

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC KH&CN TRONG CÁC TỔ CHỨC KH&CN VIỆT NAM

Lê Vũ Toàn¹, Vũ Trường Sơn², Lê Hoài Phương¹, Nguyễn Trang Anh¹

¹Bộ KH&CN

²Trường Đại học Đại Nam

Hiện nay, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang tác động mạnh mẽ tới mọi mặt của đời sống xã hội. Trong bối cảnh đó, không một quốc gia nào có thể phát triển mà không cần/dựa vào khoa học và công nghệ (KH&CN). Kinh nghiệm thế giới cho thấy, mỗi quốc gia phát triển đều gắn liền với phát triển KH&CN mà chủ chốt là con người và tổ chức KH&CN. Bài viết dưới đây đề cập đến thực trạng nguồn nhân lực KH&CN trong các tổ chức KH&CN ở nước ta hiện nay và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ này.

Vai trò của KH&CN trong phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH)

Ngày nay, vai trò của KH&CN trong đời sống xã hội ở mỗi quốc gia là không thể phủ nhận, “khoa học đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp”¹ như dự đoán của Các Mác cách đây hơn 100 năm. Sự phát triển của các cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật song song với các cuộc cách mạng công nghiệp mang đến cho KH&CN vị trí không thể thay thế trong phát triển xã hội loài người. Không có quốc gia nào có thể phát triển mà không cần/dựa vào KH&CN, mỗi quốc gia đều sử dụng KH&CN trong chiến lược nâng cao vị thế kinh tế và chính trị trên thế giới.

¹C. Mác và Ph. Ăngghen Toàn tập, tập 46, phần II, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004.

Bảng 1. Thứ hạng của chỉ số ĐMST của Việt Nam qua các năm.

Năm	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Chỉ số ĐMST	76	71	52	59	47	45	42
Số nước/vùng lãnh thổ	141	141	141	128	127	126	129

Nguồn: tổng hợp của tác giả.

Hiến pháp Việt Nam đã khẳng định “Phát triển KH&CN là quốc sách hàng đầu, giữ vai trò then chốt trong sự nghiệp phát triển KT-XH của đất nước”², KH&CN là bộ phận nguồn lực không thể thiếu, đóng góp cho phát triển. Theo Tổng cục Thống kê, đóng góp của năng suất các yếu tố tổng hợp (TFP) vào tăng trưởng GDP năm 2019 đạt 46,11%, bình quân giai đoạn 2016-2019 đạt 44,46%, cao hơn nhiều so với mức bình quân 33,58% của giai đoạn 2011-2015. Trong những

²Điều 62, Hiến pháp năm 2013.

năm gần đây, chúng ta cũng chứng kiến chỉ số đổi mới sáng tạo (ĐMST) quốc gia liên tục được cải thiện, từ vị trí 76 năm 2013 lên vị trí 42 năm 2019, xếp đầu bảng về chỉ số ĐMST trong nhóm các nước có mức thu nhập trung bình thấp (bảng 1). Tuy nhiên, điều này cũng đặt ra những quan ngại về ĐMST đã đạt ngưỡng giới hạn, KH&CN cần có những đột phá để cung cấp những nguồn lực cần thiết cho việc vượt qua giới hạn này.

Các chuyên gia đánh giá Việt Nam vẫn còn dư địa cho cải thiện năng suất lao động và khai thác

■ **Diễn đàn Khoa học và Công nghệ**

sử dụng nguồn tài nguyên thiên nhiên, tuy nhiên không thể không chú ý đến việc nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức một cách tổng thể, cần có sự đồng bộ giữa việc sử dụng các nguồn lực với việc thúc đẩy ứng dụng KH&CN và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đối với các tổ chức KH&CN, nguồn lực cho sản xuất chủ yếu là nguồn lực con người, máy móc chỉ là phương tiện để con người khai phá, sáng tạo. Do đó, giải pháp để phát triển các tổ chức KH&CN không thể không chú trọng đến phát triển và nâng cao chất lượng nhân lực KH&CN.

Rober Watson và cộng sự (2003) cho rằng, KH&CN thúc đẩy nền kinh tế phát triển, giúp tăng thu nhập, cải thiện mức sống và tạo ra nhiều cơ hội hợp tác và phát triển cho đất nước. “KH&CN luôn luôn quan trọng cho sự phát triển, tốc độ tiến bộ nhanh chóng chưa từng có của tri thức KH&CN đang tạo ra những cơ hội mới và cả các đe dọa”; “Hầu hết các nước đang phát triển không chuẩn bị để đối phó với những thay đổi mà tiến bộ KH&CN sẽ mang lại”³.

Các tổ chức KH&CN Việt Nam hiện nay

Trong phạm vi quốc gia, tính đến hết năm 2018, cả nước có 1900 tổ chức KH&CN công lập và 2184 tổ chức KH&CN ngoài công lập⁴. Các tổ chức KH&CN đã cung cấp luận cứ khoa học cho công tác lãnh đạo của Đảng,

quản lý nhà nước; đóng góp mạnh mẽ vào tăng trưởng nông nghiệp, công nghiệp và nhiều lĩnh vực kinh tế khác. Thúc đẩy sự phát triển của các tổ chức KH&CN là định hướng đúng đắn đảm bảo sự phát triển của quốc gia trong bối cảnh toàn cầu hóa, góp phần công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Dù vậy, thực trạng hoạt động của các tổ chức KH&CN Việt Nam hiện nay còn nhiều hạn chế, chưa thực sự phát huy được vai trò của mình.

Đối với các tổ chức KH&CN công lập (do cơ quan nhà nước có thẩm quyền thành lập) là đơn vị sự nghiệp công lập thì phải tổ chức, hoạt động theo các quy định của Nhà nước đối với đơn vị sự nghiệp công lập. “Vì phải chịu sự điều chỉnh của nhiều văn bản quản lý của Nhà nước như đối với đơn vị sự nghiệp công lập nên các tổ chức KH&CN công lập gặp nhiều khó khăn trong việc thực hiện cơ chế tự chủ”⁵, vẫn còn tư tưởng trông chờ Nhà nước, thiếu năng động.

Sự kết nối giữa các tổ chức KH&CN khối viện, trường với các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp KH&CN nói riêng còn hạn chế, chưa trở thành công cụ hiệu quả để thực hiện các nhiệm vụ chiến lược quốc gia. Một số giải pháp đã đạt được thành công, nhưng giới hạn trong phạm vi hẹp và chưa phổ biến. Các kết quả của hoạt động nghiên cứu, chuyển giao công nghệ và tham gia sản xuất, kinh doanh cũng

chủ yếu tập trung ở các tổ chức KH&CN lớn ở các bộ, ngành. Gần đây, một số trường đại học được vào danh sách xếp hạng trên thế giới nhưng nhìn chung, số lượng công bố của cả nước vẫn còn thấp. Quy mô các tổ chức KH&CN công lập hiện nay trong mạng lưới không đồng đều, chỉ có một số tổ chức thuộc các bộ, ngành có quy mô lớn, còn lại đa số có quy mô rất nhỏ, đặc biệt là ở địa phương.

Chỉ xét riêng các tổ chức nghiên cứu phát triển (NC&PT), theo số liệu của Cục Thông tin KH&CN Quốc gia năm 2017, các tổ chức có <30 người chiếm hơn một nửa (371/687) tổng số tổ chức NC&PT, số tổ chức có từ 30 đến 100 người chiếm khoảng một phần ba (31,3%) và số tổ chức >100 người chiếm gần 15%.

Thực trạng nguồn nhân lực trong các tổ chức KH&CN Việt Nam

Chất lượng của đội ngũ nhân lực KH&CN là một trong những nhân tố quyết định trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các tổ chức KH&CN. Kết quả tổng hợp Điều tra NC&PT 2018 và Điều tra doanh nghiệp 2018 cho thấy, năm 2017 cả nước có 172683 người tham gia các hoạt động NC&PT (hình 1), tăng khoảng 5000 người (gần 3%) so với năm 2015, trong đó tổng số nhân lực KH&CN thuộc khu vực công lập là 147694 người⁶.

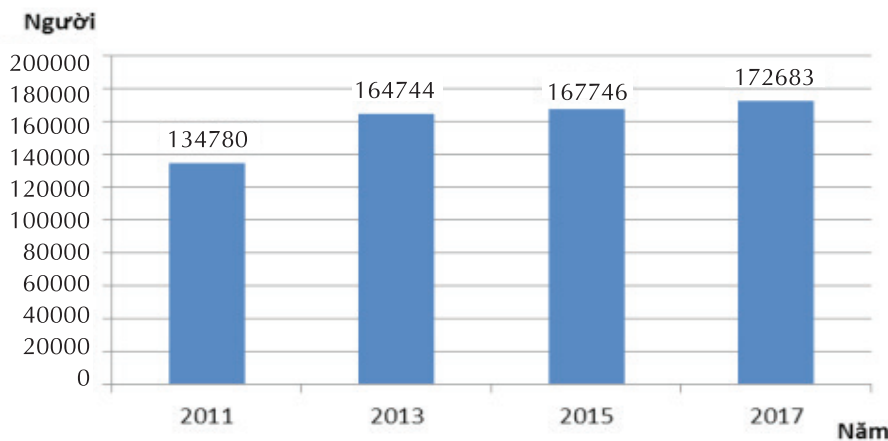
Phân chia theo chức năng, số cán bộ nghiên cứu chiếm 78,8%

³Robert Watson, Michael Crawford, Sara Farley (2003), *Strategic Approaches to Science and Technology in Development*, 62pp.

⁴Cục Thông tin KH&CN Quốc gia, (2019). *Khoa học và Công nghệ Việt Nam 2018*.

⁵Đình Việt Bách (2017), “Tái cấu trúc mạng lưới tổ chức KH&CN công lập”, *JSTPM*, 6(4), tr.32-43.

⁶<https://www.most.gov.vn/vn/tin-tuc/12078/can-doi-moi-manh-me--ra-soat--sap-xep-lai-cac-to-chuc-khcn-cong-lap.aspx>.



Hình 1. Nhân lực NC&PT qua các năm. Nguồn: KH&CN Việt Nam 2018.

Bảng 2. Số cán bộ nghiên cứu/vận dân của Việt Nam một số năm gần đây.

Năm	Dân số (tr.ng)	Cán bộ NC (người)	Cán bộ NC quy đổi (người)	Số CBNC/10.000 dân (theo FTE ⁷)
2013	89,71	128997	61663	6,87
2015	91,70	131045	62886	6,86
2017	93,70	136070	66953	7,15

NC: nghiên cứu; CBNC: cán bộ nghiên cứu. Nguồn: Tổng hợp từ Cục Thông tin KH&CN Quốc gia.

(136070 người), còn lại là cán bộ kỹ thuật, cán bộ hỗ trợ và khác. Tỷ lệ cán bộ nghiên cứu có trình độ trên đại học (tiến sĩ, thạc sĩ) trong tổng số cán bộ nghiên cứu là 71764 người (chiếm 52,74%).

Bên cạnh những kết quả đã đạt được về công tác quản lý, ứng dụng thì nguồn nhân lực KH&CN còn thiếu về số lượng cán bộ nghiên cứu KH&CN, chưa đạt tỷ lệ 10-12 cán bộ khoa học/vận dân (bảng 2). Theo báo cáo của Bộ KH&CN, cơ cấu nhân lực trong tổ chức KH&CN còn chưa hợp lý; tỷ lệ nhân lực gián tiếp trên tổng số nhân lực KH&CN còn quá cao, và các nhà khoa học tập trung nhiều ở Hà Nội và TP Hồ Chí Minh.

Nhiều nhà khoa học có chuyên môn cao ở các viện nghiên cứu, trường đại học có xu hướng chuyển sang các công việc khác

hoặc tổ chức khác có thu nhập cao hơn, “trong khi số cán bộ mới tuyển vào chủ yếu là sinh viên mới ra trường, chưa có kinh nghiệm nghiên cứu”⁸. “Sự gắn kết giữa các tổ chức KH&CN công lập với khu vực doanh nghiệp và khu vực đào tạo chưa chặt chẽ, điều đó dẫn đến lãng phí nguồn lực đầu tư cho KH&CN”⁹. Ngoài ra, cũng có thực tế rằng, “các nhà

⁷Viết tắt của cụm từ Full-time equivalent, tức là tương đương toàn thời gian và chỉ số này đại diện cho số giờ làm việc mà một nhà nghiên cứu toàn thời gian hoàn thành trong một khoảng thời gian nhất định.

⁸Ngô Thanh Tứ (2016), “Cơ hội và thách thức của KH&CN Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay”, <http://www.vanlanguni.edu.vn/doi-song-cap-nhat/314-co-hoi-va-thach-thuc-cua-khoa-hoc-cong-nghe-viet-nam-trong-boi-canh-toan-cau-hoa-hien-nay>.

⁹Đỗ Tuấn Thành (2018), “Nguồn nhân lực KH&CN ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 1.

khoa học trong nước chưa thể hiện rõ khả năng và vai trò của mình đối với hoạt động sáng tạo, đổi mới công nghệ của doanh nghiệp, cũng như đối với hoạt động đào tạo của trường đại học, đồng thời, các nhà khoa học trong nước cũng chưa tạo được niềm tin đối với các doanh nghiệp và các trường đại học”¹⁰.

Hoạt động KH&CN là hoạt động đặc thù nhằm tìm kiếm các giá trị mới, có tác động trước mắt và lâu dài đến hoạt động KT-XH, yêu cầu có sự tích lũy tri thức, có tính sáng tạo. Chính vì vậy, việc nhận định, quản lý, đánh giá và sử dụng lao động KH&CN cần có những quan niệm, tiêu chí, chuẩn mực phù hợp để có thể đánh giá đúng, đánh giá đủ. Tuy nhiên, cho đến nay vẫn chưa có chính sách riêng cho nhân lực KH&CN, mà cơ bản vẫn nằm trong chính sách chung đối với viên chức nhà nước. “Gần đây, một số chính sách mới được ban hành, trong đó có chính sách trọng dụng với nhóm những nhà khoa học có trình độ cao, có thâm niên hoặc tài năng nhưng vẫn bị ràng buộc bởi những quy định chung về cơ chế tài chính, về khung chính sách dành cho viên chức nói chung”¹¹. Theo đánh giá của các chuyên gia, mức thù lao, đãi ngộ cho các nhà khoa học chưa căn cứ theo trình độ chuyên môn mà theo cơ chế tiền lương chung của khối sự nghiệp, vì vậy các tổ chức KH&CN công lập ít có

¹⁰Đình Việt Bách, tài liệu đã dẫn.

¹¹<http://truyenthongkhoaoc.vn/vn/Bai-3-Giai-phap-nao-cho-phat-trien-nguon-nhan-luc-KH-CN-c1026/Bai-3-Giai-phap-nao-cho-phat-trien-nguon-nhan-luc-KH-CN-n9250>.

Diễn đàn Khoa học và Công nghệ

cơ hội tuyển dụng được người tài, hay giữ chân các nhà khoa học trong tổ chức của mình chuyên tâm nghiên cứu khoa học.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KH&CN hiện nay

Trong nhiều năm qua, Đảng, Nhà nước luôn quan tâm chăm lo đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở các vị trí công tác khác nhau nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng thực thi công vụ, rèn luyện phẩm chất đạo đức công vụ, đáp ứng yêu cầu của công việc trong bối cảnh mới. Trong bài viết “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm” đăng trên Tạp chí Xây dựng Đảng, tác giả Đoàn Duy Anh tổng kết “*Các cấp, bộ, ngành tổ chức thực hiện Nghị quyết của Đảng về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức với nhiều loại hình (đào tạo cơ bản, bồi dưỡng ngắn hạn, đào tạo tại chỗ, luân chuyển cán bộ, điều chỉnh vị trí việc làm...)*. Thông qua đó, chất lượng cũng như năng lực đội ngũ cán bộ, công chức trong toàn hệ thống chính trị được nâng lên...”¹².

Theo Nghị định 41/2012/NĐ-CP, trong đơn vị sự nghiệp công lập “vị trí việc làm phải gắn với chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý tương ứng. Đối với viên chức khi được tuyển dụng theo vị trí việc làm thì được phân loại theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 Nghị định 29/2012/NĐ-CP. Đối



với công tác xây dựng chương trình và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được quy định tại Nghị định 101/2017/NĐ-CP. Để thực hiện hiệu quả Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, Thủ tướng Chính phủ đã ký ban hành Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18/9/2018 về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Từ các quy định hiện nay về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nói chung, đã có nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho các đối tượng này. Đối với tổ chức hành chính, có các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo ngạch bậc (chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp), đối với hoạt động KH&CN có chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo ngạch bậc kỹ sư và nghiên cứu viên. Ngoài ra, để phục vụ đặc thù công việc thì các ngành, lĩnh vực đã tổ chức nhiều khóa bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên

môn cho các cán bộ của mình.

Bên cạnh đó, một nhóm đối tượng cũng được quan tâm, đó là lãnh đạo, quản lý cấp phòng trong các tổ chức, tùy theo đặc thù lĩnh vực hoạt động để ban hành riêng một chương trình riêng như: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Quyết định số 1905/QĐ-LĐTĐ); Kiểm toán Nhà nước (Quyết định số 2008/QĐ-KTNN); Bộ Tài chính (Quyết định số 1747/QĐ-BTC); Bộ Nội vụ (Quyết định 1245/QĐ-BNV)... Một số địa phương cũng căn cứ trên các quyết định của Bộ Nội vụ để xây dựng và ban hành riêng bộ tài liệu đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp phòng như Bình Thuận, Lào Cai. Tuy nhiên, đối với hoạt động KH&CN, hiện nay chưa có chương trình bồi dưỡng riêng đối với đặc thù hoạt động trong lĩnh vực KH&CN. Trước khi bổ nhiệm, lãnh đạo cấp phòng của các tổ chức KH&CN được cử đi học lớp quản lý cấp phòng do Bộ Nội vụ tổ chức, nội dung đào tạo này mới chỉ tập trung đến

¹²Đoàn Duy Anh (2017), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 6.

công tác quản lý nhà nước, công việc hành chính liên quan đến cấp phòng, mà chưa có nội dung về KH&CN.

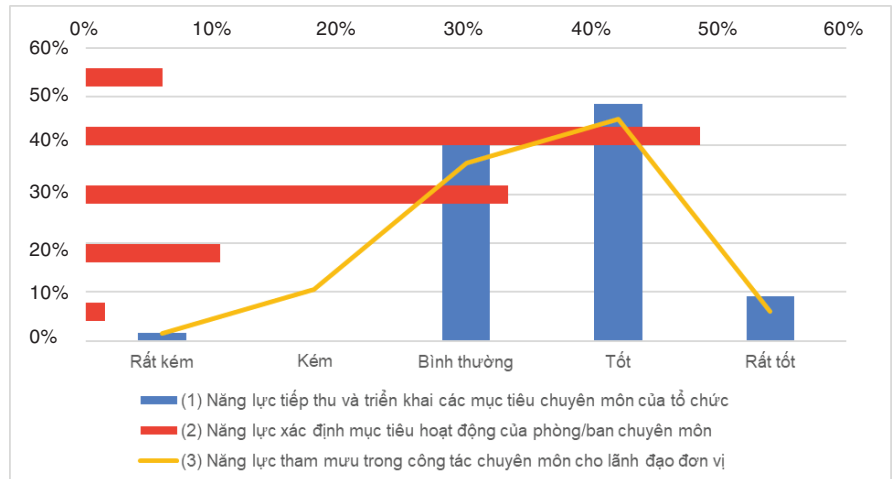
Có thể thấy rằng, dù đã có các quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trước khi quy hoạch, bổ nhiệm, nhưng “việc quy hoạch đội ngũ viên chức KH&CN chưa gắn liền với đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, chuyên gia đầu ngành, chuyên môn hoá ở các lĩnh vực. Nhận thức của các cấp, ngành và địa phương về vai trò của khoa học, công nghệ và ĐMST còn chưa đầy đủ, toàn diện; hành lang pháp lý và cơ chế chính sách còn thiếu đồng bộ; năng lực khoa học, công nghệ và ĐMST của Việt Nam còn non trẻ, manh mún...”¹³.

Một số kiến nghị

Trong quá trình thực hiện nghiên cứu, từ kết quả khảo cứu tài liệu, các nghiên cứu liên quan và tổng hợp kết quả khảo sát phục vụ nghiên cứu, các tác giả xin có một vài kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực KH&CN trong các tổ chức KH&CN Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của phát triển KT-XH.

Coi trọng đội ngũ lãnh đạo cấp phòng

Trong môi trường ngày một gia tăng cạnh tranh, buộc phải hoạt động hiệu quả hơn để duy trì lợi thế của mình, nhiều tổ chức,



Hình 2. Năng lực hoạt động của lãnh đạo các phòng/ban chuyên môn.

doanh nghiệp đã nhận ra vai trò quan trọng của các nhà quản lý cấp trung trong tổ chức mình, bao gồm chủ yếu là các lãnh đạo cấp phòng. Nhóm đối tượng chủ chốt này không chỉ chịu trách nhiệm thực hiện tầm nhìn và chiến lược mà còn xử lý, giải quyết các vấn đề và thách thức có thể tạo ra sự khác biệt quan trọng cho tổ chức. Đối với các tổ chức KH&CN nói riêng, với chủ trương đẩy mạnh tự chủ, tiến tới tự chủ hoàn toàn, sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức cũng như cạnh tranh, khi đó đội ngũ lãnh đạo cấp phòng cùng với lãnh đạo tổ chức là những người đứng mũi, chịu sào chèo lái tổ chức tiến lên phía trước. Vì vậy, xây dựng được đội ngũ lãnh đạo cấp phòng có năng lực chuyên môn, có kỹ năng quản lý, có năng lực tổ chức thực hiện các hoạt động KH&CN là hết sức quan trọng và cấp thiết đối với các tổ chức KH&CN hiện nay, đặc biệt là tổ chức KH&CN công lập.

Lãnh đạo cấp phòng trong các tổ chức KH&CN là người chịu

trách nhiệm trước lãnh đạo cấp trên cũng như điều hành hoạt động của các nhà khoa học chịu sự quản lý của mình. Họ cũng có trách nhiệm đảm bảo thông tin được thông suốt 2 chiều giữa lãnh đạo cấp trên và người dưới quyền, đòi hỏi người lãnh đạo cấp phòng phải có hiểu biết sâu sắc về chuyên môn cũng như tính năng động của một tổ chức. Nếu năng lực của người lãnh đạo cấp phòng bị giới hạn, hoặc do họ không có khả năng thúc đẩy các nhân viên của mình phát huy đầy đủ năng lực, khi đó họ trở thành nút thắt cổ chai cho sự phát triển của tổ chức. Điều này càng khẳng định vai trò của những người lãnh đạo cấp phòng trong các tổ chức KH&CN.

Kết quả khảo sát của chúng tôi (hình 2) cho thấy, đa số các ý kiến đều đánh giá các năng lực (1), (2) và (3) ở mức tốt và rất tốt (57,6%; 54,5% và 51,5%). Tuy nhiên, năng lực (2) và năng lực (3) vẫn có 1,5% đánh giá rất kém và 10,6% đánh giá mức kém. Do

¹³Ủy ban Khoa học, Công nghệ và Môi trường của Quốc hội, *Hội thảo khoa học “Quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ KH&CN giai đoạn 2021-2030, kế hoạch 5 năm 2021-2025”*, <http://quochoi.vn/>.

Diễn đàn Khoa học và Công nghệ

vậy, rất cần thiết xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng riêng để hỗ trợ kiến thức, kỹ năng quản lý và tổ chức thực hiện các hoạt động KH&CN (đặc biệt là năng lực xác định mục tiêu hoạt động của phòng/ban chuyên môn và năng lực tham mưu trong công tác chuyên môn) đối với lãnh đạo cấp phòng trong các tổ chức KH&CN.

Hoàn thiện các chính sách đối với nhà khoa học, đặc biệt là nhà khoa học trẻ

Có một thực tế hiện nay là nhiều nhà khoa học trẻ phải đối mặt với việc tìm kiếm một vị trí công việc ổn định. Đây là vấn đề cần giải quyết, bởi khi xã hội phát triển, tuổi thọ con người tăng lên, tức là có nhiều nhà khoa học có kinh nghiệm lâu năm trong tổ chức, và họ thường chiếm các vị trí cao hơn, quan trọng hơn, có một số “đặc quyền” trong nghiên cứu kèm theo đãi ngộ riêng. Do đó, cần có chính sách để các nhà khoa học trẻ có thể tham gia nhiều hơn nữa vào hoạt động KH&CN, ở nhiều viện nghiên cứu khác nhau, các trường đại học và với cả các doanh nghiệp. Để thực hiện điều này cần phá dỡ một số rào cản hiện nay dẫn đến khó khăn cho nhà khoa học trẻ tham gia các nhiệm vụ nghiên cứu tại tổ chức khác, như cách tính thù lao dựa trên số giờ lao động¹⁴.

¹⁴Theo quy định hiện hành, mỗi lao động không được làm thêm quá 200 giờ/năm. Mặc dù đã có các giải thích khác nhau, tuy nhiên, trong thực tế nhiều cá nhân và tổ chức vẫn tránh thời gian làm thêm vượt quá khung để loại bỏ rủi ro.

Chính phủ cần có chính sách thông thoáng hơn tạo cho nhà khoa học trẻ quyền tự chủ và độc lập tiến hành các hoạt động nghiên cứu khoa học. Cho phép các nhà khoa học trẻ tham gia vào các chương trình học bổng của Chính phủ hoặc được phép làm việc ngắn hạn tại các tổ chức KH&CN nước ngoài mà vẫn đảm bảo vị trí công việc hiện tại trong nước. Trong thời gian qua, chúng ta chứng kiến hàng nghìn nhà khoa học trẻ đang làm việc ở nước ngoài, các nhà khoa học Việt kiều hưởng ứng lời kêu gọi của Chính phủ quay về đóng góp cho quê hương, đất nước. Qua đó, có thể thấy tinh thần đóng góp cho quê hương, đất nước luôn có ở trong mỗi nhà khoa học, càng thành công thì khao khát đóng góp cho quê hương càng lớn.

Tiếp tục thu hút, đãi ngộ các nhà khoa học trình độ cao từ nước ngoài

Trong các tổ chức KH&CN, các nhà khoa học có chuyên môn cao thường góp phần quan trọng định hình nên hình ảnh của tổ chức cũng như các sản phẩm/dịch vụ KH&CN của tổ chức đó. Do vậy, việc thu hút được các nhà khoa học có danh tiếng về làm việc rất quan trọng, giúp nâng cao năng lực cạnh tranh của mỗi tổ chức KH&CN. Ngoài ra, thông qua các hoạt động nghiên cứu khoa học, các nhà khoa học có chuyên môn cao còn giúp tổ chức KH&CN đào tạo thêm nhiều nhà khoa học. Chính vì vậy, việc thu hút, đãi ngộ các nhà khoa học trình độ cao đã trở thành giải pháp

được nhiều quốc gia trên thế giới sử dụng để nâng cao năng lực đội ngũ KH&CN của nước mình. Tuy nhiên, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và xu thế toàn cầu hóa trong mọi mặt đời sống, cũng như các thách thức về dịch bệnh mà nhân loại đang phải đối mặt thì “việc thu hút những trí thức KH&CN giỏi về nước làm việc không phải là điều đơn giản. Kinh nghiệm thực tiễn ở một số nước như Trung Quốc, Ấn Độ cho thấy phần lớn nỗ lực đều thất bại”¹⁵. Nguyên nhân chủ yếu là khoảng cách cũng như sự khác biệt về điều kiện làm việc, thu nhập, môi trường học thuật. Không ít trường hợp về nước làm việc một thời gian rồi trở lại nước ngoài vì môi trường, điều kiện làm việc trong nước không phù hợp, không đáp ứng được yêu cầu.

Để thu hút các nhà khoa học giỏi, Chính phủ cần áp dụng chế độ phụ cấp ưu đãi nghề nghiệp đối với các vị trí công việc đòi hỏi nhân lực KH&CN trình độ cao, đặc thù. Tiếp cận theo hướng này cũng phù hợp với chủ trương trả lương theo vị trí việc làm sẽ được áp dụng triệt để trong thời gian tới. Tuy nhiên, để xác định mức thù lao phù hợp, ngay từ bây giờ cần có thêm các nghiên cứu chuyên sâu, cung cấp luận cứ và cơ sở thực tiễn ✍

¹⁵<http://hanoimoi.com.vn/Ban-in/Khoa-hoc/768668/thu-hut-gan-voi-su-dung-hieu-qua>.