

Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao ở đây bao gồm nguồn nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng; nguồn nhân lực lãnh đạo quản lý và hoạch định chính sách, nguồn nhân lực khoa học công nghệ, đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng... Bài viết dưới đây xin đề cập đến việc đào tạo nguồn nhân lực khoa học công nghệ chất lượng cao ở nước ta hiện nay.

1. Thực trạng nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay.

Theo số liệu của Viện Khoa học Lao động - Xã hội Bộ LĐTB&XH, đến cuối năm 2007, tổng số lao động trong lĩnh vực KH-CN, bao gồm những người làm việc trực tiếp trong lĩnh vực nghiên cứu và triển khai, các viện, trung tâm nghiên cứu và triển khai ứng dụng KH-CN của cả nước là gần 40.000 người. Ngoài ra, còn một số lực lượng nhất định trong tổng số gần 48.541 giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng và các chuyên gia, kỹ sư làm việc trong các doanh nghiệp cũng được thu hút vào các hoạt động KH-CN. Hiện nay, lực lượng này phân bố rất không đều giữa các vùng trong cả nước. Có tới 92,2% cán bộ có trình độ tiến sĩ và tiến sĩ khoa học tập trung ở các cơ quan trung ương và hai thành phố lớn là Hà Nội và Hồ Chí Minh (Hà Nội có 63,8% TS và 75,9% TSKH), (thành phố HCM có 19,33% TS và 17,11% TSKH). Số tiến sĩ ở các vùng Tây Bắc, Tây Nguyên và Nam Bộ chưa tới 1%. Trong số các giáo sư, phó giáo sư, có 86,2% ở Hà Nội và 9,5% ở thành phố HCM, các nơi khác còn lại là 4,3%. Nguồn nhân lực KH-CN chất lượng cao nước ta hiện nay có những đặc điểm cơ bản sau:

Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Ths. Nguyễn Anh Tuấn
Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

Một là, trình độ chuyên môn kỹ thuật đạt mức khá cao và cơ cấu ngành nghề đa dạng:

- Theo kết quả khảo sát nhân lực KH-CN năm 2006 của Viện Khoa học - Lao động, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, tỉ lệ cán bộ có trình độ đại học trở lên chiếm 94,7% tổng số lao động trong lĩnh vực KH-CN, trong đó thạc sĩ là 35,5%, tiến sĩ là 30,5%. Xét về mặt học vị, Việt Nam ở mức cao so với mức trung bình của khu vực. Tuy nhiên, ngoại ngữ và tin học là nguyên nhân cản trở quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của đội ngũ cán bộ KH-CN.

Về ngoại ngữ, nếu căn cứ theo bằng cấp, tỉ lệ cán bộ có trình độ ngoại ngữ bằng C trở lên là 66,1%, B là 25,7% vẫn còn đến 6,7% trình độ A. Tuy nhiên, kỹ năng nghe, nói, viết rất hạn chế, khả năng giao tiếp rất khó khăn. Tại các hội thảo, thuyết trình, về cơ bản cán bộ Việt Nam đều phải thông qua phiên dịch.

Về tin học, cơ bản đội ngũ này đều sử dụng được máy tính, song số đông chủ yếu xử lý văn bản (43,5% sử dụng chương trình word, 13% sử dụng chương trình Excel, 12,2% sử dụng power point và chỉ có 7% sử dụng các phần mềm chuyên dụng). Tỷ lệ thường xuyên sử dụng tất cả các phần mềm kể trên chỉ đạt 22,6%. Nghịch lý ở chỗ, cán bộ giữ chức vụ càng cao thì chủ

yếu sử dụng chương trình word để xử lý văn bản, các chương trình khác phải thông qua hệ thống nhân viên, tham mưu và chuyên gia.

- Về cơ cấu ngành nghề khá đa dạng, bao gồm tất cả các ngành nghề trong danh mục đào tạo quốc gia. Theo số liệu của Viện Chiến lược phát triển - Bộ Kế hoạch và Đầu tư, qua điều tra 8.965 tiến sĩ trong toàn quốc cho thấy các ngành được đào tạo như sau:

Với cơ cấu ngành nghề trên, về cơ bản đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, trước yêu cầu hội nhập, một số ngành thuộc lĩnh vực dịch vụ cao đang thiếu nghiêm trọng như các chuyên gia môi giới, chứng khoán, ngân hàng, các nhà quản lý ...

Hai là, trình độ chuyên môn, khả năng nghiên cứu triển khai còn hạn chế, hiệu quả sử dụng nhân lực khoa học công nghệ chưa cao.

Nghiên cứu khoa học công nghệ và tham gia đào tạo là chức năng, nhiệm vụ chính của đội ngũ cán bộ KH-CN chất lượng cao, nhưng tỷ lệ nhân lực tham gia trực tiếp vào quá trình nghiên cứu khoa học và triển khai còn thấp. Cụ thể, ở đề tài cấp nhà nước chỉ có 30% cán bộ được tham gia, tương ứng đề tài cấp bộ có 48,1% và đề tài cấp cơ sở là 65,1%. Điều này hợp lý ở chỗ cấp đề tài càng cao, đòi hỏi khả năng nghiên cứu của số cán bộ có trình độ

chuyên môn cao. Tuy nhiên, xét tổng thể thì số lượng cán bộ KH-CN được tham gia nghiên cứu khoa học mới đạt 65,1%, còn lại 34,9% không tham gia, đó là sự lãng phí rất lớn.

Các đề tài nghiên cứu KH-CN của nước ta còn nhiều điểm chưa tiếp cận được trình độ khoa học công nghệ thế giới, khả năng hội nhập còn hạn chế. Cụ thể, việc tham gia hội thảo và các kết quả nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học có danh tiếng trên thế giới còn ít. Số bằng phát minh, sáng chế trong lĩnh vực KH-CN Việt Nam rất hạn chế. Theo tài liệu của Ban Khoa giáo Trung ương, thời kỳ 2001-2005, Việt Nam chỉ có 11 đơn đăng ký sáng chế ở nước ngoài, trong khi đó Indonesia có 36, Thái Lan 39, Philipin có 85, Hàn Quốc có 15.000, Nhật Bản 87.620 Mỹ 206.710. Nếu căn cứ vào số lượng các công trình nghiên cứu khoa học được đăng trên tạp chí quốc tế và bằng sáng chế được quốc tế công nhận thuộc 27 môn khoa học, thì Việt Nam chưa lọt vào danh sách của 50 nước được tính đến. Trong khi đó, Singapo, Malaysia và Thái Lan đã có tên trong danh sách này. Điều đó có nghĩa là, trình độ nguồn nhân lực KH-CN nước ta còn rất thấp.

2. Những giải pháp chủ yếu để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay

Từ thực trạng đã phân tích ở trên, để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, cần tập trung vào một số giải pháp chủ yếu sau:

2.1. Có chính sách sử dụng nhân lực KH-CN cụ thể, thiết thực

Sự phát triển nhân lực KH-CN chất lượng cao bên cạnh những nét chung, trong quá trình phát triển còn có những con đường riêng. Nhân tài chỉ có được sau khi trải qua thời gian dài giáo dục, đào tạo và thực tế làm việc đúc rút kinh nghiệm, kỹ năng thực hành và nâng cao trình độ chuyên môn. Để có nhân tài, cần phải có thời gian từ phát hiện đến đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, theo dõi giám sát... Những năm qua, chúng ta mới chú trọng đến giáo dục đào tạo (giải pháp đầu vào) mà chưa quan tâm đúng mức đến sử dụng đãi ngộ (giải

pháp đầu ra). Vì vậy, theo chúng tôi, định hướng chính sách cần theo hướng kích thích sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ phản ánh kết quả cuối cùng của chất lượng nguồn nhân lực. Đã đến lúc chính sách sử dụng nhân tài phải cụ thể, thiết thực chứ không nên chung chung như trước đây, cụ thể là:

- Thiết lập và hoàn thiện ngân hàng dữ liệu về nhân lực KH-CN trong cả nước về trình độ, ngành nghề, lĩnh vực... trong các thành phần kinh tế, theo dõi thường xuyên sự biến động (tăng, giảm) từ đó xác định nguyên nhân khách quan, chủ quan ... tìm giải pháp cụ thể, thiết thực.

- Trẻ hoá đội ngũ cán bộ KH-CN, xoá bỏ quan niệm phải có thâm niên công tác mới được để bạt các chức danh quan trọng. Đây đang là tư duy cản trở sự phát triển nhân lực KH-CN chất lượng cao.

- Ưu tiên những ngành công nghệ cao, những ngành đang thiếu cán bộ tài năng; có chính sách thu hút những chuyên gia giỏi là Việt kiều trong những lĩnh vực mà nước ta đang thiếu và cần thiết trong tiến trình hội nhập.

- Thực hiện cơ chế đầu thầu rộng rãi các chương trình, đề tài nghiên cứu. Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho cán bộ chủ trì thực hiện các đề tài, công trình nghiên cứu KH-CN.

Đặc biệt các cơ quan nghiên cứu triển khai phải thực hiện tự hạch toán, bắt buộc cơ quan này phải bám sát thực tiễn sản xuất, nhu cầu cuộc sống để tạo ra những sản phẩm hữu ích cho xã hội. Nhà nước xoá bỏ bao cấp cho các đề tài, song có cơ chế mua hoặc yêu cầu các doanh nghiệp phải mua các sản phẩm KH-CN có giá trị để áp dụng có hiệu quả trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

2.2. Có chính sách đãi ngộ, tôn vinh nhân lực KH-CN chất lượng cao.

Thực hiện chính sách tiền lương linh hoạt theo tiêu chí tài năng, không nên hạn chế mức thu nhập, nếu đó là mức thu nhập chính đáng từ tài năng và sáng tạo của họ, đồng thời truy cứu trách nhiệm nếu có biểu hiện lợi dụng, tham nhũng.

- Cần xây dựng chế độ chính sách ưu đãi đối với nhân lực KH-CN chất lượng cao để tạo động lực thu hút nhân tài vào các cơ quan nghiên cứu, cơ quan hoạch định chính sách để họ có điều kiện phát huy cao nhất khả năng sáng tạo của mình.

- Thường xuyên tôn vinh nhân tài đi kèm cơ chế khuyến khích về lợi ích vật chất đối với những cống hiến mang lại nhiều lợi ích cho xã hội.

2.3. Có chính sách thu hút nhân lực KH-CN chất lượng cao từ nước ngoài.

Trong thời điểm hiện nay, trước sức ép về nguồn nhân lực KH-CN chất lượng cao, để đáp ứng yêu cầu phát triển, Việt Nam rất cần tận dụng tiềm năng to lớn của hơn 300.000 trí thức Việt kiều đang sinh sống ở nước ngoài. Thời gian vừa qua, chính sách thu hút nhân tài là Việt kiều đã được thực thi, song chưa đủ mạnh. Ngoài việc kêu gọi vận động, cần có những chính sách cụ thể hơn như xoá bỏ định kiến, nguồn gốc xuất thân; chế độ lương và thu nhập, chế độ mua nhà hợp pháp, chế độ học tập và làm việc cho con cái... Ngoài ra, cũng cần mạnh dạn liên kết trong nghiên cứu, hợp tác đào tạo với các viện, các trường có tên tuổi của nước ngoài để từng bước nâng tầm KH-CN nước ta ...

Tài liệu tham khảo:

1. Kỷ yếu hội thảo văn hoá, con người và phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thế kỷ XXI (Hội đồng lý luận TW và Viện KHXH Việt Nam, Hà Nội 2004)

2. Kỷ yếu Đại hội lần thứ nhất Hội Khoa học và phát triển nguồn nhân lực và nhân tài Việt Nam, Hà Nội 2005

3. Tạp chí Nghiên cứu con người, các số năm 2006, 2007

4. Đề tài khoa học cấp Bộ: Thị trường sức lao động chất lượng cao - những vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam hiện nay. TS. Nguyễn Minh Quang - Học viện CT-HCQG-HCM

5. Đánh giá tác động của thị trường lao động tới phát triển KT-XH giai đoạn 2000-2005 và dự báo xu hướng tác động giai đoạn 2006-2010.