao và tăng cường năng lực cạnh tranh của các công ty Mỹ.

Để đáp ứng được những nhu cầu về nhân lực khoa học công nghệ, điều đáng ghi nhận nhất là Mỹ đã không ngừng đẩy mạnh *việc đào tạo bồi dưỡng nhân tài*. Tìm hiểu điều này sẽ giúp cho chúng ta rút được nhiều kinh nghiệm. Bởi vì chính bản thân Mỹ, do là nước đi sau cũng đã kế thừa truyền thống tốt đẹp, quan tâm tới khoa học cơ bản của nền giáo dục Anh, Pháp, đồng thời lại kế thừa và phát triển được các yếu tố về giáo dục kỹ thuật, công nghệ của Đức.

Với ý tưởng 'nước Mỹ phải giữ vai trò người dẫn đầu, là lực lượng tiên tiến trên thế giới' thì 'nước Mỹ cũng phải đi đầu trong công cuộc đổi mới về giáo dục'¹, Mỹ rất quan tâm đầu tư cho giáo dục và đào tạo nhân tài. Cũng do vậy mà có đến 95.5% dân số Mỹ biết chữ ; 72% số người trong độ tuổi học xong bậc phổ thông trung học ; 57% số người trong độ tuổi học đang học đại học và cao đẳng, 583 sinh viên / một vạn dân, tỷ lệ này (sinh viên/vạn dân) cao nhất thế giới².

Có thể nói, từ rất sớm, Mỹ đã nhận ra vai trò quan trọng của cái mà bây giờ ta gọi là 'kinh tế tri thức'. Vào những năm 50 của thế kỷ này, trong báo cáo liên bang

¹ Diễn văn của B. Bush tại hội nghị thượng đỉnh về giáo dục giữa tổng thống và thống đốc các bang, tháng 3/1991

đã nhấn mạnh "Tiến bộ của Hợp chủng quốc Hoa kỳ, sức mạnh về quân sự, về kinh tế... của đất nước phụ thuộc trực tiếp và trước hết, vào bộ phận công dân Mỹ làm việc chủ yếu bằng đầu óc chứ không phải bằng chân tay' cũng như tính cần thiết sống còn của việc phát hiện, đào tạo và sử dụng có hiệu quả 'những tinh hoa trí tuệ' và tiềm năng trí tuệ của dân tộc³. Năm 1958, Quốc hội Mỹ đã họp và thông qua 'Đạo luật về giáo dục và phục vụ quốc phòng', quy định sự hỗ trợ của Liên bang đối với các trường đại học với số tiền là một tỷ đôla, cụ thể 'khoản trợ cấp này chủ yếu dùng để đẩy mạnh việc đào tạo sinh viên các ngành khoa học cơ bản, phát hiện và phát triển nhân tài". Luật này còn đưa ra điều khoản là mỗi công dân Mỹ đều có quyền học tới mức mà khả năng của họ cho phép. Đặc biệt trong điều một của luật có ghi 'Không một sinh viên tài năng nào phải bỏ học chỉ vì thiếu tiền chi phí học tập'. Lúc đầu Luật này giúp đỡ chủ yếu các sinh viên khoa học tự nhiên, khoa học chính xác, ngôn ngữ và đào tạo giáo viên sơ học và trung học. Mục đích chính của đạo luật này là muốn đẩy mạnh việc đào tạo nhân tài nhằm đảm bảo cho Mỹ có vị trí dẫn đầu trong lĩnh vực khoa học công nghệ và quốc phòng. Tới năm 1964, đạo luật này lại được bổ sung nhằm tăng khả năng trợ giúp tài chính cho các ngành khoa học xã hội và nhân văn.

Việc phát hiện, bồi dưỡng và đào tạo tài năng ở Mỹ được thực hiện một cách có hệ thống. Ngay khi trẻ ba tuổi, người ta đã tiến hành các trắc nghiệm do chỉ số thông minh, và người ta nhận ra qua nhiều năm làm trắc nghiệm rằng chỉ có 2-3 % trẻ em có chỉ số phát triển trí tuệ cao, các em này được xếp vào loại trẻ có năng khiếu. Với trẻ học bậc phổ thông, nhà nước có chính sách phát hiện, tuyển chọn hàng năm với nhiều hình thức: biểu diễn, thi đấu, thi diễn thuyết... ở từng bang và trong phạm vi toàn quốc. Những học sinh xuất sắc trong các kỳ thi quốc gia thường được giải thưởng lớn và được Tổng thống tiếp đón thân mật.

³ Đảng Quốc Bảo : Chỉ số kinh tế của một số nước trên thế giới năm 1990. TTKHGD, số 29, Viện KHGD, 1991.

Hình thức giáo dục học sinh năng khiếu cũng rất đa dạng, phong phú: học ngoài giờ, học theo giáo trình tự chọn, học dưới hình thức câu lạc bộ, học trong các lớp nghỉ đông, nghỉ hè; có trường lớp riêng cho học sinh có năng khiếu... Tuy nhiên một điều đáng lưu ý là tất cả đều theo nguyên tắc cá biệt: vừa chú trọng đảm bảo vốn kiến thức phổ thông chung, vừa quan tâm tới năng lực, sở trường riêng của từng học sinh.

Việc tuyển chọn học sinh vào các Trường đại học và các Viện Đại học Quốc gia có uy tín là một khâu rất quan trọng trong việc tuyển chọn, bồi dưỡng nhân tài. Ở Mỹ, trong số 3400 Viện và Trường đại học, có 24 Viện Đại học Quốc gia và 141 Trường Đại học có uy tín mà việc con cái đỗ đạt vào các Viện, Trường này là mơ ước của nhiều gia đình thượng lưu. Những Viện, Trường này có yêu cầu tuyển chọn rất cao. Tuy nhiên họ rất tạo điều kiện cho việc học sinh trung học và gia đình tới thăm quan, tìm hiểu các ngành nghề, các hoạt động của trường.

Một trong những kinh nghiệm đáng học tập Mỹ chính là cách thức đào tạo sinh viên có tay nghề cao và có phương pháp tổ chức làm việc ngay sau khi tốt nghiệp đại học. Bởi vì nội dung học tập được thực hiện theo học phần và vai trò chủ động học tập của sinh viên đặc biệt được tôn trọng. Nhiệm vụ của Viện, Trường là hướng dẫn sinh viên tự xây dựng kế hoạch học tập của mình, cung cấp kiến thức thông qua các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu, cung cấp, tạo điều kiện về cơ sở vật chất, tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và cấp chứng chỉ, văn bằng khi sinh viên hoàn thành có kết quả các học phần theo yêu cầu. Do vậy, các sinh viên năng khiếu có thể học vượt lớp, đăng ký học thêm các môn bổ sung, thậm chí được giới thiệu đi học một số bộ môn ở các trường Đại học khác. Một

¹ Wolgle . Americas: Resources of specialized talents. New York 1954.

sinh viên tài năng, được theo học các Viện, Trường có uy tín, đồ tốt nghiệp nhiều bằng, thường được nhiều cơ quan, công ty nhà nước, quốc gia, tư nhân... ký hợp đồng với lương bổng rất hậu. Việc sử dụng và đãi ngộ thỏa đáng này đã kích thích các sinh viên tài năng Mỹ học tập, nghiên cứu, đạt kết quả cao. Đây cũng là lý do khiến nhiều người trở thành các nhà khoa học có trình độ cao, nhận được nhiều giải thưởng khoa học trên thế giới.

Bên cạnh việc đào tạo những cán bộ khoa học có trình độ cao trong nước, Mỹ còn sử dụng chính sách hậu đãi kèm theo việc cho phụ trách các phòng thí nghiệm với các trang thiết bị hiện đại... để lôi kéo, gây ra hiện tượng 'chảy máu chất xám' ở nhiều nước trên thế giới. Những dòng học giả có uy tín khoa học đã chảy về Mỹ, không ít nước đã kêu ca, oán trách Mỹ đã gây ra những làn sóng tàn cư sang Mỹ những chuyên gia, những nhà khoa học giỏi của nước họ.

Mỹ còn sử dụng chế độ thi tuyển, ký hợp đồng, thường xuyên xem xét, đánh giá kết quả nghiên cứu, cống hiến của các nhà khoa học và thực hiện việc chi trả theo kết quả lao động, cống hiến một cách sòng phẳng, do vậy đã luôn luôn tạo ra những động lực để những người lao động tài năng tích lũy tri thức, và làm việc nhằm đạt nhiều quả ngày càng cao.

Tuy nhiên, do có một số mảng giáo dục quan trọng như giáo dục đạo đức, giáo dục gia đình, lối sống.... dường như ít được coi trọng, kéo theo rất nhiều hiện tượng tiêu cực trong xã hội Mỹ hiện nay: trẻ em phạm pháp gia tăng, tỷ lệ ly hôn cao, trẻ em lười học...

Sự phát triển rầm rộ của kinh tế tri thức, của văn minh trí tuệ của thế kỷ này sẽ làm cho các nước phát triển, đặc biệt Mỹ thiếu đi hai loại người: loại người có

trí tuệ cao và loại người có kỹ năng, kỹ xảo giỏi. Đây cũng là điều mà các nhà chiến lược dự báo và là mối lo của các nhà lãnh đạo các nước phát triển.

hưởng thụ văn hoá. Thực hiện dân chủ và công bằng xã hội, xây dựng lối sống lành mạnh, văn minh, gia đình hạnh phúc, bảo đảm an ninh xã hội.

Mục tiêu này đạt được hay không, một phần lớn phụ thuộc rất nhiều vào việc quy hoạch cán bộ khoa học công nghệ, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ ưu tiên. Trên thực tế, sự quy hoạch, sắp xếp đội ngũ khoa học công nghệ của ta còn có nhiều điều bất cập, chưa hợp lý liên quan tới hệ thống tổ chức đào tạo, tới chính sách và luật pháp phát triển nguồn nhân lực, tới hệ thống quản lý, tới sự kết hợp lỏng lẻo giữa nguồn nhân lực khoa học công nghệ và nền kinh tế xã hội của đất nước, tới chính sách phát triển quan hệ quốc tế nhằm cho việc chuyển giao và ứng dụng khoa học công nghệ.

Trước tình hình đó, chúng ta nên đưa ra các giải pháp chung về quy hoạch và phát triển nhân lực khoa học công nghệ :

- Tiếp tục quán triệt đến mọi cấp, mọi ngành về quan điểm 'trí thức, đội ngũ KH-CN là tài sản quý và một nguồn động lực quan trọng để phát triển đất nước'.
- Tăng cường công tác chính trị, tư tưởng đối với cán bộ KH-CN.
- Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ KH-CN, cụ thể:
 - Thực hiện đa dạng hoá hình thức đào tạo nhân lực KH-CN. Nhà nước khuyến khích mở các trường dân lập hoặc các lớp học tư dạy nghề, đào tạo, đào tạo lại để tạo điều kiện cho người lao động học nghề, chuyển nghề hoặc nâng cao tay nghề của mình. Đây được coi là loại hoạt động dịch vụ được hưởng những ưu đãi cần thiết.
 - Đổi mới một cách cơ bản, tiến tới ổn định mục tiêu, nội dung, phương pháp và hệ thống tổ chức giáo dục-đào tạo nhằm tạo ra cán

bộ khoa học công nghệ có trình độ cao. Vấn đề đặt ra ở đây là hệ thống giáo dục, đào tạo, đặc biệt hệ thống giáo dục đào tạo đại học và sau đại học phải dựa trên cơ sở các nhu cầu về phát triển KH-CN, phải tính đến việc sắp xếp và bố trí một cách hợp lý các ngành nghề ngay khi sinh viên tốt nghiệp ra trường, vừa đảm bảo sự cân bằng cung-cầu về cán bộ KH-CN, vừa tránh lãng phí thể hiện qua tỷ lệ thất nghiệp của các sinh viên đã tốt nghiệp.

- Xây dựng và thực hiện các chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực khoa học công nghệ chất lượng cao. Đây là một việc làm nhằm khuyến khích sự lớn mạnh của đội ngũ KH-CN chất lượng cao. Về vấn đề này, các nước phát triển cho ta những kinh nghiệm quý báu. Chẳng hạn ngay từ năm 1958, Quốc hội Mỹ đã họp và thông qua 'Đạo luật về giáo dục và phục vụ quốc phòng' nhằm tài trợ cho các sinh viên, khuyến khích họ phát triển tới mức có thể các khả năng của mình, hay như Singapore, Chính phủ thành lập *Ban đào tạo công nghiệp, Quỹ phát triển kỹ năng* tạo điều kiện cho việc nâng cao tay nghề của đội ngũ KH-CN.
- Nâng cao chất lượng và đổi mới cơ cấu đào tạo nhân lực KH-CN. Đổi mới các cơ sở đào tạo cao đẳng, đại học theo hướng lấy chất lượng là tiêu chí quyết định, tiến đến tiêu chuẩn hoá đào tạo theo chuẩn mực của các nước tiên tiến trong khu vực. Điều chỉnh cơ cấu đào tạo theo hướng tăng đào tạo công nhân kỹ thuật kỹ sư thực hành nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho công nghiệp hoá đất nước.
- Tranh thủ hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo nhân lực khoa học công nghệ. Nhanh chóng quy hoạch, lựa chọn và gửi tài năng trẻ đi đào tạo ở các nước phát triển. Ưu tiên các nguồn tài chính từ hợp tác,

tài trợ quốc tế, kể cả nguồn vốn ODA cho đào tạo lực lượng cán bộ KH-CN.

- Cải tiến chính sách về thu nhập đối với cán bộ KH-CN. Có chính sách khuyến khích lao động KH-CN tăng thu nhập từ các hoạt động nghiên cứu-phát triển gắn với thị trường KH-CN.
- Áp dụng chế độ ưu đãi nhằm thu hút các nhà khoa học người Việt nam ở nước ngoài về nước tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tư vấn, chuyển giao công nghệ.
- Xây dựng cơ sở pháp lý hiệu lực để bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ. Cụ thể là hoàn thiện các chính sách và luật pháp để tạo môi trường thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ. Đây là tiền đề cho sự phát huy năng lực của cán bộ khoa học công nghệ, là cơ sở cho các hoạt động cạnh tranh, thúc đẩy đội ngũ khoa học công nghệ trong việc ứng dụng, làm chủ và đổi mới khoa học công nghệ. Hơn nữa, môi trường pháp lý thuận lợi còn là điều kiện cho việc phát triển các mối quan hệ trao đổi, giao lưu với nước ngoài, đặc biệt với các nước có nền KH-CN phát triển.
- Trước mắt, chúng ta phải đặc biệt chú trọng việc quy hoạch và phát triển nhân lực khoa học công nghệ ở các vùng kinh tế trọng điểm, các ngành kinh tế trọng điểm và các lĩnh vực công nghệ ưu tiên.

a. Vùng kinh tế trọng điểm.

Với *Vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ*, theo Quyết định số 747 TTg ngày 11/9/1997 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ : đến năm 2010, công nghiệp vùng này tăng 16.5% cho cả thời kỳ. Như vậy, nhu cầu về đội ngũ khoa học công nghệ có tay nghề cao sẽ trở nên cấp bách ở vùng kinh tế này. Giải

pháp cụ thể ở đây là vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ phải trở thành một trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khoa học công nghệ trình độ cao, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ thông tin, sinh học, vật liệu mới và tự động hoá.

Đối với *vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, tại Quyết định số 1018/1997/QĐ-TTg ngày 29/11/1997, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt qui hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội vùng này, như vậy nhu cầu về nhân lực khoa học công nghệ sẽ gia tăng, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, vật liệu mới và tự động hoá. Hiện nay, vùng này có khoảng 1000 cán bộ khoa học công nghệ. Giải pháp cho vùng kinh tế trọng điểm này là nâng cao số lượng và chất lượng đào tạo các cán bộ khoa học công nghệ, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ ưu tiên.

Tại QĐ số 44/1998/QĐ-TTg ngày 23/2/1998, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt qui hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội đến năm 2010 cho *vùng kinh tế trọng điểm phía Nam*. Theo đó, ở vùng này sẽ phát triển các lĩnh vực công nghệ cao, đặc biệt công nghệ thông tin, vật liệu mới và tự động hoá. Do đó giải pháp đưa ra là vùng kinh tế phía Nam phải *nhANH chóng đào tạo nhân lực công nghệ cao*.

Trong khi đó, vùng đồng bằng sông Cửu Long là một vùng kinh tế trọng điểm về nông nghiệp cho cả nước, bên cạnh đó còn có thế mạnh về sản phẩm thuỷ, hải sản và có tiềm năng lớn về dịch vụ du lịch và xuất khẩu. Vùng kinh tế này phấn đấu tăng sản lượng thóc có chất lượng cao, để đến năm 2010 xuất khẩu 3.5-4 triệu tấn gạo, và đạt trên 60% giá trị sản phẩm khu vực về công nghiệp chế biến lương thực, thực phẩm. Với trường đại học Cần Thơ và Viện lúa Đồng bằng SCL, giải pháp đặt ra là *đẩy mạnh việc đào tạo, nghiên cứu*

khoa học có trình độ cao, đặc biệt trong các lĩnh vực kỹ thuật nông nghiệp, công nghệ sinh học.

b. Ngành kinh tế trọng điểm.

- Ưu tiên phát triển cán bộ KH-CN cho các ngành cơ khí nhằm phục vụ chiến lược phát triển cơ sở hạ tầng (giao thông, vận tải, điện) cũng như các nhu cầu trong nước và xuất khẩu một phần các sản phẩm có lợi thế cạnh tranh cao.
- Ưu tiên phát triển cán bộ KH-CN trong ngành điện tử-thông tin nhằm phát triển ngành này thành một ngành công nghiệp mũi nhọn của nền kinh tế quốc dân.
- Ưu tiên phát triển cán bộ KH-CN cho ngành công nghiệp viễn thông, hướng mạnh về xuất khẩu.
- Ưu tiên phát triển cán bộ KH-CN đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp và nông thôn.

c. Các lĩnh vực công nghệ ưu tiên:

Đảng và Nhà nước ta xác định việc phát triển một số lĩnh vực công nghệ ưu tiên là chiến lược hàng đầu nhằm vào sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước từ 2001-2010. Các lĩnh vực công nghệ ưu tiên là công nghệ tin học, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới và công nghệ tự động hoá.

Để đáp ứng các nhu cầu phát triển các lĩnh vực nói trên, các giải pháp đưa ra trong việc quy hoạch và phát triển đội ngũ KH-CN như sau:

- ♦ *Nhanh chóng phát triển đội ngũ KH-CN đáp ứng nhu cầu phát triển của các vùng kinh tế trọng điểm, các ngành kinh tế trọng điểm và các lĩnh vực công nghệ ưu tiên.*
- ♦ *Quy hoạch và phát triển hợp lý mạng lưới đào tạo đội ngũ KH-CN:*
 - Xác định danh mục các trường đào tạo trọng điểm nhằm ưu tiên đầu tư tốt hơn từ phía Chính phủ cho các cơ sở này.
 - Đầu tư nâng cấp các cơ sở đào tạo các nguồn nhân lực KH-CN.
 - Tiếp tục mở rộng các hình thức và các loại hình đào tạo.
 - Khuyến khích mở các trường đào tạo 100% vốn nước ngoài và mở các chuyên ngành đào tạo theo chương trình quốc tế, đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực theo vùng kinh tế trọng điểm, theo ngành kinh tế trọng điểm và theo các lĩnh vực công nghệ ưu tiên.
 - Xây dựng mới các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ KH-CN, đặc biệt các chương trình này phải cập nhật kiến thức quốc tế.
 - Xúc tiến sớm việc đào tạo song ngữ Anh-Việt trong chương trình đào tạo chuyên ngành ở các trường đại học, đặc biệt các ngành công nghệ thông tin, sinh học, vật liệu mới, tự động hoá.
 - Nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác quản lý đào tạo (chiến lược đào tạo, chương trình đào tạo, quy hoạch đào tạo, đánh giá, kiểm định đào tạo), tạo điều kiện về môi trường pháp lý cho các doanh nghiệp, các tổ chức, cá nhân tham gia đào tạo đội ngũ cán bộ KH-CN.
- ♦ *Tăng cường mối liên kết giữa các cơ sở đào tạo và các cơ sở nghiên cứu nhằm hình thành mạng lưới quốc gia về đào tạo, nghiên cứu và triển khai KH-CN.*
- ♦ *Hình thành Quỹ hỗ trợ quốc gia về đào tạo nguồn nhân lực KH-CN theo hướng ưu tiên.*

- ◆ Ban hành các chính sách, các chế độ ưu đãi về lương, thưởng và phụ cấp đối với đội ngũ KH-CN có trình độ cao.
- ◆ Tăng cường các quan hệ hợp tác quốc tế trong các lĩnh vực KH-CN, đặc biệt với các nước có nền KH-CN phát triển cao.