

Chính sách của Nhà nước Việt Nam đối với người nghiên cứu khoa học

Kiều Quỳnh Anh¹

¹ Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
Email: anh_kieuquynh@yahoo.com

Nhận ngày 18 tháng 12 năm 2020. Chấp nhận đăng ngày 2 tháng 2 năm 2021.

Tóm tắt: Nguồn nhân lực là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của quốc gia, có vai trò quyết định đến sự phát triển của xã hội. Nhận thức rõ về vị trí, vai trò của nguồn nhân lực đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, Nhà nước Việt Nam luôn quan tâm đến việc phát triển nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ những người nghiên cứu khoa học nói riêng. Nhà nước đã xây dựng và ban hành nhiều chính sách về tuyển dụng, sử dụng, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, tôn vinh đối với người nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, chính sách của Việt Nam đối với những người nghiên cứu khoa học còn nhiều hạn chế, chưa thật sự khuyến khích, tạo động lực để những người làm công tác nghiên cứu khoa học toàn tâm cho hoạt động nghiên cứu khoa học.

Từ khóa: Chính sách, người nghiên cứu khoa học, Nhà nước.

Phân loại ngành: Khoa học quản lý

Abstract: Human resources are among the most important resources of the country, playing a decisive role in the development of the society. Being well aware of the position and role of human resources in the cause of building and defending the country, the State of Vietnam has always paid attention to the development of the resources in general and of the contingent of scientific researchers in particular. The State has developed and issued many policies on recruiting, attracting, training, fostering and honouring such researchers. However, the country's policies towards scientific researchers still contain limitations, not really encouraging and motivating them to wholeheartedly focus on scientific research activities.

Keywords: Policy, scientific researchers, State.

Subject classification: Management science

1. Mở đầu

Chính sách của Nhà nước Việt Nam đối với người nghiên cứu khoa học (NCKH) có ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của khoa học ở Việt Nam hiện nay. Chính sách đó thể hiện trong các văn bản pháp luật (do Quốc hội ban hành) và văn bản dưới luật (do Chính phủ, các bộ ngành ban hành) về con người, về người NCKH. Chính sách đối với người NCKH không nằm ngoài chính sách đối với con người Việt Nam. Nhà nước đã có nhiều chính sách đối với phát triển con người, chẳng hạn: Chiến lược Phát triển bền vững kinh tế, văn hóa - xã hội Việt Nam giai đoạn 2011-2020 khẳng định: “Con người là trung tâm của phát triển bền vững. Phát huy tối đa nhân tố con người với vai trò là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của khoa học và công nghệ là nền tảng và động lực cho phát triển bền vững đất nước. Công nghệ hiện đại, sạch và thân thiện với môi trường cần được ưu tiên sử dụng rộng rãi trong các ngành sản xuất phát triển bền vững” [20]; Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo Việt Nam coi phát triển giáo dục phải thực sự là “quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân” [20]; Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời kỳ 2011-2020 xác định: “Đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội” [20]. Chính sách đối với con người Việt Nam còn thể hiện trong: Hiến pháp 2013, Luật Bình đẳng giới năm 2006, Luật Viên chức năm 2010, Luật Giáo dục đại học năm 2012, Luật Lao động năm 2019, Luật Khoa học và Công nghệ năm 2013, Luật Hôn nhân và Gia đình năm 2014, Thông tư 16/2012/TT-BNV về việc

ban hành Quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức; Quy chế tổ chức thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức... Ngoài ra còn nhiều văn bản khác (quyết định, chỉ thị, kết luận...) cũng thể hiện chính sách của Nhà nước đối với con người Việt Nam. Cũng đã có một số công trình nghiên cứu về chính sách của Việt Nam đối với đội ngũ tri thức, những người NCKH. Tuy nhiên, những ý kiến đánh giá về chính sách ấy còn khác nhau. Bài viết này trình bày nội dung cơ bản của chính sách của Việt Nam đối với người NCKH trong các cơ sở NCKH công lập và góp thêm ý kiến đánh giá về một số chính sách: tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tôn vinh những người nghiên cứu khoa học.

2. Chính sách tuyển dụng người nghiên cứu khoa học

Chính sách tuyển dụng người NCKH được quy định ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau. Cụ thể, chính sách tuyển dụng viên chức nói chung và người NCKH nói riêng được quy định tại: Luật Viên chức năm 2010, Luật Khoa học và Công nghệ năm 2013, Luật Lao động năm 2019 [16], [17], Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ quy định việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, Thông tư 15/2012/TT-BNV ngày 25 tháng 12 năm 2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn việc tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức [12], [11]. Theo quy định ở các văn bản đó, việc tuyển dụng viên chức nói chung và tuyển dụng người NCKH nói riêng phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức

danh nghề nghiệp, quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập; phải đảm bảo tính công khai, minh bạch, công bằng, khách quan và đúng pháp luật; phải bảo đảm tính cạnh tranh, phải ưu tiên người có tài năng, người có công với cách mạng, người dân tộc thiểu số. Để được dự tuyển vào các tổ chức NCKH, người dự tuyển phải thỏa mãn một số điều kiện như: có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam; có đơn đăng ký dự tuyển; có lý lịch rõ ràng; có văn bằng, chứng chỉ đào tạo, chứng chỉ hành nghề hoặc có năng khiếu, kỹ năng phù hợp với vị trí việc làm; đủ sức khỏe để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ và đáp ứng các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí việc làm do đơn vị sự nghiệp công lập xác định nhưng không được trái với quy định của pháp luật. Phương thức tuyển dụng thường được tiến hành thông qua hai hình thức: thi tuyển hoặc xét tuyển. Theo quy định của Luật Viên chức năm 2010, các tổ chức, viện nghiên cứu công lập được giao quyền tự chủ, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc tuyển dụng viên chức và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Các tổ chức, đơn vị, viện NCKH công lập chưa được giao quyền tự chủ thì cơ quan có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc tuyển dụng viên chức hoặc phân cấp cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc tuyển dụng.

Chính sách tuyển dụng người NCKH còn được thể hiện ở một số văn bản sau: Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành khoa học và công nghệ đến năm 2020 do Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ ban hành (Quyết định số 4009/QĐ-BKHCN ngày 29 tháng 12 năm 2011); Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV ngày

01 tháng 10 năm 2014 quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ; Thông tư 13/2016/TT-BKHCN ngày 30 tháng 6 năm 2016 quy định về quản lý Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhân lực khoa học và công nghệ bằng ngân sách nhà nước; Thông tư liên tịch số 21/2015/TTLT-BKHCN-BNV-BTC ngày 06 tháng 11 năm 2015 hướng dẫn thực hiện chính sách sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ; Nghị định 115/2005/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2005 quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập; Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định 08/2014/NĐ-CP ngày 27 tháng 01 năm 2014 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Khoa học và Công nghệ; Nghị định 40/2014/NĐ-CP ngày 12 tháng 5 năm 2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ [15].

Chính sách tuyển dụng người NCKH được thể hiện tập trung ở Luật Khoa học và Công nghệ năm 2013. Điều 24 của Luật Khoa học và Công nghệ quy định: “Cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài, chuyên gia nước ngoài được khuyến khích tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam” [17]. Theo quy định của Luật Khoa học và Công nghệ, cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài trong thời gian làm việc tại Việt Nam có quyền, nghĩa vụ như những tổ chức và cá nhân trong nước. Bên cạnh đó, họ còn được hưởng thêm một số ưu đãi khác, chẳng hạn, được bổ nhiệm, thuê đảm nhiệm chức danh lãnh đạo tổ chức khoa học

và công nghệ; được giao chủ trì thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ các cấp, xét công nhận, bổ nhiệm chức danh NCKH, chức danh công nghệ theo quy định của Luật Khoa học và Công nghệ; được hưởng lương chuyên gia theo quy định của Chính phủ và ưu đãi khác theo hợp đồng; được hưởng các ưu đãi về xuất nhập cảnh, cư trú, nhà ở và ưu đãi khác theo quy định của pháp luật.

3. Chính sách sử dụng và đãi ngộ người nghiên cứu khoa học

Chính sách sử dụng người NCKH cũng được thể hiện trong các văn bản sau: Luật Viên chức năm 2010 (quy định việc sử dụng viên chức từ Điều 25 đến Điều 46, gồm các quy định về hợp đồng làm việc; bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp, thay đổi chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm của viên chức; đào tạo và bồi dưỡng viên chức; biệt phái, bổ nhiệm, miễn nhiệm viên chức; đánh giá viên chức và chế độ hưu trí, thôi việc của viên chức) [16]; Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức (quy định cụ thể những nội dung về chính sách sử dụng viên chức, bao gồm: phân công nhiệm vụ; biệt phái bổ nhiệm, miễn nhiệm viên chức; quy định việc thay đổi chức danh nghề nghiệp, phân công, phân cấp tổ chức thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức; quy định về quy trình, thủ tục tổ chức thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; đánh giá viên chức; quy định việc chuyển đổi và chuyển tiếp đối với viên chức và những quy định về việc cho thôi

việc và nghỉ hưu đối với viên chức); Nghị định 40/2014/NĐ-CP (quy định việc sử dụng và trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ) [13]. Nghị định chủ trương: 1) Tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi cho cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ phát huy tối đa năng lực và được hưởng lợi ích xứng đáng với kết quả hoạt động khoa học và công nghệ; 2) Tạo điều kiện cho nhân tài thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ quan trọng để phát huy tài năng và được hưởng lợi ích xứng đáng với nhiệm vụ đảm nhận; 3) Bảo đảm nguồn lực để thực hiện chính sách sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ. Nghị định này quy định cụ thể: về các chức danh NCKH (gọi tắt là chức danh khoa học, gồm trợ lý nghiên cứu, nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp); về chức danh khoa học trong đơn vị sự nghiệp công lập có hoạt động khoa học và công nghệ (gồm: chức danh khoa học hạng IV là trợ lý nghiên cứu, chức danh khoa học hạng III là nghiên cứu viên, chức danh khoa học hạng II là nghiên cứu viên chính, chức danh khoa học hạng I là nghiên cứu viên cao cấp); về việc bổ nhiệm vào các chức danh NCKH và chức danh khoa học; về chế độ làm việc của nhà khoa học; về chế độ ưu đãi với những người có thành tích đặc biệt; về chế độ kéo dài thời gian làm việc đối với nhân lực NCKH có chất lượng cao (như các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, các chuyên gia đầu ngành).

Luật Viên chức năm 2010, Luật Khoa học và Công nghệ năm 2013, Nghị định 204/2004/NĐ-CP của Chính phủ (về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang), Thông tư liên tịch

số 01/2016/TTLT-BKHCN-BNV của Bộ Khoa học Công nghệ và Bộ Nội vụ (về hướng dẫn việc bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp đối với viên chức ngành khoa học và công nghệ) quy định: chế độ tiền lương dành cho người NCKH không có thang, bảng lương riêng và được sử dụng chung thang bảng lương với các loại viên chức khác trong đơn vị sự nghiệp nhà nước; cách tính lương thực lĩnh cũng giống như cách tính đối với các loại viên chức khác; nghiên cứu viên cao cấp được hưởng ngạch lương bao gồm 6 bậc (từ hệ số 6.20 đến 8.0); nghiên cứu viên chính được xếp ngạch lương gồm 8 bậc (từ hệ số 4.40 đến hệ số 6.78); nghiên cứu viên được xếp ngạch lương gồm 9 bậc (từ hệ số 2.34 đến hệ số 4.98); trợ lý nghiên cứu được xếp vào ngạch lương gồm 10 bậc (từ hệ số 2.10 đến hệ số 4.89).

Như vậy, ở Việt Nam chế độ tiền lương dành cho người NCKH không cao hơn so với quy định về chế độ tiền lương dành cho cán bộ, công chức, viên chức. Trên thực tế, chính sách đãi ngộ đối với người NCKH còn kém hơn so với người làm ở các ngành, nghề khác (như công chức, giáo viên). Đối với công chức, bên cạnh chế độ tiền lương như các nhà khoa học, họ còn được hưởng phụ cấp công vụ; đối với giáo viên bên cạnh tiền lương, họ còn được hưởng phụ cấp đứng lớp và thâm niên công tác. Nếu so sánh với chế độ tiền lương của lực lượng vũ trang, thì hệ số lương, bậc lương của người NCKH còn thấp hơn rất nhiều. Một nghiên cứu viên 62 tuổi ở trình độ cao cấp với 40 năm NCKH và có hàng trăm công trình nghiên cứu, khi về hưu cũng chỉ được hưởng mức lương hưu bằng 50% so với lương hưu của một người giáo viên 60 tuổi

ở cấp bậc trung bình. Trong khi đó, tỷ lệ thành công của người nghiên cứu ít hơn nhiều so với tỷ lệ thành công của giáo viên. Điều này dẫn tới chỗ nhiều người có năng lực không muốn trở thành người NCKH.

4. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng người nghiên cứu khoa học

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng người NCKH được quy định trong Luật Viên chức 2010, Nghị định 29/2012/NĐ-CP (quy định việc tuyển dụng và sử dụng viên chức) [16], [12]. Theo đó, mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng người NCKH là nhằm cập nhật kiến thức, bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng và phương pháp thực hiện nhiệm vụ được giao; góp phần xây dựng đội ngũ viên chức có đạo đức nghề nghiệp, có đủ trình độ và năng lực chuyên môn đảm bảo chất lượng của hoạt động nghề nghiệp. Việc đào tạo, bồi dưỡng người NCKH phải căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của đơn vị sự nghiệp công lập; phải bảo đảm tính tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; phải có tác dụng khuyến khích viên chức học tập, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; phải bảo đảm công khai, minh bạch, hiệu quả. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng người NCKH, gồm: đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ quản lý; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh NCKH; bồi dưỡng nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động NCKH. Nội dung, chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng người NCKH phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức vụ quản lý, chức danh NCKH; phải đáp ứng yêu cầu

bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp.

Trong những năm qua, số lượng và trình độ của những người NCKH đã được cải thiện: tỉ lệ cán bộ nghiên cứu có trình độ trên đại học (tiến sĩ, thạc sĩ) trong tổng số cán bộ nghiên cứu đã tăng từ xấp xỉ 43,8% (năm 2011 có 105.230 người) lên xấp xỉ 51,5% (năm 2015 có 131.045 người). Theo “Điều tra Nghiên cứu và phát triển 2016”, Năm 2011, trong tổng số 105.230 người trực tiếp NCKH thì có 43.844 nữ, số người NCKH có trình độ tiến sĩ là 11.501 người (số nhà khoa học nữ có trình độ tiến sĩ là 2.890 người), thạc sĩ là 34.618 người (15.649 nữ), đại học là 55.116 người (23.594 nữ) và cao đẳng là 3.995 người (1.711 nữ). Năm 2015, Việt Nam có tổng số 131.045 người NCKH (trong đó có 58.694 nữ), số nhà khoa học có trình độ tiến sĩ là 14.376 người (4.054 nữ), thạc sĩ là 51.128 người (25.064 nữ), đại học là 60.719 người (27.128 nữ) và cao đẳng là 4.822 (2.448 nữ) [10, tr.73]. Như vậy, về mặt chuyên môn, sau 4 năm, chúng ta đã đào tạo thêm được 2.875 tiến sĩ, 16.510 thạc sĩ và 827 cử nhân [10]. Nội dung đào tạo chuyên môn chủ yếu tập trung với lĩnh vực và vị trí công tác của các nhà khoa học. Hình thức đào tạo chủ yếu là tập trung ở các trường đại học, học viện, các viện nghiên cứu trong nước, một số ít được đào tạo ở nước ngoài thông qua một số đề án của Chính phủ (như Đề án 655, Đề án 911, Đề án 2395 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở trong nước và nước ngoài bằng ngân sách nhà nước). Hoạt động bồi dưỡng người NCKH trong những năm qua cũng được các cơ quan quản lý các viện, phòng nghiên cứu nhà nước, các trường đại học, học viện trong khu vực công lập quan tâm. Nội dung

bồi dưỡng tập trung vào công tác bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị với các trình độ sơ cấp, trung cấp và cao cấp dành cho những người được quy hoạch và đang giữ chức vụ quản lý các tổ chức, đơn vị, cơ quan NCKH, các lãnh đạo phòng, khoa, ban của các trường đại học và các học viện. Bồi dưỡng kiến thức quản lý, chuyên môn theo chức danh quản lý, chức danh khoa học cũng được tiến hành thường xuyên nhằm đảm bảo cho việc các nhà khoa học làm việc ở vị trí nào sẽ được bồi dưỡng chuẩn kiến thức ở vị trí đó. Hàng năm, các trường đại học, các học viện khu vực công lập đã cử hàng nghìn giảng viên hạng III tham gia các lớp bồi dưỡng giảng viên hạng II, hàng trăm giảng viên hạng II bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng của giảng viên hạng I. Cùng với đó, các viện NCKH cũng tạo điều kiện cho viên chức tham gia lớp bồi dưỡng kiến thức cho chức danh nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính và nghiên cứu viên cao cấp.

Cùng với việc bồi dưỡng trình độ lý luận, chính trị, bồi dưỡng kiến thức quản lý, chuyên môn theo chức danh, người NCKH còn được tham gia vào các khóa học ngoại ngữ, các khóa học nhằm nâng cao kỹ năng, phương pháp NCKH; các khóa học về ứng dụng KHCN vào các hoạt động NCKH. Khảo sát thực trạng việc thực hiện công tác đào tạo và bồi dưỡng người NCKH (theo kết quả khảo sát thực tế của tác giả phục vụ cho Luận án tiến sĩ tại các trung tâm nghiên cứu, đào tạo 3 vùng Bắc, Trung, Nam; lựa chọn bằng phương pháp phi xác suất với các thành phố: Hà Nội, Huế, Đà Nẵng và Tp. Hồ Chí Minh. Hai nhóm khách thể được khảo sát là nhóm cán bộ quản lý nghiên cứu khoa học và nhóm nữ cán bộ nghiên cứu khoa học) cho thấy: có 47/300 nhóm cộng tác viên khảo sát cho là việc

đào tạo người NCKH được thực hiện tốt (chiếm tỷ lệ 15,67%); có 92/300 ý kiến đánh giá ở mức độ trung bình (chiếm tỷ lệ 30,67%); số ý kiến cho là thực hiện chưa tốt rất cao, 161/300 ý kiến (chiếm tỷ lệ 53,67%). Kết quả khảo sát thực trạng việc bồi dưỡng người NCKH cho thấy: có 41/300 ý kiến cho là thực hiện tốt (chiếm tỷ lệ 13,67%); 89/300 ý kiến cho là thực hiện ở mức trung bình (chiếm tỷ lệ 29,67%) và 170/300 ý kiến cho là thực hiện chưa tốt (chiếm tỷ lệ 56,67%). So sánh ý kiến giữa hai nhóm khách thể khảo sát cho thấy, kết quả đánh giá của hai nhóm khá tương đồng nhau, số liệu chênh nhau không nhiều [4].

Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng người NCKH trong thời gian qua chưa đạt hiệu quả cao. Nhiều nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn chưa gắn với yêu cầu thực tiễn công việc. Nội dung đào tạo còn chậm đổi mới, hình thức và phương thức đào tạo còn mang tính hình thức, chất lượng đào tạo chưa tốt. Chương trình bồi dưỡng người NCKH còn nặng về lý luận chính trị, chưa thực sự sát với chức danh và vị trí việc làm của các nhà khoa học.

5. Chính sách tôn vinh người nghiên cứu khoa học

Nhằm tôn vinh các nhà khoa học, hiện nay Nhà nước có các giải thưởng dành cho những nhà khoa học có nhiều đóng góp và thành tích trong hoạt động NCKH. Đó là: Giải thưởng Hồ Chí Minh về khoa học và công nghệ; Giải thưởng Nhà nước về khoa học và công nghệ; giải thưởng của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ về khoa học và công nghệ; giải thưởng của Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương về khoa học và công nghệ.

Ngoài ra còn có giải thưởng của các tổ chức và cá nhân đặt ra nhằm vinh danh những người có thành tích trong NCKH nói riêng và hoạt động về khoa học công nghệ nói chung [14], [7], [9]. Thời gian xét thưởng đối với Giải thưởng Hồ Chí Minh và Giải thưởng Nhà nước về khoa học và công nghệ được tổ chức 5 năm một lần, được công bố và trao giải thưởng vào ngày Quốc khánh mừng 2/9. Mức thưởng cho tổ chức, cá nhân đạt Giải thưởng Hồ Chí Minh về khoa học và công nghệ bằng 270 lần mức lương cơ sở. Đối với Giải thưởng Nhà nước về khoa học và công nghệ thì mức tiền thưởng bằng 170 lần mức lương cơ sở, tính từ ngày ký quyết định công nhận giải thưởng [14], [7].

Ngoài hai giải thưởng trên, Bộ Khoa học và Công nghệ còn có một số các giải thưởng khác, nhằm tôn vinh các nhà khoa học. Đó là: Giải thưởng Tạ Quang Bửu; Giải thưởng chất lượng Quốc gia; Giải thưởng Sáng tạo khoa học công nghệ Việt Nam; Giải thưởng Kovalevskaia; giải thưởng của Tổ chức Sở hữu Trí tuệ thế giới của Liên hợp quốc (WIPO).

Giải thưởng Tạ Quang Bửu là giải thưởng được tổ chức hàng năm của Bộ Khoa học và Công nghệ do Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ Quốc gia làm cơ quan thường trực tổ chức, dành cho các nhà khoa học Việt Nam có các công trình nghiên cứu cơ bản thuộc các lĩnh vực tự nhiên và kỹ thuật. Giải thưởng này được bắt đầu tổ chức vào năm 2013 [9].

Giải thưởng Kovalevskaia là giải thưởng lớn cấp quốc gia được tổ chức thường niên dành tặng cho những tập thể, cá nhân nữ khoa học xuất sắc, nhằm tôn vinh những tập thể, cá nhân là các nữ khoa học có thành tích xuất sắc trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học vào thực tiễn cuộc sống, đem lại nhiều lợi ích trên các lĩnh vực: kinh tế, xã hội

và văn hóa. Giải thưởng Kovalevskaja được bắt đầu tổ chức vào năm 1985.

Giải thưởng Sáng tạo Khoa học Công nghệ Việt Nam (VIFOTEC) mà tiền thân là Giải thưởng Khoa học Công nghệ VIFOTEC, do Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam, Bộ Khoa học và Công nghệ chủ trì và phối hợp tổ chức với các cơ quan sáng lập Quỹ VIFOTEC, như: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Trung ương Đoàn, Bộ Tài chính và các Bộ Công nghiệp, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Xây dựng, Bộ Giao thông - Vận tải, Bộ Thủy sản, Bộ Bưu chính - Viễn thông, Đài truyền hình Việt Nam... và các nhà khoa học. Năm 1997, Chủ tịch Liên hiệp hội và Bộ trưởng Bộ Khoa học Công nghệ và Môi trường đã ký Đề án phối hợp tổ chức Giải thưởng VIFOTEC. Năm 1998, Quỹ VIFOTEC phối hợp với Bảo tàng Cách mạng Việt Nam xây dựng phòng trưng bày Giải thưởng VIFOTEC tại Bảo tàng. Năm 1999, Giải thưởng Khoa học Công nghệ VIFOTEC được nâng cấp thành Giải thưởng Sáng tạo Khoa học Công nghệ Việt Nam như hiện nay. Giải thưởng nhằm khuyến khích các nhà khoa học đi sâu nghiên cứu, áp dụng các thành tựu khoa học và công nghệ hiện đại thích hợp với hoàn cảnh Việt Nam vào sản xuất và đời sống.

Đánh giá về các giải thưởng tôn vinh các nhà khoa học, một số nhà khoa học cho rằng, các giải thưởng nhằm tôn vinh các nhà khoa học còn nghèo nàn, chưa thực sự có uy tín, chưa thực sự khác biệt so với các giải thưởng ở các hoạt động lĩnh vực khác; trình tự, thủ tục và hình thức tôn vinh còn mang nặng tính hình thức, rườm rà, phức tạp; nhiều nhà khoa học chưa thực sự quan tâm đến các giải thưởng.

6. Kết luận

Từ sau khi có Nghị quyết số 20-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương khóa XI của Đảng Cộng sản Việt Nam 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), Chính phủ, các bộ ngành, nhất là Bộ Khoa học và Công nghệ, đã ban hành chính sách mới nhằm thúc đẩy sự phát triển khoa học và công nghệ, trong đó có chính sách mới về tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, tôn vinh người NCKH trong khu vực công lập. Đến nay, hệ thống chính sách đó đã tương đối ổn định, đồng bộ từ Trung ương đến địa phương, và ngày một hoàn thiện hơn; tạo được động lực cho sự phát triển khoa học và công nghệ. Nhờ đó, Việt Nam đã thu hút được một số lượng lớn nguồn nhân lực NCKH; đội ngũ người NCKH ngày càng đóng góp nhiều hơn cho sự phát triển kinh tế, văn hóa - xã hội của đất nước; chất lượng nguồn nhân lực NCKH ngày càng được nâng lên; số lượng các nhà khoa học đạt trình độ từ thạc sĩ trở lên tăng hơn so với trước đây; số lượng các nhà khoa học đạt các giải thưởng khoa học ngày một nhiều. Tuy nhiên, để phát triển NCKH đáp ứng được yêu cầu hội nhập thì Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách đối với người NCKH.

Tài liệu tham khảo

- [1] Kiều Quỳnh Anh (2015), “Phát triển nguồn nhân lực khoa học xã hội Việt Nam”, Tạp chí *Giáo dục và Xã hội*, số 47 (108).

- [2] Kiều Quỳnh Anh (2015), “Phụ nữ tham gia nghiên cứu khoa học ở Việt Nam”, Tạp chí *Khoa học xã hội Việt Nam*, số 12 (97).
- [3] Kiều Quỳnh Anh (2016), “Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học”, Tạp chí *Khoa học xã hội Việt Nam*, số 7 (104).
- [4] Kiều Quỳnh Anh (2019), *Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [5] Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Nghị quyết số 20-NQ/TW Hội nghị lần thứ 6, Khóa XI của Đảng 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*, Hà Nội.
- [6] Bộ Khoa học và Công nghệ (2011), *Quyết định số 4009/QĐ-BKHCN ngày 29 tháng 12 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ Phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực ngành khoa học và công nghệ giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
- [7] Bộ Khoa học và Công nghệ (2014), *Thông tư số 31/2014/TT-BKHCN ngày 06/11/2014, quy định một số điều của Nghị định 78/2014/NĐ-CP ngày 30 tháng 7 năm 2014 về giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng Nhà nước về khoa học và công nghệ*, Hà Nội.
- [8] Bộ Khoa học và Công nghệ (2015), *Báo cáo tổng kết công tác thanh tra 2015 và phương hướng 2016*, Hà Nội.
- [9] Bộ Khoa học và Công nghệ (2015), *Thông tư số 01/2015/TT-BKHCN ngày 12/01/2015, ban hành về Quy chế Giải thưởng Tạ Quang Bửu 2015*, Hà Nội.
- [10] Bộ Khoa học và Công nghệ (2017), *Khoa học và Công nghệ Việt Nam 2017*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
- [11] Bộ Nội vụ (2012), *Thông tư số 16/2012/TT-BNV ngày 26/12/2012, ban hành quy chế xét tuyển, thi tuyển viên chức; quy chế thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và nội quy kỳ thi tuyển, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức*, ngày 28 tháng 12 năm 2012, Hà Nội.
- [12] Chính phủ Việt Nam (2012), *Nghị định số 29/2012/NĐ-CP, về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*, Hà Nội.
- [13] Chính phủ Việt Nam (2014), *Nghị định số 40/2014/NĐ-CP, về sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ*, Hà Nội.
- [14] Chính phủ Việt Nam (2014), *Nghị định số 78/2014/NĐ-CP, về Giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng Nhà nước về khoa học và công nghệ*, Hà Nội.
- [15] Ngô Thị Phượng (2007), *Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn trong sự nghiệp đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [16] Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Luật Viên chức*, số 58/2010/QH12, Hà Nội.
- [17] Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), *Luật Khoa học và Công nghệ*, số 29/2013/QH13, Hà Nội.
- [18] Trịnh Xuân Thắng (2014), “Kinh nghiệm đào tạo nhân lực của một số quốc gia trên thế giới và bài học tham khảo cho Việt Nam”, Tạp chí *Tuyên giáo*, số 5.
- [19] Thủ tướng Chính phủ (2008), *Quyết định số 770/QĐ-TTg ngày 23 tháng 6 năm 2008 phê duyệt Chương trình xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính Nhà nước giai đoạn 2008 -2020*, Hà Nội.
- [20] Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 418/QĐ-TTg ngày 11 tháng 4 năm 2012 phê duyệt Chiến lược phát triển Khoa học và Công nghệ giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.