

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

ĐỖ VĂN QUANG

**CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ SỬ DỤNG
NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ CAO TRONG CÁC
DOANH NGHIỆP VIỄN THÔNG**

Chuyên ngành: Quản lý Khoa học và Công nghệ

Mã số: Thí điểm

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

Hà Nội - 2020

Công trình được hoàn thành tại: Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn

Người hướng dẫn khoa học:

PGS.TS Phạm Ngọc Thanh

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia
chấm luận án tiến sĩ họp tại Trường đại học Khoa học Xã hội và
Nhân văn vào hồigiờ ngày.....tháng.....năm 2020

Có thể tìm hiểu luận án tại:

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

MỞ ĐẦU

Tên đề tài: ***Chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông***

1. Lý do nghiên cứu

Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ đã làm thay đổi rất nhiều cách con người sinh sống và làm việc cả về hành vi lẫn tư duy. Lĩnh vực viễn thông được biết đến như một trong những lĩnh vực đóng vai trò then chốt trong việc kết nối con người và đóng góp những cải tiến công nghệ đáng kể đến những lĩnh vực kinh doanh khác cũng như cuộc sống thường ngày. Quá trình này diễn ra một cách nhanh chóng với sự xuất hiện và cạnh tranh của các doanh nghiệp viễn thông dẫn đến nhu cầu ngày càng tăng về nhân lực trong lĩnh vực này. Theo đó nhân lực công nghệ cao đóng vai trò vừa là động lực và vừa là kết quả trực tiếp của sự phát triển công nghệ, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ viễn thông.

Các doanh nghiệp nói chung, các doanh nghiệp viễn thông nói riêng tại Việt Nam để có thể theo kịp và làm chủ được các công nghệ tiên tiến trên thế giới thì những định hướng chính sách về nhân lực công nghệ cao là cần thiết và cấp bách hơn bao giờ hết. Bởi chính viễn thông và tin học đang làm nền tảng cho cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 khi mọi hoạt động công nghiệp sẽ được vận hành xoay quanh các nền tảng công nghệ: tin học, viễn thông, điều khiển, AI và blockchain. Như Chỉ thị số 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ năm 2017 về tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã nêu ra nhiệm vụ đầu tiên đó chính là “tập trung thúc đẩy phát triển, tạo sự bứt phá thực sự về hạ tầng, ứng dụng và nhân lực công nghệ thông tin - truyền thông”. Nói như vậy để thấy rằng công nghệ thông tin là nền tảng của cuộc cách mạng công

ng nghiệp 4.0 còn nhân lực công nghệ cao chính là cốt lõi của công nghệ thông tin.

Thực tế là, ngay từ đầu những năm 90 của thế kỷ trước, Nhà nước và doanh nghiệp đã tập trung nguồn lực vào việc phát triển 4 lĩnh vực CNC là công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới và tự động hóa qua nhiều chương trình trọng điểm cấp Nhà nước và một số chương trình kinh tế kỹ thuật với mục tiêu nghiên cứu ứng dụng, tiếp thu để tiến tới làm chủ các công nghệ nhập tiên tiến, sáng tạo công nghệ trong nước phục vụ các ngành kinh tế quốc dân và đã làm chủ được một số CNC trong các lĩnh vực điện tử - tin học - viễn thông, nhưng kết quả vẫn chưa được như mong muốn của các nhà hoạch định chính sách, có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng này, một trong những nguyên nhân được phỏng đoán là thiếu nhân lực CNC. Vậy có đúng là thiếu nhân lực CNC hay không? Hay, hiện tại thiếu chính sách về thiếu nhân lực CNC?

Được biết, riêng trong lĩnh vực viễn thông, nhân lực công nghệ cao là yếu tố quan trọng, để thu hút nhân lực công nghệ cao hoạt động trong lĩnh vực này, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách vĩ mô, các doanh nghiệp viễn thông cũng có nhiều chính sách như môi trường làm việc năng động, sáng tạo cùng nền tảng văn hoá doanh nghiệp chuyên nghiệp, đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế, tạo nhiều cơ hội phát triển cho người lao động, nhà khoa học với tiêu chí công nghệ cao phục vụ “kiến tạo xã hội số”.

Tuy nhiên, những chính sách đã ban hành có lẽ vẫn chưa đủ mạnh, chưa đúng hướng và nhất là thiếu các thiết chế với tư cách như là phương tiện để đạt được mục tiêu của chính sách, do đó việc thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao vẫn là bài toán khó giải

của cơ quan ban hành chính sách cũng như của các doanh nghiệp viễn thông.

2. Ý nghĩa của Luận án

2.1. Ý nghĩa lý thuyết

Luận án bổ sung và hoàn thiện hệ thống khái niệm và lý thuyết quản lý khoa học và công nghệ, cụ thể:

- Khái niệm chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao;

- Cơ sở lý luận về thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông;

- Cơ sở lý luận về việc áp dụng lý thuyết “đi động xã hội” để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông.

2.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận án có ý nghĩa thực tiễn trên các khía cạnh sau đây:

- Khảo sát chính sách hiện hành về thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông và chỉ ra các nguyên nhân dẫn đến khó có thể thu hút được nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông;

- Phân tích cơ sở thực tiễn về việc áp dụng lý thuyết “đi động xã hội” để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông;

- Đề xuất các giải pháp chính sách để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông.

2.3. Tính mới của Luận án

Về lý thuyết:

Luận án bổ sung nội hàm của khái niệm chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao, đồng thời phân tích cơ sở lý luận về việc áp dụng lý thuyết “đi động xã hội” để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông.

Về thực tiễn:

Luận án có thể làm tài liệu tham khảo cho các cơ quan hoạch định, ban hành và thực thi chính sách do:

- Đã chỉ ra các nguyên nhân dẫn đến những khó khăn trong việc thu hút nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông thể hiện trong các văn bản, chính sách hiện hành;

- Cung cấp cơ sở thực tiễn về việc áp dụng lý thuyết “đi động xã hội” để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông;

- Đề xuất các giải pháp chính sách để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông.

3. Mục tiêu nghiên cứu

Xây dựng khung chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông;

4. Phạm vi nghiên cứu

- *Về thời gian:* Từ năm 2010 đến năm 2018.

- *Về nội dung nghiên cứu:* Tập trung vào việc phân tích chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông ở Việt Nam.

5. Mẫu khảo sát

- 05 lãnh đạo doanh nghiệp viễn thông Viettel, Vinaphone, Mobilephone, Gtel, Vietnamobile;

- 400 đối tượng thụ hưởng chính sách, nhân viên doanh nghiệp viễn thông.

6. Câu hỏi nghiên cứu

Câu hỏi nghiên cứu chủ đạo

Cần xây dựng khung chính sách như thế nào để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông?

Các câu hỏi nghiên cứu cụ thể

- Chính sách hiện hành về thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông có những bất cập gì?

- Cần những giải pháp gì để khắc phục những bất cập của chính sách hiện hành về thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông??

7. Giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết nghiên cứu chủ đạo

Để xuất xây dựng khung chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông, cần áp dụng lý thuyết “đi động xã hội”.

Các giả thuyết nghiên cứu cụ thể

- Chính sách hiện hành về thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông có những bất cập chủ yếu: biên chế cứng, trả lương theo ngạch/bậc do đó không thể thu hút nhân lực công nghệ cao làm việc theo dự án;

- Để khắc phục những bất cập của chính sách hiện hành về thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao, cần áp dụng việc quản lý theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông.

8. Phương pháp nghiên cứu

- *Phương pháp nghiên cứu tài liệu:* Kế thừa các nghiên cứu đã công bố về cơ sở lý thuyết có liên quan đến chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông và việc áp dụng lý thuyết “di động xã hội” quản lý theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông nhằm thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông.

- *Phương pháp thu thập thông tin định tính:* Luận án đã tiến hành phỏng vấn sâu 05 lãnh đạo doanh nghiệp viễn thông Viettel, Vinaphone, Mobilephone, Gtel, Vietnamobile, đại diện đối tượng thụ hưởng chính sách, nhân viên doanh nghiệp viễn thông và đại diện đối tác và khách hàng nhằm thu thập thông tin về chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông.

- *Phương pháp thu thập thông tin định lượng:* Luận án thu thập thông tin định lượng tại các doanh nghiệp viễn thông Viettel, Vinaphone, Mobilephone, Gtel, Vietnamobile nhằm phát hiện vấn đề nghiên cứu, đặt giả thuyết nghiên cứu và kiểm chứng giả thuyết nghiên cứu chủ đạo xây dựng khung chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông, cần áp dụng lý thuyết “di động xã hội”.

9. Kết cấu luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của Luận án được chia thành 4 chương:

- Chương 1. Tổng quan các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong lĩnh vực viễn thông;

- Chương 2. Cơ sở lý luận của việc xây dựng khung chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong lĩnh vực viễn thông;

- Chương 3. Thực trạng chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông;

- Chương 4. Khung chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông.

CHƯƠNG 1

Tổng quan các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong lĩnh vực viễn thông

1.1. Các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến Luận án

1.1.1. *Các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến quản lý nhân lực công nghệ cao nói chung*

Các học giả và tổ chức trong nước và thế giới đã nghiên cứu về quản lý nhân lực công nghệ cao... theo phạm vi vùng, miền, quốc gia, ngành có thể kể đến các nghiên cứu của Châu Gia Liêm (2010); Vũ Xuân Nam và An Thị Xuân Vân (2016); Navigos Search (2017);...Ngoài ra, các hoạt động của riêng bộ phận Nhân lực đối với các nhân viên và sự phân bổ nhiệm vụ thực hiện trong nội bộ của bộ phận nhưng mối quan hệ của Nhân lực đối với những bên liên quan khác cũng là chủ đề được các học giả quan tâm nghiên cứu. Có thể kể đến các nghiên cứu của Nguyễn Thị Ngọc Diệp (2019); Subir Chowdhury (2000); Các cuốn sách như: “Những vấn đề cốt yếu của quản lý” của Harold Koontz, Cryil Odonnel à Heinz Wehrich, “Quản trị nguồn nhân lực” của George T.Milkovich và Jonh W.Boudreau, “Quản lý nguồn nhân lực” của Paul Hersey và Ken Blanchard, “Quản trị thiết yếu cho nhà doanh nghiệp” của Robert Heller và Tim Hindle,...

Đề cập đến việc xây dựng thương hiệu quốc gia để thu hút nhân tài từ nước ngoài, các tác giả Sari Silvanto và Jason Ryan (2006); Scott Galloway (2017) đã chỉ rõ tính tất yếu của quá trình chuyển dịch nhân tài giữa các nước, những điều kiện cơ bản để thu hút nguồn nhân tài, những yếu tố động lực để thu hút nhân tài và đề xuất

một khuôn khổ chiến lược để thực hiện quá trình này. Ngoài ra còn có các học giả trong nước cũng nghiên cứu về chủ đề này như: Lê Danh Cường (2005); Nguyễn Thị Kim Dung (2007); Đoàn Đức Vinh (2008), Nguyễn Thị Phương Linh (2017),...

1.1.2. Các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến “đi động xã hội” trong quản lý nhân lực công nghệ cao

Viện Nghiên cứu Phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng (2010) đã phân tích Thực trạng và giải pháp về chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao của thành phố Đà Nẵng, trong đó có đề cập đến kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới, tùy mục tiêu xây dựng chính sách mà các quốc gia có những cách tiếp cận khác nhau trong việc hoạch định chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao.

Sari Silvano, Jason Ryan (2014), trong nghiên cứu về việc xây dựng thương hiệu dịch chuyển: khuôn khổ chiến lược thu hút nhân tài từ nước ngoài đã cho thấy di cư và dịch chuyển toàn cầu của nhân tài đóng vai trò quan trọng trong quá trình tăng trưởng kinh tế và khả năng cạnh tranh của nhiều quốc gia. Trong những thập kỷ tới, người ta dự đoán rằng sẽ có sự gia tăng về cạnh tranh giữa các quốc gia để thu hút những người giỏi nhất và thông minh nhất.

Đào Thanh Trường (2016), Di động xã hội của nhân lực KH&CN trong bối cảnh hội nhập quốc tế: Lý luận và thực tiễn đã phân tích: Di động xã hội là một đặc tính tất yếu của nhân lực KH&CN. Có nhiều quan điểm khác nhau lý giải nguyên nhân hình thành các luồng di động xã hội của nhân lực KH&CN

1.2. Nhận xét về các công trình khoa học đã công bố

1.2.1. Những điểm mà các công trình khoa học đã đề cập

Qua các nghiên cứu của các tác giả trên đã đề cập đến những phương thức đào tạo, phát triển nguồn nhân lực một cách cụ thể cũng

như nhìn nhận nó trong những bối cảnh, điều kiện và trong các loại hình tổ chức khác nhau. Những bài nghiên cứu đó không chỉ dừng lại ở việc phân tích mà còn đưa ra những phương hướng, gợi suy và kiến giải cho những khó khăn, vướng mắc cho việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở nước ta và những bài học, kinh nghiệm từ các nước trên thế giới. Những nghiên cứu này không chỉ đơn thuần là sự chia sẻ những hiểu biết, những nghiên cứu, những trăn trở đối với nguồn nhân lực nước nhà mà còn là cơ hội để các nhà khoa học, các nhà nghiên cứu có cơ hội học hỏi, trao đổi, luận bàn và bổ sung những kiến giải cho từng vấn đề. Cũng có những nghiên cứu đã đề cập một cách cụ thể những giải pháp, những ảnh hưởng, tác động của các giải pháp vĩ mô cũng như vĩ mô đến những tổ chức cụ thể. Qua những nghiên cứu này ta thấy được các tổ chức đã thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nhân lực ra sao, hiệu quả và những hạn chế của nó như thế nào. Những mô hình tổ chức có cách thức thu hút và sử dụng nhân lực tốt sẽ là mô hình mẫu để các tổ chức khác nhìn nhận lại cách thức tổ chức cũng như quản lý nhân lực của mình.

1.2.2. “Khoảng trống” trong các công trình khoa học đã công bố

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

- Chưa có công trình khoa học nào đề cập đến cơ sở lý luận về việc áp dụng lý thuyết “đi động xã hội” để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông.

- Chưa có công trình khoa học nào phân tích cơ sở thực tiễn về việc áp dụng lý thuyết “đi động xã hội” để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông;

- Chưa có công trình khoa học nào đề xuất được các giải pháp áp dụng lý thuyết “di động xã hội” để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông.

1.3. Những điểm mà luận án cần giải quyết

1.3.1. Về lý thuyết

Luận án có nhiệm vụ bổ sung nội hàm của khái niệm chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao, đồng thời phân tích cơ sở lý luận về việc áp dụng lý thuyết “di động xã hội” để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông.

1.3.2. Về thực tiễn

Luận án có nhiệm vụ:

- Chỉ ra các nguyên nhân dẫn đến những khó khăn trong việc thu hút nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông thể hiện trong các văn bản, chính sách hiện hành;

- Đề xuất các giải pháp chính sách để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông, thông qua việc cung cấp cơ sở thực tiễn về việc áp dụng lý thuyết “di động xã hội” để thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông.

Chương 2.

Cơ sở lý luận của việc xây dựng khung chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong lĩnh vực viễn thông

2.1. Hệ khái niệm công cụ

Luận án đã phân tích các khái niệm là cơ sở lý luận để tiếp tục khảo sát thực trạng và đề ra giải pháp cho vấn đề nghiên cứu, trong đó có khái niệm chính sách, khái niệm công nghệ cao, khái niệm nhân lực khoa học và công nghệ, khái niệm nhân lực công nghệ cao. Luận án cũng đã trình bày các khái niệm liên quan như doanh nghiệp viễn thông, chính sách nhân lực công nghệ cao trong doanh nghiệp viễn thông. Trong khuôn khổ của luận án, theo quan điểm của tác giả chính sách thu hút và sử dụng nhân lực là tập hợp các biện pháp của chủ thể quản lý để tìm kiếm và thu hút những người được coi là có đủ năng lực và sắp xếp cũng như giao vị trí phù hợp với khả năng, tính cách và mục tiêu của nhân lực để đạt được hiệu quả công việc cao nhất.

* Phân loại theo các khía cạnh của chính sách quy trình quản lý thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong doanh nghiệp:

- Chính sách thu hút nguồn nhân lực công nghệ cao
- Chính sách đào tạo nguồn nhân lực công nghệ cao
- Chính sách sử dụng nguồn nhân lực công nghệ cao
- Chính sách đãi ngộ nguồn nhân lực công nghệ cao
- Chính sách luân chuyển nguồn nhân lực công nghệ cao

Trong phạm vi của luận án này, tác giả sử dụng phân tích chính sách theo cách phân loại các khía cạnh của chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong doanh nghiệp viễn thông

2.3. Khung lý thuyết xây dựng chính sách nhân lực công nghệ cao trong doanh nghiệp viễn thông

Luận án cũng vận dụng các lý thuyết về di động xã hội, cấu trúc – chức năng, xung đột xã hội và lý thuyết phát triển để làm khung lý thuyết, giải thích cho sự vận động và phát triển của nhân lực KH&CN nói chung, nhân lực công nghệ cao nói riêng.

Chương 3.

Thực trạng chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông

Quá trình phát triển của ngành viễn thông Việt Nam đến nay có thể được chia làm 04 giai đoạn gồm: Giai đoạn phục vụ, giai đoạn kinh doanh độc quyền, giai đoạn mở cửa tạo cạnh tranh và giai đoạn hội nhập quốc tế. Vai trò, vị trí của viễn thông trong lịch sử cũng như trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đã rõ ràng. Nhưng để hướng tới những thành quả thực sự, để không “bỏ lỡ con tàu” 4.0 cần thấy lại sự dũng cảm, quyết tâm, sáng tạo trong lĩnh vực viễn thông của thời kỳ đổi mới 1986, sự kiên quyết, táo bạo, tự lực, tự cường bứt khỏi tư duy lối mòn, khắc phục tâm lý và thói quen ỷ lại, chờ đợi cấp trên, chờ đợi đầu tư của ngân sách Nhà nước. Các doanh nghiệp phải thấm nhuần triết lý kinh doanh “đầu tư trước kinh doanh sau” và đặc biệt đó là trách nhiệm của quản lý, là sự đột phá trong tư duy, chính sách quản lý và phát triển, là sự hướng tới và tiếp cận “quản lý phải đi trước sự phát triển”.

Nguồn nhân lực công nghệ cao được xem là hạt nhân thúc đẩy sự phát triển những ngành kinh tế mũi nhọn, trong đó có lĩnh vực viễn thông. Với nhu cầu nhân lực công nghệ cao trong ngành viễn thông rất lớn. Mức lương của nhân lực ngành viễn thông cao hơn so với mặt bằng chung thu nhập của lao động. Với 1 nhân lực mới tốt nghiệp, kinh nghiệm dưới 2 năm có mức lương gần 7 – 12 triệu/tháng. Chưa kể, các tập đoàn lớn có chính sách thu hút nhân lực công nghệ cao như: Viettel đưa ra chính sách về mức thu nhập cao hơn 15% so với trung bình ngành, chi trả lương khởi điểm trung bình cho nhân lực giỏi là 1.000 USD/tháng.

Tuy nhiên, với nhiều bất cập trong khâu đào tạo, định hướng nghề nghiệp nên nguồn nhân lực công nghệ cao ở nước ta đang yếu và thiếu rất nhiều. Hầu hết (70%) nhân lực sau khi đào tạo tại cơ sở đại học, các doanh nghiệp đều phải đào tạo lại.

Doanh nghiệp viễn thông tham gia khảo sát đã tạo được môi trường làm việc và xây dựng văn hóa doanh nghiệp mang lại hiệu quả cao. Không chỉ quy tụ được tiềm lực của nhân viên mà còn khích lệ, tôn trọng và khiến nhân viên cảm thấy được thấu hiểu và ghi nhận đóng góp cho sự phát triển chung của công ty.

Mặt khác, các chính sách thu hút của doanh nghiệp tham gia khảo sát đã và đang đạt được các hiệu quả nhất định, mang lại sự hài lòng cho nhân lực CNC, xây dựng môi trường làm việc có chất lượng.

Cùng với đó, các chính sách về tuyển dụng nhân lực CNC từ trường đại học làm việc, đào tạo nội bộ và đánh giá nhân lực CNC (thông qua hệ thống đánh giá chính thức) là 3 chính sách có tác động mạnh mẽ nhất đến sự phát triển nhân lực CNC của doanh nghiệp viễn thông.

Chương 4.

Khung chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông

4.1. Bối cảnh quốc tế, những xu thế tác động đến nhân lực công nghệ cao ngành viễn thông Việt Nam

- **Bối cảnh quốc tế:** Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0), nền kinh tế số, kinh tế chia sẻ đang tạo ra những thay đổi bước ngoặt đối với các hoạt động kinh tế-xã hội ngày nay trên phạm vi toàn thế giới. Nền kinh tế thế giới và khu vực chính vì vậy biến đổi nhanh chóng, hệ quả là tất cả các nền kinh tế thành viên đều bị tác động và cần chủ động thích ứng để duy trì và phát huy lợi thế cạnh tranh của mình. Các ngành nghề truyền thống sẽ dần bị xóa nhòa và được thay thế bằng các ngành có tính tích hợp, liên ngành cao như Khoa học vật liệu, Điện – Điện tử Viễn thông – Công nghệ thông tin và truyền thông, Cơ – điện tử, Công nghệ môi trường,... Thị trường lao động trong tương lai sẽ ngày càng hướng đến nguồn nhân lực chất lượng cao, bên cạnh kiến thức chuyên môn, nhân lực ngành viễn thông cần trang bị các kỹ năng mềm và năng lực sáng tạo để có thể làm việc trong các doanh nghiệp liên tục đổi mới nhằm đưa ra các sản phẩm, dịch vụ có giá trị gia tăng cao với hàm lượng tri thức lớn.

- Những xu thế lớn:

+ *Chuyển đổi kỹ thuật số* đã và đang ảnh hưởng mạnh đến nền kinh tế cũng như doanh nghiệp phạm vi trên toàn thế giới. Nhất là khi đại dịch vừa diễn ra, công nghệ và việc chuyển đổi số là xu hướng không thể bỏ qua để giúp công ty thay đổi. Chúng ta đang dần bước sang một kỷ nguyên mới – kỷ nguyên của công nghệ kỹ thuật số. Một điều không thể phủ nhận, trong cuộc chiến với đại dịch

Covid-19, cho đến thời điểm này công nghệ đang tăng tốc một cách chóng mặt. Nơi máy móc, trí tuệ nhân tạo, thiết bị, xe cộ, ngôi nhà thông minh được sáng tạo ra và trở thành phương tiện hữu ích cho con người.

+ *Xu thế kết nối vạn vật.* Công nghệ và Internet thực sự đã tác động và có sức ảnh hưởng lớn tới mọi ngóc ngách, khía cạnh của cuộc sống cũng như thay đổi thói quen hành vi của con người, của lao động và giải trí, thậm trí cả những quan niệm, giá trị văn hóa. Thời điểm này, internet kết nối vạn vật đang tạo ra một thị trường mới. Những doanh nghiệp mới, với các mô hình kinh doanh, cách tiếp cận và giải pháp mới sẽ xuất hiện. Những bước phát triển này sẽ chắc chắn mang lại nhiều cơ hội nhưng cũng không ít thách thức đối với các doanh nghiệp viễn thông nói riêng và trên toàn cầu

+ *Xu thế đổi mới và phát triển bền vững.* Việc hội nhập kinh tế ngày càng sâu, tốc độ phát triển của khoa học - công nghệ ngày càng nhanh, thế giới biến đổi liên tục đã đòi hỏi trong giai đoạn mới, muốn không để lỡ nhịp, các doanh nghiệp viễn thông phải đặt ra cho mình chiến lược phát triển mới. Các doanh nghiệp viễn thông vừa tham gia hội nhập, đồng thời đóng vai trò kết nối giữa các chủ thể tham gia vào quá trình này.

+ *Xu thế hội nhập quốc tế và kết nối toàn cầu.* Ngày nay, hội nhập quốc tế là lựa chọn chính sách của hầu hết các quốc gia để phát triển. Hội nhập quốc tế có thể diễn ra trên từng lĩnh vực của đời sống xã hội (kinh tế, chính trị, an ninh-quốc phòng, văn hóa, giáo dục, xã hội, v.v.), nhưng cũng có thể đồng thời diễn ra trên nhiều lĩnh vực với tính chất (tức là mức độ gắn kết), phạm vi (gồm địa lý, lĩnh vực/ngành) và hình thức (song phương, đa phương, khu vực, liên khu vực, toàn cầu) rất khác nhau. Các doanh nghiệp viễn thông đóng

vai trò tối quan trọng trong việc hình thành và duy trì sự hội nhập và kết nối toàn cầu này

4.2. Các hàm ý chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao tại các doanh nghiệp viễn thông

4.2.1. Định hướng chiến lược phát triển doanh nghiệp viễn thông Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra hiện nay đã góp phần thay đổi một cách toàn diện những khía cạnh hình thành nên ngành viễn thông, mà ở đó con người đóng vai trò trung tâm. Trong xu hướng phát triển đó, tuy sở hữu nhiều lợi thế phát triển ngành viễn thông nhưng Việt Nam vẫn sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức tiềm tàng mà nguy cơ bị gạt ra khỏi cuộc chơi toàn cầu là không nhỏ. Nhận thức được thực trạng này, chúng ta cần có những định hướng chiến lược, giải pháp cụ thể, hiệu quả để phát triển ngành viễn thông sao cho tận dụng được những cơ hội và hạn chế thấp nhất những khó khăn thách thức khi hội nhập khu vực và thế giới. Do đó, bên cạnh việc Nhà nước đưa ra những chính sách, khung pháp lý hợp lý, các doanh nghiệp cũng cần phải liên tục đổi mới, cải cách về trình độ công nghệ, chất lượng nguồn nhân lực... Từ đó hình thành ngành viễn thông lớn mạnh, có sức cạnh tranh với các quốc gia trên thế giới.

4.2.2. Hàm ý chính sách về thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông

Các vấn đề chính sách cần ưu tiên giải quyết cụ thể như sau:

- (1) Nhân lực được đào tạo sau khi ra trường chưa đáp ứng được nhu cầu của Doanh nghiệp;
- (2) Thu hút nhân lực chuyên gia chuyển giao tri thức và xây dựng đội ngũ chưa nhiều, chưa bài bản;

(3) Các tiêu chí đào tạo chưa cập nhật với các tiêu chuẩn quốc tế về nhân lực công nghệ, kỹ thuật của thế giới, vì vậy nhân lực nhiều nhưng nhân lực có khả năng tạo ra các đột phá thì ít;

(4) Các chương trình đào tạo nội bộ chưa gắn với tầm nhìn chiến lược của DN với các lĩnh vực mới;

(5) Các DN có quy mô vừa và nhỏ chưa quan tâm đến NNL CLC do thiếu nguồn lực

Những vấn đề trên là gợi ý để NCS nhận diện một số hàm ý chính sách về thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ trong các doanh nghiệp 4.0 gắn với bối cảnh hội nhập, CMCN lần thứ tư:

- Hàm ý chính sách 1: Đảm bảo nguồn nhân lực công nghệ Cung – Cầu cho chính doanh nghiệp (mục đích hướng tới việc luôn tuần hoàn chất xám);

- Hàm ý chính sách 2: Thu hút tài năng trẻ;

- Hàm ý chính sách 3: Thu hút chuyên gia quốc tế;

- Hàm ý chính sách 4: Xây dựng và hoàn thiện các quy chế tuyển dụng gắn với đặc điểm của nhân lực Công nghệ, tiếp cận quy chuẩn Quốc tế;

- Hàm ý chính sách 5: Liên kết Doanh nghiệp Viễn thông;

- Hàm ý chính sách 6: Vai trò của Tập đoàn viễn thông.

4.3. Áp dụng lý thuyết “di động xã hội” để xây dựng khung chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông

4.3.1. Thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp từ tiếp cận di động xã hội

Theo kết quả của đề tài này, chính sách quản lý di động xã hội bao gồm nhiều loại chính sách khác nhau, trong đó chính sách thu hút đối với nguồn nhân lực KH&CN bao gồm: Chính sách tuyển

dụng/thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao từ nước ngoài tới làm học và làm việc; Chính sách tuyển dụng/thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao trong nước tới làm học và làm việc trong khi chính sách sử dụng đối với nguồn nhân lực KH&CN bao gồm: Chính sách điều động cán bộ công chức; Chính sách luân chuyển cán bộ lãnh đạo. Song tại các doanh nghiệp, nguồn nhân lực công nghệ sẽ mang đặc thù riêng biệt của “Khoa học làm”. Các doanh nghiệp đối mặt với nhiều sự lựa chọn trong các quyết định địa điểm, và làm thế nào để tiến hành sản xuất: trong một thế giới với sự di động quốc tế của các yếu tố vốn sản xuất (các doanh nghiệp) đối mặt với các khả năng khác nhau liên quan tới việc sử dụng các nhân tài:

- Thuê người có tài trong nước cho sản xuất và/hoặc marketing;
- Nhập khẩu nhân tài từ nước ngoài (kỹ sư, chuyên gia công nghệ thông tin, vv);
- Di chuyển các hoạt động tới quốc gia có mức lương thấp để khai thác tài năng ở đó;
- Thuê ngoài dịch vụ cho nhân tài ở nước ngoài;
- Thuê ngoài nhân tài ở thị trường nước nhà.

Tiếp cận di động xã hội đòi hỏi doanh nghiệp chấp nhận việc nhân lực công nghệ có thể di động, để từ đó có sự chuẩn bị lộ trình phát triển nguồn nhân lực công nghệ cao qua từng giai đoạn.

4.3.2. Xây dựng khung chính sách

Khác với nhân lực khoa học, việc chảy chất xám với nhân lực công nghệ không diễn ra ở trường đại học về công nghệ mà diễn ra ở các doanh nghiệp (Khi các DN nhập cuộc với CMCN 4.0 thì nhân lực có nhiều CƠ HỘI để đến các môi trường DN lớn). Việc chảy chất xám ở DN lớn sẽ nhanh hơn so với DN nhỏ, hoàn toàn có khả

năng mắt kiểm soát về quản lý nguồn nhân lực, Vì vậy, cần chuyển đổi triết lý về “Giữ chân nhân lực” sang “Đảm bảo tuần hoàn chất xám” . Nếu DN không có ứng phó và chuẩn bị thì sẽ rơi vào tình trạng “cháy chất xám”, **di động không kèm di cư** sẽ phổ biến đặc biệt là Hiện tượng đa vị thế nghề nghiệp.

4.3.3. Một số giải pháp chính sách ưu tiên

- * Quản lý nhân lực theo lĩnh vực chuyên môn;
- * Đào tạo nhân lực có chất lượng cao thông qua dự án chuyển giao công nghệ;
- * Tham gia đào tạo nhân lực công nghệ;
- * Nâng cao tiêu chí tuyển dụng nguồn nhân lực công nghệ cao;
- * Xây dựng môi trường làm việc tạo thuận lợi để phát huy hiệu quả chất lượng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viên thông;
- * Nâng cao nhận thức và hiểu biết về công nghệ và năng lực công nghệ;
- * Xây dựng yêu cầu năng lực công nghệ cơ sở, ngành, quốc gia.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Ngành viễn thông Việt Nam trong thời gian qua đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng. Ngành viễn thông đã có tốc độ tăng trưởng vào loại nhanh nhất thế giới nhờ nhu cầu tăng cao của nền kinh tế đối với các dịch vụ này, sự hỗ trợ mạnh của Nhà nước và trên hết là chính sách và chiến lược đúng đắn của Chính phủ trong quá trình hội nhập. Chúng ta đã phá đi tình trạng độc quyền một doanh nghiệp và tạo ra một môi trường cạnh tranh trong lĩnh vực viễn thông, mặc dù cạnh tranh bước đầu ở một số lĩnh vực dịch vụ vẫn còn hạn chế.

Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý Khoa học và Công nghệ Chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông, đã chứng minh giả thuyết nghiên cứu chủ đạo để xây dựng khung chính sách thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông, cần áp dụng lý thuyết “di động xã hội” đồng thời áp dụng các lý thuyết bổ trợ (lý thuyết pháp triển, lý thuyết cấu trúc – chức năng, lý thuyết xung đột) với các tiêu chí như đã phân tích. Trong quá trình thực hiện luận án đã chứng minh rằng:

- Chính sách hiện hành về thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao trong các doanh nghiệp viễn thông có những bất cập chủ yếu: biên chế cứng, trả lương theo ngạch/bậc do đó không thể thu hút nhân lực công nghệ cao làm việc theo dự án;

- Để khắc phục những bất cập của chính sách hiện hành về thu hút và sử dụng nhân lực công nghệ cao, cần áp dụng việc quản lý theo dự án nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ trong các doanh nghiệp viễn thông. Như vậy, luận án đã chứng minh giả thuyết nghiên cứu đã đặt ra là có cơ sở lý thuyết và cơ sở thực tiễn..

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

I. BÀI BÁO KHOA HỌC

1. Bài báo ***“Thông tin di động băng rộng - cuộc cách mạng trong lĩnh vực An ninh, Quốc phòng”***. Đăng trong số 65 tháng 12 năm 2015 tạp chí Khoa học Công nghệ và môi trường - Bộ Công An
2. Bài báo ***“Định vị trong mạng LTE”***. Đăng trong số 67 tháng 02 năm 2016 tạp chí Khoa học Công nghệ và môi trường - Bộ Công An
3. Tham gia cùng các tác giả Đào Thanh Trường, Huỳnh Thanh Nhã, Nguyễn Thị Quỳnh Anh, Đặng Kim Khánh Ly đồng viết bài báo ***“Chuyển đổi sinh thái và xã hội: Sự dịch chuyển trong tiếp cận nghiên cứu và áp dụng tại Việt Nam”***, in trong cuốn sách "Triển vọng về chuyển đổi kinh tế, sinh thái và xã hội Từ thực tiễn đến chính sách" , NXB thế giới 09/10/2020.
- 4.Đã gửi bài báo " ***Các nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực công nghệ cao của doanh nghiệp Viễn Thông***" cho tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam- Thuộc cơ quan ngôn luận lý luận của Bộ Khoa học và Công nghệ . Bài báo đã được biên tập, phản biện và chấp nhận đăng tải trên tạp chí (Bản B).
5. Đã gửi bài báo " ***Thu hút nhân lực công nghệ cao đến các doanh nghiệp Viễn Thông Việt Nam trong bối cảnh cách mạng Công nghiệp lần thứ 4***" cho tạp chí khoa học xã hội và nhân văn của Trường đại học xã hội và nhân văn Hà Nội. Bài báo đã được biên tập và chấp nhận đăng tải trên tạp chí.

