

CHỦ TRƯỞNG, CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ Ở VIỆT NAM: ĐÁNH GIÁ QUÁ TRÌNH ĐÃ QUA VÀ GIẢI PHÁP THỨC ĐẨY TRONG THỜI GIAN TỚI

Hoàng Lan Chi¹, Hoàng Xuân Long

Học viện Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo

Tóm tắt:

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. Để thúc đẩy mạnh mẽ đổi mới chính sách nhân lực KH&CN trong thời gian tới, cần chú ý đến các giải pháp như: phân biệt các loại nhân lực KH&CN để có chính sách phù hợp, quan hệ phù hợp giữa nhân lực KH&CN và nhiệm vụ đặt ra, đề cao lãnh đạo khoa học trong tổ chức NC&PT.

Từ khóa: Nhân lực KH&CN; Chính sách.

Mã số: 18071901

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách (sau đây gọi chung là chính sách) phát triển nhân lực KH&CN. Các chính sách được ban hành hàm chứa công sức của nhiều thế hệ lãnh đạo đất nước. Việc triển khai chính sách cũng là những trải nghiệm phải trả giá bằng quãng thời gian dài. Do vậy, chúng ta cần có trách nhiệm phân tích rút ra điều hữu ích từ những gì đã trải qua.

1. Các chủ trương, chính sách lớn về nhân lực khoa học và công nghệ

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; tự chủ về quản lý nhân lực trong tổ chức KH&CN nhà nước), thu nhập của nhà khoa học, tôn vinh nhà khoa học, môi trường dân chủ trong hoạt động KH&CN, điều kiện làm việc của các nhà khoa học, 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 (nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề và công nhân kỹ thuật có tay nghề cao), nhà khoa học trẻ, nhà khoa học nữ,

¹ Liên hệ tác giả: lanchi.hoang.apd@gmail.com

người lao động tham gia hoạt động khoa học, nhà khoa học Việt kiều và nước ngoài, tập thể khoa học mạnh, nhóm nghiên cứu, phối hợp lực lượng KH&CN theo các chương trình lớn, nhân lực trong các lĩnh vực KH&CN đặc thù, nhân lực KH&CN trong doanh nghiệp, nhân lực KH&CN phục vụ vùng khó khăn, thị trường nhân lực KH&CN, quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN. 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:* Từ chủ trương chung là chú trọng đào tạo cán bộ khoa học-kỹ thuật có trình độ cao để làm công tác giảng dạy, nghiên cứu và quản lý kỹ thuật ở các ngành và các xí nghiệp quan trọng²; đến các biện pháp cụ thể như đảm bảo cho cán bộ khoa học và kỹ thuật không ngừng nâng cao trình độ trong quá trình hoạt động thực tiễn bằng nhiều hình thức bồi dưỡng thích hợp, mở rộng đào tạo trên đại học ở trong nước, sớm phát hiện mầm mống các tài năng từ những trường phổ thông cơ sở và có kế hoạch đào tạo những học sinh xuất sắc nhanh chóng trở thành những cán bộ khoa học-kỹ thuật giỏi và trẻ tuổi, xây dựng một số trường đại học về ngành trọng điểm có đủ năng lực đào tạo được những nhà khoa học-kỹ thuật giỏi cho đất nước, khơi dậy nhiệt tình của thế hệ trẻ theo đuổi sự nghiệp KH&CN (*Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981, Nghị quyết số 02-NQ/HNTW ngày 24/12/1996*); đến tập trung vào một số đối tượng ưu tiên như đẩy mạnh việc tuyển chọn và gửi người đi đào tạo một cách đồng bộ ở các nước có trình độ KH&CN tiên tiến ở một số lĩnh vực KH&CN trọng điểm quốc gia, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài KH&CN (các nhà bác học, các tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề), điều chỉnh cơ cấu đào tạo theo hướng tăng đào tạo công nhân kỹ thuật (đặc biệt công nhân có tay nghề cao) cho các ngành đang thu hút đầu tư nước ngoài và những ngành kinh tế-xã hội trọng điểm (*Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003*); đến khuyến khích và hỗ trợ các thành phần kinh tế tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo nhân lực KH&CN, khuyến khích mở các trường đại học và viện nghiên cứu công nghệ quốc tế hoặc khu vực tại Việt Nam (*Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003*); đến xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của cán bộ quản lý KH&CN ở các cấp (*Quyết định số 418/QĐ-TTg ngày 11/4/2012*).
- *Chính sách thu nhập:* từ chủ trương ban hành thang lương khoa học thể hiện sự trọng dụng nhân tài, đãi ngộ thích đáng cán bộ KH&CN theo chất lượng và hiệu quả của công việc, kết hợp với các hình thức động viên tinh thần (*Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991*); đến xóa bỏ bao cấp, bình quân (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 (*Nghị quyết số 02-NQ/HNTW ngày 24/12/1996*), thực hiện cơ chế cạnh

² Nghị quyết của Hội nghị Trung ương lần thứ 8 khoá III, tháng 3/1963.

tranh lành mạnh, xóa bỏ dần chế độ phân phối bình quân và không giới hạn mức thu nhập đối với cán bộ KH&CN, miễn hoặc giảm thuế thu nhập cá nhân từ hoạt động KH&CN (*Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003*); đến chú trọng ưu đãi đặc biệt đối với một số đối tượng như cá nhân có công trình KH&CN đặc biệt xuất sắc, có công hiến lớn đối với đất nước (*Điều 35, Luật KH&CN năm 2000*), cán bộ KH&CN chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia, tác giả có phát minh, sáng chế (*Quyết định số 418/QĐ-TTg ngày 11/4/2012*), tác giả các công trình được công bố quốc tế (*Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012*).

- *Chính sách về quản lý nhân lực*: từ chú ý đến quy trình hóa trong thi tuyển, đánh giá định kỳ, sàng lọc (*Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991*); đến chuyển chế độ biên chế sang chế độ hợp đồng lao động và hình thành thị trường lao động trong hoạt động KH&CN, thực hiện quyền tự chủ về quản lý nhân sự đối với các tổ chức KH&CN (*Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003*); đến đổi mới hệ thống chức danh, chức vụ KH&CN (*Nghị quyết số 20-NQ/TW; Quyết định số 418/QĐ-TTg; Điều 23, Luật KH&CN năm 2013*).
- *Chính sách đối với nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học đảm nhiệm nhiệm vụ quan trọng*: từ việc đặt ra yêu cầu phải có cán bộ đầu đàn và chuyên gia trình độ cao trong nghiên cứu, giảng dạy (*Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981*); đến các biện pháp cụ thể như áp dụng hình thức biểu dương, tôn vinh địa vị xã hội, quy định tuổi về hưu thích hợp (*Nghị quyết số 02-NQ/HNTW ngày 24/12/1996*); đến quy định rõ chế độ ưu đãi đặc biệt về chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN quan trọng, thành lập nhóm nghiên cứu xuất sắc trong lĩnh vực chuyên môn của mình, hưởng mức phụ cấp ưu đãi, hỗ trợ kinh phí tham gia hội nghị khoa học,... và các trách nhiệm cụ thể (*Quyết định số 418/QĐ-TTg; Điều 23, Luật KH&CN năm 2013*).
- *Chính sách đối với nhà khoa học trẻ*: từ chủ trương cần mạnh dạn sử dụng cán bộ khoa học và kỹ thuật trẻ có năng lực và phẩm chất (*Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981*); đến quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khoa học trẻ, đặc biệt những người có tài năng (*Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991*); đến các biện pháp cụ thể để phát huy khả năng của nhà khoa học trẻ phát triển các nhóm nghiên cứu trẻ có tiềm năng trong các trường đại học và viện nghiên cứu, giao nhiệm vụ KH&CN tiềm năng cho cán bộ khoa học trẻ (*Quyết định số 418/QĐ-TTg*); đến chủ động phát hiện và đào tạo, bồi dưỡng tài năng trẻ từ các trường phổ thông, cao đẳng, đại học (*Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012*).
- *Chính sách đối với nhà khoa học Việt kiều và nước ngoài*: từ chủ trương cần có chính sách và biện pháp tổ chức thích hợp để đông đảo kiều bào có thể trực tiếp đóng góp vào sự phát triển khoa học và kỹ thuật của đất nước (*Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981*); đến áp dụng cơ chế

thuê chuyên gia ngoài nước bằng ngân sách nhà nước (*Quyết định số 418/QĐ-TTg*); đến quy định được hưởng các ưu đãi như hưởng lương chuyên gia, ưu đãi về xuất nhập cảnh, cư trú, nhà ở, được thuê đảm nhiệm chức danh lãnh đạo tổ chức KH&CN; được giao chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN,... (*Điều 24, Luật KH&CN năm 2013*).

Tiến trình thay đổi của các chính sách nêu trên có một số đặc điểm đáng chú ý. *Một là*, đã 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&CN³, hoặc đặt ra nhiệm vụ đổi mới chính sách đối với nhà khoa học Việt kiều và nước ngoài⁴,... *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 trải qua nhiều lần thay đổi với những điều chỉnh cơ bản, cũng có một số chính sách được nhắc tới nhiều lần với nội dung cơ bản không thay đổi. Đổi mới quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN theo hướng gắn kết chặt chẽ với phát triển kinh tế-xã hội nêu tại Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981 và nhắc lại ở Nghị quyết 20-NQ/TW ngày 01/11/2012. Yêu cầu xây dựng và thực hiện quy chế bảo đảm dân chủ trong nghiên cứu khoa học được đề ra tại Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991, Nghị quyết số 02-NQ/HNTW ngày 24/12/1996, Quyết định số 418/QĐ-TTg ngày 11/04/2012. Hình thành tập thể khoa học mạnh được quy định ở Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981, Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003, Quyết định số 418/QĐ-TTg ngày 11/04/2012. Tăng cường sự hợp tác giữa các nhà khoa học có trong Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981 và Nghị quyết số 02-NQ/HNTW ngày 24/12/1996. Khuyến khích nhân lực KH&CN về làm việc tại vùng nông

³ “Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ khoa học và công nghệ” (Nghị quyết số 20-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về phát triển KH&CN 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), “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 số 418/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 11/04/2012 phê duyệt Chiến lược phát triển KH&CN giai đoạn 2011-2020).

⁴ “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 số 418/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 11/04/2012 phê duyệt Chiến lược phát triển KH&CN giai đoạn 2011-2020).

thôn và địa bàn có điều kiện kinh tế, xã hội khó khăn có trong Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991, Nghị quyết số 02-NQ/HNTW ngày 24/12/1996, Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003.

Những nội dung chính sách lặp lại nhiều lần đã thể hiện rõ khó khăn, bế tắc trong đổi mới chính sách nhân lực KH&CN. Bên cạnh đó là sự trùng lặp về nhận định đánh giá hạn chế đang tồn tại nêu trong các văn bản ban hành ở các giai đoạn khác nhau.

Yếu kém trong quản lý nhân lực KH&CN được nhận định rõ và nhấn mạnh tại Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991, Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003, Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012. Bất hợp lý trong chính sách thu nhập cho các nhà khoa học là nhận định trong Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991, Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012. Thiếu nhà khoa học đầu ngành được nêu trong Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991, Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003. Yếu kém về quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN được ghi nhận tại Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991, Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003, Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012.

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.

2. Tác động của bối cảnh đến chủ trương, chính sách về nhân lực khoa học và công nghệ

Phân theo bối cảnh chung của đất nước, chính sách nhân lực KH&CN đã trải qua 5 thời kỳ là: chiến tranh (từ năm 1945-1975); chủ trương duy trì cơ chế kế hoạch hóa tập trung quan liêu, bao cấp (từ năm 1976-1985); chủ trương đổi mới cơ chế quản lý (từ 1986); chủ trương đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (từ năm 2000); chủ trương tăng cường hội nhập quốc tế (từ năm 2010).

Dấu ấn của các bối cảnh thể hiện rõ ở sự hiện diện của các chính sách đặc thù theo từng thời kỳ. Trong thời kỳ chiến tranh, Chính phủ đã tích cực, mạnh dạn tranh thủ điều kiện để đào tạo và sử dụng nhân lực KH&CN. Ngay từ năm 1951, sau khi biên giới phía Bắc của Tổ quốc được khai thông với các nước xã hội chủ nghĩa, Chính phủ đã tuyển chọn và gửi đi đào tạo một lực lượng khá đông đảo cán bộ khoa học. Năm 1957, Chính phủ đã cử đợt đầu tiên gồm 17 người đi học theo chế độ nghiên cứu sinh ở nước

ngoài⁵, chủ yếu là khoa học tự nhiên và khoa học kỹ thuật. Đã chú ý sử dụng đội ngũ khoa học thông qua việc tổ chức một số cơ sở nghiên cứu; tiến hành một số hoạt động nghiên cứu, thực nghiệm khoa học trong y dược học (sản xuất thuốc chữa bệnh với nguyên liệu trong nước, điều trị chấn thương chiến tranh, các phương pháp phòng và chữa bệnh); cải tiến kỹ thuật trồng trọt, áp dụng các kỹ thuật tiến bộ trong làm cầu, làm đường phục vụ chiến tranh;...

Thời kỳ chủ trương duy trì cơ chế kế hoạch hóa tập trung quan liêu, bao cấp đã nhấn mạnh xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN mang tính tập trung, thống nhất và toàn diện; kiểm kê và đánh giá một cách toàn diện tiềm năng và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ; thành lập Hội đồng đào tạo và phân phối cán bộ khoa học và kỹ thuật nhà nước, có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch chỉ tiêu đào tạo và có thẩm quyền điều động cán bộ khoa học và kỹ thuật từ ngành này sang ngành khác, từ địa phương này sang địa phương khác khi cần thiết⁶; quản lý nhân lực KH&CN qua nhiều cấp⁷.

Thời kỳ chủ trương đổi mới cơ chế quản lý có các chính sách như cán bộ KH&CN được bảo đảm thu nhập thích đáng thông qua việc tham gia các hợp đồng nghiên cứu-triển khai; xây dựng quy chế dân chủ trong sinh hoạt khoa học; khuyến khích nhân lực KH&CN về làm việc tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, nhất là về nông thôn và miền núi; chuyển chế độ biên chế sang chế độ hợp đồng lao động đối với cán bộ KH&CN, tạo điều kiện cho việc lưu chuyển cán bộ, hình thành thị trường lao động trong hoạt động KH&CN; thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về quản lý nhân sự đối với các tổ chức KH&CN; huy động tối đa và hỗ trợ các thành phần kinh tế tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo nhân lực KH&CN; thực hiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh, xóa bỏ dần chế độ phân phối bình quân; không giới hạn mức thu nhập đối với cán bộ KH&CN, miễn hoặc giảm thuế thu nhập cá nhân từ hoạt động KH&CN.

Thời kỳ chủ trương đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã chú ý đến các chính sách về tuyển chọn và gửi học sinh, sinh viên, cán bộ KH&CN đi đào tạo một cách đồng bộ ở các nước có trình độ KH&CN tiên tiến; phối hợp chặt chẽ giữa việc đào tạo với cơ quan sử dụng cán bộ KH&CN; đào

⁵ Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường, 1995. “50 năm Khoa học và Công nghệ Việt Nam (1945-1995)”. Hà Nội: Nxb Khoa học và Kỹ thuật, trang 28.

⁶ Cụ thể như “Thành lập ngay Hội đồng đào tạo và phân phối cán bộ khoa học và kỹ thuật nhà nước. Hội đồng này có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch chỉ tiêu đào tạo và có thẩm quyền điều động cán bộ khoa học và kỹ thuật từ ngành này sang ngành khác, từ địa phương này sang địa phương khác khi cần thiết. Theo quyền hạn được quy định, thủ trưởng các cấp, kể cả các cơ quan khoa học và kỹ thuật có trách nhiệm bố trí cán bộ của mình cho phù hợp nhất với nhiệm vụ của cơ quan và khả năng của từng người. Mặt khác, trong khi nghiêm chỉnh chấp hành nhiệm vụ được tổ chức phân công, cán bộ khoa học và kỹ thuật có thể đề đạt nguyện vọng về việc bố trí công tác cho phù hợp nhất với khả năng của mình để phục vụ tốt cho nhu cầu của xã hội” (Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981 của Bộ Chính trị).

⁷ Cụ thể như: “Thực hiện sự kết hợp tốt giữa điều động của cấp trên với trách nhiệm bố trí của thủ trưởng trực tiếp và sự tự nguyện của cán bộ để nhanh chóng hình thành những tập thể khoa học kỹ thuật hoạt động sáng tạo, ngày càng đồng bộ và ngày càng chuyên sâu” (Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981 của Bộ Chính trị).

tạo, bồi dưỡng nhân tài, các nhà bác học, các tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề; hình thành các tập thể KH&CN mạnh, đủ sức giải quyết những nhiệm vụ KH&CN quan trọng do sản xuất, đời sống, quốc phòng, an ninh đặt ra; điều chỉnh cơ cấu đào tạo theo hướng tăng đào tạo công nhân kỹ thuật (đặc biệt công nhân có tay nghề cao) cho các ngành đang thu hút đầu tư nước ngoài và những ngành kinh tế-xã hội trọng điểm; hình thành các tập thể KH&CN mạnh, đủ sức giải quyết những nhiệm vụ KH&CN quan trọng do sản xuất, đời sống, quốc phòng, an ninh đặt ra; thu hút nhân tài vào việc thực hiện các nhiệm vụ KH&CN ưu tiên, trọng điểm của Nhà nước; gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN với quy hoạch phát triển kinh tế-xã hội; đào tạo chuyên gia KH&CN trong các định hướng, lĩnh vực KH&CN ưu tiên.

Thời kỳ chủ trương tăng cường hội nhập quốc tế có các chính sách về áp dụng cơ chế thuê chuyên gia trong và ngoài nước bằng ngân sách nhà nước; ban hành và thực thi quy chế dân chủ trong hoạt động KH&CN; bổ sung chức danh tổng công trình sư, kỹ sư trưởng trong hệ thống ngạch viên chức KH&CN; hỗ trợ cán bộ KH&CN đi làm việc và thực tập có thời hạn tại các tổ chức KH&CN, doanh nghiệp ở nước ngoài để giải quyết các nhiệm vụ KH&CN có ý nghĩa quốc gia; bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của tác giả các công trình KH&CN; 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 khoa học và công nghệ ở Việt Nam; sử dụng hiệu quả đội ngũ sinh viên, nghiên cứu sinh, thực tập sinh, chuyên gia KH&CN học tập và làm việc ở nước ngoài; cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài trong thời gian làm việc tại Việt Nam được bổ nhiệm, thuê đảm nhiệm chức danh lãnh đạo tổ chức KH&CN, được giao chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN các cấp, xét công nhận, bổ nhiệm chức danh nghiên cứu KH&CN, hưởng lương chuyên gia theo quy định của Chính phủ và ưu đãi khác theo hợp đồng, hưởng các ưu đãi về xuất nhập cảnh, cư trú, nhà ở và ưu đãi khác theo quy định của pháp luật; chuyên gia nước ngoài được thuê đảm nhiệm chức danh lãnh đạo tổ chức KH&CN; được giao chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN, hưởng ưu đãi về xuất nhập cảnh, cư trú, nhà ở và ưu đãi khác theo quy định của pháp luật, hưởng lương chuyên gia.

Như vậy, bối cảnh đòi hỏi và cho phép phát triển, điều chỉnh chính sách nhân lực KH&CN theo những điều kiện nhất định. Đồng thời, cũng có một số điểm nổi bật khác.

Có những vấn đề nhân lực KH&CN chung cho nhiều bối cảnh cụ thể. Những chính sách có liên quan tới các vấn đề này tồn tại trong các bối cảnh khác nhau như chính sách đối với nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học trẻ, nhóm nghiên cứu mạnh, ... Điều chỉnh ở đây được diễn ra theo chiều hướng ngày càng hoàn thiện và có thể độc lập với thay đổi của bối cảnh.

Chú trọng vào các vấn đề nhân lực KH&CN chung sẽ tạo sự phát triển liên tục, nối kết giữa các thời kỳ có bối cảnh khác nhau.

Ảnh hưởng của bối cảnh chung đến chính sách nhân lực KH&CN chịu tác động nhất định từ đặc điểm lĩnh vực KH&CN và điều kiện của Việt Nam. Nhiều kinh nghiệm đổi mới cơ chế quản lý (từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung quan liêu, bao cấp sang cơ chế thị trường định hướng XHCN) trong quản lý nhân lực thuộc lĩnh vực kinh tế không phù hợp với quản lý nhân lực thuộc lĩnh vực KH&CN. Nhiều chính sách nhân lực KH&CN của các nước trên thế giới không phù hợp với điều kiện Việt Nam. Điều này giải thích cho sự bất cập trong áp dụng một số kinh nghiệm bên ngoài vào chính sách nhân lực KH&CN ở nước ta trong thời gian qua.

Nhận thức chủ quan có thể đón trước, nắm bắt kịp thời hoặc nắm bắt chậm trễ các bối cảnh có ảnh hưởng tới chính sách nhân lực KH&CN. Ở nước ta vừa qua đã có một số trường hợp vênh nhau đáng kể giữa thời điểm hình thành và điều chỉnh của chính sách nhân lực KH&CN với thời điểm xuất hiện và thời gian tồn tại của bối cảnh có liên quan. Điển hình như các chính sách chuyển chế độ biên chế sang chế độ hợp đồng lao động đối với cán bộ KH&CN, tạo điều kiện cho việc lưu chuyển cán bộ, hình thành thị trường lao động trong hoạt động KH&CN; thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về quản lý nhân sự đối với các tổ chức KH&CN, huy động tối đa và hỗ trợ các thành phần kinh tế tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo nhân lực KH&CN, thực hiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh, xoá bỏ dần chế độ phân phối bình quân, không giới hạn mức thu nhập đối với cán bộ KH&CN, miễn hoặc giảm thuế thu nhập cá nhân từ hoạt động KH&CN,... ban hành vào năm 2003 (trong Chiến lược phát triển KH&CN Việt Nam đến năm 2010 - Ban hành kèm theo Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003 của Thủ tướng Chính phủ), trong khi bối cảnh đẩy mạnh đổi mới cơ chế quản lý (xóa bỏ cơ chế kế hoạch hóa tập trung quan liêu, bao cấp) đã bắt đầu từ năm 1986.

Dường như đã có độ trễ trong nắm bắt yêu cầu đòi hỏi và tranh thủ cơ hội mở ra từ bối cảnh. Độ trễ thể hiện quan hệ tụt hậu của chính sách so với diễn biến thực tế và là một yếu tố góp phần làm chậm tiến trình đổi mới chính sách nhân lực KH&CN ở nước ta.

3. Xác định các vấn đề mấu chốt cần tập trung giải quyết nhằm thúc đẩy đổi mới chủ trương, chính sách về nhân lực khoa học và công nghệ

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: (1) 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;...); (2) 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,...); (3) 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;...). Tương ứng với các loại chính sách là những vấn đề chính sách khác nhau. Liên quan tới chính sách thứ nhất là các vấn đề đã được làm sáng tỏ (vấn đề chính sách 1). Liên quan tới chính sách thứ hai là các vấn đề được giải quyết từng bước nhưng chưa hoàn thành (vấn đề chính sách 2). Với chính sách thứ ba là những vấn đề được đặt ra song chưa có bước tiến đáng kể trong giải quyết các nội dung cơ bản (vấn đề chính sách 3). Phân tích sâu các vấn đề chính sách đã bộc lộ có thể thấy:

- Vấn đề chính sách 1 không phải là dạng cơ bản, đóng vai trò nền tảng chi phối trong chính sách nhân lực KH&CN. Đây cũng là phần chủ yếu nhằm vào khắc phục bất cập hiện có;
- Vấn đề chính sách 2 mang tính cơ bản và nền tảng hơn vấn đề chính sách 1. Vấn đề này vừa nhằm vào khắc phục bất cập hiện có, vừa hướng tới mô hình chính sách tương lai;
- Vấn đề chính sách 3 gặp nhiều khó khăn trong giải quyết nhưng không thể loại bỏ. Đây là phân mang tính cơ bản và nền tảng hơn vấn đề chính sách 2 và liên quan nhiều đến mô hình chính sách hướng tới.

Điều đáng chú ý trong quan hệ giữa vấn đề chính sách 1, vấn đề chính sách 2 và vấn đề chính sách 3 là các tầng nấc bản chất khác nhau thay vì là những hướng giải pháp khác nhau. Loại thứ nhất, nếu quan hệ chi phối được thể hiện theo chiều vấn đề chính sách 1 → vấn đề chính sách 2 → vấn đề chính sách 3 thì có nghĩa là đổi mới chính sách đã rõ ràng về cơ bản và diễn biến tiếp theo là triển khai mở rộng vấn đề chính sách 1. Loại thứ hai, nếu quan hệ chi phối theo chiều vấn đề chính sách 3 → vấn đề chính sách 2 → vấn đề chính sách 1 thì có nghĩa những điều cơ bản còn chưa được nắm

bắt. Đổi mới tiếp theo phụ thuộc vào xác định rõ những vấn đề cơ bản. Dự địa mở rộng chính sách 1 và phát triển chính sách 2 phụ thuộc vào việc giải quyết vấn đề chính sách 3. Ở Việt Nam, việc đổi mới chính sách nhân lực KH&CN thuộc vào loại thứ hai.

Như vậy, chúng ta đang phải đối mặt với những vấn đề/vướng mắc cơ bản. Sở dĩ chúng ta còn nhiều lúng túng, bế tắc là do chưa vượt qua được các vướng mắc cơ bản này. Đồng thời, các nỗ lực đổi mới vừa qua đã làm bộc lộ nhiều vấn đề và 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 khoa học và công nghệ 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 hướng tới Nhà nước trên nhiều mặt: định hướng nhiệm vụ, cấp kinh phí, tổ chức và quản lý. Đặc biệt, Nhà nước xác định rõ, cụ thể nhiệm vụ khoa học 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 khoa học và công nghệ và nhiệm vụ KH&CN 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 tầng nấc từ thấp đến cao): (1) nhiệm vụ KH&CN thông thường (đề tài, đề 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 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). Mặt khác, khi các dạng nhiệm vụ đồng thời tồn tại, cũng có thể định hình cơ cấu nhân lực KH&CN theo các thành phần chung (dạng 1); theo sản phẩm, công nghệ ưu tiên quốc gia (dạng 2); theo lĩnh vực công nghệ mới, ngành kinh tế mới dựa trên KH&CN; theo lĩnh vực KH&CN cần 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 hiệu quả 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&CN⁸. 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 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

⁸ Điều 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).

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 dễ 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; sử dụng hiệu quả đội ngũ nhân lực KH&CN hiện có⁹.

Vấn đề mấu chốt 3: đề cao người lãnh đạo khoa học trong tổ chức nghiên cứu và phát triển

Trong tổ chức nghiên cứu và phát triển (NC&PT) công lập vẫn có người lãnh đạo mang tính hành chính, nhưng cần đề cao vai trò của người lãnh đạo khoa học. Đề cao người 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 tính cá nhân. Phức tạp và mới về cả chủ đề nghiên cứu, nội dung nghiên cứu 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 bởi 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 người lãnh đạo khoa học và phi hành chính hóa trong tổ chức NC&PT nhà nước sẽ có tác dụng hóa giải các vướng mắc về nhóm nghiên cứu, tự chủ của tổ chức

⁹ Nhận 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.

NC&PT nhà nước, tổ chức khoa học mạnh, kết hợp nghiên cứu và đào tạo, trả thù lao cho nhà khoa học.

Tập trung vào ba vấn đề mấu chốt chính là cách thức mới giải quyết các bế tắc đang cản trở đổi mới chính sách nhân lực KH&CN - thể hiện cụ thể ở vấn đề chính sách 2 và vấn đề chính sách 3. Hơn nữa, các vấn đề mấu chốt còn góp phần xác định rõ vai trò nhân lực KH&CN.

Đảng và Nhà nước từng nhấn mạnh: “đội ngũ trí thức, KH&CN là tài sản quý của quốc gia và là nguồn lực góp phần quan trọng quyết định sự thành công của quá trình CNH, HĐH đất nước” (*Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003*), “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” (*Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012*), ... Tuy nhiên, những điều này chưa được thể hiện trên thực tế. Quan niệm về vai trò nhân lực KH&CN có ảnh hưởng đến chính sách nhân lực KH&CN. Ở nước ta từng có các chính sách nhân lực KH&CN mang tính chủ quan duy ý chí do ảnh hưởng từ quan niệm thiếu thực tế về vai trò nhân lực KH&CN¹⁰. Các vấn đề mấu chốt gợi mở cách nhìn nhận vai trò nhân lực KH&CN qua đáp ứng yêu cầu của xã hội - yêu cầu của nhà nước - yêu cầu của doanh nghiệp (vấn đề mấu chốt 1), giải quyết các nhiệm vụ quan trọng (vấn đề mấu chốt 2) và tham gia quản lý hoạt động NC&PT (vấn đề mấu chốt 3).

Nhìn lại quá trình đã qua, đổi mới chính sách về nhân lực 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. Phân biệt các loại nhân lực KH&CN để có chính sách phù hợp, quan hệ phù hợp giữa nhân lực KH&CN và nhiệm vụ đặt ra, đề cao người lãnh đạo khoa học trong tổ chức NC&PT chính là giải pháp cho phép thúc đẩy mạnh mẽ đổi mới chính sách để lấy lại thời gian đã mất. 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, các vấn đề mấu chốt sẽ đóng vai trò dẫn dắt đổi mới sắp tới ở nước ta.

Chính sách được hình thành và đi vào cuộc sống bằng trình tự: ý tưởng chính sách → chính sách cụ thể → thực thi chính sách. Từng có ý kiến cho rằng vướng mắc trong chính sách nhân lực KH&CN ở nước ta hiện thuộc về khâu thứ 3 hoặc khâu thứ 2. Tuy nhiên, như đã phân tích, vấn đề mấu

¹⁰ Đánh giá về thời kỳ kháng chiến chống Mỹ, có nhận định cho rằng: “Những biện pháp và chủ trương lớn trong thời kỳ này về phát triển nhân lực KH&CN một cách mạnh mẽ có thể phần nào mang tính chất duy ý chí và chưa thật phù hợp với hoàn cảnh chiến tranh, với điều kiện vật chất kỹ thuật lúc đó cũng như nhu cầu của thực tiễn đương thời. Điều này được thể hiện trên sự yếu kém về chất lượng đào tạo và hiệu quả sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN” (Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường, 1995. *50 năm KH&CN Việt Nam (1945-1995)*, Hà Nội: Nxb Khoa học và Kỹ thuật, trang 30). Có thể thấy, nhận định này cũng đúng cho nhiều thời kỳ khác.

chốt chủ yếu ở khâu thứ nhất: định hình ý tưởng chính sách¹¹. Đó chính là vấn đề cần chú trọng để thúc đẩy đổi mới trong thời gian tới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Khoa học và công nghệ năm 2000.
2. Luật Khoa học và công nghệ năm 2013 - Luật số 29/2013/QH13.
3. Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981 của Bộ Chính trị về chính sách khoa học và kỹ thuật
4. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991 của Bộ Chính trị về khoa học và công nghệ trong sự nghiệp đổi mới.
5. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 30/3/1991 của Bộ Chính trị về KH&CN trong sự nghiệp đổi mới.
6. Nghị quyết số 02-NQ/HNTW ngày 24/12/1996 Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) Về định hướng chiến lược phát triển KH&CN trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000.
7. Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012 tại Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, về phát triển KH&CN 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.
8. Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg ngày 31/12/2003 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Chiến lược phát triển KH&CN Việt Nam đến năm 2010.
9. Quyết định số 418/QĐ-TTg ngày 11/4/2012 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Chiến lược phát triển KH&CN giai đoạn 2011-2020.
10. Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường, 1996. 50 năm KH&CN Việt Nam (1945-1995). Hà Nội: Nxb Khoa học và Kỹ thuật.
11. Bộ Khoa học và Công nghệ, 2004. Bộ KH&CN: 45 năm xây dựng và phát triển. Hà Nội.
12. Bộ Khoa học, Công nghệ, 2009. 50 năm KH&CN Việt Nam (1959-2009). Hà Nội: Nxb Khoa học và Kỹ thuật.
13. Bộ Khoa học và Công nghệ, 2010. Đề án Quy hoạch nhân lực KH&CN đến năm 2020. Hà Nội.

¹¹ Điều này cũng phù hợp với cách đặt vấn đề của một số văn bản chính sách hiện nay. Chẳng hạn như Quyết định số 418/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 11/4/2012 phê duyệt Chiến lược phát triển KH&CN giai đoạn 2011-2020 đề ra định hướng “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”...

14. Bộ Khoa học và Công nghệ, 2015. KH&CN Việt Nam 2014. Hà Nội: Nxb Khoa học và Kỹ thuật.
15. Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục, 2001. Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực KH&CN đáp ứng nhu cầu phát triển các lĩnh vực công nghệ ưu tiên. Báo cáo tổng hợp đề tài cấp Nhà nước.
16. Viện Chiến lược và Chính sách KH&CN, 2003. Nghiên cứu đổi mới cơ chế, chính sách quản lý nhân lực KH&CN trong các tổ chức NC&PT. Báo cáo tổng hợp đề tài cấp Bộ.
17. Viện Chiến lược và Chính sách KH&CN, 2004. Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xác định mức thù lao lao động khoa học trong nhiệm vụ KHCN của Nhà nước. Báo cáo tổng hợp đề tài cấp Bộ.
18. Phạm Gia Khiêm, 1997. “Xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học đầu đàn”, *Tạp chí Cộng sản*, số 11/1997.
19. Nguyễn Thị Anh Thu (chủ biên), 2000. *Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực KH&CN trong cơ quan nghiên cứu - phát triển*. Hà Nội: Nxb Khoa học xã hội.
20. Phạm Tất Dong (chủ biên), 2001. *Định hướng phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong CNH, HĐH*. Hà Nội: Nxb Chính trị Quốc gia.
21. Trần Khánh Đức, Đặng Bá Lãm, 2002. *Phát triển nhân lực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội: Nxb Giáo dục.
22. Phạm Huy Tiến, 2003. “Đổi mới quản lý tổ chức và nhân lực KH&CN”, *Tạp chí Hoạt động khoa học*, số 9/2003.
23. Trần Văn Tùng, 2005. *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*. Hà Nội: Nxb Thế giới.
24. Trần Đắc Hiến, 2016. “Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KH&CN: đổi mới từ cách làm”, *Tạp chí KH&CN Việt Nam*, số 3(A)/2016.