

1. Thực trạng

Theo số liệu điều tra bước đầu của Sở Khoa học và Công nghệ cho thấy: tính đến tháng 12 năm 2009, đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) được đào tạo cao đẳng, đại học, đặc biệt sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ và tương đương) trong suốt 20 năm qua kể từ lúc chia tỉnh cho đến nay đã có nhiều cố gắng, số lượng tăng đáng kể: chỉ tính riêng cán bộ công chức viên chức, lao động trong các cơ quan quản lý nhà nước có trình độ từ cao đẳng trở lên có trên 11.900 người, trong đó cán bộ sau đại học trên 430 người (tiến sĩ và tương đương 43 người, thạc sĩ và tương đương trên 390 người). Cán bộ có trình độ cao đẳng trở lên chiếm 1,4% dân số và 2,6% lực lượng lao động xã hội đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân. So với năm 1990, tổng số cán bộ KH&CN tăng gấp 2 lần, riêng cán bộ KH&CN trong khu vực nhà nước tăng gấp 2,5 lần. Tính bình quân, với 1 vạn lao động có khoảng 380 cán bộ KH&CN nằm trong khối công chức viên chức nhà nước có trình độ từ cao đẳng trở lên. Và, cứ 30 người có trình độ cao đẳng trở lên có 1 thạc sĩ và khoảng trên 180 cán bộ đại học có 1 tiến sĩ và tương đương đang hoạt động trong cơ quan nhà nước (không tính người đã về nghỉ hưu). So với năm 1990 tăng gấp 4,5 lần đối với học vị thạc sĩ và gần 3,6 lần đối với tiến sĩ và tương đương.

Cũng cần nói thêm rằng, tuổi đời của cán bộ KH&CN còn rất trẻ. Theo số liệu điều tra, cán bộ KH&CN từ cao đẳng trở lên độ tuổi dưới 50 chiếm tỉ lệ trên 86%. Đây là thế hệ vàng có khả năng kế thừa và cống hiến từ 10 - 30 năm nữa cho quá trình xây dựng kinh tế - xã hội (KT-XH) của tỉnh nhà.

Mặc dầu trong điều kiện kinh tế và môi trường làm việc còn nhiều khó khăn, song đội ngũ KH&CN đã có nhiều cố gắng, bám sát nhiệm vụ, mục tiêu kinh tế - xã hội của tỉnh, nghiên cứu tiếp thu và áp dụng nhiều tiến bộ KH&CN mới, nêu cao ý chí tự cường và tinh thần lao động sáng tạo,

LÀM BÀN

VỀ NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TỈNH QUẢNG BÌNH

ThS. NGUYỄN VĂN THẮNG

đã góp phần đáng kể vào kết quả chung trong sự phát triển KT-XH của tỉnh. Trong 20 năm (1990-2010) đã có 213 đề tài, dự án KH&CN được triển khai. Trên 80% đơn vị chủ trì đề tài, dự án là các cơ quan đơn vị trong tỉnh và theo đó có khoảng chừng ấy cá nhân chủ trì đề tài, dự án là cán bộ KH&CN của tỉnh. Trên 74% có trình độ đại học và gần 26% trên đại học làm chủ đề tài, dự án. Trong sản xuất, nhiều công nhân kỹ thuật bậc cao, các cán bộ KH&CN có chuyên môn hẹp đã có nhiều sáng kiến, cải tiến kỹ thuật. Nhiều tổ chức, cá nhân áp dụng có hiệu quả các giải pháp kỹ thuật vào sản xuất và đời sống. 5 năm (2005-2010), có trên 1.180 sáng kiến, cải tiến kỹ thuật cấp ngành, cấp cơ sở, trong đó có 454 sáng kiến, đề tài tiêu biểu làm lợi hàng tỉ đồng cho các cơ sở sản xuất; 270 công trình lớn nhỏ được đăng ký với tổng kinh phí lên đến hàng nghìn tỉ. Đặc biệt trong 3 lần Hội thi Sáng tạo kỹ thuật (2004-2009) đã huy động 125 lượt cán bộ tham gia có 42 giải pháp kỹ thuật đoạt giải cấp tỉnh và cấp Trung ương. Các giải pháp của những đề tài, giải pháp kỹ thuật mang đến hiệu quả kinh tế - xã hội thiết thực gắn liền với sản xuất ở các doanh nghiệp, góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội tỉnh nhà phát triển.

Tuy nhiên, bên cạnh sự phát triển không ngừng về số lượng và trình độ với những hoạt động KH&CN đầy nỗ lực của đội ngũ cán bộ KH&CN thì còn có những điều bất cập làm hạn chế đến sự cống hiến, đó là:

- Cơ cấu đào tạo theo ngành nghề mất cân đối:

Mặc dầu số lượng nhân lực KH&CN tăng đáng kể trong 20 năm qua, song đào tạo theo ngành nghề chưa cân đối. Theo đó, cơ cấu phân bố nguồn nhân lực KH&CN trong các ngành mất cân đối nghiêm trọng. Cán bộ KH&CN phần lớn tập trung ở ngành Giáo dục - Đào tạo, Y tế, quản lý nhà nước, chiếm trên 52%.

Khối công nghiệp, thủy sản, nông - lâm nghiệp, du lịch, dịch vụ thương mại được coi là thế mạnh của tỉnh nhưng lại có tỉ lệ rất thấp. Một trong số ngành kinh tế được coi ở vị trí mũi nhọn như ngành Thủy sản, trong 20 năm kể từ lúc chia tỉnh đến nay chỉ mới đào tạo được 1 thạc sĩ nuôi trồng, số cán bộ KH&CN từ cao đẳng trở lên trong ngành chiếm tỉ lệ 0,6%. Ngành Công nghiệp 20 năm qua hoàn toàn vắng bóng đào tạo trình độ sau đại học. Ngành Nông nghiệp, nếu tính từ cao đẳng trở lên chỉ chiếm gần 5%. Tính riêng từ trình độ thạc sĩ trở lên, ngành chăn nuôi có 2 thạc sĩ chiếm 0,5%, trồng trọt có 5 thạc sĩ chiếm 1,25%. Một số lĩnh vực quan trọng khác, như chế tạo và chế biến chỉ chiếm 0,4%, khoa học tự nhiên 1,2%, kiến trúc và xây dựng 2,5%.

- *Thiếu những chuyên gia đầu ngành cho các lĩnh vực KT-XH:*

Thiếu một đội ngũ chuyên gia thuộc lĩnh vực KH&CN ứng dụng có trình độ cao. Trong số 23 tiến sĩ đương chức đã có 9 tiến sĩ thuộc lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn; 9 tiến sĩ thuộc lĩnh vực KH cơ bản làm công tác giảng dạy; 05 tiến sĩ còn lại thuộc lĩnh vực KH&CN ứng dụng trong đó có 2 tiến sĩ trồng trọt, 1 tiến sĩ thủy lợi, 1 tiến sĩ xây dựng đều làm quản lý nhà nước, chỉ 1 tiến sĩ trực tiếp làm tại công ty kinh doanh; 15 chuyên khoa cấp II thuộc ngành y, trong số chuyên khoa cấp II có 9 chuyên khoa về quản lý y tế.



Hội thảo: Giải pháp tổng thể hạ tầng mạng cho chính phủ điện tử Ảnh: T.L

Không có những chuyên gia có khả năng đảm đương các dự án lớn trong các chương trình kinh tế, xã hội trọng điểm của tỉnh. Không có cán bộ KH&CN đầu đàn để đào tạo hướng dẫn lớp cán bộ trẻ kế cận.

- *Chất xám bị lãng phí:*

Do việc đào tạo mất cân đối, ngành nghề thiếu, nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học vì tìm kế mưu sinh mà một số người phải đi làm tại những cơ quan, đơn vị không phù hợp với ngành nghề của mình. Chẳng những làm hạn chế năng suất lao động có trình độ cao mà còn làm thất thoát lãng phí chất xám. Đơn cử như Công ty Xăng dầu Quảng Bình, có 18 người trình độ đại học và cao đẳng nhưng trực tiếp làm công nhân bán xăng dầu, gồm: 3 đại học luật, 1 đại học chế tạo máy, 2 cao đẳng và 1 đại học hóa lọc dầu, 11 đại học ngành quản trị kinh doanh, kế toán, marketing.

Một số đơn vị sự nghiệp có hàm lượng chất xám cao, nhiều cán bộ đại học làm việc của công nhân lao động giản đơn. Một số cán bộ KH&CN có trình độ cao nhưng chuyển sang làm công tác quản lý nhà nước chưa đúng với chuyên môn được đào tạo nên khả năng cống hiến và môi trường để phát huy trình độ và năng lực hạn chế hoặc không phát huy được (Trong số 23 tiến sĩ (TS) đang làm việc, có 11 TS làm quản lý nhà nước hoặc công tác Đảng, 11 TS GD-ĐT, chỉ 1 TS trực tiếp ở đơn vị sản xuất). Trong trường hợp này chất xám cũng đã bị lãng phí.

- *Khả năng nghiên cứu triển khai ứng dụng hạn chế:*

Một số đơn vị sự nghiệp mặc dù có đội ngũ KH&CN có trình độ đại học trở lên khá lớn, song việc nghiên cứu triển khai ứng dụng tiến bộ kỹ thuật hoặc đưa các kết quả nghiên cứu ứng dụng vào thực tiễn còn hạn chế. Trường Đại học Quảng Bình và hai trường Trung học chuyên nghiệp là một ví dụ. Trong đánh giá thực trạng hoạt động nghiên cứu khoa học từ 2006-2009, trường Đại học Quảng Bình đã mạnh dạn trao đổi: “Nghiên cứu khoa học của cán bộ giáo viên nhà trường còn thiếu tính đột phá, chưa mạnh dạn khai thác các đề tài mới; các đề tài được ứng dụng vào thực tiễn còn hạn chế” (*Từ năm 2006-2009 chuyển giao công nghệ vào thực tiễn sản xuất kinh doanh không có cái nào*). Kể từ khi chuyển đổi từ trường Cao đẳng Sư phạm thành trường Đại học Quảng Bình chỉ duy nhất có một đề tài cấp tỉnh mang tính khoa học ứng dụng trong lĩnh vực nông nghiệp, song chưa thành công vì không có khả năng phổ biến nhân rộng. Đây cũng là nơi có đội ngũ “chất xám” lớn nhất (riêng trường Đại học đã có 52 thạc sĩ, 12 tiến sĩ- *Tính đến tháng 10/2009*).

Và cũng vì thế chất xám ở đây khá lãng phí nếu xét trên góc độ hiệu quả sản xuất vật chất.

- *Khả năng ngoại ngữ hạn chế:*

Hầu hết cán bộ KH&CN sau đại học còn yếu về ngoại ngữ nói chung, tiếng Anh nói riêng. Theo số liệu điều tra, trong tất cả các đơn vị sự nghiệp không có tài liệu dùng chung (có trong thư viện), hoặc cá nhân dùng tiếng nước ngoài. Một đơn vị lớn như trường Đại học Quảng Bình, chỉ xuất hiện các tạp chí và các bài báo nước ngoài (chủ yếu tiếng Anh và tiếng Thái) do các cán bộ đi dự hội thảo hoặc thực tập sinh, nghiên cứu sinh mang về. Điều này đã hạn chế không nhỏ đến việc giao lưu, độc lập làm việc với các chuyên gia nước ngoài, các cán bộ KH&CN sau đại học không có cơ hội chủ động trao đổi đề xuất những ý tưởng mới (nếu có). Không tiếp cận được với các thông tin mới về KH&CN chuyên ngành thông qua sách, báo, tạp chí tiếng nước ngoài. Đây là một hạn chế rất lớn với đội ngũ cán bộ sau đại học của tỉnh ta.

- *Phương thức và hệ đào tạo cán bộ KH&CN*

chưa phản ánh đầy đủ năng lực cá nhân:

Đội ngũ cán bộ KH&CN được đào tạo cao đẳng, đại học, đặc biệt là đào tạo sau đại học, (thạc sĩ hoặc tương đương trở lên) sau 20 năm kể từ chia tỉnh đến nay đã tăng đáng kể, song phần lớn được đào tạo theo hệ tại chức hoặc theo phương thức vừa học vừa làm, lại tập trung ở một số lĩnh vực quản lý xã hội. Một số ít theo ngạch tại chức mãi từ trình độ đại học lên thạc sĩ. Mặt khác, nhiều đơn vị đã cố gắng “đại học hóa” cho đơn vị mình đã tạo ra lãng phí chất xám “ảo”. Cũng không ít sinh viên tốt nghiệp đại học không tìm được việc làm đã cố thi cử lấy bằng thạc sĩ có học vị cao hơn để dễ xin việc. Do vậy, trình độ nghiên cứu, khả năng tiếp cận với thực tiễn, năng lực vận dụng và chuyển giao kỹ thuật rất hạn chế. Một số cán bộ có điều kiện tham gia đề tài, dự án nghiên cứu KH&CN đã tỏ ra rất lúng túng trong tổ chức triển khai và định hướng ứng dụng. Cũng do thiếu kiến thức thực tiễn mà hiệu quả chuyển giao kết quả nghiên cứu vào thực tế cuộc sống rất hạn chế hoặc không có kết quả.

2. Giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực KH&CN

Trong những năm qua, nhiều nghị quyết, chương trình hành động, chỉ thị, quyết định của Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã được đề cập khá chi tiết, đầy đủ về việc xây dựng chính sách và cơ chế khuyến khích, phát hiện, thu hút bồi dưỡng nhân tài; chính sách phát huy tiềm năng trí tuệ của nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh. Trong khuôn khổ bài viết này, lạm bàn, lạm đánh giá về hiện trạng đội ngũ cán bộ KH&CN của tỉnh, so sánh giữa những hoạt động KH&CN đã công hiến với những hạn chế, xin mạnh dạn đưa ra những giải pháp trong tầm nhìn thiên cận của một người đã nhiều năm làm công tác quản lý KH&CN cấp tỉnh.

- *Xây dựng nguồn nhân lực KH&CN theo hướng phát triển nội lực:*

Bên cạnh đào tạo, bồi dưỡng những công chức, viên chức trẻ có tài năng thực sự (thông qua sát hạch) thì việc cần làm đó là: đầu tư, bồi dưỡng chọn lựa những học sinh giỏi, những sinh viên giỏi khi đang trong nhà trường là con em của tỉnh nhà. Trên cơ sở định hướng ngành mũi nhọn, ngành ưu

(*Xem tiếp trang 31*)

LÀM BÀN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC... (Tiếp theo trang 23)

➤ tiên, xây dựng kế hoạch dài hạn, quy hoạch nhân lực từ đó đầu tư chiều sâu, đầu tư toàn diện. Ngoài việc cấp học bổng toàn phần còn tạo môi trường thuận lợi nhất để nhân lực đó phát huy hết tài năng bằng việc đi học tập, nghiên cứu ở các nước có công nghệ tiên tiến thuộc lĩnh vực, ngành nghề tinh đã định hướng. Đây là hướng phát triển lâu dài, bền vững.

- *Xây dựng nguồn nhân lực KH&CN theo hướng thu hút nhân tài:*

Bấy lâu nay tỉnh ta đã có nhiều chính sách và cơ chế khuyến khích thu hút nhân tài, song trong 10 năm nay hầu như chưa có ai về. Thậm chí một số ít con em của tỉnh học giỏi, đã từng được chuyên gia nước ngoài trực tiếp sát hạch được lựa chọn cho đi du học song khi về tỉnh vài tháng cũng phải ngậm ngùi ra đi. Giải pháp gì cho vấn đề này?! Câu hỏi này có lẽ xin dành cho các nhà quản lý. Tôi có

thể mạo muội nói ra nguyên nhân: môi trường làm việc chưa đáp ứng; không có điều kiện để phát huy tài năng và vấn đề kéo theo đó là thu nhập.

- *Xây dựng nguồn nhân lực KH&CN theo hướng đầu tư phát triển cơ sở vật chất KH&CN:*

Đây như là điều kiện cần và đủ để một nhân tài phát huy tài năng. Thu hút được nhân tài, giữ được người tài ở lại ngoài những chính sách “kích cầu” khác thì yếu tố quyết định để giữ chân các nhà khoa học, các chuyên gia đầu ngành đó là môi trường làm việc. Xây dựng cơ chế làm việc có tính mở, cơ sở vật chất phục vụ cho nghiên cứu, cho triển khai ứng dụng, cho thực nghiệm chuyên ngành và đa ngành đảm bảo tối thiểu để triển khai các hoạt động đó thuộc lĩnh vực KH&CN có kết quả. Trước mắt không nên xây dựng mang tính rải đều, dàn trải mà cần phải tập trung cho những lĩnh vực được xác định là mũi nhọn kinh tế của tỉnh.

N.V.T