

MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG NGUỒN LỰC CON NGƯỜI TRONG HOẠT ĐỘNG KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NCS. Nguyễn Thành Trung¹

Vụ Khoa học Xã hội và Tự nhiên, Bộ Khoa học và Công nghệ

Tóm tắt:

Xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động quản lý khoa học (QLKH) và nguồn lực con người trong hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) là các bộ phận hợp thành của nguồn lực con người trong hoạt động khoa học và công nghệ (KH&CN). Từ những hạn chế và bất cập của cơ chế quản lý trong hoạt động KH&CN hiện hành, bài viết đề cập đến bốn giải pháp xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN có tính chất cơ bản, giải quyết vấn đề mang tính hệ thống, quan trọng nhất đối với phát triển KH&CN của Việt Nam.

Từ khóa: *Nguồn lực con người; Quản lý khoa học; Nghiên cứu khoa học.*

Mã số: 14092001

1. Mở đầu

Trước xu thế hội nhập quốc tế hiện nay, trong các yếu tố quyết định đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc là tài nguyên, chất lượng nguồn lực con người và sự phát triển của một nền KH&CN thì thể chế và nguồn lực con người đang ngày càng đóng vai trò quyết định. Đối với Việt Nam, để phát triển, con đường tất yếu là đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả và năng lực cạnh tranh. Vì vậy, Việt Nam chỉ có thể lựa chọn và phải dựa vào KH&CN, trong đó nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN có vai trò là yếu tố quyết định.

Bài viết tiếp cận từ một số hạn chế và bất cập của cơ chế quản lý trong hoạt động KH&CN hiện hành, trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp về xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN - nhân tố quan trọng số một, nó quyết định đến sự phát triển của nền KH&CN của Việt Nam.

Một số hạn chế và bất cập của cơ chế quản lý trong hoạt động KH&CN hiện hành đã được đề cập nhiều trong các công trình nghiên cứu đã công bố, đó là: Hạ tầng cơ sở vật chất - kỹ thuật phục vụ nghiên cứu KH&CN còn thiếu và yếu, đầu tư trang thiết bị chưa đi kèm với đào tạo nhân lực về

¹ Liên hệ tác giả: thanhtrungxhtn@gmail.com

kỹ năng vận hành, sử dụng để khai thác có hiệu quả các trang thiết bị hiện đại; Hệ thống các tổ chức KH&CN chưa được quy hoạch tổng thể và theo ngành, lĩnh vực, địa phương, dẫn đến tình trạng đầu tư nguồn lực phân tán, chồng chéo và dàn trải; Thiếu chiến lược, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực KH&CN phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế; Sự phối hợp, gắn kết giữa công tác đào tạo với nghiên cứu khoa học còn hạn chế; Tinh thần phối hợp, cộng tác trong nghiên cứu khoa học giữa các cơ sở nghiên cứu khoa học cũng như giữa những người làm công tác nghiên cứu khoa học còn yếu; Chính sách khuyến khích và tiền lương, thu nhập cho người làm công tác nghiên cứu khoa học không hấp dẫn, làm cho họ thiếu sự gắn bó lâu dài, chuyên tâm với sự nghiệp nghiên cứu sáng tạo; Cùng với đó là cơ chế quản lý KH&CN vận động theo xu hướng hành chính hóa, cơ quan quản lý khoa học làm thay công việc của người làm nghiên cứu khoa học; Trong quá trình tổ chức thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, các cơ quan tham gia quản lý chồng chéo về chức năng, với các thủ tục hành chính đặt ra rườm rà, ngày càng phát sinh theo hướng gia tăng.

2. Một số giải pháp xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động khoa học và công nghệ ở Việt Nam hiện nay

Vấn đề xây dựng một cách hợp lý nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH tương ứng với những đòi hỏi của công cuộc công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước luôn đòi hỏi sự tổng hợp một hệ thống đồng bộ các giải pháp, từ khâu hoạch định chính sách đến việc hoàn thiện một cơ chế thực hiện tương ứng các chính sách này trong thực tiễn.

2.1. Nâng cao nhận thức của các chủ thể tham gia xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động khoa học và công nghệ

a) Mục tiêu của giải pháp

Việc xây dựng và phát triển nguồn lực con người nói chung, trong đó có nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH chỉ có thể được thực hiện thông qua việc thống nhất những quan điểm chung mang tính nguyên tắc. Từ việc xác định các mục tiêu cơ bản, đến việc xây dựng hệ thống chính sách cụ thể, cần thiết để phát huy được sức mạnh tổng hợp của toàn bộ xã hội và của các chủ thể tham gia vào hoạt động xây dựng nguồn lực con người. Mục tiêu của giải pháp nâng cao nhận thức của các chủ thể tham gia xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN, đó là:

Một là, cần khắc phục tình trạng: Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng có nội dung về xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN đã không được triển khai một cách đúng đắn trong thực tiễn. Nghị quyết, Chỉ thị có thể gặp nhiều

vướng mắc nhưng lại không được xử lý triệt để, dẫn đến khó thực hiện, thậm chí có tình trạng không triển khai được.

Thực tế cho thấy, mặc dù quan điểm và chủ trương của Đảng rất đúng, song việc tổ chức, thực hiện phụ thuộc vào tư duy, nhận thức và năng lực tổ chức và chỉ đạo thực hiện của từng cấp lãnh đạo ở bộ, ngành, địa phương và cơ sở. Do vậy, việc nâng cao nhận thức và quán triệt thực hiện quan điểm và chủ trương của Đảng về phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN là yêu cầu và nhiệm vụ cần thiết.

Hai là, thống nhất và cụ thể hóa các nguyên tắc trong chiến lược phát triển của quốc gia, bộ ngành, địa phương về xây dựng và phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN để thống nhất thực hiện từ Trung ương đến cơ sở, bảo đảm quán triệt những quan điểm và chủ trương của Đảng đã ban hành. Một số nguyên tắc cơ bản cần được cụ thể hóa, đó là: (1) về quan điểm và định hướng xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH; (2) về phương châm, đường lối tổ chức, thực hiện xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH; (3) về phương thức thực hiện nội dung xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH; (4) về kế hoạch, trình tự xây dựng và cụ thể hóa các chính sách về xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH (chính sách đào tạo, chính sách thử thách và rèn luyện thực tiễn, chính sách tạo động lực,...).

b) Nội dung của giải pháp

Cần phải đẩy mạnh mọi hình thức truyền thông, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao nhận thức của cấp ủy Đảng và chính quyền các cấp, cũng như của toàn xã hội đối với việc thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước về xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH, cụ thể là:

Một là, có nhận thức đầy đủ để nhận biết: (1) *về người làm công tác nghiên cứu khoa học*: là người có tinh thần khoa học, với đặc điểm sẵn sàng hy sinh các mong muốn của bản thân để đối mặt với những khó khăn trong lao động khoa học; là người làm việc không vì mục đích kinh tế, cống hiến tạo ra các kết quả khoa học vì mục đích của nhân dân và toàn thể nhân loại; là người có tinh thần hợp tác trong nghiên cứu khoa học; (2) *về nghiên cứu khoa học*: là hoạt động mang tính sáng tạo, có độ rủi ro cao; là lĩnh vực cần phải đầu tư lớn; sản phẩm của nghiên cứu khoa học mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội gấp bội lần so với chi phí đã bỏ ra cho nghiên cứu; (3) *về người làm công tác quản lý khoa học*: là người có đủ phẩm chất: hiểu được đặc điểm của đối tượng quản lý là người làm nghiên cứu khoa học và từng ngành khoa học; là người biết trân trọng các giá trị khoa học, có khả năng tập hợp, biết hợp tác và trung cầu ý kiến của người làm công tác nghiên cứu

khoa học; (4) *về quản lý khoa học*: là hoạt động mang tính khoa học, nó cần được đối xử như là một khoa học; quản lý khoa học là hoạt động được thực hiện trên tinh thần dân chủ, khách quan, không áp đặt; quản lý khoa học là hoạt động theo quy định của pháp luật, không bị chi phối bởi quyền lực chính trị, mang tính đặc quyền, đặc lợi.

Hai là, quan điểm của Đảng về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ KH&CN phải được quán triệt và nhận thức rõ để thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước và phát triển đất nước thời kỳ hội nhập quốc tế. Về vai trò của KH&CN đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, Đảng chỉ rõ: “Đầu tư cho nhân lực KH&CN là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh của dân tộc” [1]. Luật KH&CN năm 2013 chỉ rõ: Nhà nước thực hiện các chính sách nhằm bảo đảm phát triển KH&CN là quốc sách hàng đầu.

Về vai trò của đội ngũ nhân lực KH&CN, Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 06/8/2008 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X đã nhấn mạnh: *“Trí thức Việt Nam là lực lượng lao động sáng tạo đặc biệt quan trọng trong tiến trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, xây dựng kinh tế tri thức, phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc. Xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh là trực tiếp nâng tầm trí tuệ của dân tộc, sức mạnh của đất nước, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị. Đầu tư xây dựng đội ngũ trí thức là đầu tư cho phát triển bền vững”*. Mặt khác, Nghị quyết cũng chỉ ra trách nhiệm của các chủ thể trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN, cụ thể là đội ngũ trí thức ở Việt Nam hiện nay: *“Xây dựng đội ngũ trí thức là trách nhiệm chung của toàn xã hội, của cả hệ thống chính trị, trong đó trách nhiệm của Đảng và Nhà nước giữ vai trò quyết định. Trí thức có vinh dự và bốn phận trước Tổ quốc và dân tộc, không ngừng phấn đấu nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, đóng góp nhiều nhất cho sự phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc”*.

Ba là, mỗi chủ thể tham gia xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN, trong hoạt động thực tiễn cũng cần phải xác định rõ trách nhiệm của mình. Điều này thể hiện qua một số nội dung sau:

- Mỗi chủ thể tham gia xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN cần phải nhận thức và phân định rõ trách nhiệm của mình, coi công tác xây dựng đội ngũ nhân lực quản lý khoa học và đội ngũ nhân lực nghiên cứu khoa học là công tác quan trọng, là nhiệm vụ chính trị có tầm chiến lược đòi hỏi cần có sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ của các cấp ủy đảng, sự quản lý thống nhất của nhà nước;
- Chúng ta cũng cần phải nhận thức rõ rằng, trọng tâm của công tác xây

dựng nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN là xây dựng chính sách phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ đội ngũ nhân lực KH&CN, tạo môi trường thuận lợi để họ phát huy mọi khả năng sáng tạo, cống hiến sức lực và trí tuệ cho sự nghiệp phát triển đất nước. Đây chính là nội dung không thể thiếu được của công tác tổ chức cán bộ trong quản lý nguồn nhân lực KH&CN;

- Chúng ta cũng cần phải có các hoạt động cụ thể và thiết thực hướng vào việc nâng cao nhận thức của đội ngũ nhân lực KH&CN đối với việc thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước về xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN. Điều này sẽ giúp chúng ta khắc phục được tình trạng các chính sách đã không được thực thi một cách đúng đắn trong quá trình triển khai thực tiễn.

Mặt khác, bản thân đội ngũ nhân lực KH&CN cũng cần phải hiểu và xác định rõ về vị trí và vai trò của mình trong sự nghiệp CNH, HĐH, tự giác ngộ, nâng cao ý thức về bổn phận phụng sự Tổ quốc và nhân dân, gắn sự nghiệp của mình với sự nghiệp khoa học của đất nước; khắc phục các khiếm khuyết như hám danh, hám quyền, hám lợi và thiếu tinh thần hợp tác.

2.2. Xây dựng và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý khoa học và nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa

a) Mục tiêu của giải pháp

Một là, quán triệt thực hiện chủ trương của Đảng về “phát triển và ứng dụng KH&CN là quốc sách hàng đầu” và quan điểm “đầu tư cho nhân lực KH&CN là đầu tư cho phát triển bền vững”, nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN cần được quan tâm ở tầm quốc sách là mục tiêu đặt ra để thực hiện.

Hai là, trước những hạn chế về trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ KH&CN chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra của sự nghiệp CNH, HĐH, mục tiêu của giải pháp hướng đến xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN: (1) có tinh thần hợp tác; (2) đủ năng lực để thực hiện các nhiệm vụ KH&CN quan trọng và với quy mô lớn của quốc gia; (3) khắc phục việc hẫng hụt giữa các thế hệ cán bộ KH&CN hiện nay.

b) Nội dung của giải pháp

Một là, xây dựng và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ QLKH và NCKH thông qua hoạt động đào tạo và bồi dưỡng. Thực trạng của đội ngũ cán bộ KH&CN của nước ta hiện nay, theo Báo cáo của Đề án trình Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6, khóa XI đã khẳng định: “*Tình trạng hẫng hụt về thế hệ trong các viện nghiên cứu, trường đại học tiếp tục gia tăng, số*

cán bộ KH&CN đủ năng lực chủ trì những nhiệm vụ KH&CN lớn ngày càng giảm sút. Chưa coi trọng việc xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN của các ngành, địa phương” hay “Tinh thần hợp tác nghiên cứu và kỹ năng làm việc nhóm trong các cán bộ KH&CN còn chưa cao, khó hình thành được các nhóm nghiên cứu mạnh liên ngành. Thiếu sự hợp tác giữa các nhà khoa học đứng đầu các nhóm nghiên cứu, hậu quả là nội dung các nhiệm vụ KH&CN bị phân tán, không có sự phối hợp giữa các nhóm khác nhau để thực hiện các nhiệm vụ KH&CN quan trọng và với quy mô lớn hơn” [3, tr. 20-21]. Trong tương lai gần, hoạt động đào tạo nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN cần phải được thực hiện theo hướng:

Trước hết là đổi mới cơ chế đào tạo sau đại học theo hướng phân định rõ chức năng và việc thực hiện chức năng của nhà nước và các cơ sở giáo dục đại học, sau đại học giữa việc đào tạo, bồi dưỡng với việc đánh giá và công nhận học vị của người được đào tạo. Cơ sở giáo dục đại học, sau đại học thực hiện chức năng đào tạo và bồi dưỡng. Nhà nước chủ động giao quyền cho các cơ sở giáo dục đại học, sau đại học được chủ động, tự quyết định việc đào tạo, bồi dưỡng sau đại học (từ nội dung học, thời gian học, tiêu chí lựa chọn đối tượng học,...), hình thành tổ chức đánh giá độc lập và thống nhất việc thực hiện chức năng đánh giá và cấp bằng, công nhận học vị thạc sĩ, tiến sĩ trên phạm vi cả nước gắn với từng lĩnh vực khoa học. Về phương diện này, Nhà nước cần phải quy định các định hướng và nguyên tắc chung về đào tạo; quy định các tiêu chí đánh giá cụ thể, mang tính định lượng, rõ ràng. Nhà nước tổ chức thanh kiểm tra việc thực hiện đánh giá và cấp bằng để bảo đảm chất lượng đầu ra của sản phẩm đào tạo; đa dạng hóa các mô hình đào tạo nguồn lực con người trong hoạt động KH&CN; chú trọng mô hình đào tạo theo nhóm nghiên cứu mạnh, ở đó có sự gắn kết giữa đào tạo với nghiên cứu khoa học và liên kết với doanh nghiệp.

Nhà nước cần sớm ban hành các chính sách có liên quan đến việc gắn kết nhiệm vụ đào tạo với nhiệm vụ nghiên cứu khoa học; quy định dành tối thiểu 10% tổng kinh phí được giao thực hiện nhiệm vụ KH&CN cấp bộ, cấp tỉnh và cấp quốc gia chỉ cho đào tạo sau đại học thông qua hình thức trả lương nghiên cứu cho cán bộ được đào tạo là thành viên thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu.

Bộ Giáo dục và Đào tạo phối hợp với Bộ KH&CN và các bộ quản lý chuyên ngành tổ chức đào tạo trình độ đại học, sau đại học cho người làm công tác QLKH; đào tạo, bồi dưỡng cho người làm công tác NCKH bảo đảm cấu trúc năng lực (có trình độ ở tầng cao, tầng trung và tầng thấp) gắn với cơ cấu ngành, lĩnh vực và vùng miền; trú trọng đẩy mạnh đào tạo nhân lực NCKH có năng lực ở trình độ cao trong lĩnh vực KH&CN ưu tiên, trọng điểm.

Bộ KH&CN chủ trì, phối hợp với các đơn vị có liên quan tổ chức đưa cán

bộ quản lý và cán bộ nghiên cứu khoa học có năng lực, đạo đức và triển vọng phát triển đi đào tạo ở nước ngoài; chú trọng các chuyên ngành mà đất nước có nhu cầu cấp thiết. Việc đào tạo này sẽ giúp các cán bộ QLKH và NCKH tiếp thu được các tri thức tiên tiến, phương pháp quản lý và nghiên cứu hiện đại của các nước phát triển.

Đẩy mạnh xã hội hóa trong đào tạo, phát huy tối đa tiềm năng của các chủ thể xã hội trong việc đào tạo nguồn con người trong hoạt động QLKH và NCKH. Về khía cạnh này, Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tham gia, tài trợ cho việc đào tạo, đào tạo lại nhân lực, bồi dưỡng nhân tài KH&CN; ưu tiên thu hút, đào tạo nhân lực KH&CN cho vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và đặc biệt khó khăn. Hình thức này sẽ phát huy được tiềm năng của các chủ thể trong xã hội tham gia hoạt động đào tạo đội ngũ cán bộ KH&CN, trong đó có các doanh nghiệp, các tổ chức phi chính phủ, các cá nhân có tiềm lực về kinh tế.

Hai là, cần phải có các hình thức đa dạng để rèn luyện, thử thách, tạo điều kiện cho những người tham gia hoạt động QLKH và NCKH thông qua hoạt động thực tiễn.

Cần phải coi việc thử thách, rèn luyện người làm công tác QLKH và NCKH là một nhiệm vụ thường xuyên, liên tục để nâng cao năng lực thực hiện, giải quyết các vấn đề của thực tiễn hoạt động QLKH và NCKH đặt ra. Xây dựng cơ chế, chính sách thử thách, rèn luyện người làm công tác QLKH và NCKH theo hướng giao nhiệm vụ gắn với việc tạo điều kiện thực hiện là yêu cầu đặt ra cho công tác quản lý và sử dụng nguồn nhân lực KH&CN hiện nay ở nước ta.

Hàng năm, cơ quan quản lý và sử dụng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH cũng cần phải tổ chức các hoạt động kiểm tra, đánh giá chất lượng kết quả việc thực hiện các nhiệm vụ QLKH và NCKH đã được giao cho cán bộ thử thách và rèn luyện để đánh giá năng lực của người làm công tác QLKH và NCKH.

Nhà nước cần có biện pháp bắt buộc và mang tính linh hoạt thực hiện chính sách luân chuyển và điều động cán bộ QLKH và NCKH một cách hợp lý và phù hợp với năng lực và nguyện vọng của cán bộ, bảo đảm sự phát triển của tổ chức QLKH và NCKH được ổn định, phát triển mang tính bền vững.

Ba là, đổi mới công tác quản lý cán bộ khoa học để tạo động lực cho những người tham gia hoạt động QLKH và hoạt động NCKH.

Việc đổi mới công tác quản lý khoa học là một trong những yếu tố quan trọng, tạo động lực phấn đấu, rèn luyện, sáng tạo tốt cho người làm công tác khoa học. Về phương diện này, chúng ta cần phải thông qua công tác quản lý khoa học mà tạo dựng được một môi trường lao động khoa học lành

mạnh: Cần phải xóa bỏ chế độ giao việc, giao quyền theo thâm niên công tác, xóa bỏ chế độ sử dụng người và giao việc suốt đời; cần phải xuất phát từ vị trí việc làm của cán bộ để xác định mục tiêu, nội dung, kết quả công việc thực hiện, trên cơ sở đó xây dựng tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm, giao việc và đánh giá kết quả thực hiện; căn cứ vào công việc để lựa chọn và sử dụng người phù hợp, đề bạt và bổ nhiệm người làm lãnh đạo các đơn vị QLKH và NCKH thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao trong quá trình rèn luyện và thử thách.

2.3. Đổi mới cơ chế quản lý theo hướng tạo lập môi trường phát triển nguồn lực con người trong hoạt động nghiên cứu khoa học

a) Mục tiêu của giải pháp

Một là, đổi mới cơ chế quản lý nhằm đẩy mạnh thực hiện chủ trương giao quyền và tăng cường thực hiện cơ chế tự chủ trong các tổ chức KH&CN để huy động tối đa các nguồn lực, đồng thời giải phóng năng lực sáng tạo của đội ngũ cán bộ NCKH trong các tổ chức nghiên cứu khoa học là chủ trương chung của Đảng và Nhà nước trong những năm qua.

Hai là, nghiên cứu khoa học là một dạng thức lao động đặc thù. Nó chỉ có thể phát triển trong những điều kiện xã hội đặc thù, trong đó môi trường lao động và quản lý là hết sức quan trọng. Trước hạn chế và bất cập trong hoạt động KH&CN hiện hành, việc tạo lập môi trường để phát triển đồng bộ hệ thống tổ chức KH&CN, cũng như việc đẩy mạnh thực hiện đơn giản hóa thủ tục hành chính trong hoạt động QLKH là yêu cầu đặt ra để nâng cao hiệu quả trong hoạt động NCKH.

b) Nội dung của giải pháp

Một là, đổi mới cơ chế tổ chức và hoạt động trong các tổ chức KH&CN công lập.

Nghị định số 115/2005/NĐ-CP của Chính phủ ban hành từ tháng 9/2005 quy định thực hiện việc tự chủ và tự chịu trách nhiệm trong các tổ chức KH&CN công lập. Bất cập khi triển khai thực hiện Nghị định số 115/2005/NĐ-CP đó là “*Việc chuyển đổi các tổ chức KH&CN công lập sang cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm còn chậm, hiệu quả hoạt động sau chuyển đổi chưa cao. Nguyên nhân chủ yếu do tâm lý ỷ lại vào sự bao cấp của Nhà nước; thiếu sự chỉ đạo quyết liệt của lãnh đạo các bộ, ngành; nhận thức của đội ngũ cán bộ khoa học, kể cả lãnh đạo các tổ chức KH&CN công lập về cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm còn hạn chế; thiếu văn bản hướng dẫn cụ thể của các bộ, ngành về cơ chế giao tài sản, đất đai, vay vốn sản xuất - kinh doanh, giao quyền sở hữu đối với các kết quả KH&CN*” [3, tr. 23-24].

Với tinh thần đó, chúng ta thấy cần thiết phải tiếp tục thực hiện các chủ trương đổi mới cơ chế tổ chức và hoạt động trong các tổ chức KH&CN công lập theo hướng giao quyền tự chủ cho họ trên ba mặt sau: Tự chủ trong thực hiện các nhiệm vụ khoa học; tự chủ trong công tác tổ chức, quản lý và sử dụng cán bộ; tự chủ trong sử dụng kinh phí và cơ sở vật chất từ nguồn ngân sách nhà nước cấp và từ hoạt động của tổ chức KH&CN. Điều này, nếu được thực hiện tốt *“thực sự sẽ là một bước tiến quan trọng có tính đột phá trong công tác quản lý khoa học công nghệ, góp phần phát huy tối đa năng lực nghiên cứu, sáng tạo của các tổ chức, cá nhân trong hoạt động khoa học công nghệ cũng như dần dần loại bỏ những bất cập cố hữu của một hệ thống quản lý hành chính quan liêu, công kênh, nhiều ban bộ... đã và đang gây ra những trở ngại lớn cho phát triển KH&CN”* [4].

Hai là, đổi mới trong phương thức xác định và giao nhiệm vụ KH&CN.

Luật KH&CN ra đời năm 2000, công tác QLKH ở nước ta có nhiều thay đổi so với trước đó, phương thức xác định và giao nhiệm vụ KH&CN được hình thành theo hướng phát huy vai trò của các tổ chức, cá nhân và của cộng đồng vào sự phát triển KH&CN. Đây là chủ trương đúng, phù hợp với tiến trình vận động của thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, sau thời gian dài triển khai phương thức xác định nhiệm vụ từ các nguồn đề xuất nhiệm vụ của tổ chức, cá nhân trong hoạt động KH&CN, doanh nghiệp, cũng như từ nguồn đề xuất theo đặt hàng của lãnh đạo Đảng, Nhà nước và của bộ, ngành, địa phương, gắn với nó là phương thức tuyển chọn, giao trực tiếp thực hiện nhiệm vụ KH&CN đã bộc lộ một số hạn chế nhất định, cụ thể là:

- Trước khi nhiệm vụ NCKH được phê duyệt thực hiện, hầu hết các ý tưởng nghiên cứu đề xuất đều được điều chỉnh theo ý kiến của hội đồng tư vấn xác định nhiệm vụ, của cơ quan QLKH;
- Tiếp theo đó, công tác tuyển chọn, xét chọn tổ chức, cá nhân có năng lực khoa học tốt nhất để thực hiện nhiệm vụ NCKH đó. Như vậy, tổ chức, cá nhân trúng tuyển thực hiện nhiệm vụ NCKH chưa hẳn là nơi đề xuất ý tưởng NCKH. Theo đó, tổ chức, cá nhân đề xuất ý tưởng nghiên cứu chưa hẳn là tổ chức, cá nhân được phê duyệt thực hiện nhiệm vụ NCKH.

Với môi trường nghiên cứu khoa học ở nước ta hiện nay tất yếu hình thành xu hướng làm khoa học thụ động (chờ đợi các nhiệm vụ nghiên cứu không xuất phát từ thực tiễn hoạt động khoa học của người làm nghiên cứu). Người làm nghiên cứu khoa học khó có thể chủ động thực hiện ý tưởng nghiên cứu của mình một phần vì hạn chế về nguồn lực để thực hiện, một phần vì ý tưởng nghiên cứu do mình phát hiện ra được hợp pháp hóa cho tổ chức, cá nhân khác thực hiện (do tính chất cạnh tranh trong tuyển chọn nhiệm vụ). Có thể khẳng định rằng, sự lệch chuẩn trong NCKH đang diễn ra trong hoạt động NCKH ở nước ta. Chức năng cơ bản của người làm

NCKH là phát hiện ý tưởng khoa học, trong đó có ý tưởng về vấn đề nghiên cứu, nay đã được hành chính hóa và theo sự áp đặt của cơ quan QLKH; tổ chức, cá nhân thực hiện nhiệm vụ NCKH thường không chủ động và chuẩn bị đầy đủ các điều kiện cần thiết để thực hiện nhiệm vụ NCKH được giao.

Hệ quả của phương thức xác định nhiệm vụ và phương thức tuyển chọn, giao trực tiếp thực hiện nhiệm vụ NCKH không chỉ hạn chế tính tự chủ trong nghiên cứu, còn tác động tiêu cực, kìm hãm khả năng sáng tạo khoa học của người làm công tác NCKH. Người làm nghiên cứu không thể chuyên tâm cho các hoạt động nghiên cứu của mình vì phải dành thời gian rất nhiều và không cần thiết vào việc giải quyết các thủ tục hành chính do sự yếu kém về năng lực của các cơ quan quản lý khoa học và cơ quan quản lý tài chính đặt ra. Bởi vậy, Nhà nước cần thay đổi phương thức xác định nhiệm vụ nghiên cứu và phương thức tuyển chọn, giao trực tiếp thực hiện nhiệm vụ khoa học theo hướng: Cơ quan QLKH thực hiện chức năng định hướng nghiên cứu và công bố định hướng nghiên cứu gắn với từng chương trình khoa học, đề án nghiên cứu cụ thể; Tổ chức, cá nhân làm NCKH được chủ động và tự xác định nhiệm vụ theo năng lực NCKH của mình. Việc quyết định giao thực hiện nhiệm vụ NCKH cần dựa trên cơ sở ý nghĩa thực tiễn và triển vọng ứng dụng, sử dụng kết quả nghiên cứu của vấn đề nghiên cứu đặt ra và về sự phù hợp của thuyết minh đề cương nghiên cứu được chuẩn bị với định hướng nghiên cứu của cơ quan QLKH công bố. Cơ quan QLKH thông qua hội đồng tư vấn khoa học để xem xét vấn đề nghiên cứu, kết quả và sản phẩm khoa học dự kiến đạt được do tổ chức, cá nhân đề xuất; năng lực của các thành viên dự kiến tham gia thực hiện nhiệm vụ,... để lựa chọn và phê duyệt thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu.

Thay đổi phương thức tuyển chọn tổ chức, cá nhân thực hiện nhiệm vụ khoa học sử dụng ngân sách, từ lựa chọn có tính hạn chế “lấy một tổ chức và cá nhân có năng lực nghiên cứu khoa học tốt nhất” sang lựa chọn có tính chất mở “không có sự cạnh tranh” là ưu điểm của phương thức tuyển chọn mới. Ưu điểm của phương thức xác định nhiệm vụ khoa học gắn với tuyển chọn, xét chọn mới là: (1) không hạn chế cá nhân có năng lực tham gia nghiên cứu khoa học; (2) giúp người làm nghiên cứu khoa học có điều kiện được sáng tạo khoa học theo năng lực và trình độ của mình; (3) người làm nghiên cứu khoa học không sợ bị đánh cắp ý tưởng khoa học do mình phát hiện ra; (4) tạo lập môi trường lành mạnh cho hoạt động nghiên cứu khoa học phát triển, khắc phục hiện tượng người làm nghiên cứu trở thành người làm thuê cho một số cá nhân mà bản thân họ không phải là người phù hợp với nghiên cứu khoa học, không phải là nhà khoa học đầu ngành, trưởng nhóm nghiên cứu; (5) góp phần thực hiện việc đơn giản hóa thủ tục hành chính trong hoạt động QLKH ở tất cả các khâu liên quan đến hội đồng tư vấn khoa học (xác định nhiệm vụ; tuyển chọn, xét chọn; thẩm định tài

chính,...) rút ngắn thời gian xem xét và phê duyệt nhiệm vụ NCKH.

Ba là, đẩy mạnh hoạt động quy hoạch mạng lưới các tổ chức KH&CN gắn với chiến lược xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động NCKH.

Vấn đề xây dựng mạng lưới các tổ chức KH&CN hợp lý là yếu tố quan trọng trong việc phát huy vai trò của nguồn nhân lực KH&CN. Để thực hiện tốt điều này, Nhà nước nên tập trung nghiên cứu, ban hành chiến lược xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động NCKH; gắn chiến lược xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động NCKH với xây dựng quy hoạch hệ thống tổ chức NCKH theo ngành và lĩnh vực, theo vùng miền để cụ thể hóa phương châm và quan điểm xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động NCKH theo từng giai đoạn, từng thời kỳ. Phương châm xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động NCKH là trẻ hóa và thực tiễn hóa. Trẻ hóa và thực tiễn hóa để Việt Nam có được một đội ngũ người làm NCKH trẻ tuổi, có sức sáng tạo cao, không xa rời thực tiễn phát triển đất nước. Quan điểm xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động NCKH là: Hướng về công nghiệp hóa, hiện đại hóa để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ phát triển của đất nước; hướng ra thế giới để hòa nhập với sự vận động và phát triển của KH&CN; hướng tới tương lai để phát triển nền KH&CN Việt Nam đạt thứ hạng xếp loại cao trong khu vực và đạt thứ hạng xếp trung bình của thế giới trong tương lai gần, dự tính khoảng năm 2030. Chiến lược xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động NCKH cần có lộ trình xây dựng, hoàn thiện cấu trúc năng lực và với cơ cấu nguồn lực con người trong hoạt động NCKH hợp lý, phù hợp với quy hoạch hệ thống tổ chức NCKH theo ngành và lĩnh vực, theo vùng miền.

Để thực hiện tốt công tác quy hoạch mạng lưới các tổ chức KH&CN, Nhà nước cần tiến tới xác lập được một hệ thống đồng bộ các quy chuẩn cần thiết cho việc giám sát và đánh giá độc lập cán bộ NCKH theo những đóng góp và cống hiến của họ vào việc phát triển KH&CN. Để tránh được sự lãng phí về chất xám, Nhà nước cần có cơ chế cho công tác tư vấn, giới thiệu người làm công tác NCKH, để sử dụng và phân công trách nhiệm hợp lý, tương xứng với tài năng, năng lực và những ưu thế về chuyên môn của họ trong các tổ chức KH&CN; tạo lập các xu hướng nghiên cứu đa dạng, ủng hộ sự phát triển của các nhóm nghiên cứu chuyên sâu theo từng xu hướng và trường phái khác nhau; chú trọng phát triển các nhóm nghiên cứu chuyên biệt mà trong đó có sự gắn kết, thống nhất cùng hướng tới sự sáng tạo trong các lĩnh vực và chủ đề khoa học mới.

2.4. Xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động quản lý khoa học gắn với phát triển khoa học và công nghệ

a) Mục tiêu của giải pháp

Một là, nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý KH&CN trong việc thực hiện chức năng quản lý hành chính nhà nước và chức năng phát triển, định hướng cho hoạt động NCKH.

Hai là, xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý khoa học có đủ năng lực và phẩm chất thực hiện chức năng QLKH, có tri thức và hiểu biết rộng về các ngành khoa học, có tinh thần xây dựng và phát triển đất nước,...

b) Nội dung của giải pháp

Một là, chúng ta cần rà soát lại, tiến tới đổi mới các chính sách có liên quan đến công tác tổ chức và cán bộ QLKH theo hướng như sau:

Đẩy mạnh các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện việc xây dựng và phát huy tốt năng lực của đội ngũ cán bộ QLKH đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH. Phải xuất phát từ những đòi hỏi thực tế của sự phát triển KH&CN mà có kế hoạch xây dựng đội ngũ những cán bộ làm công tác quản lý khoa học, tạo điều kiện để cán bộ có những hiểu biết chuyên sâu không phải chỉ về công tác quản lý mà cả về những lĩnh vực khoa học mà mình quản lý. Có như vậy họ mới có được những cách thức quản lý phù hợp với công việc chuyên môn, không gây cản trở đối với hoạt động khoa học.

Quy hoạch xây dựng được một hệ thống tổ chức QLKH theo ngành và lĩnh vực, theo vùng miền; xác định cơ cấu cán bộ QLKH gắn với quy hoạch hệ thống tổ chức QLKH theo ngành và lĩnh vực, theo vùng miền và chuẩn hóa tiêu chuẩn năng lực cán bộ QLKH gắn với từng vị trí công việc được giao.

Để tạo điều kiện cho cán bộ quản lý khoa học thực hiện tốt công tác của mình, chúng ta cũng cần phải có những nghiên cứu, xây dựng và hình thành một hệ thống các quy chuẩn về giám sát và đánh giá độc lập nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và hoạt động NCKH. Cần phải thường xuyên, theo định kỳ hoặc đột xuất, thực hiện việc rà soát, đánh giá năng lực cán bộ QLKH để xây dựng kế hoạch đào tạo, luân chuyển, sử dụng cán bộ theo hướng nâng cao hiệu suất sử dụng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH tại các bộ, ngành, địa phương và các vùng miền trên phạm vi cả nước.

Hai là, hình thành đội ngũ cán bộ làm công tác QLKH có đủ năng lực và phẩm chất để trở thành cán bộ làm công tác quản lý khoa học.

Quản lý khoa học cũng còn được hiểu như là một dạng hoạt động khoa học. Nó đòi hỏi những người làm công tác QLKH phải là những người có năng khiếu làm việc trong lĩnh vực quản lý nhà nước nói chung và về quản lý KH&CN nói riêng. Họ là những người có tinh thần say mê, yêu thích với nghề quản lý nhà nước; là người gắn bó và có trách nhiệm với sự phát triển của nền KH&CN nước nhà. Vì vậy, không thể lựa chọn những người không có năng khiếu, thiếu tinh thần say mê, yêu thích với nghề quản lý nhà nước

vào làm việc trong các cơ quan QLKH.

Công tác quản lý khoa học cũng đòi hỏi những người không chỉ có tinh thần say mê, yêu thích với nghề quản lý nhà nước, mà còn là người có kinh nghiệm thực tiễn và am hiểu về hoạt động NCKH. Tiêu chuẩn đánh giá, lựa chọn người làm công tác QLKH, trước hết phải là người có năng lực thực hiện các nhiệm vụ NCKH, được xác định cụ thể bằng các công trình khoa học đã công bố.

Quản lý khoa học là một dạng thức của hoạt động khoa học, luôn đòi hỏi các chủ thể tham gia xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH phải có kế hoạch hợp lý trong triển khai thực hiện, bắt đầu từ các khâu lập chương trình, kế hoạch, thực hiện các phương pháp và kỹ năng theo dõi, giám sát, đánh giá. Do vậy, cần chú ý tới các khâu tuyển chọn cán bộ, giao nhiệm vụ hợp lý, phù hợp với chuyên môn và năng lực để người làm công tác QLKH có thể làm tốt công việc, chuyên tâm vào từng nhiệm vụ được giao.

Để có được đội ngũ cán bộ làm công tác QLKH tốt, chúng ta cũng cần phải quan tâm tới những nhu cầu, nguyện vọng, tâm lý, tâm trạng của chính họ. Việc đáp ứng các nhu cầu cần thiết cho các cán bộ quản lý khoa học trong công tác cũng như chính cuộc sống của họ là hết sức cần thiết. Nó giúp họ tập trung hơn vào công tác, không bị phân tâm vào các nhu cầu sống - lao động và sinh hoạt tối thiểu, không để những điều đó làm ảnh hưởng đến chất lượng giải quyết các nhiệm vụ QLKH được giao. Trước hết, người làm công tác QLKH cũng cần phải được bảo đảm về các điều kiện vật chất và tinh thần để có thể toàn tâm toàn ý đối với công việc, thực hiện tốt những nhiệm vụ được giao.

3. Kết luận

Từ một số hạn chế và bất cập của cơ chế quản lý trong hoạt động KH&CN hiện nay đang tác động tiêu cực đến việc xây dựng nguồn lực con người trong hệ thống tổ chức quản lý và nghiên cứu khoa học, bài viết trình bày bốn giải pháp trong xây dựng nguồn lực con người. Trong đó, có hai giải pháp đề cập đến vấn đề đổi mới cơ chế: (1) đổi mới cơ chế đào tạo sau đại học theo hướng phân định và thực hiện đúng các chức năng: công tác đào tạo độc lập với công tác đánh giá và cấp bằng, đồng thời độc lập với công tác thanh tra, kiểm tra của nhà nước; phát triển và đa dạng hóa mô hình đào tạo, trong đó, đặc biệt chú ý đến mô hình đào tạo theo nhóm nghiên cứu mạnh, ở đó có sự gắn kết giữa đào tạo với nghiên cứu khoa học và liên kết với doanh nghiệp. Đổi mới cơ chế đào tạo sau đại học nhằm mở rộng quyền tự chủ của các cơ sở đào tạo ở tất cả các khâu, xây dựng mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và người học được vận hành theo quy luật cung cầu của thị trường đồng thời hạn chế việc mất kiểm soát về chất lượng trong việc đánh

giá và cấp bằng ở các cơ sở đào tạo trên phạm vi cả nước như hiện nay; (2) Đổi mới cơ chế quản lý khoa học theo hướng xóa bỏ những hoạt động mang tính hành chính hóa, không phải là chức năng của cơ quan QLKH, xóa bỏ cơ chế quản lý KHCN theo năm kế hoạch và năm tài chính,... nêu quan điểm tiếp tục thực hiện cơ chế ban hành theo Nghị định số 115/2005/NĐ-CP theo hướng mở rộng quyền tự chủ, tự quyết của các tổ chức nghiên cứu khoa học và của người làm công tác nghiên cứu, đề xuất cơ chế tiền lương cho hoạt động NCKH theo hướng gắn với nhiệm vụ KH&CN cụ thể.

Hai giải pháp còn lại, đó là: Giải pháp về nâng cao nhận thức của các chủ thể tham gia xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH, về đặc điểm, vai trò của đội ngũ nhân lực KH&CN; giải pháp về các nội dung, phương thức xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH, về trách nhiệm của từng chủ thể trong việc tổ chức thực hiện xây dựng nguồn lực con người trong hoạt động QLKH và NCKH./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, khóa XI về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.
2. Nghị quyết số 46/NQ-CP ngày 29/03/2013 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI.
3. Ban Cán sự Đảng Chính phủ. *Phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*. Báo cáo Đề án trình Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6, Khóa XI, Hà Nội ngày 18/9/2012.
4. Đào Tiến Khoa. (2012) *Những hạn chế, yếu kém và nguyên nhân, các vấn đề cần tháo gỡ trong khoa học công nghệ hiện nay - Cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học công nghệ (suy nghĩ về Nghị định số 115/2005/NĐ-CP)*. Chuyên đề nghiên cứu thuộc Đề án trình Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6, Khóa XI, Hà Nội ngày 18/9/2012.
5. Nguyễn Thành Trung. (2015) *Xây dựng nguồn lực con người Việt Nam trong hoạt động quản lý và nghiên cứu khoa học nhằm phát triển khoa học và công nghệ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Luận án tiến sĩ triết học.