

Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học

Kiều Quỳnh Anh*

Tóm tắt: Bài viết phân tích quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở các nước Mỹ, Nhật Bản và Singapore, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. Theo tác giả các bài học đó là: nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của phụ nữ; xây dựng khung thể chế hữu hiệu nhằm bảo vệ quyền của phụ nữ và hỗ trợ phụ nữ tham gia lao động, đặc biệt là tham gia nghiên cứu khoa học; đổi mới giáo dục và đào tạo; tuyển chọn và tuyển dụng nhân tài công bằng; sử dụng và đãi ngộ đối với tài năng khoa học phù hợp; tạo môi trường nghiên cứu khoa học hiện đại, dân chủ; tổ chức, giám sát tốt việc thực thi phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học.

Từ khóa: Quản lý nhà nước; phát triển nguồn nhân lực; nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học.

1. Mở đầu

Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học đã được nhiều quốc gia trên thế giới chú trọng từ lâu. Ở một số quốc gia, nhà nước định hướng phát triển, điều tiết và ban hành các chính sách để phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học. Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở các nước Mỹ, Nhật Bản, Singapore có nhiều kinh nghiệm bổ ích đối với Việt Nam.

2. Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở Mỹ

Mỹ là một nước làm tốt vai trò quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học. Chính phủ Mỹ đã ban hành và thực hiện các chính sách phù hợp nhằm phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học và đạt được những thành tựu đáng kể. Năm 2009, theo số liệu thống kê

của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), số lượng nữ tiến sĩ đạt giải thưởng quốc tế của Mỹ là 34% trong tổng số lượng nữ giới làm khoa học ở Mỹ. Mỹ là nền kinh tế lớn nhất thế giới và cũng là quốc gia có nền khoa học công nghệ tiên tiến nhất. Năm 2012, dân số Mỹ là 314,07 triệu người, chỉ số phát triển con người (HDI) năm 2011 là 0,910, GDP năm 2011 là 15.094 tỷ USD, GDP bình quân đầu người năm 2011 là 48.386 USD [1]. Mỹ nằm trong nhóm các nước có nữ giới tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học nhiều nhất thế giới.

Mỹ hiện được coi là một hình mẫu trong việc phát hiện, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực tài năng, đặc biệt là nguồn nhân lực nữ. Ở Mỹ, nam và nữ đến trường đều được tạo điều kiện tối đa như nhau. Giáo dục phổ thông là bước khởi đầu quan trọng để thực

(*) Thạc sĩ, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam.
ĐT: 0912927977. Email: anh_kieuquynh@yahoo.com

hiện đào tạo nguồn nhân lực. Cấp tiểu học được quy định số năm tùy theo từng bang, sau đó học sinh tiểu học chuyển sang trung học và tiếp tục học lên đại học hoặc theo các trường đào tạo nghề. Các bang, địa phương có chính sách giáo dục phù hợp với sự tham gia rất trực tiếp của các trường, phụ huynh học sinh, giáo viên và các liên đới khác. Với cách làm như trên, mọi công dân Mỹ đều có cơ hội tiếp cận giáo dục bình đẳng (không phân biệt giới tính, màu da, tôn giáo). Ở Mỹ, các quá trình đào tạo ở bậc đại học được hiểu như là quá trình bồi dưỡng, đào tạo tài năng. Quá trình đào tạo này của mỗi sinh viên Mỹ phụ thuộc vào sự lựa chọn của chính họ. Chính vì thế, nó giúp cho từng sinh viên lựa chọn một chương trình phù hợp với khả năng và hoàn cảnh của mình. Các sinh viên nữ không gặp bất cứ khó khăn hay trở ngại nào trong việc tìm kiếm chương trình đào tạo phù hợp. Nữ giới được đối xử và có cơ hội học tập, nghiên cứu, thăng tiến bình đẳng với nam giới trong môi trường học thuật. Mọi hình thức phân biệt đối xử về tôn giáo, sắc tộc, giới đều được xóa bỏ triệt để. Luật Giáo dục tạo điều kiện cho giáo dục và đào tạo được thực hiện công bằng, hiệu quả và chất lượng. Khoảng hơn 50% học sinh của Mỹ vào đại học. Bên cạnh đó, Chính phủ Mỹ có những chương trình hỗ trợ về dinh dưỡng và sức khỏe cho các gia đình có thu nhập thấp nhằm bảo đảm cho mọi trẻ được đến trường. Khi học sinh vào đại học, chính phủ tạo điều kiện tối đa cho sự phát triển của các công dân trẻ bằng các hình thức hỗ trợ tài chính, hỗ trợ thi cử. Xã hội hóa giáo dục được phổ rộng trên toàn liên bang. Các chương trình học bổng, cho vay được nhà

nước hỗ trợ một phần, được các tổ chức doanh nghiệp, cá nhân, các nhà hoạt động chính trị xã hội, các quỹ xã hội hỗ trợ một phần. Với chính sách hỗ trợ giáo dục và đào tạo như vậy, các công dân trẻ của Mỹ có cơ hội thường xuyên được học tập, nghiên cứu và nuôi ước mơ của mình thành hiện thực. Nữ giới ở Mỹ luôn có cơ hội học tập, phát triển tương lai của mình bình đẳng với nam giới, luôn được xã hội coi trọng và thúc đẩy phát triển mà không bị kìm hãm bởi bất cứ một định kiến xã hội nào hay sự đối xử bất công nào của toàn xã hội.

Mỹ đầu tư cho phát triển nhân lực thông qua các chương trình quốc gia: Chương trình hỗ trợ điều chỉnh nghề nghiệp, Chương trình hỗ trợ điều chỉnh theo Hiệp định thương mại tự do Bắc Mỹ và thực hiện Luật Đầu tư cho lực lượng lao động. Việc kết hợp hỗ trợ việc làm đi kèm với các chương trình đào tạo đã mang lại hiệu quả xã hội hóa lực lượng lao động ở Mỹ. Ngoài ra khi bắt đầu đi làm, người lao động cũng được hưởng các chính sách bảo vệ người lao động. Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động công bằng năm 1938 đặt ra mức lương tối thiểu và số giờ lao động tối đa trên toàn quốc đối với mỗi cá nhân làm việc. Đạo luật này cũng đặt ra các quy định về tiền thanh toán làm việc ngoài giờ và các tiêu chuẩn để tránh lạm dụng lao động trẻ em. Năm 1963, đạo luật này được bổ sung để cấm phân biệt mức lương đối với phụ nữ. Đạo luật về Dân quyền năm 1964 được ban hành để người sử dụng lao động không thể phân biệt đối xử khi thuê hoặc tuyển dụng lao động trên cơ sở chủng tộc, giới tính, tôn giáo và nguồn gốc dân tộc (luật này cũng cấm phân biệt trong bầu cử và thuê mua

nhà). Đạo luật về nghỉ phép để chăm sóc người ốm và gia đình năm 1993 bảo đảm quyền lợi cho người lao động trong thời gian nghỉ không lương do sinh con, do chăm sóc con, hoặc chăm sóc người nhà ốm nặng.

Có thể nói, chương trình giáo dục và đào tạo kết hợp với hỗ trợ tìm kiếm việc làm ngay sau khi ra trường và chính sách bảo vệ người lao động mới giúp người lao động nhanh chóng tìm kiếm được việc làm, bình đẳng trong quá trình lao động, đương đầu với những cạnh tranh gay gắt trong nền kinh tế tri thức phát triển cao. Do đó Mỹ thu hút được các lao động chất xám từ khắp nơi trên thế giới; thúc đẩy phát triển được nguồn nhân lực của chính bản thân mình gồm cả hai giới nam và nữ; tạo ra sự phát triển cân đối về cơ cấu, độ tuổi, ngành nghề cũng như về giới.

Mỹ là nơi tốt nhất thế giới về đào tạo tài năng khoa học và công nghệ. Có được kết quả này là nhờ sự kết hợp giữa đào tạo và hỗ trợ của cơ sở hạ tầng về khoa học và công nghệ hiện đại. Hiện nay, gần 4.000 trường đại học và các cơ sở đào tạo và nghiên cứu tại Mỹ không chỉ đào tạo cho nhân lực của Mỹ mà còn cho cả thế giới. Mỗi năm Mỹ đào tạo hơn 30.000 tiến sĩ và thạc sĩ. Số lượng nữ ghi danh tại các trường và các cơ sở đào tạo nghiên cứu chiếm tới 54% [10]. Bên cạnh đó, hệ thống đào tạo tài năng khoa học công nghệ được sự hỗ trợ to lớn từ các nguồn vốn đầu tư, cơ sở hạ tầng khoa học hiện đại của Mỹ. Các nguồn vốn đầu tư cho nghiên cứu khoa học chuyên sâu có thể đến từ nguồn ngân sách liên bang, ngân sách từng bang, nguồn ngân sách của các tổ hợp công nghiệp, doanh nghiệp, tổ

chức phi lợi nhuận. Việc tìm kiếm và hỗ trợ nguồn vốn tài chính cho nghiên cứu khoa học công nghệ đã tạo ra cho các nhà khoa học có được một môi trường nghiên cứu lý tưởng, trang thiết bị phục vụ học tập nghiên cứu đầy đủ và hiện đại để từ đó tạo điều kiện cho các nhà khoa học có thể yên tâm làm việc, cống hiến và sáng tạo. Điều này thúc đẩy và phát huy tối đa tiềm năng sáng tạo và nghiên cứu của các nhà khoa học, trong đó các nhà khoa học nữ như Barbara Mc Clintock về di truyền học, Ruth Benerito lĩnh vực hóa học.

Trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học nói chung và nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học nói riêng, Mỹ đã có cách thức thực hiện hay nhất trên thế giới. Không giống như các nước khác, Mỹ phát triển cơ cấu lao động nghề nghiệp cân đối về cả ngành nghề, giới và màu da. Chính phủ liên bang tạo điều kiện cho mọi công dân được phát triển năng lực của mình thông qua các hỗ trợ về giáo dục bậc cao, việc làm, bảo vệ quyền lợi người lao động; bảo vệ chế độ nghỉ thai sản cho phụ nữ; chống phân biệt đối xử về giới trong việc thuê mướn lao động; giúp cho phụ nữ nhận được sự hỗ trợ cần thiết và tối đa trong việc phát triển tài năng của mình. Khi bước vào môi trường lao động khoa học, các nhà khoa học nữ được tạo một môi trường lý tưởng để nghiên cứu, được đầu tư nguồn lực tài chính lớn để thực hiện các ý tưởng của mình, được trọng thị với các cống hiến của mình. Phụ nữ làm khoa học ở Mỹ được giải phóng tối đa khỏi những vấn đề phát sinh điều kiện về giáo dục, đào tạo, làm việc, lương bổng, gia đình. Chính điều đó đã khiến phụ nữ Mỹ yên tâm với những

đam mê khoa học và nuôi dưỡng những tư duy sáng tạo. Chính phủ quản lý sự phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học thông qua hành lang pháp lý bảo vệ người phụ nữ, các quỹ hỗ trợ phụ nữ phát triển niềm đam mê khoa học. Họ thực hiện các thống kê chính xác theo các chỉ số về giới để từ đó có thể quản lý, dự báo được cung cầu của nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học.

3. Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở Nhật Bản

Nhật Bản đã xây dựng chính sách coi trọng học tập, bồi dưỡng nhân tài để nắm vững tri thức của thế giới. Nhật Bản thi hành chế độ giáo dục bắt buộc và hướng nhiệm vụ giáo dục của quốc gia vào tiếp thu tri thức từ bên ngoài một cách cẩn trọng. Chiến lược giáo dục của Nhật Bản là kiên trì nâng cao tài năng con người trên diện rộng (mang tính phổ quát toàn dân). Nhật Bản không nhấn mạnh giáo dục đại học hoặc sự phát triển khoa học cơ bản và công nghệ tiên tiến mà chủ yếu tập trung nâng cao dân trí. Mục tiêu giáo dục của Nhật Bản là: tiếp thu tri thức phương Tây, học tập qua thực tiễn công tác, và làm cho mọi người dân đều có vốn tri thức cơ bản. Mọi người dân Nhật Bản đều được thụ hưởng nền giáo dục mang tính phổ quát không phân biệt thành phần, giới hay tôn giáo. Ở bậc đại học, sinh viên của Nhật Bản ít có lựa chọn các chương trình phù hợp với bản thân cá nhân. Sau khi vào được đại học, sinh viên phải lo tìm mối liên hệ với giáo sư, câu lạc bộ doanh nghiệp để khi ra trường có việc làm ổn định hơn là lo đầu tư cho học tập những ngành nghề mà mình say mê và mở

rộng tầm hiểu biết. Nhật Bản không có hệ thống hỗ trợ giáo dục bậc cao. Như vậy, chiến lược giáo dục Nhật Bản không chú trọng đến việc hỗ trợ tối đa cho các cá nhân, nền giáo dục mang tính đồng nhất, chú trọng tới giáo dục phổ quát không chú trọng tới giáo dục và đào tạo tài năng.

Truyền thống văn hóa và tư tưởng trọng nam khinh nữ đã ăn sâu vào xã hội Đông Á trong đó có Nhật Bản. Nhiều người có tư tưởng cho rằng nữ giới không cần học nhiều để hoàn thành tốt thiên chức phụ nữ. Ở Nhật Bản, khoảng cách thu nhập giữa nữ giới và nam giới trong cùng một công việc xấp xỉ gần 40%. Điều đó thể hiện sự phân biệt về giới trong thuê mướn và tuyển dụng lao động. Ngoài ra, do quan niệm bất bình đẳng về giới ăn sâu vào suy nghĩ của người dân nên Nhật Bản không xây dựng hành lang pháp lý nhằm hỗ trợ và bảo vệ phụ nữ khi hòa nhập cộng đồng. Phụ nữ không nhận được bất kỳ sự hỗ trợ khuyến khích cho nghiên cứu khoa học của họ. Trường hợp của hai nhà khoa học nữ Haruko Obokata và Shinya Yamanaka là điển hình. Hai nhà nữ khoa học nói trên đã không thể tìm kiếm được học bổng của Chính phủ Nhật Bản cho các đam mê nghiên cứu của họ. Cả hai đã phải tìm kiếm học bổng từ Chính phủ Mỹ.

Chính phủ Nhật Bản gần đây đã có đưa ra những chính sách nhằm giải quyết vấn đề trên. Họ đặt mục tiêu gia tăng số lượng nữ tiến sĩ khoa học lên mức 30% trong tổng số các nhà khoa học của Nhật Bản. Trong Đề án cơ sở về Khoa học và công nghệ, Chính phủ Nhật đã đưa ra một số điều khoản về việc bổ nhiệm cán bộ nữ khoa học vào các

vị trí lãnh đạo của những cơ quan nghiên cứu, hỗ trợ cho các nhà khoa học nữ giảm bớt áp lực gia đình để tiếp tục theo đuổi niềm đam mê khoa học. Tiến sĩ Yasuko Yamamura, người đứng đầu ban xúc tiến cải cách khoa học và công nghệ thuộc Ban Khoa học và công nghệ Nhật Bản, cho rằng chìa khóa thành công của việc gia tăng đội ngũ nữ khoa học chính là ở chương trình hỗ trợ cho các phụ nữ trẻ trong quá trình nghiên cứu khoa học và đảm bảo cho họ một môi trường nghiên cứu lý tưởng để đương đầu với thách thức của công tác nghiên cứu khoa học. Cho dù Chính phủ Nhật Bản gần đây đã có sự thay đổi cách nhìn nhận về vai trò cũng như cơ hội của phụ nữ, nhưng điều này chưa đủ để thay đổi áp lực mà phụ nữ Nhật Bản đang phải gánh chịu giống như phụ nữ ở nhiều nước Đông Á. Điều quan trọng nhất đó vẫn là thay đổi thái độ trọng nam khinh nữ tồn tại và ăn sâu vào tiềm thức của người Nhật Bản.

4. Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở Singapore

Singapore xây dựng một chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo theo cơ chế mềm dẻo. Chính phủ chỉ quản lý hành chính với giáo dục phổ cập, tập trung đảm bảo phổ cập giáo dục nhằm đảm bảo nền tảng dân trí cơ bản. Hệ thống giáo dục và đào tạo kỹ thuật phải được phát triển gắn liền với những đòi hỏi thực tế của nền kinh tế. Trong hệ thống ấy, các công dân đều được thụ hưởng cơ hội giáo dục thường xuyên như nhau. Do Singapore chủ trương mở cửa, thu hút nhân tài nên những tư tưởng bảo thủ như trọng nam khinh nữ

theo đó mai một dần và dần tới triệt tiêu. Giáo dục và đào tạo đảm bảo bình đẳng trong toàn dân. Chính phủ Singapore lấy phát triển giáo dục và đào tạo làm trọng tâm của chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Hàng năm, chi ngân sách của Singapore cho giáo dục và đào tạo hơn 5%. Chính phủ đảm bảo nguồn lực cho phát triển giáo dục và đào tạo và chỉ thành lập thể chế khi cần thiết. Với cách làm này, mọi công dân Singapore đều được thụ hưởng nền giáo dục tuyệt vời và có tay nghề vững chắc trong đó bao gồm cả nữ giới. Đây là nền tảng vững chắc cho phụ nữ Singapore tiếp tục theo đuổi việc học tập và nghiên cứu khoa học.

Singapore luôn thúc đẩy hợp tác quốc tế về giáo dục nhằm tiếp cận nhanh chóng với cái mới của thế giới, đảm bảo môi trường khoa học của mình luôn được cập nhật những tri thức mới của thế giới. Chính phủ Singapore liên kết với Học viện công nghệ Massachusetts của Mỹ để đưa các cán bộ khoa học của mình sang đó học tập và nghiên cứu. Ngoài ra Singapore còn đưa các nhà khoa học trong đó có các nhà khoa học nữ sang các nước khác như Anh, Đức để học tập những ngành công nghiệp thế mạnh của các nước ấy. Ngoài ra, Singapore còn đặt ra giải thưởng nhằm tôn vinh các nhà khoa học nữ có đóng góp cho khoa học của quốc đảo. Năm 2015, hai nhà khoa học nữ là tiến sĩ Neo Mei Lin và phó giáo sư Ling Xing Yi đã được vinh danh ở chương trình *L'Oréal Singapore For Women In Science National Fellowship*. Gần đây nhất, Thủ tướng Lý Hiển Long đã tuyên bố dành 18% ngân sách của quốc đảo chỉ cho nghiên cứu khoa học.

5. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Ở Việt Nam, đội ngũ các nhà khoa học nữ không nhiều. Số lượng các nhà khoa học nữ ngành khoa học xã hội cao hơn số lượng các nhà khoa học nữ ngành khoa học tự nhiên và công nghệ. Tuy nhiên tổng số lượng các nhà khoa học nữ vẫn rất thấp trong tổng số các nhà khoa học. Trong những năm gần đây, Việt Nam đã xây dựng chiến lược phát triển nhân lực cho nền kinh tế, trong đó chú trọng hơn đến nhân lực nữ nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, những chỉ số về nữ giới trong việc phát triển nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học hầu như chưa được đề cập đến. Những kinh nghiệm của các nước trên trong phát triển nguồn nhân lực nữ đã để lại cho Việt Nam những bài học có giá trị tham khảo rất lớn. Đó là:

Một là, cần nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của phụ nữ. Việt Nam là một trong số những nước ở Châu Á chịu ảnh hưởng của tư tưởng Khổng giáo, xem phụ nữ có vai trò thứ yếu trong xã hội. Tư tưởng này cho đến nay đã trở nên lạc hậu nhưng vẫn ăn sâu trong một bộ phận tầng lớp nhân dân. Trong các cơ quan nghiên cứu, phụ nữ luôn bị xem thường do vị trí về giới của mình. Việc nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của phụ nữ nghiên cứu khoa học là cần thiết. Việc này không chỉ dừng lại ở tuyên truyền mà cần có hành động cụ thể như đưa nhận thức về vai trò của phụ nữ vào các chương trình giáo dục cơ bản, đại học xứng đáng cho các nhà khoa học nữ.

Hai là, cần xây dựng khung thể chế hữu hiệu nhằm bảo vệ quyền của phụ nữ và hỗ trợ phụ nữ tham gia lao động, đặc biệt là tham gia nghiên cứu khoa học. Khi xây dựng các khung thể chế, cần bám sát yêu

cầu thực tế của sự phát triển và những đặc điểm tự nhiên, đời sống xã hội của phụ nữ nhằm đảm bảo các chính sách, các luật phù hợp với thực tế.

Bên cạnh các bộ luật như Luật Lao động, Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề, Luật Bình đẳng giới, Nhà nước cũng đã có một số chính sách hỗ trợ phát triển khoa học. Tuy nhiên, trong bộ Luật Lao động, tuổi nghỉ hưu quy định cho nam giới là 60 tuổi, cho nữ giới là 55 tuổi. Đây là một trong những bất cập nhất hiện nay đối với các nhà khoa học nữ. Khi còn trẻ, phụ nữ dành nhiều thời gian cho gia đình, nuôi dạy con cái. Khi tới tuổi 55, phụ nữ không còn phải dành nhiều thời gian cho gia đình, đó cũng là lúc phụ nữ đạt tới độ chín của nghề nghiệp. Việc buộc các nhà nữ khoa học về hưu ở tuổi 55 là một sự lãng phí lớn về nguồn nhân lực tài năng, trở thành rào cản đối với phụ nữ trong việc tiếp tục theo đuổi sự say mê nghiên cứu khoa học. Bên cạnh đó việc quy định chỉ được bảo lưu một năm trong quá trình học tập và nghiên cứu ở cấp độ đại học và sau đại học cũng là một bất cập đối với nữ giới. Có nhiều nhà khoa học nữ vừa mang thai vừa đi học cho đến tận ngày sinh, và sau hơn sáu tháng nghỉ đẻ vẫn phải tiếp tục theo học. Quy định trên không đảm bảo được việc học tập cho họ mà còn không đảm bảo về sức khỏe cũng như việc nuôi dạy con cái của họ. Do đó, cần nới rộng khoảng thời gian bảo lưu cho phụ nữ sinh con.

Ba là, cần liên tục đổi mới giáo dục và đào tạo. Giáo dục và đào tạo đóng vai trò then chốt trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực nữ tài năng. Giáo dục thường

xuyên làm thay đổi nhận thức của phụ nữ về vai trò của mình trong xã hội đồng thời cũng làm thay đổi căn bản nhận thức của xã hội về vai trò của phụ nữ, triệt tiêu được tư tưởng phân biệt về giới trong xã hội. Giáo dục cũng làm thay đổi suy nghĩ của người phụ nữ về tương lai của mình và mở cho họ những cơ hội lựa chọn tương lai tốt hơn.

Tất cả các nước đều thực hiện chế độ giáo dục bắt buộc. Số năm giáo dục bắt buộc sẽ tùy theo quy định của từng nước. Đây là nền tảng căn bản cho phát triển nguồn nhân lực tài năng. Singapore và Nhật Bản thực hiện giáo dục với mục tiêu nâng cao dân trí. Về đào tạo chuyên sâu, các nước đều chú trọng tới việc đầu tư cơ sở hạ tầng, tạo môi trường nghiên cứu thuận lợi, đổi mới giáo dục và đào tạo bám sát với những thay đổi của nền khoa học thế giới.

Ở Việt Nam, hệ thống giáo dục hiện nay rất lạc hậu, mang nặng tính ghi nhớ, không khai thác tính sáng tạo. Đào tạo sau đại học tuy đã được nâng cao chất lượng nhưng vẫn chưa bám sát được với yêu cầu của thực tế. Đề án 911 được Thủ tướng phê duyệt với mục tiêu tới 2020 đào tạo được 20.000 tiến sĩ đang vấp phải nhiều trở ngại. Việc đào tạo chuyên sâu trong lĩnh vực khoa học đòi hỏi sự bền bỉ và lâu dài. Trên thế giới, việc đào tạo một tiến sĩ phải tiêu tốn ít nhất là năm năm vừa nghiên cứu vừa tích lũy tri thức. Đối với các ngành y học, công nghệ thời gian có thể còn dài hơn. Do đó, cần có sự đổi mới liên tục trong giáo dục và đào tạo nhằm tạo điều kiện thuận lợi hơn cho các nhà khoa học trong đó có các nhà khoa học nữ.

Bốn là, cần tuyển chọn và tuyển dụng nhân tài công bằng. Tuyển chọn và tuyển

dụng nhân tài công bằng sẽ tạo ra một môi trường nghiên cứu khoa học trong sạch, đảm bảo cơ hội phát triển tài năng cho phụ nữ công bằng với nam giới. Nhiều cơ quan nghiên cứu e ngại việc tuyển dụng phụ nữ nghiên cứu khoa học. Số lượng các nhà khoa học nữ lãnh đạo các cơ quan khoa học còn rất thấp. Việc tuyển chọn và tuyển dụng nhân tài công bằng, trao quyền lãnh đạo cho họ sẽ giúp phụ nữ tự tin hơn, khuyến khích họ tham gia vào lĩnh vực khoa học.

Năm là, cần sử dụng và đãi ngộ đối với tài năng khoa học phù hợp. Ở Việt Nam, các nhà khoa học xếp vào ngạch viên chức. So với ngạch công chức, họ không được hưởng thù lao bồi dưỡng theo thâm niên công tác. Các nhà khoa học chỉ hưởng lương thuần túy theo ngạch bậc. Kinh phí khoa học rất thấp, họ lại không được hưởng bất cứ chế độ đãi ngộ nào. Điều này là bất cập cho các nhà khoa học nói chung và cho các nhà khoa học nữ nói riêng. Việc giao các đề tài, dự án cho các nhà khoa học nữ chính là sử dụng tài năng của họ một cách tối đa. Tuy nhiên, hiện nay chủ nhiệm các đề tài phần lớn là các nhà khoa học nam. Đặc biệt trong lĩnh vực khoa học tự nhiên và công nghệ, càng có ít các nhà khoa học nữ làm chủ nhiệm đề tài. Bên cạnh đó, việc tôn vinh tài năng của các nhà khoa học nữ chưa thực sự được chú trọng. Ngoài giải thưởng Kovalevskaia dành cho các nhà khoa học nữ Việt Nam, gần đây nhất có thêm giải thưởng L'Oréal - UNESCO.

Sáu là, cần tạo môi trường nghiên cứu khoa học hiện đại, dân chủ. Đối với các nhà khoa học nói chung và các nhà khoa học nữ nói riêng, môi trường nghiên cứu khoa học hiện đại, dân chủ chính là yếu tố quan

trọng. Chỉ có trong môi trường khoa học hiện đại các nghiên cứu khoa học mới có đủ điều kiện để tiến hành và đánh giá chính xác hiệu quả của nghiên cứu ấy. Môi trường khoa học dân chủ là yếu tố thúc đẩy phát triển cái mới, phát triển cái sáng tạo. Một môi trường khoa học thiếu dân chủ sẽ kìm hãm sự khám phá cái mới, kìm hãm sự sáng tạo của các nhà khoa học, đặc biệt của các nhà khoa học nữ, đồng thời là mảnh đất tốt cho tư tưởng trọng nam khinh nữ phát triển.

Bây là, cần tổ chức, giám sát tốt việc thực thi việc phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học. Hiện nay, nạn bạo hành gia đình diễn ra thường xuyên. Nạn nhân chính là phụ nữ trong đó có không ít nữ trí thức. Bên cạnh đó vẫn còn những sự bất công trong chính sách đãi ngộ, hỗ trợ nghiên cứu khoa học cho nữ giới. Để đảm bảo cho việc phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học hiệu quả, Nhà nước cần có sự giám sát chặt chẽ trong việc thực thi pháp luật bảo vệ phụ nữ, các chính sách hỗ trợ phụ nữ khi tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học.

6. Kết luận

Những bài học kinh nghiệm về quản lý nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở một số nước trên thế giới có giá trị tham khảo bổ ích đối với Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng. Tuy vậy, chiến lược phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học chỉ có thể đi đúng hướng khi Nhà nước thể hiện được vai trò điều tiết của mình trong việc thực thi và quản lý

chiến lược. Nhà nước cần thực hiện cơ chế quản lý mềm dẻo, không mang nặng tính mệnh lệnh trong phát triển nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học nói chung và nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học nói riêng.

Tài liệu tham khảo

- [1] Cảnh Chí Hoàng, Trần Vĩnh Hoàng (2013), “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”, *Tạp chí Phát triển & Hội nhập* số 12.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [3] Học viện Hành chính Quốc gia (2000), *Giáo trình quản lý hành chính nhà nước*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
- [4] Trần Văn Tùng (2005), *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng: Kinh nghiệm của thế giới*, Nxb Thế giới, Hà Nội.
- [5] Trung tâm Nghiên cứu Giới và Phát triển (2008), *Luật Bình đẳng giới diễn giải*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
- [6] Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới (2009), *Đánh giá năng lực thực hiện hai luật Bình đẳng giới và Phòng chống bạo lực gia đình ở Việt Nam - Những phát hiện và đề xuất*, Hà Nội.
- [7] UNDP (2004), *Human Development Report 2004*, NewYork.
- [8] http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/women-researchers_2075843x-table3
- [9] <http://www.japantimes.co.jp/opinion/2014/04/30/reader-mail/growing-women-scientists/>
- [10] http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5

