

ĐỔI MỚI CHỦ TRƯỞNG, CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KH&CN

TS Hoàng Xuân Long

Viện Chiến lược và Chính sách KH&CN
Bộ KH&CN

Nhìn lại quá trình đã qua, đổi mới chính sách về nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) ở nước ta bị kéo dài bởi các nguyên nhân chủ yếu là chậm nắm bắt cơ hội mở ra từ bối cảnh, bế tắc ở một số vấn đề chính sách, thiếu kiên quyết và dứt khoát trong thực hiện các giải pháp đột phá do lúng túng về định hướng đổi mới, chậm đánh giá và điều chỉnh các chính sách đã ban hành. Vì vậy, phân biệt các loại nhân lực KH&CN để có chính sách phù hợp, tạo mối quan hệ phù hợp giữa nhân lực KH&CN và nhiệm vụ đặt ra; đề cao lãnh đạo khoa học trong tổ chức nghiên cứu và phát triển (NC&PT) chính là 3 vấn đề mấu chốt cần giải quyết nhằm thúc đẩy mạnh mẽ đổi mới chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN ở nước ta.

Chủ trương, chính sách về nhân lực KH&CN

Nhằm phát triển nhân lực KH&CN, Đảng và Nhà nước đã ban hành các chính sách về đào tạo đội ngũ nhân lực KH&CN, quản lý nhân lực KH&CN (chế độ tuyển dụng, đánh giá, sàng lọc), thu nhập của nhà khoa học, tôn vinh nhà khoa học, môi trường dân chủ trong hoạt động KH&CN, điều kiện làm việc, tự chủ về quản lý nhân lực trong tổ chức KH&CN công lập, kéo dài tuổi lao động trong biên chế, bồi dưỡng hoài bão khoa học và đạo đức cách mạng, nhân lực KH&CN trình độ cao... Trong đó, có những chính sách được trải qua nhiều lần thay đổi với sự điều chỉnh khá cơ bản như: chính sách đào tạo nhân lực KH&CN; chính sách thu nhập cho cán bộ KH&CN; chính sách về quản lý nhân lực; chính sách đối với nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học đảm nhiệm nhiệm

vụ quan trọng; chính sách đối với nhà khoa học trẻ; chính sách đối với nhà khoa học Việt kiều và nước ngoài. Tiến trình thay đổi của các chính sách này có một số đặc điểm đáng chú ý:

- *Một là*, không tồn tại một cách thức điều chỉnh chung cho mọi chính sách. Quá trình thay đổi các chính sách không chỉ theo chiều dần cụ thể hóa hoặc mở rộng ra, bổ sung thêm... (với định hướng cũ), mà còn là chuyển đổi cách tiếp cận trong đổi mới chính sách (tìm kiếm hướng đổi mới khác) và chuyển đổi theo yêu cầu của bối cảnh mới. Khác biệt trong điều chỉnh giữa các chính sách được tạo bởi đặc thù của từng chính sách, bởi nỗ lực thử nghiệm các sáng kiến khác nhau và cũng do cả sự lúng túng trong giải quyết các vấn đề nan giải.

- *Hai là*, mặc dù có tiến triển đáng kể, nhưng cũng còn những

vấn đề cần tiếp tục giải quyết. Chẳng hạn trong một số văn bản mới đây vẫn đặt ra nhiệm vụ đổi mới quản lý nhân lực KH&CN¹, hoặc đặt ra nhiệm vụ đổi mới chính sách đối với nhà khoa học Việt kiều và nước ngoài²...

¹“Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ KH&CN” (Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (Nghị quyết số 20-NQ/TW) về phát triển KH&CN phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế), “Đổi mới cơ chế, chính sách sử dụng và trọng dụng cán bộ KH&CN theo hướng tạo động lực và lợi ích thiết thực để giải phóng và phát huy sức sáng tạo của cán bộ khoa học” (Quyết định 418/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 11/4/2012 phê duyệt Chiến lược phát triển KH&CN giai đoạn 2011-2020).

²“Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện chính sách thu hút các nhà khoa học người Việt Nam ở nước ngoài và nhà khoa học người nước ngoài tham gia các hoạt động KH&CN ở Việt Nam; áp dụng cơ chế thuê chuyên gia trong và ngoài nước bằng ngân sách nhà nước” (Quyết định 418/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 11/4/2012 phê duyệt Chiến lược phát triển KH&CN giai đoạn 2011-2020).

- Ba là, những thay đổi đã qua có ý nghĩa gợi mở về xu hướng đổi mới cần tiếp tục tiến hành để có được chính sách phù hợp.

Bên cạnh các chính sách đã trải qua nhiều lần thay đổi với những điều chỉnh cơ bản, cũng có một số chính sách được nhắc tới nhiều lần tại các văn bản ban hành ở những giai đoạn khác nhau với nội dung cơ bản không thay đổi như: đổi mới quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN theo hướng gắn kết chặt chẽ với phát triển kinh tế - xã hội, yêu cầu xây dựng và thực hiện quy chế bảo đảm dân chủ trong nghiên cứu khoa học, hình thành tập thể khoa học mạnh, tăng cường sự hợp tác giữa các nhà khoa học, khuyến khích nhân lực KH&CN về làm việc tại vùng nông thôn và địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn. Những nội dung lặp lại nhiều lần thể hiện rõ khó khăn, bế tắc trong đổi mới chính sách nhân lực KH&CN. Góp phần vào đó là sự trùng lặp về nhận định, đánh giá hạn chế đang tồn tại nêu trong các văn bản ban hành ở các thời điểm khác nhau.

Những điều trên phác họa một bức tranh đa dạng và phức tạp về chính sách phát triển nhân lực KH&CN ở nước ta. Đặc biệt, có sự khác nhau về quá trình hình thành, phát triển và mức độ hoàn thiện của chính sách. Đổi mới chính sách nhân lực KH&CN có nhiều phần còn dang dở và thời gian đổi mới kéo dài là do sự thiếu hoàn thiện và bế tắc của nhiều chính sách cụ thể.

Các vấn đề mấu chốt cần tập trung giải quyết

Thành công và hạn chế trong quá trình đổi mới chính sách



không chỉ thể hiện ở mức độ khắc phục các bất cập hiện có (đã bộc lộ trên thực tế) mà còn ở việc xác định rõ mô hình chính sách cần hướng tới. Trong trường hợp đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển một cách cơ bản như nước ta, việc xác định mô hình chính sách hướng tới càng quan trọng, đồng thời cũng rất khó khăn, phức tạp.

Nhìn lại diễn biến đã qua, có thể hình dung một số đặc điểm của mô hình chính sách nhân lực KH&CN chúng ta hướng tới là: phát triển quy mô đủ để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội; hình thành cơ cấu nhân lực KH&CN đa dạng, trong đó chú trọng các nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học trẻ tài năng, nhân lực KH&CN trong doanh nghiệp, nhân lực KH&CN thuộc lĩnh vực mũi nhọn...; quản lý nhân lực KH&CN theo cơ chế tự chủ. Tuy nhiên, đó cũng mới chỉ là những nét khởi thảo và hiện vẫn còn nhiều nội dung quan trọng còn chưa được sáng tỏ. Cụ thể ở nước ta đã có loại chính sách nhân lực KH&CN được khẳng định rõ ràng (bồi dưỡng hoài bão khoa học, động viên nhiệt tình nghiên cứu, sáng tạo của đội ngũ

cán bộ KH&CN; bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của tác giả các công trình KH&CN; đãi ngộ, khen thưởng đối với tác giả các công trình được công bố quốc tế, các sáng chế được bảo hộ trong và ngoài nước...); loại được điều chỉnh theo thời gian nhưng chưa hoàn thiện (đào tạo nhân lực KH&CN, thu nhập cho nhà khoa học, quản lý nhân lực KH&CN...); loại chưa đạt được sự điều chỉnh đáng kể (đổi mới quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN, chính sách lương của nhà khoa học, hợp tác giữa các nhà khoa học, khuyến khích nhân lực KH&CN về làm việc tại vùng nông thôn và địa bàn có điều kiện kinh tế, xã hội khó khăn...).

Như vậy, chúng ta đang phải đối mặt với những loại vấn đề chính sách được điều chỉnh theo thời gian, nhưng chưa hoàn thiện và loại vấn đề chính sách chưa đạt được sự điều chỉnh đáng kể trong suốt một thời gian dài. Đồng thời, các nỗ lực đổi mới vừa qua đã cung cấp những gợi ý quý giá về hướng đi và điểm cần đạt tới. Trên cơ sở đó, có thể xác định được một số vấn đề mấu chốt cần tập trung giải quyết.

Vấn đề mấu chốt 1 - Phân biệt các loại nhân lực KH&CN để có chính sách phù hợp

Có nhiều cách phân loại nhân lực KH&CN với tính chất là những đối tượng chính sách đặc thù. Trong đó, cần đặc biệt chú ý đến phân loại giữa nhân lực KH&CN hàn lâm, nhân lực KH&CN Nhà nước và nhân lực KH&CN doanh nghiệp. Ba loại này khác nhau về động lực hoạt động, phạm vi và mức độ can thiệp của Nhà nước. Động lực của khoa học hàn lâm nặng về niềm tin, khát vọng, sự hy sinh. Phạm vi, mức độ hỗ trợ của Nhà nước khá hạn chế. Nhà nước không thể bao cấp cho tất cả mọi người mang trong mình khát vọng nghiên cứu khoa học. Trái lại, nguồn lực có hạn từ ngân sách đòi hỏi phải lựa chọn chặt chẽ đối tượng được quan tâm. Đó là những người không chỉ có khát vọng nghiên cứu lớn lao mà còn thể hiện rõ năng lực nghiên cứu xuất sắc.

Động lực của khoa học phục vụ Nhà nước là hướng vào các giá trị quốc gia, dân tộc. Khoa học phục vụ nhà nước cần tới Nhà nước trên nhiều mặt: định hướng nhiệm vụ, cấp kinh phí, tổ chức và quản lý. Đặc biệt, Nhà nước cần xác định rõ, cụ thể nhiệm vụ KH&CN phải tập trung giải quyết. Can thiệp của Nhà nước phải chính xác (theo yêu cầu của nhiệm vụ đặt ra) và đúng mức (đầu tư đủ lớn, quản lý đủ chặt).

Động lực của khoa học phục vụ doanh nghiệp là gắn kết với sản xuất, thúc đẩy cạnh tranh trong kinh doanh. Khoa học phục vụ doanh nghiệp do doanh nghiệp tự quyết định về định hướng hoạt động, đầu tư, tổ chức và quản

lý. Can thiệp của Nhà nước đối với loại khoa học này chủ yếu là những hỗ trợ mang tính chất gián tiếp thông qua doanh nghiệp.

Phân biệt rõ giữa các loại trên sẽ tạo điều kiện để thúc đẩy đổi mới trên cơ sở áp dụng chính sách riêng phù hợp cho các đối tượng nhân lực KH&CN khác nhau. Đặc biệt là chính sách về thu nhập của nhà khoa học, cơ chế tự chủ trong quản lý nhân lực KH&CN, huy động sự tham gia của xã hội vào đào tạo nhân lực KH&CN, quy mô nhân lực KH&CN phù hợp, lưu chuyển nhân lực KH&CN giữa khu vực nhà nước và doanh nghiệp.

Vấn đề mấu chốt 2 - Quan hệ phù hợp giữa nhân lực KH&CN và nhiệm vụ đặt ra

Có thể xác định nhân lực KH&CN từ yêu cầu đòi hỏi của nhiệm vụ đặt ra. Nên chú ý đến các dạng nhiệm vụ như (theo tăng nấc từ thấp đến cao): 1) Nhiệm vụ KH&CN thông thường (để tài, để án các cấp); 2) Tạo ra sản phẩm ưu tiên quốc gia, công nghệ ưu tiên quốc gia; 3) Tạo lập lĩnh vực KH&CN mới, ngành kinh tế mới dựa trên KH&CN; 4) Nâng cấp thứ hạng KH&CN so với thế giới. Thông qua các dạng nhiệm vụ này, nhân lực KH&CN được xác định cụ thể trên nhiều mặt. Về quy mô, khi thực hiện các nhiệm vụ cao hơn, sẽ cần bổ sung thêm lực lượng nhân lực phù hợp. Với dạng nhiệm vụ (2) là bộ phận nhân lực KH&CN có khả năng tạo ra sản phẩm ưu tiên quốc gia, công nghệ ưu tiên quốc gia; với dạng nhiệm vụ (3) là bộ phận nhân lực KH&CN đủ sức tạo lập lĩnh vực KH&CN mới, ngành kinh tế mới dựa trên KH&CN; với

dạng nhiệm vụ (4) là phần nhân lực KH&CN có năng lực nâng cấp thứ hạng KH&CN so với thế giới. Đặc điểm nữa là tính chất tập trung của nhân lực KH&CN tăng lên theo chiều từ dạng 1 đến dạng 4.

Khi đã xuất hiện nhiệm vụ dạng 2, dạng 3 và dạng 4, cơ cấu nhân lực KH&CN phải hướng theo đối tượng, phạm vi được ưu tiên (sản phẩm cụ thể, công nghệ cụ thể, lĩnh vực KH&CN mới cụ thể, lĩnh vực KH&CN được tập trung nâng cấp). Số lượng và cơ cấu đội ngũ các nhà khoa học đầu ngành được xác định như quy mô và cơ cấu nhân lực KH&CN nói chung phục vụ nhiệm vụ dạng 2, dạng 3 và dạng 4.

Phát triển nhân lực KH&CN phải thể hiện được rõ hiệu quả mang lại. Gắn kết nhân lực KH&CN với nhiệm vụ đặt ra là điều kiện đảm bảo cho phát triển nhân lực KH&CN mang lại hiệu quả và trên cơ sở đó để phát triển nhân lực KH&CN. Quan hệ tương thích giữa nhiệm vụ với quy mô, cơ cấu và đầu ngành trong nhân lực KH&CN là những cơ hội cần nắm bắt để thống nhất giữa phát triển và nâng cao hiệu quả của nhân lực KH&CN³. Ngoài ra, còn có một số cơ hội khác như: thực hiện việc đánh giá nhân lực KH&CN theo nhiệm vụ, đào tạo nhân lực KH&CN thông qua nhiệm vụ, sàng lọc nhân lực

³Điều này đang được chú ý ở nước ta, chẳng hạn như nhận định cho rằng, một trong những bất cập phổ biến là “Mặc dù có đội ngũ nhân lực KH&CN hùng hậu, nhưng trên thực tế Việt Nam chưa có nhiều công trình, sản phẩm nổi bật, mang tính đột phá ở tầm khu vực và thế giới” (Trần Đắc Hiến: “Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KH&CN: đổi mới từ cách làm”, Tạp chí KH&CN Việt Nam, số 3(A)/2016).



Gắn kết nhân lực KH&CN với nhiệm vụ đặt ra là điều kiện đảm bảo cho phát triển

KH&CN qua nhiệm vụ; liên kết, hợp tác giữa các nhà khoa học thông qua nhiệm vụ; tiết kiệm thời gian và nguồn lực bằng cách chuẩn bị đầy đủ nhân lực đáp ứng vừa đúng thời điểm khi bắt đầu tiến hành nhiệm vụ.

Có thể khẳng định, sự lớn mạnh của nhân lực KH&CN phải bám vào phục vụ các nhiệm vụ tương xứng. Thoát ly các nhiệm vụ, phát triển nhân lực KH&CN để trở thành gánh nặng cho đất nước. Với Việt Nam hiện nay, quan hệ phù hợp giữa nhân lực KH&CN và nhiệm vụ đặt ra sẽ có tác dụng: đổi mới cách làm quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN; xác định rõ số lượng, đẳng cấp và vai trò của đội ngũ nhà khoa học đầu ngành; xác định những tổ chức KH&CN mạnh cần tập trung phát triển; phát triển nhóm nghiên cứu mạnh; thúc đẩy quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực KH&CN; sử dụng hiệu quả đội ngũ nhân lực KH&CN hiện có⁴.

⁴Nhận định nêu trong Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981 của Bộ Chính trị cho rằng "Vấn đề cấp bách hiện nay là phải tổ chức, sử dụng tốt hơn, với hiệu quả cao hơn đội ngũ cán bộ khoa học và kỹ thuật hiện có" vẫn rất đúng đối với giai đoạn hiện nay.

Vấn đề mấu chốt 3 - Đề cao lãnh đạo khoa học trong tổ chức NC&PT

Trong các tổ chức NC&PT công lập hiện nay vẫn có lãnh đạo mang tính hành chính mà chưa đề cao vai trò của lãnh đạo khoa học. Đề cao lãnh đạo khoa học không chỉ là tuyển chọn các nhà khoa học có trình độ và uy tín đứng đầu các tổ chức NC&PT mà còn là trao quyền cho những nhà khoa học đứng đầu các hướng nghiên cứu trong đơn vị. Họ có quyền và chịu trách nhiệm quản lý toàn diện trong phạm vi phụ trách: định hướng nghiên cứu, xác định nhiệm vụ KH&CN, quản lý kinh phí, quản lý nhân lực. Riêng về quản lý nhân lực sẽ bao gồm tuyển người, trả lương, bố trí công việc, đào tạo, loại trừ. Quản lý của một tổ chức NC&PT (giới hạn bởi chức năng, nhiệm vụ của đơn vị) không thể thay thế quản lý của tập thể nghiên cứu (giới hạn bởi định hướng nghiên cứu cụ thể). Nghiên cứu khoa học vốn phức tạp, mang tính mới và cá nhân. Phức tạp và mới về cả chủ đề, nội dung và cách thức tổ chức nghiên cứu. Dấu ấn cá nhân thể hiện cả ở kết quả nghiên cứu

và quản lý nghiên cứu.

Việc thu hút thêm thành phần tham gia quản lý, đẩy mạnh phân cấp quản lý trong tổ chức NC&PT mang lại lợi ích rõ rệt do hoạt động nghiên cứu được quản lý một cách sát sao bởi cấp lãnh đạo gần nhất, nhà khoa học đứng đầu tập thể nghiên cứu có quyền hạn tương xứng với trách nhiệm phải gánh vác, giảm bớt sự chi phối từ nhiều cấp quản lý đối với nhân lực tham gia nghiên cứu để họ tập trung vào hoạt động chuyên môn, tạo điều kiện phát triển ê kíp nghiên cứu... Với Việt Nam hiện nay, đề cao lãnh đạo khoa học và phi hành chính hóa trong tổ chức NC&PT công lập sẽ có tác dụng hóa giải các vướng mắc về nhóm nghiên cứu, tự chủ của tổ chức NC&PT công lập, tổ chức khoa học mạnh, kết hợp nghiên cứu và đào tạo, trả thù lao cho nhà khoa học.

*
* *

Có thể nói, chủ trương, chính sách về nhân lực KH&CN của nước ta trong thời gian qua đã phác họa một bức tranh đa dạng và phức tạp về chính sách phát triển nhân lực KH&CN. Với khả năng nối kết giữa quá khứ và tương lai - không chỉ hóa giải vướng mắc hiện tại mà còn là mở lối tìm hiểu về mô hình chính sách cần hướng tới, giải quyết các vấn đề mấu chốt sẽ đóng vai trò dẫn dắt đổi mới sắp tới ở nước ta ✍