

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

---

**Đỗ Thị Lâm Thanh**

**CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHOA HỌC  
VÀ CÔNG NGHỆ CHẤT LƯỢNG CAO CỦA  
CÁC VIỆN NGHIÊN CỨU TRÊN CƠ SỞ  
TIẾP CẬN DI ĐỘNG XÃ HỘI**

*(Nghiên cứu trường hợp Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam)*

Chuyên ngành: Quản lý Khoa học và Công nghệ

Mã số: 9340 412.01

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ  
QUẢN LÝ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ**

**Hà Nội – 2022**

Công trình được hoàn thành tại:

**Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn  
Đại học Quốc gia Hà Nội**

Người hướng dẫn khoa học:

**GS.TS. NGUYỄN VĂN KHÁNH**

**PGS.TS. ĐÀO THANH TRƯỜNG**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận án đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án tiến sĩ họp tại phòng  
....., nhà ..... Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn- Đại  
học Quốc gia Hà Nội vào hồi .....ngày ..... tháng ..... năm 20...

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- *Trung tâm Thông tin - Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội*
- *Thư viện Quốc gia Việt Nam*

# PHẦN MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4, nhân lực khoa học và công nghệ Việt Nam ngày càng có nhiều cơ hội để phát triển và nâng cao năng lực, trong đó khả năng tiếp cận những tiến bộ khoa học và công nghệ của thế giới cũng được rút ngắn. Đây là điều kiện thuận lợi để lực lượng lao động đặc biệt này có thể khai thác các nguồn lực từ nước ngoài (tài chính, thông tin, nhân lực, cơ sở vật chất kỹ thuật khoa học và công nghệ...) để phát triển tiềm lực khoa học và đổi mới công nghệ trong nước. Trong một thế giới phẳng với sự hỗ trợ tối đa và hiệu quả của các công cụ kỹ thuật số, nhân lực khoa học và công nghệ còn có điều kiện để tiếp cận đa dạng tới các hình thức đào tạo tiên tiến để phát triển đội ngũ các nhà khoa học và nhân lực quản lý khoa học và công nghệ chất lượng cao. Bên cạnh những cơ hội trên, Việt Nam cũng phải đối mặt với những thách thức về cạnh tranh nguồn nhân lực và tình trạng chảy chất xám nghiêm trọng.

Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam (Viện Hàn lâm) cũng không nằm ngoài những biến đổi xã hội mạnh mẽ về vấn đề phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ nói trên, đặc biệt là sự cạnh tranh, phân hóa và di động ngày càng mạnh mẽ của nhân lực. Điều này đặt ra một nhu cầu tất yếu về việc Viện Hàn lâm cần có những giải pháp để có thể tăng cường các lợi ích và kiểm soát các hậu quả mà di động xã hội cũng như bối cảnh hội nhập quốc tế và Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 mang lại. Từ nhận định trên, tác giả đề xuất và lựa chọn chủ đề nghiên cứu: *“Chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của các viện nghiên cứu trên cơ sở tiếp cận lý thuyết di động xã hội (Nghiên cứu trường hợp Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam)”*.

## 2. Ý nghĩa của luận án

Tiếp cận lý thuyết di động xã hội trong hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao là cách tiếp cận mới để hình thành hệ thống chính sách phù hợp với nền kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế sâu rộng về kinh tế cũng như về khoa học và công nghệ trong điều kiện cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đang diễn ra ở nước ta. Cách tiếp cận này cũng đặt ra những điều kiện cho chính sách được vận hành hiệu quả trong thực tiễn cũng là điều kiện thúc đẩy sự phát triển khoa học và công nghệ.

## 3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

### 3.1. Mục tiêu nghiên cứu

Đề xuất chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của viện nghiên cứu dựa trên cơ sở tiếp cận lý thuyết di động xã hội.

### 3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Phân tích cơ sở lý luận và chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao dựa trên cơ sở tiếp cận lý thuyết di động xã hội;

- Hiện trạng chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao hiện nay;

- Thực trạng di động xã hội và các yếu tố tác động đến nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao tại các viện nghiên cứu;

- Đề xuất chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của viện nghiên cứu dựa trên cơ sở tiếp cận lý thuyết di động xã hội.

#### **4. Phạm vi nghiên cứu**

- Phạm vi thời gian: 2015-2019

- Phạm vi không gian: Viện Hàn lâm KHCNVN

- Phạm vi nội dung: Chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của các viện nghiên cứu tại Viện Hàn lâm KHCNVN.

#### **5. Mẫu khảo sát**

Khảo sát về cơ cấu tổ chức, nhân lực khoa học và công nghệ tại các viện nghiên cứu chuyên ngành thuộc Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam.

#### **6. Câu hỏi nghiên cứu**

- Thực trạng chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao diễn ra như thế nào và các yếu tố nào tác động đến di động xã hội của nhân lực KH&CN chất lượng cao tại viện nghiên cứu?

- Dựa trên cơ sở tiếp cận lý thuyết di động xã hội, chính sách cần phải thiết kế như thế nào để phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao?

#### **7. Giả thuyết nghiên cứu**

- Chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam hiện nay vẫn còn mang nặng tính bao cấp, đãi ngộ và trả thưởng.

- Các chính sách hiện nay tập trung vào quản lý và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua chính sách về đào tạo và bồi dưỡng nhân lực khoa học và công nghệ; chính sách về quản lý nhân sự, về chế độ đãi ngộ, cơ sở vật chất đáp ứng

- Chính sách cho phép các nhà khoa học được dùng một phần thời gian làm việc chính ngạch để tham gia các hoạt động khác có liên quan đến phát triển KH&CN và được nhận tiền công và tiền thưởng hợp lý. Chính sách cấp các giải thưởng cho các nhà khoa học có cống hiến.

#### **8. Phương pháp nghiên cứu**

Các phương pháp tiến hành đó là: nghiên cứu tài liệu, phỏng vấn sâu, phương pháp chuyên gia.

✚ *Nghiên cứu tài liệu;*

✚ *Phỏng vấn bằng bảng hỏi;*

- Điều tra thực tế về nhân lực KH&CN chất lượng cao tại các viện nghiên cứu chuyên ngành thuộc Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam bằng bảng hỏi. Nghiên cứu tiến hành khảo sát tại 29 viện trực thuộc Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam với số phiếu phát ra 380 phiếu, thu về 324 phiếu hợp lệ

đạt tỷ lệ 85,3%. Dung lượng mẫu được xác định trên cơ sở lựa chọn ngẫu nhiên thuận tiện kết hợp phương pháp chọn mẫu chủ đích (*Purposive Sampling*). Đây là phương pháp phù hợp với đối tượng tham gia khảo sát cũng như mục đích nghiên cứu và đảm bảo khả năng tiếp cận khi thu nhập thông tin của nghiên cứu mà vẫn đảm bảo được tính đại diện của mẫu.

#### ✚ *Phương pháp phỏng vấn sâu:*

Phỏng vấn sâu đối với cán bộ là Trưởng phòng Quản lý tổng hợp, cán bộ phụ trách công tác tổ chức cán bộ của một số viện nghiên cứu chuyên ngành và một số cán bộ khoa học và công nghệ đã tham gia trực tiếp một số dự án, nhiệm vụ tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam.

✚ *Trung cầu ý kiến chuyên gia:* Trung cầu ý kiến của các chuyên gia về các giải pháp cho chính sách phát triển đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao như: Trưởng Ban Tổ chức cán bộ, các nhà quản lý, các nhà khoa học tại các viện nghiên cứu chuyên ngành.

### ✚ **9. Kết cấu của luận án**

**Chương 1.** Tổng quan tình hình nghiên cứu về chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao tại viện nghiên cứu.

**Chương 2.** Cơ sở lý luận về chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao tại viện nghiên cứu trên cơ sở tiếp cận di động xã hội.

**Chương 3.** Hiện trạng chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của các viện nghiên cứu tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam.

**Chương 4.** Giải pháp chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của các viện nghiên cứu trên cơ sở tiếp cận lý thuyết di động xã hội.

# **CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CHẤT LƯỢNG CAO TẠI VIỆN NGHIÊN CỨU**

## **1.1. Các nghiên cứu về nhân lực KH&CN chất lượng cao**

### **1.1.1. Nghiên cứu quốc tế về nhân lực KH&CN chất lượng cao**

Tác giả nghiên cứu quốc tế về nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao như của: Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD; Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên hiệp quốc (UNESCO, [UNESCO, 2007]. của Elaine D.Pulakos, của nhóm tác giả German Cubas, B. Ravikumar và Gustavo Ventura (2013) và các báo cáo của các tác giả quốc tế khác về nhân lực khoa học và công nghệ. Các nghiên cứu đều khẳng định vai trò và đóng góp của nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư hiện nay.

### **1.1.2. Các nghiên cứu trong nước về nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao**

Ở Việt Nam đã có khá nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề phát triển cán bộ KH&CN, trong đó các vấn đề liên quan đến chính sách sử dụng, phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN luôn luôn là vấn đề quan trọng trong được đề cập tới.

## **1.2. Các nghiên cứu về di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao**

### **1.2.1. Các nghiên cứu quốc tế về di động xã hội của nhân lực KH&CN**

Nghiên cứu về di động xã hội kể đến các công trình tiêu biểu như: Anthony Giddens với “Tính di động xã hội”; Elekxander Matejko với “Các điều kiện tâm lý xã hội của lao động trong các nhóm khoa học”; Stuart S. Blume với “Sự phân tầng và các chuẩn mực khoa học” (trong *Toward a political Sociology of Science*). Các tác giả và tác phẩm sau đây đều có đề cập đến di động xã hội ở những góc độ khác nhau: Neil J. Smelser với “Sociology” (1988); Joel M.Charon với “Sociology Aconceptual approach” (1989); *The new introducing Sociology* (1992); Harold R. Kerbo với “Social Stratification and Inequality” (1996). Trong báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) năm 2020 về “*Social mobility rankings 2020*” [The World Economic Forum, 2020]. Nghiên cứu của Sami Mahroum năm 2000 về “*Scientific Mobility* trong cuốn sách về “*Migration currents among the Scientific Elite*” (tạm dịch: Dòng di cư giữa các nhóm khoa học ưu tú) [Grit Laudel, 2005]. Năm 2012, nghiên cứu “*Skilled-Worker Mobility and Development in Latin America and the Caribbean: Between Brain Drain and Brain Waste* [Fernando Lozano-Ascencio và Luciana Gandini, 2012]. Báo cáo của Open Doors năm 2015 về “*Report on International Educational Exchange 2015*” [Open Doors, 2015].

### **1.2.2. Các nghiên cứu trong nước về di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao**

Trong nghiên cứu về “*Di động xã hội và quản lý di động xã hội đối với nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao ở Việt Nam*” của tác giả Đào Thanh Trường đã nêu ra những nghịch lý trong quản lý di động xã hội đối với nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của Việt Nam hiện nay như: Tác giả đã phân tích các khung mẫu chính sách về quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao [Đào Thanh Trường, 2017].

Trong nghiên cứu của nhóm tác giả Đặng Kim Khánh Ly, Nguyễn Thị Ngọc Anh và Nguyễn Thu Trang năm 2019 về “*Di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trong các trường đại học (Nghiên cứu trường hợp Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh)*”, nghiên cứu đã tập trung vào hai luồng di động xã hội là di động xã hội kèm di cư hay còn được gọi là “chảy chất xám” và luồng di động xã hội không kèm di cư hay còn gọi là “chảy chất xám tại chỗ” tại hai đơn vị đào tạo lớn của Việt Nam là Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh để nhìn nhận những điểm nhấn và xu hướng của hiện tượng này. [Đặng Kim Khánh Ly và cs, 2019].

### **1.3. Các nghiên cứu về chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao từ tiếp cận di động xã hội**

#### **1.3.1. Các nghiên cứu nước ngoài về chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao từ tiếp cận di động xã hội**

Các nghiên cứu của các nhà khoa học trên thế giới đã đề cập đến các loại hình di động, nguyên nhân di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ và các chính sách của các nước, khu vực trong việc thu hút dòng nhân lực khoa học và công nghệ về nước hoạt động. Tuy nhiên, ở các công trình nghiên cứu này mới chỉ tập trung đưa ra các chính sách và phân tích thực trạng di động ở các quốc gia theo di động ngang, di động kèm di cư và chảy chất xám. Và chưa có nhiều nghiên cứu đề cập đến thực trạng di động dọc của nhân lực khoa học và công nghệ cũng như các chính sách quản lý nhân lực khoa học và công nghệ theo loại hình này.

#### **1.3.2. Các nghiên cứu trong nước về chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao vận dụng quy luật di động xã hội**

Luận án đã đề cập đến nhiều khía cạnh của chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao với các phân tích tổng quan các nghiên cứu cụ thể như: “*Phát triển nguồn nhân lực dựa trên các chiến lược kinh tế*” [Phùng Lê Dung và Đỗ Hoàng Hiệp, 2009]; “*Chiến lược quốc gia nhân tài biển đối thế giới*” [Vương Huy Diệu, 2010]; “*Phát triển giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhân tài, Một số kinh nghiệm của thế giới*” [Tạ Ngọc Tấn, 2012]; “*Quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam: Vấn đề và giải pháp*” [Ngô Minh Tuấn, 2013]; “*Di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ trong bối cảnh hội nhập quốc tế: Lý luận và thực tiễn*”, “*Xu thế và*

*đặc điểm di động nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong bối cảnh toàn cầu hóa và kiến nghị biện pháp chính sách thu hút nhân lực” [Đào Thanh Trường, 2016]; Sử dụng chính sách tài chính điều chỉnh luồng di động xã hội nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế (Nghiên cứu trường hợp Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam)” [Đào Thanh Trường và Chu Thị Hoài Thu, 2018].*

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Quỳnh Anh, Đặng Kim Khánh Ly, Đỗ Thị Lâm Thanh (2019) về “*Vận dụng lý thuyết di động xã hội trong quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao thích ứng với bối cảnh CMCN lần thứ tư*” đã thấy cần xác định nhiệm vụ: 1) Bổ sung nguồn nhân lực thay thế; 2) Tạo các mô hình nhóm nghiên cứu trên không gian ảo để cá nhân di động thường xuyên tham gia các nhiệm vụ nghiên cứu của tổ chức nguồn. Nhóm tác giả đã đưa ra ma trận phân tích vai trò của các bên liên quan trong chính sách tạo luồng di động gắn với mục tiêu đầu tư chất xám [Nguyễn Thị Quỳnh Anh, Đặng Kim Khánh Ly, Đỗ Thị Lâm Thanh, 2019].

Nghiên cứu Nguyễn Thị Quỳnh Anh về “*Vận dụng quy luật di động xã hội trong nhận diện khung chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao đến trường đại học*” bước đầu góp phần cung cấp các luận cứ cho quá trình hoạch định các chính sách về thu hút nhân tài hay nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao trong các trường đại học thích ứng với bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư [Nguyễn Thị Quỳnh Anh, 2021].

#### **1.4. Nhận xét chung về các công trình khoa học đã công bố và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu**

##### **1.4.1. Nhận xét chung về các công trình khoa học đã công bố**

Khi phân tích các nghiên cứu khoa học đã công bố cho thấy có những “khoảng trống” sau đây:

- Chưa có nhiều nghiên cứu khoa học đề cập đến việc phát triển nhân lực khoa học và công nghệ dựa trên tiếp cận di động xã hội đối với viện nghiên cứu; đặc biệt với tổ chức vừa thực hiện nghiên cứu cơ bản vừa nghiên cứu ứng dụng như Viện Hàn lâm KHCNVN;

- Các nghiên cứu hiện nay phần lớn đề xuất các giải pháp nhằm thu hút và giữ chân nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao, chỉ có một số nghiên cứu đề xuất tận dụng tác động của CMCN 4.0 trong xây dựng giải pháp thu hút nhân lực KH&CN;

- Các nghiên cứu quốc tế tập trung các phương pháp quản lý nhân lực khoa học và công nghệ nói chung và các giải pháp cụ thể từ việc đưa ra các thực hiện từ việc tìm biện pháp thu hút và giữ chân nhân lực cho đến sử dụng các chính sách, hoạt động nhân lực để thu hút nhân lực KH&CN. Trong khi, các nghiên cứu trong nước giai đoạn đầu tập chung chủ yếu vào loại hình di dân– di động kèm di cư trong di động xã hội. Trong những năm gần đây, chủ đề di động xã hội trong cộng đồng khoa học nói chung và nhân lực KH&CN chất lượng cao nói riêng bắt đầu được các học giả quan tâm hơn;



- Phần lớn các nghiên cứu tập trung hướng đến cộng đồng khoa học trong trường đại học và nhân lực KH&CN chất lượng cao nói chung. Đối với các viện nghiên cứu, đặc biệt là viện nghiên cứu công lập có đặc thù riêng như Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam chưa có nhiều nghiên cứu đề cập đến.

Như đã phân tích, Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam là viện nghiên cứu công lập thực hiện nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng với các đơn vị thành viên. Điều này đòi hỏi cần có những phân tích, đánh giá và định hướng về chính sách nhất định. Do vậy, Luận án sẽ tập trung vào nội dung còn đang bỏ ngỏ này để có những đóng góp nhất định trên cả bình diện lý luận và thực tiễn.

#### ***1.4.2. Những vấn đề mà Luận án cần tiếp tục nghiên cứu sâu***

##### **Về lý thuyết**

Bổ sung nội hàm các khái niệm về chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao, đồng thời phân tích cơ sở lý luận từ tiếp cận di động xã hội, đặc biệt trong trường hợp Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam; Sự cần thiết áp dụng di động xã hội như là một tiêu chí trong hoạch định chính sách phát triển và quản lý nhân lực KH&CN chất lượng cao trong bối cảnh hiện nay.

##### **Về thực tiễn**

Kết quả nghiên cứu cung cấp thêm các luận cứ về việc tiếp cận di động xã hội trong tạo các luồng di động nhằm đảm bảo sự tuần hoàn, hướng tới gia tăng hàm lượng chất xám tại viện nghiên cứu. Thông qua kết quả nghiên cứu trường hợp tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ, luận án sẽ đi sâu phân tích tình hiện trạng di động xã hội đang diễn ra tại viện nghiên cứu; đề xuất ý tưởng về các chính sách để phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao dựa trên tiếp cận di động xã hội trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư hiện nay.

#### **Tiểu kết Chương 1**

Tổng quan nghiên cứu đã trình bày các nghiên cứu trong và ngoài nước lên quan đến nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao, di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao cũng như các nghiên cứu về chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao từ tiếp cận di động xã hội. Các nghiên cứu quốc tế tập trung các phương pháp quản lý nhân lực khoa học và công nghệ nói chung và các giải pháp cụ thể từ việc đưa ra các thực hiện từ việc tìm biện pháp thu hút và giữ chân nhân lực cho đến sử dụng các chính sách, hoạt động nhân lực để thu hút, phát triển nhân lực KH&CN. Các nghiên cứu trong nước giai đoạn đầu tập chung chủ yếu vào khía cạnh di dân–di động kèm di cư trong di động xã hội.

## CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CHẤT LƯỢNG CAO TẠI VIỆN NGHIÊN CỨU TRÊN CƠ SỞ TIẾP CẬN DI ĐỘNG XÃ HỘI

### 2.1. Khái niệm nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao

Theo tiếp cận di động xã hội, Luận án khái quát khái niệm nhân lực KH&CN chất lượng cao theo góc độ: bên cạnh xem xét chất lượng nhân lực thông qua địa vị xã hội mà còn thông qua năng lực và khả năng tạo ra các sản phẩm đầu ra (outputs). Theo cách tiếp cận này, nhân lực KH&CN chất lượng cao trước hết là lực lượng lao động có các đặc điểm căn bản: có trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, thể lực, văn hóa, đạo đức. Nhân lực này mới ở dạng tiềm lực/tài năng.

*Nhân lực KH&CN chất lượng cao có khả năng di động ngay trong môi trường tổ chức (di động dọc, di động thể hệ) để tạo ra các sản phẩm công nghệ và hình thành các năng lực khác liên quan (năng lực chuyên giao công nghệ, phát triển công nghệ, dịch vụ KH&CN).*

*Nhân lực KH&CN chất lượng cao có khả năng di động bên ngoài môi trường tổ chức (di động ngang, di động kèm di cư).*

Trong nhiều nghiên cứu trên thế giới, khái niệm về “nhân lực chất lượng cao” và “nhân tài/tài năng” được sử dụng nhiều và được dùng thay thế lẫn nhau nhưng cũng có sự khác biệt nhất định.

Như vậy, trong phạm vi nghiên cứu, tác giả lựa chọn sử dụng khái niệm nhân lực KH&CN chất lượng cao được hiểu là *bộ phận lao động có phẩm chất thái độ đúng; có sức khỏe; có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao hoặc có kỹ năng lao động giỏi; có năng lực sáng tạo; biết vận dụng những tri thức, kỹ năng đã được đào tạo tham gia vào các hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới/sáng tạo với các chức năng: nghiên cứu sáng tạo, giảng dạy, quản lý, khai thác sử dụng và tác nghiệp, góp phần tạo ra tiến bộ của KH&CN, của sự phát triển sản xuất và xã hội.*

**Tóm lại**, nhân lực KH&CN chất lượng cao là nhóm nhân lực nòng cốt trong lĩnh vực KH&CN có trí tuệ, nhân cách, có năng lực, sáng tạo và chính họ là nhân tố quyết định sự phát triển khoa học và công nghệ, phát triển đất nước.

#### 2.1.1. Khái niệm Chính sách phát triển nhân lực

##### 2.1.1.1. Khái niệm phát triển nhân lực

Từ những luận điểm trình, tác giả đưa ra khái niệm phát triển nhân lực của một quốc gia: Là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nhân lực trên các mặt thể lực, trí lực, tâm lực cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nguồn nhân lực.

- Biến đổi về mặt số lượng: Làm tăng số lượng nhân lực trẻ cơ học thông qua các chính sách dân số, điều tiết cơ cấu vùng miền, cơ cấu sản xuất.

- Biến đổi về mặt chất lượng: Gia tăng khỏe, thể lực chiều cao, cân nặng cân đối, trình độ học vấn văn hóa, chuyên môn, khoa học kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp, lối sống, đạo đức tác phong, bản lĩnh hội nhập...

- Biến đổi về cơ cấu: Làm cân đối cơ cấu nguồn nhân lực trẻ cho phù hợp giữa các vùng miền, lứa tuổi, giới tính, nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, khoa học, quản lý.

### 2.1.1.2. Khái niệm chính sách

Theo tác giả Vũ Cao Đàm: “*Chính sách là một tập hợp biện pháp được thể chế hóa, mà một chủ thể quyền lực, hoặc chủ thể quản lý đưa ra, trong đó tạo sự ưu đãi một hoặc một số nhóm xã hội, kích thích vào động cơ hoạt động của họ nhằm thực hiện một mục tiêu ưu tiên nào đó trong chiến lược phát triển của một hệ thống xã hội*” [Vũ Cao Đàm, 2011].

Mọi chính sách đều có khung mẫu (paradigma) gồm 4 tầng: 1) Triết lý; 2) Hệ quan điểm; 3) Hệ chuẩn mực và 4) Hệ khái niệm.

Như vậy, khung mẫu của chính sách được xem xét theo một cấu trúc bao gồm Mục tiêu và Phương tiện. Mục tiêu và Phương tiện đều được xem xét trên cả bốn tầng. Triết lý, Hệ quan điểm, Hệ chuẩn mực và Hệ khái niệm.

### 2.1.1.3. Khái niệm Chính sách phát triển nguồn nhân lực

Tác giả luận án đưa ra khái niệm về chính sách phát triển nguồn nhân lực như sau:

- Với nghĩa rộng: Chính sách phát triển nguồn nhân lực là những hành động ứng xử của chủ thể trong việc chăm lo, giáo dục công dân trở thành nguồn nhân lực nhằm đạt mục tiêu nhất định.

- Dưới góc độ quản lý hành chính công: Chính sách phát triển nguồn nhân lực là những hành động ứng xử của Nhà nước thông qua các hình thức khác nhau trong việc chăm lo, giáo dục công dân trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng với yêu cầu sự nghiệp phát triển, bảo vệ đất nước và hội nhập quốc tế. Khái niệm trên của tác giả đã bao gồm các nội hàm sau:

+ Cơ quan ban hành chính sách nguồn nhân lực là Nhà nước: Quốc hội và Chính phủ (cấp Trung ương); các bộ ngành thuộc Chính phủ và HĐND các cấp.

+ Chính sách được thể hiện bằng các hình thức khác nhau: Hệ thống các văn bản pháp luật và pháp quy: Luật, Nghị định, Nghị quyết, Thông tư..., Các quyết sách, hành động của Nhà nước: Khen thưởng, hỗ trợ, điều chỉnh...

+ Chính sách phát triển nguồn nhân lực thể hiện việc chăm lo giáo dục, đào tạo trình độ văn hoá, chuyên môn, nghề nghiệp, tay nghề, kỷ luật lao động, kỹ năng lao động cho người lao động.

- Mục tiêu của chính sách phát triển nguồn nhân lực: Đào tạo công dân trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

**Tóm lại**, Chính sách phát triển nguồn nhân lực là công cụ để quản lý nguồn nhân lực bao gồm các chế độ, quy định cụ thể về quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng và trình độ của

người lao động để họ có thể thực hiện hiệu quả công việc hiện tại cũng như chuẩn bị các kiến thức, kỹ năng và năng lực để đảm nhận những vị trí cao hơn trong nghề nghiệp của bản thân.

## **2.1.2. Khái niệm di động xã hội của nhân lực KH&CN chất lượng cao**

### **2.1.2.1. Khái niệm di động xã hội**

Theo tiếp cận xã hội học, *khái niệm di động (mobility)* được hiểu là sự thay đổi của một hay nhiều cá thể giữa các đơn vị được quy định của một hệ thống. Theo đó, di động xã hội được hiểu như là sự thay đổi của một hay nhiều cá thể giữa các đơn vị của một hệ thống tầng lớp xã hội.

Sự di động trong xã hội tùy thuộc vào hai yếu tố: (1) Các quy luật chi phối cá nhân làm cách nào để giành được và giữ được vị thế của mình, sẽ ảnh hưởng đến khả năng di động của cá nhân dễ dàng hay khó khăn; (2) Dù các quy luật có tác động như thế nào hay bằng cách nào đi nữa, thì sự thay đổi cơ cấu xã hội cũng sẽ ảnh hưởng đến khả năng di động xã hội [Roney Stark, 1996].

Cũng theo Roney Stark có hai loại di động xã hội chính đó là: (1) Di động cấu trúc (*structural mobility*); (2) Di động chuyên đổi (*exchange mobility*) [Roney Stark, 1996].

Nhân lực khoa học và công nghệ không chỉ tạo ra những luồng di cư và nhập cư đơn thuần, mà trở thành một xu hướng tất yếu trên thế giới nơi mà “chảy chất xám” và “thu hút chất xám” trở thành hai cực của một vấn đề, mà chính sách chính là “cán cân” tạo sự cân bằng phù hợp giúp cho một quốc gia luôn đảm bảo nguồn nhân lực tạo ra các thành tựu tri thức khoa học và công nghệ góp phần quyết định tốc độ phát triển của các quốc gia. [Trình Ngọc Thạch, 2016].

Như vậy, di động xã hội của nhân lực KH&CN chất lượng cao có thể được hiểu là sự dịch chuyển về vị trí xã hội của cá nhân hay một nhóm nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao; sự thay đổi đi lên hoặc đi xuống về vị thế xã hội giữa các cá nhân/nhóm nhân lực khoa học và công nghệ khác nhau trong hệ thống phân tầng xã hội trong khoa học, sự chuyển dịch từ một địa vị này đến một địa vị khác trong cơ cấu của khoa học và công nghệ.

### **2.1.2.2. Đặc thù của di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ**

Có rất nhiều những yếu tố gây ảnh hưởng đến khả năng di động xã hội của nhân lực KH&CN.

#### **- Di động dọc của nhân lực khoa học và công nghệ**

Di động xã hội theo chiều dọc của nhân lực khoa học và công nghệ được đề cập trên hai bình diện:

(1) Sự thay đổi vị trí công tác trong nghề nghiệp cũng như xu hướng thăng tiến của người làm khoa học và công nghệ (sự thay đổi về mặt địa vị hành chính trong khoa học chưa làm phát triển chiều sâu của khoa học)

(2) Sự thay đổi về học vị, học hàm, kiến thức, kỹ năng nghề theo chiều sâu của lĩnh vực chuyên môn của người làm khoa học và công nghệ (di động dọc trong khoa học làm phát triển chiều sâu của khoa học và công nghệ)

#### **- Di động ngang của nhân lực khoa học và công nghệ**

Di động ngang của nhân lực khoa học và công nghệ thường biểu hiện cụ thể ở hiện tượng dịch chuyển lĩnh vực chuyên môn, lĩnh vực hoạt động của những người làm khoa học và công nghệ.

Trong các Tổ chức khoa học thì loại hình di động này thể hiện dưới hai hình thức:

(1) Cá nhân người làm KH&CN có thể dịch chuyển từ một lĩnh vực chuyên môn này sang một lĩnh vực chuyên môn khác. Lĩnh vực chuyên môn họ chuyển tới có thể gần hoặc cũng có thể khác nhiều với lĩnh vực chuyên môn mà họ đang theo đuổi.

(2) Nhân lực KH&CN chuyển dịch lĩnh vực hoạt động của mình trong tổ chức khoa học nhưng sự chuyển dịch đó không làm thay đổi vị thế khoa học của cá nhân người làm khoa học và công nghệ đó [Đào Thanh Trường, 2008].

### **2.1.3. Vai trò của các thành tố của chính sách phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao trong viện nghiên cứu**

2.1.3.1. Vai trò của Nhà nước và các cơ quan quản lý, đó là :

- ✚ Vai trò định hướng và điều tiết phát triển
- ✚ Vai trò tạo khuôn khổ pháp luật và môi trường cho việc phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao.
- ✚ Vai trò can thiệp trực tiếp, điều tiết phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao
- ✚ Vai trò thanh kiểm tra và giám sát thực thi các chính sách về phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao

2.1.3.2. Vai trò của viện nghiên cứu

Chi phối bởi :

- (1) Chiến lược phát triển của viện nghiên cứu
- (2) Vai trò của người lãnh đạo viện nghiên cứu

2.1.3.3. Vai trò của nhân lực khoa học và công nghệ

Nhân lực KH&CN chất lượng cao là một trong những thành tố góp phần tạo dựng thành công của một viện nghiên cứu. Mỗi nhân lực KH&CN chất lượng cao cần nhận thức được giá trị của đào tạo, năng lực nghiên cứu là mang lại cho họ cơ hội phát triển của bản thân, có cơ hội tiếp cận với nhiều tiến bộ khoa học tiên tiến và hiện đại trên thế giới nhờ đó có thể thay đổi vị trí của mình trong tổ chức.

## **2.2. Một số tiếp cận và lý thuyết trong nghiên cứu chính sách phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao dưới tiếp cận di động xã hội**

### **✚ Tiếp cận khoa học luận**

Theo tiếp cận của khoa học luận, khoa học ngày nay đã trở thành một hoạt động nghề nghiệp của một cộng đồng xã hội. Đây là một dạng hoạt động xã hội đặc biệt, định hướng theo các mục đích cơ bản như sau: Phát hiện bản chất sự vật, phát triển nhận thức về thế giới khách quan; sáng tạo ra các sự vật mới, phát triển các phương tiện cải tạo thế giới khách quan.

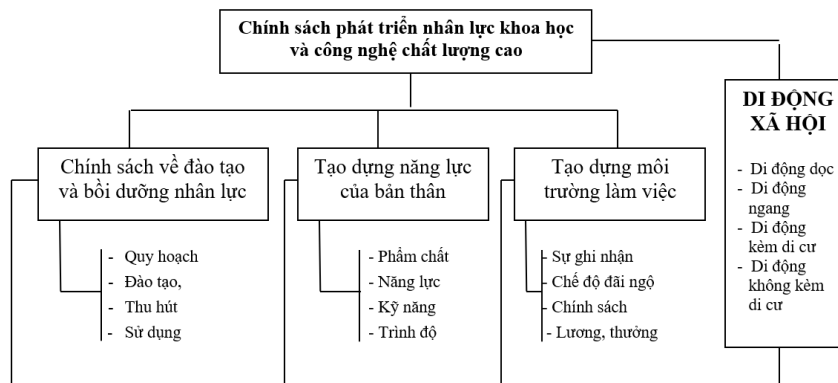
### ✚ Một số lý thuyết được trình bày

- *Thuyết cấu trúc – chức năng*: Thuyết cấu trúc- chức năng cho rằng sự di động xã hội là hợp lý, là tất yếu nó đưa lại sự suy trì của các giai cấp cấu trúc cũ.

- *Lý thuyết phát triển*: Lý thuyết phát triển cho phép chúng ta xem xét sự di động của cộng đồng khoa học trong sự chuyển đổi, phát triển của xã hội trên cơ sở đó có được các dự báo về xu hướng di động xã hội.

### 2.3. Khung lý thuyết

Dựa trên lý thuyết phát triển nguồn nhân lực theo mô hình quản lý của Leonard Narder (1980), tác giả đề xuất khung lý thuyết. Theo đó khung lý thuyết bao gồm các yếu tố chính sau: Chính sách về đào tạo và bồi dưỡng nhân lực, tạo dựng năng lực của bản thân, tạo dựng môi trường làm việc và những tác động, ảnh hưởng của di động xã hội.



### Tiểu kết Chương 2

Nội dung chương 2 của Luận án tập trung phân tích cơ sở lý luận về các khái niệm nhân lực KH&CN chất lượng cao; di động xã hội của nhân lực KH&CN chất lượng cao, chính sách phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao và những vấn đề lý thuyết liên quan. Nội dung chương đã chỉ ra những luận cứ lý thuyết về việc áp dụng tiếp cận di động xã hội trong phát triển và quản lý nhân lực KH&CN chất lượng cao tại viện nghiên cứu thích ứng yêu cầu và bối cảnh hiện nay.

Trên cơ sở kế thừa các kết quả nghiên cứu, dựa trên lý thuyết phát triển nguồn nhân lực theo mô hình quản lý của Leonard Narder (1980), tác giả đề xuất xây dựng khung lý thuyết cho chính sách phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao trong đó đề cập đến chính sách về đào tạo bồi dưỡng nhân lực, xây dựng môi trường làm việc những tác động, ảnh hưởng của di động xã hội.

Xây dựng các nhóm yếu tố về tạo dựng năng lực của bản thân được thể hiện qua thông qua việc xác định các tiêu chí (gồm phẩm chất, năng lực, kỹ năng) và thiết lập các chỉ số tương ứng cho nhân lực nhân lực khoa học và công nghệ.

## **CHƯƠNG 3. HIỆN TRẠNG CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KH&CN CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC VIỆN NGHIÊN CỨU TRÊN CƠ SỞ TIẾP CẬN DI ĐỘNG XÃ HỘI TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ VIỆT NAM**

### **3.1. Đặc điểm nhân lực KH&CN chất lượng cao của Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam**

#### ***3.1.1. Quy mô nhân lực khoa học và công nghệ của Viện Hàn lâm KHCNVN***

Viện là một cơ quan khoa học nghiên cứu đa ngành lớn nhất của cả nước trong lĩnh vực khoa học tự nhiên. Năm 2019, lực lượng nhân lực KH&CN trên 3500 người, trong đó có 2433 nhân lực KH&CN biên chế [Viện Hàn lâm KHCNVN, 2019, tr.7]. Xét trong giai đoạn 2016–2019, có thể thấy nhân lực KH&CN của Viện có xu hướng giảm. Số lượng nhân lực KH&CN biên chế tăng mạnh trong năm 2018 và giảm còn 2433 người trong năm 2019.

#### ***3.1.2. Chất lượng nhân lực KH&CN của Viện Hàn lâm KHCNVN***

Nhân lực KH&CN của Viện Hàn lâm phần lớn có trình độ từ thạc sỹ trở lên trên hầu hết các lĩnh vực khoa học tự nhiên và kỹ thuật. Năm 2019, nhân lực KH&CN chất lượng cao của Viện Hàn lâm có xu hướng tăng về các chức danh NCVCC (hạng 1) và NCVC (hạng 2). Cụ thể hạng 1 tăng từ 5,99% (2018) thành 8,6% (2019); hạng 2 tăng từ 17,62% (2018) lên thành 23,8% (2019).

### **3.2. Thực trạng chính sách phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam**

#### ***3.2.1. Chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao của Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam***

Ngày 01/12/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển Viện Hàn lâm KHCNVN đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030 theo Quyết định số 2133/QĐ-TTg với định hướng phát triển xây dựng tiềm lực nhân lực KH&CN thông qua đào tạo, bồi dưỡng. Với mục tiêu năm 2020 xây dựng được đội ngũ 3.500 nhân lực KH&CN biên chế và 1.700 nhân lực KH&CN hợp đồng, trong đó 50% nhân lực KH&CN có học vị tiến sĩ, thạc sĩ.

#### ***3.2.2. Chính sách về đào tạo nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam***

Phát triển nguồn nhân lực KH&CN nói chung và nhân lực KH&CN chất lượng cao nói riêng là một trong những yếu tố quyết định đến sự phát triển kinh tế- xã hội của đất nước, Viện Hàn lâm KHCNVN đã ban hành một số văn bản chính sách sau như: Chương trình hỗ trợ cán bộ khoa học trẻ của Viện Hàn lâm KHCNVN (theo Quyết định số 1063/QĐ-VHL ngày 21/7/2014); Hỗ trợ hoạt động khoa học và công nghệ cấp cơ sở cho cán bộ khoa học trẻ (theo Quyết định số 1034/QĐ-VHL ngày 21/7/2014); Hỗ trợ về kinh phí công bố khoa học, văn bằng trí tuệ và bảo vệ luận án, luận văn tại Viện Hàn lâm (theo Quyết định số 1751/QĐ-VHL ngày 26/10/2016); Chương trình đào tạo tiến sĩ chất lượng cao tại Viện Hàn lâm (theo Quyết định số 2563/QĐ-VHL ngày 28/12/2018);

Chương trình phát triển Nhóm nghiên cứu xuất sắc tại Viện Hàn lâm (theo Quyết định số 2439/QĐ-VHL ngày 21/12/2021).

### ***3.2.3. Chính sách thu hút, tuyển dụng nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam***

Viện Hàn lâm ban hành nhiều chương trình, chính sách nhằm thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao như: Quản lý các đề án KH&CN thu hút các nhà khoa học xuất sắc vào công tác tại Viện Hàn lâm KH&CNVN (Quyết định số 1065/QĐ-VHL ngày 21/7/2014); Chương trình thu hút các nhà khoa học trẻ vào công tác tại Viện Hàn lâm KH&CNVN (theo Quyết định số 522/QĐ-VHL ngày 31/3/2021).

### ***3.2.4. Chính sách sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam.***

Chính sách sử dụng nhân lực bao gồm cả các chính sách về luân chuyển, bổ nhiệm nhân lực KH&CN chất lượng cao từ cơ quan này, sang cơ quan tổ chức khoa học khác. Tác động của chính sách luân chuyển, bổ nhiệm có thể đo được bằng các chỉ báo: (1) số lượng nhân lực KH&CN rời khỏi đơn vị nhưng vẫn trực thuộc cơ quan chủ quản; (2) số lượng nhân lực KH&CN rời khỏi đơn vị chủ quản sang cơ quan tổ chức khác làm việc; (3) Số lượng nhân lực KH&CN nghỉ hưu.

Kết quả khảo sát ở các chỉ báo cho thấy hiện tượng di động xã hội (di động dọc và di động ngang) diễn ra mạnh mẽ tại Viện Hàn lâm.

### ***3.2.5. Nhóm chính sách về lương thưởng và xây dựng môi trường làm việc của Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam***

Trong nhóm chính sách này, nghiên cứu đề cập đến 3 nhánh: (1) Chính sách đánh giá nhân lực; (2) Chính sách khen thưởng và (3) Chính sách xây dựng môi trường làm việc.

Để thực hiện các nội dung trên Viện Hàn lâm đã ban hành chính sách nhằm khuyến khích công bố khoa học, văn bằng sở hữu trí tuệ thông qua hỗ trợ kinh phí; ban hành Chương trình đề tài độc lập trẻ cấp Viện Hàn lâm nhằm thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học, ghi nhận sự đóng góp của nhân lực KH&CN chất lượng cao cho sự phát triển của Viện Hàn lâm.

Việc đánh giá về môi trường làm việc của Viện Hàn lâm được thực hiện theo các tiêu chí. Kết quả khảo sát cho thấy chưa có tiêu chí nào đáp ứng đầy đủ nhu cầu của các nhà khoa học.

## **3.3. Đánh giá chung**

### ***3.3.1. Những kết quả đạt được***

*Thứ nhất*, chất lượng nhân lực KH&CN của Viện Hàn lâm ngày càng được cải thiện và nâng cao. Viện đã xây dựng và đào tạo đội ngũ nhân lực khá đông so với tổng nguồn nhân lực KH&CN hiện nay (chiếm 2,6% nhân lực



KH&CN<sup>1</sup>). Bên cạnh đó, nhân lực KH&CN của Viện Hàn lâm hầu hết có trình độ cao (77,3% nhân lực có trình độ thạc sỹ trở lên).

*Thứ hai*, Cơ cấu nhân lực tương đối trẻ, có kinh nghiệm làm việc. Nhân lực KH&CN chất lượng cao của Viện Hàn lâm có mức đánh giá các tiêu chí về trí lực, phẩm chất, tính năng động và thích ứng và văn hóa về ở mức trung bình khá đến khá tốt.

Bên cạnh đó, Viện Hàn lâm đã quan tâm đến phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao thông qua nhiều hình thức như ban hành chính sách, văn bản nhằm quản lý, thu hút và tuyển dụng, đánh giá, chính sách về lương thưởng và xây dựng môi trường làm việc. Triển khai Chương trình “Đào tạo cán bộ sau Tiến sĩ tạo nguồn lực khoa học công nghệ cho Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam”.

### **3.3.2. Những hạn chế chủ yếu**

Có thể nói, những chính sách về thu hút và sử dụng nhân lực KH&CN chất lượng cao tương đối đầy đủ. Tuy nhiên, việc thực hiện chính sách và thu hút và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực trình độ cao này trên thực tế là vấn đề hết sức khó khăn bởi có nhiều rào cản. Có 2 chỉ báo điển hình: (i) môi trường, điều kiện làm việc (bao gồm cả điều kiện cơ sở vật chất để phục vụ cho hoạt động KH&CN và môi trường học thuật chuyên nghiệp); (ii) rào cản đến từ chính sách và hệ thống hành chính. Những chính sách đã được ban hành thì cũng còn khá chung chung, chưa được cụ thể hóa như chính sách về ưu đãi thu nhập, nhà ở...

Viện Hàn lâm KH&CNVN cũng gặp không ít khó khăn trong công tác phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao như:

- Một số quy định còn chưa thống nhất nên chưa thực sự tạo được môi trường thông thoáng nhằm khuyến khích hoạt động nghiên cứu sáng tạo; sự đả ngộ, tôn vinh đối với các nhà khoa học trong nước vẫn chưa xứng đáng với chất xám mà họ bỏ ra cho các công trình nghiên cứu.

- Chưa có nhận thức, quan điểm đúng đắn về việc quản lý nhân lực khoa học và công nghệ, thiếu rõ ràng, rành mạch trong phân công, phân cấp quản lý hoạt động khoa học và công nghệ. Các tổ chức và các cấp quản lý cũng chưa mạnh dạn giao quyền tự chủ cho các tổ chức khoa học và công nghệ trong việc quản lý, sử dụng nhân lực KH&CN. Việc di chuyển nhân lực hoạt động khoa học và công nghệ còn nhiều vướng mắc và khó thu hút được những người có năng lực hoạt động nghiên cứu khoa học.

- Cơ sở làm việc, phòng thí nghiệm, trang thiết bị tuy đã được tăng cường nhưng chưa đáp ứng đủ nhu cầu phát triển của Viện Hàn lâm. Kinh phí đầu tư phát triển dành cho các tổ chức KH&CN còn hạn hẹp đã ảnh hưởng không nhỏ đến năng lực nghiên cứu triển khai của các tổ chức này và ảnh hưởng trực tiếp đến điều kiện làm việc của nhân lực KH&CN.

---

<sup>1</sup> Theo Sách trắng của Bộ Khoa học và Công nghệ (2018), tổng nhân lực KH&CN của Việt Nam là 136070 người. Trong đó, năm 2018 nhân lực KH&CN của Viện Hàn lâm KH&CN là 3500 người.

- Số lượng đề tài và kinh phí hàng năm cấp cho Chương trình cán bộ trẻ còn nhiều hạn chế, chưa tạo được động lực thúc đẩy cho đối tượng là các nhà khoa học trẻ say mê nghiên cứu.

- Để các nhà khoa học phát huy năng lực nghiên cứu, cần đảm bảo cho họ nhiều điều kiện cần thiết. Đó là các trang thiết bị dùng trong nghiên cứu, đội ngũ cộng tác viên đủ đông và đủ mạnh, hệ thống thông tin phục vụ nghiên cứu, các cơ hội gặp gỡ và trao đổi học thuật,... So với kinh phí được cấp để trả lương cho nhà khoa học, số kinh phí đầu tư vào hạ tầng, trang thiết bị của các phòng thí nghiệm phục vụ cho công tác nghiên cứu khoa học này rất lớn, gấp nhiều lần và vượt ngoài khả năng của đơn vị và đang là bài toán tài chính nan giải chưa được giải quyết ổn thoả.

- Chính sách tiền lương hiện nay quy định đối với viên chức khoa học, công nghệ hoàn toàn không phù hợp với việc bảo đảm duy trì và phát triển đội ngũ viên chức khoa học, công nghệ. Sự cách biệt về tiền lương giữa các bậc lương, hạng chức danh nghề nghiệp chưa phản ánh thỏa đáng mức chênh lệch về trình độ cũng như đòi hỏi của công việc; việc nâng lương chỉ phụ thuộc vào thâm niên mà không chú ý đến hiệu quả hay thực chất công việc nhân lực KH&CN chất lượng nghiên cứu đảm nhận. Lương của mỗi cá nhân được quyết định bởi mức lương trong thang bảng lương theo quy định của Nhà nước (theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về tiền lương mới đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang), cơ quan không thể thay đổi mức lương mặc dù trong thực tế hiệu quả công việc có khác nhau.

Mặt khác, các ngành hiện nay đều có quy định áp dụng chế độ phụ cấp ưu đãi nghề nhưng nhân lực KH&CN trong các tổ chức KH&CN không có bất cứ chế độ phụ cấp nào (theo tinh thần Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/5/2013 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI về “*một số vấn đề về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020*”, không thực hiện được việc xây dựng chế độ phụ cấp đối với người làm việc trong lĩnh vực KH&CN. Điều này dẫn đến thực tế là số lượng người làm nghiên cứu chuyên nghiệp các cơ sở đào tạo đại học rất ít, chủ yếu tham gia giảng dạy để được hưởng chế độ phụ cấp đối với người làm trong ngành giáo dục và đào tạo).

### **Tiểu kết Chương 3**

Nhà nước đã ban hành một số văn bản liên quan đến chính sách thu hút nhân tài, nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực khoa học và công nghệ như sau: Nghị định 87/2014/NĐ-CP quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ (KH&CN) là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam; Nghị định 40/2014/NĐ-CP quy định về việc sử dụng, trong dụng cá nhân hoạt động KH&CN; và hiện đang dự thảo Nghị định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt

nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Tuy nhiên, trong thực tế, các chính sách trên chưa phát huy được tác dụng hoặc thiếu hụt, bất cập dẫn đến đội ngũ cán bộ khoa học ở nước ta còn ít về số lượng và hạn chế về năng lực, chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển đất nước. Việc phân bổ nhân lực và cơ cấu trình độ chưa hợp lý theo vùng, miền và lĩnh vực hoạt động.

Tình trạng hẫng hụt đội ngũ chưa được khắc phục, thiếu nhân lực khoa học trẻ. Tinh thần hợp tác nghiên cứu và kỹ năng làm việc nhóm của cán bộ khoa học và công nghệ còn chưa cao, khó hình thành được các nhóm nghiên cứu mạnh liên ngành. Thiếu sự hợp tác giữa các nhà khoa học đứng đầu các nhóm nghiên cứu. Số lượng các nhà khoa học đầu ngành, có trình độ chuyên môn cao và hiện đang tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học mang tính chuyên nghiệp là rất ít và ngày càng suy giảm. Trong khi đó, các cán bộ khoa học trẻ lại không được tạo động lực để phấn đấu theo đuổi và gắn bó với sự nghiệp khoa học lâu dài. Số lượng cán bộ KH&CN đông, số tổ chức KH&CN nhiều, nhưng không có các tập thể khoa học mạnh, các tổ chức KH&CN đạt trình độ quốc tế.

Chủ đề di động xã hội trong cộng đồng khoa học nói chung và nhân lực KH&CN chất lượng cao nói riêng bắt đầu được các học giả quan tâm hơn. Vì vậy, một trong các giải pháp cấp bách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao là đổi mới quản lý nhà nước, xây dựng chính sách và cơ chế riêng biệt nhằm thu hút tại chỗ nhân lực có trình độ cao nhằm tạo được bước đột phá trong hoạt động nghiên cứu khoa học.

## **CHƯƠNG 4. VẬN DỤNG TIẾP CẬN DI ĐỘNG XÃ HỘI TRONG CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC VIỆN NGHIÊN CỨU**

### **4.1. Quan điểm phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao từ vận dụng tiếp cận di động xã hội**

Sự phát triển của nền kinh tế tri thức và sự hình thành của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư với những thành tựu về khoa học và công nghệ (KH&CN) càng khẳng định nguồn vốn con người là nguồn lực quyết định mà trong đó, nhân lực KH&CN đóng góp hàm lượng tri thức cao vào các sản phẩm, dịch vụ của tổ chức theo cả cách trực tiếp hay gián tiếp. Chính những đóng góp giá trị có hàm lượng chất xám cao của nhân lực KH&CN đem lại, các tổ chức ngày càng có nhu cầu cao về lực lượng lao động này.

Bên cạnh đó, bản thân mỗi cá nhân hoạt động về KH&CN cũng có những động lực riêng để tìm kiếm những cơ hội giúp họ có thể tiếp cận được với những điều kiện phát triển bản thân, đáp ứng các nhu cầu của họ. Từ sức hút của các tổ chức cũng như động cơ cá nhân trên mà xuất hiện những dòng chảy chất xám tới nơi có điều kiện phù hợp hơn với nhân lực KH&CN.

#### **4.1.1. Một số nhận định chung về quan điểm phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của Việt Nam hiện nay**

Nhận thức rõ tầm quan trọng của khoa học và công nghệ và cùng với việc tiếp tục khẳng định KH&CN là quốc sách hàng đầu, Hội nghị Ban chấp hành TW Đảng lần thứ 6 khóa XI đã nhận định “*Nhân lực KH&CN là tài sản vô giá của đất nước; tri thức KHCN là nguồn lực đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế tri thức*”.

Quan điểm chiến lược phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao hiện nay như sau:

*Thứ nhất*, có nhiều khái niệm về nhân lực KH&CN chất lượng cao. Đã đến lúc phải thay đổi tư duy về phát triển KH&CN, phải coi đây là một vấn đề cấp bách cần được giải quyết kịp thời để giải quyết tình trạng “*chảy chất xám*” đang gia tăng trong các tổ chức khoa học và công nghệ.

*Thứ hai*, cần xem xét việc phát triển nhân lực KH&CN trong mục tiêu của tổ chức và mục tiêu quốc gia về phát triển vốn con người. Các chính sách phát triển KH&CN chất lượng cao của viện nghiên cứu cần quan tâm đến các chiến lược phát triển nhân lực, nhân tài, tăng cường vốn con người của quốc gia thích ứng với bối cảnh cách mạng mới. Tiếp cận di động xã hội trong phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao cần phải được vận dụng ở chính sách nhiều cấp độ.

*Thứ ba*, quan điểm chính sách vẫn tồn tại triết lý “*giữ chân nhân lực*”, thu hút nhân lực ở nước ngoài về làm việc (làm việc tại tổ chức thu hút đến) trong khi bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những tác động do Đại dịch Covid 19 đã tạo ra những phương thức lao động, quản lý nguồn nhân lực khác biệt (qua nền tảng kỹ thuật số và không gian ảo). Trong khi đó, chính sách tiền lương cho người làm khoa học và công nghệ chưa thỏa đáng. Có thể nói người làm công tác khoa học và công nghệ ở Việt Nam đang hưởng một chế độ tiền lương thấp nhất trong hệ thống thang bảng lương của công chức, viên chức nhà nước. Điều này là nguyên nhân quan trọng làm cho hiện tượng “*chảy chất xám*” trong các tổ chức KH&CN gia tăng. Vậy để có thể phát triển nhân lực, thu hút nhân lực đến làm việc thì không chỉ tạo động lực qua lương thưởng, mà tổ chức cần quan tâm đến cơ hội và sự đáp ứng các nhu cầu chuyên môn mà đối tượng nhân lực hướng tới để tạo ra những luồng đi động đến đa dạng hơn.

*Thứ tư*, CMCN lần thứ tư có thể tạo ra tình trạng thất nghiệp công nghệ. Việc thay thế con người bằng máy móc, robot có thể là thay đổi các chuẩn mực về nhân lực KH&CN (không chỉ là nhân lực có tay nghề, trình độ tốt mà còn có năng lực quản trị, và thích ứng tốt). Trong các chính sách hiện nay, phần lớn vẫn đang hiểu NNL KH&CN CLC là có trình độ cao, tay nghề cao. Trong cuộc cách mạng này, thị trường lao động sẽ bị thách thức nghiêm trọng giữa chất lượng cung và nhu cầu lao động cũng như cơ cấu lao động. Khi tự động hóa thay thế con người trong nhiều lĩnh vực của nền kinh tế, người lao động chắc chắn sẽ phải thích ứng nhanh với sự thay đổi của sản xuất nếu không sẽ bị dư thừa, bị thất nghiệp. Đối với thị trường lao động chất lượng cao hiện nay nhằm

đáp ứng được yêu cầu của hoạt động lao động sản xuất, lực lượng lao động cũng cần có nhiều biến đổi quan trọng nhằm đáp ứng được nhu cầu và giảm thiểu tình trạng thất nghiệp công nghệ trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4. Để thực hiện được điều này, vai trò hợp tác đào tạo nhân lực công nghệ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp Việt Nam hiện nay vô cùng quan trọng và đóng ý nghĩa lớn đối với hoạt động sản xuất và cung ứng nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động.

*Thứ năm*, vai trò của các bên liên quan trong phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao gắn với hệ thống đổi mới (*innovation system*). Trong các chính sách cần gắn mục tiêu phát triển nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao với các chức năng của tổ chức trong các hệ thống đổi mới (hệ thống đổi mới quốc gia, hệ thống đổi mới ngành, hệ thống đổi mới vùng, hệ thống đổi mới của địa phương..). Việc phát triển nguồn nhân lực KH&CN cần có vai trò của tổ chức nguồn và các tổ chức liên kết khác là thành tố của các hệ thống đổi mới (doanh nghiệp, viện nghiên cứu, trường đại học..).

*Thứ sáu* phát triển nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao vẫn chủ yếu tập trung vào nguồn nhân lực tại chỗ mà chưa có các chính sách riêng biệt thích ứng với nền kinh tế gig (*gig economy*) với nguồn nhân lực tạm thời (*gig workers*), với việc chuyển đổi số (nhân lực làm việc qua không gian ảo). Mặc dù hiện các tổ chức công lập đã dần xóa bỏ “biên chế” song những thiết chế liên quan vẫn tồn tại (thiết chế hành chính hóa, thiết chế phụ thuộc ngân sách...).

*Thứ bảy*, có thể thấy rằng bên cạnh hệ thống công (public sector), hiện nay hệ thống tư nhân đang ngày càng chứng tỏ sự năng động và năng lực tự chủ khi các doanh nghiệp tư nhân, tập đoàn lớn bắt đầu quan tâm đến phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao. Song nếu như trước khi hình thành liên kết trường – viện – doanh nghiệp phổ biến thì gần đây, các doanh nghiệp, tập đoàn lớn chủ động hình thành các trường đại học và xây dựng triết lý đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp, của xã hội, của nền kinh tế.

*Thứ tám*, hiện nay, mục tiêu chung của hệ thống văn bản pháp lý đa phần hướng tới phát triển nhân lực KH&CN. Nhưng bởi đặc thù của nhân lực KH&CN về nhu cầu khẳng định mình, họ luôn tìm kiếm môi trường phát huy năng lực của bản thân, dẫn tới thực trạng: mục tiêu của việc phát triển nhân lực KH&CN không khắc phục những tác động âm tính của hiện tượng “chảy chất xám”.

Như vậy, việc xây dựng một chính sách đảm bảo di động xã hội của nhân lực KH&CN diễn ra theo định hướng mục tiêu của hệ thống xã hội, phát huy tối đa những tác động tích cực của dòng dịch chuyển nhân lực KH&CN là điều cần thiết. Vận dụng tiếp cận di động xã hội để phát triển các luồng di động trong và ngoài tổ chức sẽ góp phần đảm bảo tuần hoàn chất xám.

Đây là những vấn đề cần được xem xét khi hoạch định các chính sách phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao hiện nay.

#### **4.1.2. Vận dụng tiếp cận di động xã hội trong phát triển nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tại viện nghiên cứu**

(1) Vận dụng tiếp cận di động xã hội để lý giải cho sự chuyển dịch trong triết lý phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao.

(2) Vận dụng tiếp cận di động xã hội trong xem xét đặc điểm của nhân lực KH&CN chất lượng cao.

(3) Vận dụng tiếp cận di động xã hội trong việc xác định đối tượng nhân lực KH&CN chất lượng cao để phát triển

(4) Vận dụng tiếp cận di động xã hội trong nhóm chính sách ưu tiên

(5) Vận dụng tiếp cận di động xã hội trong thiết kế tổ chức

#### **4.2. Các nhóm chính sách ưu tiên phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong bối cảnh hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư**

##### **4.2.1. Chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao**

(1) *Tuyển dụng:* Đối với nhân lực khoa học và công nghệ; Đối với nhân lực hoạt động R&D

(2) *Thu hút:*

- *Thu hút nhằm thực hiện các đề tài, dự án theo chế độ chuyên gia hay thực hiện chế độ hợp đồng công việc*

- *Thu hút nhân lực KH&CN không kèm di cư qua nền tảng kỹ thuật số*

+ Hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh (scientific working groups)

+ Phát triển các mô hình tổ chức thông minh thu hút nhân lực KH&CN

##### **4.2.2. Chính sách đào tạo nhân lực KH&CN chất lượng cao**

Thực hiện các chương trình đào tạo dài hạn ; đào tạo ngắn hạn với chuyên gia ; các hình thức đào tạo trực tuyến và chú trọng việc nâng cao kỹ năng hội nhập từ việc sử dụng ngoại ngữ.

##### **4.2.3. Chính sách quản lý cung ứng nhân lực thông qua cổng thông tin mạng lưới**

Đặc điểm của nhân lực KH&CN gắn với những đặc thù của hệ thống xã hội nói riêng và của nhân lực KH&CN nói chung là căn cứ quan trọng mà chính sách quản lý di động xã hội của nhân lực KH&CN cần hướng tới. Do vậy, mỗi tổ chức khác nhau có những chính sách quản lý di động mang những đặc thù riêng của tổ chức mình. Mục tiêu của Cổng thông tin Mạng lưới hướng tới tạo môi trường thuận lợi cho việc tiếp cận nhiều cơ hội về việc làm, đào tạo và thông tin, hỗ trợ quá trình làm việc cho nhân lực KH&CN tại Viện, từ đó tăng hiệu quả làm việc của cá nhân cũng như toàn thể tổ chức. Khi cộng đồng nhân lực KH&CN tại Viện vững mạnh về chuyên môn, kinh nghiệm, uy tín của Viện sẽ nâng cao, trở thành nơi thu hút các dòng nhân lực có chất lượng từ nhiều nơi chuyển dịch tới đóng góp chất xám, tạo dựng môi trường khoa học lành mạnh, giúp tổ chức tồn tại bền vững.

### **4.3. Vai trò của các bên liên quan trong phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao tại các viện nghiên cứu từ vận dụng tiếp cận di động xã hội**

#### **4.3.1. Vai trò của Nhà nước và các cơ quan quản lý**

Vai trò của nhà nước không chỉ thể hiện qua việc hoạch định và ban hành chính sách mà quan trọng là đảm bảo các điều kiện hỗ trợ điều hành, tác nghiệp, tạo lập thị trường, điều phối kết hợp các tổ chức nghiên cứu, đào tạo với doanh nghiệp.

#### **4.3.2. Vai trò của các doanh nghiệp**

Doanh nghiệp là hạt nhân trung tâm của đổi mới, của hệ thống đổi mới quốc gia. Tái tạo mối liên hệ khoa học và sản xuất chính là một biện pháp cơ bản để hệ thống đổi mới quốc gia hội nhập thế giới. Chính vì vậy doanh nghiệp sẽ có một số vai trò trong việc hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao như:

- Đầu tư hoặc hỗ trợ cho hoạt động R&D, chuyển giao công nghệ, phát triển công nghệ, dịch vụ công nghệ;

- Đảm bảo các điều kiện thương mại hóa sản phẩm nghiên cứu với các viện;

- Đặt hàng việc đào tạo nhân lực phục vụ việc áp dụng các công nghệ mới đề xuất các học bổng nghiên cứu do doanh nghiệp đầu tư để nhân lực phát triển chuyên môn theo đặt hàng.

- Tham gia hoạt động đào tạo nhân lực của các viện;

- Thành lập các viện nghiên cứu có nguồn lực để phát triển hoạt động nghiên cứu và triển khai, gắn với nhu cầu của doanh nghiệp.

#### **4.3.3. Vai trò của các trường đại học**

Các cơ sở giáo dục đại học là một trong số những thành tố quan trọng trong hệ thống đổi mới quốc gia. Trường đại học đóng vai trò không nhỏ cho hoạt động đổi mới, liên kết với các thành tố khác như doanh nghiệp, các viện nghiên cứu tạo ra các sản phẩm phục vụ nhu cầu phát triển của con người. Đồng thời trường đại học đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo ra các tài sản trí tuệ (bao gồm tài sản hữu hình và tài sản vô hình) sáng chế, kết quả nghiên cứu.

Sự gắn kết giữa trường đại học và viện nghiên cứu chính là nền tảng để phát triển các công nghệ thông tin mạng lưới về nhân lực KH&CN chất lượng cao.

### **4.4. Các điều kiện thực hiện**

#### **4.4.1. Quyền tự chủ của viện nghiên cứu**

Chính sách vĩ mô đã tạo điều kiện để các viện nghiên cứu trở thành tổ chức KH&CN tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính, nhân sự, tổ chức. Tuy nhiên hệ thống chính sách chưa đồng bộ, thống nhất nên chưa hình thành môi trường cạnh tranh, bình đẳng giữa các tổ chức, chưa thu hút nhân lực KH&CN tham gia.

#### **4.4.2. Chuyển đổi số và xây dựng nền tảng kỹ thuật số trong quản trị**

Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư là cuộc cách mạng số, thông qua các công nghệ như Internet vạn vật (IoT), trí tuệ nhân tạo, thực tế ảo, tương tác thực tại ảo, mạng xã hội, điện toán đám mây, di động, phân tích dữ liệu lớn để chuyển hóa toàn bộ thế giới thực thành thế giới số.

#### **4.4.3. Môi trường tổ chức**

Tạo dựng môi trường tổ chức là điều kiện cần thiết nhằm góp phần thúc đẩy động cơ lao động trong hoạt động KH&CN, nâng cao hiệu quả sáng tạo của các nhà khoa học trong cơ quan R&D nói chung và trong từng tập thể khoa học nói riêng tại các viện nghiên cứu. Viện cần có biện pháp tích cực nhằm thỏa mãn những nhân tố vật chất đối với nhân lực KH&CN, tạo động lực cho hoạt động nghiên cứu sáng tạo như: sự thành đạt, sự công nhận, trách nhiệm; có chế độ đánh giá khoa học nghiêm túc, phát huy dân chủ và chống độc quyền trong hoạt động KH&CN; Tôn vinh những thành tựu của các cá nhân/nhóm nhà khoa học có nhiều đóng góp...

#### **4.4.4. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế để phát triển hoạt động R&D**

Hợp tác quốc tế về KH&CN được coi là phương pháp ưu tiên để xây dựng năng lực khoa học cho các nước đang phát triển, là phương tiện để các nước này có thể tham gia vào dây chuyền sản sinh ra tri thức khoa học toàn cầu.

Các mạng liên kết toàn cầu đã và đang ngày càng mở rộng và ngày càng kết nối với nhau hơn, có nhiều thành viên mới tham gia vào các mạng lưới của quốc gia, khu vực, của các tổ chức nước ngoài vào hoạt động R&D, vì vậy cần có chiến lược nâng cao năng lực tiếp thu của các nước tiếp nhận.

#### **Tiểu kết Chương 4**

Nội dung của Chương 4 chủ yếu tập trung trình bày quan điểm về phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao từ vận dụng tiếp cận di động xã hội và phân tích các vai trò của các bên liên quan, các điều kiện thực hiện. Có thể thấy rằng, những thách thức trong phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam hiện nay chủ yếu thể hiện qua việc phát triển chưa hài hòa giữa các khu vực (doanh nghiệp, các tổ chức KH&CN công lập) và xu hướng dịch chuyển của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Chính vì vậy, để có thể phát triển nguồn nhân lực KH&CN đòi hỏi kết hợp nhiều giải pháp khác nhau, trong đó cần lưu ý vai trò liên kết của địa phương với trường đại học, viện nghiên cứu; giữa doanh nghiệp với trường đại học, viện nghiên cứu để nguồn nhân lực khoa học và công nghệ có thể di động xã hội, đảm bảo việc lưu chuyển và tuần hoàn chất xám. Theo đó, các địa phương cần quan tâm đến năng lực tiếp nhận của đội ngũ nhân lực KH&CN tại chỗ đồng thời thu hút đầu tư của doanh nghiệp trong phát triển khoa học và công nghệ của địa phương. Đối với các tổ chức, bên cạnh việc di động kèm di cư, cần quan tâm đến môi trường chuyển đổi số, tạo ra các không gian làm việc ảo, các biện pháp giáo dục trực tuyến để thúc đẩy di động không kèm di cư của lực lượng lao động đặc biệt này.



## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

Trong bối cảnh hội nhập và thích ứng với cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư, các tổ chức, các quốc gia đang phải đối diện với sự thay đổi trong triết lý về quản trị mô hình và các chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ. Bên cạnh những cơ hội về xu hướng hội nhập và phát triển các mô hình quản trị tổ chức tinh gọn, hiệu quả và thông minh trong hoạt động quản lý khoa học và công nghệ, cần xác định rõ sự ưu tiên trong chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ. Sự ưu tiên không chỉ dành cho các đối tượng có trình độ và làm việc trong hoạt động nghiên cứu, giảng dạy mà còn cần quan tâm đến một bộ phận nguồn nhân lực công nghệ có tay nghề cao đáp ứng nhu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Trên cơ sở khái quát các quan điểm lý thuyết và dựa trên cách tiếp cận di động xã hội, Luận án “Chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của các viện nghiên cứu trên cơ sở tiếp cận di động xã hội (Nghiên cứu trường hợp Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam)” đã nhận dạng các vấn đề lý luận hiện có:

*Thứ nhất*, Luận án góp phần phân tích hệ thống chính sách về phát triển nhân lực KH&CN nói chung và nhân lực KH&CN chất lượng cao nói riêng;

*Thứ hai*, Luận án cũng đưa ra các đánh giá tổng quan và nhận diện hiện trạng di động xã hội của nhân lực KH&CN chất lượng cao tại viện nghiên cứu, đồng thời nhận diện các yếu tố ảnh hưởng khả năng di động xã hội của nhân lực KH&CN chất lượng cao;

*Thứ ba*, Luận án cũng chứng minh cần thay đổi quan điểm trong cách quản lý và phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao là nội dung tất yếu dựa trên tiếp cận di động xã hội.

### 2. Khuyến nghị

Để cụ thể hoá thành các chính sách và giải pháp phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao tại Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam xin nêu ra một số khuyến nghị sau:

a) Xây dựng chính sách sử dụng nhân lực KH&CN chất lượng cao trong việc thực hiện các nhiệm vụ, dự án theo hình thức chuyên gia hay ký hợp đồng công việc theo nhu cầu công việc và trả lương theo nhiệm vụ nhằm sử dụng tại chỗ nguồn „chất xám“ có trình độ cao để tránh tình trạng “chảy máu chất xám” và hiện tượng “di động xã hội”.

b) Xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và trọng dụng tài năng trẻ để hình thành đội ngũ nhân lực KH&CN trẻ có trình độ cao về khoa học, quản lý giỏi trong đơn vị đáp ứng được nhu cầu phát triển của đất nước.

c) Xây dựng môi trường làm việc công bằng, cạnh tranh lành mạnh và dân chủ, từng bước khắc phục, giải quyết những khó khăn vật chất cho cán bộ

trẻ để giúp họ yên tâm công tác gắn bó lâu dài với sự nghiệp nghiên cứu khoa học tại Viện Hàn lâm.

d) Xây dựng chính sách hỗ trợ kinh phí hoạt động KH&CN cho các đối tượng là lao động hợp đồng dài hạn có trình độ cao nhằm thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao về công tác tại Viện.

e) Đổi mới cơ chế lựa chọn chủ trì nhiệm vụ khoa học theo cơ chế đấu thầu công khai, không phân biệt biên chế hay lao động hợp đồng để được giao và thực hiện nhiệm vụ KH&CN với vai trò là chủ nhiệm đề tài, dự án từ cấp Viện Hàn lâm KH&CN trở lên;

g) Rà soát và ban hành mới các chính sách, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, thu hút và tôn vinh đội ngũ chuyên gia và cán bộ KH&CN. Đặc biệt đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ khoa học và công nghệ dựa trên những cống hiến của cá nhân. Cần xem xét để có chính sách phù hợp nhằm sử dụng cán bộ KH&CN đã nghỉ hưu còn sức khỏe tham gia đào tạo và nghiên cứu khoa học tránh sự hụt hẫng nghiêm trọng như hiện nay.

h) Tăng cường nâng cao năng lực (đầu tư trang thiết bị và cơ sở vật chất) cho các cơ sở đào tạo; trường đại học, các viện nghiên cứu đào tạo cán bộ KH&CN có trình độ trên đại học.

k) Chú trọng việc bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ cán bộ KH&CN đầu ngành, các tổng công trình sư đối với từng lĩnh vực KH&CN. Bên cạnh đó việc tăng cường các thiết chế quản lý nhân sự trong các tổ chức khoa học; tạo điều kiện nâng cao thu nhập; cải thiện chính sách chế độ đãi ngộ cho người làm khoa học được coi là những giải pháp có tác động cơ bản, đem lại lợi ích cho cán bộ khoa học và sự phát triển chung của các viện nghiên cứu, thông qua chính sách thu hút nhân lực để tạo nguồn nhân lực phục vụ cho mục tiêu chung phát triển đất nước.

## **DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Trang Vu Phuong, Nguyen Thi Ngoc Anh, Ho The Nam Phuong and Do Thi Lam Thanh (2022), “A discussion on evaluation criteria of technological capacity of the enterprise”, *Proceedings of the 5th International Scientific and Practical Conference No.94*, ISBN 978-5-9783-4322-5.
2. Trang Vu Phuong, Vuong Quoc Duy, Nguyen Thi Ngoc Anh, Tran Tien Anh, Ho The Nam Phuong and Do Thi Lam Thanh (2022). “Curent State of Technological Capacity evaluation of Agro-Fisheries processing enterprises in Can Thơ City”, *Proceedings of the 6<sup>th</sup> International Scientific and Practical Conference No. 96*, ISBN 978-3-512-31217-5.
3. Nguyễn Thị Quỳnh Anh, Đặng Kim Khánh Ly, Đỗ Thị Lâm Thanh (2019), “Vận dụng lý thuyết di động xã hội trong quản lý nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao thích ứng với bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ 4”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam Tập LXI (4)*, tr. 24-30.