

"Muốn giữ chân nhân tài khu vực công, không thể chỉ dựa vào lương"



Triển khai Nghị quyết 57, Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam luôn chú trọng đào tạo nhân lực cao trong lĩnh vực khoa học công nghệ. (Ảnh: Diệu Thúy/TTXVN)

Trả lời phỏng vấn của phóng viên TTXVN tại Washington về chủ quyền công nghệ, Tiến sỹ Trần Doãn Huân, Nghiên cứu viên cao cấp tại Viện Công nghệ Georgia, Atlanta (Mỹ), Trưởng phòng nghiên cứu đổi mới tại Matmerize Inc., Atlanta (Mỹ), đã đưa ra những đề xuất khả thi để thu hút hoặc giữ chân các kiến trúc sư dữ liệu và chuyên gia xuất sắc ở lại cống hiến cho khu vực công.



Tiến sỹ Trần Doãn Huân, Nghiên cứu viên cao cấp tại Viện Công nghệ Georgia, Atlanta (Mỹ), Trưởng phòng nghiên cứu đổi mới tại Matmerize Inc., Atlanta (Mỹ). (Ảnh: NVCC)

Tiến sỹ Trần Doãn Huân cho rằng các vấn đề “phi thu nhập”, bao gồm môi trường và văn hóa nơi làm việc, khả năng hợp tác với đồng nghiệp trong các vấn đề chuyên môn và phi chuyên môn (chẳng hạn thủ tục hành chính), tầm nhìn, định hướng, kế hoạch lâu dài, phương pháp đánh giá hiệu quả công việc của cơ quan chủ quản, đóng vai trò quan trọng hơn nhiều câu chuyện tài chính khi nói về mục tiêu giữ chân nhân tài.

Đối với phần lớn những chuyên gia xuất sắc ở tầm cỡ các nước phải cạnh tranh nhau, mục tiêu của họ không chỉ là thu nhập, mà còn bao gồm ít nhất là thành công trong chuyên môn ở tầm quốc tế và thậm chí hơn nữa.

Nếu họ nhìn thấy môi trường làm việc không thân thiện, thủ tục hành chính quá rườm rà và không minh bạch, định hướng chiến lược không đủ tham vọng hay không khả thi, phương pháp đánh giá công việc không thỏa đáng và đúng đắn, không tránh khỏi thất bại trong tương lai, thì họ sẽ không tham gia, hoặc có tham gia rồi cũng bỏ, bất kể lương cao đến đâu.

Trong thời đại hiện nay, không ai có thể làm việc một mình mà phải cộng tác với những đơn vị khác, dù là chuyên môn hay hành chính, nên môi trường và cơ chế làm việc càng quan trọng.

Theo Tiến sỹ Trần Doãn Huân, nếu Việt Nam không thể cạnh tranh trực tiếp về mặt thu nhập, thì cơ hội nằm ở những yếu tố ngoài lương như ông đã nêu.

Tiến sỹ Trần Doãn Huân nhấn mạnh để nắm bắt những cơ hội này, thách thức lớn nhất nằm ở việc thay đổi cách tư duy về khoa học và công nghệ đỉnh cao, mục tiêu và kế hoạch dài hạn, cách thức phối hợp và thực hiện để đạt được những mục tiêu đó.

Bàn về chi phí cho công việc nghiên cứu và phát triển, Tiến sỹ Trần Doãn Huân thừa nhận rằng các nghiên cứu tiên phong không thể rẻ. Bên cạnh lương chuyên gia là lương cho đội ngũ sinh viên (các nghiên cứu sinh), chi phí máy móc, hạ tầng, hành chính, hội thảo, và rủi ro trong nghiên cứu, đặc biệt là nghiên cứu tiên phong...

Tiến sỹ Trần Doãn Huân kiến nghị bỏ hình thức thu nhập ngoài lương (như chi phí thuê khoán chuyên môn dành cho chủ nhiệm đề tài và các nhân sự chủ chốt...), chuyển phần này sang chi phí cho lương sinh viên, hợp tác với các chuyên gia hàng đầu thế giới, đồng thời nhấn mạnh ưu tiên chi phí hội nghị hội thảo.

Tiến sỹ khẳng định chỉ ở những sự kiện đó các nhà khoa học của Việt Nam mới có thể tiếp cận trình độ khoa học đương đại.

Vấn đề đánh giá công việc cũng rất quan trọng. Tiến sỹ Trần Doãn Huân cho rằng cách làm tốt nhất hiện nay là kết hợp các tiêu chí cơ học này (với trọng số nhỏ, độ 30%) với các hội đồng tư vấn chuyên môn bao gồm khoảng 5-10 chuyên gia quốc tế, tránh trường hợp chỉ có các thành viên người Việt Nam và/hoặc làm việc trong nước (với trọng số độ 70%).

Những chuyên gia thực thụ (hoạt động trên môi trường khoa học quốc tế) sẽ lập tức nhận ra những tên tuổi có uy tín trong ngành, giá trị thực sự của những nghiên cứu chuyên môn, hay một tạp chí có đáng tin cậy hay không.

Những hội đồng này có thể thường trực (mỗi trường một hội đồng, nhiệm kỳ 3-5 năm) hoặc thời vụ (được thành lập cho một vấn đề cụ thể).

Bàn về sự chênh lệch giữa đào tạo hàn lâm và nhu cầu thực tế của ngành vi mạch AI, Tiến sỹ Trần Doãn Huân thừa nhận rằng đây là hiện tượng phổ biến và không thể tránh khỏi ở mọi quốc gia và mọi ngành nghề, không chỉ vi mạch hay trí tuệ nhân tạo (AI).

Khoảng trống ở đây nằm giữa nhu cầu nghiên cứu và phát triển (R&D) của doanh nghiệp rất đặc thù và rất nhiều khi, vì nhiều lý do khác nhau, bao gồm cả chi phí, bộ phận R&D của chính họ không làm được hoặc không hiệu quả; trong khi các trường không thể bao sâu, đào tạo mọi kỹ năng vô cùng đặc thù của mọi doanh nghiệp trong nền kinh tế; và các nhà khoa học trong các trường, khi được cung cấp đề bài, kinh phí, cơ chế, có thể tham gia giải quyết vấn đề của doanh nghiệp.

Ông nhấn mạnh đây chính là môi trường mà Nhà nước nên đứng ra là trung gian, tạo điều kiện, cung cấp thông tin, cơ chế để kết nối nhà trường, nhà khoa học, và doanh nghiệp.

Tiến sỹ Trần Doãn Huân đề xuất Nhà nước, thông qua một cơ quan như Bộ Khoa học và Công nghệ, thành lập một trung tâm khởi nghiệp và phát triển công nghệ.

Đối tượng của trung tâm là những nhà khoa học hoạt động trong môi trường hàn lâm, có sản phẩm (nằm trong định hướng ưu tiên) có thể thương mại hóa và có mong muốn khởi nghiệp. Trung tâm sẽ tạo điều kiện bằng nhiều cách, chẳng hạn thiết lập khung pháp lý, cung cấp cố vấn về thị trường, luật pháp, tổ chức và vận hành doanh nghiệp một cách chuyên nghiệp, kết nối với các tập đoàn lớn để tìm bài toán, trợ giúp văn phòng trong thời gian ban đầu.

Những doanh nghiệp nhỏ hoạt động ở khoảng trống mà ông đã nêu ở trên sẽ giúp kết nối rất hiệu quả nhà trường, nhà khoa học, và doanh nghiệp./.

(TTXVN/Vietnam+)