

BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

DỰ THẢO

ĐỀ ÁN

**CHIẾN LƯỢC QUỐC GIA
PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC ĐẾN NĂM 2030**

Hà Nội, tháng 9 năm 2022

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của Đề án
2. Mục tiêu của Đề án
3. Nhiệm vụ của Đề án
4. Đối tượng, khách thể và phạm vi của Đề án
5. Cách tiếp cận của Đề án
6. Phương pháp thực hiện Đề án
7. Cơ sở pháp lý
8. Cấu trúc của Đề án

PHẦN THỨ NHẤT: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC

I. Cơ sở lý luận

1. Khái niệm trí thức và đội ngũ trí thức

- 1.1. *Khái niệm trí thức và đội ngũ trí thức trên thế giới*
- 1.2. *Khái niệm trí thức và đội ngũ trí thức ở Việt Nam*
- 1.3. *Khái quát hóa trí thức và đội ngũ trí thức Việt Nam*

2. Đặc điểm và vai trò của đội ngũ trí thức

- 2.1. *Đặc điểm của đội ngũ trí thức*
- 2.2. *Vai trò của đội ngũ trí thức*
- 2.3. *Phát triển của đội ngũ trí thức*

II. Cơ sở thực tiễn

1. Bối cảnh phát triển đội ngũ trí thức

- 1.1. *Bối cảnh quốc tế giai đoạn 2011-2020*
- 1.2. *Bối cảnh trong nước giai đoạn 2011-2020*

2. Thực tiễn phát triển đội ngũ trí thức ở Việt Nam

- 2.1. *Tình hình phát triển đội ngũ trí thức ở Việt Nam*
 - 2.1.2. *Về chất lượng đội ngũ trí thức*
 - 2.1.3. *Tiềm năng và thế mạnh, hạn chế của đội ngũ trí thức Việt Nam*
 - 2.1.4. *Thời cơ và thách thức trong phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam*
- 2.2. *Chính sách và thực thi chính sách phát triển đội ngũ trí thức*
 - 2.2.1. *Đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ trí thức*
 - 2.2.1.2. *Chính sách phát triển theo vùng, miền, thành phần dân tộc*
 - 2.2.1.3. *Chính sách phát triển theo giới tính (chính sách đối với nữ trí thức)*
 - 2.2.2. *Chính sách đầu tư phát triển trí thức*
- 2.3. *Đánh giá hệ thống chính sách phát triển trí thức*

2.4. Đánh giá chung: thành tựu, hạn chế và nguyên nhân

2.4.2. Hạn chế

2.4.3. Nguyên nhân

3. Kinh nghiệm quốc tế xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ trí thức

3.1. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ trí thức của Hoa Kỳ

3.2. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ trí thức của Hàn Quốc

3.3. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ trí thức của Trung Quốc

3.4. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ trí thức của Malaysia

3.5. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

3.5.1. Về khái niệm

3.5.2. Về mục đích và mục tiêu

3.5.3. Về định hướng giải pháp

PHẦN THỨ HAI: QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC ĐẾN NĂM 2030

1. Bối cảnh trong nước và quốc tế giai đoạn 2021-2030

1.1. Bối cảnh quốc tế

1.2. Bối cảnh trong nước

2. Nhu cầu về đội ngũ trí thức của Việt Nam giai đoạn 2021-2030

2.1 Cấu trúc, mô hình đội ngũ trí thức

2.2. Nhu cầu thực tiễn của Việt Nam hiện nay

2.3. Nhu cầu phát triển tự thân của trí thức Việt Nam hiện nay

3. Quan điểm, phương châm, định hướng phát triển đội ngũ trí thức

3.1 Quan điểm

3.2. Phương châm phát triển đội ngũ trí thức

3.3. Định hướng phát triển đội ngũ trí thức

4. Mục tiêu phát triển đội ngũ trí thức

4.1. Mục tiêu tổng quát

4.2. Mục tiêu cụ thể

PHẦN THỨ BA: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC ĐẾN NĂM 2030

1. Giải pháp phát triển đội ngũ trí thức

1.1 Giải pháp chung

1.1.1. Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo, quản lý phát triển đội ngũ trí thức

1.1.2. Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện hiệu quả cơ chế, chính sách về phát triển, thu hút, đãi ngộ và tôn vinh trí thức

1.1.3. Tạo lập môi trường làm việc, các điều kiện thuận lợi cho hoạt động của đội ngũ trí thức

1.1.4. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức

1.1. 5. Đầu tư tài chính và cơ sở vật chất, trang thiết bị cho đội ngũ trí thức

1.1.6. Giải pháp về thông tin, số liệu phục vụ công tác giám sát, đánh giá tình hình phát triển đội ngũ trí thức

1.2 Giải pháp cho các nhóm trí thức

1.2.1 Trí thức là cán bộ, công chức

1.2.2 Trí thức trong lĩnh vực y tế, giáo dục, khoa học và công nghệ

1.2.3 Trí thức trong lĩnh vực văn hóa nghệ thuật

1.2.4 Trí thức trong lực lượng vũ trang

1.2.5 Trí thức trong khu vực doanh nghiệp, khu vực tư nhân

1.2.6 Trí thức hoạt động trong các hội

1.2.7 Trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài

1.2.8 Trí thức trẻ

2. Tổ chức thực hiện

3. Ý nghĩa thực tiễn và hiệu quả của Đề án

3. 1 Ý nghĩa thực tiễn của Đề án

3.2. Đối tượng hưởng lợi của Đề án

3.3. Dự báo khó khăn khi thực hiện Đề án

3.4. Sản phẩm của Đề án

4. Kết luận

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của Đề án

Thế giới đang bước vào giai đoạn phát triển mới với những thay đổi mạnh mẽ về công nghệ (cách mạng 4.0; trí tuệ nhân tạo, kinh tế số,..); về sự trỗi dậy của các quốc gia mới nổi, xu hướng toàn cầu hóa vẫn diễn ra mạnh nhưng các mối quan hệ song phương và đa phương ngày càng phức tạp làm thay đổi cấu trúc kinh tế và chuỗi cung ứng toàn cầu. Thời gian gần đây, xu hướng biến đổi khí hậu, thiên tai dịch bệnh diễn biến ngày càng phức tạp và khó dự đoán. Những biến động này đang tạo ra nhiều cơ hội nhưng nó cũng đặt ra nhiều thách thức không chỉ riêng lẻ đối với mỗi quốc gia mà nó còn tác động ở qui mô khu vực và toàn cầu.

Giai đoạn vừa qua, Việt Nam đã giành được những thành tựu nhất định, được cộng đồng quốc tế đánh giá cao về kết quả tăng trưởng kinh tế, chất lượng cuộc sống của người dân và công tác giảm nghèo; hội nhập quốc tế càng sâu rộng và dần trở thành mắt xích quan trọng của các chuỗi cung ứng toàn cầu. Dù dành được những thành công, nền kinh tế Việt Nam vẫn tồn tại những điểm hạn chế như thiếu các sản phẩm, thương hiệu có khả năng cạnh tranh quốc tế, các sản phẩm xuất khẩu chính do người Việt sản xuất có giá trị gia tăng còn thấp, các sản phẩm công nghệ cao phần lớn do các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) làm chủ, khu vực nội địa tham gia vào chuỗi toàn cầu còn hạn chế, thiếu lao động trình độ cao cả về số lượng và chất lượng, đặc biệt là các chuyên gia đầu ngành. Đây là những điểm yếu then chốt có tính quyết định tới quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Việt Nam.

Nhận thức rõ tầm quan trọng và vai trò của đội ngũ trí thức đối với phát triển kinh tế xã hội, Đảng và nhà nước đã có nhiều chủ trương, chỉ thị, chỉ đạo các bộ ngành, các địa phương xây dựng chính sách tạo môi trường ngày càng tốt hơn để khuyến khích phát triển đội ngũ trí thức, cụ thể: Nghị quyết số 27-NQ/TW khóa X về “*Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” (gọi tắt là Nghị quyết 27), Nghị quyết số 29-NQ/TW khóa XI về “*Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*”. Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Đảng đưa ra phương hướng nhiệm vụ phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2016 - 2020 là: “*Xây dựng đội ngũ trí thức ngày càng lớn mạnh, có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo. Trọng dụng trí thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến. Bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, đãi ngộ và tôn vinh xứng đáng những cống hiến của trí thức. Có cơ chế, chính sách đặc biệt để thu hút nhân tài của đất nước*”.

Dưới sự định hướng và chỉ đạo của Đảng, Chính phủ, các bộ ngành và địa phương các cấp đã có nhiều chương trình, đề án, chính sách, văn bản pháp luật nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức ở nhiều ngành, lĩnh vực khác nhau. Sau hơn 10 năm thực hiện Nghị quyết 27, bước đầu, đội ngũ trí thức đã có những dấu hiệu tích cực như gia tăng cả về số lượng và chất lượng, đội ngũ trí thức đã có những đóng góp quan trọng vào quá trình xây dựng và hoạch định chính sách, trong nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo, góp phần quan trọng vào kết quả tăng trưởng và phát triển của Việt Nam.

Tuy nhiên, xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức ở Việt Nam giai đoạn vừa qua vẫn đang bộc lộ nhiều điểm hạn chế, đóng góp vào phát triển chưa thực sự như kỳ vọng, đặc biệt khi so sánh những kết quả, thành tựu của đội ngũ trí thức của Việt Nam đối với các nước trong khu vực và thế giới, nhất là trong các lĩnh vực quan trọng như khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo phục vụ phát triển. Những hạn chế, yếu kém do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan khác nhau, nhưng, theo đánh giá của nguyên nhân quan trọng kìm hãm sự phát triển của đội ngũ trí thức cũng như đóng góp của họ đối với phát triển như môi trường và điều kiện làm việc còn chưa phù hợp, chính sách đãi ngộ thu hút chưa tương xứng với năng lực; các chương trình bồi dưỡng, đào tạo chưa thực sự hợp lý và đầy đủ; kết nối và phối hợp giữa các nhà trí thức với các nhà làm chính sách, các nhà lãnh đạo ở cả cấp trung ương và địa phương chưa thực sự thường xuyên.

Trước thực trạng phát triển của đội ngũ trí thức và yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới, việc xây dựng *Đề án Chiến lược quốc gia phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021-2030* là nhiệm vụ cấp thiết thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đề án sẽ đánh giá lại những kết quả tích cực và hạn chế trong xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức, chỉ ra những điểm hạn chế trong chính sách phát triển và nguyên nhân chính của những điểm hạn chế. Từ đó đưa ra quan điểm, mục tiêu và giải pháp phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021-2030.

2. Mục tiêu của Đề án

a) **Mục tiêu tổng quát:** Xây dựng chiến lược quốc gia phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021-2030

b) **Mục tiêu cụ thể:**

- Làm rõ nội hàm khái niệm, tiêu chí xác định đội ngũ trí thức trong bối cảnh mới.
- Đánh giá thực trạng số lượng và chất lượng phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2008-2020.
- Xác định những những thành tựu trong phát triển đội ngũ trí thức, những điểm hạn chế và nguyên nhân.
- Xây dựng mục tiêu phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021-2030.
- Đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021-2030.

3. Nhiệm vụ của Đề án

- Chỉ ra những điểm hạn chế, chưa phù hợp của chính sách phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2008-2020
- Xác định rõ yêu cầu, quan điểm, mục tiêu phát triển đội ngũ trí thức trong bối cảnh mới
- Đưa ra những giải pháp chính sách phù hợp nhằm phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021-2030.

4. Đối tượng, khách thể và phạm vi của Đề án

Đối tượng của đề án: căn cứ vào tính chất, đặc điểm theo lĩnh vực hoạt động của đội ngũ trí thức trong thực tế, Đề án tập trung phân theo các nhóm trí thức như sau:

Nhóm 1 (nhóm trí thức y tế, giáo dục, văn hóa, khoa học và công nghệ): gồm các trí thức hoạt động trong các tổ chức sự nghiệp ở các lĩnh vực khoa học và công nghệ

(KH&CN), giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), y tế, văn học nghệ thuật và báo chí do các bộ, ngành quản lý. Trí thức nhóm này có đặc điểm chung phần lớn đều là viên chức trong tổ chức sự nghiệp công lập. Ngoài ra còn có những người lao động trong các đơn vị, tổ chức ngoài công lập.

Nhóm 2 (nhóm trí thức cán bộ, công chức): gồm các trí thức đang làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước trung ương và địa phương, cơ quan của Đảng, tổ chức chính trị - xã hội, kinh tế-xã hội. Trí thức nhóm này có đặc điểm chung đều là cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước và hệ thống chính trị.

Nhóm 3 (nhóm trí thức trong lực lượng vũ trang): Là người làm việc trong lực lượng vũ trang, có tính đặc thù riêng.

Nhóm 4 (nhóm trí thức trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân) gồm: các trí thức tham gia quản lý, làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước và các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác.

Nhóm 5 (nhóm trí thức trong hoạt động hội), gồm các trí thức hoạt động trong các tổ chức (hội) xã hội-nghề nghiệp.

Nhóm 6, gồm các trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài.

Nhóm 7, (nhóm trí thức trẻ) trong độ tuổi thanh niên bao gồm: các nhà khoa học trẻ, sinh viên tốt nghiệp đại học, nghiên cứu sinh, đặc biệt là những người say mê nghiên cứu khoa học, đóng góp trí thức vào sự nghiệp phát triển cho tất cả các ngành, lĩnh vực của đất nước nhưng chưa có bằng cấp (đang theo học để được cấp bằng từ đại học trở lên).

Phạm vi của đề án

- *Phạm vi theo thời gian*: đánh giá chính sách phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2008-2020 và xác định mục tiêu và giải pháp phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021-2030.

- *Phạm vi theo không gian*: Đề án xem xét đánh giá tất cả trí thức là công dân Việt Nam, Việt kiều đang làm việc, học tập ở trong nước và nước ngoài.

5. Cách tiếp cận của Đề án

5.1. Tiếp cận bối cảnh

Hầu hết các quốc gia khi xây dựng Chiến lược phát triển quốc gia nói chung, Chiến lược phát ngành, lĩnh vực nói riêng đều nghiên cứu bối cảnh để triển khai xây dựng Chiến lược. Có thể dẫn chứng một số nước đã xây dựng Chiến lược đều xác định bối cảnh, một số nước điển hình thuộc Tổ chức Hợp tác Phát triển (OECD) có Hàn Quốc, thuộc nhóm các nước công nghiệp mới (NICs) có Malayxia, Trung Quốc.

Bối cảnh hiện tại có thể mô tả, khái quát và có được bằng chứng về kết quả/thành tựu đạt được, bối cảnh (viễn cảnh) của tương lai dựa vào hiện tại để nâng tầm mong ước mơ về tương lai của quốc gia hay của thế giới. Ở Việt Nam, trong các Văn kiện lớn của Đảng, Chính sách lớn của Nhà nước đều tiếp cận, nghiên cứu bối cảnh trong và ngoài nước cụ thể như: Cương Lĩnh xây dựng đất nước (bổ sung năm 2011), Chiến lược phát triển kinh tế xã hội (KT-XH); Chiến lược phát triển KH&CN, do đó để cung cấp luận cứ khoa học trong Đề án này nghiên cứu: Bối cảnh phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2008-2020 và 2021-2030; Bối cảnh trong nước và quốc tế giai đoạn 2021-2030. Quan

trọng, sẽ nhận diện được vị trí của quốc gia và đội ngũ trí thức Việt Nam trên bản đồ thế giới.

5.2. Tiếp cận hệ thống đổi mới quốc gia

Tiếp cận hệ thống đổi mới quốc gia (NIS) nhằm tổng quan, nắm bắt các tác nhân, các nhân tố trong hệ thống của Quốc gia nhằm có nghiên cứu, đánh giá toàn diện, tránh thiếu sót trong quá trình xây dựng Đề án. Các nhà khoa học đặt nền móng cho lý thuyết NIS là Bengt-Ake Lundvall (1992), Metcalf (1995), Fransman (1997), lý thuyết NIS đưa ra 6 yếu tố cơ bản: (1) các mối quan hệ tương tác trong sản xuất, phổ biến và sử dụng tri thức mới có lợi ích về kinh tế, bắt nguồn từ bên trong biên giới của một quốc gia; (2) tập hợp các tổ chức, cùng nhau hoặc riêng rẽ, tham gia vào phát triển và phổ biến các công nghệ mới, là các kênh liên kết giữa các tác nhân tham gia vào phát triển; (3) tạo thành khuôn khổ trong đó chính phủ hoạch định và thực thi các chính sách liên quan đến quá trình đổi mới. Đó cũng còn là hệ thống các tổ chức kết nối với nhau để tạo ra, lưu trữ, chuyển giao tri thức, các kỹ năng và công cụ tạo nên các công nghệ mới; (4) đổi mới toàn diện bao gồm cả thể chế và thiết chế. Đổi mới về cả cơ quan hoạch định chính sách, hệ thống tài chính, các viện nghiên cứu, các doanh nghiệp; (5) đổi mới đồng bộ các chính sách của nhà nước: chính sách khuyến khích cạnh tranh, chính sách thương mại, chính sách công nghiệp, chính sách tài chính, chính sách đầu tư, NIS là một hệ thống mở, sẵn sàng đối phó với sức ép từ bên ngoài; (6) phát triển của công nghệ và sự trao đổi thông tin giữa mọi người, sự quan trọng của thể chế, để tạo ra phương thức phối hợp của các mối quan hệ trong hệ thống. Sáu yếu tố trên trong NIS, về nguyên tắc, sẽ không chia nhỏ. Các yếu tố phải có sự phối hợp, tương tác, trao đổi, ảnh hưởng, phụ thuộc lẫn nhau để hình thành các mối liên kết, nhưng chỉ có thể có được khi các quốc gia tạo ra được môi trường thể chế mới để tăng khả năng đổi mới và khả năng hấp thụ của quốc gia.

Theo Fulvio Castellaccia Jose và Miguel Naterab (2013), động lực của các hệ thống đổi mới quốc gia được thúc đẩy bởi sự kết hợp của: khả năng đổi mới và khả năng hấp thụ, ba biến năng lực đổi mới quan trọng (đầu vào đổi mới, đầu ra khoa học và đầu ra công nghệ), và ba yếu tố năng lực hấp thụ (cơ sở hạ tầng, thương mại quốc tế và vốn nhân lực).

Đề án Chiến lược tiếp cận NIS nhằm tiếp cận có hệ thống các nguồn lực trong hệ thống quốc gia để có tổng quan tốt nhất đội ngũ trí thức đã hình thành và phát triển của quốc gia, có nhiều nhóm trí thức trong hệ thống quốc gia, trong Đề án phân nhóm và tập trung tiếp cận chủ yếu:

Nguồn nhân lực từ có 7 nhóm chính: Nhóm 1 (nhóm trí thức y tế, giáo dục, văn hóa nghệ thuật, khoa học và công nghệ); Nhóm 2 (nhóm trí thức cán bộ, công chức); Nhóm 3 (nhóm trí thức trong lực lượng vũ trang); Nhóm 4 (nhóm trí thức trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân); Nhóm 5 (nhóm trí thức trong hoạt động hội); Nhóm 6, gồm các trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài; Nhóm 7, (nhóm trí thức trẻ) trong độ tuổi thanh niên.

Môi trường để phát triển đội ngũ trí thức: Bao gồm thể chế, cơ chế chính sách và các công cụ như giải pháp, biện pháp.

Với tính chất là Chiến lược, Đề án sẽ tiến hành lựa chọn và đưa phương án đề định hướng 7 nhóm theo các cấp Chiến lược khác nhau, do các nguồn lực phát triển đội ngũ trí thức có hạn, không thể tập trung cho 07 nhóm như nhau.

5.3. Tiếp cận tiềm lực quốc gia

Thông qua nghiên cứu, khảo sát, lấy ý kiến nhanh từ các tổ chức, bộ ngành, địa phương, tiếp cận nguồn các tài liệu, dữ liệu, thông tin trong hệ thống đổi mới quốc gia và nước ngoài, Đề án nắm bắt thực tiễn phát triển đội ngũ trí thức ở Việt Nam để nắm bắt tình hình phát triển đội ngũ trí thức dựa trên số lượng đội ngũ trí thức và chất lượng đội ngũ trí thức ở Việt Nam; Chính sách và thực thi chính sách phát triển đội ngũ trí thức (Đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ trí thức, Đầu tư phát triển trí thức) và Đánh giá hệ thống chính sách phát triển trí thức.

Mục tiêu tiếp cận tiềm lực quốc gia để làm luận cứ khoa học trong *xác định Đầu vào thực hiện Chiến lược* và là cơ sở cho việc đưa ra quan điểm, mục tiêu phù hợp với điều kiện của đất nước từ đó xây dựng mục tiêu ngắn hạn, trung hạn, và dài hạn cho giai đoạn 2021-2030, tiếp cận tiềm lực giúp xác định được nguồn đầu vào cho giai đoạn trung hạn 2021-2025 và đầu ra giai đoạn 2026-2030 trên cơ sở đánh giá được tiềm năng và thế mạnh, hạn chế của đội ngũ trí thức Việt Nam; thời cơ và thách thức của đội ngũ trí thức Việt Nam.

Nguồn nhân lực từ 7 nhóm chính (đã nêu ở trên).

Nguồn lực tài lực tài chính để đầu tư phát triển đội ngũ trí thức (Tỷ lệ chi tiêu cho nghiên cứu phát triển trên tổng sản phẩm quốc dân (R&D/GDP); Tỷ lệ đầu tư cho đội ngũ trí thức/GDP) cả khu vực công và tư;

Nguồn vật lực (cơ sở hạ tầng và kỹ thuật, thông tin): Trụ sở, cơ quan, các phòng thí nghiệm ở cả khu vực công và tư nơi đội ngũ trí thức làm việc.

5.4. Tiếp cận vào mục đích, mục tiêu phát triển của quốc gia

Nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ trí thức (Kinh nghiệm của các nước phát triển OECD, các nước NICs, Kinh nghiệm của các nước đang phát triển). Theo kết quả tổng quan từ các nguồn tài liệu của các nước cho thấy triết lý, mục đích và mục tiêu phát triển của các nước về cơ bản là “dẫn dắt và cạnh tranh” với các nước trong cùng nhóm, trong vực và ngoài khu vực.

Bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam. Chiến lược (2021-2030) sẽ thay đổi tư duy và triết lý phát triển phù hợp với khát vọng chung của nhân loại đó là vì mục tiêu phát triển thiên niên kỷ, đến năm 2030 “Không ai bị bỏ lại phía sau”, Việt Nam sẽ phát triển đội ngũ trí thức tinh hoa đóng góp vào sự nghiệp phát triển bền vững của đất nước và kết tinh được các giá trị tinh hoa, văn hóa của nhân loại để lan tỏa giá trị nhân văn đến các nước trên thế giới”.

6. Phương pháp thực hiện Đề án

Nhằm đạt được mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể của Đề án, nhóm Biên soạn sẽ sử dụng một số phương pháp và công cụ thực hiện Đề án chính sau:

- Nghiên cứu, tổng thuật tài liệu kinh nghiệm quốc tế, tài liệu trong nước về phát triển đội ngũ trí thức
- Phân tích chính sách, văn bản pháp luật liên quan tới phát triển đội ngũ trí thức ở Việt Nam

- Tổng hợp, phân tích, đánh giá báo cáo kết quả thực hiện *Nghị quyết 27-NQ/TW về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa* của các bộ, ban ngành và các tỉnh, thành phố.

- Điều tra khảo sát, thảo luận, tham vấn ý kiến từ các nhà quản lý, các chuyên gia về vấn đề phát triển đội ngũ trí thức thuộc các bộ, ban ngành, các địa phương, các cơ quan nghiên cứu và các tổ chức liên quan.

7. Cơ sở chính trị, pháp lý

- Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 06-8-2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X “về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước;

- Kết luận số 52/KL-TW ngày 30/5/2019 của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước;

- Quyết định số 142/QĐ-TTg ngày 23/01/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch thực hiện Kết luận số 52/KL-TW ngày 30/5/2019 của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước;

- Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 của Quốc hội ban hành ngày 28 tháng 11 năm 2013;

8. Cấu trúc của Đề án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và phụ lục, cấu trúc nội dung của Đề án bao gồm 3 phần chính:

Phần 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển đội ngũ trí thức

Phần 2: Định hướng, quan điểm và mục tiêu phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021-2030.

Phần 3: Giải pháp phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021-2030

PHẦN THỨ NHẤT

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC

I. Cơ sở lý luận

1. Khái niệm trí thức và đội ngũ trí thức

1.1. Khái niệm trí thức và đội ngũ trí thức trên thế giới

Nghiên cứu về trí thức và đội ngũ trí thức đã được đề cập tới nhiều trong các công trình nghiên cứu của các học giả quốc tế, trong đó đưa ra các khái niệm khác nhau về trí thức và đội ngũ trí thức.

Ở Nga và trong hệ thống các nước Xô Viết, thuật ngữ "đội ngũ trí thức" (Intelligentsia) được dùng nhiều dưới góc độ về "tầng lớp trí thức" được đặt trong bối cảnh cụ thể nước Nga và các nước Xã hội Chủ Nghĩa khác. Kể từ sau Cách mạng tháng Mười năm 1917, khái niệm về "tầng lớp trí thức", với hàm ý như một tầng lớp/giai cấp, được sử dụng phổ biến trong hệ thống các nước Xô Viết với ý nghĩa như là một trong ba trụ cột của trật tự xã hội chủ nghĩa, để hòa nhập với giai cấp vô sản và giai cấp nông dân. Nội hàm của "tầng lớp trí thức" ở đây được hiểu là những người làm việc bằng trí

óc thay vì bằng chân tay, với các công việc như những kỹ sư, các chuyên gia trong các lĩnh vực, nhà quản lý, người làm hành chính, thậm chí đơn thuần là những người làm nhà nước.

Tại các nước tư bản, thuật ngữ "trí thức" (Intellectual) được sử dụng thịnh hành ở Pháp sau "Tuyên ngôn của giới trí thức" để phản đối việc kết án đối với Alfred Dreyfus. Tuy nhiên, thuật ngữ 'Intellectual-trí tuệ' có nghĩa rộng hơn trong một số ngôn ngữ châu Âu như tiếng Pháp, tiếng Ý, và tiếng Anh. Thuật ngữ "Intellectual" ngoài ra còn chỉ một nhóm quan tâm đến những vấn đề chung về văn hóa và xã hội. Về mặt khái niệm, thuật ngữ "Intellectual" được hiểu là "*những người lao động sử dụng trí tuệ/trí óc, sinh kế của những người này dựa trên trí não của họ chứ không phải dựa trên cơ bắp*". Định nghĩa này được áp dụng cho một nhóm lớn những người làm việc trí óc và hình thành nên một bộ phận quan trọng của xã hội.

Còn theo quan điểm của C.Mác and Ph.Ăngghen, "*trí thức hình thành làm ba nhóm, tương ứng với ba hình thức cơ bản của lao động trí óc... Hai hình thức lao động trí óc nằm trong lĩnh vực sản xuất phi vật chất, hình thức thứ ba của lao động trí óc nằm trong khu vực sản xuất vật chất gồm các nhà kỹ thuật và các kỹ sư*". Do đó khái niệm trí thức được Mác cho rằng: "những bác sĩ, kỹ sư, nhà hóa học, nông học và các chuyên gia". Đối với Ph.Ăngghen, thì trí thức được định nghĩa là: "những người lao động trí óc được hình thành từ hàng ngũ sinh viên" chủ yếu từ các trường đại học.

Trong các nghiên cứu mới nhất của các học giả quốc tế, tiêu biểu như công trình của Gramsci (1999) cho rằng lực lượng trí thức mới không chỉ mang đặc điểm truyền thống là một chuyên gia trong lĩnh vực nghề nghiệp của họ mà còn là những nhà lãnh đạo về mặt chính trị văn hóa với những vai trò cụ thể. Theo tiêu chí chức năng, tác giả đã chia đội ngũ trí thức là 2 nhóm: (i) Thứ nhất, nhóm trí thức truyền thống là những chuyên gia trong các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, văn học...vv, và là những người có vị thế trong xã hội, là một giai cấp được hình thành trong lịch sử; (ii) Thứ hai, nhóm thứ hai gọi là những trí thức hữu cơ (organic intellectuals). Sự phân biệt trí thức hữu cơ thường dựa trên chức năng định hướng, các tư tưởng và nguyện vọng của tổ chức của họ hơn là dựa vào ngành nghề công việc của họ.

Trên cơ sở định nghĩa của Gramsci, M. Bamyeh (2014) đưa ra tiêu chí để xác định đội ngũ trí thức hữu cơ (organic intellectual) như sau: (i) *Thứ nhất*, những đại diện cho đội ngũ trí thức vừa thuộc một nhóm xã hội xác định và cũng vừa là một người sáng lập ra nhóm xã hội tương tự khác; (ii) *Thứ hai*, hoạt động của đội ngũ trí thức sẽ hiệu quả hơn nếu gắn với nhu cầu về tri thức của xã hội hiện tại chứ không chỉ là những tư tưởng hay học thuyết; (iii) *Thứ ba*, những đại diện của đội ngũ trí thức có trình độ văn hóa cao, điều này giúp họ có khả năng kết nối các chương trình xã hội; (iv) *Thứ tư*, hiệu quả hoạt động của tầng lớp trí thức được đo lường bằng mức độ nhận thức về những thay đổi thực tế xã hội của quần chúng ngay cả khi tầng lớp trí thức tuyên bố rằng mục đích của họ là bảo tồn những nhận thức này.

Tóm lại, các nghiên cứu của các học giả quốc tế có những luận giải khá phong phú, đa dạng về khái niệm trí thức và đội ngũ trí thức ("Intelligentsia" và "Intellectual"). Hầu hết các nghiên cứu đều có cung quan niệm về trí thức/đội ngũ trí thức/tầng lớp trí thức là để chỉ những người có trình độ giáo dục cao và sử dụng kiến thức của họ cho các nhiệm vụ nghề nghiệp cụ thể nhằm đóng góp cho sự phát triển của xã hội.

1.2. Khái niệm trí thức và đội ngũ trí thức ở Việt Nam

Khái niệm trí thức, theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh: "*Trí thức là hiểu biết. Trong thế giới chỉ có hai thứ hiểu biết: một là hiểu biết sự tranh đấu sinh tồn. Khoa học tự nhiên do đó mà ra. Hai là hiểu biết tranh đấu dân tộc và tranh đấu xã hội. Khoa học xã hội do đó mà ra. Ngoài hai cái đó không có trí thức nào khác*". Người còn cụ thể hóa khái niệm trí thức bằng cách mô tả: "*Một người học xong đại học, có thể gọi là có trí thức. Song, y không biết cày ruộng, không biết làm công, không biết đánh giặc, không biết làm nhiều việc khác. Nói tóm lại: công việc thực tế y không biết gì cả. Thế là y chỉ có trí thức một nửa. Trí thức của y là trí thức học sách, chưa phải trí thức hoàn toàn. Y muốn thành một người trí thức hoàn toàn thì phải đem cái trí thức đó áp dụng vào trong thực tế*" (Hồ Chí Minh, 2011).

Trong cuốn sách *Trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới xây dựng đất nước (năm 1995)*, nguyên tổng bí thư Đỗ Mười thì cho rằng đội ngũ trí thức nước ta ngày càng đông đảo, được tạo thành từ gần 70 vạn người có trình độ đại học và trên đại học, là lực lượng đang và sẽ có nhiều đóng góp to lớn vào sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Cụ thể, trí thức chính là các nhà khoa học trên tất cả các lĩnh vực, bao gồm các nhà nghiên cứu khoa học tự nhiên, các nhà nghiên cứu trong khoa học xã hội, các kiến trúc sư, công trình sư, bác sỹ, giáo viên... đang ngày càng khẳng định vai trò quan trọng của mình trong sự nghiệp đổi mới đất nước hiện nay (Đỗ Mười, 1995).

Khái niệm "*trí thức*" được cụ thể hóa tại Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 06/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương, khóa X đã nêu: "*Trí thức là những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu trí thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội*"¹.

Nghị quyết số 27-NQ/TW cũng đánh giá đội ngũ trí thức ở Việt Nam là nhóm những người lao động trí óc trong các ngành, lĩnh vực KH&CN và đổi mới sáng tạo (ĐMST), giáo dục-đào tạo, văn hoá nghệ thuật, KT-XH, quốc phòng an ninh, y tế... và trong các lĩnh vực khác.

Đặc trưng đội ngũ trí thức nước ta xuất thân từ các giai cấp, các lực lượng, các tập đoàn và các nhóm xã hội khác nhau trong xã hội, có mặt trong tất cả mọi giai cấp, mọi lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội và hình thành một nhóm xã hội lớn theo cách nhìn của xã hội học, có đặc điểm lao động và phương thức (cách thức) sản xuất riêng để sản xuất và truyền bá tri thức.

1.3. Khái quát hóa trí thức và đội ngũ trí thức Việt Nam

Từ các khái niệm, nội hàm về trí thức và đội ngũ trí thức trên thế giới và ở Việt Nam trong giai đoạn vừa qua cho thấy, đội ngũ trí thức là những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội.

Để xác định cụ thể ai là trí thức trong nền kinh tế sẽ rất khó bởi mỗi ngành, mỗi lĩnh vực lại có tính đặc thù, những nét riêng. Tuy nhiên, nếu không xác định được đội

¹ Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 06/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương, khóa X.

ngũ trí thức trong nền kinh tế hiện tại đang hoạt động chủ yếu trong nhóm ngành, lĩnh vực nào, số lượng và chất lượng ra sao sẽ rất khó để có các chính sách xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức phù hợp. Dựa vào tính phổ quát và đặc điểm của đội ngũ trí thức, trong khuôn khổ của đề án sẽ đưa ra tiêu chí cơ bản để xác định đội ngũ trí thức bao gồm:

+ **Điều kiện cần:** những người có bằng đại học trở lên (*cao đẳng đối với lĩnh vực sáng tạo nghệ thuật*).

+ **Điều kiện đủ:** người lao động trí óc hoạt động trong các ngành, lĩnh vực và các vị trí làm việc khác nhau trong nền kinh tế có các sản phẩm cụ thể trong nghiên cứu khoa học, sáng tạo nghệ thuật, giảng dạy, xây dựng chính sách,....

Việc đưa ra các tiêu chí xác định chắc chắn không thể bao quát hết tất cả tri thức trong nền kinh tế và sẽ tỷ lệ có sai số nhất do có nhiều người không có bằng cấp nhưng họ vẫn say mê hoạt động nghiên cứu, nghệ thuật và có những đóng góp quan trọng đối với quá trình sản xuất và đời sống. Tuy nhiên, để có những chính sách đột phá và tập trung nguồn tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ trí thức, đặc biệt nhóm có vai trò quan trọng gắn với chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn tới, việc đưa ra các tiêu chí xác định là cần thiết. Trong quá trình triển khai thực hiện đề án, các bộ ngành, lĩnh vực và các địa phương sẽ cụ thể hóa và xác định đội ngũ trí thức của ngành/địa phương mình chính xác hơn để có chiến lược, chính sách phát triển phù hợp nhất.

2. Đặc điểm, vai trò và sự phát triển của đội ngũ trí thức

2.1. Đặc điểm của đội ngũ trí thức

Để thực hiện được những vai trò, sứ mệnh quan trọng của mình đối với sự phát triển của quốc gia, dân tộc, đội ngũ trí thức phải là những người hội tụ được những đặc điểm tiêu biểu về trình độ, năng lực, phẩm chất trong xã hội.

Thứ nhất, trí thức là những người lao động trí óc phức tạp, có tính sáng tạo cao. Lao động là hoạt động cơ bản để duy trì sự tồn tại của con người và xã hội loài người. Lao động có thể được phân chia thành hai hình thức cơ bản là lao động chân tay và lao động trí óc. Lao động chân tay là quá trình lao động gắn liền với sự tiêu hao năng lượng cơ bắp, có tính giản đơn; trong khi đó, lao động trí óc là quá trình tiêu hao năng lượng thần kinh, cần sử dụng tư duy trí tuệ trong công việc. Sự tách biệt lao động trí óc ra khỏi lao động chân tay chính là tiền đề quan trọng cho sự ra đời của đội ngũ trí thức trong xã hội.

Tuy nhiên, không phải lao động trí óc nào cũng đều là lao động của người trí thức. Cần phân biệt lao động trí óc của người trí thức với lao động trí óc giản đơn thông thường. Lao động trí óc giản đơn cũng là quá trình hoạt động lao động tiêu hao năng lượng thần kinh, nhưng có nội dung, tính chất đơn giản, lặp đi lặp lại, sử dụng thói quen, phản xạ, bất chước để hoàn thành những công việc, quy trình có sẵn mà không đòi hỏi sức sáng tạo của người lao động, ví dụ như lao động của các viên chức hành chính, sự nghiệp. Trong khi đó, lao động trí óc của người trí thức bao gồm quá trình phân tích, xử lý thông tin phức tạp, sáng tạo ra tri thức mới; do vậy đó đồng thời là quá trình trừu tượng hóa, khái quát hóa, phân tích, tổng hợp, suy luận... của hệ thần kinh trung ương. Nói cách khác, chỉ có lao động trí óc phức tạp có tính sáng tạo mới là lao động của trí thức.

Thứ hai, trí thức là những người có trình độ học vấn, chuyên môn cao. Để có thể thực hiện được quá trình lao động trí óc phức tạp, có tính sáng tạo nhằm tạo ra những tri thức khoa học, lý luận có ý nghĩa đối với xã hội đòi hỏi người trí thức phải có trình độ học vấn và chuyên môn cao. Tuy nhiên, phải khẳng định trình độ học vấn và chuyên môn cao ở đây mang ý nghĩa thực tiễn, không phải cứ có bằng cấp cao thì là trí thức; ngược lại, không phải cứ không có bằng cấp cao thì không phải là trí thức. Có những người, do những điều kiện khác nhau, không có bằng cấp cao, nhưng lao động của họ là lao động trí óc, sáng tạo, chuyên nghiệp. Mặc dù vậy, phải khẳng định người trí thức thông thường cũng là những người có bằng cấp, trình độ học vấn cao; tỷ lệ những người không học tập và đào tạo “bài bản” qua trường lớp là trí thức chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ trong xã hội.

Trong bối cảnh tri thức và khoa học công nghệ liên tục đổi mới, hoàn thiện ở cấp độ ngày càng cao và tinh vi hơn, người trí thức “thực thụ” không thể hài lòng với những học vấn, chuyên môn đã có mà phải liên tục học hỏi, nghiên cứu, tìm tòi, sáng tạo từ kinh nghiệm và công việc thực tiễn. Quá trình này không dừng lại mà phải luôn vận động và gắn bó gần như cả cuộc đời làm việc của mỗi trí thức.

Thứ ba, trí thức là người có tư duy độc lập, có chính kiến rõ ràng. Nếu như lao động sáng tạo là đặc trưng mang tính bản chất của người trí thức thì đặc trưng về tư duy độc lập, chính kiến rõ ràng là đặc trưng cần thiết không thể thiếu của người trí thức. Trí thức chân chính phải là người có khả năng nhìn thấu bản chất của những hiện tượng, hiểu được nguyên nhân sâu xa và có chính kiến riêng. Người trí thức phải là những người dũng cảm dám nói lên sự thật, sẵn sàng đấu tranh cho tự do, cho dân chủ, cho tiến bộ và công bằng xã hội, cho hạnh phúc của nhân dân. Muốn vậy người trí thức phải có tinh thần phê phán (hay còn gọi là tư duy phản biện) mang tính xây dựng, chỉ ra những mặt hạn chế, đề xuất, tham vấn những giải pháp nhằm đưa xã hội ngày càng tiến bộ hơn. Người trí thức chân chính không thể dễ dãi trong nhận thức, dễ dàng thỏa hiệp với ý kiến của số đông mà phải luôn có quan điểm riêng, tôn trọng đạo lý và tôn trọng chân lý, dám dấn thân để bảo vệ chân lý dù có đi ngược lại với quan niệm của số đông.

Thứ tư, trí thức là người có khả năng đưa tri thức khoa học vào trong thực tiễn góp phần thúc đẩy sự tiến bộ xã hội. Trình độ học vấn, khả năng lao động độc lập sáng tạo là cần thiết để người trí thức nắm bắt bản chất và quy luật vận động của thế giới. Quan trọng hơn, đội ngũ trí thức là những người có khả năng đưa tri thức khoa học vào trong thực tiễn, nghĩa là phải có khả năng tạo ra những kiến thức, nền tảng khoa học, phát minh, sáng chế và sáng tạo nghệ thuật giúp nâng cao hiệu quả sản xuất và nâng cao chất lượng cuộc sống, góp phần thúc đẩy xã hội ngày càng phát triển. Các thành tựu, kết quả làm việc của đội ngũ trí thức phải được biểu hiện thông qua những sản phẩm, công trình mà họ tạo ra như những phát minh sáng chế, những công trình nghiên cứu, những công trình văn hóa, tác phẩm nghệ thuật, những đổi mới sáng tạo về mô hình, chiến lược, chính sách phát triển,.. Các sản phẩm này không chỉ có giá trị về mặt lý luận mà nó còn mang lại giá trị trong thực tiễn đối với xã hội.

Tóm lại, trí thức là những người có năng lực, phẩm chất lao động trí óc phức tạp, có trình độ học vấn và chuyên môn cao, có khả năng sáng tạo ra những tri thức mới có giá trị đối với hoạt động sản xuất và đời sống xã hội của loài người. Họ luôn là những người đi đầu, tiên phong trong việc phát hiện ra những qui luật, luận cứ khoa học mới

cũng như tạo ra những phát minh sáng chế, sáng tạo nghệ thuật trong mọi ngành nghề, lĩnh vực cũng như ứng dụng những thành tựu, kết quả trí thức đó vào đời sống thực tiễn.

2.2. Vai trò của đội ngũ trí thức

Với năng lực phẩm chất, tư duy trí tuệ và đầu óc sáng tạo cao nhất trong lực lượng lao động, đội ngũ trí thức có vai trò to lớn đối với quá trình hoạch định chính sách, nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và ứng dụng khoa học kỹ thuật, trong công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bảo tồn và phát triển nền văn hóa và sáng tạo nghệ thuật (Lương Đình Hải, 2016). Vai trò của đội ngũ trí thức được thể hiện cụ thể trên những mặt sau:

Vai trò của đội ngũ trí thức trong cung cấp luận cứ khoa học cho quá trình xây dựng chủ trương, đường lối hoạch định chính sách phát triển. Là một bộ phận của nguồn nhân lực chất lượng cao, có tư duy lý luận và óc sáng tạo, đội ngũ trí thức tham gia thảo luận, phản biện, trao đổi, góp ý, đóng góp xây dựng các chính sách phát triển nhằm phát huy tiềm năng, lợi thế của quốc gia trong từng thời kỳ. Các quốc gia luôn phải đối mặt với những tác động bên trong và bên ngoài, có thể là những tác động tích cực nhờ sự phát triển của khoa học kỹ thuật, sự sáng tạo của con người, quá trình toàn cầu hóa; ngược lại, có thể là tác động tiêu cực, những thách thức lớn như nguy cơ dịch bệnh, thiên tai, khủng hoảng, xung đột giữa quốc gia về lợi ích, về chủ quyền biên giới,... Trước những biến động nhanh chóng và khó lường này, vai trò của đội ngũ trí thức ngày càng trở nên quan trọng khi họ là đội ngũ nòng cốt đưa ra những kiến nghị, giải pháp, những phát kiến mới đúc rút từ lý thuyết và thực tiễn, giúp đất nước có những bước phát triển đột phá và vững chắc.

Vai trò của đội ngũ trí thức trong nghiên cứu và đổi mới sáng tạo, ứng dụng và chuyển giao KHCN vào quá trình sản xuất, gìn giữ an ninh quốc phòng và phục vụ đời sống của người dân. Trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh toàn cầu, nghiên cứu và phát triển là yếu tố quan trọng quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia, quyết định quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Là lực lượng tiên phong, đội ngũ trí thức giữ vai trò hết sức quan trọng trong nghiên cứu và đổi mới sáng tạo, phổ biến những phát minh, sáng chế, tiếp nhận, áp dụng những công nghệ hiện đại hàng đầu của nhân loại phục vụ quá trình phát triển đất nước và bảo vệ chủ quyền lãnh thổ quốc gia.

Vai trò của đội ngũ trí thức trong đào tạo trình độ chuyên môn, và đạo đức, lối sống cho lực lượng lao động nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng, trong đó bao gồm cả đầu vào phục vụ phát triển đội ngũ trí thức. Là lực lượng có trình độ chuyên môn, óc sáng tạo và kinh nghiệm đào tạo, truyền đạt tri thức, họ là lực lượng tạo ra những bước tiến vượt bậc về giáo dục, nâng cao chất lượng đội ngũ trí thức lao động phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Mức độ ảnh hưởng và lan tỏa từ đội ngũ trí thức đối với chất lượng nguồn nhân lực phụ thuộc vào chính chất lượng, năng lực của đội ngũ trí thức hiện tại; phụ thuộc vào những nội dung chương trình đào tạo và phương pháp truyền đạt kiến thức, tri thức do họ thiết kế và giảng dạy.

Vai trò của đội ngũ trí thức trong nghiên cứu, bảo tồn, gìn giữ và phát huy nền văn hóa bản sắc dân tộc, sáng tạo nghệ thuật phù hợp và hài hòa với bối cảnh hội nhập toàn cầu. Trong cả thời chiến và thời bình, đội ngũ trí thức trong lĩnh vực văn hóa và sáng tạo nghệ thuật luôn giữ vai trò hết sức quan trọng ở khía cạnh gìn giữ tư tưởng, tinh thần bản sắc dân tộc, tinh thần yêu nước và giá trị cuộc sống. Thông qua sự nghiên

cứu, tìm tòi, sáng tạo, họ đã tạo ra những sản phẩm có giá trị thúc đẩy tinh thần yêu nước, tạo ra những làn sóng, trào lưu và dư luận xã hội tích cực trong lao động sản xuất cũng như cuộc sống xã hội. Đặc biệt trong bối cảnh hội nhập, thông qua văn hóa và sáng tạo nghệ thuật, đội ngũ trí thức có vai trò quảng bá, giới thiệu, nâng cao vị thế hình ảnh, đất nước và con người Việt Nam với toàn thế giới. Bên cạnh đó, đội ngũ trí thức văn hóa và sáng tạo nghệ thuật có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc chọn lọc tiếp thu những nét văn hóa, sáng tạo nghệ thuật phù hợp với truyền thống văn hóa quốc gia; giúp phân biệt và loại bỏ những thứ không phù hợp, có tác động tiêu cực tới đời sống của người dân, của xã hội.

2.3. Phát triển của đội ngũ trí thức

Phát triển về số lượng được thể hiện ở số lượng trí thức thời kỳ sau nhiều hơn thời kỳ trước và tỉ lệ này tăng lên trong cơ cấu dân số, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của đất nước. Đó là sự bảo đảm về số lượng đáp ứng yêu cầu thực hiện thắng lợi quá trình CNH, HĐH đất nước, đạt được các mục tiêu của Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của đất nước theo từng giai đoạn. Để đáp ứng được yêu cầu này phải phát triển KT-XH, nâng cao quy mô giáo dục, nhất là giáo dục đại học và khả năng thu hút trí thức từ các nơi khác về Việt Nam công tác.

Phát triển về mặt chất lượng thể hiện trên các khía cạnh chủ yếu về thể lực, trí lực và nhân cách, trong đó về mặt thể lực là sự gia tăng chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, sức khoẻ và sự dẻo dai, bền bỉ cơ bắp và thần kinh; về mặt trí lực bao gồm việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học; sức sáng tạo, kinh nghiệm, kỹ năng lao động cũng như khả năng tham gia các hoạt động tư vấn, phản biện và giám định xã hội; về mặt nhân cách là sự nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong, ý thức tổ chức kỷ luật, lối sống lành mạnh, tích cực, có tinh thần trách nhiệm. Để phát triển về chất lượng không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng trong đó bao hàm cả tự đào tạo, đào tạo lại mà còn phải đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, đẩy nhanh việc áp dụng các tiến bộ KHCN vào sản xuất và đời sống, cũng như sử dụng đúng người, đúng việc để phát huy sức sáng tạo của trí thức.

Sự phát triển ĐNTT ở nước ta về mặt chất lượng còn thể hiện ở năng lực thực tiễn, đó là khả năng tổng kết thực tiễn, đúc rút thành lý luận cũng như khả năng “thực tiễn hoá” lý luận thông qua hoạt động sáng tạo của mình. Vì ĐNTT không chỉ nghiên cứu, khái quát các quá trình tự nhiên, xã hội thành các quy luật và được biểu hiện qua các sáng tạo, phát minh, sáng chế mà còn phải có năng lực đưa các tri thức trở lại thực tiễn để phục vụ sự phát triển.

Phát triển ĐNTT ở nước ta còn bao hàm việc hình thành cơ cấu ngày càng hợp lý, cân đối về thành phần xuất thân, trình độ học vấn, giới tính, độ tuổi, ngành, nghề và thành phần dân tộc, v.v... Sự phát triển đội ngũ này còn bao gồm yếu tố nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, quản lý và sử dụng trí thức của các cơ quan, đơn vị. Trong đó, đặc biệt nhấn mạnh đến đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật, chương trình, kế hoạch của các cấp uỷ đảng, chính quyền, Mặt trận và đoàn thể đối với ĐNTT. Phát triển ĐNTT về mặt cơ cấu cần bám sát mục tiêu của chiến lược phát triển KT-XH trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể.

Về phương thức phát triển ĐNTT, có nhiều cách tiếp cận khác nhau trong đó cách tiếp cận cơ bản bao gồm những phương thức như sau:

+ Đào tạo, bồi dưỡng ĐNTT: Quá trình đào tạo, bồi dưỡng bao gồm cả quá trình tự đào tạo, đào tạo lại với nhiều phương thức khác nhau như đào tạo chính quy tập trung, không chính quy, từ xa; qua trường lớp hoặc tự học, tự nghiên cứu nâng cao trình độ. Quá trình này còn bao gồm việc bồi dưỡng, đào tạo lại chuyên môn cho đội ngũ trí thức; khuyến khích trí thức thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng kịp thời đòi hỏi của thực tiễn. Trên cơ sở bảo đảm chất lượng đào tạo ĐNTT nói chung, còn có các chính sách đào tạo tài năng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ trí thức và phát triển nhân tài cho đất nước.

+ Sử dụng ĐNTT: Sử dụng trí thức là việc đặt trí thức vào một vị trí, một công việc nhất định qua đó phát huy có hiệu quả năng lực, trí tuệ và khả năng sáng tạo. Sử dụng đúng người đúng việc sẽ là động lực để trí thức phát huy tốt khả năng, sự sáng tạo của mình. Môi trường, điều kiện công tác chính là không gian để trí thức tự do phát minh, sáng tạo cũng như thể hiện tư tưởng, chính kiến của mình mà không bị hiểu sai hoặc “chup mũ”. Môi trường, điều kiện công tác bao gồm cả cơ sở vật chất cũng như quan hệ giữa người với người trong quá trình công tác và sự hoàn thiện cơ chế, chính sách. Ngoài ra còn là trạng thái dân chủ, công bằng, bình đẳng để trí thức có thể cống hiến, phấn đấu và cạnh tranh lành mạnh để vươn lên.

+ Đãi ngộ, tôn vinh trí thức ĐNTT: Đãi ngộ là một trong những hoạt động không kém phần quan trọng trong phát triển ĐNTT, là một yếu tố giúp họ yên tâm công tác và là động lực thúc đẩy sự cống hiến, sáng tạo. Vì vậy, cần đưa ra những cơ chế, chính sách đãi ngộ hợp lý nhằm thu hút trí thức giỏi, có phẩm chất, trình độ và năng lực. Đồng thời, có hình thức khen thưởng, tôn vinh cả về vật chất và tinh thần thích đáng. Các chế độ, chính sách đãi ngộ xứng đáng đối với trí thức không những thu hút được những người tài giỏi mà còn chứng tỏ sự đánh giá đúng đắn giá trị sản phẩm đặc biệt do lao động trí óc tạo ra cho xã hội, vừa thể hiện sự trân trọng và tôn vinh vai trò, vị trí của trí thức đối với đất nước.

+ Thu hút, tuyển dụng ĐNTT: Những ảnh hưởng, lợi ích từ việc thu hút, tuyển dụng trí thức trong và ngoài nước phục vụ đất nước nhằm phát huy khả năng đóng góp của họ là không hề nhỏ. Đặc biệt, với sự tham gia của lực lượng trí thức ở nước ngoài các lĩnh vực, như hợp tác và chuyển giao công nghệ; đào tạo, bồi dưỡng; tư vấn chính sách; nghiên cứu - triển khai,... đã không ngừng phát triển và mang lại những giá trị to lớn cho các cơ quan, tổ chức triển khai. Bên cạnh đó, lực lượng trí thức ở nước ngoài đồng thời làm cầu nối hợp tác trong nghiên cứu khoa học, giúp tiếp cận các quỹ đầu tư tài chính, tiếp cận và mở rộng thị trường cho sản phẩm trong nước tới các quốc gia nơi họ đang sinh sống. Việc thu hút, tuyển dụng trí thức trong và ngoài nước tham gia giảng dạy, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ,... còn góp phần tạo môi trường và điều kiện cạnh tranh lành mạnh giữa cán bộ khoa học, kỹ thuật trong nước với nước ngoài nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động khoa học, công nghệ.

II. Cơ sở thực tiễn

1. Bối cảnh phát triển đội ngũ trí thức

1.1. Bối cảnh quốc tế giai đoạn 2011-2020

Trong giai đoạn 2011-2020, bối cảnh quốc tế đã có những thay đổi nhanh chóng, bất ngờ, tác động trực tiếp đến sự phát triển của thế giới nói chung, của mỗi quốc gia nói riêng, đặt ra những yêu cầu và thách thức mới đối với vai trò của đội ngũ trí thức:

- Xây dựng nền kinh tế tri thức trở thành xu thế phát triển tất yếu của các quốc gia trên thế giới. Hàm lượng trí tuệ ngày càng chiếm tỉ lệ cao trong giá trị sản phẩm; tri thức dần trở thành yếu tố chủ yếu của sản xuất, động lực phát triển của xã hội. Giáo dục đào tạo trở thành ngành sản xuất vốn tri thức, ngành sản xuất cơ bản nhất, quan trọng nhất trong nền kinh tế tri thức. Việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đang là vấn đề trung tâm của chiến lược phát triển kinh tế xã hội của nhiều quốc gia.

- Cuộc cách mạng KH&CN đang có những bước tiến nhảy vọt, những đột phá lớn, đòi hỏi người lao động nói chung và đội ngũ trí thức nói riêng phải không ngừng nâng cao trình độ để theo kịp sự phát triển của khoa học, công nghệ và yêu cầu của công việc, của cuộc sống. Các quốc gia trên thế giới xác định phát triển nguồn vốn nhân lực như là yếu tố cạnh tranh cơ bản nhất. Con người vừa là chủ thể sáng tạo ra mọi giá trị vật chất và tinh thần vừa là mục tiêu, đối tượng hưởng tới của quá trình phát triển, là trung tâm của sự phát triển.

- Xu thế đổi mới công nghệ diễn ra nhanh, đặt ra nguy cơ lớn về tụt hậu song cũng là điều kiện cho các nước đi sau thực hiện các bước phát triển rút ngắn qua việc tận dụng những thành quả phát triển của nhân loại. Tuy không có ưu thế về công nghệ, vốn, hay kinh nghiệm quản lý, điều hành, việc chú trọng phát triển được nguồn nhân lực chất lượng cao giúp các nước đang phát triển nhanh chóng thu hẹp được chênh lệch phát triển với các nước phát triển, làm cơ sở cho việc thực hiện chiến lược “đi tắt, đón đầu”.

- Kinh tế thế giới phục hồi sau khủng hoảng tài chính toàn cầu 2008 nhưng tiếp tục gặp nhiều bất ổn; nhịp độ, mô hình và động lực tăng trưởng gặp nhiều thách thức. Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế tiếp tục được mở rộng nhưng gặp nhiều trở ngại, thách thức; chủ nghĩa dân túy, tư tưởng bảo hộ có xu hướng lan rộng; cạnh tranh phát triển giữa các quốc gia diễn ra ngày càng quyết liệt trên mọi lĩnh vực, đặc biệt là lao động kỹ thuật và bí quyết công nghệ... tác động trực tiếp và ngày càng sâu sắc vào đời sống kinh tế, chính trị, xã hội, văn hoá và quan hệ quốc tế. Đặc biệt, sự bùng phát của đại dịch Covid-19 gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến kinh tế toàn cầu, có nguy cơ tiếp tục gây ra suy thoái, khủng hoảng, trì trệ kéo dài.

- Các vấn đề thách thức phát triển toàn cầu và an ninh phi truyền thống như: an ninh lương thực, an ninh năng lượng, an ninh nguồn nước, an ninh tài chính, an ninh mạng, biến đổi khí hậu, thiên tai, dịch bệnh, v.v... diễn biến ngày càng nghiêm trọng, khó lường, đe dọa sự phát triển bền vững của thế giới, đặt ra những thách thức lớn đối với vai trò của đội ngũ trí thức.

1.2. Bối cảnh trong nước giai đoạn 2011-2020

Trong giai đoạn 2011-2020, đất nước ta tiếp tục đạt được những thành tựu phát triển lớn, toàn diện về nhiều mặt, giúp thế và lực của đất nước tăng lên, cuộc sống của người dân được cải thiện nhanh chóng:

- Việc xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế đang tác động tích cực, mạnh mẽ đến đội ngũ trí thức. Do yêu cầu nâng cao trình độ công nghệ của sản xuất và sản phẩm hàng hóa, các

doanh nghiệp trong các thành phần kinh tế ngày càng quan tâm áp dụng các giải pháp khoa học, công nghệ mới. Thị trường khoa học công nghệ từng bước được hình thành và phát triển; việc thực thi Luật Sở hữu trí tuệ và bản quyền tác giả đang tạo thêm động lực sáng tạo của đội ngũ trí thức.

- Vai trò của khoa học và công nghệ ngày càng được coi trọng trong các chính sách của Đảng và Nhà nước, nhận được sự quan tâm ủng hộ của toàn xã hội. Luật Khoa học và Công nghệ số 29/2013/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 1/6/2013 thay thế cho Luật Khoa học và Công nghệ số 21/2000/QH10; Quyết định 2075/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình phát triển thị trường khoa học và công nghệ đến năm 2020 được Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 9/11/2013...

- Vai trò của đội ngũ trí thức trong công tác xây dựng các chiến lược, chính sách phát triển cũng như tư vấn, góp ý, phản biện các chính sách ngày càng giữ vai trò quan trọng. Đội ngũ trí thức tham gia soạn thảo, tư vấn, góp ý trong tất cả các chiến lược, chương trình, kế hoạch phát triển từ cấp trung ương tới cấp địa phương. Đây là những đóng góp quan trọng trong việc xây dựng và triển khai thực hiện các chính sách phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam giai đoạn vừa qua.

Theo tính toán của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tỷ trọng đóng góp của TFP vào GDP tăng dần, từ 14% năm 2011 lên 43,5% năm 2018, bình quân cả giai đoạn ở mức 33,66% GDP, cao hơn nhiều so với 23% của giai đoạn 2006 - 2010 và cơ bản đạt chỉ tiêu (30 - 35%) mà Nghị quyết số 05-NQ/TW Hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đề ra. Mặt khác, tỷ trọng đóng góp của tăng vốn vào tăng trưởng GDP trong giai đoạn 2011 - 2018 tính trung bình chiếm khoảng 54,4%, thấp hơn mức 58% của giai đoạn 2006 - 2010. Điều này cho thấy, chất lượng tăng trưởng kinh tế sau 8 năm thực hiện đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế đã được cải thiện.

- Quá trình hoàn thiện thể chế thị trường khoa học và công nghệ đã thúc đẩy thị trường này phát triển nhanh chóng. Các hình thức giao dịch trên thị trường khoa học và công nghệ đa dạng hơn; số lượng các sản phẩm khoa học công nghệ gia tăng; nhiều doanh nghiệp, tổ chức khoa học công nghệ được hình thành, cung cấp nhiều loại dịch vụ khoa học và công nghệ mới. Số lượng doanh nghiệp khoa học và công nghệ có sự gia tăng từ 150 doanh nghiệp (năm 2008) lên 220 doanh nghiệp (năm 2015) và 538 doanh nghiệp được cấp giấy chứng nhận doanh nghiệp khoa học và công nghệ năm 2020 (ước tính cả nước có 3000 doanh nghiệp đủ điều kiện chứng nhận doanh nghiệp khoa học và công nghệ). Về số lượng các tổ chức Nghiên cứu và Phát triển ở Việt Nam có xu hướng giảm từ 703 năm 2015 xuống còn 552 tổ chức năm 2019. Đây là kết quả của việc thực hiện tái cơ cấu, tinh gọn bộ máy, sáp nhập theo Nghị quyết số 19-NQ/TW về “Tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập” (Bộ KH và CN, 2021).

- Quá trình mở rộng quan hệ hợp tác về khoa học và công nghệ với các tổ chức quốc tế, quốc gia và vùng lãnh thổ trên toàn thế giới tiếp tục được đẩy mạnh toàn diện. Tính đến năm 2019, Việt Nam đã tham dự và ký kết trên 150 điều ước quốc tế (cấp Chính phủ) và trên 50 thỏa thuận quốc tế (cấp Bộ), trong đó có những công ước, hiệp định quan trọng như Hiệp định TRIPS của WTO năm 2007, Công ước Berne về bảo hộ các tác phẩm văn học, nghệ thuật và khoa học; Công ước Roma bảo hộ người biểu diễn, nhà sản xuất bản ghi âm chống lại sự sao chép trái phép... Đội ngũ trí thức Việt Nam

có điều kiện tiếp cận kho tàng trí tuệ của nhân loại, mở rộng giao lưu, hợp tác, tham gia vào các hoạt động khoa học và công nghệ quốc tế với thế giới.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu vẫn còn tồn tại những khó khăn, thách thức đối với sự phát triển của đất nước nói chung và của đội ngũ trí thức nói riêng, cụ thể:

- Năng lực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (STI) hiện còn yếu, hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia còn non trẻ, manh mún. Hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D) trong phần lớn các doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước chưa được coi trọng. Khu vực doanh nghiệp hiện chi cho R&D vẫn nhỏ trong tổng đầu tư, có rất ít doanh nghiệp thực hiện R&D, mức độ đổi mới sáng tạo còn thấp và sự kết nối với hoạt động nghiên cứu của các tổ chức nghiên cứu công lập còn yếu. Các cơ quan nghiên cứu nhà nước đã trải qua nhiều thay đổi kể từ khi bắt đầu đổi mới, nhưng vẫn còn nhiều vấn đề tồn tại. Vẫn còn nhiều phòng thí nghiệm và đơn vị R&D chòng chẹo mà phần lớn số đó không đạt qui mô tối ưu, thiếu nguồn lực (vốn, nhân sự, hạ tầng). Tính kết nối giữa các cơ quan, đơn vị nghiên cứu với thị trường dù được cải thiện nhưng còn nhiều hạn chế, chưa thực sự gắn kết.

- Hệ thống giáo dục và đào tạo chính thức còn nặng về lí thuyết hoặc đã lạc hậu, chưa đáp ứng được yêu cầu và thay đổi nhanh của thị trường lao động. Ngoài hạn chế về kinh phí, việc quản trị giáo dục đại học còn thiếu thông tin về nhu cầu thị trường và các biện pháp khuyến khích đáp ứng các nhu cầu đó. Thương mại hoá giáo dục, đào tạo làm nảy sinh tình trạng chạy theo quy mô, ít chú trọng đến chất lượng và do đó ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực. Điều này dẫn đến một bộ phận lớn người lao động sau đào tạo không đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, đào tạo chưa thực sự tạo cho người lao động cơ hội tìm được việc làm.

- Nền kinh tế đã mở rộng và đa dạng hoá cơ cấu ngành hàng xuất khẩu, nhưng quá trình chuyển đổi cơ cấu sang xuất khẩu các mặt hàng và dịch vụ “công nghệ cao”, phức tạp hơn và có hàm lượng tri thức cao hơn diễn ra còn khá chậm so với thế giới. Việc mắc kẹt trong các hoạt động tạo ít giá trị gia tăng đã hạn chế khả năng học hỏi công nghệ và nâng cao năng lực sáng tạo. Trong những năm gần đây, nền kinh tế có xu hướng ngày càng phụ thuộc vào hoạt động của khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (FDI). Mô hình tăng trưởng kinh tế lạc hậu, chậm được chuyển đổi, làm tăng nguy cơ rơi vào “bẫy thu nhập trung bình”. Việt Nam sẽ phải dựa nhiều hơn vào việc tăng năng suất lao động thông qua đổi mới sáng tạo. Muốn vậy, Việt Nam cần cải thiện đáng kể năng lực đổi mới sáng tạo của khu vực nội địa.

- Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế cũng làm tăng áp lực cạnh tranh ngày càng gay gắt đối với tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, ở cả cấp độ quốc gia và doanh nghiệp. Mức độ cạnh tranh ngày càng tăng đòi hỏi phải sớm đầu tư phát triển năng lực khoa học, công nghệ tiên tiến. Việc nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo ngày càng trở nên cấp thiết nếu doanh nghiệp muốn nâng cao vị thế trong chuỗi giá trị toàn cầu. Yêu cầu nâng cao hàm lượng trí tuệ, năng lực cạnh tranh trong mọi hoạt động ngày đòi hỏi sự tham gia vào hoạt động nghiên cứu và đổi mới sáng tạo có hiệu quả của đội ngũ trí thức trên các lĩnh vực, nhất là các lĩnh vực trọng yếu: lãnh đạo, quản lý, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển các công nghệ mũi nhọn, sáng tạo các giá trị văn hóa nghệ thuật.

- Biến đổi khí hậu, dịch bệnh, khủng hoảng kinh tế... thường xuyên xảy ra tác động xấu đến kinh tế và đời sống của người dân. Nước ta là một trong những quốc gia chịu tác động mạnh mẽ nhất bởi biến đổi khí hậu. Thời tiết biến đổi ngày một cực đoan hơn, số lượng bão mạnh có xu hướng tăng cả về quy mô và tàn suất. Thực tiễn này đặt ra thách thức mới đối với vai trò của đội ngũ trí thức trong việc tìm ra các giải pháp thích ứng với tác động của biến đổi khí hậu, những tác động từ dịch bệnh, khủng hoảng.

- Bên cạnh đó, cuộc đấu tranh trên lĩnh vực tư tưởng - văn hoá diễn ra ngày càng gay gắt và phức tạp. Các thế lực thù địch đang đẩy mạnh thực hiện chiến lược "diễn biến hoà bình", đặc biệt trên lĩnh vực tư tưởng - văn hóa, tác động trực tiếp đến đội ngũ trí thức nước ta.

2. Thực tiễn phát triển đội ngũ trí thức ở Việt Nam

2.1. Tình hình phát triển đội ngũ trí thức ở Việt Nam

2.1.1. Về số lượng đội ngũ trí thức

Trong giai đoạn 2008-2020, lực lượng lao động có trình độ từ đại học trở lên của Việt Nam đã tăng từ 2,7 triệu người năm 2009 lên 5,3 triệu người năm 2018 (tăng 95% trong 10 năm). Năm 2009, lực lượng lao động có trình độ từ đại học trở lên chỉ chiếm 5.5% trong tổng số lao động trên 15 tuổi thì đến năm 2018 lực lượng này đã chiếm 9,6% trong tổng số lao động trên 15 tuổi (xem **Error! Reference source not found.**, Phụ lục).

Số lao động có trình độ đại học trên 1 vạn dân trong độ tuổi lao động tăng từ 584 người năm 2009 lên 702 người năm 2019. Số lao động là thạc sĩ trên 1 vạn dân trong độ tuổi lao động tăng từ 28 người năm 2009 lên 73,8 người năm 2019. Đối với lao động có trình độ tiến sĩ, số lao động trên 1 vạn dân trong độ tuổi lao động tăng từ 4,5 người năm 2010 lên 5,5 người năm 2019. Theo ước tính, trong năm 2019 Việt Nam có khoảng 31 nghìn tiến sĩ đang trong độ tuổi lao động, tăng 41% sau 10 năm. Tính trên toàn bộ dân số thì năm 2019 có khoảng 6,3 triệu người có trình độ đại học, hơn 386 nghìn người có trình độ thạc sĩ, và hơn 44 nghìn người có trình độ tiến sĩ (xem Bảng 1.2, Phụ lục). Có thể nói chất lượng và số lượng của đội ngũ trí thức đã có sự cải thiện đáng kể trong vòng 10 năm qua.

So sánh quốc tế cho thấy tỷ lệ tiến sĩ trên 1 vạn dân của Việt Nam (4,6 tiến sĩ/1 vạn dân) so với các nước phát triển còn khá thấp và chưa đạt mức trung bình của thế giới (khoảng 60 tiến sĩ /1 vạn dân)². Các nước có số tiến sĩ trên 1 vạn dân cao như Thụy Sĩ là 293 tiến sĩ/1 vạn dân, Mỹ là 203 tiến sĩ/1 vạn dân... Như vậy, còn một khoảng cách khá xa khi so sánh số tiến sĩ trên 1 vạn dân của Việt Nam so với các nước phát triển. Sự gia tăng tỷ lệ tiến sĩ/1 vạn dân cũng khá chậm, trong 10 năm Việt Nam chỉ tăng được 0,9 tiến sĩ/1 vạn dân. So sánh với Indonesia thì nước này từ 2015 đến 2018 đã tăng thêm 2 tiến sĩ/1 vạn dân.

Số tiến sĩ trên 1 vạn dân của một số quốc gia trên thế giới

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Úc				98,6	93,4	131,7	108,2	120,4	113,7
Bangladesh		8,0	8,1	9,2	9,7	15,8	16,6	17,9	19,3

² Ước tính dựa trên số liệu của World Bank

Thụy sĩ					297,4	290,0	290,6		293,4
Đức					126,1	128,9	132,3		125,3
Pháp					71,3	76,4	80,5	83,6	
Anh				91,6	88,4			100,1	
Hàn Quốc	57,9					77,2			
Mỹ				167,7	176,9	170,1	185,4		203,3
Indonesia						3,2	4,2		5,0

Nguồn: Tổng hợp số liệu từ World Bank

Đội ngũ trí thức theo lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp

Nhóm 1 (nhóm trí thức viên chức) gồm các trí thức hoạt động trong các tổ chức sự nghiệp ở các lĩnh vực khoa học và công nghệ (KH&CN), giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), y tế, văn học nghệ thuật và báo chí..v.v.

Trí thức nhóm này có đặc điểm chung phần lớn đều là viên chức trong tổ chức sự nghiệp công lập. Theo ước tính, nhóm trí thức này hiện có khoảng 1,38 triệu người (viên chức trong các đơn vị sự nghiệp có trình độ từ đại học trở lên). Trong đó 88,7% đội ngũ này có trình độ đại học (ước tính khoảng 1,2 triệu người). Trình độ thạc sĩ có khoảng 133 nghìn người (chiếm 9,6%), trình độ tiến sĩ có khoảng 24 nghìn người. Tỷ lệ tiến sĩ trong các đơn vị sự nghiệp công lập chiếm khoảng 1,73%.

Đội ngũ trí thức là công chức và viên chức

	Nhóm trí thức viên chức ở các đơn vị sự nghiệp		Nhóm công chức trong các cơ quan	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Đại học	1.231.421	88,68	578.100	88,34
Thạc sĩ	133.138	9,59	71.672	10,95
Tiến sĩ	24.086	1,73	4.666	0,71
Tổng số	1.388.645	100	654.439	100

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả từ bộ điều tra Lao động và Việc làm 2019

Nhóm 2 (nhóm trí thức cán bộ, công chức) gồm các trí thức đang làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước trung ương và địa phương, cơ quan của Đảng, tổ chức chính trị - xã hội, kinh tế-xã hội.

Trí thức nhóm này có đặc điểm chung đều là cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước và hệ thống chính trị. Theo ước tính, nhóm trí thức này hiện có khoảng 654 nghìn người, trong đó 88,3% có trình độ đại học (578 nghìn người); 11% có trình độ thạc sĩ (71,6 nghìn người), và trình độ tiến sĩ là 4,7 nghìn người (chiếm 0,71%).

Nhóm 3 (nhóm trí thức trong lực lượng vũ trang): Là người làm việc trong lực lượng vũ trang, có tính đặc thù riêng.

+ *Đối với trí thức Công an Nhân dân (CAND):* Toàn lực lượng CAND hiện nay có 178.383 trí thức (có trình độ từ đại học trở lên). Trong đó có: 14 giáo sư (chiếm 0,008%); 93 Phó Giáo sư (0,052%); 1045 tiến sĩ (0,518%); 17.792 thạc sĩ (7,171%); 164.493 đại học (92,213%). Số trí thức có học hàm, học vị Giáo sư, Phó giáo sư, Tiến sĩ

sĩ được phân bố chủ yếu ở các đơn vị trực thuộc bộ. Số trí thức có trình độ thạc sĩ được phân bố khá đồng đều ở hai cấp Bộ và địa phương; số trí thức có trình độ đại học được bố trí ở cấp địa phương là chủ yếu. Về độ tuổi, đội ngũ trí thức dưới 35 tuổi chiếm 47,6%, từ 36-50 chiếm 45,3%; từ 51 đến 60 chiếm 7,1%. Do đặc thù ngành nghề và lĩnh vực hoạt động, giới tính của đội ngũ trí thức lực lượng công an chủ yếu là nam, hiện có 82% đội ngũ trí thức là nam giới và chỉ có 18% là nữ giới (*Bộ Công An, 2021*).

+ *Đối với nhóm trí thức trong Quân đội*: Trong 10 năm qua, số lượng đội ngũ trí thức trong Quân đội được đào tạo, bồi dưỡng và phát triển phù hợp với xu thế của thời đại và yêu cầu nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ trong Quân đội. So với năm 2008, số lượng đã tăng lên 68%, đặc biệt đội ngũ trí thức của Tập đoàn Công nghiệp-Viện thông Quân đội đã tăng trên 200%. Đội ngũ trí thức có trình độ cao (giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ, chuyên khoa II) tăng lên 70% so với năm 2008. Đây là lực lượng chủ yếu tham gia trong các hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, đặc biệt đội ngũ có trình độ thạc sĩ tăng lên 168% là điều kiện để củng cố và phát triển đội ngũ trí thức lên các trình độ cao hơn trong những năm tiếp theo (*Báo cáo của Bộ Quốc phòng*).

Nhóm 4 (nhóm trí thức trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân) gồm: các trí thức tham gia quản lý, làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước và các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác. Theo ước tính, nhóm trí thức ở các doanh nghiệp hiện có khoảng 2,3 triệu người trong năm 2019. Trong đó, 94% đội ngũ trí thức này có trình độ đại học (khoảng 2,18 triệu người), trình độ thạc sĩ có khoảng 5,63% (khoảng 130,7 nghìn người), và trình độ tiến sĩ chỉ chiếm 0,29 (khoảng 6,8 nghìn người)

Nhóm 5 (nhóm trí thức trong hoạt động hội), gồm các trí thức hoạt động trong các tổ chức (hội) xã hội-nghề nghiệp. Theo số liệu ước tính, Liên hiệp hội Việt Nam có khoảng trên 1,5 triệu trí thức tham gia, gồm 63 Liên hiệp Hội tỉnh, thành phố, 86 hội ngành toàn quốc, hơn 900 tổ chức KH&CN. Phổ biến kiến thức KH&CN là một trong những nhiệm vụ quan trọng và là thế mạnh. Trí thức thuộc các tổ chức xã hội nghề nghiệp là nhóm tích cực tham gia xây dựng cơ chế, chính sách và pháp luật, tạo điều kiện để trí thức tham gia góp ý kiến khách quan, thẳng thắn và có chất lượng cao về những vấn đề hệ trọng có liên quan đến đường lối, chủ trương, chính sách phát triển đất nước, nhất là về KH&CN, giáo dục và đào tạo, chính sách đối với trí thức³.

Nhóm 6, gồm các trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài. Theo ước tính, nhóm trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài có khoảng 500.000-600.000 nghìn người, trong đó khoảng 50% trí thức hiện sinh sống tại Mỹ. Trí thức người Việt ở Pháp có khoảng hơn 40.000 người, ở Úc gần 40.000 người, tại Nga và Đông Âu có khoảng 10.000 người. Số lượng trí thức người Việt Nam tại các nước Đông Nam Á và các nước đang phát triển có số lượng ít hơn nhưng xu hướng đang gia tăng. Thời gian tới, đội ngũ trí thức người Việt Nam ở nước ngoài tiếp tục gia tăng về số lượng, đa dạng về địa bàn cư trú. Số du học sinh, nghiên cứu sinh ở lại làm việc tại các nước phát triển cũng là nguồn bổ sung quan trọng cho đội ngũ trí thức người Việt Nam ở nước ngoài. Đội ngũ du học sinh,

³ LHHKHKT Việt Nam (2021) <https://aist.edu.vn/gioi-thieu-lien-hiep-hoi-viet-nam/>

ngiên cứu sinh này cùng với tri thức trẻ thế hệ thứ hai, thứ ba sẽ dần trở thành động lực to lớn đóng góp cho nước sở tại và Việt Nam trong thời gian tới.

Các trí thức người Việt Nam tại nước ngoài ngày càng hội nhập, có vị thế cao ở nước sở tại và đóng vai trò đầu tàu trong hoạt động cộng đồng ở một số địa bàn, góp phần làm sâu sắc hơn quan hệ của Việt Nam với các nước (*Báo cáo của Bộ Ngoại giao*)

Nhóm 7, (nhóm trí thức trẻ) trong độ tuổi thanh niên bao gồm: các nhà khoa học trẻ, sinh viên tốt nghiệp đại học, nghiên cứu sinh, đặc biệt là những người say mê nghiên cứu khoa học, đóng góp tri thức vào sự nghiệp phát triển cho tất cả các ngành, lĩnh vực của đất nước nhưng chưa có bằng cấp (đang theo học để được cấp bằng từ đại học trở lên). Năm học 2019-2020, số lượng sinh viên đại học tuyển mới tiếp tục gia tăng so với năm học 2018-2019. Trong khi đó, số lượng học viên sau đại học (thạc sĩ và tiến sĩ) có xu hướng giảm trong giai đoạn này từ 43,656 học viên xuống 36,925 học viên. Số lượng học viên sau đại học giảm có thể do các tiêu chuẩn chất lượng đầu vào và đầu ra đối với các học viên (về tiếng anh, công trình xuất bản,..) được quản lý chặt chẽ hơn.

Số lượng sinh viên và học viên sau đại học

		Năm học 2018-2019			Năm học 2019 - 2020		
		Tổng số	Chia ra		Tổng số	Chia ra	
			Công lập	Ngoài công lập		Công lập	Ngoài công lập
1	Số trường	237	172	65	237	172	65
2	Sinh viên tuyển mới đại học	413,277	324,707	88,570	413,277	350,186	97,297
	- Chính Quy	360,140	275,961	84,179	398,152	302,656	95,496
	- Vừa làm vừa học	39,381	35,986	3,395	36,156	34,544	1,612
	- Đào tạo từ xa	13,756	12,760	996	13,175	12,986	189
3	Tuyển mới thạc sĩ, tiến sĩ	43,656	37,519	6,137	36,925	32,019	4,906
	- Học viên cao học	42,160	36,237	5,923	36,022	31,133	4,889
	- Nghiên cứu sinh	1,496	1,282	214	903	886	17
4	Quy mô sinh viên đại học	1,526,111	1,261,529	264,582	1,672,881	1,359,402	313,479
	- Nữ	780,289	641,744	138,545	912,660	743,272	169,388
	- Dân tộc thiểu số	89,078	78,141	10,937	103,181	89,650	13,531
	<i>Chia theo hình thức đào tạo</i>						
	- Chính Quy	1,346,545	1,090,547	255,998	1,514,862	1,210,300	304,562
	- Vừa làm vừa học	144,211	136,315	7,896	118,419	110,493	7,926
	- Đào tạo từ xa	35,355	34,667	688	39,600	38,609	991

Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021)

Như vậy, lực lượng trí thức có trình độ đại học có xu hướng tăng lên nhanh chóng trong vòng 10 năm qua, tuy nhiên tỷ lệ trí thức có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ vẫn còn thấp hơn nhiều so với các nước phát triển trong khu vực và thế giới.

a) *Đội ngũ trí thức phân theo hoạt động chuyên môn*

Hoạt động chuyên môn của đội ngũ trí thức được phân thành các nhóm: (i) Khoa học công nghệ; (ii) Giáo dục và đào tạo; (iii) Văn hóa nghệ thuật và thể dục thể thao.

Trí thức trong lĩnh vực khoa học công nghệ, nghiên cứu và phát triển:

Số lượng cán bộ nghiên cứu có sự gia tăng nhanh trong giai đoạn 2011-2019, trong đó số cán bộ nghiên cứu có trình độ thạc sĩ tăng nhanh nhất giai đoạn 2011-2019. Cán bộ nghiên cứu có trình độ tiến sĩ tăng từ hơn 11 nghìn người đến gần 15 nghìn người (tăng 61%). Số cán bộ nghiên cứu tính từ trình độ đại học trở lên trên 1 vạn dân cũng tăng lên từ 11,5 người năm 2011 lên 14,8 người năm 2019.

Thống kê số cán bộ nghiên cứu giai đoạn 2011-2019

	2011	2013	2015	2017	2019
Tiến sĩ	11.501	12.261	14.376	15.874	22.578
Thạc sĩ	34.618	45.224	51.128	55.890	63.435
Đại học	55.116	66.684	60.719	57.022	56.187
Tổng số	101.235	124.169	126.223	1286.786	142.200
Dân số	87.840.000	90.750.000	92.680.000	94.600.000	96.000.000
Số cán bộ nghiên cứu/1 vạn dân	12	14,2	14,1	14,4	15,6
Số cán bộ nghiên cứu từ trình độ đại học trên/1 vạn dân	11,5	13,7	13,6	13,6	14,8

Nguồn: Tổng hợp từ Báo cáo của Bộ Khoa học Công nghệ hàng năm

Về cơ cấu theo khu vực thực hiện, lực lượng cán bộ nghiên cứu và phát triển (R&D) chủ yếu tập trung trong các tổ chức nghiên cứu và phát triển cũng như các trường đại học và cao đẳng (chiếm 74% nhân lực R&D). Nhân lực R&D có trình độ tiến sĩ cũng chủ yếu tập trung trong các tổ chức này. Năm 2019, tỷ lệ tiến sĩ trong các tổ chức nghiên cứu chiếm 16%; thạc sĩ là 37,5%; đại học 43,3% tổng số cán bộ. Đối với các trường đại học, cao đẳng có tỷ lệ tiến sĩ chiếm 21,3% và trình độ thạc sĩ chiếm khoảng 58,4%. Tuy nhiên, ở khối doanh nghiệp nhân lực R&D chỉ có 1% có trình độ tiến sĩ, và khoảng 5,8% là thạc sĩ và chủ yếu là nhân lực ở trình độ đại học. Khối hành chính sự nghiệp có nhân lực R&D đạt trình độ tiến sĩ là 6,9%; thạc sĩ là 30,4% và đại học là 54,9%. Như vậy, đội ngũ trí thức có trình độ học vấn thạc sĩ và tiến sĩ tập trung nhiều ở khối các tổ chức nghiên cứu và các trường đại học và cao đẳng. Tuy nhiên tỷ lệ cán bộ nghiên cứu có trình độ tiến sĩ vẫn còn thấp, chỉ chiếm khoảng 15,5% và không gia tăng nhiều so với những năm trước. Đặc biệt, ở khối doanh nghiệp nhân lực R&D có trình độ sau đại học rất hiếm hoi (xem Bảng 1.3, Phụ lục).

Trí thức trong lĩnh vực giáo dục đào tạo

Đối với khu vực đào tạo đại học, số lượng giảng viên gia tăng nhanh chóng trong

giai đoạn 2008-2019. Năm 2008, số lượng giảng viên giáo dục đại học (GDDH) là 38.217 giảng viên với 5.643 tiến sĩ (chiếm khoảng gần 15%) thì đến năm 2020, số lượng giảng viên GDDH là 73.312; trong đó 21.106 người có trình độ tiến sĩ, chiếm hơn 28,8% so với tổng số giảng viên. Có thể thấy, qua 12 năm, số lượng giảng viên đã tăng 95%; trong đó, số giảng viên có trình độ tiến sĩ tăng gần gấp 4 lần so với số giảng viên trình độ tiến sĩ năm 2008 và tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ tăng gấp 2 lần sau 12 năm.

Trình độ nhân lực là giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ trong các cơ sở giáo dục đại học

Năm học	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2014-2015	2018-2019
Số trường Đại học	160	173	188	219	237
Giảng viên	38.217	45.961	50.951	65.664	73.312
Giáo sư				536	519
Phó giáo sư	1.530			3.290	4.139
Nữ				35.653	36.808
Dân tộc				1.115	1.040
Tiến sĩ	5.643	6.448	7.338	10.424	21.106
Thạc sĩ	15.421	19.856	22.865	37.090	44.705
Chuyên khoa I và II	314	413	434	563	7.489**
Đại học, cao đẳng	16.654	19.090	20.059	17.251	-
Trình độ khác	185	154	255	336	

Nguồn: Niên giám thống kê giáo dục và đào tạo

Tỷ lệ số lượng giáo sư, phó giáo sư trên tổng số giảng viên trong các trường đại học trên cả nước chiếm khoảng 4,6% năm 2008 đã tăng lên 6,8% năm 2019. Tuy nhiên nếu tính về số lượng, số GS và PGS đã tăng lên gần 3 lần, tỷ lệ tiến sĩ chiếm khoảng từ 15% năm 2008 tăng lên 28% năm 2020, trong đó số lượng tiến sĩ từ năm 2008 đến năm 2019 tăng lên gần 4 lần (Nguồn: Niên giám thống kê giáo dục và đào tạo-Báo cáo của Bộ GD&ĐT) (xem Bảng 1.4, Phụ lục).

Trí thức trong lĩnh vực văn hóa-nghệ thuật, thể thao, vui chơi và giải trí

Năm 2019, đội ngũ trí thức trong lĩnh vực văn hóa nghệ thuật, thể thao vui chơi và giải trí hiện có khoảng 54.729 trí thức, trong đó có khoảng 17.903 trí thức có trình độ trung cấp (chiếm tỷ lệ 32,52%); trình độ cao đẳng có khoảng 15.722 trí thức (chiếm khoảng 28,55%) trình độ thạc sĩ có khoảng 1.635 trí thức (2,97%), trình độ tiến sĩ và trên tiến sĩ có 331. Do đây là nhóm trí thức khá đặc thù nên năng lực chuyên môn và những đóng góp về mặt trí thức phụ thuộc vào các tiêu chuẩn như nghệ nhân, nghệ sĩ nhân dân,...

Đội ngũ trí thức trong lĩnh vực văn hóa nghệ thuật, thể thao, vui chơi, giải trí

	Số lượng	Tỷ lệ %
Trung cấp	17.903	32,52

Cao đẳng	15.722	28,55
Đại học	19.470	35,36
Thạc sĩ	1.635	2,97
Tiến sĩ và trên TS	331	0.6
Tổng	54.729	100

Nguồn: Điều tra Lao động Việc làm 2019; trình độ tiến sĩ (Báo cáo của Bộ Văn hóa)

b) Đội ngũ trí thức theo vùng, miền

Đội ngũ trí thức được phân bố không đồng đều giữa các vùng (xem Bảng 1.5, Phụ lục). Lực lượng đội ngũ trí thức chủ yếu tập trung ở vùng đồng bằng sông Hồng (ĐBSH) và Đông Nam Bộ. Theo đó, đội ngũ trí thức ở ĐBSH có 1,35 triệu trí thức là có trình độ đại học năm 2009 và tăng lên 2,085 triệu trí thức có trình độ đại học năm 2019 (chiếm hơn 33% trí thức có trình độ đại học của cả nước năm 2019); 67,8 nghìn trí thức có trình độ thạc sĩ (chiếm 49% của cả nước) năm 2009 và đến năm 2019 số trí thức thạc sĩ của vùng là 178,3 nghìn người (chiếm 46,3% cả nước và tiến sĩ có khoảng 18,9 nghìn người (chiếm khoảng 64% số tiến sĩ của cả nước). Số trí thức có trình độ đại học trên 1 vạn dân là 925 trí thức, thạc sĩ là 79 trí thức và tiến sĩ là 11,7 trí thức năm 2019.

Đối với khu vực Đông Nam Bộ, trong năm 2019 có 1,546 triệu trí thức trình độ đại học (chiếm 24% trí thức có trình độ đại học của cả nước, tỷ lệ trên 1 vạn dân là 867), trình độ thạc sĩ có 78,6 nghìn trí thức (chiếm 20% cả nước, tỷ lệ trên 1 vạn dân là 44,1), trình độ tiến sĩ có khoảng 9 nghìn trí thức (chiếm 20% cả nước, tỷ lệ trên 1 vạn dân là 5,1).

Các khu vực Trung du và miền núi phía Bắc, Tây Nguyên Đồng Bằng sông Cửu Long, và vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung là khu vực có ít sự tập trung của đội ngũ trí thức hơn. Chẳng hạn, Đồng Bằng sông Cửu Long có tỷ lệ trí thức có trình độ đại học trong năm 2019 là 385 trí thức trên 1 vạn dân thấp hơn gần 1/3 so với Đồng Bằng Sông Hồng, tỷ lệ tiến sĩ trên 1 vạn dân là 1,3 bằng 1/9 so với ĐBSH, và 1/4 lần so với Đông Nam Bộ. Vùng Tây nguyên tỷ lệ trí thức có trình độ đại học trên 1 vạn dân cũng chỉ là 449, vùng Trung du và miền núi phía Bắc là 456, vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung là 594. Tương tự, số trí thức là tiến sĩ trên 1 vạn dân của 4 vùng này cũng thấp hơn nhiều lần so với vùng đồng bằng sông Hồng và vùng Đông Nam Bộ. Tuy nhiên, sau 10 năm tỷ lệ trí thức so với cả nước ở các vùng này cũng đã tăng lên. Trí thức có trình độ đại học ở Trung du miền núi phía bắc chiếm 8% cả nước năm 2009 đã tăng lên 9% năm 2019. Tương tự, ở vùng Bắc trung bộ và Duyên hải miền Trung cũng tăng từ 17,5% lên 19%. Mặc dù có xu hướng giảm khoảng cách sau 10 năm nhưng vẫn còn sự phân bố không đồng đều và chênh lệch lớn trong phân bố đội ngũ trí thức giữa các vùng miền.

c) Đội ngũ trí thức phân theo nhóm tuổi

Có sự thay đổi trong phân bố đội ngũ trí thức theo các nhóm tuổi từ năm 2009 đến năm 2019. Trong năm 2009, trí thức có trình độ đại học tập trung vào độ tuổi từ 15-29 với 1,98 triệu người chiếm 51% trí thức có trình độ đại học tính từ 15 tuổi trở lên, nhóm tuổi từ 30-49 có khoảng 1,37 triệu trí thức chiếm 35%, nhóm 50 tuổi trở lên chỉ chiếm 13,6%. Đến năm 2019, trí thức có trình độ đại học lại tập trung vào nhóm tuổi

trung niên 30-49 với 3,3 triệu người và chiếm 52% trí thức có trình độ đại học. Đối với trình độ thạc sĩ, năm 2009 trí thức có trình độ thạc sĩ tập trung ở độ tuổi 30-49 với khoảng 76, 2 nghìn người chiếm 55%, đến năm 2009 trí thức có trình độ thạc sĩ trong độ tuổi này cũng tăng lên khoảng 280 nghìn người và chiếm 72,5% trí thức có trình độ thạc sĩ. **Đối với nhóm trí thức là tiến sĩ đã có sự trẻ hóa về độ tuổi**, năm 2009 nhóm trí thức là tiến sĩ tập trung ở độ tuổi trên 50 với 14,8 nghìn tiến sĩ chiếm 50%, thì đến năm 2019 nhóm tuổi 30-49 đã chiếm ưu thế hơn với 23,6 nghìn tiến sĩ chiếm khoảng 53,3% tổng trí thức có trình độ tiến sĩ (xem Bảng 1.6, Phụ lục).

2.1.2. Về chất lượng đội ngũ trí thức

a) Đóng góp của đội ngũ trí thức trong nghiên cứu khoa học

Số công bố quốc tế của đội ngũ trí thức Việt Nam có xu hướng tăng nhanh trong giai đoạn vừa qua. Theo cơ sở dữ liệu Scopus, số lượng bài báo của Việt Nam công bố trên các tạp chí KH&CN quốc tế tăng rất nhanh trong những năm gần đây. Giai đoạn 2015-2020, tổng số bài báo của Việt Nam đăng trên tạp chí quốc tế là 56.558 bài, trong đó năm 2020 số lượng đã tăng gấp bốn lần so với đầu giai đoạn, từ 4.510 bài lên 18.197 bài, đặc biệt tăng mạnh trong 2 năm vừa qua.

Đối với các công bố trong nước, trong những năm vừa qua, mỗi năm trung bình có khoảng 19.000 bài báo được công bố trên các tạp chí khoa học và công nghệ trong nước. Theo lĩnh vực KH&CN, các bài báo khoa học quốc tế của Việt Nam năm 2020 tập trung nhiều nhất trong lĩnh vực kỹ thuật (29,4%), khoa học máy tính (17,5%), vật lý và thiên văn (14,9%), khoa học vật liệu (14,3%), toán học (13,1%), hóa học (11,5%), khoa học môi trường (11,1%),... (Bộ KH&CN, 2021).

Tình hình công bố khoa học trong giai đoạn 2009-2019

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Số bài tạp chí Web of science-ISI	1077	1151	1393	1563	1929	2520	2794	3219	4015	5927	7705	
Số bài trên CSDL Scopus							4510	5835	6667	8804	12545	18197
Số bài tạp chí trong nước (Gia tăng hàng năm)				16214	18077	18710	18975	19234	19535	19575		

Nguồn: Tổng hợp từ Bộ Khoa học và Công nghệ (2021)

So sánh với các nước trong khu vực ASEAN, Việt Nam đứng thứ 5 về tổng số công bố quốc tế giai đoạn 2015-2020, nhưng chỉ bằng 50% nước đứng thứ 4 là Thái Lan, và gần bằng khoảng 1/4 nước đứng thứ 1 là Malaysia (xem 0). Trong khu vực ASEAN, Indonesia là nước có sự tiến bộ vượt bậc trong công bố khoa học quốc tế, tăng 5 lần trong vòng 5 năm qua, từ vị trí thứ 4 trong khu vực đã vươn lên bảm sát vị trí thứ nhất của Malaysia. Như vậy, mặc dù đã có sự gia tăng về số lượng nhưng Việt Nam vẫn chỉ đứng ở mức trung bình trong khu vực về thành tích công bố quốc tế.

So sánh công bố quốc tế trong khu vực ASEAN

Nước	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Cộng
Indonesia	8.526	12.617	21.411	34.641	47.170	49.132	173.497
Malaysia	28.168	30.618	33.348	34.537	37.726	38.309	202.706
Singapore	20.902	22.025	22.916	22.960	23.502	25.214	137.519
Thái Lan	13.246	14.989	16.818	19.020	20.169	21.677	105.919
Việt Nam	4.510	5.835	6.667	8.804	12.545	18.197	56.558
Philippines	2.797	3.162	3.620	3.926	5.730	5.856	25.091
Campuchia	227	321	463	596	781	1.025	3.413
Brunei	451	564	542	598	603	728	3.486
Myanmar	365	418	448	503	521	570	2.825
Lào	258	275	249	310	347	338	1.777

Nguồn: CSDL Scopus của NXB Elsevier (Bộ KH và CN, 2021)

(Ghi chú: Các thống kê công bố quốc tế có thể khác nhau tùy thời điểm thống kê)

Năm 2019, công dân Việt Nam có 720 đơn đăng ký sáng chế, tăng mạnh so với mức 204 đơn đăng ký năm 2008. Tuy nhiên, con số này chỉ chiếm 9,6% trong tổng số 7520 đơn đăng ký sáng chế ở Việt Nam trong năm 2019 (bao gồm cả người nước ngoài). Như vậy trong gần 10 năm qua, tỷ lệ số đơn đăng ký sáng chế hàng năm của người Việt Nam tăng không nhiều, chỉ duy trì trong khoảng 10% tổng số đơn đăng ký bảo hộ sáng chế ở Việt Nam. Tương tự, năm 2019 mặc dù số bằng độc quyền sáng chế được cấp cho công dân Việt Nam tăng gấp 4 lần so với con số 39 bằng của năm 2008, nhưng cũng chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ so với số lượng bằng sáng chế được cấp cho người nước ngoài (2451 bằng độc quyền sáng chế) (xem Bảng 1.7, Phụ lục).

Đối với giải pháp hữu ích, số lượng đơn đăng ký hàng năm gia tăng. Nếu như năm 2008 chỉ có 116 đơn đăng ký của người Việt Nam và 48 bằng độc quyền được cấp. Thì đến năm 2019 con số này tương ứng là 395 và 230 (tăng khoảng hơn 5 lần số bằng độc quyền được cấp trong năm). Năm 2018 chứng kiến sự gia tăng mạnh so với năm trước, số đơn đăng ký tăng 35,5% (từ 273 lên 370) và số bằng độc quyền được cấp tăng 145,8% (từ 118 lên 290) (xem Bảng 1.8, Phụ lục).. Điểm khác biệt của bằng độc quyền giải pháp hữu ích là người Việt Nam được cấp bằng nhiều hơn người nước ngoài ở hầu hết các năm.

Một trong những chỉ tiêu khác để đánh giá chất lượng và đóng góp của đội ngũ trí thức lĩnh vực khoa học công nghệ là chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu (Global Innovation Index 2019-GII 2019) được thực hiện bởi Tổ chức Sở hữu Trí tuệ thế giới (WIPO) kết hợp với Trường Đại học Cornell (Mỹ) và Học viện Kinh doanh INSEAD (Pháp) và các

đối tác. Chỉ số cung cấp các số liệu chi tiết về hiệu suất đổi mới sáng tạo (ĐMST) của 129 quốc gia và nền kinh tế trên toàn thế giới.

Theo đó, từ năm 2013 đến 2019 chỉ số ĐMST tăng 31 bậc từ thứ hạng 76 lên thứ hạng 45. Năm 2019 là năm thứ ba liên tiếp Việt Nam tăng hạng và vị trí 42 cũng là vị trí cao nhất mà Việt Nam đạt được từ trước đến nay. Trong đó chỉ số thành phần trình độ phát triển của thị trường và sản phẩm tri thức và công nghệ là những chỉ số có thứ bậc cao nhất và đóng góp lớn vào sự gia tăng thứ hạng của Việt Nam trong các năm 2018 và 2019 gần đây.

Các chỉ số tăng mạnh là tổng chi cho R&D, sản phẩm dựa trên tri thức và công nghệ. Minh chứng cho thấy, năm 2019 ghi nhận sự chuyển đổi mạnh mẽ của các tập đoàn lớn đầu tư phát triển KH&CN, chi cho R&Dtăng mạnh như: VinGroup, CMC, Trường Hải, Viettel, Phennika, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam... Cũng trong năm 2019, lần đầu tiên Việt Nam có 3 đại học nằm trong Bảng xếp hạng đại học thế giới của Times Higher Education 2020. Bên cạnh đó, các chỉ số thành phần của nhóm chỉ số về sản phẩm tri thức, sản phẩm sáng tạo đã giúp tăng hạng trụ cột đầu ra về tri thức và công nghệ (Nguồn: Bộ KH & CN, 2021).

Tiến bộ về xếp hạng chỉ số đổi mới sáng tạo của Việt Nam giai đoạn 2016-2020

	2016 (128 nền kinh tế)	2017 (127 nền kinh tế)	2018 (126 nền kinh tế)	2019 (129 nền kinh tế)	2020 (131 nền kinh tế)
Xếp hạng chung	59	47	45	42	42
<i>Nhóm chỉ số đầu vào</i>	79	71	65	63	62↑
1. Thể chế	93	87	78	81	83↓
2. Nguồn nhân lực và nghiên cứu	74	70	66	61	79↓
3. Cơ sở hạ tầng	90	77	78	82	73↑
4. Trình độ phát triển của thị trường	64	34	33	29	34↓
5. Trình độ phát triển của kinh doanh	72	73	66	69	39↑
<i>Nhóm chỉ số đầu ra</i>	42	38	41	37	38↓
6. Sản phẩm tri thức và công nghệ	39	28	35	27	37↓
7. Sản phẩm sáng tạo	52	52	46	47	38↑

Nguồn: WIPO

Thứ hạng năm 2020 của Việt Nam đã được cải thiện 17 bậc so với thứ hạng năm 2016 và đưa Việt Nam vươn lên xếp thứ nhất trong nhóm 26 quốc gia thu nhập trung bình thấp. So với các nước ASEAN, hiện nay Việt Nam đứng thứ 3 về chỉ số ĐMST,

chỉ sau Singapore và Malaysia. Khoảng cách xếp hạng ĐMST của chúng ta so với Malaysia không còn quá lớn và có thể ngang bằng hoặc vượt Thái Lan.

Xếp hạng chỉ số đổi mới sáng tạo của các nước ASEAN giai đoạn 2014-2020

TT	Quốc gia	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Singapore	7	7	6	7	5	8	8
2	Malaysia	33	32	35	37	35	35	33
3	Thái Lan	48	55	52	51	44	43	44
4	Việt Nam	71	52	59	47	45	42	42
5	Philippines	100	83	74	73	73	54	50
6	Brunei	88	Không xếp hạng		71	67	71	71
7	Indonesia	87	97	88	87	85	85	85
8	Campuchia	106	91	95	110	98	98	110
9	Lào		Chưa được đánh giá, xếp hạng					113
10	Myanmar		Chưa được đánh giá, xếp hạng					129

Nguồn: GII 2014 - 2020, WIPO

Việc Việt Nam liên tục tăng bậc trên Bảng xếp hạng GII, nhất là trong GII 2019 không những đã nâng tầm hình ảnh và vị thế quốc gia mà còn là cơ hội tạo thế mạnh trong thu hút đầu tư, nâng cao năng lực cạnh tranh và chất lượng tăng trưởng của nền kinh tế. Những thành tựu này dựa trên sự đóng góp lớn của đội ngũ trí thức ở khắp các lĩnh vực của nền kinh tế, đặc biệt là lĩnh vực khoa học và công nghệ.

Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đã có những đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của kinh tế - xã hội. Điều này thể hiện ở sự gia tăng đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) vào tăng trưởng của Việt Nam trong thập kỷ qua. Nếu năm 2006 TFP chỉ đóng góp khoảng 5,44%, thậm chí TFP đóng góp -18,88% năm 2008 vào tăng trưởng kinh tế. Thì đến giai đoạn từ 2013-2019, TFP luôn đóng góp trên 30% vào tăng trưởng kinh tế. Đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) vào tăng trưởng GDP đạt 46,11%, bình quân giai đoạn 2016 - 2019 đạt 44,46%, cao hơn nhiều so với mức bình quân 33,58% của giai đoạn 2011 - 2016 (xem Bảng 1.9, Phụ lục). Mô hình tăng trưởng chuyển dịch tích cực, giảm dần phụ thuộc vào khai khoáng và tăng tín dụng; đóng góp của khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo ngày càng tăng. Điều này khẳng định đóng góp và vai trò ngày càng tăng của đội ngũ trí thức trong phát triển kinh tế và đổi mới mô hình tăng trưởng.

b) Đóng góp của đội ngũ trí thức trong giáo dục và đào tạo

Đội ngũ trí thức trong lĩnh vực giáo dục đào tạo không chỉ đóng góp vào những thành tựu nghiên cứu khoa học góp phần nâng cao trình độ khoa học của đất nước; từng bước vươn lên tiếp cận với trình độ và sự phát triển khoa học của khu vực và thế giới.

Đây là đội ngũ có đóng góp lớn cho phát triển đội ngũ trí thức chất lượng, có trình độ chuyên môn cao. Nhận thức được vai trò và tầm quan trọng, lợi ích của việc tham gia các bảng xếp hạng quốc tế, một số cơ sở giáo dục đại học (CSGDDH) hàng đầu, có truyền thống của nước ta trong những năm gần đây đã cố gắng, tích cực tham gia sân chơi này và đã đạt được một số thành tích nhất định. Cụ thể, theo tạp chí THE, Đại học Quốc gia Hà Nội và Trường Đại học Bách khoa Hà Nội thuộc top 1000 trường đại học tốt nhất thế giới; lần lượt thuộc top 201-250 và 251-300 trường tốt nhất châu Á; Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh được xếp hạng 401+ châu Á (xem 0). Tuy đã đạt được kết quả bước đầu, GDĐH của Việt Nam còn có khoảng cách tương đối xa so với GDĐH của các nước trong khu vực. Sau 3 năm tham gia xếp hạng quốc tế, chỉ có một số ít các CSGDDH của Việt Nam được xếp hạng mặc dù số lượng các trường đại học của Việt Nam tăng nhanh chóng trong những năm qua: 8/237 trường đại học, học viện được xếp hạng trong bảng xếp hạng khu vực châu Á, tương đương 3% so với 29/67 trường tại Malaysia được xếp hạng, tương đương 43%. Hiện nay, Việt Nam vẫn chưa có CSGDDH nào được xếp trong top 100 châu Á, so với 6 đại diện từ Malaysia, 24 đại diện từ Trung Quốc.

Xét riêng các chỉ số về năng lực nghiên cứu, trong số các trường khu vực châu Á được xếp hạng top 801-1000 thế giới, tuy các CSGDDH Việt Nam có chỉ số Trích dẫn và Kinh phí chuyên giao công nghệ tương đương với các trường thuộc top 601-800 (hơn 200 bậc) thì chỉ số Nghiên cứu (tính bằng danh tiếng nghiên cứu, thu nhập từ nghiên cứu và số bài báo trên giảng viên) chỉ tương đương 1/3 các trường cùng top 801-1000.

Vị trí các trường đại học hàng đầu Việt Nam trong Bảng xếp hạng THE World University Rankings 2020

Tên CSGDDH	Quốc gia	Xếp hạng thế giới	Nghiên cứu	Trích dẫn	Kinh phí chuyên giao công nghệ
Đại học Thanh Hoa	Trung Quốc	23	94	74,6	100
Đại học Quốc gia Singapore	Singapore	25	90,4	76,9	58,8
Đại học Khoa học và Công nghệ Hong Kong	Hong Kong	47	66,1	89,8	97,7
Đại học Teknologi Petronas	Malaysia	601-800	25,2	29,2	35,6
Đại học Teknologi	Malaysia	601-800	25,2	9,2	35,6
Đại học Chulalongkorn	Thái Lan	801-1000	21,7	22,2	37,8
Đại học Quốc gia Hà Nội	Việt Nam	801-1000	8,4	42,3	37,2
Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội	Việt Nam	801-1000	9,1	38,8	36,5
Đại học Quốc gia TP HCM	Việt Nam	1000+	8,7	16	42,8

Nguồn: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2020/world-ranking> (Theo báo cáo của Bộ GD và ĐT)

c) Đóng góp của đội ngũ trí thức trong lĩnh vực y tế

Đội ngũ y, bác sĩ dân sự và y dược quân sự Việt Nam trong giai đoạn vừa qua đã có những phát minh, ứng dụng và đóng góp nổi bật trong lĩnh vực y học giúp cải thiện chất lượng trong lĩnh vực chăm sóc, bảo vệ sức khỏe của người dân. Nhiều công trình nghiên cứu, những kỹ thuật mới đã được phát minh cũng như khả năng ứng dụng các kỹ thuật hiện đại trong khám, chữa bệnh đạt được những thành công lớn ở tầm khu vực và quốc tế như: tạo tế bào gốc, kỹ thuật ghép tạng, ghép đa tạng, kỹ thuật can thiệp mạch vành, nong van tim,.. Những đóng góp quan trọng của đội ngũ trí thức ngành y tế giúp Việt Nam là một trong 10 quốc gia đi đầu trên thế giới trong việc thực hiện đúng lộ trình các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDGs), nhất là năm mục tiêu liên quan đến y tế, bao gồm: giảm tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em; giảm tử vong trẻ em; giảm tử vong bà mẹ; phòng, chống HIV, sốt rét và các bệnh khác.

d) Đóng góp của đội ngũ trí thức trong lĩnh vực an ninh quốc phòng:

Trong giai đoạn vừa qua, trí thức đã có những đóng góp quan trọng trong lĩnh vực an ninh quốc phòng. Cụ thể:

Nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn giúp làm rõ và bổ sung những vấn đề mới trong quan điểm của Đảng về quân sự, quốc phòng. Cụ thể như tham mưu cho Bộ Chính trị Nghị quyết số 24-NQ/TW về chiến lược quốc phòng Việt Nam, sách trắng về quốc phòng Việt Nam, xây dựng chiến lược quân sự, chiến lược quốc phòng, an ninh quốc gia; dự báo chiến lược quân sự, quốc phòng an ninh quốc gia; nghiên cứu dự báo đối tượng tác chiến, các hình thái chiến tranh và đối sách, phát triển lý luận về quốc phòng toàn dân, thế trận chiến tranh nhân dân trong tình hình mới, nghệ thuật tác chiến. Nghiên cứu đổi mới nội dung, phương thức đào tạo chính trị chuyên môn phù hợp với bối cảnh mới.

Trong nghiên cứu đổi mới sáng tạo, giai đoạn vừa qua, đội ngũ trí thức trong lực lượng vũ trang đã có những đóng góp lớn và có tính tiên phong trong nhiều lĩnh vực, đặc biệt là đội ngũ trí thức thuộc tập đoàn Viettel. Năm 2019, công ty đã được Cơ quan quản lý sáng chế và nhãn hiệu Hoa Kỳ (USPTO) đã cấp bằng bảo hộ độc quyền về sáng chế “Phương thức phân chia dữ liệu ngẫu nhiên trong các hệ thống phân tán đa vi xử lý”. Năm 2020, công ty tiên phong trong nghiên cứu và sử dụng hạ tầng mạng lưới mạng 5G. Cuối năm 2020, công ty viễn thông Viettel là công ty đầu tiên chính thức kinh doanh thử nghiệm 5G. Đây là hạ tầng nền tảng quan trọng giúp Việt Nam đẩy nhanh chiến lược công nghiệp hóa và kinh tế số, chủ động và đảm bảo an ninh quốc gia trong giai đoạn tới.

Nhiều phát minh, sáng chế mới giúp tăng cường bảo vệ an ninh quốc gia cũng như tiết kiệm ngân sách cho quốc gia. Những phát minh, sáng tạo nổi bật như chế tạo thành công radar cảnh giới phòng không (Radar cảnh giới bắt thấp dải sóng đề-xi-mét) do công ty Viettel làm chủ hoàn toàn từ khâu thiết kế đến gia công sản xuất. Radar do Viettel sản xuất có tính năng kỹ thuật chiến đấu được bảo mật tốt hơn so với radar được cung cấp bởi nước ngoài, đặc biệt là tần số. Tương tự, lực lượng trí thức quân đội cũng chế tạo

thành công radar cảnh giới biên (thiết bị chủ lực dùng trong hải quân) và được cấp bằng sáng chế tại Mỹ vào tháng 10-20204.

đ) Đóng góp trong lĩnh vực văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao

Trong lĩnh vực văn hóa nghệ thuật: những năm vừa qua, các nhà tri thức trong lĩnh vực nghệ thuật đã có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển của tổ quốc như vấn đề an ninh chủ quyền, hình ảnh quốc gia, đời sống văn hóa, xã hội. Những đóng góp cụ thể như Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch (VHTT&DL) đã phối hợp với Bộ Nội vụ thực hiện Đề án văn hóa công vụ, ban hành Bộ quy tắc ứng xử văn minh du lịch, Quy chế dân chủ trong hoạt động các đơn vị... nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức, trách nhiệm xã hội và nghĩa vụ công dân. Đối với công tác bảo tồn di sản văn hóa, các chuyên gia, nhà khoa học và quản lý ngành văn hóa giúp phát hiện, bảo tồn, tôn tạo các công trình di tích lịch sử văn hóa, đến nay, đã có 27 di sản văn hóa được UNESCO ghi danh (gồm 08 di sản Văn hóa và Thiên nhiên thế giới, 11 di sản văn hóa phi vật thể đại diện của nhân loại, 01 di sản văn hóa phi vật thể cần bảo vệ khẩn cấp và 07 di sản tư liệu). Phát huy bảo tồn giá trị văn hóa dân tộc, ngành văn hóa đã mở các lớp Truyền dạy văn hóa truyền thống phi vật thể. Hiện đã có 145 di sản văn hóa phi vật thể của các dân tộc thiểu số (trên tổng số 288 di sản văn hóa phi vật thể của cả nước) đã được đưa vào danh mục di sản văn hóa phi vật thể quốc gia. Về lĩnh vực văn học nghệ thuật, đã có nhiều công trình, tác phẩm đóng góp quan trọng giúp thúc đẩy phát triển xã hội, làm phong phú và sâu sắc hơn chủ nghĩa nhân văn trong văn hóa. Ở chiều ngược lại, sự sắc bén, mạnh dạn trong các tác phẩm văn học, phim ảnh giúp phê bình, phê phán những thứ xấu, thoái hóa về nhân cách, đạo đức, lối sống, thuần phong mỹ tục, tham nhũng, ... góp phần ngăn chặn và đẩy lùi thói xấu, phát huy giá trị tốt đẹp.

Nhờ những đóng góp tích cực, ngành văn hóa đã có được nhà nước phong tặng nhiều danh hiệu cao quý. Cụ thể, trong giai đoạn 2014-2018 riêng lĩnh vực văn học nghệ thuật, Chủ tịch nước xét tặng 18 Giải thưởng Hồ Chí Minh và 95 Giải thưởng Nhà nước cho các tác phẩm, cụm tác phẩm, công trình, cụm công trình về văn học nghệ thuật⁵.

Trong lĩnh vực thể thao: trong giai đoạn vừa qua, nhờ những chiến lược, chính sách, hành động thực thi cụ thể, lĩnh vực thể thao đã có những tiến bộ rõ rệt và đạt được những thành tích lớn ở tầm khu vực và thế giới (như huy chương vàng môn bắn súng Olympic năm 2016, huy chương vàng Paralympic môn cử tạ năm 2016, lần đầu giành vé tham dự vòng chung kết Futsal thế giới năm 2016, giành vị trí Á quân giải U23 bóng đá châu Á,...). Kết quả này có vai trò quan trọng của các nhà khoa học, các nhà quản lý hỗ trợ các vận động viên áp dụng các phương pháp chăm sóc, tập luyện một cách khoa học. Những thành tích này không chỉ giúp cải thiện về thứ bậc đối với các cá nhân, tập thể, lĩnh vực thể thao cụ thể mà quan trọng hơn, lĩnh vực thể thao góp phần quảng bá, nâng cao vị thế, hình ảnh của Việt Nam với bạn bè quốc tế.

2.1.3. Tiềm năng và thế mạnh, hạn chế của đội ngũ trí thức Việt Nam

⁴ Nguyễn Minh (2021), *Khát vọng làm chủ thiết bị quân sự của Việt Nam*. <https://nhandan.com.vn/science-news/khat-vong-lam-chu-cong-nghe-thiet-bi-quan-su-cua-viet-nam-636505/>

⁵ Ban Cán sự Đảng Bộ VHTT&DL (2019), *Báo cáo Sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước*.

Tiềm năng thế mạnh

Đội ngũ trí thức Việt Nam đã có những đóng góp quan trọng vào sự phát triển đất nước, dân tộc. Đặc biệt trong thời kỳ đổi mới, trí thức Việt Nam đã góp phần trực tiếp cùng toàn dân đưa đất nước ra khỏi khủng hoảng kinh tế, xã hội kéo dài nhiều năm; từng bước xóa đói, giảm nghèo, nâng cao chất lượng cuộc sống.

Người Việt Nam vốn được đánh giá là thông minh, hiếu học và được thể hiện khá rõ thông qua thành tích các kỳ thi các môn tự nhiên và xã hội quốc tế. Nếu được đào tạo bài bản, khoa học và có môi trường làm việc thuận lợi, đội ngũ trí thức có cơ hội phát triển nhanh và có sự phát triển vượt bậc trong giai đoạn tới.

Số lượng đội ngũ trí thức có trình độ chuyên môn cao ngày càng tăng trong những năm gần đây là nguồn bổ sung quan trọng cho các ngành, lĩnh vực, nhất là những vị trí lãnh đạo, đội ngũ chuyên gia, cán bộ chuyên môn trong các cơ quan nhà nước và khu vực ngoài nhà nước.

Số lượng các trường đại học, học viện ngày càng gia tăng, nhất là các trường đại học tư nhân thuộc sở hữu là các tập đoàn, doanh nghiệp tư nhân được thành lập mới được đầu tư khá bài bản cả về cơ sở vật chất lẫn nội dung, chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên, các chương trình liên kết (cả trong nước và quốc tế). Đây là tiền đề quan trọng thúc đẩy môi trường giáo dục có sự cạnh tranh cùng phát triển để Việt Nam có những trường đại học lọt vào nhóm trường đại học thuộc danh sách cao trên thế giới (hiện có nhiều trường thuộc top 1000 trường đại học trên thế giới). Số lượng sinh viên ngày càng tăng sẽ là nguồn đầu vào cung cấp bổ sung phát triển đội ngũ trí thức chất lượng hơn giai đoạn tới.

Đóng góp của đội ngũ trí thức đối với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ngày càng trở lên rõ ràng và quan trọng hơn bao giờ nhất, nhất là trong bối cảnh công nghiệp 4.0, nền kinh tế số và kinh tế trí thức ngày càng giữ vai trò quyết định đối với quốc gia, dân tộc trong cạnh tranh quốc tế và phát triển bền vững. Các đóng góp của đội ngũ trí thức khá rõ ràng trong giai đoạn vừa qua như việc tham gia xây dựng các chiến lược, chính sách phát triển kinh tế xã hội thông qua các kỳ đại hội đã đạt được những thành tích khá rõ ràng về tăng trưởng, giảm nghèo. Các sản phẩm đóng góp của đội ngũ trí thức cũng gia tăng khá nhanh như số lượng bài tạp chí, số lượng phát minh sáng chế, các giải thưởng quốc tế,...

Hạn chế

So với yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế, trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng khoa học và công nghệ hiện nay, *đội ngũ trí thức nước ta còn bộc lộ nhiều hạn chế:*

Dù số lượng trí thức gia tăng trong những năm gần đây nhưng tỷ lệ trí thức trên người dân của Việt Nam vẫn còn kém xa so với các nước trong khu vực và thế giới, nhất là đội ngũ trí thức có trình độ chuyên môn bậc cao. Trong khi đó, để phát triển trở thành nước thu nhập trung bình cao thì nhu cầu phát triển đội ngũ trí thức cả về số lượng và chất lượng là yêu cầu không thể thiếu.

Chất lượng đội ngũ trí thức còn nhiều vấn đề do chất lượng đào tạo của đội ngũ trí thức, nhất là bậc đại học và sau đại học còn hạn chế. Số lượng các chuyên gia đầu ngành, có trình độ chuyên môn sâu có khả năng dẫn dắt, đầu tàu đối với những chương trình, dự án trọng điểm lớn của quốc gia, của các ngành còn thiếu. Số lượng các phát minh sáng chế, công trình xuất bản phẩm,... của đội ngũ trí thức vẫn còn thấp hơn khá nhiều các quốc gia phát triển và các quốc gia thu nhập trung bình trong khu vực.

Bộ phận tinh hoa, hiền tài còn ít, đội ngũ kế cận hẫng hụt. Trong nước, chưa có nhiều tập thể khoa học mạnh. Hoạt động nghiên cứu khoa học, nhìn chung, chưa xuất phát và gắn bó mật thiết với sản xuất, kinh doanh; chưa đáp ứng yêu cầu đa dạng, phong phú của thực tiễn, đời sống; nhiều đề tài đã nghiệm thu, nhưng không được áp dụng hoặc không áp dụng được. Cơ cấu đội ngũ trí thức còn những mặt bất hợp lý về ngành nghề, lĩnh vực, độ tuổi, giới tính.⁶

Trong khoa học tự nhiên, công nghệ, nhất là trong lĩnh vực nghiên cứu cơ bản, vẫn còn nhiều sự chậm trễ và bất cập. Số công trình được công bố trên các tạp chí có uy tín trên thế giới dù có sự gia tăng đáng kể nhưng số sáng chế được đăng ký quốc tế còn quá ít.⁷ Các thành tựu nghiên cứu và ứng dụng đạt được tuy rất đáng trân trọng, song so với các nước trong khu vực và thế giới vẫn còn khoảng cách khá xa (sự chậm trễ trong việc tạo giống lúa có năng suất và chất lượng cao so với Trung Quốc và Thái Lan là một ví dụ cụ thể). Trong khoa học xã hội và nhân văn, nghiên cứu lí luận còn thiếu khả năng dự báo và định hướng, chưa giải đáp được nhiều vấn đề do thực tiễn đời sống đặt ra, chưa có những công trình sáng tạo lớn, nhiều công trình còn sơ lược và số lượng công trình xuất bản quốc tế còn hạn chế. Điều này thể hiện ngay trong các cơ quan nghiên cứu khoa học ở Trung ương. Trong văn hoá, văn nghệ, còn ít tác phẩm có giá trị xứng tầm với những thành tựu vẻ vang của đất nước, sự sáng tạo và hy sinh lớn lao của nhân dân ta trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; lý luận, phê bình văn học, nghệ thuật còn nhiều hạn chế.

- Đội ngũ trí thức trong các cơ quan nghiên cứu và các trường đại học chưa thực sự đáp ứng được so với yêu cầu phát triển của đất nước và so với trình độ của trí thức ở một số nước tiên tiến trong khu vực, nhất là năng lực sáng tạo, khả năng thực hành và ứng dụng. Các kỹ năng cơ bản của đội ngũ trí thức thời kỳ hội nhập như khả năng giao tiếp bằng ngoại ngữ và sử dụng công nghệ thông tin vẫn còn yếu kém.

- Một bộ phận trí thức, kể cả những người có trình độ học vấn cao, còn thiếu tự tin, còn e ngại, sợ bị quy kết về quan điểm, né tránh những vấn đề có liên quan nhiều đến chính trị. Một số trí thức giảm sút đạo đức nghề nghiệp, thiếu ý thức trách nhiệm và lòng tự trọng, thiếu trung thực và tinh thần hợp tác... Những hiện tượng này đã ảnh hưởng tiêu cực đến tư tưởng, tình cảm của nhân dân, đặc biệt là lớp trẻ đối với trí thức.

⁶ Số lượng cán bộ nghiên cứu trong các doanh nghiệp còn khá khiêm tốn so với tốc độ gia tăng số lượng doanh nghiệp trên cả nước. Tính đến năm 2020, tổng số cán bộ nghiên cứu trong của các doanh nghiệp chỉ là 28.328 cán bộ trên tổng số 758.610 doanh nghiệp đang hoạt động và xu hướng tăng khá chậm (năm 2015 là 26.113). Tỷ lệ cán bộ nghiên cứu có trình độ trên thạc sĩ trong các tổ chức nghiên cứu và phát triển còn thấp (năm 2019 chỉ chiếm xấp xỉ 19% tổng số cán bộ nghiên cứu), tương tự con số này trong các tổ chức giáo dục là 20,3%.

⁷ Số đơn đăng ký sáng chế của người Việt Nam hàng năm có xu hướng tăng dần đều từ 560 đơn năm 2016 lên 1.020 đơn năm 2020. Tuy nhiên, so sánh với các quốc gia trong khu vực cho thấy con số này của Việt Nam còn quá thấp. Năm 2019, số lượng đơn đăng ký của Indonesia là 3.093, của Singapore là 1.727, Malaysia là 1071, của Việt Nam là 720 (Bộ KH&CN (2021), *Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo Việt Nam 2020*).

- Nhiều trí thức trẻ phải làm việc trái với ngành nghề đào tạo, nên có tâm trạng thiếu phấn khởi. Một bộ phận chạy theo lợi ích kinh tế trước mắt, thiếu ý chí phấn đấu vươn lên về chuyên môn. Một số không ít, do ý thức tự tu dưỡng, rèn luyện kém cộng với tác động của mặt trái cơ chế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế, những luận điệu tuyên truyền xuyên tạc của các thế lực thù địch... đã bị tha hóa, thiếu trách nhiệm công dân và xa rời lý tưởng của Đảng.

2.1.4. Thời cơ và thách thức trong phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam

Cơ hội

Việt Nam đang thực hiện tái cơ cấu nền kinh tế chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu, chuyển đổi từ nền kinh tế gia công lắp ráp, thâm dụng tài nguyên sang kinh tế tri thức, giá trị gia tăng cao; các dự án đầu tư, doanh nghiệp thu hút sẽ được chọn lọc, lựa chọn tập trung vào chất lượng thay vì số lượng là cơ sở quan trọng thúc đẩy phát triển đội ngũ trí thức.

Môi trường kinh doanh thuận lợi của Việt Nam đang là điểm hấp dẫn các nhà đầu tư trên khắp thế giới. Số lượng và qui mô doanh nghiệp hoạt động tại Việt Nam tăng mạnh trong những năm là minh chứng rõ ràng về sự chuyển mình của nền kinh tế và đây sẽ là khu vực quan trọng thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ đội trí thức giai đoạn tới.

Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng với quốc tế thông qua các hiệp định song phương và đa phương tạo điều kiện thuận lợi trong việc thu hút, liên kết và sử dụng đội ngũ trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài cũng như trí thức nước ngoài tới Việt Nam làm việc.

Đầu tư cho giáo dục của khu vực nhà nước và người dân ngày càng được quan tâm đầu tư là yếu tố quan trọng thúc đẩy phát triển lực lượng trí thức ở Việt Nam. Sự phát triển nhanh các cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài tại Việt Nam nhờ sự tham gia ngày càng mạnh của khu vực tư nhân là yếu tố quan trọng thúc đẩy nguồn đầu vào bổ sung cho đội ngũ trí thức. Hơn nữa, đào tạo ở nước ngoài cũng là yếu tố quan trọng gia tăng cả số lượng và chất lượng đội ngũ trí thức giai đoạn tới.

Thách thức

Thách thức trong việc triển khai thực hiện đồng đều chính sách phát triển đội ngũ trí thức. Do vấn đề nhận thức của các nhà lãnh đạo ở các cấp, các ngành, các đơn vị, tổ chức (cả khu vực nhà nước và ngoài nhà nước) về vai trò, vị trí của đội ngũ trí thức đối với phát triển kinh tế xã hội có thể là khác nhau nên các chính sách thu hút, sử dụng đãi ngộ, trọng dụng có thể được sử dụng thiếu hệ thống, đồng nhất có thể ảnh hưởng tới chính sách phát triển đội ngũ trí thức của Việt Nam.

Thách thức cạnh tranh thu hút đội ngũ trí thức, nhân tài không chỉ giữa khu vực nhà nước và tư nhân trong nước mà Việt Nam đang ngày càng phải cạnh tranh mạnh mẽ hơn với các nước trong khu vực và quốc tế. Các cam kết hội nhập sâu rộng (cam kết song phương và đa phương) giúp người lao động nói chung và đội ngũ trí thức nói riêng ngày càng thuận lợi trong việc di chuyển tới các quốc gia làm việc. Sự chênh lệch về thu nhập và môi trường làm việc là điểm bất lợi trong việc thu hút và giữ chân người tài

của Việt Nam với các quốc gia phát triển hơn tiếp tục là thách thức đối với Việt Nam giai đoạn tới.

Thách thức về nguồn lực tài chính đầu tư hỗ trợ phát triển đội ngũ trí thức. Phát triển đội ngũ trí thức cần nguồn lực tài chính khá lớn, đầu tư một cách hệ thống từ khâu đào tạo, thu hút, bồi dưỡng, cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc làm việc, điều kiện làm việc (lương, thưởng), về tôn vinh đội ngũ trí thức. Trong khi đó, nguồn lực ngân sách nhà nước còn nhiều khó khăn, thâm hụt ngân sách vẫn ở mức khá cao, nhất là những ảnh hưởng từ dịch bệnh trong vài năm vừa qua. Nguồn lực tài chính từ khu vực tư nhân, nhất là khu vực doanh nghiệp vẫn còn khá khiêm tốn (do phần lớn là doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp gia công lắp ráp) nên những doanh nghiệp có tỷ lệ chi cho nghiên cứu phát triển, cho đào tạo và phát triển đội ngũ trí thức vẫn còn khá khiêm tốn.

2.2. Chính sách và thực thi chính sách phát triển đội ngũ trí thức

Sau khi Nghị quyết 27-NQ/TW năm 2008 được ban hành, các cấp đảng ủy, tổ chức đảng từ cấp trung ương tới địa phương đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, hướng dẫn triển khai, kiểm tra giám sát và đôn đốc thực hiện Nghị quyết.⁸ Cụ thể, Tổng bí thư và Bộ Chính trị đã trực tiếp tham gia chỉ đạo, làm việc và kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết như *Tổng Bí thư đã làm việc với Ban Tuyên giáo Trung ương và các bộ, ban, ngành liên quan về 03 năm triển khai thực hiện Nghị quyết 27 năm 2011; Bộ Chính trị đã tổ chức Đoàn kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết 27 tại 05 bộ, ngành, địa phương vào năm 2012.*

Để Nghị quyết thực sự đi vào cuộc sống và đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ trong triển khai thực hiện, Ban Chấp hành Trung ương tiếp tục ban hành nhiều Nghị quyết nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Các Nghị quyết có vai trò quan trọng thúc đẩy việc thực hiện Nghị quyết 27 như Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 31-10-2012 của Ban chấp hành TW khóa XI về *phát triển khoa học và công nghệ*; Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04-11-2013 của Ban chấp hành TW khóa XI về *đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*; Nghị quyết số 33-NQ/TW, ngày 09-6-2014 về *xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam*; Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018 của Ban chấp hành TW khóa XII về *tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín.*

2.2.1. Đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ trí thức

a) Các lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp/chuyên môn

Chính sách đối với nhóm trí thức là công chức, viên chức:

Chính sách đối với nhóm trí thức là cán bộ, lãnh đạo và qui hoạch lãnh đạo: dù không chiếm đa số đội ngũ trí thức nhưng đội ngũ trí thức lãnh đạo, qui hoạch lãnh đạo

⁸ Hướng dẫn số 47-HD/BTGTW, ngày 6-8-2008 của Ban Tuyên giáo Trung ương; Kết luận số 32-KL/TW ngày 02-11-2008 của Bộ Chính trị khóa X; Chỉ thị số 28-CT/TW ngày 02-12-2008 của Ban Bí thư; Chỉ thị số 42-CT/TW ngày 16-4-2010 của Bộ Chính trị khóa X; Thông báo số 353-TB/TW ngày 25-6-2010 của Ban Bí thư khóa X; Thông báo số 13-TB/VPTW ngày 24-8-2011 của Văn phòng Trung ương Đảng; Chỉ thị số 17-CT/TW ngày 28-8-2012 của Bộ Chính trị; Thông báo số 123-TB/TW ngày 28-02-2013 của Ban Bí thư khóa XI; Kết luận số 59-KL/TW ngày 09-4-2013 của Ban Bí thư; Kết luận số 86-KL/TW ngày 24-01-2014 của Bộ Chính trị; Kết luận số 90-KL/TW ngày 04-3-2014 của Bộ Chính trị; Kết luận số 102-KL/TW ngày 22-9-2014 của Bộ Chính trị

lại là đội ngũ giữ vai trò, vị trí quan trọng nhất trong công tác hoạch định và quyết định các chủ trương, đường lối chính sách đường lối phát triển quan trọng của đất nước; là lực lượng trí thức tiên phong quyết định sự thành công trong công tác tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ chiến lược của Đảng và Nhà nước.

Cụ thể hóa Nghị quyết 27, Đảng và nhà nước tiếp tục ban hành nhiều chương trình, chính sách bồi dưỡng, đào tạo trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý đối với các cấp lãnh đạo quản lý. Theo *Quyết định số 1216 của Chính phủ phê duyệt qui hoạch phát triển nhân lực Việt Nam đã đặt mục tiêu* tổng số cán bộ lãnh đạo các cấp cần bồi dưỡng thời kỳ 2011 - 2015 khoảng 20 nghìn người, thời kỳ 2016 - 2020 khoảng 15 nghìn người. Nhằm tăng cường chất lượng đội ngũ trí thức là cán bộ lãnh đạo, Bộ Chính trị (Khóa XI) đã thông qua Quyết định số 164-QĐ/TW ngày 01/02/2013 của Quy định chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Tháng 6/2008, Bộ Chính trị đã phê duyệt chủ trương triển khai thực hiện Đề án *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước* (Đề án 165). Theo Báo cáo đề án của Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII về xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, giai đoạn 2009-2017 đã có 18.558 cán bộ đi nghiên cứu, học tập tại nước ngoài, trong đó đào tạo theo Đề án 165 là 16.505 người với tổng kinh phí trên 2.550 tỷ đồng. Bên cạnh đó, cán bộ lãnh đạo, cán bộ trong diện qui hoạch đều được nhà nước quan tâm bồi dưỡng nhiều khóa đào tạo về trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng quản lý theo từng vị trí công tác, qui hoạch. Cụ thể, Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ, lãnh đạo, quản lý với mục tiêu cải thiện chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo lý luận chính trị

Chính sách tuyên dụng, sử dụng cán bộ lãnh đạo ở các ngành, các địa phương đang từng bước được thí điểm thay thế việc bổ nhiệm cán bộ thông qua chỉ định bằng phương thức thi tuyển. Từ năm 2014, những địa phương tiên phong trong thi tuyển các vị trí lãnh đạo (lãnh đạo cấp sở, ngành, hiệu trưởng, lãnh đạo cấp phòng) như Quảng Bình, Hải Phòng, Quảng Nam, Đồng Tháp, Quảng Ninh, Đà Nẵng. Các bộ, ngành cũng thí điểm thực hiện phương thức này như bộ Giao thông Vận tải tổ chức thi tuyển lãnh đạo một số vị trí lãnh đạo cấp Tổng cục, cấp vụ). Theo Bộ Nội vụ giai đoạn 2015-2019, tại các cơ quan Trung ương, có 9 cơ quan đã tổ chức thi tuyển với 30 vị trí, như Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Tư pháp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Nội vụ. Cùng với đó, 5 cơ quan đã xây dựng kế hoạch, đang triển khai thực hiện (Bộ Công Thương, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Giao thông vận tải, Bộ Giáo dục và Đào tạo và Ban Kinh tế Trung ương); có 13 địa phương đã tổ chức thực hiện thí điểm thi tuyển, với 76 vị trí, như các tỉnh: Hòa Bình, Ninh Bình, Thừa Thiên Huế, Lào Cai, Quảng Ninh,... 2 tỉnh Trà Vinh và Vĩnh Phúc cũng đang triển khai thực hiện⁹.

Chính sách đối với nhóm trí thức là công chức, viên chức: Nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức, Chính phủ đã ban hành một loạt các chính sách nêu rõ mục tiêu và định hướng đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công chức, viên chức trong từng giai đoạn. Cụ thể, Nghị định số 18/2010/NĐ-

⁹ Luân Dũng (2019), 13 địa phương thí điểm tuyển dụng 76 vị trí lãnh đạo. Trang web: <https://www.tienphong.vn/xa-hoi/13-dia-phuong-thi-diem-thi-tuyen-76-vi-tri-lanh-dao-1496175.tpo>.

CP ngày 5/3/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức. *Quyết định số 1216 của Chính phủ* đã nêu rõ mục tiêu tỷ lệ công chức, viên chức cần bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ thời kỳ 2011 - 2015 khoảng 20,0%, thời kỳ 2016 - 2020 khoảng 15,0% tổng số công chức, viên chức.

Các chính sách khuyến khích bồi dưỡng đào tạo cho cán bộ công chức, viên chức liên tục được ban hành nhằm nâng cao năng lực cho các trường đại học, viện nghiên cứu, các cơ quan đơn vị như Quyết định số 911/QĐ-TTg, ngày 17-6-2010 của Thủ tướng Chính phủ *phê duyệt Đề án đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020* (gọi tắt là Đề án 911). *Nghị định 99/2014/NĐ-CP khuyến khích hoạt động khoa học trong các cơ sở giáo dục đại học; Quyết định số 599/QĐ-TTg ngày 17/4/2013 phê duyệt Đề án Đào tạo cán bộ ở nước ngoài bằng Ngân sách nhà nước giai đoạn 2013-2020. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong và ngoài nước.* Theo Nghị định này, tất cả công chức trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội từ cấp trung ương tới cơ sở; các viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập sẽ được đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực. Nội dung kiến thức được đào tạo bồi dưỡng khá toàn diện từ lý luận chính trị, kiến thức an ninh quốc phòng, kiến thức quản lý, kiến thức chuyên môn, trình độ ngoại ngữ tin học, tiếng dân tộc.

Bên cạnh các chính sách chung của nhà nước về bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho cán bộ công chức, viên chức nói chung, Chính phủ, các bộ, ban ngành cấp trung ương và các tỉnh thành cũng có những chính sách cụ thể đối với các ngành, lĩnh vực như Đề án đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực nguyên tử; Quyết định số 808/QĐ-TTg ngày 30/5/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giáo viên trình độ cao trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật giai đoạn 2011-2020; Quyết định số 1243/QĐ-TTg ngày 25/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo các trường văn hóa nghệ thuật giai đoạn 2011-2020. Các bộ Tài chính, Bộ VHTT&DL, Bộ Giao thông Vận tải, Bộ Tư pháp,... đều có đề án đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ công chức, viên chức¹⁰. Thông tư liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT ngày 06/6/2011 của Bộ Nội vụ và Bộ Giáo dục, đào tạo quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc, chính sách đối với giảng viên tại cơ sở ĐTBĐ của bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Gần đây, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt *Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý trong cơ sở giáo dục đại học* tại Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/1/2019, *Đề án nâng cao chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019 – 2025* tại Quyết định số 69/QĐ-TTg ngày 15/01/2019.

¹⁰ Quyết định số 1648/QĐ-BTC ngày 2/7/2012; Quyết định số 1738/QĐ-BTC ngày 10/7/2012; Quyết định số 3179/QĐ-BTC ngày 0/12-2010; Quyết định số 598/QĐ-BVHTTDL ngày 4/2/2013; Quyết định số 359/QĐ-BTP ngày 6/3/2013; Quyết định số 1188/QĐ-BGTVT ngày 28/5/2012.

Để đánh giá các chính sách bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ trí thức là công chức, viên chức, Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư số 06/2014/TT-BNV ngày 09/8/2014 hướng dẫn chế độ báo cáo định kỳ hàng năm về hoạt động đào tạo cán bộ công chức viên chức (CBCCVC) của trường trong các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang nhân dân. Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29/12/2017 quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng CBCCVC về: Chương trình; Học viên; Giảng viên; Cơ sở vật chất; Khóa bồi dưỡng; Hiệu quả sau bồi dưỡng.

Nhằm thu hút nhân tài và cải thiện môi trường làm việc của đội ngũ trí thức, nhiều chính sách cũng được ban hành và triển khai thực hiện. Cụ thể, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP quy định rõ tại Điều 22 chế độ, chính sách đối với người tập sự có trình độ cao đó là: *“trường hợp người tập sự có trình độ thạc sĩ phù hợp với yêu cầu tuyển dụng thì được hưởng 85% mức lương bậc 2 của ngạch tuyển dụng; trường hợp người tập sự có trình độ tiến sĩ phù hợp với yêu cầu tuyển dụng thì được hưởng 85% mức lương bậc 3 của ngạch tuyển dụng. Các khoản phụ cấp được hưởng theo quy định của pháp luật”*. Tại Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án: *“Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức”* đã xác định rõ thực hiện chính sách nhân tài, quy định các chế độ, chính sách liên quan đến việc phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài là một trong các nội dung đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức. Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 đã có nhiều mục tiêu nêu rõ những chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người tài trong công tác tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực của công chức; thực hiện chế độ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý. Các Bộ cũng có những chính sách ưu đãi cụ thể như Bộ GD&ĐT đã ban hành *Thông tư số 27/2018/TT-BGDĐT ngày 25/10/2018* quy định chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập.

Chính sách đối với nhóm trí thức trong lực lượng vũ trang:

So với nhóm trí thức là công chức, viên chức, trí thức trong lực lượng vũ trang đã được hưởng những chế độ chính sách ưu tiên cao hơn về cơ chế lương, phụ cấp,...do đặc thù nhiệm vụ chính trị, an ninh quốc phòng quốc gia. Riêng Bộ quốc phòng cũng có những chính sách ưu tiên kéo dài thời gian làm việc đối với trí thức là GS, TS, nghệ sĩ nhân dân, nghệ sĩ ưu tú, nhà giáo/thầy thuốc nhân dân; các chính sách hỗ trợ về nhà ở, bậc lương, phụ cấp theo nghề và lao động nghệ thuật trong quân đội¹¹. Tương tự Bộ Công an có chính sách ưu tiên đối với cán bộ có trình độ GS, PGS, TS, những sinh viên

¹¹ Cụ thể trong Thông tư số 165/TT-BQP ngày 16/12/20008; Thông tư số 177/2011/BQP ngày 19/9/2011; Quyết định số 2826/QĐ-BQP ngày 6/8/2010.

tốt nghiệp xuất sắc; có chính sách tuyển chọn, bồi dưỡng đào tạo và chuẩn hóa trình độ đội ngũ giáo viên, cán bộ tại các trường, học viện Công an nhân dân¹².

Nhằm nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ trí thức trong lực lượng quân đội, công an, nhiều chủ trương, chính sách của ngành đã được ban hành. Cụ thể, để thu hút nhân tài, tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ cán bộ, xây dựng ĐNCB Quân đội “vừa hồng, vừa chuyên” trong tình hình mới, Đảng ủy Quân sự Trung ương đã ban hành Nghị quyết 86-NQ/ĐUQSTW “Về công tác GD-ĐT trong tình hình mới”; Nghị quyết 618-NQ/ĐUQSTW “Về đào tạo cán bộ Quân đội ở nước ngoài đến năm 2020 và những năm tiếp theo”; Nghị quyết 769-NQ/QUTW của Quân ủy Trung ương “Về xây dựng đội ngũ cán bộ Quân đội giai đoạn 2013 - 2020 và những năm tiếp theo”. Để đáp ứng lực hội nhập trong tình hình mới, Bộ quốc phòng đã có Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ trong Quân đội giai đoạn 2015 - 2020 và những năm tiếp theo”, Chỉ thị 89/CT-BQP, ngày 09/11/2016 của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng “Về một số nhiệm vụ cấp bách nâng cao chất lượng dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống nhà trường Quân đội”

Tương tự, nhằm cập nhật và nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ trí thức trong lực lượng, Bộ Công an đã ban hành Nghị quyết số 17-NQ/ĐUCA và Chỉ thị số 13/CT-BCA ngày 28-10-2014 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong công an nhân dân (CAND).

Chính sách đối với với nhóm trí thức là doanh nhân, khu vực ngoài nhà nước:

Xác định doanh nghiệp là lực lượng quan trọng đóng góp vào phát triển kinh tế xã hội của đất nước, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, Việt Nam có nhiều chính sách thúc đẩy doanh nghiệp, khu vực tư nhân tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo¹³. Bên cạnh những chính sách khuyến khích, Việt Nam cũng đưa ra những qui định bắt buộc nhằm gia tăng nguồn lực đầu tư cho nghiên cứu phát triển và phát triển nhân lực nói chung. Như Luật KH&CN ban hành năm 2013 đã quy định bắt buộc các doanh nghiệp phải dành kinh phí đầu tư để đổi mới, nâng cao trình độ công nghệ, đổi mới sáng tạo. Tỷ lệ chi cho đầu tư cho nghiên cứu và phát triển của khu vực doanh nghiệp trong tổng chi cho nghiên cứu và phát triển của cả nước đã tăng từ 28,4% năm 2015 lên 64,1% năm 2019¹⁴.

Chính phủ cũng qui hoạch cải thiện trình độ của các doanh nhân ngày càng được cải thiện. Theo *Quyết định số 1216 của Chính phủ*, mục tiêu đến năm 2015, cả nước có khoảng từ 1,5 - 2,0 triệu doanh nhân, tỷ lệ doanh nhân có trình độ cử nhân, thạc sỹ và tiến sỹ chiếm khoảng 78,0% tổng số đội ngũ doanh nhân. Đến năm 2020, cả nước có khoảng từ 2,5 - 3,0 triệu doanh nhân, tỷ lệ doanh nhân có trình độ cử nhân, thạc sỹ và tiến sỹ chiếm khoảng 80,0% trong tổng số đội ngũ doanh nhân. Thực hiện quyết định

¹² Thông tư 31/2008/TT-BCA ngày 3/8/2008, Thông tư 30/2009/TT-BCA ngày 20/5/2009, CV số 1597/BCA-X11 ngày 7/6/2011, Công văn sooso 128/KH-BCA ngày 22/6/2012

¹³ Nghị định 13/2019/NĐ-CP về Doanh nghiệp khoa học công nghệ ưu tiên, ưu đãi về nộp thuế thu nhập, thuế xuất nhập khẩu, vay vốn tín dụng, thương mại hóa sản phẩm. Luật KH và CN năm 2013, Nghị định số 08/2014/NĐ-CP của Chính phủ cho phép thành lập các viện, trung tâm nghiên cứu khoa học tư nhân

¹⁴ Hà Linh (2020), Thúc đẩy doanh nghiệp đầu tư cho nghiên cứu và phát triển. Trang web: <https://nhandan.com.vn/tin-tuc-kinh-te/thuc-day-doanh-nghiep-dau-tu-cho-nghien-cuu-va-phat-trien-449712/>

này của Chính phủ, các địa phương cũng đã xây dựng và phê duyệt Đề án Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực doanh nghiệp và chuyên gia quản trị doanh nghiệp¹⁵.

Bên cạnh các chính sách khuyến khích đầu tư vào nghiên cứu phát triển, sự lớn mạnh của một số doanh nghiệp tư nhân trong nước đã và đang tạo ra những sự thay đổi lớn trong nghiên cứu đổi mới sáng tạo từ khối doanh nghiệp (cả doanh nghiệp nhà nước và tư nhân trong nước). Theo Luật Khoa học Công nghệ và Nghị định Nghị định số 08/2014/NĐ-CP cho thấy các thủ tục thành lập viện, trung tâm nghiên cứu khá thuận lợi. Hiện có khá nhiều viện, trung tâm nghiên cứu được thành lập bởi các doanh nghiệp, cá nhân. Đây chính là nơi thu hút và ươm tạo phát triển đội ngũ trí thức thúc đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa và phát triển bền vững ở Việt Nam.

Hay Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 về sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN cũng khuyến khích các cá nhân tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ.

Chính sách đối với nhóm trí thức hoạt động trong các tổ chức (hội) xã hội-nghề nghiệp.

Xác định trí nhóm trí thức hoạt động trong các tổ chức (hội) xã hội-nghề nghiệp lực lượng quan trọng, Bộ Chính trị đã ban hành Chỉ thị số 42-CT/TW, ngày 16/4/2010 “Về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Liên hiệp các hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam đã có nhiều đổi mới trong công tác nghiên cứu khoa học, phản biện và tư vấn chính sách cho Đảng và Nhà nước ở nhiều khía cạnh, nhiều lĩnh vực của đời sống. Ở nhiều địa phương, đơn vị, người đứng đầu cấp ủy, chính quyền đồng thời tham gia làm chủ tịch hội trí thức trên địa bàn.¹⁶ Trong những năm vừa qua, Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam đã tham gia tổ chức nhiều diễn đàn khoa học nhằm thảo luận, tư vấn những chủ đề “nóng”, quan trọng của đất nước đề có những chính sách, giải pháp đề xuất tốt nhất cho Đảng và Nhà nước.

Chính sách đối với nhóm trí thức là sinh viên, tri thức trẻ

Kết luận số 86-KL/TW, ngày 24-01-2014, của Bộ Chính trị *Về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*. Mục tiêu của Kết luận này nhằm xây dựng cơ chế, chính sách đủ sức thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có trình độ, năng lực chuyên môn cao, phẩm chất tốt, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập quốc tế để từng bước đào tạo, bồi dưỡng thành nhân tài cho đất nước. *Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 5/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ* sẽ được các cơ

¹⁵ Quyết định 759/QĐ-UBND của tỉnh UBND tỉnh Nghệ An; Quyết định số 475/QĐ-UBND của UBND tp. Đà Nẵng;

¹⁶ Theo số liệu tổng hợp, có 07 lãnh đạo tỉnh ủy, ủy ban, 06 lãnh đạo Ban tuyên giáo, Sở, ngành kiêm nhiệm chủ tịch LHH KH&KT tỉnh.

quan nhà nước tuyển dụng công chức, viên chức không qua thi tuyển. Cụ thể hóa các chính sách đối với trí thức trẻ, nhiều chính sách hỗ trợ đào tạo đã được Chính phủ ban hành và triển khai thực hiện thông qua các chương trình, đề án hỗ trợ như *Đề án 322* (Đề án Đào tạo cán bộ khoa học - kỹ thuật tại các cơ sở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước giai đoạn 2000-2005 (được phê duyệt tại Quyết định số 322/QĐ-TTg ngày 19/4/2000 của Thủ tướng Chính phủ); *Đề án 356* gia hạn Đề án 322 đến hết năm 2014 (được duyệt tại Quyết định số 356/QĐ-TTg ngày 28/4/2005 của Thủ tướng Chính phủ); *Đề án 911*-Đề án đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010-2020 (Quyết định số 911/QĐ-TTg ngày 17/6/2010 của Thủ tướng Chính phủ)

Các bộ, ngành, địa phương cũng có các chính sách riêng nhằm hỗ trợ, khuyến khích trí thức trẻ của đơn vị mình. Chẳng hạn, Viện Hàn lâm KH&CN đã có nhiều chính sách khuyến khích, hỗ trợ cách làm việc cho cán bộ trẻ như Quyết định số 1063/QĐ-VHL ngày 21/7/2014 phê duyệt Chương trình hỗ trợ cán bộ khoa học trẻ, Quyết định số 1064/QĐ-VHL qui định hoạt động hỗ trợ hoạt động khoa học và công nghệ cấp cơ sở cho cán bộ khoa học trẻ. Bộ Văn hóa đã xây dựng, trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt 03 đề án về giáo dục, đào tạo: “Đào tạo tài năng lĩnh vực văn hóa nghệ thuật giai đoạn 2016-2025, tầm nhìn 2030”; “Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực văn hóa nghệ thuật ở nước ngoài đến năm 2030”; Đề án Đặt hàng 300 chỉ tiêu các ngành hiếm, ngành khó tuyển sinh, ngành truyền thống, dân tộc và đặc thù lĩnh vực văn hóa nghệ thuật đối với các cơ sở đào tạo trực thuộc Bộ¹⁷. Ở cấp địa phương, thành phố UBND thành phố Hồ Chí Minh đã triển khai *Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố Hồ Chí Minh* (được phê duyệt tại Quyết định số 22/2011/QĐ-UBND ngày 14/5/2011 của UBND thành phố Hồ Chí Minh); Đề án đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ của thành phố Đà Nẵng tại các cơ sở nước ngoài (ban hành theo Quyết định số 393/QĐ-TU ngày 22/3/2006 của Thành ủy Đà Nẵng);

Chính sách đối với với nhóm trí thức là người Việt ở nước ngoài

Giai đoạn vừa qua, Đảng và Chính phủ đã có nhiều chính sách thu hút các chuyên gia, trí thức là người Việt sống ở nước ngoài và các chuyên gia quốc tế tới Việt Nam làm việc. Các chính sách cụ thể như Nghị định 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam. Theo Nghị định này, người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam sẽ được các chính sách ưu tiên về xuất nhập cảnh và cư trú, chính sách về tuyển dụng, làm việc, chính sách về nhà ở, lương, tiếp cận thông tin, khen thưởng,... Chỉ thị số 45-CT/TW ngày 19/5/2015 của Bộ Chính trị và về việc tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới đã chỉ đạo “*Có chính sách*

¹⁷ Bộ Văn hóa TT&DT (2021), Báo cáo Nghị quyết 33

thu hút, sử dụng chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, nhất là trong các lĩnh vực thiết yếu, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.”. Nghị định số 82/2015/NĐ-CP về miễn thị thực cho người Việt Nam định cư ở nước ngoài và người nước ngoài là vợ, chồng, con của người Việt Nam định cư ở nước ngoài hoặc của công dân Việt Nam. Tiếp theo, Nghị quyết số 27/NQ-CP ngày 5-4-2016 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài (NVNONN) trong tình hình mới giai đoạn 2016-2020 đã nêu rõ ““Người Việt Nam ở nước ngoài là bộ phận không tách rời và là một nguồn lực của cộng đồng dân tộc Việt Nam. Mọi người Việt Nam ở nước ngoài đều được khuyến khích, tạo điều kiện trở về thăm quê hương, đầu tư sản xuất kinh doanh, góp phần vào công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam”. Đề án nâng cao hiệu quả dạy và học tiếng Việt cho NVNONN tại Quyết định số 14/QĐ-TTg ngày 6/1/2017.

Bên cạnh các chính sách cụ thể, Đảng, Chính phủ, các bộ ngành, địa phương, các cơ quan đơn vị và giới trí thức trong nước đã phối hợp tổ chức nhiều các Diễn đàn, hội thảo khoa học, trao đổi học giả, hợp tác khoa học, nghiên cứu giảng dạy,... cả ở trong nước và nước ngoài. Các hoạt động này có vai trò tích cực thu hút các nhà trí thức người Việt sống ở nước ngoài và các chuyên gia quốc tế tới làm việc cả dài hạn và ngắn hạn với tần suất gia ngày càng cao. Với đội ngũ trí thức là người Việt sống ở nước ngoài đông đảo và đang tham gia làm việc tại nhiều trường đại học, viện nghiên cứu, và các cơ quan, tổ chức nổi tiếng trên thế giới, việc tăng cường thu hút lực lượng trí thức là người Việt sống ở nước ngoài và chuyên gia quốc tế có ý nghĩa quan trọng thúc đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2.2.1.2. Chính sách phát triển theo vùng, miền, thành phần dân tộc

Để thực hiện mục tiêu tăng trưởng bao trùm và phát triển bền vững, phát triển gắn với công bằng xã hội, chính sách xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức thời gian qua không chỉ tập trung ở các trung tâm chính trị, kinh tế, đô thị lớn mà còn chú trọng phát triển trí thức ở các vùng khó khăn như ở khu vực nông thôn miền núi, các huyện nghèo, vùng biên giới, hải đảo.

Các chính sách cụ thể như “*Dự án thí điểm tuyển chọn 600 trí thức trẻ ưu tú, có trình độ đại học tăng cường làm Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã thuộc 64 huyện nghèo*”; Đề án “*Tăng cường trí thức trẻ tình nguyện đến công tác tại các khu kinh tế quốc phòng giai đoạn 2010 - 2020*”, Đề án đưa 500 trí thức trẻ tình nguyện về tham gia phát triển nông thôn miền núi như Quyết định số 170/QĐ-TTg ngày 26/1/2011, Quyết định số 174/QĐ-TTg ngày 29/01/2010, Quyết định số 1758/QĐ-TTg ngày 30/9/2013), Đề án thí điểm đưa bác sỹ trẻ tình nguyện về công tác tại miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, ưu tiên 62 huyện nghèo (Quyết định số 585/QĐ-BYT ngày 20/02/2013). Trước đó là Nghị định số 64/2009/NĐ-CP ngày 30-7-2009 của Chính phủ về chính sách đối với cán bộ, viên chức

y tế công tác ở vùng có điều kiện kinh tế-xã hội đặc biệt khó khăn và Quyết định số 75/2009/QĐ-TTg ngày 11-5-2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc quy định chế độ phụ cấp đối với nhân viên y tế thôn, bản...

Nghị định số 76/2019/NĐ-CP về chính sách đối với cán bộ công chức, viên chức, người lao động và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Theo đó, những người thuộc diện này sẽ được hưởng phụ cấp thu hút (bằng 70% mức lương hiện hưởng theo bảng lương do cơ quan có thẩm quyền của Đảng và Nhà nước quy định) cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) áp dụng đối với thời gian thực tế làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn không quá 05 năm); phụ cấp công tác lâu năm, trợ cấp lần đầu khi nhận công tác, trợ cấp một lần khi chuyển công tác hoặc khi nghỉ hưu,...

Để tăng cường đội ngũ trí thức có trình độ ở những vùng khó khăn, các chính sách đào tạo, nâng cao trình độ cũng được ưu tiên cho khu vực Tây Nguyên, Tây Bắc, miền Trung và vùng Đồng bằng sông Cửu Long như Đề án Đào tạo nhân lực y tế cho vùng khó khăn, vùng núi của các tỉnh thuộc miền Bắc, miền Trung, vùng đồng bằng sông Cửu Long và vùng Tây Nguyên theo chế độ cử tuyển.

2.2.1.3. Chính sách phát triển theo giới tính (chính sách đối với nữ trí thức)

Với khoảng 50% dân số là nữ giới, đây là lực lượng quan trọng của đội ngũ trí thức trong hầu hết các lĩnh vực như nghiên cứu, giảng dạy, tham gia xây dựng chính sách, sáng tạo văn học nghệ thuật,... Tuy nhiên, do ảnh hưởng của văn hóa Á Đông cũng như những phong tục cũ trong gia đình, phụ nữ gặp không ít khó khăn thách thức và cơ hội tham gia hoạt động trong giới trí thức. Để tạo sự bình đẳng và có cơ hội phát huy hết tiềm năng, năng lực của nữ giới trong quá trình phát triển, Việt Nam đã có nhiều chính sách thúc đẩy nữ trí thức trong giai đoạn vừa qua¹⁸.

Theo Quyết định số 176/QĐ-BNV ngày 25/2/2011 của Bộ Nội vụ, Hội nữ trí thức Việt Nam lần đầu được thành lập. Hội ra đời giúp tập hợp các nữ trí thức nhằm phát huy tài năng, trí tuệ của phụ nữ góp phần xây dựng và phát triển đất nước. Hội cũng có 8 thành viên là Hội nữ trí thức của các tỉnh thành phố như Hà Nội, Tp. HCM, Đà Nẵng, Cần Thơ, Huế, Đồng Nai, Đắk Lắk và hàng chục chi hội nữ trí thức thuộc các viện, trung tâm nghiên cứu, và trường đại học.

Nhằm khuyến khích nữ trí thức, nhiều giải thưởng được trao tặng riêng cho nữ giới có thành tích xuất sắc trong khoa học như Giải thưởng Khoa học L'Oréal - UNESCO vì sự phát triển phụ nữ trong khoa học. Chương trình giải thưởng dành cho tất cả các nhà khoa học nữ đang làm việc và nghiên cứu tại Việt Nam, có quá trình

¹⁸ Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X (8-2008) nêu quan điểm chỉ đạo “nữ giới cần có chính sách và kế hoạch cụ thể để phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng trí thức trẻ, trí thức là những người đã có cống hiến trong hoạt động thực tiễn, trí thức người dân tộc thiểu số và trí thức nữ”

nghiên cứu khoa học, đóng góp lâu dài vào sự phát triển của khoa học Việt Nam. Giá trị giải thưởng là 50.000.000 đồng/người. Giải thưởng Kovalevskaia được tổ chức xét trao tặng hàng năm. Tiêu chuẩn xét chọn đối với cá nhân: là phụ nữ Việt Nam đang công tác nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực khoa học tự nhiên, thuộc một trong các lĩnh vực: toán học, vật lý, hóa học, sinh vật học, y học, dược học, nông nghiệp, công nghiệp, kỹ thuật, xây dựng, công nghệ thông tin. Đối với tập thể: là tập thể/nhóm các nhà khoa học người Việt Nam có ít nhất 70% các thành viên là nữ (trong đó người đứng đầu là nữ) có các công trình, đề tài nghiên cứu khoa học xuất sắc thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên như: toán học, vật lý, hóa học, sinh vật học, y học, dược học, nông nghiệp, công nghiệp, kỹ thuật, kỹ thuật xây dựng... Những giải thưởng này có ý nghĩa quan trọng nhằm thu hút, tôn vinh những nữ trí thức tham gia hoạt động nghiên cứu và đổi mới sáng tạo phục vụ phát triển đất nước.

2.2.2. Chính sách đầu tư phát triển trí thức

a) Đầu tư tài chính

Tài chính là một trong những yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển đội ngũ trí thức cũng như kết quả đóng góp của khu vực vào quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Bên cạnh nguồn kinh phí khoa học cấp cho các bộ ngành và các địa phương hàng năm, Việt Nam còn hỗ trợ kinh phí đầu tư cho hoạt động phát triển trí thức thông qua các chương trình khoa học công nghệ, các quỹ tài trợ cho công tác nghiên cứu khoa học, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao năng lực trình độ nhằm phát triển đội ngũ trí thức. Các quỹ khoa học của nhà nước như Quỹ Phát triển KH&CN quốc gia, quỹ Đổi mới công nghệ quốc gia, Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ của các bộ, ngành, địa phương, quỹ Nafosted,... Các chính sách hỗ trợ tài chính thông qua các chương trình cử đi đào tạo nước ngoài đối với những trí thức trẻ có tiềm năng như Đề án 322, Đề án 165.

Để tạo điều kiện giới trí thức trong hoạt động nghiên cứu khoa học và sáng tác văn học nghệ thuật, Bộ Tài chính, Bộ Khoa học và Công nghệ đã có nhiều chính sách rà soát, điều chỉnh định mức chi cho hoạt động này phù hợp hơn. Các chính sách cụ thể như *Thông tư liên tịch số 55/2015/TTLT-BTC-BKHCN*, ngày 22-4-2015 và *Thông tư liên tịch số 27/2015/TTLT-BKHCN-BTC*, ngày 30-12-2015 của Bộ KH&CN và Bộ Tài chính; *Quyết định số 650/QĐ-TTg*, ngày 25-4-2016 của Thủ tướng Chính phủ; *Thông tư số 42/2017/TT-BTC*, ngày 28-4-2017 của Bộ Tài chính, Nghị định số 95/2014/NĐ-CP về đầu tư và cơ chế tài chính cho KH&CN và; *Thông tư liên tịch số 27/2015/TTLT-BKHCN-BTC* về cơ chế khoán chi thực hiện nhiệm vụ KH&CN.

Nhằm ghi nhận, tôn vinh, động viên khuyến khích và tạo động lực làm việc tốt hơn cho giới trí thức, Đảng, nhà nước đã tổ chức nhiều chương trình, giải thưởng khoa học và sáng tạo nghệ thuật nhằm ghi nhận đóng góp và vinh danh các trí thức có thành tích đặc biệt như Giải thưởng Hồ Chí Minh; Giải thưởng Nhà nước về KH&CN, văn học nghệ thuật; Giải thưởng Tạ Quang Bửu; Giải thưởng Sáng tạo khoa học công nghệ Việt Nam; Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam tổ chức hội nghị tôn vinh trí thức KH&CN tiêu biểu; Giải thưởng Sáng tạo KH&CN Việt Nam (VIFOTEC); lĩnh vực văn hóa nghệ thuật tổ chức trao giải Cánh diều vàng, Bông sen vàng,.... Đến nay, đã có hơn

200 công trình, cụm công trình khoa học được trao giải thưởng Nhà nước và giải thưởng Hồ Chí Minh; 16 nhà khoa học được trao giải thưởng Tạ Quang Bửu. Bên cạnh đó còn có các giải thưởng hàng năm khác như: giải thưởng “Tài năng khoa học trẻ Việt Nam” đối với giảng viên trẻ trong các cơ sở giáo dục đại học, Giải thưởng Trần Đại Nghĩa đối với 2 nhà khoa học xuất sắc trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật, Giải thưởng Nhân tài đất Việt, giải thưởng “Sinh viên nghiên cứu khoa học”, giải thưởng KH&KT thanh niên “Quả cầu vàng”, giải thưởng Kovalevskaia (cho các nhà khoa học nữ)...

Ngoài ra, các giải thưởng khoa học danh giá khác do các tổ chức, trường đại học trong nước trao tặng. Như Giải thưởng Bảo Sơn (do Tập đoàn Bảo Sơn tài trợ) dành cho công dân Việt Nam có công trình nghiên cứu, ứng dụng có kết quả, có đóng góp nổi bật và ảnh hưởng tích cực trong 5 lĩnh vực: Giáo dục và đào tạo; Xóa đói, giảm nghèo; Phát triển kinh tế bền vững; Y – dược học, bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cộng đồng; Văn học. Bộ GD&ĐT là cơ quan bảo trợ và tổ chức xét tặng Giải thưởng. Mỗi lĩnh vực được trao tặng sẽ có một giải Nhất trị giá tương đương 50.000 đô la Mỹ và Bằng khen của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Giải thưởng Khoa học Đại học Tôn Đức Thắng (TDTU Prize) sẽ được trao cho nhà khoa học trên toàn cầu có thành tích khoa học xuất sắc tham dự giải. Trong đó, Giải thưởng Thành tựu trọn đời (trị giá 5.000 USD/người), giải thưởng Ngôi sao đang lên (trị giá 4.000 USD), giải thưởng Phụ nữ nghiên cứu khoa học (trị giá 3.000 USD).

Xét về đầu tư cho phát triển đội ngũ trí thức, hiện nay Việt Nam chưa có thống kê chính thức về đầu tư tài chính cho đội ngũ trí thức nói chung. Các phân tích về đầu tư tài chính cho đội ngũ trí thức được thực hiện thông qua đầu tư vào các lĩnh vực và ngành khác nhau.

Đầu tư tài chính trong lĩnh vực khoa học và công nghệ

Ngân sách nhà nước chi cho KH&CN bao gồm kinh phí cho sự nghiệp KH&CN và kinh phí cho đầu tư phát triển KH&CN. Trong đó, kinh phí hoạt động sự nghiệp thường chiếm khoảng 60% và kinh phí đầu tư phát triển chiếm khoảng 40% tổng chi của NSNN dành cho KH&CN (Bộ KH&CN, 2021). Theo số liệu từ Tổng cục Thống kê, chi sự nghiệp KH và CN tăng từ 3.191 tỷ đồng năm 2008 lên 12.310 tỷ đồng năm 2020 (tăng gấp 4 lần). Trong những năm qua, NSNN đầu tư cho hoạt động KH&CN vào khoảng 0,7% tổng chi hằng năm (không bao gồm phần chi dự phòng và chi cho an ninh, quốc phòng) (xem Bảng 1.20, Phụ lục).

Đối với chi cho đầu tư nghiên cứu và phát triển, tổng chi quốc gia cho R&D(GERD) là một chỉ tiêu chính được sử dụng để đánh giá cường độ R&D của một quốc gia (tỷ lệ chi quốc gia cho R&D trên GDP) và để so sánh quốc tế. Theo Điều tra R&D do Bộ Khoa học và Công nghệ tiến hành từ năm 2015-2019 (xem Bảng 1.21), tổng đầu tư quốc gia của Việt Nam chi cho R&D tăng gần gấp đôi từ 18.496,10 tỷ đồng năm 2015 lên 32.101,8 tỷ đồng trong năm 2019. Tỷ lệ vốn đầu tư R&D từ ngân sách nhà nước giảm từ 33,93% năm 2015, đến năm 2019 chỉ còn 28,55%. Trong khi đó, vốn R&D từ khu vực doanh nghiệp ngày càng chiếm tỷ lệ áp đảo, tăng từ 58,1% năm 2015 lên 64,4% năm 2019. Vốn R&D từ khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cũng tăng 2 lần (2,89% lên 4,12%) (xem Bảng 1.21, Phụ lục).

Phân theo khu vực, chi cho R&D ở Việt Nam có sự gia tăng ở khu vực doanh nghiệp, tổ chức giáo dục. Tỷ lệ chi cho R&D của khu vực doanh nghiệp tăng từ 63,61% năm 2015 lên 72,64% năm 2019 trong tổng chi cho R&D; tỷ lệ này của các tổ chức giáo dục đại học tăng từ 5,75% lên 6,91% năm 2019. Trong khi đó, tỷ lệ chi cho các tổ chức nghiên cứu và phát triển có xu hướng giảm mạnh từ 35,75% xuống còn 17% năm 2019.

So sánh quốc tế về chi cho R&D của Việt Nam cho thấy dù chi tiêu cho R&D của Việt Nam đã tăng trong các năm qua. Tuy nhiên, tỷ trọng chi R&D trên GDP của Việt Nam vẫn ở mức thấp so với các quốc gia trong ASEAN (Singapore, Thái Lan), và các quốc gia phát triển khác trên thế giới (các nước OECD). Mức chi cho R&D của Việt Nam hiện nay là khoảng 0,53% GDP năm 2017. Trong khi đó nhóm các nước có thu nhập thấp và trung bình cũng có mức chi R&D trung bình là 1,38% GDP, Thái Lan là 1%, Singapore là 1,94%, Trung Quốc là 2,15%, Mỹ là 2,82%...vv.

Chi ngân sách cho nghiên cứu phát triển ở các quốc gia trên thế giới (%GDP)

Quốc gia	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Canada	1,86	1,92	1,83	1,79	1,78	1,71	1,72	1,70	1,73	1,67	1,57
Trung Quốc	1,45	1,66	1,71	1,78	1,91	2,00	2,03	2,07	2,12	2,15	2,19
Đức	2,60	2,73	2,71	2,80	2,87	2,82	2,87	2,91	2,92	3,04	3,09
Phần Lan	3,55	3,75	3,73	3,64	3,42	3,29	3,17	2,89	2,74	2,76	2,77
Pháp	2,06	2,21	2,18	2,19	2,23	2,24	2,28	2,27	2,22	2,21	2,20
Anh	1,62	1,68	1,66	1,66	1,59	1,64	1,66	1,67	1,68	1,70	1,72
Nhật Bản	3,34	3,23	3,14	3,24	3,21	3,31	3,40	3,28	3,16	3,21	3,26
Hàn Quốc	3,12	3,29	3,47	3,74	4,03	4,15	4,29	4,22	4,23	4,55	4,81
OECD	2,31	2,38	2,35	2,38	2,39	2,38	2,41	2,43	2,46	2,51	2,58
Philippines		0,11		0,12		0,14		0,16			
Singapore	2,60	2,13	1,93	2,07	1,92	1,92	2,08	2,18	2,08	1,94	
Thái Lan	0,20	0,23		0,36		0,44	0,48	0,62	0,78	1,00	
Mỹ	2,77	2,81	2,74	2,77	2,68	2,71	2,72	2,72	2,76	2,82	2,84
Việt Nam				0,19		0,37		0,44			0,53
Các nước thu nhập thấp và Trung bình	0,95	1,03	1,10	1,12	1,21	1,19	1,32	1,37	1,40	1,38	1,57
East Asia & Pacific	2,38	2,27	2,42	2,35	2,51	2,30	2,50	2,36	2,38	2,36	2,51

Nguồn: Tổng hợp từ World Development Indicator, World Bank

Tuy có sự gia tăng về chi tiêu quốc gia cho R&D. Nhưng chi bình quân cho một cán bộ nghiên cứu (FTE) của Việt Nam chỉ bằng gần một nửa của Thái Lan, bằng 1/5

¹⁹ Bộ Khoa học và Công nghệ (2021).

của các nước Singapore, Hàn Quốc, Trung Quốc, và bằng 1/7 của Mỹ. Điều này cho thấy khoảng cách vẫn còn khá lớn về đầu tư cho R&D của Việt Nam so với top 3 của ASEAN và các quốc gia phát triển khác (xem 0).

Tổng chi quốc gia cho R&D/GDP của một số quốc gia

Quốc gia, lãnh thổ	Tổng đầu tư cho R&D (triệu USD PPP)	Tỷ lệ chi R&D/GDP (%)	Tổng số CBNC (FTE)	Bình quân chi R&D/FTE (USD PPP)	Năm
EU 28	430.121	2,03	2.097.382	205.075	2018
Hoa Kỳ	581.553	2,83	1.434.415	405.429	2017
LB Nga	41.505	0,99	405.772	102.287	2018
Trung Quốc	465.162	2,19	1.866.109	249.268	2018
Nhật Bản	171.294	3,26	768.134	223.000	2018
Hàn Quốc	98.451	4,53	408.370	241.083	2018
Singapore	10.531	1,84	39.272	268.155	2018
Malaysia	9.250	1,44	68.880	134.292	2018
Thái Lan	12.078	0,78	93.457	129.236	2017
Indonesia	7.051	0,24	57.815	121.958	2018
Việt Nam	4.297,76	0,53	2.991	58.880 (1)	2019

Chú thích: ⁽¹⁾ Theo giá USD thực tế bằng 19.018 USD. Nguồn: Bộ KH và CN 2020,

Đầu tư tài chính trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo

Quan điểm xem giáo dục là quốc sách hàng đầu của Đảng và Nhà nước được thể hiện xuyên suốt các văn kiện của Đảng. Do vậy, giáo dục và đào tạo được ưu tiên đầu tư nguồn lực lớn từ nguồn ngân sách nhà nước. Chi ngân sách nhà nước tăng từ 53560 tỷ đồng năm 2008 lên 230974 tỷ đồng năm 2018 (tăng 4 lần). Tỷ lệ chi ngân sách cho giáo dục và đào tạo tăng từ 11,83% tổng ngân sách lên năm 2008 lên 14,29% tổng chi ngân sách năm 2018, tương đương khoảng 4,17% GDP (xem 0, Phụ lục). Mức chi cho giáo dục của Việt Nam là mức cao so với nhiều nước trên thế giới, kể cả các quốc gia phát triển khác.

Chi tiêu ngân sách cho giáo dục ở một số quốc gia

Quốc gia	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Úc	4.64	5.09	5.55	5.07	4.87	5.23	5.16	5.31	5.27		
Canada	4.64	4.85	5.37	5.27							
Đức	4.41	4.88	4.91	4.81	4.93	4.93	4.92	4.81	4.80		

Anh	4.92	5.11	5.74	5.65		5.59	5.66	5.61	5.49		
Các nước thu nhập cao	4.87	5.09	5.33	4.99	4.87	4.97	5.05	5.00	5.01		
Nhật Bản						3.67	3.59		3.19		
Campuchia		1.67	1.53	1.51	1.56	2.05	1.91				2.16
Nước kém phát triển	3.47	3.12	3.51	3.04	2.87	3.09	3.38	3.80	3.54	3.91	4.04
Nước thu nhập thấp	3.44		3.51	3.75	3.75	3.07	3.34	3.75	3.15	3.54	3.23
Malaysia	3.96	5.97	4.97	5.76	5.74	5.48	5.21	4.97	4.82	4.74	4.53
Singapore	2.76	3.01	3.08	3.03	3.07	2.85					
Thailand	3.51	3.86	3.51	4.81	4.54	4.12					

Nguồn: WDI, World Bank

Mức chi ngân sách cho giáo dục và đào tạo ở Việt Nam ở mức 4% kể từ năm 2012, trên mức chi của Singapore, Nhật Bản, và các nước thu nhập thấp. Tuy nhiên, mức chi cho giáo dục vẫn thấp hơn các quốc gia phát triển khác như Úc, Anh, Đức... (xem 0).

b) Đầu tư cơ sở hạ tầng

Ngoài yếu tố con người, điều kiện cơ sở hạ tầng phục vụ công tác nghiên cứu khoa học, tư vấn chính sách, giảng dạy và sáng tạo nghệ thuật có vai trò quan trọng gia tăng đóng góp của đội ngũ trí thức đối với phát triển. Trong giai đoạn vừa qua, Việt Nam đã đầu tư xây dựng và hình thành 03 khu công nghệ cao tại 3 trung tâm kinh tế lớn vùng ba vùng là Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và Đà Nẵng; 02 Đại học Quốc gia, 05 đại học vùng và nhiều trường đại học trọng điểm; đã xây dựng Trung tâm Quốc tế Khoa học và Giáo dục liên ngành, Tổ hợp không gian khoa học ở Quy Nhơn, Bình Định. Một loạt các công viên phần mềm đã được thành lập tập trung tại các thành phố lớn như TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hà Nội, Hải Phòng, Cần Thơ và Thừa Thiên-Huế.

Liên quan tới lĩnh vực văn hóa nghệ thuật, Chính phủ đã có nhiều chính sách đầu tư cơ sở hạ tầng phục vụ các hoạt động của giới trí thức trong lĩnh vực này. Cụ thể, Liên hiệp hội VHNT đã được triển khai các đề án như cải tạo và nâng cấp trụ sở; Xây dựng Trại sáng tác tại Phú Quốc bên cạnh các Trại sáng tác do Bộ VHNT&DL quản lý. Hầu hết các tỉnh thành đã thành lập Quỹ tài trợ sáng tạo văn học nghệ thuật, ban hành các quy chế giải thưởng văn học nghệ thuật.

Nhiều trụ sở, nơi làm việc của các cơ quan, đơn vị, các cơ quan nghiên cứu khoa học, sáng tác nghệ thuật, trường đại học, và các đơn vị khác đã được đầu tư xây dựng mới, sửa chữa nâng cấp tạo điều kiện hoạt động và làm việc tốt hơn cho đội ngũ trí thức.

d) Xã hội hóa, huy động nguồn lực tài chính

Đối với các cơ quan, đơn vị, trường đại học, cao đẳng khu vực nhà nước, đảng và Chính phủ tiếp tục thực hiện chính sách tự chủ về nguồn lực nhằm tăng cường sự chủ động trong chính sách tuyển dụng, trả lương, thưởng theo nguyên tắc thị trường. Chính sách này giúp các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập có sự thay đổi mạnh mẽ về qui mô và chất lượng hoạt động. Nhiều đơn vị có sự cải thiện rõ rệt về vị thế, vị trí và uy tín trong giới khoa học khu vực và quốc tế.

Thu hút khu vực tư nhân tham gia xây dựng phát triển đội ngũ trí thức. Cụ thể, nhà nước khuyến khích khu vực tư nhân thành lập các viện, trung tâm tham gia hoạt động nghiên cứu và đổi mới sáng tạo, đào tạo và sáng tạo nghệ thuật. Một loạt các tập đoàn, doanh nghiệp và các nhà đầu tư tư nhân, các trí thức đã thành lập trường đại học và viện, trung tâm nghiên cứu với nguồn lực đầu tư lớn. Đây là những nguồn vốn quan trọng kết hợp với nguồn vốn ngân sách nhà nước giúp thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, nuôi dưỡng nhằm gia tăng cả số lượng và chất lượng đội ngũ trí thức.

đ). Đầu tư nghiên cứu phát triển

Đầu tư cho KH&CN trong những năm qua đánh dấu sự chuyển biến mạnh mẽ trong đóng góp của xã hội, nhất là từ khu vực doanh nghiệp. Nếu như khoảng 10 năm trước đây, kinh phí hoạt động KH&CN chủ yếu dựa vào ngân sách nhà nước (NSNN) (khoảng 70-80% tổng đầu tư cho KH&CN), thì đến nay đầu tư cho KH&CN từ NSNN và từ doanh nghiệp đã tương đối cân bằng với tỷ lệ tương ứng là 52% và 48%.

Trong những năm qua, NSNN đầu tư cho hoạt động KH&CN duy trì vào khoảng 2% tổng chi hàng năm, xấp xỉ bằng 0,5% GDP (gồm cả chi quốc phòng an ninh và chi dự phòng). Ngân sách nhà nước chi cho KH&CN bao gồm kinh phí sự nghiệp KH&CN và kinh phí đầu tư phát triển KH&CN. Trong đó, kinh phí hoạt động sự nghiệp thường chiếm khoảng 60% và kinh phí đầu tư phát triển chiếm khoảng 40% tổng chi.

Tổng chi quốc gia cho R&D (GERD) là một chỉ tiêu chính được sử dụng để đánh giá cường độ R&D của một quốc gia. Bảng 1.12 cho thấy, tổng chi quốc gia cho R&D của Việt Nam năm 2019 là (4.297,76 triệu USD PPP), tương đương 0,53% GDP. Tỷ lệ chi cho R&D/GDP đã liên tục tăng ổn định từ mức 0,19% năm 2011 lên 0,52% năm 2017, nhờ có sự gia tăng mạnh mẽ đầu tư của khu vực doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp quy mô lớn (xem **Error! Reference source not found.**, Phụ lục).

Chi quốc gia cho R&D/GDP của một số quốc gia, khu vực

Quốc gia, lãnh thổ	Tổng đầu tư cho R&D (triệu USD PPP)	Tỷ lệ chi R&D/GDP (%)	Tổng số CBNC (FTE)	Bình quân chi R&D/FTE (USD PPP)	Năm
EU 28	430.121	2,03	2.097.382	205.075	2018
Hoa Kỳ	581.553	2,83	1.434.415	405.429	2017
LB Nga	41.505	0,99	405.772	102.287	2018
Trung Quốc	465.162	2,19	1.866.109	249.268	2018
Nhật Bản	171.294	3,26	768.134	223.000	2018
Hàn Quốc	98.451	4,53	408.370	241.083	2018
Singapore	10.531	1,84	39.272	268.155	2018

Malaysia	9.250	1,44	68.880	134.292	2018
Thái Lan	12.078	0,78	93.457	129.236	2017
Indonesia	7.051	0,24	57.815	121.958	2018
Việt Nam	4.297,76	0,53	2.991	58.880 (1)	2019

Nguồn: 1. World bank (<http://data.worldbank.org/indicator/>)

2. OECD, Main S&T Indicators Vol. 2019/1

3. <http://www.theglobaleconomy.com>

4. Điều tra R&D, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

- Chi nghiên cứu và phát triển theo nguồn cấp kinh phí

Kết quả điều tra R&D cho thấy, năm 2019, tỷ trọng nguồn kinh phí từ Nhà nước trong tổng chi quốc gia cho R&D, đã giảm xuống (từ 62% năm 2015 xuống còn 47% năm), trong khi nguồn đầu tư ngoài nhà nước tăng mạnh từ 12% năm 2015 lên 40%. Nguồn chi từ vốn đầu tư nước ngoài cũng có xu hướng giảm mạnh từ 26% xuống còn 13% giai đoạn này. Đây là minh chứng cho thấy hiệu quả từ việc đẩy mạnh xã hội hóa trong R&D. Một điểm đáng lưu ý khác là sự tham gia tích cực của khu vực doanh nghiệp trong đầu tư vào R&D, chiếm trên 64,4% tổng kinh phí R&D quốc gia năm 2019, so với mức 58,10% năm 2015. Trong khi đó, tỷ lệ nguồn kinh phí NSNN giảm từ 55,87% (năm 2013) xuống còn 33,93% (2015) tổng chi R&D và đến năm 2019 chỉ còn 28,55% (xem Bảng 1.24 và **Error! Reference source not found.**, Phụ lục)

- Chi nghiên cứu và phát triển theo khu vực thực hiện

Trong những năm qua, R&D được thực hiện trong khu vực doanh nghiệp có xu hướng tăng nhanh. Theo khu vực thực hiện, năm 2019 khu vực doanh nghiệp chiếm tới 72,64% tổng chi phí cho R&D, so với 63,61% trong năm 2015. Đồng thời, tỷ trọng kinh phí thực hiện trong các tổ chức R&D giảm mạnh từ 25,75% năm 2015 xuống còn 16,98% năm 2019. Khu vực các tổ chức giáo dục đại học chỉ có xu hướng tăng chậm, từ mức 5,75% lên 6,91% tổng kinh phí R&D năm 2019 (xem **Error! Reference source not found.** và **Error! Reference source not found.**, Phụ lục).

- Chi nghiên cứu và phát triển theo lĩnh vực nghiên cứu

Theo lĩnh vực nghiên cứu, gần 3/4 tổng kinh phí R&D được dành cho khoa học kỹ thuật và công nghệ do các nghiên cứu trong lĩnh vực này phần lớn được thực hiện bởi các doanh nghiệp (khoảng 85%). Chi cho nghiên cứu KH&NV chiếm khoảng 12,7%; khoa học nông nghiệp chiếm 6,97%. Thấp nhất là chi nghiên cứu khoa học y, dược với dưới 2,21% tổng kinh phí (tỷ lệ có thể cao hơn nếu có thêm số liệu về kinh phí thực hiện R&D của các doanh nghiệp trong lĩnh vực này) (xem **Error! Reference source not found.**, Phụ lục).

- Chi nghiên cứu và phát triển: So sánh quốc tế

Theo kết quả Điều tra R&D, năm 2019 tổng chi quốc gia cho R&D đạt 0,53% GDP, tương đương 4.297,76 triệu USD PPP. Bình quân chi cho mỗi FTE là 58.880 USD PPP so với 38.701 USD PPP trong năm 2015 (xem 0).

2.3. Đánh giá hệ thống chính sách phát triển trí thức

- *Đánh giá tính đồng bộ, xung đột giữa các chính sách trong hệ thống chính sách, pháp luật của nhà nước về trí thức (chính sách về tổ chức, bộ máy; chính sách về nhiệm vụ, lao động, việc làm; chính sách tài chính và huy động nguồn lực đầu tư; v.v...).*

Thiếu cơ quan đầu mối trực tiếp điều hành, giám sát, đánh giá tình hình phát triển đội ngũ trí thức dẫn tới khó khăn trong công tác hoạch định, dự báo và triển khai thực hiện các chính sách phát triển số lượng và chất lượng đội ngũ trí thức. Do đó, công tác tổ chức, triển khai thực hiện, thống kê, báo cáo, quản lý, giám sát và đánh giá tình hình phát triển đội ngũ trí thức còn lúng túng, thiếu thống nhất ở hầu hết các bộ ngành, các địa phương.

Có quá nhiều văn bản, chính sách pháp luật được ban hành sau Nghị quyết 27-NQ/TW nên có sự chông chéo, thiếu tính hệ thống giữa các lĩnh vực dẫn tới khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện. Chẳng hạn, Chỉ thị số 42-CT/TW ngày 16-4-2010 của Bộ Chính trị về *tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước* quy định Liên hiệp Hội Việt Nam là một tổ chức chính trị - xã hội, nhưng theo Nghị định số 45/2010/NĐ-CP, ngày 21-4-2010 của Chính phủ về *tổ chức, hoạt động và quản lý hội* và Quyết định số 68/2010/QĐ-TTg, ngày 01-11-2010 của Thủ tướng Chính phủ về *việc quy định hội có tính chất đặc thù* dẫn đến vai trò, vị trí của Liên hiệp Hội Việt Nam không rõ ràng.

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng cho đội ngũ trí thức là công chức, viên chức còn thiếu. Đội ngũ công chức, viên chức nhà nước là một trong những nhóm trí thức được đặt trọng tâm đầu tư và phát triển. Mặc dù vậy, các quy định về việc đào tạo, bồi dưỡng nhóm trí thức này còn nhiều bất cập. Một trong những điểm mới mang tính cải cách về thể chế quản lý cán bộ, công chức, viên chức là việc tách biệt các đối tượng này theo Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức. Tuy nhiên, trên thực tế khi triển khai các chính sách cụ thể, đặc biệt là trong công tác đào tạo và bồi dưỡng thì cán bộ, công chức, viên chức đều được đưa chung vào một nhóm với các nội dung về quy định và chính sách tương tự nhau. Nhà nước cũng có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng (Điều 6, Luật Cán bộ, Công chức), song cho đến nay chưa có văn bản quy phạm hướng dẫn cụ thể về vấn đề đào tạo, bồi dưỡng các đối tượng này.

Tính đồng bộ của chính sách chưa cao dẫn tới mâu thuẫn trong triển khai thực hiện gây khó khăn trong phát triển đội ngũ trí thức. Việc xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức cần nhiều thời gian, công sức, đặc biệt trong lĩnh vực đặc thù như nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, những năm vừa qua, thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Ban chấp hành Trung ương Đảng về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức và Nghị định số 108/2014/ của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế, tinh gọn bộ máy dẫn tới số lượng cán bộ nghiên cứu thuộc biên chế trong các Viện nghiên cứu ngày càng thu hẹp trong khi cơ chế, chính sách đặc thù trong tuyển dụng, thu hút cán bộ trẻ, tài năng vẫn gặp nhiều khó khăn. Việc áp dụng chính sách tinh giản bộ máy theo phương thức “giảm đều” ở tất cả các cơ quan, kể các các cơ quan, đơn vị khoa học, nhất là đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học hiện nay chưa phù hợp với xu thế phát triển chung ở các quốc gia khác trong khu vực và thế giới. Chính

sách này chưa thực sự phù hợp với định hướng mục tiêu phát triển đội ngũ trí thức theo tinh thần của Nghị quyết 27.

Cơ chế chính sách đầu tư, phân bổ nguồn lực tài chính phục vụ phát triển đội ngũ trí thức chậm thay đổi so với xu hướng phát triển kinh tế của Việt Nam, thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực và thế giới. Về cơ chế đãi ngộ, chính sách về lương, phụ cấp cho các nhóm trí thức như khối khoa học công nghệ, giáo dục đào tạo còn khoảng cách khá xa so với thu nhập của những lao động có trình độ tương đương trên thị trường nên nhiều viện nghiên cứu, trường đại học của khu vực nhà nước đang gặp nhiều khó khăn trong cạnh tranh thu hút nhóm trí thức trẻ, người tài với khu vực FDI, với các nước khác. Điều này đang tạo ra sự hẫng hụt về thế hệ, thiếu đội ngũ kế cận.

- Đánh giá tính hiệu lực và hiệu quả của hệ thống chính sách, pháp luật của nhà nước về phát triển trí thức

Các chính sách, pháp luật của nhà nước về phát triển trí thức thời gian vừa qua dù đã đạt được những nhiệm vụ nhất định. Tuy nhiên, hiệu lực, hiệu quả của các chính sách ban hành chưa thực sự đạt kết quả cao nhất. Cụ thể:

Chính sách thi tuyển, tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ trong khu vực nhà nước còn nhiều hạn chế, chưa thực sự tuyển dụng được những người giỏi thực sự do những yêu cầu quy định, yêu cầu về tiêu chuẩn đầu vào cũng như tính công khai minh bạch trong công tác tuyển dụng. Cơ quan, đơn vị sử dụng lao động trực tiếp trong khu vực nhà nước chưa hoàn toàn chủ động trong tuyển dụng và sa thải, các thủ tục này thường khá phức tạp và còn thiếu linh hoạt.

Chính sách thu hút các nhà khoa học người Việt Nam ở nước ngoài, chuyên gia nước ngoài dù đã ban hành thời gian khá dài nhưng số lượng nhà khoa học về nước làm việc còn khá khiêm tốn. Có nhiều nguyên nhân khác nhau như thu nhập, môi trường làm việc chưa đủ hấp dẫn các nhà khoa học nhưng nguyên nhân quan trọng khác về mặt chính sách cũng hạn chế thu hút các nhà khoa học Việt Nam về làm việc đó là những quy định về tiêu chuẩn bổ nhiệm cán bộ, quy định về thẩm quyền quyết định tuyển dụng, bổ nhiệm. Các cơ quan có nhu cầu tuyển dụng nhân lực khoa học (viện/trung tâm nghiên cứu, trường đại học,...) nhưng thẩm quyền quyết định lại thuộc các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương, chỉ các trường Đại học Quốc gia có quyền quyết định việc sử dụng người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài của các cơ quan, tổ chức công lập trực thuộc²⁰.

Chính sách quản lý tài chính, thu chi cho hoạt động chuyên môn của đội ngũ trí thức còn hạn chế và nhiều điểm chưa phù hợp, chưa linh hoạt theo cơ chế thị trường. Chẳng hạn như theo *Nghị định 87/2014/NĐ-CP* ngày 22/9/2014 của Chính phủ quy định việc thỏa thuận trả lương cho các chuyên gia là người Việt ở nước ngoài và người nước ngoài. Tuy nhiên, điều này chỉ phù hợp với các đơn vị tự chủ về tài chính, điều này khá khó khăn với các cơ quan nhà nước khi các đơn vị này phải thực hiện chính sách trả lương, phụ cấp theo đúng quy định của nhà nước. Tương tự, *Nghị định 140/2017/NĐ-CP* ngày 5/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ sẽ được hưởng phụ cấp tăng thêm từ 10%-40% tùy theo trình độ (sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, thạc sĩ, tiến sĩ). Tuy nhiên, nguồn kinh phí này lại phụ

²⁰ Hoàng Long (2019), Thu hút 1.500 nhà khoa học về nước, làm được không?. *Tạp chí công thương*.

thuộc vào nguồn kinh phí của cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức, viên chức hoặc tìm được nguồn kinh phí tài trợ của tổ chức cá nhân trong và ngoài nước.

Các chính sách, văn pháp pháp luật liên quan tới định mức chi, khoản mục chi chưa sát với thực tiễn trên thị trường cũng như mức đóng góp của giới trí thức. Do đó, tình trạng đội ngũ trí thức phải mất khá nhiều thời gian, thậm chí là “thủ thuật” để hoàn thiện hồ sơ chứng từ thanh toán.

Chương trình, nội dung các khóa bồi dưỡng, đào tạo cho đội ngũ trí thức chưa thực sự phù hợp, hiệu quả. Các chương trình bồi dưỡng đào tạo đội ngũ trí thức có rất nhiều cả về lý luận chính trị, chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ đối với tất cả các nhóm trí thức từ công chức, viên chức, lực lượng vũ trang, trí thức trẻ,.. Tuy nhiên, hiệu quả các khóa đào tạo chưa thực sự chất lượng do nhiều nguyên nhân khác nhau do: nội dung và chương trình đào tạo được thiết kế chưa thực sự phù hợp với tất cả các đối tượng tham dự, chưa cập nhật so với yêu cầu thực tiễn của quá trình phát triển trong nước cũng như quốc tế. Quá trình kiểm tra, giám sát, đánh giá trong suốt quá trình học chưa thực sự nghiêm túc nên nhiều cán bộ công chức, viên chức, cán bộ tham dự với mục tiêu chính là “hoàn thiện hồ sơ” và có đủ chứng chỉ, bằng cấp theo qui định, yêu cầu của tổ chức mà chưa tự ý thức về yêu cầu hoàn thiện chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ của khóa học. Mật độ các chương trình, khóa học đào tạo, bồi dưỡng chính trị, kỹ năng nghiệp vụ, chứng chỉ chuyên ngành, chứng chỉ quản lý, chứng chỉ an ninh quốc phòng,.. cho đội ngũ trí thức quá “dày đặc” thậm chí làm giảm chất lượng chuyên môn sâu của đội ngũ trí thức do thời gian làm công tác chuyên môn giảm, thời gian gián đoạn quá dài.

2.4. Đánh giá chung: thành tựu, hạn chế và nguyên nhân

2.4.1. Thành tựu

- *Kết quả đạt được trong thực hiện các nghị quyết, văn bản pháp quy liên quan đến đội ngũ trí thức và xây dựng đội ngũ trí thức trong 10 năm qua*

Kết quả thực hiện nghị quyết, văn bản pháp luật liên quan tới đội ngũ trí thức bước đầu đã giành được những thay đổi tích cực trong giai đoạn vừa qua.

Thứ nhất, các cấp ngành từ trung ương và địa phương về cơ bản đã nhận thức rõ hơn vai trò của đội ngũ trí thức trong việc thực hiện các nhiệm vụ mục tiêu chính trị và phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Vì vậy, nội dung của Nghị quyết, các chỉ đạo, chỉ thị, quyết định của Đảng, các tổ chức đảng, Chính phủ đã được các bộ, ban ngành và các địa phương chỉ đạo triển khai thực hiện khá nghiêm túc. Nghị quyết 27 đã tạo ra sự đồng thuận cao ở tất cả các cấp, các ngành từ trung ương tới địa phương. Điều này được thể hiện rõ trong việc ban hành các chính sách và triển khai thực hiện nghị quyết tại các bộ ngành, cấp địa phương.

Thứ hai, đội ngũ trí thức (cả trí thức trong nước và trí thức là người Việt ở nước ngoài) đã có nhiều thay đổi tích cực về thái độ, tinh thần cống hiến cụ thể trong những chủ trương, chính sách phát triển của đất nước sau khi Đảng và nhà nước có nhiều chính sách cải thiện môi trường làm việc, tăng cường minh bạch, dân chủ, và cởi mở trong hoạch định và xây dựng chính sách của Đảng và Nhà nước. Vai trò của đội ngũ trí thức trong thảo luận, tư vấn, góp ý xây dựng đường lối phát triển kinh tế xã hội ngày càng hiệu quả. Những đóng góp này góp phần nâng cao tinh thần đoàn kết dân tộc thông qua những cống hiến, đóng góp trí tuệ, tư duy của đội ngũ trí thức trên nhiều lĩnh vực.

Thứ ba, các chính sách thu hút, bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ trí thức đã dần đi vào cuộc sống. Nhiều sinh viên, nhà khoa học, trí thức trẻ tiềm năng đã được quan tâm đầu tư đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn ở những môi trường giáo dục, đào tạo có chất lượng cao dù số lượng và qui mô vẫn chưa thực sự thuyết phục.

Thứ tư, môi trường làm việc cho đội ngũ trí thức dần thay đổi theo xu hướng thị trường, những người tài, trình độ chuyên môn tốt dần được ghi nhận và đào thải những người làm việc kém thông qua kết quả công việc, trách nhiệm vụ thể. Bên cạnh đó, uy tín và “lòng tự trọng” ngày càng được đề cao đối với mỗi cá nhân khi muốn tham gia đội ngũ trí thức và trở thành một nhà trí thức thực sự. Do đó, tự bản thân mỗi trí thức có trách nhiệm và lòng tự trọng ngày càng cao với kết quả và chất lượng ở vị trí công việc mình đang đảm nhận.

- Kết quả đạt được trong thực hiện các cơ chế hoàn thiện môi trường và điều kiện hoạt động cho đội ngũ trí thức

Môi trường và điều kiện hoạt động cho đội ngũ trí thức ngày càng thuận lợi và dân chủ. Nhằm tạo môi trường và điều kiện hoạt động cho đội ngũ trí thức ngày càng thuận lợi, năm 2015, Bộ Chính trị đã ban hành *Quy định về dân chủ trong nghiên cứu lý luận chính trị trong các cơ quan đảng, nhà nước*. Quy định này giúp việc thực hiện dân chủ, tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, văn hóa và văn nghệ, xây dựng cơ chế cụ thể để trí thức được tham gia tư vấn, phản biện và giám định các chủ trương, chính sách ở các cấp ngành, địa phương đạt hiệu quả cao nhất.

Chính sách, đào tạo bồi dưỡng cho đội ngũ trí thức cho đội ngũ trí thức là công chức, viên chức giúp gia tăng số lượng và chất lượng đội ngũ trí thức, đặc biệt là những người được đi đào tạo, bồi dưỡng ở những nước phát triển.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị, văn phòng trụ sở ngày càng được đầu tư hoàn thiện giúp đội ngũ trí thức có điều kiện làm việc tốt hơn. Các tài liệu, số liệu phục vụ công tác nghiên cứu, sáng tạo, giảng dạy, tư vấn chính sách và sáng tác nghệ thuật được cải thiện rõ rệt. Sự phát triển của hệ thống internet, viễn thông, thư viện điện tử và tiếp cận thư viện quốc tế trực tuyến là những công cụ đắc lực cải thiện chất lượng nghiên cứu, sáng tạo, giảng dạy, tư vấn chính sách của ngũ trí thức của Việt Nam. Đối với trí thức trong giới văn nghệ sĩ, nhiều chính sách được ban hành nhằm khuyến khích tinh thần sáng tạo nghệ thuật, sáng tác như qui định về bản quyền, quyền tác giả,...trong Luật Sở hữu trí tuệ sửa đổi; về sự tự do trong sáng tác, sáng tạo tích cực trong văn hóa, văn học, nghệ thuật. Bên cạnh đó, đội ngũ trí thức cũng có vai trò quan trọng trong việc định hướng, duy trì phát huy những giá trị tốt đẹp; giúp phản biện, phê phán và loại trừ những tác phẩm, công trình thiếu tính nghệ thuật, vi phạm thuần phong mỹ tục của người dân Việt Nam.

Đối với nhóm trí thức trong lực lượng vũ trang: lực lượng vũ trang đã xây dựng, cụ thể hóa thông qua ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, thông tư nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ trí thức như đào tạo cán bộ quân đội ở nước ngoài, về lãnh đạo, công tác khoa học công nghệ, cũng như việc trọng dụng và thu hút cá nhân hoạt động khoa học công nghệ, nghiên cứu khoa học trong ngành.

Các doanh nghiệp, khu vực tư nhân với sự tham gia, hỗ trợ của nhà nước về nguồn lực cũng như môi trường chính sách đã đầu tư xây dựng, hình thành được những viện,

trung tâm nghiên cứu tầm cỡ khu vực như viện V-KIST, Viện Nghiên cứu công nghệ Plasma (ARIPT), Viện Dữ liệu lớn Vingroup, Viện Nghiên cứu trí tuệ nhân tạo VinAI Research, Viện nghiên cứu Tế bào gốc và Công nghệ Gen Vinmec Viện Nghiên cứu công nghệ FPT, Viện Nghiên cứu và Công nghệ Phenikaa (PRATI - Phenikaa Research and Technology Institute) và Viện Nghiên cứu Tiên tiến Thành Tây (TIAS - Thanh Tay Institute for Advance study),..

Gia tăng kết nối các nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài, các chuyên gia nước ngoài với các nhà khoa học, các nhà làm chính sách trong nước và bước đầu tạo lan tỏa và thu hút đội ngũ trí thức của Việt Nam trên toàn thế giới. Các chương trình, các nhóm trí thức điển hình như *Chương trình Sáng kiến Việt Nam là một trung tâm toàn cầu về chính sách phát triển cho Việt Nam đặt tại Đại học Indiana*. Chương trình này đã thu hút nhiều giáo sư, chuyên gia người Việt và người nước ngoài đến từ hơn 40 trường đại học, các trung tâm, viện nghiên cứu quốc tế tại Mỹ và trên toàn thế giới. *Hội các nhà khoa học và chuyên gia Việt Nam toàn cầu (AVES Global)*, xuất phát từ các nhà khoa học và chuyên gia Việt Nam ở Pháp nhưng hiện đã mở rộng kết nối ở phạm vi toàn cầu. GS. Trần Thanh Vân (nhà Vật lý quốc tịch Pháp) và Hội Gặp gỡ Việt Nam tổ chức hội nghị, hội thảo khoa học tại Trung tâm quốc tế về đào tạo và nghiên cứu liên ngành tại Quy Nhơn, Bình Định đã hội tụ được nhiều nhà khoa học từng đoạt giải Nobel đến Việt Nam. Hay Tổ tư vấn của Thủ tướng hiện có 4 người Việt là giáo sư thuộc các trường đại học nổi tiếng trên thế giới²¹. Thu hút trí thức Việt Nam ở nước ngoài tham gia Hội đồng xét tặng Giải thưởng Tạ Quang Bửu như: Giáo sư Ngô Bảo Châu (Trường Đại học Chicago), Giáo sư Trịnh Xuân Thuận (Đại học Virginia, Mỹ), Giáo sư Vũ Hà Văn (Đại học Yale),...

Đối với nhóm trí thức trẻ, các bộ ngành, địa phương đã thể chế hóa quan điểm, chủ trương của Đảng thành chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài, trí thức trẻ từ công tác phát hiện, thu hút, bồi dưỡng cũng như sử dụng, trọng dụng. Chính sách đã góp phần đáp ứng một phần tạo nguồn nhân lực có chất lượng trong các cơ quan, đơn vị ở các Bộ và địa phương. Theo báo cáo, có 3128 người được tuyển dụng theo chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao tại 24 bộ và địa phương. Trong đó, có 68 người được thu hút có trình độ tiến sỹ (chiếm 2.41%), 853 người có trình độ thạc sỹ (chiếm 30.25%) và 1899 người có trình độ đại học (chiếm 67.34%) (Bộ Nội vụ, 2021).

Kết quả về vai trò đóng góp vào quá trình phát triển kinh tế xã hội của đội ngũ trí thức

Vai trò, vị trí của đội ngũ trí thức trong quá trình phát triển của đất nước ngày càng được khẳng định và trở thành lực lượng lao động tiên phong thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, điều này được thể hiện ở những điểm nổi bật sau:

Đội ngũ trí thức giữ vai trò quan trọng trong việc đề xuất, soạn thảo, góp ý, trao đổi trong quá trình xây dựng các chủ trương đường lối, chính sách pháp luật, chiến lược phát triển quan trọng của đất nước như Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc, Chiến lược phát triển Kinh tế xã hội các giai đoạn, các luật, văn bản dưới luật, các chính sách phát

²¹ Bùi Thu Thanh (2018), *Nghị quyết 27 về trí thức – Đúng và đúng nhưng gian nan thực hiện*. Tạp chí Tuyên giáo.

triển kinh tế, môi trường,... Với vai trò tham mưu, tham gia xây dựng, tư vấn ngày càng tích cực của đội ngũ trí thức, Việt Nam đã đạt được những thành tựu quan trọng như tăng trưởng kinh tế bình quân hàng năm đạt 6% giai đoạn 2009-2020 (dù giai đoạn này nền kinh tế gặp nhiều tác động mạnh từ bên ngoài như khủng hoảng kinh tế, dịch bệnh).

Đội ngũ trí thức đã tham gia phát minh sáng chế, tạo ra nhiều sản phẩm, công trình có đóng góp lớn tới sự phát triển trong các lĩnh vực quan trọng của quốc gia như khoa học, quân sự, y học, giáo dục, đặc biệt những kết quả đóng góp cụ thể từ đội ngũ trí thức trong nhiều lĩnh vực như y học, quốc phòng, khoa học công nghệ,... Những kết quả này giúp đội ngũ trí thức ngày càng tham gia sâu hơn, chất lượng hơn vào quá trình phát triển đất nước. Bên cạnh đó, những phát minh, sáng chế giúp Việt Nam ngày càng chủ động và linh hoạt hơn trong tiến trình hội nhập và phát triển.

Đội ngũ trí thức đã tham gia sáng tạo, sáng tạo nhiều tác phẩm văn học, văn hóa nghệ thuật,... thúc đẩy sự văn minh và nâng cao chất lượng đời sống văn hóa tinh thần của người dân. Những kết quả sáng tạo, nghệ thuật cũng góp phần quảng bá hình ảnh đất nước, con người Việt Nam đến với thế giới, giúp tăng cường giao lưu, hợp tác văn hóa với các quốc gia, các dân tộc trên toàn cầu.

Đội ngũ trí thức cũng chính là lực lượng nòng cốt tham gia giảng dạy, đào tạo và nuôi dưỡng phát triển lực lượng trí thức cũng như cải thiện chất lượng lao động ở Việt Nam giai đoạn vừa qua. Năm 2008, số lượng giảng viên giáo dục đại học là 38.217 giảng viên với 5.643 tiến sĩ (chiếm khoảng gần 15%); nhưng đến năm 2020, số lượng này đã tăng gần gấp đôi lên 73.312; trong đó 21.106 người có trình độ tiến sĩ, chiếm hơn 28,8% so với tổng số (Bộ GD và ĐT, 2021). Dù vẫn còn một số điểm hạn chế, nhưng chất lượng và trình độ của lao động nói chung và đội ngũ trí thức nói riêng được cải thiện rõ rệt, có khả năng đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập và phát triển đất nước.

2.4.2. Hạn chế

a) Những hạn chế chung

- Hạn chế về việc tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết 27

Các bộ ngành, địa phương dù đã nhận thức rõ về tinh thần Nghị quyết 27 song quá trình triển khai thực hiện còn nhiều vướng mắc, hạn chế. Nhiều chính sách chưa được hướng dẫn cụ thể trong công tác triển khai thực hiện, một số chính sách chậm đưa vào đời sống. Ví dụ, Quyết định số 2395/QĐ-TTg ngày 25-12-2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KH&CN ở trong nước và nước ngoài bằng ngân sách nhà nước sau 3 năm ban hành mới bắt đầu đưa vào triển khai thực hiện. Nghị định số 87/2014/NĐ-CP, ngày 22-9-2014, quy định chính sách về tuyển dụng, lao động, học tập, chính sách về lương, nhà ở, chính sách khen thưởng, vinh danh... mới là các quy định về nguyên tắc, chưa có hướng dẫn cụ thể để thực hiện²². Theo Ban tuyên giáo trung ương, Chính phủ và các bộ, ngành còn chậm văn bản hóa thành các quyết định, chỉ thị, nghị định, thông tư... để có cơ sở pháp lý chỉ đạo, lãnh đạo đưa Nghị quyết 27 vào cuộc sống.

- Hạn chế về sự phối hợp chính sách giữa các bộ ngành, địa phương

²² Ban Tuyên giáo trung ương (2018) tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW.

Do nguyên tắc phân bổ ngân sách và mục tiêu phát triển khá độc lập giữa các bộ ngành, địa phương nên sự phối hợp trong việc ban hành và triển khai thực hiện chính sách xây dựng, qui hoạch và phát triển đội ngũ trí thức thiếu nhất quán. Vấn đề liên kết, phối hợp trong định hướng phát triển các ngành kinh tế trọng điểm với định hướng phát triển công nghệ, đào tạo nguồn nhân lực,... cũng như phân bổ nguồn lực còn thống nhất, chưa đồng bộ.

Thiếu thống nhất trong việc ban hành và triển khai thực hiện chính sách phát triển đội ngũ trí thức dẫn tới quá trình thực hiện chính sách nửa vời, chính sách chưa mang lại hiệu quả. Chẳng hạn như các qui định về ưu đãi cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ chưa phù hợp với những qui định khác. Như tại điều 7, Nghị định số 40/2014/NĐ về việc nâng lương vượt bậc đối với chức danh nghiên cứu KH&CN hạng I thuộc thẩm quyền của Thủ trưởng cơ quan Bộ, ngành Bộ trong khi nâng lương trước thời hạn đối với hạng I và tương đương. Tuy nhiên, theo qui định tại điều 4, Thông tư 08/2013/TT-BNV, các Bộ, cơ quan ngang Bộ vẫn phải đề nghị bằng văn bản gửi Bộ Nội vụ để thống nhất ý kiến trước khi ký Quyết định nâng bậc lương trước thời hạn khi lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ. Tương tự, tại điều 6 Nghị định số 40/2014/NĐ qui định việc thăng hạng, bổ nhiệm đặc cách không qua thi thăng hạng vào hạng I chức danh nghiên cứu KH, CN do Bộ KH&CN thực hiện trong khi Luật Viên chức qui định việc bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương thuộc quyền bộ Nội vụ.

- Hạn chế về cơ chế thu hút, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh trí thức

Chính sách tuyển dụng, tuyển mới còn nhiều điểm bất cập, chưa hợp lý như các quyết định tuyển dụng chưa hoàn toàn thuộc các đơn vị sử dụng cán bộ công chức, viên chức mà còn phụ thuộc cơ quan quản lý cấp bộ hoặc tương đương, điều này tương tự ở các địa phương.

Các thủ tục tuyển dụng, thu hút người tài vẫn còn khá rườm rà, phức tạp. Chẳng hạn, thủ tục thu hút sinh viên xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ tài năng phải thực hiện khá nhiều bước và thủ tục. Ví dụ, khi có người lao động đủ tiêu chuẩn đến cơ quan, đơn vị đăng lý tuyển dụng nhưng theo *Nghị định 140/2017/NĐ-CP ngày 5/12/2017*, các cơ quan vẫn phải thực hiện các thủ tục thông báo công khai ít nhất 3 lần liên tiếp trên ba phương tiện thông tin đại chúng gồm báo viết, báo nói, báo hình của trung ương hoặc địa phương mới đủ điều kiện tổ chức tuyển dụng. Do thời gian chờ đợi kéo dài nên trong thời gian này họ có thể chọn những cơ quan, đơn vị khác thuộc khu vực tư nhân trong nước hoặc các tổ chức, doanh nghiệp nước ngoài.

Nhà nước đã có chính sách thu hút và sử dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ nhưng việc sử dụng người tài lại chưa hiệu quả do việc bố trí, sắp xếp công việc chưa hoàn toàn phù hợp, môi trường làm việc chưa thực sự tốt nên kết quả sử dụng nhân tài chưa đạt hiệu quả, nhiều người được thu hút, bồi dưỡng đào tạo bài bản nhưng chỉ sau một thời gian làm việc lại có nguyện vọng chuyển sang khu vực tư nhân hoặc sau đào tạo muốn bồi hoàn kinh phí vì có những lựa chọn làm việc tốt hơn²³. Thậm chí

²³ Kết quả thống kê năm 2016 của Sở nội vụ Hà Nội cho thấy trong 13 năm vinh danh hàng ngàn thủ khoa xuất sắc, Hà Nội chỉ tuyển được khoảng 10%; trong năm 2018, có tới 93 nhân tài xin rút khỏi đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Đà Nẵng (đề án 922), trong đó có 40 người xin nghỉ việc; theo đánh giá đề án thu hút nhân tài đặc biệt của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014-2017, chỉ thu hút được 15 chuyên gia (2 Việt Nam, 8 Việt kiều, 5 nước ngoài) hiện 5 người đã rút; theo đánh giá thực hiện đề án 322 về đào tạo cán bộ tại các

hiều người được nhà nước hỗ trợ đào tạo sẵn sàng đền bù tiền để ra khỏi cơ quan nhà nước và tham gia làm việc cho khu vực FDI hoặc khu vực tư nhân.

Chính sách về lương, phụ cấp đối với trí thức là công chức, viên chức chưa phù hợp với nguyên tắc của thị trường lao động (ví dụ, như trí thức trong lĩnh vực nghiên cứu chưa có phụ cấp; thường so với một số ngành như ngân hàng, quân đội công an, bảo hiểm,..). Quan trọng hơn, kết quả đánh giá và đãi ngộ trong từng cơ quan, đơn vị chưa theo năng suất, kết quả đóng góp của đội ngũ trí thức chưa được sử dụng và thực hiện ở hầu hết các cơ quan đơn vị do những qui định “cứng” về sử dụng lao động. Người lãnh đạo phụ trách/đứng đầu đơn vị trực tiếp sử dụng lao động có rất ít quyền quyết định việc trả lương, thưởng theo kết quả/thành quả lao động trong khi chỉ họ mới là những người hiểu rõ nhất những cán bộ mà mình trực tiếp quản lý. Do đó, chính sách trả lương ngạch bậc theo thời gian mà không theo nguyên tắc năng suất, hiệu quả công việc sẽ rất khó giữ chân người tài thực sự. Trong giai đoạn vừa qua, hiện tượng các nhà khoa học rời các viện nghiên cứu, các trường đại học sang các doanh nghiệp, đặc biệt doanh nghiệp FDI do sự khác biệt quá lớn về thu nhập dẫn tới tình trạng thiếu hụt nhân lực, ảnh hưởng tới công tác nghiên cứu trong tương lai.

Chính sách, thủ tục trong nước chưa linh hoạt, phù hợp nhằm thu hút đội ngũ trí thức là người Việt ở nước ngoài cũng như người tài ở nước ngoài. Chẳng hạn như theo Nghị định 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 của Chính phủ qui định việc thỏa thuận trả lương cho các chuyên gia là người Việt ở nước ngoài và người nước ngoài. Tuy nhiên, chính sách chỉ phù hợp với các đơn vị tự chủ về tài chính, điều này khá khó khăn với các cơ quan nhà nước khi các đơn vị này phải thực hiện chính sách trả lương, phụ cấp theo đúng qui định của nhà nước. Bên cạnh đó, các chính sách, qui định, thủ tục, qui trình bổ nhiệm chức vụ, lương, phụ cấp,..cũng chưa thực sự phù hợp với bối cảnh quốc tế và thị trường trong nước.

Cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, cơ chế khoán đến sản phẩm cuối cùng các nhiệm vụ khoa học và công nghệ chưa được triển khai rộng rãi, qui trình và thủ tục vẫn nặng về hành chính, tốn nhiều thời gian và công sức gây lãng phí xã hội không cần thiết. Các qui định về khoán chi có khá nhiều như Thông tư liên tịch số 93, 44, 55 và gần đây nhất là Thông tư số 27/2015/TTLT-BKHCN-BTC (Thông tư số 27), ngày 30-12-2015, tuy nhiên, quá trình triển khai thực hiện vẫn quá nhiều thủ tục, hóa đơn, chứng từ quá chi li dẫn tới không hiệu quả. Khoán chi cần hướng tới kiểm soát kết quả đầu ra, sản phẩm cuối cùng thay vì kiểm soát về hành chính, tài chính ở tất cả các công đoạn thực hiện đề tài, dự án khoa học.

Tổ chức và phân bổ biên chế chưa thực sự phù hợp và nhiều ngành, cấp còn thiếu hợp lý. Chính sách tinh giản biên chế và cắt giảm ngân sách đồng đều ở tất cả các cơ quan đơn vị, lĩnh vực ảnh hưởng nhiều tới hoạt động của đội ngũ trí thức. Trong bối cảnh hội nhập và phát triển nhanh của khoa học công nghệ, nghiên cứu đổi mới sáng tạo

cơ sở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước, năm 2011, có 2.268 người đi đào tạo tiền sĩ nhưng chỉ có 1.074 tiền sĩ về nước, trong số đó rất nhiều người xin hoàn lại kinh phí và ra làm việc ở khu vực tư nhân (Ban Tuyên giáo TW, 2018)

cần được ưu tiên (theo đúng tinh thần của các kỳ Đại hội Đảng gần đây) nhưng xu hướng cắt giảm cả nhân sự và nguồn lực tiếp tục thực hiện trong những năm gần đây.

Các giải thưởng của nhà nước đối với đội ngũ trí thức về cơ bản mới có giá trị tôn vinh mà chưa có những phần thưởng có giá trị lớn, xứng đáng để động viên cả về mặt vật chất và tinh thần cho đội ngũ trí thức có những thành tích xuất sắc về kết quả đóng góp.

- Hạn chế trong chính sách đào tạo, bồi dưỡng trí thức

Chương trình đào tạo đại học và sau đại học dù có nhiều chính sách cải tiến, đổi mới nhưng vẫn nhiều trường đại học, viện nghiên cứu còn hạn chế về phương pháp và chương trình giảng dạy. Việc chạy đua về mặt số lượng và nhu cầu thị trường về bằng cấp nhằm hợp thức hóa vị trí làm việc (trong khu vực nhà nước) đã làm giảm chất lượng cả đầu vào và đầu ra trong công tác đào tạo đội ngũ trí thức.

Chất lượng đội ngũ giáo viên, giảng viên dù có nhiều cải thiện nhưng vẫn còn nhiều hạn chế bất cập, trình độ còn thiếu đồng đều. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, giảng viên chưa được quan tâm đúng mức. Trình độ của trí thức, giảng viên các trường đại học, cao đẳng tụt hậu so với yêu cầu, nhất là về năng lực sáng tạo, khả năng thực hành và ứng dụng, khả năng ngoại ngữ và sử dụng công nghệ thông tin²⁴. Vấn đề hội nhập trong giáo dục đào tạo ở các địa phương còn yếu. Các chương trình liên kết giáo dục với quốc tế chủ yếu tập trung ở bậc giáo dục, ở bậc sau đại học còn ít, nhất là liên kết đào tạo tiến sĩ²⁵.

Các chương trình bồi dưỡng, nâng cao trình độ nghiệp vụ, chuyên môn cho các đối tượng là lãnh đạo, công chức, viên chức ở nhiều ngành, lĩnh vực khác nhau nhưng lại được thiết kế chung nên khả năng lĩnh hội, tiếp nhận chưa đồng đều, kết quả và hiệu quả chất lượng chuyên môn của cán bộ sau khi bồi dưỡng chưa thực sự đạt kết quả cao.

Do có quá nhiều lớp, chương trình bồi dưỡng, học tập, nâng cao nhận thức nên thời gian dành cho công tác chuyên môn của đội ngũ trí thức ít nhiều bị ảnh hưởng. Do đó, cần bố trí phối hợp các lớp tập huấn, nâng cao trình độ đối với cán bộ một khoảng thời gian phù hợp trong mỗi năm làm việc.

Nguồn kinh phí hỗ trợ công tác đào tạo đội ngũ trí thức còn hạn chế, nhất là trong lĩnh vực KH&CN. Kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ viên chức nói chung, trong đó có viên chức KH&CN không được cấp kinh phí từ ngân sách nên cá nhân muốn bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn thường phải tự chi trả hoặc tìm tài nguồn tài trợ (một số cơ quan dùng Quỹ hoạt động sự nghiệp của đơn vị). Do đó, việc tổ chức các

²⁴ Bộ giáo dục và Đào tạo (2021), Báo cáo tình hình thực hiện Nghị quyết 27/NQ-TW Hội nghị lần thứ 7 BCH TW(khóa X) về Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH.

²⁵ Bộ giáo dục và Đào tạo (2016), Tình hình triển khai và kết quả đạt được trong việc thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo và Nghị quyết Đại hội lần thứ XII của Đảng về giáo dục và đào tạo/

khóa đào tạo nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng chuyên sâu cần thu hút các giảng viên quốc tế rất khó khăn²⁶.

- Hạn chế về chính sách đầu tư phát triển đội ngũ trí thức

Đầu tư cho đội ngũ trí thức ở Việt Nam dù được quan tâm trong giai đoạn gần đây nhưng so với các nước trong khu vực vẫn còn rất thấp. Xu hướng ở các nước phát triển cho thấy, đầu tư cho đội ngũ trí thức, nhất là đầu tư cho nghiên cứu phát triển thường được ưu tiên hàng đầu.

Các qui định về thủ tục thanh quyết toán, định mức chi tiêu cho hoạt động chuyên môn của đội ngũ trí thức (nhất là trong khu vực nhà nước) chưa sát với thị trường và gây tốn kém nhiều thời gian và chi phí.

- Hạn chế về những đóng góp của đội ngũ trí thức trong hệ thống; chính trị và trong phát triển kinh tế - xã hội

Giai đoạn vừa qua, dù đã có những đóng góp quan trọng trong công cuộc xây dựng chủ trương đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước. Tuy nhiên, vai trò của đội ngũ trí thức vẫn còn nhiều điểm hạn chế.

Thứ nhất, nhiều trí thức chưa thực sự tâm huyết, mạnh dạn tư vấn, phản biện các chính sách, văn bản pháp luật của nhà nước do ngại đụng chạm bởi tâm lý sợ bị trù dập, bị ảnh hưởng tới lợi ích cá nhân nên các tư vấn, sáng tạo, sáng tác còn dè dặt, tinh thần thực hiện với tư tưởng “tròn vai”, “hoàn thành nhiệm vụ”. Chỉ khi hết tuổi quản lý hoặc nghỉ hưu mới mạnh dạn trao đổi, phản biện nhưng tính hiệu quả, lan tỏa không còn “nhanh”, “mạnh” như đang đảm nhận vị trí quản lý, lãnh đạo.

Thứ hai, vai trò của trí thức chưa thể hiện rõ nét trong tư vấn, đóng góp vào sự phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo trong hầu hết các ngành, lĩnh vực trọng điểm của nền kinh tế. Đội ngũ trí thức chưa tạo ra được nhiều các sản phẩm khoa học công nghệ, các sản phẩm khoa học tốt, tin cậy nhằm tư vấn cho Đảng và Nhà nước thực hiện các chiến lược phát triển kinh tế xã hội.

Thứ ba, đội ngũ trí thức chưa tạo ra sức mạnh lan tỏa đủ mạnh tới các lực lượng, thành phần khác trong nền kinh tế như doanh nghiệp, hộ gia đình, các cá nhân để tạo ra các trào lưu, phong trào thúc đẩy họ tham gia đầu tư vào nghiên cứu phát triển, đổi mới sáng tạo. Do đó, xã hội hóa dù có nhiều thay đổi nhưng chưa tạo ra bước đột phá trong huy động nguồn lực, đầu tư con người để thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh, giúp cải thiện năng suất và năng lực cạnh tranh với khu vực và thế giới

Thứ tư, khoảng cách chất lượng của đội ngũ trí thức trong nước so với các nước phát triển trong khu vực vẫn còn khá lớn. Bản thân đội ngũ trí thức chưa thực sự tạo được lòng tin đủ lớn để các nhà lãnh đạo, các nhà lập chính sách, các doanh nghiệp và người dân thấy thực sự cần, thực sự muốn sử dụng.

b) Hạn chế trong phát triển đối với từng nhóm trí thức

Hạn chế đối với nhóm trí thức công chức, viên chức

²⁶ Bộ KH&CN (2021), Báo cáo về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ KH&CN.

Vấn đề tuyển dụng trí thức vào công chức, viên chức vẫn đang là vấn đề khi tình trạng người thân, người quen được tuyển dụng thiếu tính cạnh tranh, minh bạch dẫn tới không thu hút được những người có năng lực và thực sự xứng đáng.

Môi trường làm việc, chính sách và cơ chế trả lương đang là rào cản lớn trong việc thu hút và thúc đẩy phát triển trí thức là công chức, viên chức trong khu vực nhà nước. Sự chậm chễ trong cải cách về tiền lương cũng như cách trả lương hiện nay sẽ rất khó giữ chân được những trí thức “năng lực thực” và toàn tâm toàn ý cống hiến.

Các chương trình bồi dưỡng, đào tạo trí thức là công chức, viên chức hiện nay có khá nhiều những chưa thực sự hiệu quả, vẫn nặng về bằng cấp, chứng chỉ nhưng thiếu thực tiễn và giúp ích nhiều cho công việc.

Tâm lý vào nhà nước để ổn định tạo ra tâm lý trì trệ, làm việc với tâm lý “hoàn thành nhiệm vụ” nên ít có sự tận hiến trong công việc. Xu hướng này tạo ra môi trường cạnh tranh thấp, ít tạo ra động lực chung cho mọi trí thức trong cơ quan, đơn vị.

Hạn chế đối với nhóm trí thức lực lượng vũ trang

Nhiều lĩnh vực đặc thù trong lực lượng vũ trang chưa được đào tạo hoặc trong nước chưa đào tạo được hoặc đào tạo nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu. Công tác đào tạo cán bộ khoa học công nghệ, kỹ thuật, chuyển giao công nghệ đặc thù từ nước ngoài trong một số ngành, lĩnh vực còn khó khăn do tính đặc thù của công an, quân đội.

Do yếu tố đảm bảo bí mật trong công tác nghiệp vụ đặt lên hàng đầu nên liên kết giữa các đơn vị, cơ quan nghiên cứu khoa học trong lực lượng vũ trang với các cơ quan bên ngoài, nhất là với quốc tế còn hạn chế. Chưa xây dựng được hành lang pháp lý trong hợp tác nghiên cứu khoa học quốc tế.

Chính sách thu hút nguồn lực khoa học công nghệ của một số lực lượng đặc thù chưa thực sự hấp dẫn.

Một bộ phận trí thức trong lực lượng vũ trang có ý thức học tập nâng cao trình độ nhưng chủ yếu nhằm hưởng chế độ, chính sách chứ chưa thực tâm vì mục đích cống hiến.

Hạn chế đối với nhóm trí thức doanh nghiệp

Môi trường kinh doanh chưa thực sự tạo động lực cho những ngành, lĩnh vực thâm dụng chất xám và sử dụng nhiều đội ngũ trí thức. Nhiều nhà đầu tư còn tập trung nguồn lực vào “đầu cơ” thay vì đầu tư kinh doanh sản xuất và thu hút nhân tài, trí thức có trình độ năng lực làm việc.

Chất lượng, qui mô của các doanh nghiệp đầu tư và hoạt động sản xuất kinh doanh ở Việt Nam chủ yếu ở qui mô nhỏ và siêu nhỏ chính là rào cản quan trọng nhất hạn chế sự phát triển của đội ngũ trí thức trong khu vực doanh nghiệp. Với tầm nhìn ngắn hạn, rất khó khăn để các doanh nghiệp ưu tiên tập trung nghiên cứu phát triển với tầm nhìn dài hạn.

Số lượng các nhà đầu tư, chủ doanh nghiệp với tinh thần doanh nhân, tinh thần “dân tộc Việt” chưa thực sự lớn lên số lượng các doanh nhân tâm huyết đầu tư cho các hoạt động nghiên cứu phát triển chưa nhiều. Phần lớn các nhà đầu tư quan tâm nhiều tới lợi nhuận ngắn hạn, lợi ích cá nhân, chỉ số ít quan tâm tới những hoạt động trí tuệ nhằm tạo ra lan tỏa lớn cho cộng đồng, cho người dân cũng như cho đất nước.

Còn thiếu các chính sách ưu đãi đủ mạnh, đủ rõ ràng và khả thi nhằm khuyến khích những doanh nghiệp, doanh nhân đầu tư vào nghiên cứu, sáng tạo để tạo ra những sản phẩm thương hiệu của người Việt trên thị trường quốc tế.

Những hạn chế trong phát triển trí thức thuộc các hội

Thiếu những chuyên gia giỏi, chuyên gia đầu ngành trong nhiều lĩnh vực tiên phong. Do đó, những phản biện, góp ý và tư vấn chính sách chưa đúng kỳ vọng.

Kết nối, hợp tác giữa trí thức trong các hội với các tổ chức nghiên cứu, các doanh nghiệp còn hạn chế. Các sản phẩm có hàm lượng chất xám, khoa học phục vụ sản xuất và đời sống của người dân chưa nhiều.

Bộ máy hoạt động của các hội (Liên hiệp hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam) còn nhiều bất cập, phương thức hoạt động chưa có nhiều đổi mới, chưa tạo được môi trường để truyền cảm hứng cho đội ngũ trí thức đổi mới, sáng tạo.

Chưa chủ động trong việc đề xuất các cơ chế, chính sách thúc đẩy khoa học và công nghệ nhằm đóng góp vào phát triển của đất nước.

Những hạn chế trong phát triển trí thức là người Việt ở nước ngoài

Thiếu chính sách thu hút, đãi ngộ, sử dụng cán bộ trí thức là NVNONN một cách đồng bộ, cụ thể, đủ hấp dẫn. Nhiều chính sách thu hút, tuyển dụng và sử dụng còn khác biệt so với thông lệ quốc tế dẫn tới khó khăn trong thu hút, hợp tác.

Các chính sách chủ yếu tập trung vào nhóm trí thức là NVNONN đã thành danh, chưa chú trọng và quan tâm nhiều tới đội ngũ trí thức trẻ là NVNONN.

Vẫn có tâm lý e ngại thu hút trí thức là NVNONN với nhiều nguyên nhân như không có nguồn kinh phí, các qui định về định mức chi trả chưa phù hợp, khác biệt về văn hóa ứng xử nên các ngành, địa phương không thu hút được hoặc thu hút không đúng đối tượng, sử dụng không hiệu quả.

Việc trả lời tiếp nhận và chương trình làm việc của một số cơ quan tiếp nhận còn chậm, ảnh hưởng tới kế hoạch của các đối tác là NVNONN.

Những hạn chế trong phát triển trí thức trẻ.

Các chính sách thu hút, tìm kiếm và tuyển dụng trí thức trẻ dù có nhưng chưa thực sự đi vào cuộc sống. Số trí thức trẻ theo diện “người tài” được tuyển dụng vào khu vực nhà nước còn rất khiêm tốn.

Môi trường làm việc của khu vực nhà nước còn hạn chế nên việc giữ chân trí thức trẻ tài năng còn gặp nhiều khó khăn, khó cạnh tranh với khu vực tư nhân. Hơn nữa, chính sách sử dụng người còn chưa hợp lý cũng dẫn tới khó khăn trong phát huy năng lực của đội ngũ trí thức trẻ.

Thiếu các quỹ hỗ trợ, bồi dưỡng, nuôi dưỡng có đủ qui mô về nguồn lực. Thiếu các chương trình tìm kiếm tài năng trẻ từ các cấp, địa phương một cách đồng bộ, hệ thống.

c) Điểm nghẽn và khoảng trống chính sách phát triển đội ngũ trí thức

Điểm nghẽn trong phát triển đội ngũ trí thức

So với yêu cầu phát triển hiện tại, Việt Nam vẫn còn thiếu cả về số lượng và chất lượng đội ngũ trí thức. Tình trạng phân bổ, bố trí đội ngũ trí thức còn chưa phù hợp theo đúng nhu cầu thực tiễn, đúng với mục tiêu chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất

nước. Thiếu tri thức có trình độ cao, có năng lực, giàu kinh nghiệm để đảm đương thực hiện, giải quyết những nhiệm vụ lớn, cấp bách của quốc gia và xã hội.

Kết quả, đóng góp của đội ngũ tri thức trong nước còn thấp so với các nước trong khu vực và quốc tế. Theo USPTO (Phòng thương hiệu và phát minh sáng chế Mỹ), năm 2019, tổng số phát minh sáng chế của Việt Nam chỉ là 15, trong khi tổng số phát minh sáng chế của Thái Lan là 115, của Malaysia là 77, của Trung Quốc là 22.249, của Hàn Quốc là 24.743, của Nhật Bản là 57.465 và của Mỹ là 198.766.

Lực lượng đội ngũ tri thức hiện còn yếu về chất lượng, thiếu về số lượng nhưng nguồn lực đầu tư cho đội ngũ tri thức (cả từ nguồn ngân sách nhà nước cũng như từ khu vực tư nhân) chưa thực sự được ưu tiên. Tỷ lệ đầu tư cho các nhà khoa học, cho công tác đổi mới sáng tạo còn hạn chế. Chi cho đầu tư phát triển của Việt Nam chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ so với GDP. Cụ thể, năm 2017, chi cho đầu tư phát triển trên GDP của Việt Nam là 0,53%; trong khi của Thái Lan chiếm 1%; của Malaysia là 1,4% (2016); con số này của Trung Quốc là 2,14%; của Hàn Quốc là 4,55%; của Nhật Bản là 3,21%, Mỹ là 2,79%. Tỷ lệ đầu tư cho nghiên cứu phát triển trung bình của các quốc gia trên thế giới chiếm khoảng 2,22% GDP. Quy mô GDP của Việt Nam hiện là rất nhỏ so với các nước và tỷ lệ chi cho nghiên cứu phát triển trong GDP thấp hơn nên nguồn lực đầu tư xây dựng phát triển đội ngũ tri thức là rất eo hẹp.

Kết quả đóng góp của đội ngũ tri thức chưa như kỳ vọng trong giai đoạn vừa qua cho thấy **một số điểm nghẽn về chính sách** cụ thể:

Điểm nghẽn trong triển khai thực hiện chính sách thu hút nhân tài. Các chính sách phát triển đội ngũ tri thức, phát triển và thu hút nhân tài trong khu vực nhà nước đang gặp phải khó khăn và rào cản lớn liên quan tới những qui định liên quan tới các qui định về ngạch bậc, về mức lương, đãi ngộ (những qui định tăng lương định kỳ, về mức lương), qui định về bổ nhiệm (yêu cầu về văn bằng, chứng chỉ)... Hầu hết những qui định này không phù hợp với tình hình thực tế trên thị trường lao động. Điều này dẫn tới tình trạng chảy máu chất xám cũng như không giữ chân được người tài trong khu vực nhà nước.

Điểm nghẽn trong triển khai các chính sách thu hút người Việt ở nước ngoài về Việt Nam làm việc. Dù có chính sách thu hút tri thức là người Việt ở nước ngoài về nước làm việc. Tuy nhiên, những qui định liên quan tới qui chế và tiêu chuẩn bổ nhiệm, tuyển dụng viên chức, công chức hiện nay dẫn tới nhiều khó khăn trong thu hút người Việt ở nước ngoài vào làm việc. So với cách tuyển dụng, sử dụng lao động ở nước ngoài, những qui định trong tuyển dụng ở Việt Nam có nhiều điểm được cho là khá “xa lạ” đối với tri thức ở nước ngoài. Chính vì vậy, các chính sách thu hút người Việt ở nước ngoài chưa thực sự đạt được như kỳ vọng.

Điểm nghẽn trong triển khai thực hiện chính sách. Dù ban hành nhiều chính sách khuyến khích đội ngũ tri thức trong nghiên cứu khoa học, sáng tạo nghệ thuật nhưng nhiều chính sách ràng buộc khác đang kìm hãm, hạn chế sự sáng tạo của các nhà nghiên cứu khoa học, sáng tạo nghệ thuật do những chính sách, qui định liên quan tới các thủ tục triển khai thực hiện, thủ tục thanh toán, hóa đơn chứng từ quá chi tiết, cụ thể không cần thiết làm tăng chi phí thời gian và tiền bạc dẫn tới giảm hiệu quả và động lực của đội ngũ tri thức. Ở khía cạnh khác, những định mức, qui định về mức chi đối với các nhà khoa học, chuyên gia, các nhà sáng tạo nghệ thuật quá thấp và quá xa so với mức chi trên thị trường (so với khu vực tư nhân, tác tổ chức NGO, các quốc tế tại Việt Nam).

Khoảng trống chính sách

Các chính sách phát triển đối với đội ngũ trí thức giai đoạn vừa qua dù đã có nhiều quan tâm, cải thiện thúc đẩy lực lượng này. Tuy nhiên, chính sách và hành động thực thi chưa thực sự đủ mạnh, đủ tầm để huy động và phát huy hết vai trò, năng lực, trí tuệ của đội ngũ trí thức trong công cuộc phát triển đất nước. Giai đoạn tới, Việt Nam cần có tầm nhìn và nhận thức đầy đủ hơn, xa hơn về vị trí, vai trò của đội ngũ trí thức trong thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội giai đoạn tới. Đây là thời kỳ phát triển chủ yếu dựa trên khoa học và đổi mới sáng tạo, trên nền tảng trí thức với tốc độ nhanh và mạnh hơn nhiều so với những giai đoạn trước. Chính vì vậy, các chính sách chỉ đạo, định hướng, và hành động nhằm phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn tới cũng cần quyết liệt hơn, bám sát hơn với tình hình phát triển thực tiễn trong nước và quốc tế, nhất là ưu tiên về nguồn lực và môi trường làm việc đối với đội ngũ trí thức.

Cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ trí thức từ khâu ban hành, triển khai thực hiện chính sách giữa các cấp, giữa các bộ ngành còn thiếu tính hệ thống, đồng bộ. Các chính sách phát triển còn thiếu tính phối hợp, nhất quán, liên thông giữa các cơ quan, đơn vị dẫn tới hiệu quả thực thi chính sách còn thấp.

Các chính sách phát triển đội ngũ trí thức chưa thực sự gắn kết và bám sát với tình hình phát triển kinh tế xã hội, với thị trường lao động. Các chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ chưa phù hợp và bắt kịp với xu hướng phát triển kinh tế, xã hội và thị trường lao động trong nước và khu vực. Nhiều chính sách thiếu tính dự báo, thiếu thực tiễn dẫn tới việc triển khai thực hiện thiếu hiệu quả (ví dụ như chính sách đãi ngộ, thu hút, tuyển dụng nhân tài trong khu vực nhà nước) và khả thi trong thực tế. Cơ chế quản lý, giám sát thực hiện công tác chuyên môn khoa học và sáng tạo đối với đội ngũ trí thức còn rườm rà, chưa sát thực tiễn.

Thiếu các chính sách ưu tiên cụ thể phát triển đội ngũ trí thức đối với các ngành trọng tâm, trọng điểm. Chưa xác định được các nhóm trí thức ưu tiên phát triển trong mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ gắn với mục tiêu chính trị, mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Chưa xây dựng và phát triển được nhiều chuyên gia đầu ngành nổi tiếng thuộc các lĩnh vực trọng tâm, trọng điểm ở tầm khu vực và quốc tế.

Thiếu chính sách tuyển dụng và đãi ngộ (lương, thu nhập) gắn với thị trường. Các chính sách liên quan tới công tác tuyển dụng, thu hút người tài, có năng lực và kết quả học tập xuất sắc dù đạt được những kết quả nhất định nhưng hiệu quả chính sách chưa thực sự đạt hiệu quả cao. Các chính sách thu hút, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng còn nặng theo chương trình, kế hoạch, qui định cứng nhắc (về lương, thưởng, thủ tục hành chính...) chưa định hướng linh hoạt theo nguyên tắc thị trường. Cụ thể, nguyên tắc người sử dụng nhân tài/trí thức có quyền thỏa thuận trả lương/thưởng theo đóng góp/năng lực/năng suất của người được tuyển dụng. Quy định pháp luật hiện hành về phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài vẫn chưa đủ rõ về nội dung và thiếu sự liên kết, tính đồng bộ, thống nhất chưa cao; chưa đạt đến tầm chiến lược quốc gia về phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài. Do đó, chưa tạo được bước chuyển căn bản tình hình thu hút và sử dụng nhân tài trong khu vực công.

Các chính sách liên quan tới cải thiện môi trường và điều kiện làm việc chưa theo sát với xu hướng phát triển của thị trường lao động nên các nội dung chính sách chưa thực sự đi vào cuộc sống. Cơ chế đãi ngộ, sử dụng lao động đặc biệt trong khu vực nhà nước chưa thực sự cạnh tranh với khu vực tư nhân trong thu hút và giữ chân những trí thức tài năng. Bên cạnh đó, nhiều qui định về quyền trong tuyển dụng, trả lương giữa người/cơ quan sử dụng lao động trực tiếp đối với người lao động hiện chưa thích hợp.

Chính sách bồi dưỡng, đào tạo nâng cao năng lực cho cán bộ công chức, viên chức quá rộng, thiếu trọng tâm trọng điểm. Nội dung chương trình thiết kế dàn trải, chung chung cho nhiều đối tượng dẫn tới hiệu bồi dưỡng đào tạo chưa cao, tốn kém về kinh phí. Nhiều chính sách, qui chuẩn trong đào tạo đại học và sau đại học chưa phù hợp và theo kịp chuẩn chung của quốc tế.

Thiếu chính sách rõ ràng về ưu tiên, mức đầu tư cụ thể cho đội ngũ trí thức (khoa học, công nghệ, sáng tạo) với những qui định có tính pháp lệnh trong thực thi, triển khai thực hiện. Chính sách về tài chính dù đã có nhiều đổi mới nhưng nguồn lực đầu tư cho đội ngũ trí thức vẫn còn hạn chế so với những ngành nghề, những lĩnh vực khác. Đầu tư cho hạ tầng cơ sở và trang thiết bị, điều kiện làm việc phục vụ đội ngũ trí thức dù có nhiều cố gắng nhưng vẫn còn hạn chế so với các nước phát triển. Đặc biệt cơ chế lương, phụ cấp theo ngạch bậc của hầu hết đội ngũ trí thức chưa có những ưu tiên, ưu đãi (khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, giáo viên/giảng viên...) so với mặt bằng chung của thị trường lao động.

Đã có các cơ chế chính sách ưu tiên đầu tư nhưng chưa có chính sách đủ mạnh, quyết liệt liên quan tới phân bổ ngân sách đầu tư cho đội ngũ trí thức. Việt Nam vẫn đang rơi vào tình trạng “mắc kẹt” giữa vấn đề đầu tư phát triển đội ngũ trí thức, đầu tư cho nghiên cứu sáng tạo với hiệu quả, kết quả thu được. Hiện tại, chúng ta vẫn chưa thực sự quyết liệt trong ưu tiên chi cho nghiên cứu và phát triển (tỷ lệ chi cho R&D của Việt Nam luôn thấp hơn rất nhiều so với thời kỳ tiền công nghiệp hóa của các nước trong khu vực và thế giới). Nếu tiếp tục phân bổ tài chính, ngân sách theo tỷ lệ tương tự (hoặc tăng chậm) cho giai đoạn tiếp theo sẽ rất khó thúc đẩy phát triển đội ngũ trí thức cũng như tạo ra bước ngoặt lớn về khoa học và đổi mới sáng tạo để bắt kịp các nước phát triển trong khu vực.

Về các chính sách liên quan tới việc triển khai thực hiện công tác chuyên môn của đội ngũ trí thức còn thiếu phù hợp với thực tiễn, chính sách chưa thực sự thông thoáng, phù hợp giúp gia tăng hiệu quả đóng góp của đội ngũ trí thức. Cụ thể, Các thủ tục thanh toán, giải ngân đối với các chương trình, đề tài dự án, các công trình nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo vẫn quá phức tạp, chi tiết và thiếu tính thực tiễn gây mất nhiều thời gian, chi phí cho giới trí thức và cho toàn xã hội nói chung. Do đó, cơ chế thực hiện khoán theo sản phẩm/nhiệm vụ chưa được triển khai thực hiện theo đúng mục tiêu và mong muốn.

Thiếu các qui định, hướng dẫn cụ thể về công tác theo dõi, thống kê riêng về phát triển đội ngũ trí thức. Do chưa có những qui định cụ thể nên các cấp, các ngành từ trung ương tới địa phương còn thiếu nhất quán, phương pháp thống kê về cả số lượng và chất

lượng đội ngũ trí thức. Điều này ảnh hưởng tới công tác chỉ đạo, theo dõi, giám sát thực thi các chính sách phát triển đội ngũ trí thức.

2.4.3. Nguyên nhân

- Nguyên nhân khách quan

Tình hình quốc tế, trong nước có nhiều thay đổi, diễn biến bất thường như khủng hoảng kinh tế toàn cầu (2008), dịch bệnh (Covid-19), sự thay đổi của khoa học công nghệ, hội nhập,.. nên nhiều chương trình, chính sách văn bản ban hành thiếu phù hợp với xu thế thay đổi chung. Chẳng hạn như nội dung chương trình bồi dưỡng, đào tạo nâng cao năng lực cho đội ngũ trí thức, mục tiêu phát triển trí thức trong một số ngành, lĩnh vực còn chưa phù hợp với bối cảnh mới.

Quá trình hội nhập kinh tế và tự do di chuyển của lao động ngày càng diễn ra mạnh mẽ khiến Việt Nam phải cạnh tranh trong giữ chân, thu hút người tài, có trình độ với tất cả các quốc gia trên thế giới. Trong bối cảnh Việt Nam vẫn là quốc gia có thu nhập thấp so với những nước phát triển nên chế độ đãi ngộ về tiền lương, thu nhập còn thấp; điều kiện làm việc còn hạn chế, chế độ đãi ngộ với trí thức còn khó khăn. Do đó, chảy máu chất xám là khó tránh khỏi và thách thức này sẽ tiếp tục trong giai đoạn tới.

Việc thu hút vốn đầu tư nước ngoài và trong nước nhanh với qui mô lớn ở nhiều địa phương giúp cơ hội việc làm thuận lợi hơn rất nhiều cho người lao động làm việc giản đơn vô tình làm giảm động lực tham gia đào tạo của người lao động. Việc đánh đổi giữa lựa chọn việc làm có thu nhập ngay với tham gia đào tạo đang gây ra sức ép khá lớn trong phát triển đội ngũ trí thức trong tương lai. Ở chiều ngược lại, một tỷ lệ lớn sinh viên tốt nghiệp không tìm được việc làm phù hợp với chuyên ngành đào tạo cũng tạo ra tâm lý lo ngại với các hộ gia đình khi định hướng nghề nghiệp cho con cái trong tương lai.

Do đội ngũ trí thức hoạt động trong nhiều ngành, lĩnh vực, nhiều cấp từ trung ương tới địa phương, từ nhà nước tới khu vực tư nhân nên việc triển khai thực hiện các ý kiến chỉ đạo, hướng dẫn trong thực hiện các chính sách phát triển đội ngũ trí thức thiếu đồng bộ, nhất quán dẫn tới tính hiệu quả, hiệu lực chính sách chưa cao.

Do giá trị từ nhiều kết quả, sản phẩm của đội ngũ trí thức thường không tạo ra những đóng góp ngay, rõ ràng mà có thể lan tỏa trong dài hạn, nhất là trong lĩnh vực khoa học xã hội, lĩnh vực văn hóa nghệ thuật mà nó cần thời gian khá dài để kiểm chứng. Do đó, khác với những sản phẩm khác trên thị trường, việc lượng giá đối với các sản phẩm của đội ngũ trí thức là rất khác biệt, có tính đặc thù. Do đó, sự đánh giá, nhìn nhận về đội ngũ trí thức có thể dẫn tới những tranh luận và thiếu rõ ràng. Do đó, xây dựng chính sách phát triển đội ngũ trí thức là tương đối khác biệt, cần có tính đặc thù.

- Nguyên nhân chủ quan

Khái niệm và tiêu chí xác định đội ngũ trí thức chưa thực sự rõ ràng, cụ thể nên từng ngành, từng lĩnh vực cụ thể vẫn còn lúng túng trong thống kê và xác định đối tượng trí thức của các bộ ban ngành và các địa phương. Do tính “phổ quát” và phạm vi khái niệm về đội ngũ trí thức khá rộng nên các chính sách và giải pháp phát triển đội ngũ trí thức chưa có tính trọng tâm, trọng điểm trong từng giai đoạn cụ thể.

Chính sách phát triển đội ngũ trí thức còn dài trải, thiếu trọng tâm trọng điểm đối với các ngành, lĩnh vực trong từng giai đoạn cụ thể nên chưa tạo ra những đóng góp có

tính đột phá, tiên phong của đội ngũ trí thức. Hơn nữa, nguồn lực đầu tư vừa thiếu, không kịp thời và phải phân chia nhỏ cho các ngành, các lĩnh vực nên ngành nào cũng làm cho có, mang nặng tính hình thức, chưa mang tính khoa học và toàn diện.

Hạn chế về nguồn ngân sách, tài chính nhà nước trong thời gian vừa qua buộc cắt giảm biên chế và ngân sách ở hầu hết các viện, trung tâm nghiên cứu nhà nước. Sự hạn chế trong tuyển dụng cán bộ mới trong khi số lượng cán bộ nghỉ hưu cao hơn dẫn tới tình trạng thiếu hụt nhân lực ở hầu hết các viện, trung tâm nghiên cứu vốn đã thiếu nhân sự cả về số lượng và chất lượng. Nguồn kinh phí chi cho đầu tư nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo còn hạn chế. Trang thiết bị và máy móc thiết bị, điều kiện phục vụ cho nghiên cứu sáng tạo, nghệ thuật vẫn còn lạc hậu so với các nước phát triển trong khu vực và thế giới.

Một số cấp chính quyền cơ quan, đơn vị chưa thực hiện đúng vai trò, nhiệm vụ chức trách trong việc định hướng, chỉ đạo, tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết 27. Các chương trình, kế hoạch hành động còn mang tính hình thức, thiếu nghiên cứu thảo luận trong tổ chức thực hiện, thiếu phối hợp, liên kết trong quá trình xây dựng dẫn tới thiếu tính thống nhất, hệ thống trong triển khai thực hiện. Một số địa phương chưa coi nhiệm vụ phát triển đội ngũ trí thức là nhiệm vụ trọng tâm nên chưa bố trí lãnh đạo có đủ thẩm quyền trực tiếp chỉ đạo công tác này. Công tác phát triển đội ngũ trí thức chưa được chú trọng nhiều về chất lượng, mới chỉ tập trung về số lượng.

Nhận thức của một số địa phương, cơ quan, đơn vị về vị trí, vai trò của đội ngũ trí thức còn chưa đúng, chưa đủ dẫn tới công tác qui hoạch, đầu tư bồi dưỡng và phát triển đội ngũ trí thức chưa được quan tâm, chưa tạo môi trường khuyến khích trong thu hút, đào tạo và sử dụng một cách hợp lý. Đặc biệt, ở cấp tỉnh, một số lãnh đạo cho rằng khoa học và đổi mới sáng tạo là những sản phẩm thực tiễn, có thể ứng dụng, áp dụng được ngay vào sản xuất và đời sống. Chính vì vậy, những vấn đề có tính nền tảng, dài hạn như nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu lý luận (về kinh tế xã hội, môi trường, văn hóa nghệ thuật) có thể lại ít được quan tâm, đầu tư.

Các chính sách đãi ngộ, sử dụng và trọng dụng nhân tài trong khu vực nhà nước hạn chế, chưa sát với mức thu nhập và sức hấp dẫn trên thị trường lao động. Các chính sách đãi ngộ, trọng dụng còn nhiều mâu thuẫn giữa các cơ quan quản lý và cơ quan sử dụng lao động. Vì vậy, nhiều trí thức chuyển sang khu vực tư nhân làm những công việc trái ngành, trái nghề, thậm chí lao động chân tay với mức thu nhập cao hơn những công việc được coi là “trí thức”. Bên cạnh đó, do tính hấp dẫn của môi trường làm việc ở trong nước còn kém, rất nhiều nhân tài đã lựa chọn làm việc ở nước ngoài. Đây là những vấn đề Việt Nam cần đặc biệt quan tâm trong giai đoạn tới nhằm tận dụng tốt đội ngũ trí thức vào quá trình phát triển.

Do khu vực nhà nước nhiều cơ quan, đơn vị vẫn mang nặng tính bằng cấp, chưa chú trọng chất lượng chuyên môn nên nhiều cơ sở đào tạo chạy theo lợi nhuận, làm ăn chộp giật nên chất lượng sinh viên, học viên thu hút và sau đào tạo chuyên môn thấp. Môi trường thu hút chưa minh bạch, rõ ràng tạo chỗ đứng, chỗ trú ẩn cho những một số trí thức “ròm”, giả danh trí thức. Kết quả, giới trí thức chưa hoàn toàn tạo được lòng tin đối với lãnh đạo, các nhà xây dựng chính sách, doanh nghiệp và người dân. Kết quả, nhiều trí thức chân chính có thể bị đánh đồng với bộ phận tiểu số này như những ưu tiên

về nguồn lực đầu tư, chính sách đãi ngộ chưa thực sự thỏa đáng so với tình hình phát triển thực tiễn.

Điều kiện làm việc cho đội ngũ trí thức còn hạn chế, chưa đáp ứng đúng, đủ trước những yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới, môi trường làm việc chưa thực sự cạnh tranh, bố trí trí thức chưa đúng người, đúng việc dẫn tới giảm động lực làm việc của đội ngũ trí thức. Theo đánh giá của Ngân hàng thế giới²⁷, các thông tin, số liệu thống kê phục vụ cho công tác nghiên cứu và tư vấn chính sách còn thiếu hụt nghiêm trọng. Các thông tin khoa học chưa phát triển và chưa được sử dụng hiệu quả phục vụ công tác hoạch định chính sách.

Kinh phí phân bổ cho lĩnh vực phát triển đội ngũ trí thức như khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo không chỉ nhỏ về qui mô, số lượng mà phương thức quản lý còn phức tạp, quá nhiều thủ tục hành chính không cần thiết; phương thức quản lý vẫn theo kiểu bao cấp, kế hoạch mà chưa dựa vào hiệu quả, kết quả đầu ra gây nhiều lãng phí về thời gian, tiền bạc trong công tác quản lý, thanh toán.

Khu vực doanh nghiệp phần lớn là các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ nên các hoạt động hỗ trợ đội ngũ trí thức trong nghiên cứu và phát triển còn chưa được chú trọng, các doanh nghiệp chưa ưu tiên và thực hiện các mục tiêu dài hạn qua đầu tư cho nghiên cứu và phát triển. Các doanh nghiệp trong nước qui mô lớn chưa tập trung nhiều vào lĩnh vực chế biến chế tạo sâu, chủ yếu tham gia vào các lĩnh vực gia công, lắp ráp, hoạt động bất động sản. Do đó, các chính sách ưu tiên thành lập viện, trung tâm nghiên cứu, đào tạo nguồn nhân lực cũng chưa được quan tâm đầu tư thỏa đáng.

3. Kinh nghiệm quốc tế xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ trí thức

3.1. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ trí thức của Hoa Kỳ

Phát triển nguồn nhân lực (‘workforce development’) được xem là một trong các mục tiêu ưu tiên hàng đầu của Hoa Kỳ dưới chính quyền của Tổng thống Donald Trump. Phát triển nguồn nhân lực tại Mỹ được hiểu là “giáo dục, đào tạo và phát triển lực lượng lao động có kỹ năng”²⁸ – đây là một thuật ngữ rộng, bao gồm các hoạt động đào tạo chính và dịch vụ hỗ trợ cần thiết để chuẩn bị cho người lao động các kiến thức và kỹ năng tiếp cận với việc làm, thăng tiến và tiếp tục phát huy năng lực trong công việc và nghề nghiệp.

Ưu tiên phát triển nguồn nhân lực được đặt ra trong bối cảnh vấn đề thất nghiệp tại Hoa Kỳ được cho là do thiếu kỹ năng (‘skills gap’)²⁹, tức có sự khác biệt giữa nhu cầu của người tuyển dụng lao động kỹ năng và những kỹ năng người lao động được đào tạo, dẫn đến thị trường thừa việc làm nhưng lao động vẫn thất nghiệp. Cầu về lao động có chuyên môn và kỹ năng ở Hoa Kỳ hiện nay luôn thay đổi, dẫn đến vấn đề kiến thức, kỹ năng được đào tạo ở những bậc từ cao đẳng trở lên không còn mang tính lâu bền –

²⁷ Oesch, T. (2019). “Workforce development in 2019: U.S. policy and practice”. *Traning Industry*, 12 tháng 4. Truy cập ngày 22/8/2020 tại: <https://trainingindustry.com/articles/workforce-development/workforce-development-in-2019-u-s-policy-and-practice/>

²⁸ Eggers, W.D. và J. Hagel III (2012). “Brawn from brains: Talent, policy, and the future of American competitiveness”, in A Deloitte series on making America stronger. Deloitte, ngày 28 tháng 9. Truy cập ngày

trung bình chỉ sử dụng được trong vòng 5 năm³⁰. Do vậy, quan niệm về nhân tài (‘talent’) cũng có sự thay đổi. Những người giỏi nhất/tài năng nhất là những người luôn không ngừng học hỏi. Những người có chuyên môn buộc phải năng động hơn và sẵn sàng theo đuổi nhiều lĩnh vực cùng một lúc để tạo thu nhập từ nhiều nguồn.

Bên cạnh đó, nền kinh tế thị trường đang tạo ra nhiều phân khúc thị trường lao động và đòi hỏi mức độ chuyên hoá rất cao. Cầu về lao động kỹ năng cao và lao động có tri thức ngày càng tăng bởi những công ty sở hữu lực lượng lao động này có xu hướng tăng trưởng nhanh nhất. Đặc biệt, cầu về lao động bán thời gian và lao động hợp đồng có mức tăng đột biến. Xu hướng này được gọi là nền kinh tế hợp đồng (‘gig economy’), khi các loại công việc thời vụ và ngắn hạn đòi hỏi người lao động có sự năng động, linh hoạt, làm việc dựa trên nền tảng mạng và có thể thực hiện nhiều công việc khác nhau. Người càng có nhiều kỹ năng thì càng dễ dàng thay đổi và thích ứng.

Do đó, gắn với ưu tiên bổ sung kỹ năng lao động, Bộ Lao động Mỹ (DOL) đã xây dựng Kế hoạch chiến lược 2018-2022 theo phương châm của Tổng thống Mỹ: “việc làm, nhiều việc làm hơn, và nhiều việc làm hơn nữa”³¹.

a) Chiến lược phát triển nguồn nhân lực kỹ năng 2018-2022

Mục đích

Kế hoạch chiến lược giai đoạn 2018-2022 của DOL đặt ra tầm nhìn trong suốt giai đoạn này là hỗ trợ người lao động Hoa Kỳ có và duy trì được việc làm tốt và an toàn. Nhiệm vụ đặt ra là thúc đẩy, khuyến khích và phát triển phúc lợi cho lực lượng lao động làm công ăn lương, những đối tượng lao động đang tìm việc làm và người hưu trí; đồng thời cải thiện các điều kiện làm việc; tạo ra việc làm có hiệu quả; đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động.

Mục tiêu và ưu tiên

Kế hoạch chiến lược 2018-2022 đặt ra 04 mục tiêu, trong đó có 03 mục tiêu chiến lược và 01 mục tiêu quản lý.

- Mục tiêu chiến lược 1: Hỗ trợ khả năng tìm việc làm tốt cho người dân Mỹ;
- Mục tiêu chiến lược 2: Thúc đẩy việc làm an toàn và nơi làm việc công bằng;
- Mục tiêu chiến lược 3: Đảm bảo các chương trình bồi thường và phúc lợi hiệu quả cho người lao động;
- Mục tiêu quản lý: Tối ưu hoá cơ dịch vụ doanh nghiệp của Bộ Lao động

b) Định hướng giải pháp

Chính phủ Mỹ hướng đến phát triển lực lượng lao động có trình độ đẳng cấp thế giới thông qua mở rộng cơ hội “học từ thực tế công việc” (‘work-based learning’ – WBL) và thúc đẩy những hướng tiếp cận mới trong giáo dục. Trong khi doanh nghiệp triển khai các mô hình đào tạo mới hơn và nhanh hơn thì Chính phủ cũng có vai trò kết nối quan trọng giữa nền giáo dục sau trung học (‘higher education’) và các nhà tuyển dụng lao động. Điều này giúp khắc phục tình trạng thiếu kết nối giữa vấn đề phát triển lực lượng lao động và giáo dục sau trung học đã tồn tại từ lâu ở Hoa Kỳ.

22/8/2020 tại: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/brawn-from-brains-talent-policy-and-the-future-of-american-competitiveness.html>

³¹ U.S. DOL (2018), đã dẫn.

Ngày 15/6/2017, Tổng thống Donald Trump đã ban hành Sắc lệnh Mở rộng học nghề ở Hoa Kỳ. Theo Sắc lệnh này, “học nghề” (‘apprenticeship’) được hiểu là một thoả thuận gồm hai hợp phần: (i) công việc được trả lương và (ii) đào tạo/hướng dẫn nghề giúp một cá nhân có thể thu nhận kiến thức và các kỹ năng phù hợp với nơi làm việc. Còn “các chương trình đào tạo nghề” (‘job training programs’) được hiểu là những chương trình do chính quyền liên bang xây dựng nhằm thúc đẩy phát triển kỹ năng hoặc năng lực sẵn sàng của lực lượng lao động theo hướng tăng thu nhập và tăng khả năng được tuyển dụng của người lao động.

Một số giải pháp chính sách theo Sắc lệnh trên gồm có:

- *Xây dựng các chương trình học nghề theo định hướng ngành*: Các chương trình này được thực hiện bởi bên thứ ba, có thể là các tập đoàn/công ty thương mại và công nghiệp, các tổ chức phi lợi nhuận, các nghiệp đoàn, các tổ chức liên kết quản lý lao động.

- *Ngân sách cho việc thúc đẩy các chương trình học nghề*: Dựa trên các quy định hiện hành, Bộ trưởng Bộ Lao động sẽ sử dụng nguồn kinh phí hiện có cho việc thúc đẩy các chương trình học nghề, đặc biệt tập trung vào việc mở rộng khả năng tiếp cận và tham gia chương trình học nghề của học sinh trung học và sau trung học, sinh viên các trường cao đẳng cộng đồng; tăng số lượng chương trình học nghề trong các lĩnh vực hiện không có đủ chương trình dạy nghề; tăng cường sự tham gia của thanh niên vào các chương trình học nghề.

- *Thành lập Nhóm đặc nhiệm thúc đẩy học nghề*: Nhóm đặc nhiệm sẽ do Bộ trưởng Bộ Lao động thành lập và trực thuộc Bộ Lao động, có nhiệm vụ xây dựng các chiến lược và các đề xuất thúc đẩy học nghề để trình Tổng thống. Bộ Lao động có trách nhiệm hỗ trợ hành chính và ngân sách cho Nhóm đặc nhiệm trong phạm vi luật pháp hiện hành và ngân sách sẵn có. Bộ trưởng Bộ Lao động là Trưởng nhóm đặc nhiệm và chỉ định các thành viên của nhóm, không quá 20 người thuộc hoặc đại diện các doanh nghiệp Mỹ, các tập đoàn công nghiệp hoặc thương mại, các cơ sở giáo dục, các nghiệp đoàn lao động và những nhân sự cần thiết khác theo chỉ định của Bộ trưởng Bộ Lao động. Các thành viên Nhóm đặc nhiệm không có thù lao trách nhiệm mà chỉ được hỗ trợ chi phí đi lại và công tác phí theo quy định.

- *Khuyến khích chương trình học nghề tại các trường cao đẳng và đại học*: Dựa trên các quy định hiện hành, Bộ trưởng Bộ Giáo dục sẽ hỗ trợ các trường cao đẳng cộng đồng và các cơ sở có chương trình đào tạo từ 2 đến 4 năm để lồng ghép các chương trình học nghề vào chương trình đào tạo của các trường.

- *Nâng cao hiệu quả các chương trình phát triển nguồn nhân lực*: Người đứng đầu mỗi cơ quan phải đệ trình một danh sách các chương trình thúc đẩy phát triển kỹ năng và nâng cao năng lực sẵn sàng của nguồn nhân lực do cơ quan đó quản lý, nếu có, cùng với kế hoạch ngân sách cho Cục trưởng Cục Quản lý hành chính và ngân sách Hoa Kỳ (OMB).

3.2. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ tri thức của Hàn Quốc

Kế hoạch chuyển đổi sang mô hình tăng trưởng dựa vào đổi mới sáng tạo của Hàn Quốc bắt đầu từ năm 2013 và quốc gia này đã nhanh chóng trở thành một nền kinh tế công nghệ cao ở tầm thế giới. Sự phát triển đột phá của Hàn Quốc được dựa trên một trong những yếu tố cốt lõi là lực lượng lao động trình độ cao. Hàn Quốc hiện là quốc gia có tỷ lệ dân số trẻ được đào tạo cao nhất nhóm các nước OECD, với 70,8% dân số thuộc nhóm tuổi 25-34 có bằng đại học và ngay cả nhóm người trẻ ở trình độ phổ thông cũng có kỹ năng nghề nghiệp thuộc nhóm hàng đầu OECD (OECD, 2019). Trong lĩnh vực R&D, số nhà nghiên cứu của Hàn Quốc năm 2018 đạt 15,3/1.000 lao động³², chỉ thấp hơn Đan Mạch là nước đứng đầu OECD về chỉ số này.

a) Chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Mục đích

Về cơ bản, chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc gồm hai bước: trước tiên là phổ cập giáo dục, sau đó nâng cao chất lượng giáo dục (Kavurmaci, 2018). Giáo dục tiểu học và trung học đã góp phần thúc đẩy công nghiệp hoá của Hàn Quốc trong những thập niên 1960-1980. Việc phổ cập giáo dục cùng với đào tạo kỹ năng nghề nghiệp đã giúp tạo ra lực lượng lao động có trình độ cho nền kinh tế tri thức của nước này trong những thập niên 1990-2000 và vấn đề được bàn tới gần đây là các chương trình đào tạo tiến sỹ. Cách tiếp cận đào tạo theo từng giai đoạn tương thích với trình độ phát triển đã giúp Hàn Quốc có những bước tiến mới về giáo dục.³³ Mặc dù vậy, vấn đề cốt lõi trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực hiện nay của Hàn Quốc là phát triển kỹ năng phù hợp với thị trường lao động. Do đó, Hàn Quốc tập trung thúc đẩy học tập và nâng cao kỹ năng thường xuyên tại mọi thời điểm trong suốt cuộc đời của người lao động cũng như hỗ trợ học viên tận dụng được các kỹ năng đã được đào tạo của mình để theo đuổi và phát triển sự nghiệp.

Mục tiêu và ưu tiên

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Hàn Quốc hướng đến việc điều chỉnh và thích nghi với những thay đổi về nghề nghiệp do chuyển đổi về công nghệ và công nghiệp, do vấn đề già hoá dân số và quy mô ngày càng tăng của lực lượng lao động là nữ giới³⁴. Định hướng phát triển giáo dục kỹ năng và học tập suốt đời nhằm thực hiện mục tiêu kép (i) đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động thông qua các chương

³² OECD data: Researchers per 1,000 employed, 2018. Truy cập ngày 13/8/2020 tại: <https://data.oecd.org/rd/researchers.htm>

³³ Tỷ lệ sinh viên đại học tăng từ 33% (1990) lên 71% (2015); số nghiên cứu sinh cũng tăng từ 2.500 (1990) lên 13.000 (2015); xếp hạng tạp chí nghiên cứu theo hệ số trích dẫn (SCI) của Hàn Quốc cũng tăng 22 bậc, lên hạng thứ 12/180 quốc gia (2015). Nguồn: South Korea Ministry of Education. Higher education. Truy cập ngày 13/8/2020 tại: <http://english.moe.go.kr/sub/info.do?m=020105&s=english>

³⁴ Ryu, K. (2015). "Towards a lifelong skills development system: Challenges and policy issues". Chương 4 trong Ryu, K. và H. Moon (2015), *Skills for work*. Inter-American Development Bank và Korea Research Institute for Vocational Education and Training, tr. 22. Truy cập ngày 23/8/2020 tại: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Skills-for-Work-Knowledge-Sharing-Forum-on-Development-Experiences-Comparative-Experiences-of-Korea-and-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>

trình đào tạo ngắn hạn và (ii) hỗ trợ người lao động nâng cao năng lực làm việc ngoài những kỹ năng được đào tạo chính quy. Giai đoạn đầu của giáo dục kỹ năng suốt đời là đào tạo chính quy – tức suốt quá trình một người còn ở độ tuổi đi học. Giai đoạn sau là khi một người có các hoạt động kinh tế và tiếp tục nuôi dưỡng, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp của mình.

b) Định hướng giải pháp

Đào tạo theo định hướng thị trường

Trong giai đoạn hiện nay, Chính phủ Hàn Quốc tập trung vào chất lượng đào tạo và hiệu quả của nguồn nhân lực. Do đó, Chính phủ Hàn Quốc hỗ trợ các trường đại học tái cấu trúc chương trình đào tạo bậc đại học dựa trên số lượng sinh viên đầu vào, điều chỉnh chỉ tiêu tuyển sinh và thành lập những chuyên ngành đào tạo đáp ứng được nhu cầu của các ngành trong thực tiễn³⁵. Đặc biệt, Hàn Quốc khuyến khích các chương trình giảng dạy và hoạt động thực địa có liên kết với các doanh nghiệp địa phương, đồng thời Chính phủ hỗ trợ các địa phương, ngành và trường trong việc đào tạo sinh viên tài năng thuộc lĩnh vực mà doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng.

Bên cạnh đó, vấn đề tạo việc làm và khởi nghiệp tại các trường đại học cũng được chú ý. Cụ thể, Chính phủ Hàn Quốc hướng đến những mô hình giáo dục có khả năng kết nối các trường và các ngành/doanh nghiệp cùng hợp tác trong việc thiết kế chương trình giảng dạy và đào tạo. Các chương trình cũng được định hướng để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở địa phương bởi những doanh nghiệp này đóng vai trò quan trọng đối với nền kinh tế quốc dân. Các trường đại học cũng được hỗ trợ ngân sách để trang bị hạ tầng phù hợp cho việc phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp cũng như hỗ trợ trực tiếp các doanh nghiệp khởi nghiệp tại trường.

Thúc đẩy R&D tại các trường đại học

- Phát triển nhân lực R&D

Chính phủ Hàn Quốc nhìn nhận hạ tầng cốt yếu để phát triển nền kinh tế sáng tạo là một nền tảng xã hội với các thành viên vừa có sáng kiến, vừa phải có kiến thức thực tế. Để tạo dựng một xã hội như vậy đòi hỏi trí tuệ của sinh viên phải được nuôi dưỡng và các trường phải thực sự có năng lực tốt trong giảng dạy và nghiên cứu. Do đó, Hàn Quốc đã phát triển Chương trình học trực tuyến phổ quát K-MOOC (Korea-Massive Online Course) để bất cứ ai cũng có thể học tập tại bất cứ đâu hay thời điểm nào phù hợp mà không mất phí.

Bên cạnh đó, Bộ Thương mại, Công nghiệp và Năng lượng Hàn Quốc gần đây đã đưa ra Chương trình Phát triển nhân lực R&D nhằm thu hút và phát triển nhân tài trong lĩnh vực R&D trên toàn quốc thông qua hỗ trợ ngân sách trực tiếp cho các trung tâm hoặc doanh nghiệp R&D. Các trung tâm hoặc doanh nghiệp dạng này có thể tận dụng nguồn hỗ trợ của Chương trình cho việc đào tạo nhân lực R&D, tuyển dụng nhân sự R&D mới hoặc kéo dài hợp đồng³⁶. Các trường đại học cũng nhận được hỗ trợ lớn về ngân sách để phát triển các tài năng đổi mới sáng tạo thông qua các chương trình đào

³⁵ South Korea Ministry of Education, đã dẫn.

³⁶ Invest Korea. R&D Human Resources Development Program. Truy cập ngày 16/8/2020 tại: <https://www.scribd.com/document/16029/R-D-Human-Resource-Development-Program-in-Korea>

tạo thực sỹ và tiến sỹ. Ngoài ra, các lĩnh vực nghiên cứu cơ bản và giáo dục khai phóng cũng được chú trọng và đầu tư để đảm bảo cân bằng giữa việc truyền thụ kiến thức và giáo dục con người.

- Cơ chế hỗ trợ tài chính

Chính phủ Hàn Quốc cấp vốn cho nghiên cứu thông qua các dự án được thiết kế phù hợp với nhu cầu của các trường đại học và lĩnh vực nghiên cứu của họ. Một số dự án cấp vốn điển hình như Brain Korea 21 (BK21) nhằm thay đổi tư duy về giáo dục theo hướng xây dựng các trường đại học theo định hướng nghiên cứu, trong khi Advancement of College Education (ACE) nhằm thúc đẩy sự mở rộng giáo dục đại học và Leaders in Industry-University Cooperation (LINC) hướng đến tăng cường quan hệ hợp tác giữa các trường đại học và các ngành/doanh nghiệp. Ngay sau khi triển khai thực hiện BK21, số lượng bài báo khoa học được công bố trên các tạp chí chuyên ngành quốc tế đã tăng nhanh chóng. Quan hệ hợp tác giữa các trường đại học và các ngành/doanh nghiệp cũng được thúc đẩy thông qua nghiên cứu và chuyên gia công nghệ, hợp tác đào tạo và cải cách chương trình đào tạo dưới nguồn hỗ trợ của LINC.

3.3. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ trí thức của Trung Quốc

Ưu tiên chính sách hàng đầu của Trung Quốc hiện nay là phát triển công nghiệp dựa vào khoa học, công nghệ và đổi mới. Kế hoạch Phát triển khoa học-công nghệ trung và dài hạn của Trung Quốc (2006-2020) đã đề ra kế hoạch chi tiết cho mục tiêu nâng cao năng lực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo của quốc gia, trong đó nhấn mạnh việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong nước và có tính độc lập dựa trên việc tiếp thu, cải tiến các công nghệ nước ngoài cũng như nuôi dưỡng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo để tạo ra các sáng tạo nguyên bản.

Cùng với đó, Chiến lược “Chế tạo tại Trung Quốc” (“Made in China 2025” – MIC 2025) được ban hành năm 2015 đã xây dựng một hệ thống chính sách và một lộ trình đầy tham vọng nhằm đưa Trung Quốc trở thành một quốc gia chế biến-chế tạo hàng đầu thế giới. Để thực hiện MIC 2025, vấn đề trọng tâm và cấp bách mà Chính phủ Trung Quốc đặt ra đó là nuôi dưỡng và phát triển nhân tài.

a) Kế hoạch phát triển nhân tài trung và dài hạn 2010-2020

Mục đích

Năm 2010, Trung Quốc ban hành Kế hoạch Phát triển nhân tài trung và dài hạn 2010-2020 nhằm giải quyết vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao cho mô hình phát triển dựa vào đổi mới sáng tạo. Đây là kế hoạch toàn diện về nguồn nhân lực mang tầm quốc gia đầu tiên trong lịch sử phát triển của Trung Quốc và có vai trò thiết yếu đối với sự phát triển hiện tại cũng như trong tương lai của quốc gia này.

Kế hoạch Phát triển nhân tài 2010-2020 của Trung Quốc nhìn nhận “nhân tài” là những người có kiến thức chuyên môn nhất định hoặc kỹ năng đặc biệt giúp thực hiện các công việc “sáng tạo” và có đóng góp cho xã hội³⁷. Theo Chủ tịch Hồ Cẩm Đào, đến năm 2020, Trung Quốc sẽ hoàn tất việc chuyển đổi mô hình tăng trưởng dựa vào nhân lực sang mô hình tăng trưởng được thúc đẩy bởi trí lực và nhân tài.

³⁷ Wang, H. (2011), đã dẫn.

Việc tập trung phát triển nhân tài sẽ giúp tăng năng suất lao động, tạo giá trị gia tăng cao hơn khi hướng đến các ngành công nghiệp đổi mới sáng tạo, hay nói cách khác là chuyển mô hình tăng trưởng nhờ “lợi tức nhân khẩu” (khai thác lợi thế về số lượng lao động) sang “lợi tức nhân tài” (khai thác lợi thế về chất lượng lao động). Điều này cũng dẫn đến chính sách thu hút vốn con người được coi trọng hơn thu hút vốn đầu tư nước ngoài.

Mục tiêu và ưu tiên

- Mục tiêu chung

Một trong những mục tiêu tham vọng mà kế hoạch này đặt ra là phát triển lực lượng lao động kỹ năng cao từ 114 triệu người lên 180 triệu người và nâng mức chi đầu tư phát triển nguồn nhân lực từ 10,75% lên 15% GDP vào năm 2020³⁸. Mục tiêu này cũng đồng nghĩa với việc Trung Quốc cần tăng thêm 66 triệu người trong vòng 10 năm. Với hệ thống giáo dục đại học có quy mô lớn nhất thế giới hiện nay, mỗi năm có khoảng 7 triệu sinh viên tốt nghiệp³⁹ thì mục tiêu này là trong tầm tay. Đồng thời, nếu duy trì mức tăng về số lượng sinh viên tốt nghiệp có việc làm, đến năm 2020 Trung Quốc sẽ có 20% lực lượng lao động đạt trình độ đại học và cao đẳng.

Một số chỉ tiêu chính của Kế hoạch Phát triển nhân tài 2010-2020 của Trung Quốc

Chỉ tiêu	Đơn vị	2015	2020
Số lượng nhân tài	10.000	15.625	18.025
Tỷ lệ nhân tài thuộc nhóm R&D trong lực lượng lao động	Người/10.000 lao động	33	43
Tỷ lệ nhân tài có kỹ năng cao trong lực lượng lao động	%	27	28
Tỷ lệ lao động có bằng đại học trở lên	%	15	20
Tỷ lệ đầu tư vốn con người theo GDP	%	13	15
Tỷ lệ đóng góp của nhân tài vào GDP	%	32	35

Nguồn: Cổng điện tử Chính phủ Trung Quốc, http://www.gov.cn/jrzg/2010-06/06/content_1621777.htm (Wang, 2011).

- Các nhóm nhân tài mục tiêu và lĩnh vực ưu tiên

Chính phủ Trung Quốc sẽ tập trung đầu tư vào 06 nhóm nhân tài mục tiêu, bao gồm: (1) Lãnh đạo và cán bộ chính trị; (2) Doanh nhân; (3) Chuyên gia kỹ thuật; (4)

³⁸ Wang, H. (2011), đã dẫn.

³⁹ World Bank (WB) (2019). “Innovative China: New drivers of growth”. Washington D.C.: International Bank for Reconstruction and Development / the World Bank and the Development Center of State Council, P.R. China. Truy cập ngày 31/7/2020 tại: <http://documents1.worldbank.org/urated/en/833871568732137448/pdf/Innovative-China-New-Drivers-of-Growth.pdf>

Nhân lực có kỹ năng cao trong các ngành công nghiệp khác nhau; (5) Nhân lực có kỹ năng thực tiễn cho lĩnh vực nông nghiệp và nông thôn; (6) Đội ngũ cán bộ xã hội có chuyên môn.

Kế hoạch nhân tài xác định các lĩnh vực then chốt cần được ưu tiên để phát triển nhân tài và chỉ tiêu cụ thể đến năm 2020 gồm:

- Tăng đầu tư cho R&D lên mức 2,5% GDP và phát triển đội ngũ 3,8 triệu chuyên gia vào năm 2020.

- Trên 5 triệu nhân tài trong chế tạo thiết bị, công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, vật liệu mới, hàng không và vũ trụ, hải dương học, tài chính-kế toán, kinh doanh quốc tế, bảo vệ môi trường, năng lượng, công nghệ nông nghiệp và giao thông-vận tải hiện đại.

- Khoảng 8 triệu nhân tài về lĩnh vực giáo dục, khoa học chính trị, luật, y dược, thông tin cộng đồng và văn hoá cũng như phòng chống thảm hoạ.

- Đào tạo 100 lãnh đạo/giám đốc điều hành để đưa các doanh nghiệp Trung Quốc vào nhóm 500 doanh nghiệp hàng đầu thế giới theo xếp hạng của Fortune. Đến năm 2020 cũng sẽ có khoảng 40.000 nhân viên am hiểu về kinh doanh quốc tế làm việc cho các doanh nghiệp nhà nước với 50% trong số này sẽ được tuyển dụng cạnh tranh từ thị trường lao động.

- Xây dựng đội ngũ khoảng 2.000 học giả và chuyên gia về văn hoá, nghệ thuật và khoa học xã hội-nhân văn nhằm nâng tầm sức mạnh mềm và tạo ảnh hưởng sâu rộng về văn hoá Trung Quốc.

b) Định hướng giải pháp chính cho Kế hoạch nhân tài

Các chương trình nhân tài

Kế hoạch nhân tài 2010-2020 đưa ra 12 chương trình/dự án nhân tài bao trùm tất cả các lĩnh vực cần kỹ năng và chuyên môn tại Trung Quốc. Đáng chú ý là “Chương trình Ngàn nhân tài” với mục tiêu thu hút 2.000 trí thức có trình độ cao từ nước ngoài trong lĩnh vực khoa học và kinh doanh, bao gồm cả Hoa kiều và chuyên gia nước ngoài. Những cá nhân này phải có năng lực đột phá cũng như khả năng lãnh đạo trong lĩnh vực chuyên môn với ưu tiên đặc biệt là các lĩnh vực liên quan đến công nghệ cao. Các nhóm đối tượng cụ thể gồm có 40:

- Chuyên gia/học giả là giáo sư tại các trường đại học/viện nghiên cứu danh tiếng;
- Chuyên gia quản lý kỹ thuật ở vị trí cấp cao tại doanh nghiệp hoặc tổ chức tài chính có danh tiếng trên thế giới;
- Doanh nhân nắm giữ quyền sở hữu trí tuệ hoặc công nghệ quan trọng và có kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài.

Một số chương trình nhân tài đáng chú ý khác gồm: Chương trình “Khuyến khích nhân tài đổi mới sáng tạo”, nhằm tạo ra một đội ngũ các nhà khoa học và doanh nhân đẳng cấp thế giới; Chương trình “Ngàn nhân tài trẻ dành cho học giả trẻ xuất sắc” nhằm phát hiện tài năng trẻ để gửi đi đào tạo tại các trường đại học hàng đầu thế giới; Một số chương trình khác hướng đến phát triển nhân tài trong lĩnh vực kinh doanh với mục tiêu

⁴⁰ FBI (2015). “Chinese Talent Programs”. Truy cập ngày 18/8/2020 tại: <https://info.publicintelligence.net/FBI-ChineseTalentPrograms.pdf>

đặt ra là đào tạo 10.000 nhân sự quản lý tài năng trong lĩnh vực hoạch định chiến lược, quản lý vốn, quản lý nguồn nhân lực, tài chính kế toán, luật, v.v...

Cam kết đầu tư của Chính phủ

“Kế hoạch nhân tài” đánh dấu một sự chuyển đổi mạnh mẽ và quyết liệt của Trung Quốc không chỉ về mô hình phát triển mà còn về nhận thức chính trị đối với vai trò của người tài trước sự phát triển của quốc gia. Chính phủ nước này đã cam kết sử dụng cả nguồn vốn hỗ trợ từ các tổ chức tài chính quốc tế cũng như các khoản vay nước ngoài cho các chương trình phát triển lao động có kỹ năng. Theo Huiyao Wang (2011), thành viên nhóm dự thảo kế hoạch, đây là lần đầu tiên Trung Quốc có chính sách sử dụng đầu tư nước ngoài để phát triển nhân tài quốc gia. Mức đầu tư cam kết (15% GDP vào năm 2020) sẽ được dành để đầu tư cho giáo dục và R&D.

Mặc dù Kế hoạch nhân tài là chiến lược quốc gia và là chủ trương của cấp lãnh đạo cao nhất Chính phủ, song kế hoạch này đã mở đầu cho hàng loạt các kế hoạch nhân tài cấp địa phương. Đồng thời Kế hoạch nhân tài cũng khuyến khích việc chính quyền địa phương và các ngành có cơ chế quản lý chính sách nhân tài sao cho phù hợp và gắn kết với các hệ thống quản lý nguồn nhân lực và nhân tài quốc gia.

3.4. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ trí thức của Malaysia

Malaysia bắt đầu chiến lược phát triển nhân tài từ khá sớm, song trong suốt các thập niên 1990-2000 quốc gia này luôn thiếu hụt lao động chất lượng cao cũng như phải đối mặt với vấn đề chảy máu chất xám. Do đó, để thúc đẩy phát triển và giữ chân nhân tài trong những thập niên tiếp theo, Malaysia đã có chiến lược cụ thể nhằm phát triển và quản lý nhân tài theo hướng phục vụ cho việc chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức.

a) Chiến lược phát triển và quản lý nhân tài

Mục đích và mục tiêu

Chiến lược về phát triển và quản lý nhân tài của Malaysia được dựa trên các mục tiêu quốc gia về cung cấp một nền giáo dục đạt chuẩn thế giới, xây dựng các ngành R&D dựa trên nền tảng tri thức và đầu tư cho phát triển lực lượng lao động có tri thức, kỹ năng và năng suất cao. Trong Chính sách Quốc gia về Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo (NPSTI) 2013-2020, Chính phủ Malaysia đã xác định ba vấn đề phát triển vốn con người phục vụ nền kinh tế đổi mới sáng tạo, đó là: (i) xây dựng đội ngũ nhân tài; (ii) nuôi dưỡng và giữ chân nhân tài; (iii) sử dụng và kết nối nhân tài.

Các mục tiêu phát triển đội ngũ nhân tài khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (STI) gồm có: (1) Tăng tỷ lệ nhà nghiên cứu lên ít nhất là 70 người trên 10.000 lao động vào năm 2020; (2) Phát triển cao hơn các kỹ năng về nhận thức, phân tích, sáng tạo và đổi mới của đội ngũ học sinh, sinh viên và giáo viên; (3) Xây dựng các kỹ năng mới cho lực lượng lao động nhằm thúc đẩy năng lực STI quốc gia; (4) Tăng cường thu hút và luân chuyển lao động chất xám trong lĩnh vực STI; (5) Tăng cường hệ thống quản lý nhân tài để theo dõi cung và cầu về lao động STI có kỹ năng; (6) Phát triển sự nghiệp cho các nhà nghiên cứu thuộc các cơ quan nghiên cứu và các cơ sở đào tạo cao học của nhà nước; (7) Thúc đẩy và tăng cường sự tham gia có ý nghĩa, hiệu quả và bình đẳng của nữ giới trong lĩnh vực STI ở tất cả các cấp và các ngành; (8) Mở rộng lực lượng lao

động kỹ thuật có kỹ năng và chuyên môn nhằm quản lý, vận hành và duy trì hoạt động của các trang thiết bị và hạ tầng kỹ thuật cao.⁴¹

Các nhóm nhân tài mục tiêu

- Nhóm tài năng trẻ

Một trong những đối tượng được tập trung đầu tư trong các chiến lược phát triển nhân tài là nguồn tài năng trẻ của Malaysia. Chính phủ đặc biệt nhấn mạnh vấn đề giáo dục và đào tạo bậc đại học, dạy nghề cũng như đào tạo kỹ thuật để xây dựng một lực lượng lao động có tri thức và kỹ năng. Nội dung giảng dạy cũng được khuyến khích theo các bộ môn khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM) theo phương pháp học tập dựa trên trao đổi và theo ngữ cảnh, có sự hợp tác và tương tác, hướng đến kỹ năng giải quyết vấn đề trên thực tiễn. Các kỹ năng thực tế được trau dồi qua các chương trình thực tập do TalentCorp tổ chức, thông qua việc kết nối giữa các trường đại học lớn và các nhà tuyển dụng hàng đầu. Bên cạnh đó, Talent Corp cũng có các chương trình đào tạo nhân tài địa phương để nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu công việc trong từng lĩnh vực cụ thể theo khu vực.

- Nhóm lãnh đạo

Chương trình Nhân tài Malaysia toàn cầu (Malaysia Global Talent – MGT) là chương trình hướng đến đào tạo nhóm nhân tài lãnh đạo do TalentCorp và InvestKL thực hiện với sự hỗ trợ của Bộ Giáo dục Malaysia. MGT hướng tới mục tiêu phát triển 5.500 lãnh đạo người Malaysia trên toàn thế giới vào năm 2022. Chương trình đưa ra nhiều hình thức hỗ trợ phát triển đội ngũ lãnh đạo, dụ như cử cán bộ đi công tác biệt phái, theo chương trình thực tập hoặc cố vấn tại các tổ chức quốc tế. Đối với nhóm lãnh đạo doanh nghiệp, MGT tổ chức các cuộc gặp gỡ nhằm trao đổi kiến thức và kinh nghiệm với đội ngũ “các lãnh đạo cấp C”⁴² đến từ nhiều tập đoàn đa quốc gia danh tiếng. Chương trình này chỉ dành cho các đối tượng được mời đích danh đang là quản lý trẻ, quản lý cấp cao và tập sự.

Một số chương trình mục tiêu

- Đào tạo sau đại học

MyBrain15 là một cấu phần chính sách thuộc Kế hoạch Chiến lược quốc gia về giáo dục đại học (NHESP), hướng đến việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng hàng đầu nhằm phục vụ cho phát triển công nghiệp cũng như nâng cao năng lực R&D của Malaysia. Mục tiêu MyBrain15 hướng tới là đào tạo 60.000 tiến sỹ trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, y tế, kỹ thuật, khoa học xã hội và nhân văn cũng như một số ngành học về môi trường.

Bên cạnh đó, nhằm nuôi dưỡng các tài năng trẻ trong lĩnh vực R&D, các đại học công lập của Malaysia, đặc biệt là các trường có định hướng nghiên cứu, đã tăng chỉ tiêu tuyển sinh cho chương trình chương trình đào tạo cao học thông qua giảng dạy và làm nghiên cứu.

- Thu hút nhân tài toàn cầu

⁴¹ Nguồn: Government of Malaysia, National policy on science, technology and innovation (NPSTI) 2013-2020, tr. 14. Truy cập ngày 14/8/2020 tại: <https://www.mestec.gov.my/web/wp-content/uploads/2019/04/1.-NPSTI-2013-2020-English-1.pdf>.

⁴² Nhóm lãnh đạo có chức danh “Trưởng” (“Chief”).

Sáng kiến Kết nối và Tương tác (Outreach and Engagement) của TalentCorp đã tạo dựng nền tảng cho việc phát triển mạng lưới toàn cầu nhằm đưa thông tin về các cơ hội nghề nghiệp tới những người Malaysia đang có dự định hồi hương, đồng thời cho phép các doanh nghiệp Malaysia tiếp cận với nguồn nhân tài trên toàn thế giới để đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao ngày càng tăng của họ. Sáng kiến này cũng giúp tạo diễn đàn trao đổi tri thức và ý tưởng về các cơ hội kinh doanh và nghề nghiệp xuyên biên giới.

TalentCorp cũng tạo điều kiện để các chuyên gia danh tiếng người Malaysia từ nước ngoài trở về thông qua Chương trình Chuyên gia hồi hương (Returning Experts Programme). Tính đến năm 2019, có tổng cộng 8.228 trường hợp đã trở về Malaysia làm việc, trong đó riêng năm 2019 có 719 trường hợp. Hầu hết các chuyên gia này (trên 90%) đều có hơn 10 năm kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài trong các lĩnh vực chủ yếu gồm dầu khí và năng lượng, công nghệ thông tin và truyền thông, dịch vụ tài chính, giáo dục và dịch vụ kinh doanh⁴³.

b). Khung chính sách và thể chế phát triển nhân tài

Khung chính sách

Nhằm thực hiện chiến lược phát triển và quản lý nhân tài, Chính phủ Malaysia đã lồng ghép các vấn đề liên quan vào các Kế hoạch 5 năm lần thứ 10 (2011-2015) và lần thứ 15 (2016-2020) cũng như Kế hoạch về Mô hình kinh tế mới (NEM 2011-2020).

Đạo luật Nguồn nhân lực năm 1992 của Malaysia là khung pháp lý để thực hiện các kế hoạch và chính sách phát triển nguồn nhân lực của Chính phủ. Ngoài ra, Bộ Nhân lực của Malaysia cũng đưa ra các chính sách hỗ trợ các tổ chức trong việc nâng cao năng suất lao động, hiệu quả lao động cũng như các hoạt động có giá trị gia tăng cao và giúp tăng cường năng lực cạnh tranh của các tổ chức, doanh nghiệp ở trong nước cũng như toàn cầu.

Thể chế

- Talent Corporation Malaysia (TalentCorp)

Một trong những thể chế quan trọng cho chiến lược phát triển và giữ chân nhân tài của Malaysia là Talent Corporation Malaysia (TalentCorp) – một cơ quan của Chính phủ được thành lập năm 2011. Cơ quan này có nhiệm vụ thu hút, nuôi dưỡng, giữ chân nhân tài và đồng thời xây dựng, tác động cũng như điều phối chính sách cũng như các sáng kiến dựa trên nhu cầu của thực tiễn.

- Quỹ Phát triển nguồn nhân lực (HRDF)

Quỹ Phát triển nguồn nhân lực (HRDF) là một cơ quan gây quỹ từ các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực công nghiệp sản xuất và dịch vụ để phục vụ cho việc đào kỹ năng theo chứng nhận tại Malaysia. Quỹ này được thành lập vào năm 1993 dựa trên Đạo luật Nguồn nhân lực năm 1992, nay là Đạo luật Pembangunan Sumber Manusia Berhad 2001 (PSMB ACT 2001) và hiện do Bộ Nhân lực quản lý.

HRDF áp dụng một khoản thu bắt buộc đối với các doanh nghiệp thuộc danh mục do Chính phủ quy định, hay còn được gọi là thuế HRD theo Mục 14(1) của Đạo luật

⁴³ TalentCorp Annual Review 2019. Truy cập ngày 19/8/2020 tại: https://www.talentcorp.com.my/clients/TalentCorp_2016_7A6571AE-D9D0-4175-B35D99EC514F2D24/contentms/img/Documents/TalentCorp_Annual%20Review%202019_FINAL.pdf

PSBM 2001. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trích từ quỹ lương hàng tháng cho nhân viên để chi trả mức thuế 0,5% (quy mô dưới 10 lao động) hoặc 1% (quy mô từ 10 lao động trở lên) cho HRDF⁴⁴. Người sử dụng lao động nếu trốn tránh hoặc không nộp thuế sẽ phải đối mặt với các án phạt tài chính hoặc phạt tù lên tới 1 năm.

3.5. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Trí thức Việt Nam là một trong ba lực lượng nền tảng của đại đoàn kết dân tộc và luôn nhận được sự coi trọng của Đảng và Nhà nước. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 06/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương đã xác định trí thức là “lực lượng sáng tạo đặc biệt quan trọng trong tiến trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, xây dựng kinh tế tri thức phát triển nền văn hoá Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc”. Đây là một cách tiếp cận hiện đại về trí thức và phản ánh xu thế chung của thế giới khi gắn đội ngũ trí thức với phát triển kinh tế tri thức.

Nền kinh tế tri thức là một nền kinh tế dựa vào sản xuất, phân phối, sử dụng tri thức và thông tin (OECD, 1996), do đó cần rất nhiều vốn trí tuệ. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ, Hàn Quốc, Trung Quốc và Malaysia đã cho thấy chuyển sang nền kinh tế tri thức là chuyển sang giai đoạn phát triển thâm dụng vốn con người. Chính vì vậy, chiến lược phát triển của các quốc gia này đều đặt ưu tiên hàng đầu cho phát triển lực lượng lao động trình độ cao với cốt lõi là trí thức có năng lực sáng tạo. Từ nghiên cứu trường hợp của Hoa Kỳ, Hàn Quốc, Malaysia và Trung Quốc, một số vấn đề chung có thể được rút lại như sau:

3.5.1. Về khái niệm

Có thể nhận thấy quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về trí thức nói chung và về vai trò của trí thức đối với nền kinh tế tri thức nói riêng có sự thống nhất với các nghiên cứu cũng như kinh nghiệm thực tiễn của quốc tế. Mặc dù vậy, việc tập trung phát triển đội ngũ *trí thức* là một đặc điểm riêng có của Việt Nam. Trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của quốc gia, nếu như Hoa Kỳ, Hàn Quốc và các quốc gia phát triển thường chú trọng đến *lực lượng lao động có kỹ năng* (‘skilled workforce’), thì Malaysia và Trung Quốc đặt trọng tâm phát triển là lực lượng *nhân tài* (‘talent’).

Trên thực tế, các khái niệm khác nhau này đều hàm chỉ một lực lượng cụ thể trong xã hội – những người có trình độ và được đào tạo về kỹ năng làm việc, tuy có thể khác về cấp độ. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO, 2014: 4), rất khó để định nghĩa cụ thể về đào tạo (‘training’) và kỹ năng (‘skills’) bởi nội hàm của các khái niệm này rất rộng, có thể trải dài suốt quá trình làm việc và các giai đoạn khác nhau trong cuộc đời. Chính vì vậy, mỗi quốc gia sẽ có sự tập trung vào các yếu tố khác nhau khi họ nhận thấy điểm mạnh và điểm yếu tương đối trong hệ thống phát triển kỹ năng của mình, cũng như khi họ tìm hiểu và học hỏi thêm từ kinh nghiệm của các quốc gia khác.

Đối với các quốc gia phát triển, trong đó có Hoa Kỳ và Hàn Quốc, lao động có kỹ năng thường được nhìn nhận là những người có trình độ sau trung học phổ thông, tức từ bậc đào tạo nghề đến cao đẳng, đại học và sau đại học (‘higher education’). Dù là một trong những nền giáo dục hàng đầu thế giới, Hoa Kỳ dưới quyền Tổng thống Donald Trump đã nhận thấy sự chênh lệch giữa những kỹ năng được đào tạo thông qua giáo dục

⁴⁴ Malaysia Human Resource Development Fund. Truy cập ngày 18/8/2020 tại: <https://www.sfconsulting.com.my/human-resource-development-fund-hrdf-in-malaysia/>

sau trung học phổ thông với những kỹ năng mà thị trường lao động thực tế đòi hỏi. Do đó, lao động có kỹ năng được xem là nhân tài ('talent') cũng được nhìn nhận trong một môi trường động, luôn có cạnh tranh và linh hoạt: họ phải là những người có kỹ năng chuyên sâu nhưng luôn không ngừng học hỏi nhằm rèn luyện và nâng cao kỹ năng, đồng thời mở rộng thêm các kỹ năng để thích nghi với các yêu cầu của công việc, để thăng tiến và phát triển được sự nghiệp. Hàn Quốc cũng sử dụng khái niệm nhân tài trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực, với định hướng thúc đẩy học tập suốt đời. Có thể thấy đối với hai quốc gia này, lực lượng lao động có kỹ năng và nhóm nhân tài được xác định theo cách tiếp cận của ILO như đã đề cập ở trên, bởi họ nhìn nhận các khái niệm này có tính động và gắn với học tập và rèn luyện suốt đời của người lao động.

Tương tự, Malaysia cũng sử dụng khái niệm nhân tài, song giống với Hàn Quốc, Malaysia không đưa ra định nghĩa cụ thể về nhân tài và tùy hoàn cảnh mà khái niệm này được định nghĩa theo tiêu chí phù hợp với mục đích của bên áp dụng khái niệm. Đối với Trung Quốc, trong Kế hoạch Phát triển nhân tài 2010-2020, nhân tài được hiểu là những người có kiến thức chuyên môn ('professional knowledge') hoặc có kỹ năng đặc biệt ('special skills') giúp thực hiện các công việc sáng tạo ('creative work') và có đóng góp cho xã hội. Nói cách khác, nhân tài là người có tri thức và kỹ năng để sáng tạo và đóng góp cho xã hội – đây có thể được xem là một khái niệm gần nhất với khái niệm *tri thức* của Việt Nam (theo Nghị quyết 27).

Như vậy, tuy có sự khác biệt trong cách gọi và phân nào trong cách nhìn nhận về nguồn nhân lực có tri thức và có kỹ năng, song mục đích chung của các quốc gia trên thế giới và Việt Nam đều nhằm phát triển và tận dụng vốn con người để thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội.

3.5.2. Về mục đích và mục tiêu

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy dù tập trung phát triển nguồn nhân lực kỹ năng cao hay nhóm nhân tài thì mục đích phát triển lực lượng này đều rất rõ. Với Hoa Kỳ, lực lượng này được chú trọng về các kỹ năng để đáp ứng thực tiễn phát triển được xác định dựa trên định hướng về cấu trúc nhân lực của các tập đoàn, doanh nghiệp lớn. Hàn Quốc và Malaysia hướng đến việc tạo ra một lực lượng lao động có tri thức và kỹ năng để tạo nền tảng cho việc chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức, còn với Trung Quốc là nhằm phát triển vốn con người cho nền kinh tế dựa trên nền tảng đổi mới sáng tạo. Việc xác định mục đích phát triển nguồn nhân lực nòng cốt có ý nghĩa vô cùng quan trọng, bởi đây là cơ sở để xác định nhóm nhân lực mục tiêu – tức nhóm sẽ nhận được ưu tiên đầu tư phát triển, từ đó đưa ra các mục tiêu cụ thể cũng như các biện pháp chính sách phù hợp để thực hiện.

Đối với Việt Nam, mặc dù vai trò của đội ngũ tri thức được Đảng và Nhà nước rất xem trọng, song Nghị quyết 27 chưa cho thấy rõ mục đích phát triển đội ngũ này là gì, dẫn đến việc ưu tiên đầu tư vào nhóm tri thức nào chưa thật sự rõ trọng tâm, đồng thời phạm vi mục tiêu còn khá rộng: “Đến năm 2020, xây dựng đội ngũ tri thức lớn mạnh, đạt chất lượng cao, số lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, từng bước tiến lên ngang tầm với trình độ của tri thức các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới.” Chính vì chưa xác định rõ mục đích, nhóm tri thức nòng cốt và mục tiêu phát triển nên các giải pháp chính sách chưa cụ thể hoá, khiến cho công tác phát triển đội ngũ tri thức tại Việt Nam còn chưa đạt hiệu quả cao.

Việc xác định các mục tiêu và chỉ tiêu cụ thể cho các nhóm mục tiêu thông thường được dựa trên dự báo về cầu nhân lực chất lượng cao của các ngành, các lĩnh vực và từ các doanh nghiệp. Đối với Hoa Kỳ, công tác dự báo luôn được thực hiện thông qua các mô hình định lượng. Phương pháp này đòi hỏi một nền tảng thống kê tốt và cập nhật, từ đó mới có thể đưa ra những dự báo chính xác về nhu cầu nhân lực. Trong các trường hợp còn lại, các chiến lược quốc gia không cho biết rõ về cách thức xác định mục tiêu và chỉ tiêu cụ thể. Tuy vậy, có thể nhận thấy rõ các mục tiêu và chỉ tiêu luôn được lượng hoá và cần dựa trên thống kê về lực lượng lao động trí thức.

3.5.3. Về định hướng giải pháp

Từ kinh nghiệm quốc tế của Hàn Quốc, Malaysia và Trung Quốc, một số bài học cụ thể về định hướng giải pháp cho phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam có thể được rút ra như sau:

Thứ nhất, phát triển đội ngũ trí thức cần được xem là một định hướng dài hạn và là một phần nhất quán trong chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của quốc gia. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của mỗi quốc gia luôn gắn với tầm nhìn và chiến lược dài hạn về phát triển kinh tế-xã hội của quốc gia đó. Đối với Hàn Quốc, phát triển lực lượng lao động có kỹ năng cao là không phải một mục tiêu độc lập mà nhằm phục vụ kế hoạch chuyển đổi nền kinh tế từ công nghiệp hoá sang nền kinh tế sáng tạo. Mặc dù kế hoạch chuyển đổi được áp dụng mới từ năm 2013, nhưng định hướng này đã bắt đầu từ cuối những năm 1990. Với Malaysia, tầm nhìn mục tiêu trở thành một quốc gia công nghiệp hoá toàn diện cũng được xây dựng từ năm 1991 và các chiến lược phát triển nhân tài đã được định hình từ trước đó. Trung Quốc có phần tham vọng hơn với Kế hoạch nhân tài 2010-2020 cho mục tiêu từ một nước công nghiệp mới trở thành cường quốc công nghệ và đổi mới sáng tạo vào năm 2025.

Trường hợp của Hoa Kỳ có sự khác biệt nhất định so với các quốc gia khác, khi vấn đề phát triển nhân lực được đặt trong trung hạn (5 năm) và liên tục có sự điều chỉnh để phù hợp với yêu cầu thực tiễn phát triển và cầu về kỹ năng của thị trường lao động. Sự khác biệt này xuất phát từ trình độ phát triển vượt trội của Hoa Kỳ và một môi trường cạnh tranh khốc liệt gắn với đổi mới liên tục và với một tốc độ vô cùng nhanh. Tuy nhiên, đối với những quốc gia có trình độ phát triển còn thấp như Việt Nam, hay Malaysia và Trung Quốc của các thập niên về trước, vấn đề phát triển nguồn nhân lực phải được đặt trong chiến lược và tầm nhìn dài hạn để tạo nền tảng vững chắc cho các giai đoạn tăng tốc về sau.

Thứ hai, phát triển đội ngũ trí thức cần gắn với nhu cầu thực tiễn. Trí thức được xem là động lực để thúc đẩy tăng trưởng và đối với Việt Nam hiện nay cần quan tâm đến chất lượng tăng trưởng hơn là số lượng. Bài học từ chính sách giáo dục của Hàn Quốc đã cho thấy mở rộng thúc đẩy đào tạo đại học đã dẫn đến dư thừa nguồn cung lao động có trình độ cao tại nước này hiện nay, dẫn đến lãng phí nguồn lực và hiệu quả sử dụng lao động giảm. Thay vào đó, một kinh nghiệm tốt từ Hàn Quốc có thể học hỏi là tăng cường đào tạo kỹ năng chuyên sâu cho đội ngũ trí thức, đồng thời thông qua hợp tác và kết nối với doanh nghiệp, cũng như với các ngành và lĩnh vực để nắm bắt sâu sát hơn nhu cầu về kỹ năng cần thiết để đào tạo đội ngũ trí thức.

Đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Hoa Kỳ, phù hợp với nhu cầu của thực tiễn phát triển luôn là điều tiên quyết, đặc biệt khi gắn với đổi mới và sáng tạo. Trường hợp của Hoa Kỳ còn là một điển hình tiêu biểu cho định hướng thị trường ('market-led') trong hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực, bởi suy đến cùng đổi mới và sáng tạo trong lĩnh vực nào và cần kỹ năng gì cần được xem xét từ nhu cầu của thị trường. Điều này đặc biệt đúng đối với những nền kinh tế có các tập đoàn công nghệ lớn và có nhiều doanh nghiệp hoạt động dựa trên nền tảng công nghệ như Hoa Kỳ.

Thứ ba, cần có một kế hoạch quốc gia toàn diện và thống nhất cho việc phát triển đội ngũ trí thức theo từng giai đoạn chiến lược phát triển kinh tế-xã hội. Điều này vừa giúp đảm bảo tính nhất quán giữa mục tiêu kinh tế và mục tiêu đào tạo nhân lực, vừa giúp cân bằng giữa các yếu tố lượng và chất cũng như cung và cầu về lao động có kỹ năng cao trong suốt giai đoạn chiến lược được xác định. Kế hoạch quốc gia về phát triển đội ngũ trí thức cần nêu rõ định hướng phát triển, các mục tiêu dài hạn và ngắn hạn, nhóm đối tượng ưu tiên và lĩnh vực ưu tiên, các chủ trương về chính sách và cách thức thực hiện kế hoạch. Các chỉ tiêu cụ thể có thể được lồng ghép trong các kế hoạch 5 năm và hàng năm của bộ, ngành và địa phương. Đây cũng là cách thức mà Trung Quốc và Malaysia áp dụng khi thực hiện kế hoạch phát triển nhân tài của mình.

Một vấn đề quan trọng cần được đưa vào kế hoạch phát triển đội ngũ trí thức đó là cam kết của Chính phủ về ngân sách thực hiện kế hoạch. Bên cạnh đó, có thể có các phương án đa dạng hoá nguồn tài chính và các sáng kiến huy động ngân sách từ các nguồn ngoài nhà nước nếu cần thiết. Từ trường hợp của Trung Quốc cho thấy rất rõ quyết tâm chính trị và mức độ cam kết đầu tư chưa từng có cho phát triển nhân tài, từ đó giúp thúc đẩy sự tham gia của các cơ quan cấp trung ương và địa phương trong triển khai thực hiện kế hoạch. Với trường hợp của Hoa Kỳ và Hàn Quốc, Chính phủ đầu tư thông qua các dự án mục tiêu và phân bổ ngân sách theo các sáng kiến chính sách cụ thể. Trong khi đó, Malaysia thành lập TalentCorp như một cơ quan chuyên trách, chịu trách nhiệm điều hành. Trường hợp của Malaysia và Hàn Quốc còn cho thấy sự hợp tác hiệu quả giữa khu vực công và tư trong đầu tư phát triển vốn con người.

Thứ tư, công tác thống kê về lực lượng trí thức cần được coi trọng. Công tác dự báo cầu về lao động trí thức và định hướng can thiệp chính sách cần được dựa trên các số liệu thực tế để đảm bảo tính chính xác và hiệu quả. Tuy nhiên, công tác thống kê về lao động trí thức hiện nay vẫn chưa được chú trọng, mặc dù Nghị quyết 27 đã triển khai được trên 10 năm. Để xây dựng được các dữ liệu về lực lượng trí thức, việc đưa ra định nghĩa cụ thể về trí thức, các tiêu chí phân loại các nhóm trí thức, đặc biệt đối với các nhóm trí thức thuộc các lĩnh vực đặc thù như văn hoá, nghệ thuật cần được làm rõ và thống nhất trong kế hoạch phát triển đội ngũ trí thức. Đây là vấn đề quan trọng và cần thiết để đảm bảo các nguồn lực của nhà nước nhằm đầu tư thúc đẩy phát triển đội ngũ trí thức được huy động, phân bổ và sử dụng hợp lý, hiệu quả.

Thứ năm, cải cách hệ thống giáo dục bậc đại học cần được thực hiện một cách hệ thống và nghiêm túc. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng vốn con người được hình thành dựa trên ba yếu tố: giáo dục, đào tạo và chuyển giao tri thức, kỹ năng. Thực tiễn tại Hàn Quốc, Trung Quốc và Malaysia cũng cho thấy cả ba yếu tố trên đều được chú trọng trong các giải pháp và sáng kiến chính sách phát triển nhân tài và nguồn lao động có kỹ năng cao. Theo đó, vai trò của các trường đại học cần được đặc biệt nhấn mạnh và được

xem như một thể chế trung tâm của nền kinh tế dựa trên nền tảng tri thức. Điều này là dễ hiểu bởi các trường đại học vừa có vai trò thúc đẩy nghiên cứu và phát triển, lại vừa là nơi ươm mầm sáng tạo và cũng có tác động rất lớn tới mức độ phát triển cả về chất và lượng của nguồn trí thức tương lai. Thực tế này cũng rất rõ tại cường quốc về đổi mới, sáng tạo như Hoa Kỳ.

Tuy nhiên, một lưu ý quan trọng rằng các trường đại học tại các quốc gia trên đều là trường đại học định hướng nghiên cứu. Hàn Quốc đã phải đầu tư rất lớn về cả chính sách và ngân sách trong những năm 1990-2000 để thay đổi tư duy về các trường đại học như là nơi vốn chỉ có chức năng giáo dục và đào tạo. Malaysia cũng thực hiện một loạt cải cách và đầu tư lớn cho giáo dục đại học để hướng tới mục tiêu một nền giáo dục đẳng cấp thế giới. Trung Quốc hiện đang triển khai Kế hoạch tổng thể Phát triển đại học và ngành học hàng đầu thế giới (2015), đồng thời áp dụng những biện pháp quyết liệt nhằm thay đổi về chất và nâng cao năng lực nghiên cứu cho các trường đại học của nước này, như đóng cửa các cơ sở liên kết đào tạo đại học với nước ngoài nếu chỉ chú trọng giảng dạy mà không thực hiện nghiên cứu⁴⁵.

PHẦN THỨ HAI

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN

ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC GIAI ĐOẠN 2021-2030

1. Bối cảnh trong nước và quốc tế giai đoạn 2021-2030

1.1. Bối cảnh quốc tế

- *Cách mạng 4.0 thay đổi mô hình phát triển KT-XH của các quốc gia trên thế giới;*

Cách mạng 4.0 dựa vào các ngành, lĩnh vực công nghệ cao và mang lại sản phẩm từ hội tụ các lĩnh vực công nghệ cao như; *trí tuệ nhân tạo, kết nối thông minh...* Bên cạnh đó, các cuộc cách mạng năng suất... đang diễn ra với tốc độ ngày càng nhanh vừa là một thuận lợi lại vừa là một thách thức lớn. Trí tuệ nhân tạo, công nghệ sinh học đang thúc đẩy thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, là cơ hội lớn cho sự phát triển vượt bậc về lực lượng sản xuất. Theo đánh giá của nhiều chuyên gia và nhà kinh tế trên thế giới, công nghiệp 4.0 sẽ có những tác động mạnh mẽ tới các ngành, lĩnh vực cụ thể như: sản xuất - tự động hóa, giao thông, tài chính - ngân hàng, giáo dục, y tế, nông nghiệp... Làn sóng công nghệ mới này sẽ giúp các doanh nghiệp nâng cao năng lực sản xuất, đổi mới sáng tạo các sản phẩm dịch vụ, giảm tiêu hao nguyên nhiên liệu, giảm chi phí sản xuất - vận hành, đồng thời đáp ứng chính xác hơn nhu cầu của khách hàng. Xu hướng chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng tranh thủ các thành tựu KH&CN, nhất là những công nghệ xanh vào trong sản xuất là xu hướng phổ biến ở tất cả các nước trên thế giới hiện nay. Nền công nghiệp 4.0 là xu thế công nghệ tất yếu mà các nước đang hướng đến để bắt kịp và làm chủ các công nghệ thông minh như: trí tuệ nhân tạo, Internet vạn vật, tự động hoá, công nghệ in 3D và người máy,... Các nước đang phát triển nếu có thể tận dụng các thành tựu KH&CN mới nhất vào trong sản xuất sẽ có cơ hội nhanh chóng thúc đẩy nền kinh tế trong nước phát triển, thu hẹp khoảng cách phát triển với các nước phát triển của thế giới.

⁴⁵ d'Hooghe và cộng sự (2018), đã dẫn.

- *Khả năng xảy ra chiến tranh trí tuệ; Trật tự thế giới và vai trò của trí tuệ và công nghệ;*

Sự biến chuyển về công nghệ chưa từng có đang diễn ra hiện nay – với những thay đổi theo cấp số nhân xuất phát từ những công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo (AI), internet vạn vật, điện toán lượng tử - có nguy cơ dẫn tới những xung đột, thậm chí là chiến tranh dưới những hình thái hoàn toàn mới như chiến tranh trên không gian số, chiến tranh trí tuệ. Cạnh tranh địa chính trị, đặc biệt là giữa các cường quốc thế giới, là động lực chính của sự phát triển ngành công nghệ; ảnh hưởng đến cán cân sức mạnh giữa các quốc gia và trật tự thế giới. Công nghệ sẽ đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong các cuộc chiến tranh, quốc gia nào nắm được vị thế tiên phong về công nghệ sẽ chiếm được lợi thế rõ rệt trên chiến trường. Vì vậy, trí tuệ và công nghệ sẽ trở thành những yếu tố chính quyết định trong các cuộc cạnh tranh trong trật tự thế giới mới.

- *Yêu cầu mới đối với đội ngũ trí thức trên thế giới: Hội nhập quốc tế (du học/học bổng, các trường quốc tế; hợp tác/trao đổi chuyên gia/giảng viên, tự do dịch chuyển lao động,..); Sự phát triển KH&CN (khả năng làm chủ/ứng dụng công nghệ, vấn đề cạnh tranh thay thế đội ngũ trí thức (robot, các công cụ/ứng dụng mới));*

Di cư và trao đổi chuyên gia chính là con đường để đạt được sự phát triển cho bản thân trí thức. Nhìn chung, vấn đề di cư quốc tế đang diễn ra khá sôi động. Ngày nay, trong một thế giới liên kết ngày càng tăng, di cư quốc tế là một vấn đề đã chạm đến từng ngõ ngách của cuộc sống, của xã hội. Hội nhập quốc tế tăng lên là một điều kiện để thúc đẩy di cư và trao đổi chuyên gia, trí thức. Từ góc độ nước di cư, xu thế hiện nay cho thấy tác động chảy máu chất xám từ di cư quốc tế. Đặc biệt, tỉ lệ di cư của người có trình độ cao đã vượt qua tỉ lệ của người có trình độ thấp ở hầu hết các nước đang phát triển và đang phát triển có thu nhập thấp. Tuy nhiên, sự phát triển giáo dục toàn cầu trên diện rộng đã làm giảm bớt tác động tiêu cực từ hoạt động di cư của người có trình độ từ các nước di cư.⁴⁶

Không những vậy, đội ngũ trí thức cần có năng lực để kiểm soát công nghệ, tránh việc trở thành nạn nhân của sáng tạo công nghệ. AI thay thế con người là một bối cảnh mang tính giả thuyết trong đó AI trở thành dạng thức trí tuệ áp đảo trên trái đất, với máy vi tính hoặc robot chiếm lấy quyền kiểm soát trái đất từ tay con người. Những bối cảnh khả thi này có thể bao gồm sự thay thế hoàn toàn con người và trí thức trong các công việc và sự lên ngôi của siêu trí tuệ, hay số lượng robot bùng nổ. Một số nhân vật trí thức nổi tiếng, như Stephen Hawking và Elon Musk đã ủng hộ nghiên cứu về những biện pháp cảnh báo nhằm đảm bảo rằng trong tương lai, siêu trí tuệ vẫn nằm dưới sự kiểm soát của con người.⁴⁷

- *Dự báo/xu thế phát triển đội ngũ trí thức của thế giới đến 2030*

Nhân tài và trí thức là sức mạnh. Các xã hội thành công khi tạo ra hoặc thu hút một khối lượng lớn những người tài năng (nhà phát minh, doanh nhân, nhà khoa học, kỹ sư, nhà nghiên cứu) và cung cấp cho họ các công cụ và môi trường để sáng tạo, về lâu dài sẽ bứt phá. Trong giai đoạn 2021-2030, dự báo các quốc gia sẽ tiếp tục có sự kết hợp

⁴⁶ (OECD, 2015)

⁴⁷Lewis, Tanya (2015-01-12). "Don't Let Artificial Intelligence Take Over, Top Scientists Warn". LiveScience. Purch. Truy cập ngày 20/10/2020.

giữa đầu tư công mạnh mẽ vào nghiên cứu và phát triển khoa học (R&D), hệ thống giáo dục chất lượng cao, tiếp cận đầu tư và đầu tư mạo hiểm, thúc đẩy văn hóa khởi nghiệp mạnh mẽ, và bảo vệ sở hữu trí tuệ. Ngoài những biện pháp truyền thống phát triển đội ngũ trí thức, các nước dẫn đầu về đổi mới sáng tạo đều hướng tới việc cải thiện hệ thống chuyển giao công nghệ, đồng thời thu hút và nhập khẩu những người tài năng từ nước ngoài.

1.2. Bối cảnh trong nước

- Đại hội Đảng lần thứ XIII và các mục tiêu phát triển trung và dài hạn

Thành công của Đại hội Đảng lần thứ XIII (Đại hội XIII) (25/1-1/2/2021) đã tạo động lực và nền tảng cho việc tiếp tục thực hiện công cuộc đổi mới đất nước nhằm hiện thực hoá mục tiêu “đến giữa thế kỷ XXI, nước ta trở thành một nước phát triển, theo định hướng xã hội chủ nghĩa.”⁴⁸ Những dấu mốc phát triển quan trọng được đặt ra tại Đại hội XIII đó là:

- Đến năm 2025: Việt Nam là nước đang phát triển, có công nghiệp theo hướng hiện đại, vượt qua mức thu nhập trung bình thấp;

- Đến năm 2030: Việt Nam là nước đang phát triển, có công nghiệp theo hướng hiện đại, thu nhập trung bình cao;

- Đến năm 2045: Việt Nam trở thành nước phát triển, thu nhập cao.

Để thực hiện các mục tiêu này, 12 định hướng chiến lược để phát triển đất nước trong thời kỳ 2021-2030 đã được cụ thể hoá, trong đó định hướng liên quan đến phát triển khoa học công nghệ và phát triển con người được nêu rõ: “*Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.*”⁴⁹

Đồng thời, Văn kiện Đại hội XIII cũng đưa ra hệ thống các nhiệm vụ và giải pháp với một trong các trọng tâm đó là: “*Đổi mới mạnh mẽ và có hiệu quả mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá trên nền tảng khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo và nguồn nhân lực chất lượng cao. Xây dựng, hoàn thiện đồng bộ thể chế phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đầy đủ, hiện đại, hội nhập.*” Đặc biệt, Văn kiện Đại hội XIII nhấn mạnh cần tập trung nguồn lực cho “*phát triển nguồn lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao*”⁵⁰ trong các lĩnh vực chính sau:

- Ưu tiên nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và nguồn nhân lực cho các lĩnh vực then chốt;

- Tạo chuyển biến căn bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ người tài;

⁴⁸ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 35-36.

⁴⁹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), đã dẫn, tr. 37.

⁵⁰ Như trên, tr. 53-54.

- Đẩy mạnh các hoạt động nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển khoa học-công nghệ.

Như vậy, vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hay nói cách khác là đội ngũ trí thức, chính là một trong những ưu tiên của Đảng và Nhà nước như một trong những nguồn lực quan trọng nhằm phục vụ cho công cuộc đổi mới và phát triển đất nước trong giai đoạn 2021-2030 và tiếp tục đến 2045.

- Phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam đến năm 2030

Trong giai đoạn 2021-2030, nền kinh tế dự báo vẫn duy trì được tốc độ tăng trưởng tốt, kinh tế vĩ mô ổn định. Quá trình đổi mới mô hình tăng trưởng theo hướng đổi mới sáng tạo phát huy được hiệu quả, cơ cấu nền kinh tế chuyển đổi nhanh theo hướng hiện đại. Các thành phần kinh tế được tạo cơ hội phát triển bình đẳng và phù hợp, thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa được hoàn thiện. Đời sống của người dân tiếp tục được cải thiện và nâng cao, đảm bảo được các yêu cầu về an sinh xã hội, phúc lợi xã hội. Việt Nam dần kết thúc thời kỳ dân số vàng, xu hướng già hóa dân số nhanh gây ra nhiều biến động. Tỷ trọng tầng lớp trung lưu gia tăng nhanh chóng, ảnh hưởng đến công tác thiết kế chính sách, tiêu dùng, tiết kiệm, tăng trưởng kinh tế. Các thách thức về thoái môi trường và biến đổi khí hậu có tác động ngày càng lớn, trở thành lực cản không nhỏ đến sự phát triển bền vững của quốc gia.

Việc đưa đất nước nhanh chóng thu hẹp khoảng cách phát triển với các nền kinh tế lớn của thế giới và khu vực ngày càng gặp nhiều thách thức. Phát triển mạnh mẽ đội ngũ trí thức để phát huy tối đa vai trò của bộ phận này với tư cách là bộ phận tiên phong của lực lượng sản xuất xã hội là cấp thiết để đáp ứng yêu cầu của quá trình phát triển đất nước trong giai đoạn 2021-2030.

- Đổi mới mô hình phát triển KT-XH phù hợp với việc tham gia cách mạng công nghiệp 4.0.

Mô hình phát triển KT-XH dự báo sẽ có sự điều chỉnh lớn nhằm tận dụng những cơ hội phát triển mà Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đem lại. Thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa tiếp tục được hoàn thiện; chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động và sức cạnh tranh của nền kinh tế được nâng cao; kinh tế vĩ mô và các cân đối lớn của nền kinh tế được giữ ổn định; môi trường đầu tư kinh doanh tiếp tục được cải thiện, thuận lợi cho khởi nghiệp và đổi mới, sáng tạo, nghiên cứu và triển khai ứng dụng khoa học - công nghệ. Đặc biệt, năng lực hấp thụ công nghệ và đổi mới sáng tạo của nền kinh tế được nâng cao theo hướng khuyến khích, tạo điều kiện để các hoạt động nghiên cứu, phát triển và chuyển giao khoa học - công nghệ được thực hiện hiệu quả.

Đại hội Đảng XIII cũng nhấn mạnh việc “*đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế*”⁵¹. Mô hình tăng trưởng mới sẽ dựa trên tăng năng suất, tiến bộ khoa học và đổi mới sáng tạo – lĩnh vực được coi là quốc sách hàng đầu và là động lực then chốt của

⁵¹ Như trên, tr. 120.

nền kinh tế. Mô hình này cần được dựa trên nền tảng của việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Những thách thức ngày càng lớn về phát triển bền vững:

Trong giai đoạn 2021-2030, những vấn đề thách thức về phát triển bền vững đối với Việt Nam được dự báo sẽ tiếp tục diễn biến phức tạp. Biến đổi khí hậu, dịch bệnh diễn biến ngày càng nhanh, khốc liệt và khó lường, ảnh hưởng ngày càng lớn đến đời sống kinh tế xã hội. Thách thức ngày càng tăng đối với vấn đề khai thác, sử dụng hiệu quả, bền vững nguồn nước, tài nguyên và đất đai. Quá trình đô thị hóa tiếp tục diễn ra nhanh, tạo sức ép lớn về nhu cầu phát triển hạ tầng và xử lý ô nhiễm môi trường. Già hóa dân số tăng nhanh dẫn đến áp lực lên hệ thống an sinh xã hội và tác động đến tăng trưởng kinh tế. Để đất nước có thể vượt qua được những thách thức to lớn này, đòi hỏi phải huy động được sự đóng góp về công sức, trí tuệ của đội ngũ trí thức trong cả nước. Mục tiêu hướng tới là phát triển nhanh và bền vững toàn diện về cả kinh tế, xã hội và môi trường. Không thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bằng mọi giá, gây tác động xấu đến ổn định vĩ mô, bảo đảm quốc phòng, an ninh, tiến bộ, công bằng xã hội, giữ gìn môi trường sinh thái.

- Phát triển đội ngũ tri thức giai đoạn 2021-2030 gắn với việc tổng kết và thực hiện đổi mới chủ trương “Đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức”.

Sau gần 35 năm đổi mới, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ngày càng được đẩy mạnh và đạt được những thành tựu quan trọng. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu to lớn, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vẫn còn nhiều hạn chế, kết quả chưa tương xứng với tiềm năng, chưa đạt mục tiêu đã hoạch định. Điều này đã được Đảng và Nhà nước đánh giá nghiêm túc trong văn kiện Đại hội XII: "Thực hiện CNH, HĐH còn chậm, chưa gắn với phát triển kinh tế tri thức. Quy hoạch phát triển các ngành công nghiệp nền tảng và công nghiệp hỗ trợ chưa có định hướng chiến lược rõ ràng, hiệu quả thấp. Hệ thống kết cấu hạ tầng KT-XH còn nhiều hạn chế, yếu kém, lạc hậu và thiếu tính kết nối. Phát triển đô thị thiếu đồng bộ, chất lượng thấp. CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn gắn với xây dựng nông thôn mới còn chậm".

Trong giai đoạn 2021-2030, mục tiêu của quá trình CNH, HĐH là tiếp tục đẩy mạnh thực hiện mô hình CNH, HĐH trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức, lấy khoa học, công nghệ, tri thức và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu; huy động và phân bổ có hiệu quả mọi nguồn lực phát triển.

Xây dựng Chiến lược phát triển đội ngũ tri thức là nhằm tạo ra sự chuyển biến có tính đột phá trong phát triển nguồn nhân lực. Phát huy tối đa nhân tố con người; coi con người là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của sự phát triển; coi trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với ứng dụng KH&CN. Phát triển mạnh mẽ lực lượng sản xuất với trình độ KH&CN ngày càng cao; đẩy mạnh ứng dụng KH&CN, đặc biệt là những thành tựu KH&CN mới, có khả năng tăng hàm lượng trí tuệ trong các sản phẩm thế mạnh, chủ lực, có truyền thống.

- *Dự báo khả năng phát triển đội ngũ trí thức của Việt Nam đến 2030;*

Phát triển mạnh mẽ nguồn lực có chất lượng cao, trong đó có đội ngũ trí thức đang đặt ra hết sức cấp thiết đặc biệt là trong điều kiện nước ta đang đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế thì việc đưa ra giải pháp khắc phục những khó khăn, hạn chế trong việc xây dựng đội ngũ trí thức là vấn đề cần thiết để toàn Đảng, toàn dân và chính bản thân đội ngũ trí thức thấy được vai trò quan trọng cũng như trách nhiệm nặng nề của mình trong sự nghiệp phát triển KT-XH của nước nhà. Có 2 hướng để Việt Nam phát triển số lượng trí thức trong giai đoạn 2021-2030:

Thứ nhất, phát triển đội ngũ trí thức trong nước qua đào tạo, bồi dưỡng. Ngành giáo dục - đào tạo có vai trò quan trọng trong việc thực hiện nhiệm vụ nâng cao dân trí, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ trí thức, đặc biệt là đào tạo đội ngũ trí thức là các cán bộ khoa học, công nghệ, lãnh đạo, quản lý. Trong thời gian gần đây, mỗi năm hàng trăm sinh viên, học viên cao học và nghiên cứu sinh được gửi ra nước ngoài học tập theo các chương trình, các học bổng do các chính phủ hoặc tổ chức nước ngoài tài trợ.

Thứ hai, quy tụ, thu hút đội ngũ trí thức Việt Nam ở ngoài nước. Hiện nay, ngoài trí thức trong nước, có khoảng hơn 400.000 người trí thức Việt kiều (trong đó có hơn 6.000 tiến sĩ và hàng trăm trí thức tên tuổi được đánh giá cao) trên tổng số hơn bốn triệu người Việt Nam đang sinh sống ở gần 100 quốc gia và vùng lãnh thổ. Ước tính có tới 15.000 trí thức Việt kiều tại Mỹ, 40.000 trí thức tại Pháp, 20.000 trí thức tại Canada, 4.000 trí thức tại Đông Âu và Liên bang Nga, 7.000 trí thức tại Australia... Đây là nguồn nhân lực quan trọng của đất nước, rất cần được phát huy và tạo điều kiện để họ góp phần xây dựng quê hương, đất nước giàu mạnh.⁵²

- *Yêu cầu đặt ra cho phát triển đội ngũ trí thức phù hợp với bối cảnh mới.*

+ *Vai trò của đội ngũ trí thức*

Trí thức là bộ phận có vị trí trụ cột trong lực lượng sản xuất xã hội, giữ vai trò then chốt trong việc chèo lái con thuyền Việt Nam trở thành nước phát triển, thì trước hết phải thấy được những nhiệm vụ mới trên từng lĩnh vực phát triển đặt ra, từ kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội đến quốc phòng, an ninh. Bối cảnh phát triển, hội nhập của Việt Nam hiện nay vừa có nhiều cơ hội lại vừa đối mặt với nhiều thách thức. Muốn tận dụng được cơ hội phát triển, muốn biến những thách thức trở thành thời cơ để sớm đưa đất nước phát triển thì cần phải có chiến lược phát triển đội ngũ trí thức phù hợp, phù hợp với xu thế phát triển của thế giới.

+ *Nhiệm vụ của đội ngũ trí thức*

Đội ngũ trí thức phải là những người có tri thức và năng lực chuyên sâu, đủ khả năng tham gia định hướng, tư vấn các chương trình, chính sách phát triển cũng như giải quyết những vấn đề thực tiễn phát triển của quốc gia, của địa phương trong bối cảnh phát triển mới. Là đội ngũ tiên phong trong công tác nghiên cứu khoa học và công nghệ, công tác giảng dạy, đào tạo truyền bá tri thức cũng như ứng dụng những thành tựu khoa

⁵² <http://baodatviet.vn/dien-dan-tri-thuc/tong-quan-ve-doi-ngu-tri-thuc-viet-nam-hien-nay-317714/nghep-40-8163.html>

học tiên tiến của nhân loại vào đời sống KT-XH, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân; hình thành chuẩn mực đạo đức nhân cách của đội ngũ trí thức mới, biết sống lao động cống hiến vì sự giàu mạnh của quê hương đất nước, vì hạnh phúc của nhân dân. Đó chính là nhiệm vụ mà bối cảnh phát triển đất nước đang đặt ra cho đội ngũ trí thức hiện nay, vì họ là lực lượng đứng ở vị trí trung tâm, giữ vai trò then chốt trong công cuộc phát triển đất nước hiện nay.

2. Nhu cầu về đội ngũ trí thức của Việt Nam giai đoạn 2021-2030

2.1 Cấu trúc, mô hình đội ngũ trí thức

Xây dựng đội ngũ trí thức theo cơ cấu nhóm ưu tiên phù hợp với bối cảnh trong nước và quốc tế

Số lượng trí thức lớn mạnh là quan trọng nhưng nếu chỉ có số lượng mà không có sự phân bổ hợp lý lực lượng trí thức theo bộ phận thì số lượng đông lại là yếu tố cản trở sự phát triển. Cơ cấu trí thức cân đối, hợp lý là điều kiện để đội ngũ trí thức phát huy được tiềm năng của từng bộ phận trí thức. Bởi lực lượng trí thức là một tổng thể bao gồm các bộ phận trí thức cấu thành, khi các bộ phận có cơ cấu cân đối thì bản thân từng bộ phận trí thức sẽ phát huy được tiềm năng, sức sáng tạo của mình trong lao động, kéo theo tổng thể đội ngũ trí thức phát huy được vai trò của mình đối với tiến trình phát triển của quốc gia - dân tộc. Ngược lại, một cơ cấu bất hợp lý, không cân đối, bộ phận thừa, bộ phận thiếu thì bản thân từng bộ phận sẽ không thể phát huy được sức mạnh của mình, đồng thời làm cho toàn bộ lực lượng trí thức cũng không phát huy được vai trò của mình đối với xã hội. Vì thế, số lượng luôn gắn liền với cơ cấu, chất lượng, gắn liền với định hướng phát triển kinh tế xã hội của quốc gia. Số lượng ít mà cơ cấu hợp lý, phù hợp sẽ đảm nhận được nhiệm vụ tốt hơn là số lượng đông nhưng cơ cấu mất cân đối. Sự cân đối về cơ cấu bao gồm: cơ cấu về ngành (giữa trí thức các ngành khoa học cơ bản, trí thức khoa học công nghệ, trí thức khoa học xã hội và nhân văn và trí thức các ngành khoa học ứng dụng); cơ cấu về phân bố theo lãnh thổ (giữa thành thị với nông thôn; giữa vùng đồng bằng với miền núi; giữa các thành phố lớn với các địa phương khác...); cơ cấu về giới; cơ cấu về độ tuổi (trí thức già và trí thức trẻ)...

Đặc biệt là cơ cấu trí thức phân bổ theo ngành. Trước đây, khi mới bước vào thời kỳ đổi mới, do nhu cầu phát triển kinh tế mà bộ phận trí thức thuộc các ngành khoa học ứng dụng thiếu, vì vậy nhiều trường đại học thuộc khối kinh tế, quản trị kinh doanh được thiết lập, kéo theo lực lượng trí thức trên các lĩnh vực này chiếm một tỷ lệ lớn trong toàn bộ trí thức mới được đào tạo. Điều đó là phù hợp với nhu cầu của đất nước thời kỳ mới hội nhập. Tuy nhiên, hiện nay theo đà đào tạo trước đây, bộ phận này lại đang có xu hướng dư thừa trong khi đó lực lượng trí thức các ngành khoa học cơ bản, khoa học công nghệ và các ngành khoa học xã hội và nhân văn lại đang có xu hướng thiếu trầm trọng. Sự mất cân đối đó dẫn tới lỗ hổng trong việc quy hoạch nguồn lực, dẫn tới tình trạng thiếu tầng lớp kế cận ở những ngành khoa học cần thiết hiện nay.

2.2. Nhu cầu thực tiễn của Việt Nam hiện nay

Trong tiến trình phát triển của mình, hiện nay Việt Nam đã bộc lộ ba “điểm nghẽn” đang là những rào cản với tiến trình hội nhập, đó là sự yếu kém về thể chế, chính sách; kết cấu hạ tầng kém phát triển và nguồn nhân lực trình độ thấp. Cả ba điểm nghẽn này có “giải tỏa” được hay không xét đến cùng phụ thuộc vào yếu tố nguồn nhân lực. Vì thể chế, chính sách là do con người tạo ra, kết cấu hạ tầng cũng là do trình độ của nguồn nhân lực mà hình thành. Do đó, việc xây dựng và phát triển một nguồn nhân lực đủ mạnh là một chiến lược quan trọng hàng đầu trong quá trình phát triển của Việt Nam.

Thực tế phát triển của các quốc gia cũng như lý luận phát triển nói chung cho thấy, các bộ phận của nguồn nhân lực chất lượng cao không phải đều có vai trò như nhau. Xét theo lát cắt xã hội, trong các bộ phận cấu thành nên nguồn nhân lực chất lượng cao, đội ngũ trí thức chính là hạt nhân trung tâm, là bộ phận tinh túy và có vai trò quyết định mạnh mẽ nhất đến tốc độ và định hướng phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Do đó, cần phải có chiến lược dài hạn làm cho đội ngũ này thực sự phát huy được vai trò tiên phong của mình. Đảng ta nhận thức sâu sắc điều đó, đã đề ra mục tiêu, quan điểm, nhiệm vụ, giải pháp thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển của đội ngũ trí thức trước yêu cầu phát triển đất nước.

Qua hơn 30 năm đổi mới, đội ngũ trí thức đã có bước phát triển lớn cả về lượng và chất. Tuy nhiên, so với yêu cầu CNH, HĐH, quá trình hội nhập toàn diện của đất nước thì trí thức Việt Nam chưa thực sự phát huy được vai trò tiên phong của mình. Mặt khác, thực trạng phát triển của đội ngũ trí thức với những biểu hiện đa dạng, nhiều diễn biến mới đang cho thấy việc thực hiện vai trò của đội ngũ trí thức có rất nhiều vấn đề cấp bách cần phải khắc phục. Chưa bao giờ trong lịch sử nước nhà lại có được đội ngũ trí thức đông đảo như hiện nay, nhưng tình trạng lãng phí nguồn lực và chảy máu chất xám vẫn đang diễn ra, những vấn đề tiêu cực từ một số trí thức vẫn gây ra bức xúc cho xã hội. Việc xác định đúng vai trò của đội ngũ trí thức với tư cách là hạt nhân trong hệ thống động lực phát triển, chỉ ra những giải pháp cần thiết để xây dựng và phát huy vai trò nguồn lực này là việc cấp thiết, cần làm ngay và làm đúng.

a) Nhu cầu về số lượng

Từ các trí thức KH&CN đến trí thức khoa học xã hội và nhân văn hay các văn nghệ sỹ trên lĩnh vực văn hóa, khó có thể nói chính xác số lượng trí thức đủ cho một quốc gia nào đó là bao nhiêu. Muốn xây dựng được một đội ngũ trí thức có số lượng hợp lý phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ phát triển đất nước trên tất cả các lĩnh vực, căn cứ vào nhu cầu phát triển của quốc gia đó trong từng giai đoạn và bối cảnh phát triển. Nếu đội ngũ trí thức thiếu thì sẽ không đáp ứng được nhu cầu phát triển đất nước vì đây là bộ phận chủ lực quyết định đến việc xây dựng và phát triển đất nước. Thiếu lực lượng trí thức cần thiết, nguồn nhân lực không thể phát huy vai trò của nó. Tuy nhiên, nếu xây dựng lực lượng trí thức ồ ạt, quá nhiều mà không gắn liền với chất lượng thì dẫn tới lãng phí nguồn lực, bao gồm cả nguồn lực đào tạo ra trí thức, và cả nguồn nhân lực trí thức khi đã được đào tạo mà không được sử dụng dẫn tới mất cân bằng cung

cầu trên thị trường. Chính vì vậy, việc hoạch định chiến lược xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức không thể là những chính sách nhất thời, mùa vụ và nóng vội để đào tạo một cách ồ ạt trí thức một lĩnh vực nào đó, một giai đoạn nào đó mà cần có chiến lược phát triển nhân lực trí thức lâu dài đảm bảo tỷ lệ cân đối giữa trí thức với các bộ phận nhân lực khác sao cho đội ngũ trí thức đó phát huy được vai trò của mình khi đã được đào tạo.

b) Nhu cầu về chất lượng

Một trong những đặc trưng cơ bản nhất trong thời đại ngày nay là sự chuyển biến mạnh mẽ nền kinh tế thế giới theo hướng kinh tế tri thức. Nhân loại đang dần bước sang cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 với hai trụ cột là công nghệ sinh học và công nghệ thông tin. Thế giới đang dần trở lên “phẳng hơn”, ngày càng thu hẹp hơn do hội nhập quốc tế ngày càng sâu hơn và toàn diện hơn. Việt Nam những năm gần đây đã thực sự là một nhân tố tích cực trong cộng đồng quốc tế với việc tham gia liên tiếp vào các hiệp ước kinh tế, các cộng đồng kinh tế năng động nhất thế giới và khu vực. Đó là đặc điểm lớn nhất quy định đến yêu cầu về phẩm chất cần có của người trí thức hiện nay.

- Đội ngũ trí thức phải có trình độ học vấn cao, liên tục tích lũy làm giàu tri thức, có khả năng thích ứng và tính linh hoạt cao với những thay đổi về công việc, nghề nghiệp, nơi làm việc, về sự tiến bộ nhanh chóng của công nghệ mới... Trong bối cảnh hiện nay, sự sáng tạo ra tri thức diễn ra với quy mô lớn, việc sử dụng kiến thức khoa học công nghệ vào sản xuất trở thành nhu cầu thường nhật của xã hội, đồng thời, việc xử lý, chuyên giao kiến thức và thông tin diễn ra hết sức nhanh chóng, rộng khắp, nhờ vào các thành tựu của KH&CN hiện đại, đặc biệt là công nghệ thông tin. Do tốc độ biến đổi nhanh như vậy cho nên nội dung nghề nghiệp của người lao động cũng thường xuyên biến đổi. Người trí thức trong xã hội nếu không biết tự “học tập suốt đời”, sẽ bị lạc hậu nhanh chóng với chính công việc của mình, với môi trường xung quanh. Mặt khác, với sự hội nhập nhanh chóng những năm gần đây vào các Hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới làm cho sự phụ thuộc giữa chúng ta với cộng đồng quốc tế càng thêm chặt chẽ. Điều này cũng có nghĩa là quy mô của lao động tổng thể ngày càng được mở rộng. Do đó, khả năng thích ứng, tính linh hoạt của lao động yêu cầu ngày càng khắt khe. Có như thế mới có thể tham gia vào cùng một quy trình sản xuất mặc dù ở nhiều nơi khác nhau. Nếu trí thức không đáp ứng được yêu cầu này thì sẽ không thể trở thành một bộ phận của lao động tổng thể tham gia vào quá trình chuyên môn hóa sâu sắc, hợp tác sản xuất quốc tế trong thời đại hội nhập hiện nay. Muốn vậy, điều căn bản trí thức phải xây dựng được tinh thần học tập suốt đời để thường xuyên cập nhật, trau dồi tri thức, kỹ năng và kinh nghiệm.

- Có khả năng sáng tạo tri thức mới, dám thay đổi và dám ứng dụng cái mới vào trong thực tiễn. Bất kể thời đại nào thì đây vẫn là phẩm chất cơ bản quy định nên đặc trưng của trí thức trong xã hội. Trong bối cảnh KH&CN phát triển như vũ bão hiện nay, nếu trí thức không có khả năng sáng tạo ra tri thức mới thì nền kinh tế không thể nào cất cánh được. Sự sáng tạo ở đây không chỉ hiểu là những tri thức mới nhất của thời đại mà còn là sự sáng tạo trong kỹ năng lao động, sáng tạo về phương pháp lao động để tìm ra những cái mới, thích nghi với những cái mới, tìm ra những cách làm mới để cải tiến sản

xuất, cải tiến quy trình làm việc từ đó nâng cao năng suất lao động xã hội. Trong bối cảnh hiện nay, trí thức nếu không dám mạnh dạn thay đổi tư duy, thay đổi cách làm sẽ khó bắt kịp tốc độ thay đổi nhanh chóng của khoa học và công nghệ. Không những vậy, trí thức còn phải có tinh thần dám dấn thân vào thực tiễn, dám mạnh dạn ứng dụng những cái mới vào trong lao động, sản xuất. Sự thay đổi nhanh chóng của trí thức khoa học - công nghệ làm cho ưu thế thuộc về cái chưa biết, do vậy không chịu ứng dụng cái mới để bắt kịp với tốc độ phát triển của trí thức nhân loại thì rõ ràng những phát minh, phát kiến, sáng kiến chỉ là những công trình khoa học nằm trong thư viện, sự sáng tạo của trí thức không thể nào tạo nên sự thay đổi trong thực tiễn. Muốn làm được điều đó, điều quan trọng đầu tiên là đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực, không ngừng để cho nguồn nhân lực của đất nước tiếp cận với trí thức mới, công nghệ mới của nhân loại và thời đại, thậm chí là phải đầu tư cho việc thu hút nhân tài, bồi dưỡng nhân tài từ các nơi có công nghệ hiện đại... Đất nước có đội ngũ nhân tài đông đảo là một nguồn lực quan trọng để đưa đất nước tiến sâu vào quá trình hội nhập, bởi họ chính là đầu tàu về khoa học và công nghệ, là cầu nối giữa khoa học với thực tiễn.

2.3. Nhu cầu phát triển tự thân của trí thức Việt Nam hiện nay

Đội ngũ trí thức Việt Nam đã có những đóng góp nhất định cho đất nước. Tuy nhiên, bản thân giới trí thức cũng nhận thức được rằng cần phải tự phát triển hơn nữa năng lực và đóng góp của mình.

Thứ nhất, nhu cầu được công nhận. Trí thức là lực lượng tinh hoa của xã hội, có trình độ học vấn cao, tiên phong trong lao động sáng tạo, chiếm lĩnh, làm chủ trí thức của thời đại, là đại biểu cho văn hóa, đạo đức của cả dân tộc, có sứ mệnh khai sáng, kiến trúc và thúc đẩy xã hội đi tới văn minh tiến bộ. Trong bất cứ xã hội nào, trí thức cũng đều là lực lượng quan trọng giữ gìn và thúc đẩy sự tiến bộ của xã hội. Trong giai đoạn hiện nay, khi mà trí thức được coi là “chìa khóa” của sự phát triển thì trí thức càng có vai trò quan trọng. Tuy nhiên, trên thực tế, không hẳn là xã hội đã có nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò của trí thức. “Một bộ phận không nhỏ trí thức (đặc biệt là trí thức khoa học xã hội và nhân văn, trí thức văn nghệ sĩ) có mặc cảm khá nặng nề kéo dài nhiều năm là Đảng chưa thật tin tưởng và sử dụng trí thức, đặc biệt là trí thức tài năng”.⁵³ Do vậy, người trí thức mong muốn vai trò của mình được đánh giá một cách công bằng hơn.

Thứ hai, nhu cầu được nâng cao tri thức. Chất lượng của đội ngũ trí thức do nhiều yếu tố tác động, tuy nhiên, yếu tố có sự tác động trực tiếp và mạnh mẽ nhất chính là công tác đào tạo và sử dụng đội ngũ trí thức. Hiện nay, chúng ta vẫn thiếu chiến lược và quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức cơ bản và lâu dài. Việt Nam còn thiếu một chiến lược phát triển tổng thể đội ngũ trí thức mang tầm quốc tế và thời đại. Nền giáo dục của chúng ta còn nhiều bất cập. Ở cấp đại học, kiến thức nhiều môn học đã lỗi thời, không phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế của thời đại. Chất lượng giáo dục đại học, sau đại học do đó có nhiều bất cập, khiến cho chất lượng đầu ra rất thấp. Nhiều người mang danh trí thức nhưng thực sự trình độ chuyên môn và kiến thức hạn chế. Nhiều người muốn nâng cao trình độ nhưng chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu. Muốn nâng cao trình độ cho trí thức, nếu không có những đột phá trong giáo dục, mà chỉ dừng lại ở những cải cách mang tính thời vụ, giải quyết hiện

⁵³ Phạm Tất Dong (1995), *Trí thức Việt Nam, thực tiễn và triển vọng*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 146.

tượng mà không giải quyết được nguyên nhân, thay đổi được bản chất như hiện nay thì chúng ta khó có thể xây dựng được một nguồn nhân lực phát triển nói chung và đội ngũ trí thức nói riêng.

Thứ ba, được tin tưởng, được giao nhiệm vụ phù hợp với năng lực chuyên môn và nhu cầu được đãi ngộ tương xứng. Trí thức là những người có học thức và lòng tự trọng cao, họ không thể cống hiến có hiệu quả cao nếu không được các cơ quan nhà nước và người lãnh đạo tin tưởng. Hiện tại, nhiều địa phương có các chính sách đãi ngộ khá cao nhưng công việc được giao và môi trường làm việc chưa phù hợp nên chưa giữ chân được người tài. Bên cạnh sự tin tưởng, chính sách đãi ngộ tương xứng là cơ sở để đội ngũ trí thức tận tâm tận lực phát triển bản thân, đóng góp cho sự ổn định và phát triển của đất nước. Những bất cập trong kết quả nghiên cứu, lao động và cống hiến của trí thức có nguyên nhân rất lớn từ chế độ đãi ngộ về vật chất và tôn vinh tinh thần chưa thỏa đáng. Chế độ tiền lương hiện nay không chỉ trả tương xứng với tài năng và sức cống hiến của trí thức mà vẫn chủ yếu cào bằng theo tiêu chí bằng cấp, thâm niên. Chính sách tiền lương và đãi ngộ nói chung ấy không khuyến khích những người có trình độ cao thực sự tài năng làm khoa học và nâng cao trình độ, tay nghề mà trên thực tế đang khuyến khích các cán bộ vươn tới chức vụ quản lý và đạt được chức vụ càng cao thì càng có nhiều cơ hội thuận lợi để hưởng các lợi ích về vật chất, địa vị trong xã hội.

3. Quan điểm, phương châm, định hướng phát triển đội ngũ trí thức

3.1 Quan điểm

1. Trí thức là nguồn lực phát triển bền vững, là nhân tố quan trọng quyết định vị thế và năng lực cạnh tranh quốc gia. Đầu tư phát triển đội ngũ trí thức là xây dựng, củng cố nền móng của phát triển bền vững, là nhiệm vụ của các cấp, các ngành và phải được tiến hành thường xuyên, thực hiện đồng bộ các giải pháp để đạt được mục tiêu phát triển đội ngũ trí thức.

2. Phát triển đội ngũ trí thức là phát triển về số lượng gắn với chất lượng và nâng cao hiệu quả hoạt động, giá trị đóng góp của trí thức đối với phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Coi cải cách sâu rộng là động lực cơ bản thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ trí thức, kiên quyết phá bỏ các rào cản về tư tưởng, thể chế hạn chế sự phát triển của đội ngũ trí thức; tạo cơ hội và điều kiện thuận lợi để trí thức khởi nghiệp và phát huy năng lực, trí tuệ.

3. Phát triển đội ngũ trí thức gắn với việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 2021-2030, chiến lược phát triển của các ngành, lĩnh vực, các vùng, địa phương. Lấy phát triển của các ngành, lĩnh vực làm điểm đích cơ bản của công tác phát triển đội ngũ trí thức; xác định nhiệm vụ xây dựng đội ngũ trí thức theo mục tiêu phát triển, hoạch định chính sách của các ngành, lĩnh vực; sử dụng kết quả phát triển của các ngành, lĩnh vực để đánh giá hiệu quả công việc, cống hiến của đội ngũ trí thức.

4. Phát triển đồng bộ đội ngũ trí thức trong các ngành, lĩnh vực, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Chú trọng phát triển đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, tập trung phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; chú trọng phát triển đội

ngũ trí thức ở các ngành, lĩnh vực khoa học và công nghệ nền tảng, công nghệ cao; phục vụ phát triển kinh tế số, xã hội số và các ngành thâm dụng tri thức.

5. Chú trọng đào tạo đội ngũ trí thức; quan tâm giáo dục lý tưởng, niềm tin và xây dựng đạo đức nghề nghiệp, tinh thần lao động cống hiến, tận tụy, cần cù, trung thực, tinh thần đoàn kết, hợp tác. Quan tâm tới sự phát triển, thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài.

3.2. Phương châm phát triển đội ngũ trí thức

- Thực tiễn hoá: Xây dựng đội ngũ trí thức có phẩm chất và năng lực, lấy hiệu quả ứng dụng KHCN vào phát triển KT-XH làm tiêu chuẩn, thước đo chất lượng; không xa rời thực tiễn phát triển của đất nước. Đội ngũ trí thức phải là lực lượng lao động tiên phong tham gia tư vấn, hoạch định chính sách, chiến lược phát triển, là lực lượng nòng cốt thúc đẩy phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo nhằm đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phù hợp phù hợp với bối cảnh mới.

- Trẻ hoá: trong giai đoạn vừa qua, chính sách thu hút, đào tạo đội ngũ trí thức chưa thực sự đạt hiệu quả nên nhiều ngành, lĩnh vực xảy ra tình trạng thiếu hụt đội ngũ trí thức kế cận, đặc biệt trong công tác đào tạo bồi dưỡng trí thức trở thành các chuyên gia đầu ngành. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ trí thức cần đặc biệt chú trọng xây dựng, thu hút đội ngũ trí thức có cơ cấu trẻ hoá, tạo môi trường thuận lợi, hấp dẫn nhằm ươm tạo những nhà lãnh đạo, nhà khoa học, chuyên gia kiệt xuất nhằm hiện thực hóa mục tiêu phát triển đất nước giai đoạn tới.

- “Đa dạng hóa”, “Hiện đại hóa” và “Ưu tiên hóa” để phù hợp với tình hình, mục tiêu phát triển đội ngũ trí thức 10 năm tới;

- Phát triển, toàn diện đội ngũ trí thức để phát triển năng lực nội sinh phục vụ mục tiêu phát triển KT-XH của đất nước giai đoạn 2021-2030;

- Kết hợp chặt chẽ giữa vai trò của Nhà nước và thị trường trong phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ trí thức để tham gia vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, cách mạng năng suất.

- Phát triển hài hòa giữa nhóm đội ngũ trí thức nghiên cứu khoa học cơ bản và nhóm đội ngũ trí thức tham gia nghiên cứu ứng dụng khoa học công nghệ

3.3. Định hướng phát triển đội ngũ trí thức

3.3.1. Định hướng chung

- Phát triển đội ngũ trí thức phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa: giai đoạn tới, cần tập trung phát triển nhóm đội ngũ trí thức gắn với mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tránh đầu tư dàn trải, thiếu trọng tâm trọng điểm. Đặc biệt ưu tiên đầu tư và tạo môi trường phát triển đội ngũ trí thức liên quan tới lãnh đạo quản lý, tư vấn hoạch định chính sách, nghiên cứu và đổi mới sáng tạo, đào tạo, sáng tạo nghệ thuật phù hợp với yêu cầu của bối cảnh mới.

- Phát triển đội ngũ trí thức phục vụ mục tiêu phát triển bền vững cho đất nước: chú trọng phát triển đội ngũ trí thức cần chú trọng tới mục tiêu dài hạn nhằm tạo ra các nhóm trí thức đầu ngành trong các lĩnh vực kinh tế, văn hóa xã hội, môi trường, an ninh quốc phòng. Đây là nhóm tiên phong có vai trò quan trọng trong hoạch định chính sách, nghiên cứu sáng tạo và đổi mới, tư vấn, phản biện, đào tạo, truyền bá lan tỏa tri thức và

ứng dụng thành tựu khoa học kỹ thuật, sáng tạo nghệ thuật nhằm thúc đẩy quá trình phát triển sản xuất và cải thiện chất lượng đời sống của nhân dân.

- Phát triển đội ngũ trí thức để nâng vai trò, vị thế của quốc gia. Phấn đấu phát triển đội ngũ trí thức gia tăng cả về số lượng và chất lượng, kết quả đóng góp của đội ngũ trí thức tiệm cận so với các quốc gia thuộc nhóm đầu của ASEAN và khu vực châu Á.

1.3.2. Định hướng phát triển cụ thể

a) Định hướng phát triển theo nhóm trí thức, theo lĩnh vực KT-XH trọng điểm của quốc gia

Định hướng theo nhóm trí thức

- *Đối với nhóm trí thức là cán bộ công chức:* xây dựng đội ngũ được đào tạo bài bản về chuyên môn, kỹ năng quản lý; có tư duy chiến lược, hoạch định chính sách, có tầm nhìn dài hạn, có tâm huyết và tinh thần cống hiến vì sự phát triển của đất nước, vì người dân và xã hội.

- *Đối với nhóm trí thức là viên chức:* xây dựng đội ngũ nghiên cứu, giảng dạy,.. có trình độ chuyên môn và năng lực cao ngang bằng các nước phát triển nhóm đầu trong khu vực ASEAN (Thái Lan, Malaysia, Singapore), có khả năng hội nhập và cạnh tranh quốc tế trong công tác nghiên cứu, giảng dạy, y học, và tư vấn chính sách.

- *Đối với nhóm trí thức trong lực lượng vũ trang:* xây dựng đội ngũ trí thức có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân. Có kiến thức, năng lực chuyên môn toàn diện, tinh nhuệ phù hợp với xu thế hội nhập và phát triển của đất nước giai đoạn tới. Có phẩm chất đạo đức trong sáng, có ý thức tổ chức kỷ luật tốt.

- *Đối với nhóm trí thức trong các doanh nghiệp và khu vực tư nhân:* xây dựng được các nhóm trí thức doanh nhân và các cá nhân có khả năng nghiên cứu, sáng tạo để phát triển và tạo ra được những sản phẩm của người Việt có năng lực cạnh tranh và thương hiệu uy tín trên thị trường quốc tế.

- *Đối với nhóm trí thức trong hoạt động hội:* tiếp tục thu hút trí thức phát triển các hội nhằm duy trì, phát huy và nâng cao vai trò truyền thông phổ biến kiến thức trong tư vấn, phản biện và giám định xã hội nhằm thúc đẩy phát triển đất nước.

- *Đối với nhóm trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài:* tiếp tục duy trì, tăng cường các kênh kết nối nhằm thu hút đội ngũ trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài trở về Việt Nam làm việc ngắn hạn cũng như dài hạn, thường xuyên hợp tác liên kết với các trí thức trong nước về nghiên cứu, giảng dạy, đổi mới sáng tạo, văn hóa nghệ thuật. Chú trọng thu hút, vận động thế hệ trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài trẻ, đặc biệt là thế hệ thứ hai, thứ ba.

- *Đối với nhóm trí thức trẻ:* có chính sách tuyển chọn, xây dựng nhóm trí thức trẻ tài năng ngay từ khi còn là sinh viên trong các trường cao đẳng, đại học nhằm có kế hoạch đầu tư bồi dưỡng, đào tạo phù hợp nhằm phát triển đội ngũ trí thức có chất lượng. Có cơ chế, chính sách thu hút trí thức trẻ xuất sắc vào làm việc trong khu vực nhà nước với các chế độ, chính sách đãi ngộ vượt trội gắn với nhiệm vụ, vị trí làm việc.

Định hướng theo ngành, lĩnh vực KT-XH

- *Đối với lĩnh vực dịch vụ*: cần tập trung phát triển đội ngũ trí thức trình độ cao trong những lĩnh vực cung cấp các dịch vụ hạ tầng mềm nền tảng, đầu vào phục vụ cho quá trình sản xuất cũng như đời sống xã hội như vấn đề về viễn thông kết nối, tài chính ngân hàng, giáo dục, y tế.

Đối với lĩnh vực công nghiệp: cần tập trung xây dựng đội ngũ trí thức có khả năng nghiên cứu, đổi mới sáng tạo nhằm thúc đẩy nội lực những ngành công nghiệp ưu tiên phát triển của Việt Nam (chế biến nông lâm thủy sản, điện tử viễn thông, máy móc nông nghiệp, ô tô, hóa dược,...) giúp Việt Nam tạo ra những thương hiệu thực sự của người Việt có năng lực cạnh tranh quốc tế.

- *Đối với lĩnh vực nông nghiệp*: cần tập trung xây dựng đội ngũ nghiên cứu phát triển nhằm giúp Việt Nam tạo ra những loại giống, gen mới ưu việt; tạo ra những kỹ thuật và phương thức canh tác gắn với công nghệ sản xuất hiện đại, có năng suất vượt trội tạo ra những sản phẩm có lợi thế cạnh tranh riêng có trên thị trường quốc tế (rau quả, thủy sản, cây công nghiệp, sữa, dược liệu,...).

- *Đối với nhóm văn hóa, sáng tạo nghệ thuật, thể thao*: xây dựng đội ngũ trí thức có năng lực chuyên sâu, có khả năng tạo ra sự ảnh hưởng tích cực đối với đời sống tinh thần, lối sống văn minh, hiện đại cho người dân và xã hội. Đội ngũ trí thức trong lĩnh vực văn hóa, sáng tạo nghệ thuật, thể thao có khả năng quảng bá và nâng cao vị thế, hình ảnh con người, đất nước Việt Nam trên chính trường khu vực và quốc tế; thông qua văn hóa, nghệ thuật, thể thao để đưa các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ, sản phẩm văn hóa nghệ thuật truyền thống của người Việt đến với mọi người trên toàn thế giới.

b) Định hướng phát triển để tham gia vào cách mạng 4.0

- Đội ngũ trí thức giai đoạn tới phải đạt trình độ kiến thức chuyên môn theo tiêu chuẩn của các quốc gia phát triển trong khu vực ASEAN, tiệm cận với các nước phát triển khu vực châu Á và thế giới.

- Đội ngũ trí thức phải được trang bị đầy đủ các kỹ năng cơ bản (về ngoại ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng thuyết trình, làm việc nhóm,..) để hoàn toàn hội nhập với khu vực và thế giới. Từ đó tận dụng tối đa tri thức của nhân loại và năng lực chuyên môn của bản thân phục vụ phát triển đất nước.

- Đội ngũ trí thức là đội ngũ tiên phong tạo ra sự đổi mới, sáng tạo trong sản xuất và đời sống phục vụ quá trình phát triển của đất nước. Đây chính là đội ngũ tạo ra những bước ngoặt trong định hướng chính sách phát triển và quản lý điều hành, trong phát minh sáng chế; giúp đẩy nhanh quá trình ứng dụng thành tựu khoa học kỹ thuật mới nhất, hiện đại nhất vào quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

c) Định hướng phát triển theo nhóm “chiến lược”

- Xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức tầm chiến lược (là những người có khả năng, năng lực triển khai, thực hiện các nhiệm vụ tầm quốc gia, khu vực và quốc tế, làm việc trong môi trường quốc tế nhưng vẫn phát huy và bảo tồn được các giá trị văn hóa của dân tộc). Cụ thể:

- Tập trung xây dựng phát triển đội ngũ lãnh đạo, quản lý điều hành kiệt xuất, có khả năng lãnh đạo, điều hành, hoạch định chính sách với tư duy hiện đại, linh hoạt với bối cảnh mới, có phẩm chất đạo đức tốt từ cấp trung ương tới địa phương nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong bối cảnh mới.

- Tập trung xây dựng phát triển đội ngũ khoa học và công nghệ (khoa học tự nhiên, xã hội, kỹ thuật) xuất sắc ở tầm khu vực và quốc tế. Đây là đội ngũ tiên phong, là các nhóm những nhà khoa học, văn hóa nghệ thuật đầu ngành có đóng góp lớn thúc đẩy phát triển sản xuất và cải thiện chất lượng cuộc sống của người dân; giúp nâng cao vị thế, hình ảnh và thương hiệu của Việt Nam trên chính trường quốc tế.

- Tập trung thu hút, phát triển đội ngũ nhân tài quốc gia đối với những ngành, lĩnh vực then chốt gắn với mục tiêu phát triển kinh tế xã hội nhằm tạo ra những đột phá trong phát triển trong dài hạn.

4. Mục tiêu phát triển đội ngũ trí thức

4.1. Mục tiêu tổng quát

Việc xây dựng mục tiêu tổng quát của Chiến lược dựa trên mục tiêu phát triển đội ngũ trí thức tại Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 06/8/2008 của Ban chấp hành Trung ương khóa X về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” và các mục tiêu xây dựng và phát triển đất nước tại văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII.

Theo đó các mục tiêu tổng quát của Chiến lược là:

- Xây dựng đội ngũ trí thức lớn mạnh với số lượng gắn với chất lượng, có cơ cấu hợp lý, tham gia trực tiếp và khẳng định vai trò đối với thực hiện mục tiêu xây dựng đất nước phát triển nhanh và bền vững, chủ yếu dựa vào khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, đưa nước ta trở thành nước đang phát triển có nền công nghiệp hiện đại vào năm 2030.

- Tiếp tục hoàn thiện và đẩy mạnh tổ chức thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp đã đề ra tại Nghị quyết số 27-NQ/TW, Kết luận số 52-KL/TW nhằm khai thác và phát huy có hiệu quả tiềm năng, đóng góp của đội ngũ trí thức, phục vụ các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng an ninh giai đoạn 2021-2030.

4.2. Mục tiêu cụ thể

Trên cơ sở nghiên cứu các đề án, chiến lược phát triển các ngành lĩnh vực; từ việc tính toán, phân tích số liệu kết quả đã đạt được trong thời gian qua liên quan đến phát triển và đóng góp của đội ngũ trí thức, đồng thời tham khảo thực tiễn một số nước trong khu vực ở giai đoạn “nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao”, Chiến lược đưa ra một số chỉ tiêu cụ thể như sau:

a) Về chỉ tiêu phát triển đội ngũ trí thức⁵⁴

- Tỷ lệ trí thức có trình độ từ đại học là 1300/1 vạn dân vào năm 2025 và 1500/1 vạn dân vào năm 2030;

- Tỷ lệ trí thức có trình độ thạc sỹ phấn đấu đạt 100/1 vạn dân vào năm 2025 và 125/1 vạn dân vào năm 2030;

⁵⁴ Các chỉ tiêu này được tính toán dựa trên xu hướng tăng số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học, thạc sỹ và tiến sỹ trong những năm gần đây; các đề án, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đến năm 2030 đã phê duyệt và tham khảo số liệu của các nước ở giai đoạn là nước phát triển có thu nhập trung bình cao.

- Tỷ lệ trí thức có trình độ tiến sĩ là 9 tiến sĩ/1 vạn dân vào năm 2025 và 11 tiến sĩ/1 vạn dân vào năm 2030.

b) Chỉ tiêu về đóng góp của đội ngũ trí thức⁵⁵

- Số lượng đơn đăng ký sáng chế, số lượng sáng chế được cấp bằng của cá nhân, tổ chức Việt Nam tăng trung bình 18-20%/năm trong giai đoạn 2021-2030;

- Số lượng đơn đăng ký giải pháp hữu ích, số lượng bằng độc quyền giải pháp hữu ích được cấp bằng của cá nhân, tổ chức Việt Nam tăng trung bình 15-20%/năm

- Số lượng đơn đăng ký bảo hộ giống cây trồng của người Việt Nam tăng trung bình 12-14%/năm

- Số lượng đơn đăng ký quyền tác giả của người Việt Nam tăng trung bình 6-8%/năm

Trong đó, chủ thể nộp đơn đăng ký và được cấp văn bằng bảo hộ là các doanh nghiệp và viện nghiên cứu chiếm tỷ trọng từ 50%-70%, còn các trường đại học và cá nhân chiếm tỷ trọng từ 30%-50%.

- Số lượng công bố khoa học trong nước tăng trung bình 5%/năm trong giai đoạn 2021-2030, đạt 28.000 bài/năm vào năm 2025 và tăng lên 35.000 bài/năm vào năm 2030.

- Số lượng công bố quốc tế tăng trung bình 10%/năm trong giai đoạn 2021-2030; đến năm 2025 số lượng công bố quốc tế dự kiến đạt 41.000 bài/năm, và tăng lên 103.000 bài/năm vào năm 2030;

- Năng suất lao động bình quân của nền kinh tế tăng trung bình 6,5%/năm trong giai đoạn 2021-2030, đạt 5.000 USD/năm vào năm 2025 và 7.000 USD/năm vào năm 2030;

- Đóng góp của năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) vào tăng trưởng kinh tế ở mức trên 50%;

- Chỉ số phát triển con người (HDI) của quốc gia được duy trì trên mức 0,7 trong giai đoạn 2021-2030;

- Có cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam được xếp hạng trong top 100 khu vực Châu Á.

- Số bác sĩ đạt tỷ lệ 11 người/vạn dân vào năm 2030.

- Năng lực đổi mới sáng tạo của quốc gia được quốc tế đánh giá trong nhóm 40 quốc gia hàng đầu thế giới.

c) Chỉ tiêu về đầu tư để phát triển đội ngũ trí thức

⁵⁵ Các chỉ tiêu này được xác định dựa trên phân tích số liệu của Cục sở hữu trí tuệ; tham khảo các chỉ tiêu đề ra trong Chiến lược Sở hữu trí tuệ đến năm 2030, Chiến lược phát triển Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030; Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030.

- Tăng mạnh tỷ lệ đầu tư cho Khoa học và Công nghệ giai đoạn 2021-2030, đạt được tỷ lệ đầu tư là 1,2%-1,5% giai đoạn 2021-2025 và 1,5%-2,0% giai đoạn 2025-2030;

- Đẩy mạnh xã hội hóa các nguồn đầu tư phát triển đội ngũ trí thức. Phân đầu đến 2025, doanh nghiệp và nguồn đầu tư ngoài ngân sách sẽ đóng góp 60-65% kinh phí cho NC&PT; đến năm 2030 tỷ lệ này tăng lên 65-70%.

PHẦN THỨ BA
GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC
GIAI ĐOẠN 2021-2030

1. Giải pháp phát triển đội ngũ trí thức

Trong giai đoạn tới, để thúc đẩy phát triển đội ngũ trí thức cả về lượng và chất phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Việt Nam cần thực hiện một cách đồng bộ, có hệ thống các nhóm giải pháp chính như sau:

1.1 Giải pháp chung

1.1.1. Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo, quản lý phát triển đội ngũ trí thức

- Nâng cao nhận thức rõ vai trò, vị trí quan trọng của đội ngũ trí thức đối với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tiếp tục có các chủ trương định hướng, chính sách phù hợp thúc đẩy phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam nhằm tận dụng cơ hội và vượt qua những thách thức của quá trình phát triển đất nước trong bối cảnh mới. Tăng cường các hoạt động tuyên truyền phổ biến, nâng cao nhận thức để toàn xã hội hiểu đúng, đầy đủ về vị trí, vai trò của đội ngũ trí thức đối với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Từ đó có sự ghi nhận và tôn vinh thỏa đáng đối với những trí thức có đóng góp lớn đối với sự phát triển của quốc gia và xã hội.

- Gắn công tác xây dựng qui hoạch, chiến lược phát triển của các ngành, lĩnh vực, địa phương với phát triển đội ngũ trí thức. Định kỳ đánh giá kết quả phát triển đội ngũ trí thức để kịp thời giải quyết các vướng mắc, khó khăn.

- Khuyến khích xây dựng và tổ chức thực hiện thí điểm các mô hình quản lý, tuyển dụng, đào tạo, sử dụng đội ngũ trí thức mới hiện đại, phù hợp với bối cảnh phát triển mới ở trong nước cũng như quốc tế, gắn với mục tiêu phát triển kinh tế xã hội, mục tiêu phát triển của các ngành trong mỗi thời kỳ, giai đoạn cụ thể. Trong quá trình triển khai thực hiện cần có sự phối hợp, thảo luận thường xuyên nhằm nhất quán thực hiện chính sách phát triển đội ngũ trí thức; tránh nóng vội và chạy theo số lượng mà bỏ qua chất lượng.

- Phân công những cán bộ chủ chốt trong cơ quan, đơn vị trực tiếp tham gia chỉ đạo, điều hành công tác phát triển đội ngũ trí thức từ khâu tuyển dụng, bồi dưỡng đào tạo, bố trí vị trí làm việc, xây dựng môi trường làm việc.

- Xây dựng công cụ để kiểm tra, giám sát, đánh giá việc thực hiện các chủ trương, chính sách phát triển đội ngũ trí thức nhằm phát hiện những khó khăn, vướng mắc, hạn chế phát sinh trong quá trình triển khai thực hiện. Từ đó, kịp thời có những chỉ đạo, điều chỉnh, bổ sung hoàn thiện chính sách, hành động để đạt hiệu quả thực hiện cao nhất ở các bộ, ngành, địa phương.

- Có hình thức khen thưởng, kỷ luật nghiêm minh đối với các cấp, các ngành, địa phương trong quá trình thực hiện các chủ trương, chính sách phát triển đội ngũ trí thức nhằm khuyến khích, thúc đẩy các chính sách được thực hiện một cách đồng bộ, thống nhất, tránh tình trạng triển khai thực hiện hình thức, báo cáo thiếu trung thực.

- Có cơ chế cung cấp và tiếp cận thông tin, số liệu giúp đội ngũ trí thức phát huy hết năng lực nghiên cứu, sáng tạo và nâng cao hiệu quả tư vấn chính sách, pháp luật.

1.1.2. Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện hiệu quả cơ chế, chính sách về phát triển, thu hút, đãi ngộ và tôn vinh trí thức

- Thực hiện tốt công tác dự báo, qui hoạch nhu cầu và yêu cầu phát triển của đội ngũ trí thức trong từng ngành, lĩnh vực, địa phương nhằm có kế hoạch thu hút, đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ trí thức kế cận đảm bảo phát triển cả về số lượng và chất lượng và cân đối giữa các vùng, miền.

- Xây dựng cơ chế tuyển dụng trí thức, người tài vào khu vực nhà nước gắn với cơ chế thị trường (tuyển dụng qua thử việc và đánh giá kết quả thực hiện công việc). Phân cấp cho các đơn vị sử dụng trí thức trực tiếp tuyển dụng. Tiếp tục xây dựng cơ chế đặc thù, linh hoạt trong thu hút, tuyển dụng đội ngũ trí thức, đặc biệt là những người có trình độ cao, người tài vào khu vực nhà nước.

- Xây dựng và triển khai các chương trình thu hút nhân tài có năng lực đột phá về lãnh đạo và chuyên môn (cả trong và ngoài nước) nhằm tạo môi trường thúc đẩy lan tỏa nền kinh tế tri thức trong các ngành và các địa phương. Chính sách này được thực hiện khá quyết liệt ở các quốc gia đi trước như Trung Quốc, Malaysia.

- Cải thiện hệ thống tiền lương cho các nhóm trí thức thuộc khu vực công lập theo hướng cơ chế trả lương, thưởng, phụ cấp gắn với nhiệm vụ, trách nhiệm, vị trí việc làm đảm nhận, giúp họ cống hiến lâu dài cho cơ quan, đơn vị. Kết hợp giữa khuyến khích tinh thần và khuyến khích vật chất. Thực hiện minh mạch hóa kết quả làm việc của đội ngũ trí thức (áp dụng chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc- KPI) để cải thiện môi trường làm việc cho các cơ quan, đơn vị phù hợp với bối cảnh hội nhập và xu hướng phát triển của thị trường lao động.

- Áp dụng chế độ đãi ngộ vượt trội đối với các nhà khoa học đảm nhận các nhiệm vụ nghiên cứu công nghệ cốt lõi trong các lĩnh vực trọng điểm của quốc gia, các trí thức tài năng trong sáng tạo nghệ thuật. Có cơ chế lương/thưởng và chính sách an sinh xã hội đặc biệt đối với các trưởng nhóm nghiên cứu (nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư v.v.).

- Hoàn thiện hệ thống đánh giá, thi tuyển, xét chức danh/danh hiệu nghề nghiệp để ghi nhận những trí thức có đóng góp xuất sắc cho sự phát triển khoa học, giảng dạy và sáng tạo nghệ thuật. Rà soát, hoàn thiện hệ thống giải thưởng nhà nước, giải thưởng trong các ngành, lĩnh vực và các chính sách tôn vinh khác đối với đội ngũ trí thức.

- Đổi mới việc bổ nhiệm và sử dụng trí thức một cách khoa học, hợp lý, sử dụng đúng người, đúng vị trí để phát huy tốt nhất tài năng, sở trường của trí thức. Đẩy mạnh và mở rộng thi tuyển/ứng tuyển cạnh tranh vào những vị trí lãnh đạo trong các cơ quan đơn vị ở các ngành, lĩnh vực ở các cấp. cũng như khối doanh nghiệp nhà nước.

- Tăng cường liên kết phối hợp chặt chẽ giữa khu vực công với khu vực tư nhân trong đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Đẩy mạnh thu hút trí thức tài năng thông qua chính uy tín, các chiến lược, sứ mệnh đóng góp của chính đơn vị đối với phát triển, đối với cộng đồng.

1.1.3. Tạo lập môi trường làm việc, các điều kiện thuận lợi cho hoạt động của đội ngũ trí thức

a) Về môi trường, không gian làm việc, sáng tạo cho đội ngũ trí thức

- Hình thành các cơ chế khuyến khích sự chủ động sáng tạo và ứng dụng kết quả nghiên cứu, sáng tạo của đội ngũ trí thức.

- Cải thiện hệ thống luật pháp để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của trí thức, hoàn thiện và phát triển chính sách pháp luật về sở hữu trí tuệ, các hoạt động hỗ trợ về sở hữu trí tuệ để bảo vệ giá trị sáng tạo của đội ngũ trí thức

- Phát triển văn hóa đổi mới, ủng hộ tinh thần đổi mới sáng tạo, theo đuổi chân lý, chấp nhận rủi ro của đội ngũ trí thức, đồng thời xây dựng môi trường dân chủ trong khoa học, tự do học thuật, cởi mở và hòa nhập. Thiết kế và áp dụng các quy chuẩn về đạo đức trong nghiên cứu khoa học theo thông lệ quốc tế.

- Cụ thể hóa chủ trương của Đảng về khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung của đội ngũ trí thức.

- Tăng cường sự tham gia của đội ngũ trí thức vào quá trình hoạch định, tư vấn, phản biện chính sách trong tất cả các ngành, lĩnh vực.

- Ban hành cơ chế phối hợp, hợp tác thường xuyên giữa các nhà khoa học, sáng tạo nghệ thuật với các nhà làm chính sách ở cả cấp trung ương và địa phương.

- Thúc đẩy quyền tự chủ cho các tổ chức, đơn vị nghiên cứu, giảng dạy, sáng tạo nghệ thuật trong việc quản lý và sử dụng kinh phí cho hoạt động bộ máy cũng như hoạt động chuyên môn.

b) Tăng cường đầu tư cơ sở hạ tầng phục vụ hoạt động của đội ngũ trí thức

- Có chính sách ưu tiên đầu tư xây dựng, cải tạo nơi làm việc cho các viện/trung tâm nghiên cứu, phòng thí nghiệm, trang thiết bị máy móc, cơ sở dữ liệu, tài liệu phù hợp với xu hướng phát triển của quốc tế đối với những ngành Việt Nam có lợi thế.

- Tập trung đầu tư hạ tầng cho nghiên cứu đổi mới sáng tạo như các khu công nghệ cao, các vườn ươm, các viện nghiên cứu/trường đại học trọng điểm có điều kiện làm việc tương đương các nước phát triển trong khu vực.

- Có chính sách khuyến khích, ưu đãi mạnh hơn đối với các doanh nghiệp, các nhà đầu tư cho các hoạt động của đội ngũ trí thức cụ thể như hỗ trợ về đất đai, mặt bằng, về chính sách thuế thu nhập, thủ tục thành lập và điều kiện hoạt động, đặc biệt là nguồn vốn vay ưu đãi cho đầu tư vào nghiên cứu phát triển. Khuyến khích các doanh nghiệp thành lập các trung tâm, viện nghiên cứu, cơ sở đào tạo nhằm thúc đẩy phát triển lực lượng đội ngũ trí thức cả về chất và lượng.

1.1.4. Về đầu tư tài chính cho đội ngũ trí thức

a) Thực hiện các chính sách tài khóa, thuế và tài chính đảm bảo ưu tiên cho đầu tư phát triển đội ngũ trí thức

- Ưu tiên đầu tư cho phát triển trí thức trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, khoa học công nghệ, y tế với tốc độ và tỷ lệ cao hơn so với những ngành khác. Ưu tiên bố trí nguồn lực để phát triển nguồn nhân lực trong các chương trình, dự án lớn.

- Xây dựng chính sách khuyến khích đầu tư của toàn xã hội cho phát triển đội ngũ trí thức như khuyến khích, hỗ trợ các doanh nghiệp, tổ chức xã hội thành lập quỹ phát triển tài năng. Tận dụng các tổ chức tài chính quốc tế và các khoản vay của Chính phủ nước ngoài để đầu tư vào các dự án phát triển nhân tài.

- Nghiên cứu các cơ chế và chính sách, thủ tục thuận lợi và có tính ổn định cho các hoạt động nghiên cứu và phát triển, đổi mới sáng tạo cho khu vực doanh nghiệp.

b) Đổi mới cơ chế, chính sách, thủ tục phân bổ, sử dụng nguồn lực tài chính, thanh quyết toán trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo nghệ thuật

- Đổi mới các thủ tục phân bổ, sử dụng và thanh quyết toán kinh phí phù hợp với đặc thù của từng ngành, lĩnh vực

- Thí điểm thực hiện cơ chế quản lý các thủ tục tài chính theo phương thức khoán theo hiệu quả, kết quả đầu ra của nhiệm vụ, chương trình dự án.

- Hoàn thiện các cơ chế, chính sách để sử dụng hiệu quả nguồn kinh phí nghiên cứu và phát triển, đặc biệt là nguồn kinh phí nghiên cứu và phát triển của doanh nghiệp.

1.1.4. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức

- Xây dựng hệ thống đào tạo mở, kết hợp đào tạo trong nhà trường và đào tạo thực hành tại doanh nghiệp, gắn đào tạo trong nước với giao lưu và hợp tác quốc tế. Nghiên cứu và triển khai các phương pháp giáo dục đổi mới, đề cao việc trau dồi tinh thần khoa học, tư duy sáng tạo và phát triển văn hóa đổi mới, ủng hộ tinh thần đổi mới theo đuổi chân lý, dũng cảm chinh phục đỉnh cao, dám thất bại, đoàn kết và hợp tác, đồng thời tạo ra bầu không khí đổi mới về dân chủ khoa học, tự do học thuật, nghiêm túc và tìm kiếm chân lý, cởi mở và hòa nhập của nhà khoa học, sinh viên và học sinh.

- Thiết lập cơ chế điều tiết năng động nhằm điều chỉnh cơ cấu đào tạo đội ngũ trí thức phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế và xã hội, tối ưu hóa các ngành đào tạo, loại hình, trình độ và sự phân bố theo vùng.

- Đổi mới mô hình đào tạo nhân tài, đẩy mạnh việc giảng dạy để phát huy năng khiếu của học sinh, sinh viên; thiết lập hệ thống đào tạo trọng điểm cho sinh viên tài năng trong các trường đại học, thực hiện các chương trình đào tạo đặc biệt cho những tài năng đặc biệt.

- Cập nhật kiến thức cho cán bộ chuyên sâu trong các lĩnh vực then chốt phù hợp với bối cảnh quốc tế. Hình thành phương pháp đào tạo thường xuyên cho đội ngũ trí thức đang làm việc theo ngạch và chủ trương vừa học vừa làm. Xây dựng hệ thống giáo dục suốt đời có tính liên kết, mở và tự chủ, phát triển mạnh mẽ giáo dục từ xa hiện đại.

- Thiết lập cơ chế đánh giá chất lượng đào tạo với sự tham gia của xã hội. Hoàn thiện hệ thống chứng nhận và công nhận văn bằng; khuyến khích triển khai công nhận văn bằng giữa các cơ sở đào tạo trong nước và cơ sở đào tạo trong khu vực cũng như trên phạm vi quốc tế.

- Xây dựng cơ chế hợp tác chặt chẽ giữa Doanh nghiệp - Trường đại học - Viện nghiên cứu lấy doanh nghiệp và thị trường làm định hướng để nuôi dưỡng đội ngũ trí thức đổi mới sáng tạo thông qua việc cùng xây dựng các nền tảng đổi mới khoa học và công nghệ và cùng thực hiện các dự án lớn. Kinh nghiệm của Hàn Quốc cho thấy đây là

giải pháp quan trọng thúc đẩy chất lượng đào tạo với nghiên cứu nhờ hợp tác giữa các trường đại học/cơ quan nghiên cứu với doanh nghiệp.

- Thiết lập hệ thống trao đổi hai chiều cho các trí thức trong các trường đại học, viện nghiên cứu khoa học và doanh nghiệp, đồng thời triển khai hệ thống đào tạo chung sinh viên sau đại học học kiến thức chuyên môn, học thuật và nghiên cứu. Đổi mới và hoàn thiện hệ thống đào tạo sau tiến sĩ, thiết lập các kênh đầu tư đa dạng, phát huy vai trò chủ đạo của các trường đại học, viện nghiên cứu và doanh nghiệp, nâng cao chất lượng đào tạo sau tiến sĩ.

- Coi trọng vai trò của doanh nghiệp, tập hợp và ươm mầm nhân tài sáng tạo trong thực tế. Tăng cường hợp tác công nghiệp - đại học - nghiên cứu, coi trọng đào tạo nhân tài quản lý và công nghệ kỹ thuật doanh nghiệp, thúc đẩy tập hợp nhân tài khoa học và công nghệ vào doanh nghiệp. Thực hiện chính sách ưu đãi về tài chính, thuế đối với các doanh nghiệp và người sử dụng lao động khác nhận sinh viên các trường cao đẳng, trung học chuyên nghiệp đến thực tập.

- Ưu tiên và gia tăng nguồn lực để tiếp tục tuyển chọn, thu hút đội ngũ trí thức trẻ, cán bộ được qui hoạch vào các vị trí lãnh đạo, quản lý, cán bộ có trình độ chuyên môn đi học tập dài hạn và ngắn hạn ở nước ngoài, đặc biệt là các nước phát triển. Tăng cường tính minh bạch, cải thiện qui trình, thủ tục tuyển chọn.

1.1.5. Giải pháp về thông tin, số liệu phục vụ công tác giám sát, đánh giá tình hình phát triển đội ngũ trí thức

- Xây dựng cơ sở dữ liệu về đội ngũ trí thức một cách khoa học từ cấp trung ương tới địa phương. Nghiên cứu xây dựng hệ thống chỉ tiêu thống kê, đo lường số lượng và chất lượng của đội ngũ trí thức bảo đảm, thống nhất, khoa học phục vụ công tác thống kê, báo cáo số liệu đối trong từng ngành, lĩnh vực cụ thể. Thực hiện công khai việc báo cáo định kỳ và hàng năm tình hình phát triển đội ngũ trí thức, nguồn lực phục vụ và kết quả đóng góp của đội ngũ trí thức.

- Hướng dẫn số hóa và công khai cơ sở dữ liệu về tình hình phát triển đội ngũ trí thức tạo thuận lợi cho công tác xây dựng chiến lược phát triển (xây dựng chính sách, chiến lược nhân sự, định hướng nghề nghiệp,..) từ cấp trung ương tới địa phương, các doanh nghiệp. Lồng ghép cơ sở dữ liệu trong các số liệu thường kỳ của các cơ quan thống kê về sự phát triển của đội ngũ trí thức làm cơ sở cho công tác qui hoạch, thực thi và giám sát đánh giá xu hướng phát triển.

1.2 Giải pháp cho các nhóm trí thức

1.2.1 Trí thức là cán bộ công chức (trong các cơ quan đảng, chính quyền)

- Chú trọng tuyển chọn, thu hút, đào tạo, phát triển các nhà lãnh đạo quản lý chiến lược trong các ngành lĩnh vực theo mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế xã hội và chiến lược phát triển của các ngành, lĩnh vực.

- Tiếp tục triển khai các nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến đội ngũ cán bộ, công chức của Nghị quyết 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của Ban chấp hành TW khóa XII về “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín”.

- Đẩy mạnh việc đào tạo theo nhóm ngành, lĩnh vực trọng tâm, trọng điểm chiến lược. Tránh tình trạng đầu tư dàn trải, đồng đều ở tất cả các bộ phận, các lĩnh vực. Tăng

cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng và cập nhật kiến thức mới, kiến thức chuyên sâu cho cán bộ, công chức

- Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng cán bộ, công chức có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững.

1.2.2 Trí thức trong các ngành nghề, lĩnh vực (y tế, giáo dục, khoa học và công nghệ)

- Ưu tiên xây dựng và đầu tư phát triển đội ngũ trí thức là giáo viên, giảng viên, đội ngũ nghiên cứu, bác sĩ ở các cơ sở đào tạo, đơn vị nghiên cứu trong các lĩnh vực nhằm đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu (ngành nghề, độ tuổi,... Có các biện pháp động viên, khuyến khích và đặt yêu cầu trở lại đối với đội ngũ nghiên cứu, giáo viên/giảng viên, bác sĩ với đòi hỏi về trách nhiệm, nhiệm vụ cũng như tính liêm chính và đạo đức trong hoạt động nghề nghiệp.

- Ưu tiên thu hút trí thức là khoa học, chuyên gia giỏi trong các lĩnh vực có lợi thế trong nông nghiệp (cây công nghiệp, ăn trái, nuôi trồng thủy sản), công nghiệp (công nghệ thông tin và viễn thông, chế biến thực phẩm và đồ uống, may mặc,..), trong lĩnh vực dịch vụ (ngân hàng, du lịch,..).

- Đổi mới cơ chế tuyển dụng viên chức (trong các đơn vị nhà nước) theo xu hướng gắn trách nhiệm tuyển dụng và kết quả sử dụng trí thức được tuyển dụng đối với lãnh đạo đơn vị. Xây dựng cơ chế tuyển dụng và sa thải linh hoạt theo cơ chế thị trường trong các cơ quan, đơn vị tạo môi trường cạnh tranh và thu hút người tài, có năng lực thực sự vào làm việc.

- Xây dựng chính sách chọn lọc ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng ở các nước phát triển, đặc biệt đối với nhóm trí thức tài năng nhằm xây dựng được đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực trọng tâm, trọng điểm về nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng thực hành, và giảng dạy. Hỗ trợ và cử cán bộ, ê kíp cán bộ nghiên cứu đi làm việc và thực tập có thời hạn tại các viện nghiên cứu, trường đại học, doanh nghiệp ở nước ngoài.

- Nghiên cứu đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng đội ngũ giáo viên/giảng viên, cán bộ nghiên cứu; nâng cao năng lực của giáo viên/giảng viên, cán bộ nghiên cứu đáp ứng yêu cầu của bối cảnh phát triển mới; tăng cường bồi dưỡng các năng lực và kỹ năng cần thiết cho đội ngũ giáo viên/giảng viên, cán bộ nghiên cứu như: năng lực phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy theo phương pháp hiện đại, nghiên cứu khoa học và năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin; năng lực làm việc nhóm, làm việc độc lập, phương pháp nghiên cứu,..

- Xây dựng và triển khai có hiệu quả kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ khoa học, giảng viên, bác sĩ tài năng ngay từ cấp bậc đại học và sau đại học. Cụ thể hóa chính sách sử dụng, trọng dụng đặc biệt đối với nhà khoa học/chuyên gia đầu ngành, nhà khoa học trẻ tài năng.

- Tạo điều kiện cho đội ngũ nghiên cứu, giảng viên, bác sĩ phát triển ý tưởng sáng tạo của mình thông qua nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng và nghiên cứu triển khai; ưu tiên xây dựng các nhóm nghiên cứu trọng điểm, nhóm tiềm năng gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội theo từng thời kỳ trong các ngành, lĩnh vực.

- Đầu tư mới hoặc nâng cấp để hình thành một số viện nghiên cứu, đại học nghiên cứu theo mô hình tiên tiến thế giới. Phát huy hiệu quả hoạt động của các khu công nghệ cao, khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, khu công nghệ thông tin tập trung. Rà soát hiện trạng để đầu tư có chọn lọc, nâng cấp hạ tầng kỹ thuật, phòng thí nghiệm trọng điểm, trang thiết bị phục vụ nghiên cứu, hạ tầng thông tin và thống kê khoa học và công nghệ quốc gia hiện đại.

- Nghiên cứu áp dụng mô hình quản trị doanh nghiệp đối với các tổ chức khoa học và công nghệ, bệnh viện, trường đại học công lập và các tổ chức công lập khác. Thiết lập hệ thống quản lý đội ngũ trí thức phù hợp với hệ thống viện nghiên cứu khoa học hiện đại, hệ thống trường đại học hiện đại và hệ thống y tế công lập.

- Đẩy mạnh thực hiện cơ chế tự chủ, cơ chế khoán chi ngân sách cho các đơn vị gắn với trách nhiệm, nhiệm vụ hoạt động cụ thể của các đơn vị sự nghiệp được giao trên cơ sở các chỉ tiêu kết quả hoạt động cụ thể. Đẩy mạnh thực hiện đánh giá hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp; gắn hiệu quả hoạt động với cơ chế phân bổ ngân sách.

1.2.3 Trí thức trong lĩnh vực văn hóa nghệ thuật

- Xây dựng và hoàn thiện đồng bộ cơ chế chính sách đặc thù bồi dưỡng và đãi ngộ, thu hút, sử dụng nhân tài lĩnh vực văn hóa, văn học, nghệ thuật; chú trọng các chuyên gia lĩnh vực lý luận, phê bình, sáng tác và các tài năng trẻ, văn nghệ sĩ tài năng, trí thức/nghệ nhân các ngành, nghề truyền thống và trao truyền các giá trị văn hóa đặc trưng của từng vùng miền, dân tộc thiểu số cho các lớp kế cận.

- Rà soát, hoàn thiện cơ chế chính sách đào tạo, bồi dưỡng học sinh, sinh viên có năng khiếu vượt trội, tài năng trong lĩnh vực văn hóa nghệ thuật; tiếp tục thực hiện Đề án Đào tạo tài năng lĩnh vực văn hóa nghệ thuật giai đoạn 2016-2025, tầm nhìn đến năm 2030 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 1341/QĐ-TTg ngày 08/7/2016 đến năm 2030.

- Xây dựng chính sách sử dụng, đãi ngộ đội ngũ trí thức hoạt động trong lĩnh vực nghệ thuật có đặc điểm đặc thù về thời gian hoạt động nghề nghiệp và sau khi kết thúc các hoạt động nghề nghiệp.

- Tập trung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, khả năng sáng tạo cho đội ngũ văn nghệ sĩ và trí thức hiện có; đội ngũ trí thức trong lĩnh vực nghệ thuật biểu diễn, thông tin tuyên truyền, tư tưởng, văn hóa; có trình độ, tài năng, thành tích xuất sắc và uy tín và tầm ảnh hưởng trong nước và quốc tế. Đẩy mạnh hoạt động hỗ trợ cho đội ngũ trí thức trong lĩnh vực sáng tạo nghệ thuật về tác quyền và khôi phục, bảo tồn các giá trị nghệ thuật và di sản văn hóa của dân tộc.

- Chú trọng bồi dưỡng đội ngũ trí thức trong lĩnh vực thông tin tuyên truyền, tư tưởng, văn hóa; có trình độ, thành tích xuất sắc và tầm ảnh hưởng rộng rãi. Đẩy mạnh hoạt động hỗ trợ và tài trợ cho các chuyên gia nổi tiếng về báo chí và xuất bản, phát thanh, điện ảnh và truyền hình, văn hóa và nghệ thuật, và bảo vệ di tích văn hóa thực hiện các dự án lớn, dự án trọng điểm và các buổi biểu diễn quan trọng, và thực hiện các hoạt động như nghiên cứu sáng tạo; triển lãm, trao đổi và xuất bản sách chuyên khảo.

- Tổ chức Hội thi, cuộc tài năng trẻ học sinh, sinh viên trong lĩnh vực văn hóa, văn học, nghệ thuật nhằm phát hiện, tuyển chọn để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trở thành những văn nghệ sĩ tài năng, trí thức trẻ kế cận.

- Thực hiện liên kết, phối hợp đào tạo giữa các cơ sở đào tạo ở trong nước với cơ sở đào tạo ở nước ngoài nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực lĩnh vực văn hóa, văn học, nghệ thuật; ưu tiên đào tạo các ngành/chuyên ngành trong nước chưa có khả năng đào tạo và các ngành phục vụ phát triển công nghiệp văn hóa. Chú trọng bồi dưỡng nâng cao năng lực thực tiễn, khả năng sáng tạo, trình độ ngoại ngữ và kiến thức về pháp luật cho đội ngũ văn nghệ sĩ, trí thức lĩnh vực văn hóa, văn học, nghệ thuật.

- Tập trung đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đồng bộ, hiện đại cho các đơn vị nghệ thuật, viện nghiên cứu và cơ sở đào tạo trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, gồm: đạo cụ, nhạc cụ, trường quay, sân khấu, thư viện điện tử, phòng thể nghiệm v.v...

1.2.4 Trí thức trong lực lượng vũ trang

- Thực hiện tốt công tác quản lý, sử dụng và hoạch định chiến lược xây dựng đội ngũ trí thức trong Quân đội, Công an cân đối, phù hợp giữa các lĩnh vực, ngành nghề; khắc phục sự hẫng hụt của đội ngũ kế cận, có biện pháp bồi dưỡng, bổ sung số cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn.

- Ưu tiên tập trung xây dựng đội ngũ lãnh đạo cấp chiến lược, đội ngũ lãnh đạo các lĩnh vực có đủ năng lực, uy tín tạo sự chuyển biến trong hành động, nhận thức của lãnh đạo, chỉ huy lực lượng về vị trí, vai trò của đội ngũ trí thức trong hoạt động an ninh quốc phòng trong tình hình và bối cảnh mới, gắn bảo vệ an ninh quốc phòng với xây dựng phát triển đất nước.

- Thực hiện tốt công tác quy hoạch, tạo bước chuyển biến căn bản trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức Quân đội, Công an gắn với chính sách trọng dụng, đãi ngộ thực tế. Đổi mới công tác cán bộ, thực hiện đề bạt, bổ nhiệm từ nguồn trí thức có chất lượng cao; xác định tiêu chí, tiêu chuẩn cán bộ phù hợp với yêu cầu của từng chức danh, nhiệm vụ. Quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, bố trí, sử dụng đảm bảo tính liên tục, kế thừa và phát triển vững chắc; ưu tiên bổ nhiệm cán bộ trẻ có phẩm chất, năng lực và trình độ.

- Tăng cường đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ trí thức lực lượng vũ trang gắn liền với nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội và nhiệm vụ Quốc phòng-An ninh; với tiến bộ KH&CN và phát triển dịch vụ công quốc gia.

- Xây dựng các nhóm trí thức “tinh nhuệ” trong các lĩnh vực trọng tâm, trọng điểm của lực lượng vũ trang (như nhóm nghiên cứu tư duy lý luận, phân tích chiến lược an ninh, quốc phòng; nhóm trí thức nghiên cứu kỹ thuật và công nghệ cao; nghệ thuật quân sự, an ninh,...)

- Thực hiện liên kết giữa các cơ sở đào tạo bên trong lực lượng vũ trang với bên ngoài (cả trong và ngoài nước) nhằm cập nhật và nâng cao kiến thức, kỹ năng hiện đại cho đội ngũ trí thức trong lực lượng vũ trang. Chú trọng bồi dưỡng nâng cao năng lực thực tiễn, trình độ ngoại ngữ, tin học; gắn đào tạo chuyên ngành với bồi dưỡng kiến thức về pháp luật, kinh tế, xã hội cho đội ngũ cán bộ.

- Xây dựng cơ chế đặc thù về tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ trí thức (nhân tài) trong hoạt động bảo vệ an ninh quốc phòng. Quan tâm đội ngũ trí thức trong lực lượng vũ trang làm nhiệm vụ ở các lĩnh vực đặc thù, các địa bàn khó khăn; đảm bảo để trí thức được hưởng đầy đủ lợi ích vật chất, tinh thần tương xứng với giá trị từ kết quả lao động sáng tạo của mình.

1.2.5 Trí thức trong khu vực doanh nghiệp, khu vực tư nhân

- Xây dựng chính sách khuyến khích thu hút các doanh nghiệp đầu tư vào những lĩnh vực sử dụng lao động có trình độ chuyên môn cao và những doanh nghiệp có đầu tư vào hoạt động nghiên cứu, chuyển giao công nghệ tại Việt Nam. Từng bước hạn chế các doanh nghiệp đầu tư vào những hoạt động, lĩnh vực chỉ sử dụng các lao động không yêu cầu đào tạo chuyên sâu.

- Chú trọng khuyến khích nâng cao năng lực quản lý hiện đại và năng lực cạnh tranh quốc tế của các trí thức trong các doanh nghiệp. Đẩy mạnh công tác đào tạo đội ngũ trí thức quản lý doanh nghiệp với kiến thức chuyên môn về quản trị, luật. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức là doanh nhân khởi nghiệp khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; trí thức chuyên sâu về hoạch định chiến lược, vận hành vốn, quản lý công nghệ, quản lý dự án ... cần thiết để phát triển doanh nghiệp.

- Khuyến khích các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế phối hợp với các công ty đa quốc gia nổi tiếng, các trường đại học có trình độ đào tạo bậc cao trong và ngoài nước và các cơ sở đào tạo khác để tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức quản lý doanh nghiệp.

- Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ nghiên cứu và phát triển của doanh nghiệp qua các chương trình hỗ trợ cụ thể. Kinh nghiệm từ Hàn Quốc cho thấy, Bộ Thương mại, Công nghiệp và Năng lượng được chính phủ giao xây dựng và thực hiện Chương trình Phát triển nhân lực R&D nhằm thu hút và phát triển nhân tài trong lĩnh vực R&D trên toàn quốc thông qua hỗ trợ ngân sách trực tiếp cho các trung tâm hoặc doanh nghiệp R&D. Bên cạnh đó, Việt Nam cần có những chính sách khuyến khích về thuế, thuê sử dụng đất tạo điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp thành lập các trung tâm, viện nghiên cứu; gia tăng tỷ lệ đội ngũ trí thức, gia tăng đầu tư cho nghiên cứu và phát triển, đổi mới sáng tạo.

- Đảm bảo sự bình đẳng trong tiếp cận các chính sách về đào tạo, thu hút, đánh giá, sử dụng, trọng dụng, tôn vinh nhân tài đối với trí thức trong các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế với hình thức sở hữu khác nhau. Đưa việc phát triển đội ngũ trí thức của các doanh nghiệp tư nhân, tổ chức kinh tế ngoài công lập vào kế hoạch phát triển đội ngũ trí thức của chính quyền các cấp.

- Hỗ trợ doanh nghiệp phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh, đẳng cấp quốc tế thông qua các chương trình khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo dài hạn do doanh nghiệp chủ trì và được Nhà nước tài trợ một phần kinh phí để nghiên cứu sản xuất các công nghệ/sản phẩm trọng điểm của quốc gia, phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp

- Nghiên cứu cơ chế, chính sách tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nhà nước và cho phép doanh nghiệp nhà nước tự quyết định lương cho người quản lý và người lao động tại doanh nghiệp để thu hút được trí thức chất lượng cao.

1.2.6 Trí thức hoạt động trong các hội

- Xây dựng cơ chế, chính sách đặt hàng giữa các cơ quan Ban, Bộ, ngành với các hội nhằm tư vấn, phản biện xã hội đối với các chương trình, dự án, đề án, dự thảo Luật quan trọng ngay từ giai đoạn đầu dự thảo.

- Tổ chức việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ hoạt động hội theo một chương trình thống nhất, có tính hệ thống. Nâng cao năng lực hành nghề cho các hội viên trẻ tuổi, gắn việc đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng có hiệu quả đội ngũ trí thức với việc bảo đảm quyền hành nghề hợp pháp của hội viên

- Tăng cường sự kết nối giữa cơ quan quản lý nhà nước, Bộ ngành với các tổ chức Hội trong việc triển khai thực hiện công việc theo lĩnh vực chuyên môn, phổ biến kiến thức và quá trình hoạch định chính sách.

- Có cơ chế, chính sách đẩy mạnh xã hội hóa các dịch vụ khoa học và công nghệ, chuyển giao một số dịch vụ công về KH&CN tới các tổ chức Hội, các tổ chức KH&CN ngoài công lập nhằm giảm bớt gánh nặng của các cơ quan quản lý nhà nước về khoa học và công nghệ.

- Xây dựng và hoàn thiện các cơ chế, chính sách bảo đảm quyền lợi, trách nhiệm của trí thức khi tham gia các hoạt động tư vấn, phản biện và giám sát thực hiện các chủ trương chính sách, các dự án phát triển kinh tế - xã hội.

- Đổi mới phương thức vận động, thuyết phục, nâng cao nhận thức chính trị và đạo đức nghề nghiệp cho hội viên, đặc biệt là các hội viên trẻ. Tổ chức tốt các sinh hoạt nâng cao nhận thức chính trị, tư tưởng và đạo đức nghề nghiệp cho hội viên. Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ hoạt động hội theo một chương trình thống nhất, có tính hệ thống.

1.2.7 Trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài

- Phát triển các mạng lưới khởi nghiệp sáng tạo, mạng lưới đổi mới sáng tạo Việt Nam kết nối toàn cầu (bao gồm các chương trình, hoạt động kết nối trực tiếp và nền tảng kết nối trực tuyến) nhằm quy tụ, tập hợp trí thức, chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài, thu hút các nguồn lực trong và ngoài nước, kết nối các hoạt động về khoa học, công nghệ, khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo, các hoạt động đầu tư, kinh doanh, thương mại ... để tạo ra những giá trị cụ thể, đóng góp trực tiếp cho hoạt động khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo cũng như nâng cao chất lượng tăng trưởng cho nền kinh tế Việt Nam.

- Nâng cao hiệu quả công tác thông tin, tuyên truyền đến cộng đồng trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài, thông qua công tác duy trì, giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc nhằm khích lệ tinh thần yêu nước, trách nhiệm với quê hương trong việc đóng góp theo khả năng, điều kiện của mình để góp phần xây dựng đất nước.

- Hoàn thiện chính sách thu hút trí thức người Việt nam ở nước ngoài thông qua các chương trình, dự án cụ thể, song hành cùng vấn đề sử dụng, trọng dụng hiệu quả nguồn lực này; chú trọng thu hút thế hệ trí thức trẻ là người Việt nam ở nước ngoài, đặc biệt thế hệ thứ hai, thứ ba. Nghiên cứu giảm dần các qui định tiêu chuẩn mang tính hình thức (chứng chỉ, giấy tờ) trong quá trình bổ nhiệm, thu hút.

- Gia tăng nguồn kinh phí đầu tư hỗ trợ các diễn đàn, hội thảo, chương trình, dự án, đề tài nghiên cứu, đào tạo khoa học, giáo dục, nghệ thuật thường xuyên hơn với sự tham gia liên kết, hợp tác, trao đổi giữa các chuyên gia, các nhà khoa học, giáo viên, giảng viên, các nhà quản lý, doanh nghiệp trong nước với và quốc tế.

- Khuyến khích sinh viên là người Việt Nam ở nước ngoài, lưu học sinh Việt Nam trở về làm việc, khởi nghiệp hoặc phục vụ đất nước bằng nhiều hình thức khác nhau. Tăng cường xây dựng các khu khởi nghiệp cho lưu học sinh, cung cấp các dịch vụ tài

trợ và cấp vốn cho doanh nhân. Thiết lập một cơ sở dữ liệu thông tin nhân tài cấp cao là trí thức người Việt Nam ở nước ngoài và thông tin về nhu cầu nhân tài ở Việt Nam.

- Từng bước hoàn thiện môi trường nghiên cứu ở trong nước như đầu tư các phòng thí nghiệm trọng điểm, tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà khoa học trong nước hợp tác nghiên cứu với các đối tác nước ngoài và các nhà khoa học là người Việt Nam ở nước ngoài tham gia các hoạt động nghiên cứu tại Việt Nam.

- Hình thành mạng lưới trí thức người Việt Nam ở nước ngoài để kết nối, hoạt động hiệu quả ở nước sở tại cũng như hợp tác với các nhà khoa học trong nước. Tận dụng các thành tựu khoa học và công nghệ để đổi mới phương thức thu hút.

1.2.8 Trí thức trẻ

- Chú trọng việc phát hiện, động viên và tuyên dương tài năng trẻ tiêu biểu trên các lĩnh vực khác nhau từ trường THPT và đại học. Đặc biệt đối với tới tài năng trẻ là các nhà lãnh đạo, quản lý, nhà khoa học, doanh nhân, văn nghệ sỹ, nghệ nhân truyền thống, lực lượng vũ trang, người dân tộc thiểu số và tài năng trẻ là người Việt Nam ở nước ngoài.

- Xây dựng chính sách tài chính để hỗ trợ trí thức trẻ khởi nghiệp. Tăng ưu đãi về thuế và chiết khấu tài chính, hỗ trợ quỹ đầu tư mạo hiểm cho khởi nghiệp, hỗ trợ thành lập doanh nghiệp dựa trên công nghệ, thúc đẩy chuyển đổi thành tựu khoa học công nghệ và chuyển giao công nghệ.

- Tăng cường đào tạo kỹ năng khởi nghiệp và hướng dẫn dịch vụ khởi nghiệp để nâng cao tỷ lệ khởi nghiệp thành công. Tiếp tục tăng cường đầu tư vào các cơ sở ươm tạo khởi nghiệp và các cơ sở hạ tầng khác, tạo ra mạng lưới dịch vụ khởi nghiệp, khám phá các hình thức tổ chức khác nhau và cung cấp dịch vụ cho trí thức trẻ khởi nghiệp.

- Xây dựng các chương trình đào tạo tiên tiến để đào tạo các nhóm sinh viên đại học xuất sắc ở các trường đại học; chọn một số tài năng xuất sắc từ các sinh viên mới tốt nghiệp trung học và đại học hàng năm và gửi họ đến các trường đại học hàng đầu tại nước ngoài để học tập, nghiên cứu.

- Hỗ trợ nâng cao năng lực nghiên cứu, ứng dụng khoa học cho các nhà khoa học trẻ thông qua các chương trình liên kết thực tập có thời hạn tại các tổ chức quốc tế, viện nghiên cứu, trường đại học uy tín trong và ngoài nước. Tăng cường hoạt động giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm, trao đổi học thuật quốc tế song phương và đa phương, hợp tác nghiên cứu với các nhà khoa học nước ngoài. Hỗ trợ thương mại hóa các sản phẩm do thanh niên nghiên cứu, phát triển.

- Tăng đầu tư đào tạo sau đại học cho đội ngũ trí thức trẻ thông qua cấp kinh phí thực hiện các đề tài, dự án cho những học viên, nghiên cứu sinh có năng lực. Gia tăng các quỹ học bổng, kinh phí hỗ trợ đào tạo tài năng trẻ tại các cơ sở đào tạo trong nước cũng như nước ngoài nhằm phát triển đội ngũ trí thức tương lai.

2. Tổ chức thực hiện

1. Bộ Khoa học và Công nghệ có trách nhiệm:

a) Là đầu mối tổng hợp tình hình thực hiện Chiến lược; tổ chức sơ kết việc thực hiện Chiến lược vào năm 2025 và xác định các nhiệm vụ, đề án ưu tiên cho giai đoạn tiếp theo;

b) Đề xuất và triển khai các nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học và công nghệ.

2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư

a) Đề xuất và triển khai các nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức là doanh nhân, khu vực ngoài nhà nước;

b) Nghiên cứu xây dựng hệ thống chỉ tiêu thống kê, đo lường số lượng và chất lượng của đội ngũ trí thức;

c) Phối hợp với các cơ quan hữu quan bố trí nguồn vốn đầu tư phát triển; vận động các nguồn vốn hỗ trợ hợp pháp để thực hiện Chiến lược.

3. Bộ Tài chính

a) Cân đối, bố trí nguồn kinh phí hàng năm theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước để triển khai thực hiện Chiến lược.

b) Ban hành theo thẩm quyền, xây dựng trình cấp có thẩm quyền ban hành các cơ chế, chính sách về tài chính để triển khai Chiến lược.

4. Bộ Nội vụ

a) Đề xuất và triển khai các nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức là cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước và hệ thống chính trị.

b) Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành liên quan đề xuất để kiện toàn tổ chức, đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của các liên hiệp hội, hội trí thức theo hướng tinh gọn, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ tổ quốc trong tình hình mới.

5. Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Liên hiệp các hội Khoa học và kỹ thuật Việt Nam và Liên hiệp các hội Văn học, nghệ thuật Việt Nam

a) Tiếp tục nghiên cứu, đề xuất giải pháp về tổ chức diễn đàn khoa học chuyên nghiệp của trí thức khi tham gia hoạt động tư vấn, phản biện và giám định xã hội đối với các chủ trương, chính sách, dự án phát triển kinh tế - xã hội.

b) Triển khai các nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức là các nhà khoa học thuộc phạm vi quản lý.

6. Bộ Giáo dục và Đào tạo có trách nhiệm đề xuất và triển khai các nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên; nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên đại học, nghiên cứu sinh.

7. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch có trách nhiệm đề xuất và triển khai các nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức hoạt động văn hoá - nghệ thuật.

8. Bộ Quốc phòng, Bộ Công an có trách nhiệm đề xuất và triển khai các nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức trong lực lượng vũ trang.

9. Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh có trách nhiệm đề xuất và triển khai các nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức trẻ.

10. Các bộ, ngành khác, các tổ chức, cá nhân có liên quan có trách nhiệm tổ chức triển khai thực hiện Chiến lược trong phạm vi chức năng nhiệm vụ được giao và theo quy định pháp luật hiện hành.

11. Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn có trách nhiệm triển khai thực hiện Chiến lược tại địa phương; bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ với việc thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

3. Ý nghĩa thực tiễn và hiệu quả của Đề án

3.1 Ý nghĩa thực tiễn của Đề án

- Đề án giúp Việt Nam phát triển đội ngũ trí thức cả về số lượng và chất lượng phục vụ thực hiện chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2021-2030.

- Đề án Chiến lược phát triển đội ngũ trí thức là cơ sở và căn cứ để các bộ, ngành và các địa phương xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển đội ngũ trí thức phù hợp với chiến lược phát triển của từng ngành, địa phương nhằm phục vụ mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế xã hội chung của cả nước giai 2021-2030.

- Đề án là căn cứ để Chính phủ, Bộ ngành, địa phương tham chiếu phục vụ công tác phân bổ nguồn lực (cả nguồn lực tài chính và nhân lực) phù hợp, hợp lý nhằm phát triển đội ngũ trí thức phục vụ quá trình phát triển kinh tế xã hội.

3.2. Đối tượng hưởng lợi của Đề án

- Các trí thức đang sống và làm việc tại Việt Nam.
- Các trí thức là người Việt đang sống làm việc và học tập ở nước ngoài
- Các trí thức là người nước ngoài hợp tác, làm việc với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại Việt Nam
- Lực lượng học sinh, sinh viên đang chuẩn bị tham gia đội ngũ trí thức

3.3. Dự báo khó khăn khi thực hiện Đề án

- Phát triển đội ngũ trí thức khác với phát triển những ngành, lĩnh vực khác đó là, để phát triển năng lực, trình độ chuyên môn của một người trí thức cần nhiều thời gian và công sức của bản thân các cá nhân đội ngũ trí thức cũng như môi trường học tập, làm việc nói chung. Do đó, phát triển đội ngũ trí thức không thể nhanh, ồ ạt trong ngắn hạn mà cần có lộ trình khoa học, tầm nhìn dài hạn.

- Khó khăn về nguồn lực đầu tư hỗ trợ phát triển đội ngũ trí thức. Trong bối cảnh nguồn ngân sách nhà nước còn nhiều khó khăn, đặc biệt là tác động của Covid-19. Chính sách tinh giản biên chế, nhân sự ở tất cả các cơ quan, đơn vị ngay cả những cơ quan, đơn vị nghiên cứu khoa học sẽ ảnh hưởng lớn tới phát triển đội ngũ trí thức.

- Khó khăn trong cạnh tranh thu hút trí thức, người tài với các nước trong khu vực và trên toàn thế giới. Việt Nam dù tăng trưởng nhanh nhưng mức ưu đãi về tiền lương, thưởng, môi trường làm việc vẫn thua kém rất nhiều so với các nước phát triển trong khu vực và thế giới. Do đó, tình trạng “chảy máu chất xám” có thể sẽ tiếp tục bị ảnh hưởng trong giai đoạn tới.

- Nhận thức về nhiệm vụ, vai trò, chức năng của đội ngũ trí thức chưa thực sự thống nhất, đầy đủ của một số cán bộ, một số cơ quan đơn vị ở các cấp, các địa phương có thể ảnh hưởng tới việc triển khai thực hiện đề án.

- Nhận thức về vị trí, vai trò, trách nhiệm, quyền lợi của bản thân đội ngũ trí thức hiện cũng chưa hoàn toàn đầy đủ trong tất cả đội ngũ trí thức cũng làm suy giảm những đóng góp của lực lượng này đối với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Quá trình triển khai thực hiện Đề án Chiến lược phát triển đội ngũ trí thức nếu thiếu sự liên kết, phối hợp giữa các cấp, giữa các bộ ngành, địa phương, giữa các bộ phận trong đơn vị sẽ có ảnh hưởng mạnh tới kết quả tổng thể thực hiện.

3.4. Sản phẩm của Đề án

- Báo cáo tổng hợp Đề án Chiến lược quốc gia phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021-2030.

- Tờ trình về việc phê duyệt “Chiến lược quốc gia Phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021- 2030”.

- Chiến lược quốc gia phát triển đội ngũ trí thức đến năm 2030.

4. Kết luận

Sau khi Nghị quyết 27-NQ/TW năm 2008 được ban hành, Đảng và Chính phủ đã có nhiều chính sách nhằm thu hút, bồi dưỡng, đào tạo nhằm phát triển đội ngũ trí thức phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Bước đầu, phát triển đội ngũ trí thức đã đạt được những bước tiến nhất định. Đội ngũ trí thức có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. Đóng góp của đội ngũ trí thức vào quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa được ghi nhận ở nhiều khía cạnh như tư vấn đường lối, chính sách phát triển, số lượng các phát minh sáng chế, số lượng các công trình khoa học, nghệ thuật được quốc tế và trong nước ghi nhận cả ở khía cạnh lý luận và ứng dụng vào thực tiễn đời sống.

Tuy nhiên, phát triển đội ngũ trí thức hiện nay vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của đất nước trước trong bối cảnh thế giới có nhiều biến động và thay đổi. Cụ thể:

Đội ngũ trí thức còn thiếu cả số lượng và chất lượng trong nhiều ngành, lĩnh vực, đặc biệt là thiếu các chuyên gia, các nhà nghiên cứu, giảng dạy, văn hóa nghệ thuật đầu ngành có khả năng trình độ chuyên môn cao ở tầm khu vực và quốc tế. Việc gắn kết, hợp tác giữa các nhóm trí thức chưa thực sự tốt giúp “lực lượng” gia tăng vai trò, vị thế đóng góp cũng như tự thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ trí thức, nhất là đối với nhóm trí thức trẻ.

Đóng góp của đội ngũ trí thức vào công cuộc phát triển đất nước và đời sống xã hội còn thấp so với các nước phát triển trong khu vực và thế giới. Chưa có nhiều những thành tựu và thành tích nổi bật có tính lịch sử cho đất nước ở tầm quốc tế. Tính lan tỏa tích cực từ kết quả đóng góp của đội ngũ trí thức đối với sản xuất và đời sống còn hạn chế.

Chưa thu hút, tập hợp phát triển và gắn kết được đội trí thức trong nước và đội ngũ trí thức Việt Nam ở nước ngoài có tính thường xuyên, liên tục và đủ lớn nhằm tạo ra những đóng góp, những dấu ấn có tính đột phá cho phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Chưa tận dụng và huy động hết sức mạnh về trí tuệ của đội ngũ trí thức Việt Nam ở nước ngoài vào quá trình phát triển.

Những kết quả hạn chế trong phát triển đội ngũ trí thức do nhiều nguyên nhân khác nhau như chính sách thu hút, tuyển dụng nhân tài trong khu vực nhà nước chưa thực sự tốt; nội dung, chương trình bồi dưỡng đào tạo đội ngũ trí thức chưa thực sự hiệu quả; môi trường làm việc trong nước chưa thực sự hấp dẫn đối với người tài; cơ chế, chính sách và thủ tục tài chính, thu nhập đối với đội ngũ trí thức chưa thực sự phù hợp; sự

quan tâm của các cấp, các ngành đối với đội ngũ trí thức chưa thực sự đủ lớn, đủ tâm huyết để phát triển đội trí thức; thiếu sự phối hợp giữa các bộ ngành, các cấp địa phương nên các chính sách phát triển đội ngũ trí thức chưa đạt kết quả như mong muốn.

Chính vì vậy, để phát triển đội ngũ trí thức phục vụ quá trình phát triển kinh tế giai đoạn tới nhằm thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Các cấp đảng ủy, chính quyền cần tiếp tục có những chính sách và hành động quyết liệt hơn nhằm phát triển đội ngũ trí thức cả về lượng và chất. Gắn định hướng, chiến lược chính sách với kế hoạch hành động, triển khai thực hiện cụ thể trong thu hút, đào tạo, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ trí nhằm gia tăng đóng góp của đội ngũ trí thức trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước giai đoạn tới./.

VI. CÁC PHỤ LỤC KÈM THEO ĐỀ ÁN

PHỤ LỤC 1. SỐ LIỆU VỀ ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC VIỆT NAM

Bảng 1.1: Nguồn lao động để xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức (2009-2018)

	Lực lượng lao động 15 tuổi trở lên (Nghìn người)	Tỷ lệ lao động trên 15 tuổi có trình độ đại học trở lên (%)	Lực lượng lao động có trình độ đại học trở lên (Nghìn người)
2009	49322,0	5,5	2712,710
2010	50392,9	5,7	2872,395
2011	51398,4	6,1	3135,302
2012	52348,0	6,4	3350,272
2013	53245,6	6,9	3673,946
2014	53748,0	7,6	4084,848
2015	53984,2	8,5	4588,657
2016	54445,3	9	4900,077
2017	54823,8	9,4	5153,437
2018	55354,2	9,6	5314,003

Nguồn: CSDL của Tổng cục Thống kê và tính toán của nhóm tác giả

Bảng 1.2: Cơ cấu lực lượng lao động có trình độ từ đại học trở lên

Năm	Chỉ tiêu	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Tổng số
2009	Tỷ lệ/1 vạn LĐ (trong độ tuổi lao động)*	551.5	28.0	4.5	584.1
	Tỷ lệ/1 vạn dân	434.7	17.5	3.7	455.9
	Số người (trong độ tuổi lao động)*	3.630.636	132911	22045	3785592
	Số người (tính trên toàn bộ dân số)	3.870.566	138.497	29.455	4.038.518
2019	Tỷ lệ/1 vạn LĐ (trong độ tuổi lao động)*	1095.2	73.8	5.5	1174.5
	Tỷ lệ/1 vạn dân	658.0	40.2	4.6	702.8
	Số người (trong độ tuổi lao động)*	5788395	363463	31088	6182946
	Số người (tính trên toàn bộ dân số)	6.330.980	386.308	44.274	6.761.562

Nguồn: Tổng điều tra 2009 và 2019

Bảng 1.3: Số lượng cán bộ nghiên cứu chia theo trình độ và khu vực thực hiện

Khu vực thực hiện	Trình độ	2015	2017	2019
Tổ chức R&D	Tiến sĩ	3.781	4.029	4.185
	Thạc sĩ	9.405	9.261	9.810
	Đại học	15.661	12.694	11.341
	Cao đẳng	939	697	846
	Tổng cộng	29.786	26.681	26.182
Tổ chức giáo dục đại học	Tiến sĩ	9.624	10.619	16.810
	Thạc sĩ	35.922	40.011	46.028
	Đại học	19.279	17.624	14.992
	Cao đẳng	803	841	955
	Tổng cộng	65.628	69.095	78.785
Doanh nghiệp	Tiến sĩ	205	239	256
	Thạc sĩ	1.231	1.293	1.432
	Đại học	15.876	17.126	18.729
	Cao đẳng	2.150	4.356	4.607
	Tổng cộng	19.462	23.014	25.024
Đơn vị hành chính, sự nghiệp	Tiến sĩ	695	865	1.210
	Thạc sĩ	3.932	4.718	5.354
	Đại học	8.296	8.069	9.682
	Cao đẳng	829	1.297	1.383
	Tổng cộng	13.752	14.949	17.629
Tổ chức dịch vụ KH&CN	Tiến sĩ	71	122	117
	Thạc sĩ	638	607	811
	Đại học	1.607	1.509	1.443
	Cao đẳng	101	93	98
	Tổng cộng	2.417	2.331	2.469

Nguồn: Bộ Khoa học Công nghệ, 2021

Bảng 1.4: Tỷ lệ giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ các trường Đại học trong cả nước năm học 2014-2015 và 2018-2019

	Năm 2014-2015	Năm 2018-2019
Giáo sư	536	519
Phó giáo sư	3.290	4.139
Tiến sĩ	10.424	21.106
Tổng số giảng viên	65.664	73.312

Nguồn: Niên giám thống kê giáo dục và đào tạo năm học

Bảng 1.5: Phân bố đội ngũ trí thức theo vùng miền

Năm	Vùng KTXH	Đại học			Thạc sĩ			Tiến sĩ			Lực lượng LĐ trình độ từ đại học trở lên	Dân số
		Số người	Tỷ lệ(%)	Tỷ lệ/1 vạn dân	Số người	Tỷ lệ(%)	Tỷ lệ/1 vạn dân	Số người	Tỷ lệ(%)	Tỷ lệ/1 vạn dân		
2009	Trung du và miền núi phía Bắc	308.032	8,0	278,7	7.734	5,6	7,0	777	2,6	0,7	228.411	11.053.590
	Đồng bằng sông Hồng	1.355.348	35,0	692,1	67.881	49,0	34,7	18.899	64,2	9,7	901.531	19.584.287
	Bắc trung bộ và Duyên hải miền Trung	675.895	17,5	358,8	18.847	13,6	10,0	2.289	7,8	1,2	482.385	18.835.154
	Tây Nguyên	142.096	3,7	277,8	3.021	2,2	5,9	340	1,2	0,7	106.667	5.115.135
	Đông Nam Bộ	1.001.991	25,9	712,3	33.117	23,9	23,5	6.273	21,3	4,5	700.317	14.067.361
	Đồng bằng sông Cửu Long	387.204	10,0	225,2	7.897	5,7	4,6	877	3,0	0,5	283.668	17.191.470
	Tổng	3.870.566	100	450,9	138.497	100	16,1	29.455	100	3,4	2.702.979	85.846.997
2019	Trung du và miền núi phía Bắc	570.994	9,0	455,6	30.555	7,9	24,4	1.635	3,7	1,3	518.597	12.532.866
	Đồng bằng sông Hồng	2.085.890	32,9	925,3	178.328	46,2	79,1	26.468	59,8	11,7	1.876.493	22.543.607
	Bắc trung bộ và Duyên hải miền Trung	1.199.900	19,0	594,4	57.854	15,0	28,7	4.310	9,7	2,1	1.052.197	20.187.293
	Tây Nguyên	262.550	4,1	449,4	11.027	2,9	18,9	661	1,5	1,1	234.822	5.842.681
	Đông Nam Bộ	1.546.639	24,4	867,5	78.605	20,3	44,1	9.039	20,4	5,1	1.399.149	17.828.907
	Đồng bằng sông Cửu Long	665.007	10,5	385,0	29.939	7,8	17,3	2.161	4,9	1,3	577.944	17.273.630

Tổng	6.330.980	100	658,00	386,308	100	40,2	44,274	100	4,6	5.659,200	96.208.984
-------------	------------------	------------	---------------	----------------	------------	-------------	---------------	------------	------------	------------------	-------------------

Nguồn: Tổng điều tra 2009 và 2019

Bảng 1.6: Đội ngũ trí thức phân theo nhóm tuổi

Năm	Nhóm tuổi	Đại học			Thạc sĩ			Tiến sĩ		
		Số người	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ/1 vạn dân	Số người	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ/1 vạn dân	Số người	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ/1 vạn dân
2009	Độ tuổi 15-29	1.975.734	51,0	784,4	43.021	31,1	17,1	2.205	7,5	0,9
	Độ tuổi 30-49	1.368.064	35,3	551,2	76.226	55,0	30,7	12.445	42,3	5,0
	Độ tuổi 50 trở lên	526.768	13,6	354,7	19.250	13,9	13,0	14.805	50,3	10,0
	Tổng số	3.870.566	100,0	596,8	138.497	100,0	21,4	29.455	100,0	4,5
2019	Độ tuổi 15-29	2011509	31,8	930,0	55919	14,5	25,9	888	2,0	0,4
	Độ tuổi 30-49	3342733	52,8	1151,6	280105	72,5	96,5	23602	53,3	8,1
	Độ tuổi 50 trở lên	976738	15,4	440,4	50284	13,0	22,7	19784	44,7	8,9
	Tổng số	6.330.980	100,0	869,2	386308	100,0	53,0	44274	100,0	6,1

Nguồn: Tổng điều tra 2009 và 2019

Bảng 1.7: Đơn đăng ký sáng chế và bằng độc quyền sáng chế

Năm	Số lượng đơn đăng ký sáng chế đã nộp			Số lượng bằng độc quyền sáng chế đã cấp		
	Người nộp đơn Việt Nam	Người nộp đơn nước ngoài	Tổng số	Người nộp đơn Việt Nam	Người nộp đơn nước ngoài	Tổng số
2008	204	2995	3199	39	627	666
2009	258	2632	2890	29	677	706
2010	306	3276	3582	29	793	822
2011	301	3387	3688	40	945	985
2012	382	3577	3959	45	980	1025
2013	443	3726	4169	59	1203	1262
2014	487	3960	4447	36	1332	1368
2015	583	4450	5033	63	1325	1388
2016	560	4668	5228	76	1347	1423
2017	592	4790	5382	109	1636	1745
2018	646	5425	6071	205	2014	2219
2019	720	6800	7520	169	2451	2620
Tổng số/Total	5482	49686	55168	899	15330	16229

Nguồn: Báo cáo thường niên của cục sở hữu trí tuệ năm 2019

Bảng 1.8: Đơn đăng ký giải pháp hữu ích và bằng độc quyền giải pháp hữu ích

Năm	Số lượng đơn đăng ký giải pháp hữu ích đã nộp			Số lượng bằng độc quyền giải pháp hữu ích đã cấp		
	Người nộp đơn Việt Nam	Người nộp đơn nước ngoài	Tổng số	Người nộp đơn Việt Nam	Người nộp đơn nước ngoài	Tổng số
2008	116	168	284	48	27	75
2009	133	120	253	45	19	64
2010	215	84	299	35	23	58
2011	193	114	307	46	23	69
2012	198	100	298	59	28	87
2013	227	104	331	74	33	107
2014	246	127	373	66	20	86
2015	310	140	450	86	31	117
2016	326	152	478	114	24	138
2017	273	161	434	118	28	146
2018	370	187	557	290	65	355
2019	395	204	599	230	72	302
Tổng số	4134	2402	6536	1613	659	2272

Nguồn: Báo cáo thường niên của cục sở hữu trí tuệ năm 2019

Bảng 1.9: Đóng góp của khoa học công nghệ vào tăng trưởng (TFP)

	Tốc độ tăng GDP (%)	Tốc độ tăng vốn (%)	Tốc độ tăng lao động (%)	Tốc độ tăng TFP (%)	Tỷ trọng đóng góp của tăng các yếu tố vào tăng trưởng kinh tế (%)		
					Vốn	Lao động	TFP
2006	6,98	11,51	2,61	0,37	73,85	20,71	5,44
2007	7,13	12,16	3,00	0,36	69,79	24,96	5,25
2008	5,66	12,28	2,77	-1,03	90,54	28,26	-18,80
2009	5,40	11,31	2,76	-0,78	84,50	30,33	-14,82
2010	6,42	11,08	2,73	0,48	65,84	26,42	7,74
2011	6,24	9,26	2,66	0,85	60,61	25,37	14,01
2012	5,25	7,24	2,13	1,03	55,68	24,37	19,95
2013	5,42	6,77	1,53	1,73	50,46	17,04	32,50
2014	5,98	6,82	1,56	2,16	47,74	15,46	36,81
2015	6,68	7,15	0,18	3,10	51,3	1,5	47,3
2016	6,21	7,45	0,84	2,16	57,3	7,3	35,5
2017	6,81	7,70	0,75	2,63	54,7	5,8	39,5

Nguồn: Báo cáo năng suất 2018, Viện Năng suất

Bảng 1.10: Nhân lực trong lĩnh vực khoa học công nghệ phân theo trình độ

Trình độ	2015		2017		2019	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tiến sĩ	14.376	10,97	15.874	11,67	22.578	15,04
Thạc sĩ	51.128	39,02	55.890	41,07	63.435	42,26
Đại học	60.719	46,33	57.022	41,91	56.187	37,44
Cao đẳng	4.822	3,68	7.284	5,35	7.889	5,26
Tổng cộng	131.045	100,00	136.070	100,00	150.089	100,00

Nguồn: Bộ Khoa học & Công nghệ (2021)

Bảng 1.11: Nhân lực nghiên cứu và phát triển

Chức năng	2015		2017		2019	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Cán bộ nghiên cứu	131.045	78,12	136.070	78,80	150.089	80,94
Cán bộ kỹ thuật	11.522	6,87	11.066	6,41	12.970	6,99
Cán bộ hỗ trợ	24.179	15,01	25.547	14,79	22.377	12,07
Tổng cộng	167.746	100,00	172.683	100,00	185.436	100,00

Nguồn: Bộ Khoa học & Công nghệ (2021)

Bảng 1.12: Số lượng cán bộ nghiên cứu năm 2015-2019

Khu vực thực hiện	Trình độ	2015	2017	2019
Tổ chức R&D	Tiến sĩ	3.781	4.029	4.185
	Thạc sĩ	9.405	9.261	9.810
	Đại học	15.661	12.694	11.341
	Cao đẳng	939	697	846
	Tổng cộng	29.786	26.681	26.182
Tổ chức giáo dục đại học	Tiến sĩ	9.624	10.619	16.810
	Thạc sĩ	35.922	40.011	46.028
	Đại học	19.279	17.624	14.992
	Cao đẳng	803	841	955
	Tổng cộng	65.628	69.095	78.785
Doanh nghiệp	Tiến sĩ	205	239	256
	Thạc sĩ	1.231	1.293	1.432
	Đại học	15.876	17.126	18.729
	Cao đẳng	2.150	4.356	4.607
	Tổng cộng	19.462	23.014	25.024
Đơn vị hành chính, sự nghiệp	Tiến sĩ	695	865	1.210
	Thạc sĩ	3.932	4.718	5.354
	Đại học	8.296	8.069	9.682
	Cao đẳng	829	1.297	1.383
	Tổng cộng	13.752	14.949	17.629
Tổ chức dịch vụ KH&CN	Tiến sĩ	71	122	117
	Thạc sĩ	638	607	811
	Đại học	1.607	1.509	1.443
	Cao đẳng	101	93	98
	Tổng cộng	2.417	2.331	2.469

Nguồn: Bộ Khoa học & Công nghệ (2021)

Bảng 1.13: Số lượng giáo viên phân theo trình độ ở các trường Đại học và Cao đẳng

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tổng số	6065 1	6958 1	7457 3	8410 9	8768 2	9163 3	9142 0	9350 7	7279 2	7498 7
Trên đại học	3028 3	3390 1	3829 8	4551 2	4856 4	5488 6	5997 9	6749 7	6016 4	6546 0
Đại học, cao đẳng	2975 7	3479 5	3477 6	3699 8	3771 6	3574 2	2981 0	2571 1	1251 9	9495
Trình độ khác	611	885	1499	1599	1402	1005	1631	299	109	32

Nguồn: Tổng cục thống kê

Bảng 1.14: Trình độ nhân lực GD, NCV là GS, PGS, tiến sĩ trong các cơ sở giáo dục đại học

NĂM HỌC	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2014-2015	2018-2019
Số trường Đại học	160	173	188	219	237
Giảng viên	38.217	45.961	50.951	65.664	73.312
GS				536	519
PGS	1.530		526	3.290	4.139
Nữ				35.653	36.808
Dân tộc				1.115	1.040
Tiến sĩ/PhD	5.643	6.448	7.338	10.424	21.106
Thạc sĩ/Master	15.421	19.856	22.865	37.090	44.705
Chuyên khoa I và II	314	413	434	563	7.489
ĐH, CĐ	16.654	19.090	20.059	17.251	12
Trình độ khác	185	154	255	336	
Quy mô đào tạo Cao học thạc sĩ					108.134
ThS					97.134
TS					11.000

Nguồn: Báo cáo của Bộ Giáo Dục và Đào tạo

Bảng 1.15: Công bố khoa học trong giai đoạn 2008-2019

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Số bài tạp chí Web of science-ISI	107 7	115 1	139 3	156 3	192 9	252 0	279 4	321 9	401 5		
Số bài tạp chí Scopus					314 3	370 2	404 0	447 1	573 5	660 2	882 1
Số bài tạp chí trong nước (Gia tăng hàm năm)				162 14	180 77	187 10	189 75	192 34	195 35	195 75	

Nguồn: Bộ Khoa học & Công nghệ (2021)

Bảng 1.16: Số lượng sáng chế và giải pháp hữu ích

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Đơn đăng ký bảo hộ sáng chế	3199	2890	3582	3688	3959	4169	4447	5033	5228	5382	6071	7520
Bằng độc quyền sáng chế	666	706	822	985	1025	1262	1368	1388	1423	1745	2219	2620
Đơn đăng ký bảo hộ giải pháp hữu ích	284	253	299	307	298	331	373	450	478	434	557	599
Bằng độc quyền đã cấp cho các giải pháp hữu ích	75	64	58	69	87	107	86	117	138	146	355	302

Nguồn: Báo cáo thường niên của cục sở hữu trí tuệ năm 2019

Bảng 1.17: Chỉ số đổi mới sáng tạo của Việt Nam giai đoạn 2010-2019 (Xếp hạng)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Chỉ số tổng hợp	64	71	51	76	76	71	52	59	47	45
Thế chế vĩ mô	99	113	84	112	122	121	101	93	87	78
Nguồn nhân lực và nghiên cứu,	69	92	85	107	98	89	78	74	70	66
Cơ sở hạ tầng	67	78	89	75	80	99	88	90	77	78
Trình độ phát triển của thị trường (Market sophistication)	70	76	56	49	73	92	67	64	34	33
Trình độ phát triển kinh doanh (Business sophistication)	56	40	39	56	67	59	40	72	73	66
Sản phẩm tri thức và công nghệ,		76	58	58	51	49	28	39	28	35
Sản phẩm sáng tạo.		74	56	70	66	58	62	52	52	46

Nguồn: WIPO

Bảng 1.18: Đóng góp của khoa học công nghệ vào tăng trưởng (TFP)

	Tốc độ tăng GDP (%)	Tốc độ tăng vốn (%)	Tốc độ tăng lao động (%)	Tốc độ tăng TFP (%)	Tỷ trọng đóng góp của các yếu tố vào tăng trưởng kinh tế (%)		
					Vốn	Lao động	TFP
2006	6,98	11,51	2,61	0,37	73,85	20,71	5,44
2007	7,13	12,16	3,00	0,36	69,79	24,96	5,25
2008	5,66	12,28	2,77	-1,03	90,54	28,26	-18,80
2009	5,40	11,31	2,76	-0,78	84,50	30,33	-14,82
2010	6,42	11,08	2,73	0,48	65,84	26,42	7,74
2011	6,24	9,26	2,66	0,85	60,61	25,37	14,01
2012	5,25	7,24	2,13	1,03	55,68	24,37	19,95
2013	5,42	6,77	1,53	1,73	50,46	17,04	32,50
2014	5,98	6,82	1,56	2,16	47,74	15,46	36,81
2015	6,68	7,15	0,18	3,10	51,3	1,5	47,3
2016	6,21	7,45	0,84	2,16	57,3	7,3	35,5
2017	6,81	7,70	0,75	2,63	54,7	5,8	39,5

Nguồn: Báo cáo năng suất 2018, Viện Năng suất

Bảng 1.19: Xuất khẩu sản phẩm có hàm lượng công nghệ cao (Triệu USD)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Xuất khẩu sản phẩm có hàm lượng công nghệ cao và cao trung bình	33147	32586	37732	47154	55637	68189	75315	91073	96979	120857	132970
Xuất khẩu sản phẩm có hàm lượng công nghệ cao	7036	8035	9359	13355	21441	29070	30407	38172	41759	54562	56093

Nguồn: Science and Engineering Indicators 2019, National Science Foundation

Bảng 1.20: Đầu tư ngân sách cho khoa học công nghệ

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Chi sự nghiệp KH và CN (tỷ đồng)	3191	3811	4144	5758	5918	6593	7027	9392	9440	9256	12310
Đầu tư ngân sách cho KHCN (% chi ngân sách)	0,7	0,68	0,63	0,73	0,6	0,61	0,64	0,74	0,73	0,68	0,76

Nguồn: Tổng cục Thống kê và tính toán của nhóm tác giả

Bảng 1.21: Đầu tư cho nghiên cứu và phát triển

Nguồn cấp	2015		2017		2019	
	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%
Ngân sách nhà nước	6.108,50	33,93	7.101,16	26,93	9.165,88	28,55
Tổ chức giáo dục đại học	175,30	0,95	369,85	1,40	427,22	1,33
Doanh nghiệp	10.745,20	58,10	16.907,57	64,12	20.674,74	64,40
Nước ngoài	534,30	2,89	1.185,16	4,49	1.322,46	4,12
Nguồn khác	932,60	5,03	804,84	3,06	511,48	1,59
Tổng cộng	18.496,10	100,00	26.368,59	100,00	32.101,80	100,00

Nguồn: Bộ Khoa học & Công nghệ (2021)

Bảng 1.22: Ngân sách cho giáo dục và đào tạo

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Chi sự nghiệp giáo dục, đào tạo (Tỷ đồng)	53560	69320	78206	99369	127136	155603	174777	177367	178036	204521	230974
Chi sự nghiệp giáo dục, đào tạo (% chi ngân sách)	11,83	12,35	11,89	12,62	12,99	14,3	15,83	13,9	13,71	15,09	14,29
Chi sự nghiệp giáo dục, đào tạo (% GDP)	3,31	3,83	3,62	3,57	3,92	4,34	4,44	4,23	3,95	4,09	4,17

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Bảng 1.23: Chi cho NC&PT theo thành phần kinh tế

Thành phần kinh tế	2015		2017		2019	
	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%
Nhà nước	11.469,7	62,01	12.970,57	49,19	15.105,22	47,05
Ngoài Nhà nước	2.209,1	11,94	10.122,28	38,39	12.864,43	40,07
Có vốn đầu tư nước ngoài	4.817,3	26,04	3.275,74	12,42	4.132,15	12,87
Tổng cộng	18.496,1	100,00	26.368,59	100,00	32.101,80	100,00

Nguồn: Điều tra R&D, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

Bảng 1.24: Chi cho NC&PT theo nguồn cấp kinh phí

Nguồn cấp	2015		2017		2019	
	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%
Ngân sách nhà nước	6.108,50	33,93	7.101,16	26,93	9.165,88	28,55
Tổ chức giáo dục đại học	175,30	0,95	369,85	1,40	427,22	1,33
Doanh nghiệp	10.745,20	58,10	16.907,57	64,12	20.674,74	64,40
Nước ngoài	534,30	2,89	1.185,16	4,49	1.322,46	4,12
Nguồn khác	932,60	5,03	804,84	3,06	511,48	1,59
Tổng cộng	18.496,10	100,00	26.368,59	100,00	32.101,80	100,00

Nguồn: Điều tra R&D, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

Bảng 1.25: Tỷ lệ chi cho NC&PT theo khu vực thực hiện (%)

Khu vực thực hiện	2015	2017	2019
Doanh nghiệp	63,61	73,04	72,64
Tổ chức NC&PT	25,75	18,28	16,98
Tổ chức giáo dục đại học	5,75	5,32	6,91
Tổ chức dịch vụ KH&CN	1,49	2,52	2,38
Đơn vị hành chính, sự nghiệp	3,40	0,84	1,10
Tổng cộng	100,00	100,00	100,00

Nguồn: Điều tra NC&PT, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

Bảng 1.26

Bảng 1.27

Bảng 1.28

Bảng 1.29

Bảng 1.30: Chi cho NC&PT theo lĩnh vực nghiên cứu

Lĩnh vực nghiên cứu	2015		2017		2019	
	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%
Khoa học tự nhiên	925,5	5,00	1.197,78	4,54	1.513,75	4,72
Khoa học kỹ thuật, công nghệ	13.287,0	71,84	19.268,29	73,07	23.576,95	73,44
Khoa học y, dược	474,9	2,57	509,27	1,93	709,11	2,21
Khoa học nông nghiệp	1.551,1	8,39	1.745,89	6,62	2.236,38	6,97
Khoa học xã hội	2.106,5	11,39	3.471,34	13,16	3.840,61	11,96
Khoa học nhân văn	151,1	0,82	176,011	0,67	225,00	0,70
Tổng cộng	18.496,1	100,00	26.368,58	100,00	32.101,80	100,00

Nguồn: Điều tra NC&PT, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

Bảng 1.31: Bình quân chi quốc gia cho NC&PT theo cán bộ nghiên cứu (triệu đồng)

Chi NC&PT	2015	2017	2019
Tổng chi	18.496.100	26.368.590	32.101.800
Bình quân chi theo đầu người	141,14	193,79	213,89
Bình quân chi theo FTE	294,12	393,84	447,62

Nguồn: Điều tra NC&PT, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

PHỤ LỤC 2. SỐ LIỆU VỀ ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC CÁC NƯỚC

Bảng 1.32: Chi ngân sách cho nghiên cứu phát triển ở các quốc gia trên thế giới

Quốc gia	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Canada	1,86	1,92	1,83	1,79	1,78	1,71	1,72	1,70	1,73	1,67	1,57
Trung Quốc	1,45	1,66	1,71	1,78	1,91	2,00	2,03	2,07	2,12	2,15	2,19
Đức	2,60	2,73	2,71	2,80	2,87	2,82	2,87	2,91	2,92	3,04	3,09
Phần Lan	3,55	3,75	3,73	3,64	3,42	3,29	3,17	2,89	2,74	2,76	2,77
Pháp	2,06	2,21	2,18	2,19	2,23	2,24	2,28	2,27	2,22	2,21	2,20
Anh	1,62	1,68	1,66	1,66	1,59	1,64	1,66	1,67	1,68	1,70	1,72
Nhật Bản	3,34	3,23	3,14	3,24	3,21	3,31	3,40	3,28	3,16	3,21	3,26
Hàn Quốc	3,12	3,29	3,47	3,74	4,03	4,15	4,29	4,22	4,23	4,55	4,81
OECD	2,31	2,38	2,35	2,38	2,39	2,38	2,41	2,43	2,46	2,51	2,58
Philippines		0,11		0,12		0,14		0,16			
Singapore	2,60	2,13	1,93	2,07	1,92	1,92	2,08	2,18	2,08	1,94	
Thái Lan	0,20	0,23		0,36		0,44	0,48	0,62	0,78	1,00	
Mỹ	2,77	2,81	2,74	2,77	2,68	2,71	2,72	2,72	2,76	2,82	2,84
Việt Nam				0,19		0,37		0,44		0,53	
Các nước thu nhập thấp và Trung bình	0,95	1,03	1,10	1,12	1,21	1,19	1,32	1,37	1,40	1,38	1,57
Các nước thuộc KV châu Á - Thái Bình Dương	2,38	2,27	2,42	2,35	2,51	2,30	2,50	2,36	2,38	2,36	2,51

Nguồn: Tổng hợp từ World Development Indicator, World Bank

Bảng 1.33: So sánh quốc tế về các chỉ tiêu R&D

	Số nhà nghiên cứu toàn thời gian/1 triệu dân	Số kỹ thuật viên lv toàn thời gian/1 triệu dân	Các bài báo đăng trên tạp chí khoa học kỹ thuật	Chi tiêu R&D (% of GDP)	Xuất khẩu hàng hóa công nghệ cao (% của xuất khẩu chế biến)
Năm	2010-2018	2010-2018	2018	2010-2018	2018
Canada	4326	1268	59968	1,57	15,8
Trung Quốc	1307	..	528263	2,19	31,4
Phần Lan	6861	..	10599	2,77	8,9
Pháp	4715	1806	66352	2,2	25,9
Đức	5212	2007	104396	3,09	15,8
Nhật	5331	524	98793	3,26	17,3
Hàn Quốc	7980	1311	66376	4,81	36,3
Malaysia	2397	263	23661	1,44	52,8
New Zealand	5530	1276	7889	1,37	9,7
Philippines	106	18	2237	0,16	61,1
Thái Lan	1350	297	12514	1	23,3
LH Anh	4603	1305	97681	1,72	22,6
Hoa Kỳ	4412	..	422808	2,84	18,9
Việt Nam	708	71	4286	0,53	40,2
Thế giới	1411	..	2554373	2,27	20,8
Đông Á TBD	1623	..	866663	2,51	34,5
Châu Âu và Trung Á	3373	871	794018	1,98	15,5
Nhóm nước thu thập trung bình thấp	288	98	213355	0,58	17,2
Nhóm nước thu nhập cao	4351	..	1450446	2,59	20,2

Nguồn: World Development Indicator, World Bank, Truy cập ngày 9/8/2020:

<http://wdi.worldbank.org/table/5.13#>

Bảng 1.34: So sánh công bố quốc tế trong khu vực ASEAN (số liệu Bộ Giáo dục Đào tạo)

Nước	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Tổng
Malaysia	28865	27518	30334	32776	33186	35854	214020
Singapo	20064	20631	21645	22343	22481	22778	149330
Indonesia	6769	8350	12427	20462	32289	43816	12946
Thái Lan	13675	13191	14885	16446	17729	19507	107940
Việt Nam	4071	4529	5866	6602	8821	12431	46094
Philipin	2255	2727	3100	3375	3731	5097	22244
Brunei	391	442	527	513	472	569	3207
Campuchia	330	359	403	431	486	518	2800
Myanmar	154	225	313	444	565	729	2542
Lào	226	247	271	240	297	339	1827

Nguồn: CSDL Scopus của NXB Elsevier (17/3/2020) (Lấy từ báo cáo GD và ĐT)

Bảng 1.35: Nguồn lao động để xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức (2009-2018)

	Lực lượng lao động 15 tuổi trở lên (Nghìn người)	Tỷ lệ lao động trên 15 tuổi có trình độ đại học trở lên (%)	Lực lượng lao động có trình độ đại học trở lên (Nghìn người)
2009	49322,0	5,5	2712,710
2010	50392,9	5,7	2872,395
2011	51398,4	6,1	3135,302
2012	52348,0	6,4	3350,272
2013	53245,6	6,9	3673,946
2014	53748,0	7,6	4084,848
2015	53984,2	8,5	4588,657
2016	54445,3	9	4900,077
2017	54823,8	9,4	5153,437
2018	55354,2	9,6	5314,003

Nguồn: CSDL của Tổng cục Thống kê và tính toán của nhóm tác giả

Bảng 1.36: Cơ cấu lực lượng lao động có trình độ từ đại học trở lên

Năm	Chỉ tiêu	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Tổng số
2009	Tỷ lệ/1 vạn LĐ (trong độ tuổi lao động)*	551.5	28.0	4.5	584.1
	Tỷ lệ/1 vạn dân	434.7	17.5	3.7	455.9
	Số người (trong độ tuổi lao động)*	3.630.636	132911	22045	3785592

	Số người (tính trên toàn bộ dân số)	3.870.566	138.497	29.455	4.038.518
2019	Tỷ lệ/1 vạn LĐ (trong độ tuổi lao động)*	1095.2	73.8	5.5	1174.5
	Tỷ lệ/1 vạn dân	658.0	40.2	4.6	702.8
	Số người (trong độ tuổi lao động)*	5788395	363463	31088	6182946
	Số người (tính trên toàn bộ dân số)	6.330.980	386.308	44.274	6.761.562

Nguồn: Tổng điều tra 2009 và 2019

Bảng 1.37: Số lượng cán bộ nghiên cứu chia theo trình độ và khu vực thực hiện

Khu vực thực hiện	Trình độ	2015	2017	2019
Tổ chức R&D	Tiến sĩ	3.781	4.029	4.185
	Thạc sĩ	9.405	9.261	9.810
	Đại học	15.661	12.694	11.341
	Cao đẳng	939	697	846
	Tổng cộng	29.786	26.681	26.182
Tổ chức giáo dục đại học	Tiến sĩ	9.624	10.619	16.810
	Thạc sĩ	35.922	40.011	46.028
	Đại học	19.279	17.624	14.992
	Cao đẳng	803	841	955
	Tổng cộng	65.628	69.095	78.785
Doanh nghiệp	Tiến sĩ	205	239	256
	Thạc sĩ	1.231	1.293	1.432
	Đại học	15.876	17.126	18.729
	Cao đẳng	2.150	4.356	4.607
	Tổng cộng	19.462	23.014	25.024
Đơn vị hành chính, sự nghiệp	Tiến sĩ	695	865	1.210
	Thạc sĩ	3.932	4.718	5.354
	Đại học	8.296	8.069	9.682
	Cao đẳng	829	1.297	1.383
	Tổng cộng	13.752	14.949	17.629
Tổ chức dịch vụ KH&CN	Tiến sĩ	71	122	117
	Thạc sĩ	638	607	811
	Đại học	1.607	1.509	1.443
	Cao đẳng	101	93	98
	Tổng cộng	2.417	2.331	2.469

Nguồn: Bộ Khoa học Công nghệ, 2021

Bảng 1.38: Tỷ lệ giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ các trường Đại học trong cả nước năm học 2014-2015 và 2018-2019

	Năm 2014-2015	Năm 2018-2019
Giáo sư	536	519
Phó giáo sư	3.290	4.139
Tiến sĩ	10.424	21.106
Tổng số giảng viên	65.664	73.312

Nguồn: Niên giám thống kê giáo dục và đào tạo năm học

Bảng 1.39: Phân bố đội ngũ trí thức theo vùng miền

Năm	Vùng KTXH	Đại học			Thạc sĩ			Tiến sĩ			Lực lượng LĐ trình độ từ đại học trở lên	Dân số
		Số người	Tỷ lệ(%)	Tỷ lệ/1 vạn dân	Số người	Tỷ lệ(%)	Tỷ lệ/1 vạn dân	Số người	Tỷ lệ(%)	Tỷ lệ/1 vạn dân		
2009	Trung du và miền núi phía Bắc	308.032	8,0	278,7	7.734	5,6	7,0	777	2,6	0,7	228.411	11.053.590
	Đồng bằng sông Hồng	1.355.348	35,0	692,1	67.881	49,0	34,7	18.899	64,2	9,7	901.531	19.584.287
	Bắc trung bộ và Duyên hải miền Trung	675.895	17,5	358,8	18.847	13,6	10,0	2.289	7,8	1,2	482.385	18.835.154
	Tây Nguyên	142.096	3,7	277,8	3.021	2,2	5,9	340	1,2	0,7	106.667	5.115.135
	Đông Nam Bộ	1.001.991	25,9	712,3	33.117	23,9	23,5	6.273	21,3	4,5	700.317	14.067.361
	Đồng bằng sông Cửu Long	387.204	10,0	225,2	7.897	5,7	4,6	877	3,0	0,5	283.668	17.191.470
	Tổng	3.870.566	100	450,9	138.497	100	16,1	29.455	100	3,4	2.702.979	85.846.997
	2019	Trung du và miền núi phía Bắc	570.994	9,0	455,6	30.555	7,9	24,4	1.635	3,7	1,3	518.597
Đồng bằng sông Hồng		2.085.890	32,9	925,3	178.328	46,2	79,1	26.468	59,8	11,7	1.876.493	22.543.607
Bắc trung bộ và Duyên hải miền Trung		1.199.900	19,0	594,4	57.854	15,0	28,7	4.310	9,7	2,1	1.052.197	20.187.293
Tây Nguyên		262.550	4,1	449,4	11.027	2,9	18,9	661	1,5	1,1	234.822	5.842.681
Đông Nam Bộ		1.546.639	24,4	867,5	78.605	20,3	44,1	9.039	20,4	5,1	1.399.149	17.828.907
Đồng bằng sông Cửu Long		665.007	10,5	385,0	29.939	7,8	17,3	2.161	4,9	1,3	577.944	17.273.630

Tổng	6.330.980	100	658,00	386,308	100	40,2	44,274	100	4,6	5.659,200	96.208.984
-------------	------------------	------------	---------------	----------------	------------	-------------	---------------	------------	------------	------------------	-------------------

Nguồn: Tổng điều tra 2009 và 2019

Bảng 1.40: Đội ngũ trí thức phân theo nhóm tuổi

Năm	Nhóm tuổi	Đại học			Thạc sĩ			Tiến sĩ		
		Số người	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ/1 vạn dân	Số người	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ/1 vạn dân	Số người	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ/1 vạn dân
2009	Độ tuổi 15-29	1.975.734	51,0	784,4	43.021	31,1	17,1	2.205	7,5	0,9
	Độ tuổi 30-49	1.368.064	35,3	551,2	76.226	55,0	30,7	12.445	42,3	5,0
	Độ tuổi 50 trở lên	526.768	13,6	354,7	19.250	13,9	13,0	14.805	50,3	10,0
	Tổng số	3.870.566	100,0	596,8	138.497	100,0	21,4	29.455	100,0	4,5
2019	Độ tuổi 15-29	2011509	31,8	930,0	55919	14,5	25,9	888	2,0	0,4
	Độ tuổi 30-49	3342733	52,8	1151,6	280105	72,5	96,5	23602	53,3	8,1
	Độ tuổi 50 trở lên	976738	15,4	440,4	50284	13,0	22,7	19784	44,7	8,9
	Tổng số	6.330.980	100,0	869,2	386308	100,0	53,0	44274	100,0	6,1

Nguồn: Tổng điều tra 2009 và 2019

Bảng 1.41: Đơn đăng ký sáng chế và bằng độc quyền sáng chế

Năm	Số lượng đơn đăng ký sáng chế đã nộp			Số lượng bằng độc quyền sáng chế đã cấp		
	Người nộp đơn Việt Nam	Người nộp đơn nước ngoài	Tổng số	Người nộp đơn Việt Nam	Người nộp đơn nước ngoài	Tổng số
2008	204	2995	3199	39	627	666
2009	258	2632	2890	29	677	706
2010	306	3276	3582	29	793	822
2011	301	3387	3688	40	945	985
2012	382	3577	3959	45	980	1025
2013	443	3726	4169	59	1203	1262
2014	487	3960	4447	36	1332	1368
2015	583	4450	5033	63	1325	1388
2016	560	4668	5228	76	1347	1423
2017	592	4790	5382	109	1636	1745
2018	646	5425	6071	205	2014	2219
2019	720	6800	7520	169	2451	2620
Tổng số/Total	5482	49686	55168	899	15330	16229

Nguồn: Báo cáo thường niên của cục sở hữu trí tuệ năm 2019

Bảng 1.42: Đơn đăng ký giải pháp hữu ích và bằng độc quyền giải pháp hữu ích

Năm	Số lượng đơn đăng ký giải pháp hữu ích đã nộp			Số lượng bằng độc quyền giải pháp hữu ích đã cấp		
	Người nộp đơn Việt Nam	Người nộp đơn nước ngoài	Tổng số	Người nộp đơn Việt Nam	Người nộp đơn nước ngoài	Tổng số
2008	116	168	284	48	27	75
2009	133	120	253	45	19	64
2010	215	84	299	35	23	58
2011	193	114	307	46	23	69
2012	198	100	298	59	28	87
2013	227	104	331	74	33	107
2014	246	127	373	66	20	86
2015	310	140	450	86	31	117
2016	326	152	478	114	24	138
2017	273	161	434	118	28	146
2018	370	187	557	290	65	355
2019	395	204	599	230	72	302
Tổng số	4134	2402	6536	1613	659	2272

Nguồn: Báo cáo thường niên của cục sở hữu trí tuệ năm 2019

Bảng 1.43: Đóng góp của khoa học công nghệ vào tăng trưởng (TFP)

	Tốc độ tăng GDP (%)	Tốc độ tăng vốn (%)	Tốc độ tăng lao động (%)	Tốc độ tăng TFP (%)	Tỷ trọng đóng góp của tăng các yếu tố vào tăng trưởng kinh tế (%)		
					Vốn	Lao động	TFP
2006	6,98	11,51	2,61	0,37	73,85	20,71	5,44
2007	7,13	12,16	3,00	0,36	69,79	24,96	5,25
2008	5,66	12,28	2,77	-1,03	90,54	28,26	-18,80
2009	5,40	11,31	2,76	-0,78	84,50	30,33	-14,82
2010	6,42	11,08	2,73	0,48	65,84	26,42	7,74
2011	6,24	9,26	2,66	0,85	60,61	25,37	14,01
2012	5,25	7,24	2,13	1,03	55,68	24,37	19,95
2013	5,42	6,77	1,53	1,73	50,46	17,04	32,50
2014	5,98	6,82	1,56	2,16	47,74	15,46	36,81
2015	6,68	7,15	0,18	3,10	51,3	1,5	47,3
2016	6,21	7,45	0,84	2,16	57,3	7,3	35,5
2017	6,81	7,70	0,75	2,63	54,7	5,8	39,5

Nguồn: Báo cáo năng suất 2018, Viện Năng suất

Bảng 1.44: Nhân lực trong lĩnh vực khoa học công nghệ phân theo trình độ

Trình độ	2015		2017		2019	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tiến sĩ	14.376	10,97	15.874	11,67	22.578	15,04
Thạc sĩ	51.128	39,02	55.890	41,07	63.435	42,26
Đại học	60.719	46,33	57.022	41,91	56.187	37,44
Cao đẳng	4.822	3,68	7.284	5,35	7.889	5,26
Tổng cộng	131.045	100,00	136.070	100,00	150.089	100,00

Nguồn: Bộ Khoa học & Công nghệ (2021)

Bảng 1.45: Nhân lực nghiên cứu và phát triển

Chức năng	2015		2017		2019	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Cán bộ nghiên cứu	131.045	78,12	136.070	78,80	150.089	80,94
Cán bộ kỹ thuật	11.522	6,87	11.066	6,41	12.970	6,99
Cán bộ hỗ trợ	24.179	15,01	25.547	14,79	22.377	12,07
Tổng cộng	167.746	100,00	172.683	100,00	185.436	100,00

Nguồn: Bộ Khoa học & Công nghệ (2021)

Bảng 1.46: Số lượng cán bộ nghiên cứu năm 2015-2019

Khu vực thực hiện	Trình độ	2015	2017	2019
Tổ chức R&D	Tiến sĩ	3.781	4.029	4.185
	Thạc sĩ	9.405	9.261	9.810
	Đại học	15.661	12.694	11.341
	Cao đẳng	939	697	846
	Tổng cộng	29.786	26.681	26.182
Tổ chức giáo dục đại học	Tiến sĩ	9.624	10.619	16.810
	Thạc sĩ	35.922	40.011	46.028
	Đại học	19.279	17.624	14.992
	Cao đẳng	803	841	955
	Tổng cộng	65.628	69.095	78.785
Doanh nghiệp	Tiến sĩ	205	239	256
	Thạc sĩ	1.231	1.293	1.432
	Đại học	15.876	17.126	18.729
	Cao đẳng	2.150	4.356	4.607
	Tổng cộng	19.462	23.014	25.024
Đơn vị hành chính, sự nghiệp	Tiến sĩ	695	865	1.210
	Thạc sĩ	3.932	4.718	5.354
	Đại học	8.296	8.069	9.682
	Cao đẳng	829	1.297	1.383
	Tổng cộng	13.752	14.949	17.629
Tổ chức dịch vụ KH&CN	Tiến sĩ	71	122	117
	Thạc sĩ	638	607	811
	Đại học	1.607	1.509	1.443
	Cao đẳng	101	93	98
	Tổng cộng	2.417	2.331	2.469

Nguồn: Bộ Khoa học & Công nghệ (2021)

Bảng 1.47: Số lượng giáo viên phân theo trình độ ở các trường Đại học và Cao đẳng

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tổng số	6065 1	6958 1	7457 3	8410 9	8768 2	9163 3	9142 0	9350 7	7279 2	7498 7
Trên đại học	3028 3	3390 1	3829 8	4551 2	4856 4	5488 6	5997 9	6749 7	6016 4	6546 0
Đại học, cao đẳng	2975 7	3479 5	3477 6	3699 8	3771 6	3574 2	2981 0	2571 1	1251 9	9495
Trình độ khác	611	885	1499	1599	1402	1005	1631	299	109	32

Nguồn: Tổng cục thống kê

Bảng 1.48: Trình độ nhân lực GD, NCV là GS, PGS, tiến sĩ trong các cơ sở giáo dục đại học

NĂM HỌC	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2014-2015	2018-2019
Số trường Đại học	160	173	188	219	237
Giảng viên	38.217	45.961	50.951	65.664	73.312
GS				536	519
PGS	1.530		526	3.290	4.139
Nữ				35.653	36.808
Dân tộc				1.115	1.040
Tiến sĩ/PhD	5.643	6.448	7.338	10.424	21.106
Thạc sĩ/Master	15.421	19.856	22.865	37.090	44.705
Chuyên khoa I và II	314	413	434	563	7.489
ĐH, CĐ	16.654	19.090	20.059	17.251	12
Trình độ khác	185	154	255	336	
Quy mô đào tạo Cao học thạc sĩ					108.134
ThS					97.134
TS					11.000

Nguồn: Báo cáo của Bộ Giáo Dục và Đào tạo

Bảng 1.49: Công bố khoa học trong giai đoạn 2008-2019

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Số bài tạp chí Web of science-ISI	107 7	115 1	139 3	156 3	192 9	252 0	279 4	321 9	401 5		
Số bài tạp chí Scopus					314 3	370 2	404 0	447 1	573 5	660 2	882 1
Số bài tạp chí trong nước (Gia tăng hàm năm)				162 14	180 77	187 10	189 75	192 34	195 35	195 75	

Nguồn: Bộ Khoa học & Công nghệ (2021)

Bảng 1.50: Số lượng sáng chế và giải pháp hữu ích

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Đơn đăng ký bảo hộ sáng chế	3199	2890	3582	3688	3959	4169	4447	5033	5228	5382	6071	7520
Bằng độc quyền sáng chế	666	706	822	985	1025	1262	1368	1388	1423	1745	2219	2620
Đơn đăng ký bảo hộ giải pháp hữu ích	284	253	299	307	298	331	373	450	478	434	557	599
Bằng độc quyền đã cấp cho các giải pháp hữu ích	75	64	58	69	87	107	86	117	138	146	355	302

Nguồn: Báo cáo thường niên của cục sở hữu trí tuệ năm 2019

Bảng 1.51: Chỉ số đổi mới sáng tạo của Việt Nam giai đoạn 2010-2019 (Xếp hạng)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Chỉ số tổng hợp	64	71	51	76	76	71	52	59	47	45
Thế chế vĩ mô	99	113	84	112	122	121	101	93	87	78
Nguồn nhân lực và nghiên cứu,	69	92	85	107	98	89	78	74	70	66
Cơ sở hạ tầng	67	78	89	75	80	99	88	90	77	78
Trình độ phát triển của thị trường (Market sophistication)	70	76	56	49	73	92	67	64	34	33
Trình độ phát triển kinh doanh (Business sophistication)	56	40	39	56	67	59	40	72	73	66
Sản phẩm tri thức và công nghệ,		76	58	58	51	49	28	39	28	35
Sản phẩm sáng tạo.		74	56	70	66	58	62	52	52	46

Nguồn: WIPO

Bảng 1.52: Đóng góp của khoa học công nghệ vào tăng trưởng (TFP)

	Tốc độ tăng GDP (%)	Tốc độ tăng vốn (%)	Tốc độ tăng lao động (%)	Tốc độ tăng TFP (%)	Tỷ trọng đóng góp của các yếu tố vào tăng trưởng kinh tế (%)		
					Vốn	Lao động	TFP
2006	6,98	11,51	2,61	0,37	73,85	20,71	5,44
2007	7,13	12,16	3,00	0,36	69,79	24,96	5,25
2008	5,66	12,28	2,77	-1,03	90,54	28,26	-18,80
2009	5,40	11,31	2,76	-0,78	84,50	30,33	-14,82
2010	6,42	11,08	2,73	0,48	65,84	26,42	7,74

2011	6,24	9,26	2,66	0,85	60,61	25,37	14,01
2012	5,25	7,24	2,13	1,03	55,68	24,37	19,95
2013	5,42	6,77	1,53	1,73	50,46	17,04	32,50
2014	5,98	6,82	1,56	2,16	47,74	15,46	36,81
2015	6,68	7,15	0,18	3,10	51,3	1,5	47,3
2016	6,21	7,45	0,84	2,16	57,3	7,3	35,5
2017	6,81	7,70	0,75	2,63	54,7	5,8	39,5

Nguồn: Báo cáo năng suất 2018, Viện Năng suất

Bảng 1.53: Xuất khẩu sản phẩm có hàm lượng công nghệ cao (Triệu USD)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Xuất khẩu sản phẩm có hàm lượng công nghệ cao và cao trung bình	33147	32586	37732	47154	55637	68189	75315	91073	96979	120857	132970
Xuất khẩu sản phẩm có hàm lượng công nghệ cao	7036	8035	9359	13355	21441	29070	30407	38172	41759	54562	56093

Nguồn: Science and Engineering Indicators 2019, National Science Foundation

Bảng 1.54: Đầu tư ngân sách cho khoa học công nghệ

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Chi sự nghiệp KH và CN (tỷ đồng)	3191	3811	4144	5758	5918	6593	7027	9392	9440	9256	12310
Đầu tư ngân sách cho KHCN (% chi ngân sách)	0,7	0,68	0,63	0,73	0,6	0,61	0,64	0,74	0,73	0,68	0,76

Nguồn: Tổng cục Thống kê và tính toán của nhóm tác giả

Bảng 1.55: Đầu tư cho nghiên cứu và phát triển

Nguồn cấp	2015		2017		2019	
	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%
Ngân sách nhà nước	6.108,50	33,93	7.101,16	26,93	9.165,88	28,55
Tổ chức giáo dục đại học	175,30	0,95	369,85	1,40	427,22	1,33

Doanh nghiệp	10.745,20	58,10	16.907,57	64,12	20.674,74	64,40
Nước ngoài	534,30	2,89	1.185,16	4,49	1.322,46	4,12
Nguồn khác	932,60	5,03	804,84	3,06	511,48	1,59
Tổng cộng	18.496,10	100,00	26.368,59	100,00	32.101,80	100,00

Nguồn: Bộ Khoa học & Công nghệ (2021)

Bảng 1.56: Ngân sách cho giáo dục và đào tạo

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Chi sự nghiệp giáo dục, đào tạo (Tỷ đồng)	53560	69320	78206	99369	127136	155603	174777	177367	178036	204521	230974
Chi sự nghiệp giáo dục, đào tạo (% chi ngân sách)	11,83	12,35	11,89	12,62	12,99	14,3	15,83	13,9	13,71	15,09	14,29
Chi sự nghiệp giáo dục, đào tạo (% GDP)	3,31	3,83	3,62	3,57	3,92	4,34	4,44	4,23	3,95	4,09	4,17

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Bảng 1.57: Chi cho NC&PT theo thành phần kinh tế

Thành phần kinh tế	2015		2017		2019	
	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%
Nhà nước	11.469,7	62,01	12.970,57	49,19	15.105,22	47,05
Ngoài Nhà nước	2.209,1	11,94	10.122,28	38,39	12.864,43	40,07
Có vốn đầu tư nước ngoài	4.817,3	26,04	3.275,74	12,42	4.132,15	12,87
Tổng cộng	18.496,1	100,00	26.368,59	100,00	32.101,80	100,00

Nguồn: Điều tra R&D, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

Bảng 1.58: Chi cho NC&PT theo nguồn cấp kinh phí

Nguồn cấp	2015		2017		2019	
	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%

Ngân sách nhà nước	6.108,5 0	33,93	7.101,1 6	26,93	9.165,8 8	28,55
Tổ chức giáo dục đại học	175,30	0,95	369,85	1,40	427,22	1,33
Doanh nghiệp	10.745, 20	58,10	16.907, 57	64,12	20.674, 74	64,40
Nước ngoài	534,30	2,89	1.185,1 6	4,49	1.322,4 6	4,12
Nguồn khác	932,60	5,03	804,84	3,06	511,48	1,59
Tổng cộng	18.496, 10	100,00	26.368, 59	100,00	32.101, 80	100,00

Nguồn: Điều tra R&D, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

Bảng 1.59: : Tỷ lệ chi cho NC&PT theo khu vực thực hiện (%)

Khu vực thực hiện	2015	2017	2019
Doanh nghiệp	63,61	73,04	72,64
Tổ chức NC&PT	25,75	18,28	16,98
Tổ chức giáo dục đại học	5,75	5,32	6,91
Tổ chức dịch vụ KH&CN	1,49	2,52	2,38
Đơn vị hành chính, sự nghiệp	3,40	0,84	1,10
Tổng cộng	100,00	100,00	100,00

Nguồn: Điều tra NC&PT, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

Bảng 1.60: Chi cho NC&PT theo lĩnh vực nghiên cứu

Lĩnh vực nghiên cứu	2015		2017		2019	
	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%	Tỷ đồng	%
Khoa học tự nhiên	925,5	5,00	1.197,78	4,54	1.513,75	4,72
Khoa học kỹ thuật, công nghệ	13.287,0	71,84	19.268,29	73,07	23.576,95	73,44

Khoa học y, dược	474,9	2,57	509,27	1,93	709,11	2,21
Khoa học nông nghiệp	1.551,1	8,39	1.745,89	6,62	2.236,38	6,97
Khoa học xã hội	2.106,5	11,39	3.471,34	13,16	3.840,61	11,96
Khoa học nhân văn	151,1	0,82	176,011	0,67	225,00	0,70
Tổng cộng	18.496,1	100,00	26.368,58	100,00	32.101,80	100,00

Nguồn: Điều tra NC&PT, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

Bảng 1.61: Bình quân chi quốc gia cho NC&PT theo cán bộ nghiên cứu (triệu đồng)

Chi NC&PT	2015	2017	2019
Tổng chi	18.496.100	26.368.590	32.101.800
Bình quân chi theo đầu người	141,14	193,79	213,89
Bình quân chi theo FTE	294,12	393,84	447,62

Nguồn: Điều tra NC&PT, Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia.

PHỤ LỤC 2. SỐ LIỆU VỀ ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC CÁC NƯỚC

Bảng 1.62: Chi ngân sách cho nghiên cứu phát triển ở các quốc gia trên thế giới

Quốc gia	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Canada	1,86	1,92	1,83	1,79	1,78	1,71	1,72	1,70	1,73	1,67	1,57
Trung Quốc	1,45	1,66	1,71	1,78	1,91	2,00	2,03	2,07	2,12	2,15	2,19
Đức	2,60	2,73	2,71	2,80	2,87	2,82	2,87	2,91	2,92	3,04	3,09
Phần Lan	3,55	3,75	3,73	3,64	3,42	3,29	3,17	2,89	2,74	2,76	2,77
Pháp	2,06	2,21	2,18	2,19	2,23	2,24	2,28	2,27	2,22	2,21	2,20
Anh	1,62	1,68	1,66	1,66	1,59	1,64	1,66	1,67	1,68	1,70	1,72
Nhật Bản	3,34	3,23	3,14	3,24	3,21	3,31	3,40	3,28	3,16	3,21	3,26
Hàn Quốc	3,12	3,29	3,47	3,74	4,03	4,15	4,29	4,22	4,23	4,55	4,81
OECD	2,31	2,38	2,35	2,38	2,39	2,38	2,41	2,43	2,46	2,51	2,58
Philippines		0,11		0,12		0,14		0,16			
Singapore	2,60	2,13	1,93	2,07	1,92	1,92	2,08	2,18	2,08	1,94	
Thái Lan	0,20	0,23		0,36		0,44	0,48	0,62	0,78	1,00	
Mỹ	2,77	2,81	2,74	2,77	2,68	2,71	2,72	2,72	2,76	2,82	2,84
Việt Nam				0,19		0,37		0,44		0,53	
Các nước thu nhập thấp và Trung bình	0,95	1,03	1,10	1,12	1,21	1,19	1,32	1,37	1,40	1,38	1,57
Các nước thuộc KV châu Á - Thái Bình Dương	2,38	2,27	2,42	2,35	2,51	2,30	2,50	2,36	2,38	2,36	2,51

Nguồn: Tổng hợp từ World Development Indicator, World Bank

Bảng 1.63: So sánh quốc tế về các chỉ tiêu R&D

	Số nhà nghiên cứu toàn thời gian/1 triệu dân	Số kỹ thuật viên lv toàn thời gian/1 triệu dân	Các bài báo đăng trên tạp chí khoa học kỹ thuật	Chi tiêu R&D (% of GDP)	Xuất khẩu hàng hóa công nghệ cao (% của xuất khẩu chế biến)
Năm	2010-2018	2010-2018	2018	2010-2018	2018
Canada	4326	1268	59968	1,57	15,8
Trung Quốc	1307	..	528263	2,19	31,4
Phần Lan	6861	..	10599	2,77	8,9
Pháp	4715	1806	66352	2,2	25,9
Đức	5212	2007	104396	3,09	15,8
Nhật	5331	524	98793	3,26	17,3
Hàn Quốc	7980	1311	66376	4,81	36,3
Malaysia	2397	263	23661	1,44	52,8
New Zealand	5530	1276	7889	1,37	9,7
Philippines	106	18	2237	0,16	61,1
Thái Lan	1350	297	12514	1	23,3
LH Anh	4603	1305	97681	1,72	22,6
Hoa Kỳ	4412	..	422808	2,84	18,9
Việt Nam	708	71	4286	0,53	40,2
Thế giới	1411	..	2554373	2,27	20,8
Đông Á TBD	1623	..	866663	2,51	34,5
Châu Âu và Trung Á	3373	871	794018	1,98	15,5
Nhóm nước thu thập trung bình thấp	288	98	213355	0,58	17,2
Nhóm nước thu nhập cao	4351	..	1450446	2,59	20,2

Nguồn: World Development Indicator, World Bank, Truy cập ngày 9/8/2020:

<http://wdi.worldbank.org/table/5.13#>

**Bảng 1.64: So sánh công bố quốc tế trong khu vực ASEAN (số liệu Bộ Giáo dục
Đào tạo)**

Nước	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Tổng
Malaysia	28865	27518	30334	32776	33186	35854	214020
Singapo	20064	20631	21645	22343	22481	22778	149330
Indonesia	6769	8350	12427	20462	32289	43816	12946
Thái Lan	13675	13191	14885	16446	17729	19507	107940
Việt Nam	4071	4529	5866	6602	8821	12431	46094
Philipin	2255	2727	3100	3375	3731	5097	22244
Brunei	391	442	527	513	472	569	3207
Campuchia	330	359	403	431	486	518	2800
Myanmar	154	225	313	444	565	729	2542
Lào	226	247	271	240	297	339	1827

Nguồn: CSDL Scopus của NXB Elsevier (17/3/2020) (Lấy từ báo cáo GD và ĐT)

	Trung Quốc										
	Singapore	33363	34384	36556	38006	38421	40358	40699	43159	43177	42838
Chi cho nghiên cứu bình quân FTE (Nghìn USD/FTE)	Canada										
	Phân Lan	156,7 666	150,4 967	150,4 138	149,6 043	140,6 194	134,1 074	131,3 493	120,0 414	121,3 193	124,7 514
	Đức		214,8 902		213,8 304	#DIV/ 0!	203,4 68		207,7 766		213,5 991
	Nhật Bản	187,3 953	170,2 235	172,4 389	177,1 968	178,1 58	188,9 058	193,3 268	181,8 835	179,6 618	184,3 836
	Hàn Quốc	153,9 693	151,6 929	159,4 998	165,1 804	169,3 357	175,5 084	175,3 47	169,7 305	172,2 673	182,5 775
	Mỹ										
	Trung Quốc										
	Singapore	262,1 27	208,8 055	204,0 253	223,7 272	214,2 963	214,3 212	239,4 184	243,3 77	239,0 004	232,3 581

Nguồn: Tổng hợp từ OECD và tính toán của nhóm tác giả, truy cập ngày 10/8/2020 tại: <https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm#indicator-chart>

Phụ lục 3. Các văn bản quy phạm pháp luật về phát triển đội ngũ trí thức

Các nhóm chính sách	Các chính sách cụ thể
<i>Văn bản định hướng và hoạt động chỉ đạo, đơn đốc của Đảng</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tổng Bí thư đã làm việc với Ban Tuyên giáo Trung ương và các bộ, ban, ngành liên quan về 03 năm triển khai thực hiện Nghị quyết 27 năm 2011 ✓ Bộ Chính trị đã tổ chức Đoàn kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết 27 tại 05 bộ, ngành, địa phương vào năm 2012. ✓ Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 31-10-2012 của Ban chấp hành TW khóa XI về phát triển khoa học và công nghệ; ✓ Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04-11-2013 của Ban chấp hành TW khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; ✓ Nghị quyết số 33-NQ/TW, ngày 09-6-2014 về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam; ✓ Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018 của Ban chấp hành TW khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín.
<i>Chính sách đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/1/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; ✓ Quyết định số 1216 của Chính phủ phê duyệt qui hoạch phát triển nhân lực Việt Nam; Đề án Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước (Đề án 165). ✓ Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 5/3/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức. ✓ Quyết định số 911/QĐ-TTg, ngày 17-6-2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020 (gọi tắt là Đề án 911). ✓ Nghị định 99/2014/NĐ-CP khuyến khích hoạt động khoa học trong các cơ sở giáo dục đại học; Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định về sử dụng và trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN; ✓ Quyết định số 599/QĐ-TTg ngày 17/4/2013 phê duyệt Đề án Đào tạo cán bộ ở nước ngoài bằng Ngân sách nhà nước giai đoạn 2013-2020. ✓ Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong và ngoài nước.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Đề án đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực nguyên tử; ✓ Đề án Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giáo viên trình độ cao trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật giai đoạn 2011-2020; ✓ Đề án Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo các trường văn hóa nghệ thuật giai đoạn 2011-2020. Quyết định số 2395/QĐ-TTg ngày 25/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KH&CN ở trong nước và nước ngoài bằng ngân sách nhà nước. ✓ Quyết định số 1437/QĐ-TTg ngày 19 tháng 7 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhân lực văn hóa nghệ thuật ở nước ngoài đến năm 2030 (gọi tắt là Đề án 1437) ✓ Quyết định số 1648/QĐ-BTC ngày 2/7/2012; ✓ Quyết định số 1738/QĐ-BTC ngày 10/7/2012; Quyết định số 3179/QĐ-BTC ngày 0/12-2010; ✓ Quyết định số 598/QĐ-BVHTTDL ngày 4/2/2013; ✓ Quyết định số 359/QĐ-BTP ngày 6/3/2013; ✓ Quyết định số 1188/QĐ-BGTVT ngày 28/5/2012.
<p><i>Chính sách đối với với nhóm trí thức là doanh nhân, khu vực ngoài nhà nước</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nghị định 13/2019/NĐ-CP về Doanh nghiệp khoa học công nghệ ưu tiên, ưu đãi về nộp thuế thu nhập, thuế xuất nhập khẩu, vay vốn tín dụng, thương mại hóa sản phẩm. ✓ Luật KH và CN năm 2013, ✓ <u>Nghị định số 08/2014/NĐ-CP của Chính phủ</u> cho phép thành lập các viện, trung tâm nghiên cứu khoa học tư nhân ✓ Như Luật KH và CN ban hành năm 2013 đã quy định bắt buộc các doanh nghiệp phải dành kinh phí đầu tư để đổi mới, nâng cao trình độ công nghệ, đổi mới sáng tạo. ✓ Quyết định số 1216 của Chính phủ, mục tiêu đến năm 2020, cả nước có khoảng từ 2,5 - 3,0 triệu doanh nhân, tỷ lệ doanh nhân có trình độ cử nhân, thạc sỹ và tiến sỹ chiếm khoảng 80,0% trong tổng số đội ngũ doanh nhân. ✓ Luật Khoa học Công nghệ và Nghị định Nghị định số 08/2014/NĐ-CP cho thấy các thủ tục thành lập viện, trung tâm nghiên cứu khá thuận lợi
<p><i>Chính sách đối với với nhóm trí thức là người Việt ở nước ngoài</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 24/9/2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam;

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Chỉ thị số 45-CT/TW ngày 19/5/2015 của Bộ Chính trị tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới đã chỉ đạo “<i>Có chính sách thu hút, sử dụng chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, nhất là trong các lĩnh vực thiết yếu, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.</i>”; ✓ Nghị định số 82/2015/NĐ-CP, Nghị quyết số 27/NQ-CP ngày 5-4-2016 của Chính phủ đưa ra những qui định thuận lợi hơn về thủ tục đối với người Việt Nam ở nước ngoài.
<p><i>Chính sách đối với trí thức theo vùng miền, dân tộc</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dự án thí điểm tuyển chọn 600 trí thức trẻ ưu tú, có trình độ đại học tăng cường làm Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã thuộc 64 huyện nghèo”; ✓ Đề án “<i>Tăng cường trí thức trẻ tình nguyện đến công tác tại các khu kinh tế quốc phòng giai đoạn 2010 - 2020</i>”, ✓ Đề án đưa 500 trí thức trẻ tình nguyện về tham gia phát triển nông thôn miền núi (Quyết định số 170/QĐ-TTg ngày 26/1/2011, ✓ Quyết định số 174/QĐ-TTg ngày 29/01/2010, ✓ Quyết định số 1758/QĐ-TTg ngày 30/9/2013), ✓ Đề án thí điểm đưa bác sỹ trẻ tình nguyện về công tác tại miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, ưu tiên 62 huyện nghèo (Quyết định số 585/QĐ-BYT ngày 20/02/2013).
<p><i>Chính sách phát triển nữ trí thức</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X (8-2008) nêu quan điểm chỉ đạo “<i>nữ giới cần có chính sách và kế hoạch cụ thể để phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng trí thức trẻ, trí thức là những người đã có công hiến trong hoạt động thực tiễn, trí thức người dân tộc thiểu số và trí thức nữ</i>” ✓ Theo Quyết định số 176/QĐ-BNV ngày 25/2/2011 của Bộ Nội vụ, Hội nữ trí thức Việt Nam lần đầu được thành lập. Hội hiện có 8 thành viên là Hội nữ trí thức của các tỉnh thành phố như Hà Nội, Tp. HCM, Đà Nẵng, Cần Thơ, Huế, Đồng Nai, Đắk Lắk và hàng chục chi hội nữ trí thức thuộc các viện, trung tâm nghiên cứu, và trường đại học.
<p><i>Chính sách về đầu tư, tài chính phát triển đội ngũ trí thức</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Thông tư liên tịch số 55/2015/TTLT-BTC-BKHCN, ngày 22-4-2015 ✓ Thông tư liên tịch số 27/2015/TTLT-BKHCN-BTC, ngày 30-12-2015 của Bộ KH&CN và Bộ Tài chính; ✓ Quyết định số 650/QĐ-TTg, ngày 25-4-2016 của Thủ tướng Chính phủ; ✓ Thông tư số 42/2017/TT-BTC, ngày 28-4-2017 của Bộ Tài chính.

<p>Một số chính sách còn chưa đồng bộ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Chỉ thị số 42-CT/TW ngày 16-4-2010 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước quy định Liên hiệp Hội Việt Nam là một tổ chức chính trị - xã hội, nhưng theo Nghị định số 45/2010/NĐ-CP, ngày 21-4-2010 của Chính phủ về tổ chức, hoạt động và quản lý hội và Quyết định số 68/2010/QĐ-TTg, ngày 01-11-2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc quy định hội có tính chất đặc thù dẫn đến vai trò, vị trí của Liên hiệp Hội Việt Nam không rõ ràng. ✓ Nghị định 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 của Chính phủ quy định việc thỏa thuận trả lương cho các chuyên gia là người Việt ở nước ngoài và người nước ngoài. Tuy nhiên, điều này chỉ phù hợp với các đơn vị tự chủ về tài chính, điều này khá khó khăn với các cơ quan nhà nước khi các đơn vị này phải thực hiện chính sách trả lương, phụ cấp theo đúng qui định của nhà nước. ✓ Nghị định 140/2017/NĐ-CP ngày 5/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ sẽ được hưởng phụ cấp tăng thêm từ 10%-40% tùy theo trình độ (sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, thạc sĩ, tiến sĩ). Tuy nhiên, nguồn kinh phí này lại phụ thuộc vào nguồn kinh phí của cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức, viên chức hoặc tìm được nguồn kinh phí tài trợ của tổ chức cá nhân trong và ngoài nước. ✓ Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Ban chấp hành Trung ương Đảng về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức và Nghị định số 108/2014/ của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế, tinh gọn bộ máy mâu thuẫn với các chính sách xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức, đặc biệt trong lĩnh vực khoa học công nghệ, các viện nghiên cứu ✓ Điều 7 Nghị định số 40/2014/NĐ-CP về việc nâng lương vượt bậc đối với chức danh nghiên cứu khoa học, công nghệ hạng 1 thuộc thẩm quyền của Thủ trưởng cơ quan Bộ, ngành Bộ, trong khi việc nâng bậc lương trước thời hạn đối với hạng I và tương đương cần phải xin ý kiến Bộ Nội vụ theo qui định tại Thông tư 08/2013/TT-BNV ✓ Điều 6 qui định việc thăng hạng, bổ nhiệm đặc cách không qua thi thăng hạng vào hạng I chức danh nghiên cứu khoa học, công nghệ do Bộ Khoa học và Công nghệ thực hiện trong khi Luật Viên chức qui định việc bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương thuộc thẩm quyền của Bộ Nội vụ.
---	--

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đỗ Mười (1995), *Trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới, xây dựng đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Lương Đình Hải (2016), *Phát huy vai trò của trí thức, bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí Nghiên cứu Con người, số 4 (85), 2016, trang 17-29.
4. Lương Đình Hải (2012), *Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao*, Tạp chí Nghiên cứu Con người, Số 3, trang 3-10.
5. Ngô Thị Phượng (2007), *Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, Tr. 16.
6. Lê Thị Sự (2018), *Trí thức và vai trò của trí thức trong sự phát triển của Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ triết học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội - 2018
7. Boggs, C. (1993). *Intellectuals and the crisis of modernity*. Albany, New York: State University of New York Press.
8. China IP Index Report Research Team (2016). “Beijing IP Litigation Report 2016” (bản tiếng Trung). China Financial and Economic Publishing House.
9. Judicial Big Data Research Institute (2017). “Judicial Big Data Report of IP Infringement” (bản tiếng Trung).
10. CNIPA (2019). “China ranks 14th in 2019 Global Innovation Index”. Truy cập ngày 31/7/2020 tại: <http://english.sipo.gov.cn/news/internationalipinformation/1141224.htm>
11. d’Hooghe, I., A. Montulet, M. de Wolff và F.N. Pieke (2018). “Assessing Europe-China collaboration in higher education and research”. Leiden Asia Centre, Leiden, the Netherlands. Truy cập ngày 3/8/2020 tại: <https://leidenasiacentre.nl/wp-content/uploads/2018/11/LeidenAsiaCentre-Report-Assessing-Europe-China-Collaboration-in-Higher-Education-and-Research.pdf>
12. Institute for Security & Development Policy (ISDP) (2018). “Made in China 2025”. June. Truy cập tại: <https://isdp.eu/content/uploads/2018/06/Made-in-China-Backgrounder.pdf>
13. Khorsheed, M.S. (2020). “Saudi Arabia: From oil kingdom to knowledge-based economy”. Middle East Policy Council (MEPC), Fall, XXII(3). Truy cập ngày 30/7/2020 tại: <https://mepc.org/saudi-arabia-oil-kingdom-knowledge-based-economy>

14. Kuznetsov, Y. và Dahlman, C.J. (2008). “Mexico’s transition to a knowledge-based economy”. Washington D.C.: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Truy cập ngày 31/7/2020 tại: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/544191468052822563/pdf/439650PUB0Box310only109780821369210.pdf>
15. McCarthy, N. (2020). “China is closing the gap with the U.S. in R&D expenditure”. Forbes, ngày 20/1. Truy cập ngày 30/7/2020 tại: <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2020/01/20/china-is-closing-the-gap-with-the-us-in-rd-expenditure-infographic/#50abd7c15832>
16. Ngân hàng Thế giới (NHTG) (2019). “Innovative China: New drivers of growth”. Washington D.C.: International Bank for Reconstruction and Development / the World Bank and the Development Center of State Council, P.R. China. Truy cập ngày 31/7/2020 tại: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/833871568732137448/pdf/Innovative-China-New-Drivers-of-Growth.pdf>
17. OECD (1996). The knowledge-based economy. Paris, document no. OECD/GD(96)102. Truy cập ngày 30/7/2020 tại: <https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OECD/GD%2896%29102&docLanguage=En>
18. Sundac, D. và Krmpotic, I.F. (2011). “Knowledge Economy Factors and the Development of Knowledge-Based Economy”. Croat. Econ. Surv., 13, tr. 105-141, WOS:000435261900003. Truy cập ngày 31/7/2020 tại: <http://hrcak.srce.hr/67344>
19. Williams, R. (1988). Keywords: a vocabulary of culture and society. London: Harper Collins, Fontana Press.
20. Training Knowledge Workers: Report of the APO Survey on In-Company Training Strategies for Knowledge Workers. Asian Productivity Organization, 2004.
21. Cong Cao: China’s Drain at the High end. Asian Population Studies, Vol. 4, No. 3, November 2008.
22. Zweig David, Chung Siu Fung, Donglin Han. Redefining the Brain Drain: China’s ‘Diaspora Option’. Science, Technology & Society 13:1 (2008). SAGE Publications.
23. John Aubrey Douglass and Richard Edelstein. The Global Competition for Talent: The Rapidly Changing Market for International Students and the Need for a

- Strategic Approach in the US. Center for Studies in Higher Education, University of California - Berkeley, 10/2009.
24. AAhad M. Osman-Gani. Human Capital Development in Singapore: An Analysis of National Policy Perspectives. Nanyang Technological University. *Advances in Developing Human Resources* Vol. 6, No. 3 August 2004.
 25. Mugyeong Moon, Ki-Seok Kim. A Case of Korean Higher Education Reform: The Brain Korea 21 Project. *Asia Pacific Education Review* 2001, Vol. 2, No. 2, 96-105.
 26. Major Policies and Plans for 2010. Ministry of Education, Science and Technology. Korea, 12/2009.
 27. Shin Bok Kim, Young Hwan Lee, Do Young Jung. A Comparative Study of National Human Resource Development Plan Implementation Systems in Korea, the United States, and Japan. *The Korean Journal of Policy Studies*, Vol. 23, No. 2, 171-188 (2009).
 28. A National Talent Strategy - Ideas for Securing U.S. Competitiveness and Economic Growth. Microsoft, 2012.
 29. K. Thiruchelvam, Kamarul Zaman Ahmad, Koh, Aik Khoon: Attracting Scientific And Technical Talent From Abroad: Lessons For Malaysia. Centre for Policy Initiatives (CPI), 8/2004.
 30. Azman, N., M. Sirat và V. Pang (2016). “Managing and mobilising talent in Malaysia: issues, challenges and policy implications for Malaysian universities”. *Higher Education Policy and Management*, 38(3), 316-332. Truy cập ngày 13/8/2020 tại: <https://core.ac.uk/download/pdf/154353744.pdf>
 31. Chai, D.S., S. Kim và M. Kim (2018). “A work and learning dual system model for talent development in South Korea: a multiple stakeholder view”. *Advances in Developing Human Resources*, 1-18. DOI: 10.1177/1523422318803085.
 32. d’Hooghe, I., A. Montulet, M. de Wolff và F.N. Pieke (2018). “Assessing Europe-China collaboration in higher education and research”. Leiden Asia Centre, Leiden, the Netherlands. Truy cập ngày 03/8/2020 tại: <https://leidenasiacentre.nl/wp-content/uploads/2018/11/LeidenAsiaCentre-Report-Assessing-Europe-China-Collaboration-in-Higher-Education-and-Research.pdf>
 33. Government of Malaysia. National policy on science, technology and innovation (NPSTI) 2013-2020. Truy cập ngày 14/8/2020 tại:

<https://www.mestec.gov.my/web/wp-content/uploads/2019/04/1.-NPSTI-2013-2020-English-1.pdf>

34. Haque, N.U. và M.A. Khan (1997). Institutional development: Skill transferences through a reversal of human capital flight or technical assistance. International Monetary Fund, Working Paper WP/97/8P. Washington, D.C.
35. Institute for Security & Development Policy (ISDP) (2018). “Made in China 2025”, June. Truy cập ngày 14/8/2020 tại: <https://isdip.eu/content/uploads/2018/06/Made-in-China-Backgrounder.pdf>
36. Kavurmaci, A. (2018). “The place of R&D and education policies in South Korea’s economic development”. Social Policy Conferences, 74, 51-64. Truy cập ngày 13/8/2020 tại: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/505601>
37. Ministry of Education Malaysia (2013). “Malaysia Education Blueprint 2013-2025”. Truy cập ngày 14/8/2020 tại: <https://www.moe.gov.my/menimedia/media-cetak/penerbitan/dasar/1207-malaysia-education-blueprint-2013-2025/file>
38. OECD (2018). “Korean Work-Learning Dual System”. Truy cập ngày 13/8/2020 tại: <https://oecd-opsi.org/wp-content/uploads/2018/09/Work-Learning-Dual-System.pdf>
39. OECD (2019). “Recruiting immigrant workers: Korea 2019”. Paris: OECD publishing. Truy cập ngày 13/8/2020 tại: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-korea-2019_9789264307872-en#page3
40. Psacharopoulos, G. (1985). “Return to education: a further international update and implications”. Human Resources, 20(4), 583-601. DOI:10.2307/145686
41. Park, K., D. Jang và H.I. Shahiri (2018). “Over-education among doctorate holders in the Korean labor market”. Asia-Pacific Social Science Review, 18(1), 32-45. Truy cập ngày 16/8/2020 tại: <http://apsr.com/wp-content/uploads/2018/06/RA-3.pdf>
42. Steven, M. (2001). “Should firms be required to pay for vocational training?”. The Economic Journal, 111(473), 485-505. DOI:10.1111/eoj.2001.111.issue-473.
43. TalentCorp (2019). “Malaysia Global Talent to nurture global Malaysian leaders”. Truy cập ngày 13/8/2020 tại: <https://www.talentcorp.com.my/initiatives/malaysia-global-talent>
44. Wang, H. (2011). “China’s national talent plan: key measures and objectives”. SSRN Electronic Journal, tháng 5. Truy cập ngày 13/8/2020 tại: https://robohub.org/wp-content/uploads/2013/07/Brookings_China_1000_talent_Plan.pdf

45. World Bank (WB) (2019). “Innovative China: New drivers of growth”. Washington D.C.: International Bank for Reconstruction and Development / the World Bank and the Development Center of State Council, P.R. China. Truy cập ngày 31/7/2020 tại: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/833871568732137448/pdf/Innovative-China-New-Drivers-of-Growth.pdf>
46. Yan, A. (2015). “Chinese government officials flock to apply for private-sector jobs amid graft crackdown”. South China Morning Post, ngày 6/4. Truy cập ngày 14/8/2020 tại: <https://www.scmp.com/news/china/policies-politics/article/1757133/chinese-government-officials-flock-apply-private-sector>
47. Yoon, S., J. Hong và C. Bae (2017). “Korean work-learning dual system”. Trong Park, Y. (Ed.), The present and future of vocational competency development training in Korea, pp. 68-93). Ulsan: Human Resource Development Service of Korea.