



**QUỐC HỘI KHÓA XIV**  
ỦY BAN VĂN HÓA, GIÁO DỤC, THANH NIÊN, THỂ HƯỚNG VÀ HỮU DUNG



# **HỘI THẢO GIÁO DỤC 2018**

**GIÁO DỤC ĐẠI HỌC - CHUẨN HÓA VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

## **EDUCATION CONFERENCE 2018**

**HIGHER EDUCATION - STANDARDIZATION AND INTEGRATION**

TÀI LIỆU PHỤC VỤ HỘI THẢO

**Hà Nội, 17/8/2018**

64.	Giải pháp quản trị và phát huy năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ các nhà khoa học ở Việt Nam hiện nay	<b>Ngô Đức Lập</b> Trưởng ĐH Khoa học - ĐH Huế	733
65.	Các phương thức tổ chức giáo dục đại học trên thế giới và kinh nghiệm ứng dụng cho Việt Nam	<b>Nguyễn Mậu Hùng</b> Trưởng ĐH Khoa học - ĐH Huế	739
66.	Tự chủ đại học và mô hình quản trị đại học tự chủ	<b>Nguyễn Quang Glái</b> Trưởng ĐH Thủ Dầu Một	761
67.	Quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội về quản trị, tái chính đối với các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay theo Nghị quyết 29-NQ/TW	<b>Trần Ngọc Cỏ</b> Trưởng ĐH Phú Yên	775
68.	New public management in higher education: An analysis of higher education governance in Viet Nam	<b>Truong Thuy Van</b> University of Tampere, Finland	781

## GIẢI PHÁP QUẢN TRỊ VÀ PHÁT HUY NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA ĐỘI NGŨ CÁC NHÀ KHOA HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. Ngô Đức Lập

Trường Đại học Khoa học, Đại học Huế

Trong những năm qua, Nhà nước đã có những chính sách và giải pháp nhằm tăng số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ tiến sĩ (TS), phó giáo sư (PGS), giáo sư (GS). Tuy nhiên, qua quá trình triển khai đã có những bất cập dẫn đến tình trạng chạy đua học vị, học hàm. Thậm chí, có những người cố gắng phấn đấu đạt được học vị TS hay học hàm GS, PGS (sau đây TS, PGS, GS được gọi tắt là nhà khoa học) để tham gia quản lý hay được hưởng chế độ lương theo chức danh học hàm và gần như “ngừng” nghiên cứu khoa học (NCKH). Đây là một sự lãng phí lớn và không khuyến khích, phát huy năng lực, đam mê NCKH của các nhà khoa học. Từ thực trạng đó, chúng tôi đề xuất giải pháp trả thù lao năng lực NCKH trên cơ sở định lượng và công khai kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học trên hệ thống internet. Ưu điểm của giải pháp này đó là: hạn chế được tình trạng chạy đua học vị, học hàm; các nhà khoa học được đánh giá và trả thù lao trên cơ sở thành quả nghiên cứu của mình nên trở thành động lực cho học tiếp tục cống hiến; ngăn chặn tình trạng “đạo văn”; là cơ sở để khoa học – công nghệ Việt Nam hội nhập với thế giới...

### 1. Từ thực trạng NCKH ở Việt Nam hiện nay

Nhằm khuyến khích hoạt động giảng dạy và NCKH, trong khoảng hơn 1 thập niên gần đây, nhà nước đã có chính sách lương đối với những người đạt học hàm GS, PGS. Chẳng hạn, khi đạt chức danh GS, PGS sẽ được xếp ngạch chuyên viên/nghiên cứu viên/giảng viên cao cấp và mức lương tương ứng cho PGS là 6,2 và GS là 6,56. Luật Giáo dục còn quy định: GS, PGS được ưu tiên giao đề tài, dự án khoa học - công nghệ, xây dựng các chương trình, đề án<sup>1</sup>. Ngoài ra, các đơn vị quản lý viên chức còn có một số chế độ đãi ngộ đối với những người có học hàm GS, PGS như: thưởng hệ số lương đối với bậc tuổi, hỗ trợ lương và tiền điện thoại hàng tháng hay bố trí phòng làm việc riêng... Tuy nhiên, đến nay những người đạt học vị TS vẫn chưa được nhà nước áp dụng chế độ đãi ngộ nào mà mới chỉ áp dụng mức lương khởi điểm khi vào ngạch công chức, viên chức là 3,00. Với những chế độ đãi ngộ đó phần nào đã khuyến khích một số GS, PGS nỗ lực hơn trong hoạt động giảng dạy và NCKH. Trong đó, có một số GS, PGS đã có nhiều đóng góp lớn cho khoa học nước nhà và có uy tín trong giới NCKH thế giới. Tuy nhiên, với cơ chế “cáo bãng” – áp dụng chế độ lương như lâu nay đã gây ra không ít hệ lụy. Đó là, tình trạng “chạy đua” để “chín non” chức danh GS, PGS đã xảy ra. Với chính sách có học hàm sẽ có quyền lợi, do đó không loại trừ trường hợp có người chưa đủ “chín” cũng gắng “chạy” để “ép” được đủ chuẩn chức danh GS hay PGS. Kết quả xét hàng năm cho thấy, có người rất xứng đáng với chức danh được phong nhưng cũng không ít người “sau khi nhận chức danh GS, PGS, lại không tích cực NCKH nữa, mà vẫn hưởng các “đặc quyền” cho đến suốt đời, thì “rất có vấn đề” và

<sup>1</sup> <https://news.zing.vn/phong-sa-pgs-de-dai-de-an-luong-nha-nuoc-ki-qua-lung-phi-post119051.html>

không công bằng<sup>1</sup>. Thậm chí, cơ chế bổ nhiệm cán bộ cũng có phần ưu tiên cho những người có học hàm, học vị cao cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng này. Có một nghịch lý rất đáng suy ngẫm là Việt Nam có số lượng GS, PGS, TS nhiều nhất khu vực ASEAN nhưng tổng số bài báo hàng năm không bằng một trường đại học uy tín của Thái Lan. Có ý kiến cho rằng ở Việt Nam “gần như không có ai có nghiệp khoa học, tức là những người lao động quên mình trong khoa học và được ghi nhận bằng các giải thưởng khoa học quốc tế tầm cỡ”<sup>2</sup>.

Một thực trạng nữa là “Việt Nam chưa bao giờ thống kê được có bao nhiêu đề tài khoa học được nghiên cứu, bao nhiêu phần trăm đề tài đó được ứng dụng trong cuộc sống. Người làm đề tài ít để ý cái mình làm có bị trùng hay không. Thậm chí, người đi sau làm trùng đề tài lại được đánh giá tốt hơn...”<sup>3</sup>. Từ thực trạng trên, những năm gần đây, nhiều trường đại học, viện nghiên cứu đã định lượng hóa trong kết quả NCKH của giảng viên/nghiên cứu viên để làm cơ sở xét thi đua khen thưởng hàng năm. Đó là, hàng năm các đơn vị thống kê những cán bộ, giảng viên, viên chức có công trình là các bài báo đăng trên tạp chí quốc tế uy tín hay giải thưởng KHCN sẽ được xem xét tặng thưởng. Chẳng hạn, hàng năm Đại học Huế tổng kết hoạt động NCKH để khuyến khích những cán bộ có thành tích NCKH với điều kiện là công trình được công bố trên các tạp chí quốc tế có uy tín hay những giải thưởng quan trọng về NCKH... Tuy nhiên, “Một số không nhận thức được: NCKH là một trong hai hoạt động quan trọng nhất của người giảng viên. Một số CBGV tiến hành các đề tài NCKH theo kiểu đối phó”<sup>4</sup>. Thậm chí, có TS, PGS còn xin đứng tên công trình để hợp lý hóa nhằm hoàn thành nhiệm vụ NCKH theo quy định.

## 2. Giải pháp quản trị và định lượng kết quả NCKH

### 2.1. Vai trò quản trị

Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến thực trạng hoạt động NCKH ở Việt Nam từ trước đến nay đó là, Nhà nước chưa có công cụ để quản lý hoạt động NCKH đồng bộ, minh bạch theo định lượng để đánh giá kết quả NCKH của các nhà khoa học trong nước. Từ thực tế đó, chúng tôi thiết nghĩ nhà nước (Có thể thông qua Bộ Khoa học và Công nghệ hoặc Bộ Giáo dục và Đào tạo<sup>5</sup>) cần có công cụ quản lý để áp dụng chung cho tất cả các nhà khoa học. Từ đó, tất cả nhà khoa học đều được nhìn nhận, đánh giá và hưởng chế độ hỗ trợ tương xứng với kết quả nghiên cứu của mình. Tuy nhiên, công cụ quản lý được cần phải lấy định lượng làm thước đo. Giải pháp của vấn đề này đó là Nhà nước xây dựng hệ thống phần mềm (website) trực tuyến để quản lý hoạt động NCKH của đội ngũ các nhà khoa học trong nước.

### 2.2. Định lượng và hỗ trợ kết quả NCKH

Thông qua hệ thống website, Đơn vị chủ quản xây dựng hệ thống định lượng kết quả NCKH. Hàng năm, nhà khoa học thường xuyên cập nhật kết quả/sản phẩm NCKH lên trang web của mình theo quy định. Các kết quả đó phải có minh chứng là link bài báo, công trình, bản kết luận/đánh giá của hội đồng, giấy chứng nhận sản phẩm... Tuy nhiên, hệ thống phần

<sup>1</sup> <https://news.zing.vn/phong-gs-pgs-da-dai-da-an-luong-nha-nuoc-la-qua-lang-phi-post19051.htm>

<sup>2</sup> <http://dau7.com.vn/giao-duc-kinh-doanh/iet-san-nhieu-tien-ti-si-cac-nhung-lai-bi-sai-ssm-1351020452.htm>

<sup>3</sup> <http://dau7.com.vn/giao-duc-kinh-doanh/iet-san-nhieu-tien-ti-si-cac-nhung-lai-bi-sai-ssm-1351020452.htm>

<sup>4</sup> Nguyễn Hữu Gon (2013), thực trạng, giải pháp tăng cường hoạt động nghiên cứu thực học của cán bộ, giảng viên Trường Đại học Đồng Tháp giai đoạn 2006 – 2011, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, Phần C: Khoa học Xã hội, Nhân văn và Giáo dục, số 25, tr.43-51. Tr.48.

<sup>5</sup> Sau đây chúng tôi gọi chung là Đơn vị chủ quản.

mềm cần phải thống kê và định lượng được hệ thống tạp chí cũng như kết quả nghiên cứu các cấp hoặc sản phẩm nghiên cứu.

Một yếu tố quan trọng nữa là Đơn vị chủ quản cũng cần định mức điểm NCKH hàng năm cho nhà khoa học theo thang bậc. Ví dụ: với học vị TS hàng năm tối thiểu là 2 điểm; PGS là 3 điểm và GS là 4 điểm. Để khuyến khích, đối với những người có trình độ cử nhân, thạc sĩ có thể không bắt buộc định mức NCKH nhưng nếu họ có kết quả nghiên cứu theo quy chuẩn đều có thể được hưởng hỗ trợ nghiên cứu như TS, GS.

Sau khi đã xây dựng được hai hệ thống định lượng trên, theo định kỳ, hệ thống website sẽ chốt kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học và thống kê kết quả NCKH theo định lượng điểm. Sau đó, Đơn vị chủ quản chủ động chuyển kinh phí hỗ trợ theo định mức điểm đối với từng nhà khoa học vào tài khoản của họ. Tuy nhiên, đối với những nhà khoa học có số lượng điểm vượt trội so với định mức thì số tiền hỗ trợ có thể tăng theo lũy tiến. Chẳng hạn, nếu TS được định mức 2 điểm và số kinh phí hỗ trợ tương ứng là 10 triệu (2 điểm x 5 triệu) nhưng năm đó có nhà khoa học đạt 5 điểm thì từ 3 điểm được cộng thêm 1 triệu và tổng số kinh phí được hỗ trợ là 13 triệu đồng. Số điểm và tổng số kinh phí hỗ trợ có thể được công khai. Cuối hàng năm, Đơn vị chủ quản có thể tổ chức hội nghị NCKH để vinh danh những nhà nghiên cứu có nhiều kết quả nghiên cứu cũng như số điểm cao. Ngược lại, nếu nhà khoa học nào trong thời hạn 3-5 không có kết quả nghiên cứu có thể phần mềm tự động loại khỏi danh sách.

### **3. Đánh giá về những ưu điểm từ minh bạch và định lượng kết quả nghiên cứu**

*Thứ nhất giúp cho Nhà nước quản lý tốt hơn hoạt động NCKH.* Trong bối cảnh hiện nay, hệ thống website này sẽ là công cụ hữu hiệu giúp cho Nhà nước quản lý tốt hoạt động NCKH của đội ngũ các nhà khoa học trong nước. Cũng từ đó, ngăn chặn được tình trạng chạy đua học hàm, học vị để hưởng lợi từ cơ chế hỗ trợ thông qua bậc lương được hưởng suốt đời như lâu nay.

*Thứ hai thuận lợi trong quá trình triển khai NCKH.* Với hệ thống quản lý này, khi đơn vị đào tạo/quản lý hay cá nhân cần mời nhà khoa học tham gia đào tạo hay đánh giá đề tài/dự án khoa học sẽ lên hệ thống website này để tìm kiếm những nhà khoa học có chuyên ngành liên quan để mời tham gia nghiên cứu. Do đó, những nhà khoa học mà trong thời gian 3-5 năm không có kết quả nghiên cứu có thể không được họ sẽ không mời tham gia nghiên cứu.

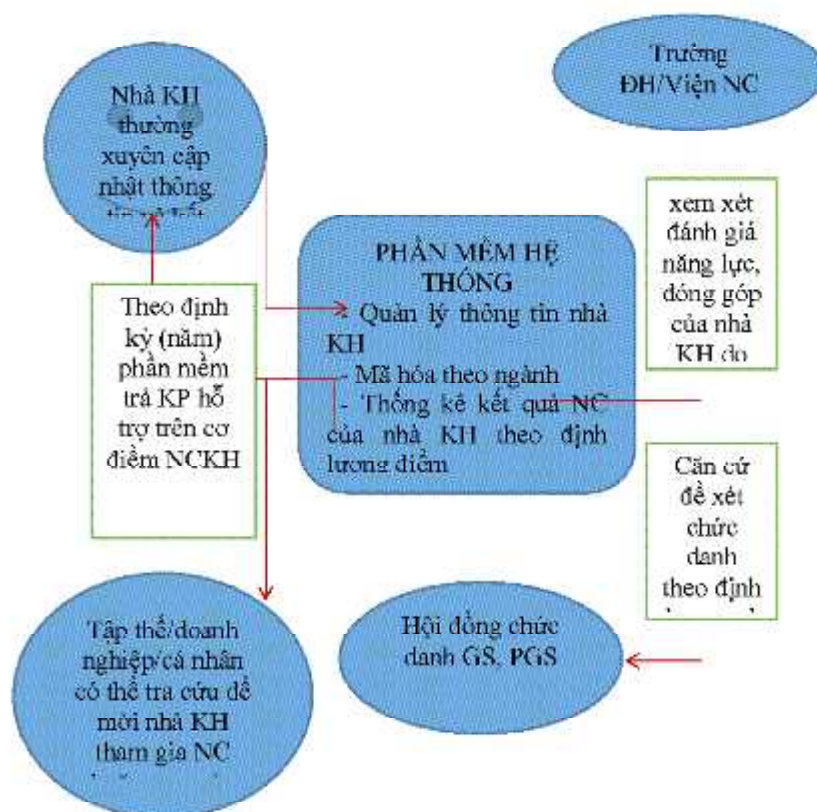
*Thứ ba là sự gắn kết giữa nhà khoa học và doanh nghiệp.* Khi doanh nghiệp cần tìm kiếm sản phẩm hay tư vấn về khoa học cho hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị có thể lên hệ thống website này tra cứu sẽ thấy được nhà khoa học nào có năng lực liên quan đến mục đích mình đang tìm kiếm để hợp tác.

*Thứ tư là cơ sở để minh bạch hóa trong xét công nhận chức danh GS, PGS.* Khi ứng viên cần đề nghị xét chức danh GS hay PGS họ sẽ nộp hồ sơ trực tuyến thông qua hệ thống website này. Hội đồng xét duyệt chức danh GS sẽ kiểm duyệt hồ sơ và kết quả nghiên cứu. Nếu ứng viên đủ điều kiện, hội đồng có thể thông báo trực tiếp trên hệ thống website này để thu thập ý kiến của đơn vị quản lý ứng viên đó và những nhà khoa học cùng chuyên ngành. Tuy nhiên, những ý kiến này chỉ mang tính tham khảo. Sự minh bạch trong quá trình xét này và trả thù lao kết quả NCKH sẽ góp phần ngăn chặn được tình trạng GS, PGS chưa “đủ chín”.

Thứ năm các nhà khoa học (có thể là cá nhân) đều bình đẳng và được hưởng chế độ hỗ trợ từ kết quả nghiên cứu của mình. Khi kết quả NCKH được định lượng, nhà khoa học dù đang công tác trong hệ thống nhà nước quản lý hay lao động tự do họ đều được đánh giá như nhau. Từ đó, những nhà khoa học tự do có năng lực có thể tạo được nguồn thu từ hỗ trợ nghiên cứu để đảm bảo cuộc sống và kinh phí cho nghiên cứu.

Trên đây là giải pháp quản trị và định lượng kết quả NCKH. Tuy nhiên, để đánh giá công bằng công lao đóng góp của người làm khoa học cũng như thúc đẩy hoạt động NCKH của đất nước nhanh chóng hội nhập quốc tế, dù bằng giải pháp nào thì vai trò quản lý của Nhà nước và định lượng kết quả nghiên cứu của nhà khoa học là yếu tố quan trọng nhất.

### SƠ ĐỒ MÔ HÌNH VÀ QUY TRÌNH QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG KHOA HỌC



### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Hữu Gọn (2013), "Thực trạng, giải pháp tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học của cán bộ, giảng viên Trường Đại học Đồng Tháp giai đoạn 2006 – 2011", *Tạp chí*

*Khoa học*, Trường Đại học Cần Thơ, Phần C: Khoa học Xã hội, Nhân văn và Giáo dục, số 25, tr.43-51.

2. Phan Thị Tú Nga (2011), “Thực trạng và các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên Đại học Huế”, *Tạp chí Khoa học*, Đại học Huế, Số 68, tr.67-78.
3. <http://dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/viet-nam-nhieu-tien-si-nhat-asean-nhung-lai-it-chat-xam-1351020452.htm>
4. <https://news.zing.vn/phong-gs-pgs-de-dai-de-an-luong-nha-nuoc-la-qua-lang-phi-post819051.html>
5. <http://nistpass.gov.vn/tin-chien-luoc-chinh-sach/298-nghien-cuu-khoa-hoc-chuyen-giao-cong-nghe-trong-cac-truong-dai-hoc-can-canh-thuc-te.html>
6. [http://vnclp.gov.vn/cv/cms/Lisis/DeTaiNghienCuu/View\\_Detail.aspx?ItemID=66](http://vnclp.gov.vn/cv/cms/Lisis/DeTaiNghienCuu/View_Detail.aspx?ItemID=66)