

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

Nguyễn Thị Quỳnh Anh

VẬN DỤNG QUY LUẬT DI ĐỘNG XÃ HỘI TRONG
CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CHẤT LƯỢNG CAO
TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

Người hướng dẫn khoa học:

GS.TS. Trịnh Duy Luân

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

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Cuộc Cách mạng công nghiệp (CMCN) lần thứ tư đã tạo nên những cú hích lớn về sự phát triển của công nghệ, thúc đẩy các quốc gia tìm kiếm các giải pháp quản trị thông minh trên mọi lĩnh vực. Điều này cũng mang đến những cơ hội và những thách thức trong thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao (NNL CLC) với các tổ chức, các quốc gia hiện nay trong cuộc cạnh tranh toàn cầu. Theo Klaus Schwab – người đưa ra thuật ngữ CMCN lần thứ tư, tài năng, NNL CLC, hơn cả vốn, sẽ đại diện cho yếu tố sản xuất.

Theo lý thuyết về di động xã hội (DĐXH) - (*social mobility*), nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao (NNL KH&CN CLC) là một lực lượng đặc biệt có khả năng di động để tìm kiếm cơ hội phát triển. Trong suốt những thế kỷ trước, DĐXH của NNL KH&CN CLC gắn liền với quá trình di cư giữa các quốc gia. Đối với các trường đại học (ĐH), DĐXH đã tạo nền tảng cho sự ra đời và phát triển, sự tích hợp và lan tỏa của các ngành khoa học liên ngành, liên bộ môn và hơn hết là sự ra đời của các loại hình tổ chức mới, các mạng lưới làm việc ảo hoàn toàn khác biệt với các hình thức làm việc trước đây. Dưới tác động của CMCN lần thứ tư, di động của NNL KH&CN ở các trường ĐH trở nên đa dạng hơn, làm thay đổi các thiết chế quản trị và các triết lý trong thu hút nguồn lực của loại hình tổ chức đặc biệt này. Điều này đòi hỏi cần có một triết lý mới trong thu hút NNL KH&CN CLC. Việc vận dụng lý thuyết DĐXH trong hình thành một khung chính sách thu hút NNL đặc biệt này ở các trường ĐH thích ứng với bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư có lẽ là thích hợp và hữu ích.

Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN) là một trong những đơn vị đào tạo hàng đầu của Việt Nam với NNL KH&CN CLC chiếm tỷ lệ cao. Trước những tác động của hội nhập quốc tế và CMCN lần thứ tư, NNL KH&CN CLC tại ĐHQGHN có xu hướng di động ngày càng mạnh, đặc biệt là di động không kèm di cư. Tuy nhiên, trước sự cạnh tranh về NNL và yêu cầu thích ứng với bối cảnh CMCN lần thứ tư, ĐHQGHN cần có những điều chỉnh, những giải pháp để thu hút NNL KH&CN CLC. Từ những phân tích trên, NCS đề xuất hướng nghiên cứu về “*Vận dụng quy luật di động xã hội trong chính sách phát triển NNL KH&CN CLC trong bối cảnh hội nhập quốc tế (Nghiên cứu trường hợp ĐHQGHN)*”.

Kết quả nghiên cứu sẽ luận chứng cho cơ sở lý luận của việc vận dụng lý thuyết DĐXH trong xây dựng khung chính sách thu hút nhân lực KH&CN CLC tại trường ĐH. Về ý nghĩa thực tiễn, nghiên cứu của luận án sẽ cung cấp các luận cứ về tạo các luồng di động, hướng tới gia tăng hàm lượng chất xám tại trường ĐH. Từ nghiên cứu trường hợp tại ĐHQGHN, luận án sẽ đề xuất ý tưởng về khung chính sách và các giải pháp để thu hút NNL KH&CN CLC trong bối cảnh, hội nhập quốc tế và CMCN lần thứ tư hiện nay.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

- Đề xuất khung chính sách thu hút NNL KH&CN CLC đến trường ĐH trong bối cảnh CMCN lần thứ tư vận dụng quy luật DĐXH.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- ✓ Phân tích cơ sở lý luận nghiên cứu và chính sách thu hút NNL KH&CN CLC ở trường ĐH trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư;
- ✓ Phân tích lý thuyết DĐXH và việc vận dụng lý thuyết trong chính sách về thu hút NNL KH&CN CLC trong bối cảnh CMCN lần thứ tư;
- ✓ Phân tích thực trạng chính sách thu hút NNL KH&CN CLC tại ĐHQGHN và những tác động đến các loại hình DĐXH thích ứng với bối cảnh CMCN lần thứ tư;
- ✓ Đề xuất khung chính sách thu hút NNL KH&CN CLC tại trường ĐH trong bối cảnh CMCN lần thứ tư từ tiếp cận DĐXH.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- **Đối tượng nghiên cứu:** Chính sách về thu hút NNL KH&CN CLC của ĐHQGHN.

- **Phạm vi nghiên cứu**

- ✓ Phạm vi thời gian: 2016-2020
- ✓ Phạm vi không gian: ĐHQGHN
- ✓ Phạm vi nội dung: Chính sách thu hút NNL KH&CN CLC ở ĐHQGHN trong bối cảnh hội nhập và CMCN lần thứ tư.

4. Câu hỏi nghiên cứu

Câu hỏi nghiên cứu chủ đạo: Cần xây dựng khung chính sách thu hút NNL KH&CN CLC đến các trường ĐH như thế nào trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư?

Câu hỏi nghiên cứu cụ thể:

(1) CMCN lần thứ tư tác động như thế nào đến chính sách thu hút NNL KH&CN CLC đến trường ĐH?

(2) Thực trạng chính sách thu hút NNL KH&CN CLC tại ĐHQGHN hiện nay và những thách thức trong bối cảnh CMCN lần thứ tư?

(3) Cần các giải pháp nào để thu hút NNL KH&CN CLC ở ĐHQGHN, có vận dụng quy luật DĐXH?

5. Giả thuyết nghiên cứu

- **Giả thuyết chủ đạo:** Trong bối cảnh CMCN lần thứ tư, chính sách thu hút NNL KH&CN CLC đến các trường ĐH cần vận dụng quy luật DĐXH nhằm đảm bảo tuần hoàn chất xám. Khung chính sách này sẽ bao gồm: Chính sách tuyển dụng – Chính sách sử dụng – Chính sách liên kết hợp tác – Chính sách dự nguồn và các chính sách hỗ trợ liên quan (tạo động lực).

- *Giả thuyết cụ thể:*

(1) CMCN lần thứ tư tạo ra nền tảng kỹ thuật số và thay đổi phương thức, mô hình quản trị ĐH đã thúc đẩy thu hút NNL KH&CN CLC tại các trường ĐH – nơi mà trong CMCN lần thứ tư, trở thành “vùng trũng” thu hút đa dạng các NNL khoa học và NNL công nghệ.

(2) Tại ĐHQGHN, các chính sách đã thu hút NNL KH&CN CLC đồng thời giúp nguồn nhân lực này có môi trường và thiết chế để DĐXH. Trong quá trình chuyển đổi từ ĐH định hướng nghiên cứu (Research oriented university) sang định hướng đổi mới (Innovative oriented university), ĐHQGHN đã và đang xây dựng một hệ sinh thái đổi mới đa dạng giúp NNL KH&CN CLC đến cống hiến và phát triển năng lực.

(3) Các trường ĐH cần ưu tiên thu hút NNL KH&CN CLC trên cơ sở vận dụng quy luật DĐXH: Thu hút qua đề tài dự án; Sử dụng blockchain.....Bên cạnh đó, cần có các thiết chế chia sẻ kiến thức (Knowledge-Sharing-Mechanism); xây dựng nền tảng công nghệ 4.0 và môi trường làm việc có khả năng phát triển đối với NNL KH&CN CLC.

6. Phương pháp chứng minh giả thuyết

6.1. Cách tiếp cận

Luận án sử dụng tiếp cận xã hội học (lý thuyết về di động xã hội) và tiếp cận chính sách (chính sách thu hút nhân lực KH&CN) và tiếp cận lý thuyết hệ thống (phân tích hệ thống KH&CN luôn vận động và phát triển dưới sự tác động của môi trường)

6.2. Các phương pháp thu thập thông tin

- *Nghiên cứu tài liệu: thứ cấp và sơ cấp*

- *Điều tra bảng hỏi:* Luận án có sử dụng các kết quả điều tra của Đề tài “**Chính sách quản lý DĐXH đối với NNL KH&CN CLC của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế**” (Mã số đề tài: **KX01.01/16-20**) thuộc Chương trình KH&CN trọng điểm cấp quốc gia giai đoạn 2016-2020: “Nghiên cứu những vấn đề trọng yếu về khoa học xã hội và nhân văn phục vụ phát triển kinh tế - xã hội”(KX01/16-20). Nghiên cứu này kế thừa và chọn lọc số liệu điều tra để phân tích, đánh giá một chiều cạnh khác của Bộ số liệu điều tra khảo sát – đó là chính sách thu hút NNL KH&CN CLC của 1 trong số đơn vị khảo sát là ĐHQGHN.

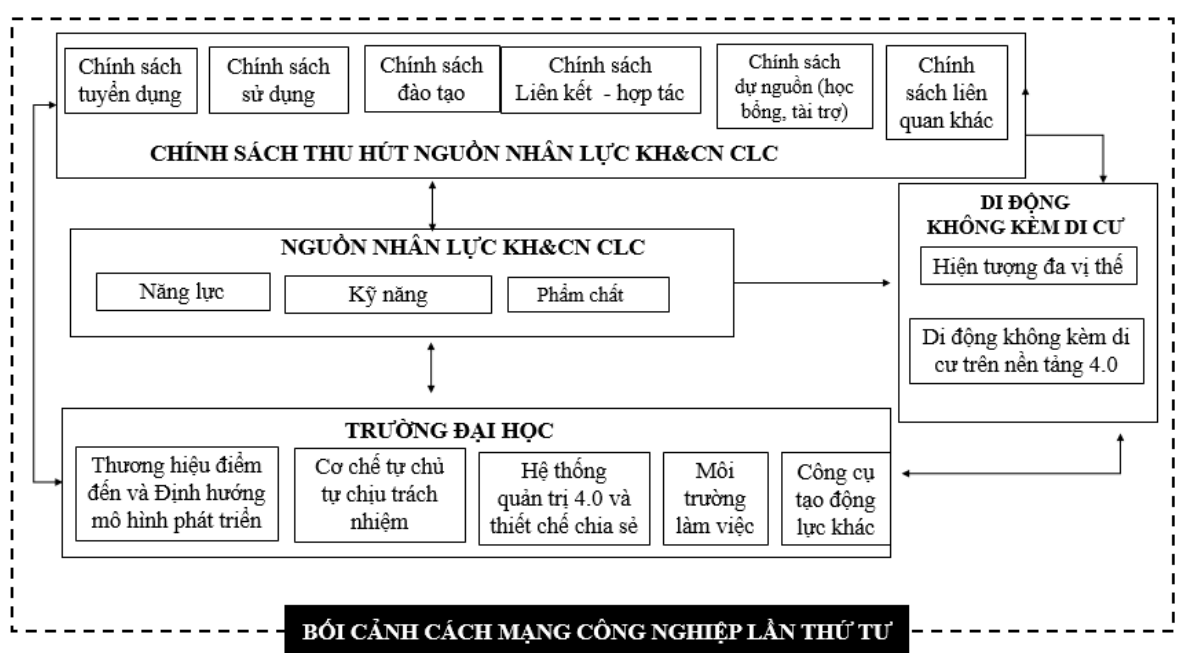
- *Dung lượng mẫu khảo sát:* 261 cán bộ của ĐHQGHN và 11 phiếu khảo sát các tổ chức (ĐHQGHN, Viện Việt Nam học và KHPT, ĐH Kinh tế, ĐH Công nghệ, ĐH Giáo dục, ĐH KHTN, ĐH Việt Nam, ĐHKHXHNV, ĐH Ngoại ngữ, Viện Trần Nhân Tông, Viện Vi sinh và Công nghệ sinh học). Nhóm nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN có học vị tiến sỹ trở lên.

- *Phòng vấn sâu*: Các cán bộ quản lý; Nhóm các chuyên gia nghiên cứu (trong các lĩnh vực như chính sách, quản lý KH&CN, xã hội học), nhân lực KH&CN. Số lượng phòng vấn sâu: 10 người.

- *Nghiên cứu trường hợp* :

Luận án sử dụng việc đưa các nghiên cứu trường hợp để làm rõ các luận điểm đã phân tích. Trong đó, nghiên cứu trường hợp có thể ở trong nước hoặc nước ngoài và được đưa vào các hộp mô tả trong luận án.

6.3. Khung phân tích



7. Ý nghĩa của Luận án

7.1. Ý nghĩa lý thuyết của luận án

Luận án góp phần xây dựng lý thuyết ĐĐXH trong phát triển nguồn nhân lực KH&CN, cụ thể là trong thu hút nhân lực và chính sách thu hút NNL KH&CN CLC ở các trường ĐH trong bối cảnh hội nhập quốc tế và thích ứng với cuộc CMCN lần thứ tư, cụ thể:

- Làm rõ các hệ khái niệm NNL KH&CN CLC, chính sách thu hút NNL KH&CN CLC.
- Quy luật ĐĐXH và vấn đề thu hút NNL KH&CN CLC ở trường ĐH.
- CMCN lần thứ tư và những tác động đến vấn đề thu hút NNL KH&CN CLC.

7.2. Ý nghĩa thực tiễn của luận án

Luận án mong muốn đóng góp cho việc phát triển các luận cứ cho quá trình hoạch định chính sách thu hút NNL KH&CN CLC tại các trường ĐH trong bối cảnh CMCN lần thứ tư.

7.3. Tính mới của luận án

Tính mới của luận án thể hiện qua việc sử dụng lý thuyết về DĐXH để giải quyết vấn đề thu hút NNL KH&CN CLC ở các trường ĐH mà CMCN lần thứ tư đặt ra.

8. Kết cấu của luận án

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu về vận dụng quy luật DĐXH trong chính sách thu hút NNL KH&CN CLC trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư. Tổng quan các nghiên cứu trong nước và nước ngoài về tác động của CMCN lần thứ tư với chính sách thu hút NNL KH&CN CLC, chính sách thu hút NNL KH&CN CLC đến trường ĐH vận dụng quy luật DĐXH.

Chương 2. Cơ sở lý luận về chính sách thu hút NNL KH&CN CLC tại trường ĐH, vận dụng quy luật DĐXH trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư. Tập trung trình bày hệ khái niệm công cụ và các tiếp cận để nghiên cứu.

Chương 3. Thực trạng chính sách thu hút NNL KH&CN CLC và DĐXH tại ĐHQGHN trong bối cảnh CMCN lần thứ tư. Tập trung nhận diện thực trạng chính sách thu hút NNL và thực trạng DĐXH của NNL này, từ đó xác định những thách thức trong thu hút NNL KH&CN CLC tại ĐHQGHN trong bối cảnh CMCN lần thứ tư.

Chương 4. Vận dụng quy luật DĐXH vào chính sách thu hút NNL KH&CN CLC tại ĐHQGHN trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư. Đề xuất khung chính sách và các nhóm giải pháp thu hút NNL KH&CN CLC tại ĐHQGHN trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư, vận dụng quy luật DĐXH.

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

Nội dung chương tập trung phân tích các vấn đề tổng quan nghiên cứu cụ thể như sau:

*** Nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao**

Khái niệm NNL KH&CN CLC có nhiều cách tiếp cận khác nhau, nhưng đều hàm chỉ đội ngũ lao động có trình độ tay nghề trở lên có tham gia vào hoạt động KH&CN, thuật ngữ này đôi khi tương đồng với thuật ngữ nhân lực KH&CN. NNL KH&CN CLC là lực lượng lao động đặc biệt mang tư duy đổi mới và năng lực sáng tạo để tạo ra những sản phẩm KH&CN đóng góp cho quá trình phát triển của tổ chức, của các quốc gia. Trong phạm vi của luận án, tác giả lựa chọn phân tích các đặc điểm của nhân lực KH&CN trong các trường ĐH – với vai trò của một thành tố của hệ thống đổi mới (innovation). Cộng đồng KH&CN trong trường ĐH có lẽ là một trong những cộng đồng có nhiều nét đặc thù nhất. Đó là một cộng đồng luôn hướng tới sự tìm tòi, khám phá bằng lao động trí tuệ và đóng góp cho nhân loại những sản phẩm của lao động trí tuệ. Vì vậy, nghiên cứu các khía cạnh xã hội của cộng đồng này là một việc làm cần thiết mang nhiều ý nghĩa. Chất lượng của NNL này không chỉ được đánh giá qua bằng cấp mà còn dựa vào kinh nghiệm DĐXH và các năng lực ở dạng tiềm năng.

*** Di động xã hội và tuần hoàn chất xám**

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. Khái niệm DĐXH được hình thành trong quá trình hình thành các lý thuyết cơ bản trong xã hội học, là nền tảng cho việc vận dụng nghiên cứu về DĐXH. Các cuộc cách mạng khoa học và cách mạng khoa học kỹ thuật từ cuối thế kỷ XVII đến thế kỷ XX không chỉ dẫn đến sự biến đổi các khung mẫu xã hội (paradigma) mà còn tạo ra tiền đề để các nhà khoa học có điều kiện và môi trường nghiên cứu và ngược lại. Đây là một trong những nghiên cứu đã chỉ ra phân tích tính di động của NNL khoa học tách bạch với các luồng di cư và gắn với các thành tựu từ cuộc Cách mạng khoa học kỹ thuật.

Bên cạnh đó, còn có nhiều nghiên cứu tập trung vào phát triển lý thuyết về DĐXH như: Anthony Giddens “Tính DĐXH” (trong Introductory Sociology); Eleksander Matejko: “Các điều kiện tâm lý xã hội của lao động trong các nhóm khoa học”; Stuart S.Blume: “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 DĐXH ở những góc độ khác nhau: Neil J.Smelser: “Sociology” (1988); Joel M.Charon: “Sociology Aconceptual approach” (1989); The new introducing Sociology (1992); Harold R.Kerbo: “Social Stratification and Inequality” (1996).

Các nghiên cứu cũng chỉ ra sự phát triển của nhiều loại hình DĐXH. Theo chiều hướng thay đổi địa vị, Fichter phân biệt DĐXH gồm hai loại : Sự DĐXH theo chiều dọc và sự DĐXH

theo chiều ngang. Theo tiếp cận về thể hệ, Tony Bilton và các cộng sự lại phân biệt di động xã hội trên hai khía cạnh: Di động giữa các thể hệ, Di động trong thể hệ : ở đây chỉ một người thay đổi trình độ nghề nghiệp trong cuộc đời lao động¹. Theo tiếp cận về đặc trưng của cá nhân và tập thể, trong nghiên cứu về “*Bất bình đẳng, phân tầng và các tầng lớp*”, Neil J.Smelser đã trình bày về DĐXH theo hai loại : “Di động cá nhân” và “di động tập thể”.² Theo quan điểm mức độ và phạm vi, Hans M. Borchgrevink, Beate Scholz và các cộng sự trong nghiên cứu « *New concepts of Researcher Mobility – a comprehensive approach including combined/part-time positions* » thì có bốn loại hình di động là di động vật lý giữa các quốc gia, di động liên ngành (di động giữa các học viện, các ngành công nghiệp và các lĩnh vực), di động đa ngành và di động ảo.

Một hướng nghiên cứu khá phổ biến hiện nay là gắn DĐXH với mục tiêu phát triển của các loại hình tổ chức (trường ĐH, viện nghiên cứu) hay các cộng đồng khoa học (các trung tâm học thuật lớn), mục tiêu quốc gia, mục tiêu nhóm quốc gia (cộng đồng các quốc gia như OECD, ASEAN...) hay mục tiêu khu vực và định hình rõ bản đồ các luồng DĐXH trên thế giới. Các nghiên cứu này tập trung phân tích thực trạng di động và các tác động liên quan. Trong phạm vi các trường ĐH, *di động học thuật (academic mobility)* hay di động khoa học (scientific mobility) là một vấn đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm và được xem xét trên những tác động chủ yếu như: phát triển các ngành, lĩnh vực mới, phát triển NNL và các hoạt động hợp tác của các trường ĐH.³

Các nghiên cứu trong nước thì tập trung nghiên cứu về DĐXH của nhân lực KH&CN từ phạm vi vĩ mô của một khu vực địa lý (khu vực Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi), tới vi mô của một tổ chức như một cơ quan quản lý hành chính nhà nước (sở KH&CN tỉnh Nghệ An)⁴, trường ĐH (ĐHQGHN), viện nghiên cứu (Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam). Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu về DĐXH của nhân lực KH&CN tại tổ chức KH&CN gắn kết chặt chẽ hoạt động nghiên cứu, triển khai với sản xuất kinh doanh.

*** Thu hút nhân lực chất lượng cao**

Đã có rất nhiều các nghiên cứu về vấn đề này, bên cạnh những quy luật chung về công cụ/phương tiện thu hút, chính sách thu hút, biện pháp thu hút thì các nghiên cứu cũng chỉ ra những sự khác biệt trong việc thu hút đối tượng nhân lực và chính sách của từng loại hình tổ chức khác nhau. Không chỉ các nước phát triển mà cả các nước đang và chậm phát

¹Tony Bilton, Kenvin Bonnett, Philip Jones, Michelle Sheard và Andrew Webster, 1993. Nhập môn Xã hội học. Nhà xuất bản Khoa học xã hội. Hà Nội, tr.87.

²Xem Neil J. Smelser, 1988. Sociology. Third Edition-Prentice-Hall. USA

³ Khái niệm này được phát triển ở Châu Âu đặc biệt gắn với Chương trình Erasmus (Chương trình hành động cộng đồng của Châu Âu vì sự di động của sinh viên đại học) là một chương trình trao đổi sinh viên của Liên minh châu Âu (EU) được thành lập vào năm 1987. Erasmus +, hay Erasmus Plus, là chương trình mới kết hợp tất cả các chương trình giáo dục, đào tạo, thanh thiếu niên và thể thao hiện hành của EU, được bắt đầu vào tháng 1 năm 2014.

⁴ Thái Thị Nhưồng (2010), Di động xã hội trong đội ngũ nhân lực KH&CN Sở KH&CN Nghệ An, Khóa luận tốt nghiệp ngành Khoa học Quản lý, Trường Đại học KHXH&NV (ĐHQG Hà Nội).

triển đã chú ý đến xây dựng chiến lược và hoạch định các chính sách nhằm về thu hút chất xám và đánh giá tác động từ chảy chất xám. Các nghiên cứu đã chứng minh rằng mức độ chảy máu chất xám tùy thuộc vào chính sách của các nước tiên tiến (mà chất xám muốn đến) không kém gì vào điều kiện sinh sống ở quốc gia gốc. Nói cách khác, chính sách của các nước đang thất thoát chất xám phải trực diện với sự thật là có một nỗ lực cố tình thu hút chất xám (nhất là trong một số ngành nghề nhất định, cụ thể là y khoa và tin học) của các nước đã phát triển. Những nghiên cứu nhấn mạnh vai trò của KH&CN, NNL KH&CN đã tạo ra xu hướng nghiên cứu gắn việc phát triển NNL KH&CN *gắn với hoạt động đổi mới* (innovation)⁵. Hướng nghiên cứu này thể hiện rõ qua các *nghiên cứu về các công cụ, yếu tố, điều kiện để thu hút nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế; Nghiên cứu về chính sách và triết lý thu hút nhân lực KH&CN CLC của các trường ĐH*.

Trong bối cảnh CMCN lần thứ tư, một hướng nghiên cứu khá phổ biến là hình thành một khung chính sách thu hút dựa trên đặc thù di động của nhân lực KH&CN CLC với sự hỗ trợ của các công cụ kỹ thuật số. Có thể thấy rằng trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư, trường ĐH đang phải đối diện với sự thay đổi trong triết lý về quản trị mô hình và các chính sách thu hút NNL KH&CN CLC không chỉ xuất phát từ các triết lý về “tìm kiếm và giữ chân nhân tài”. 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 KH&CN, các trường ĐH cần xác định rõ sự ưu tiên trong chính sách thu hút NNL KH&CN CLC. Chính sách thu hút cần được xây dựng trên nền tảng các chính sách cụ thể của trường và các chính sách hỗ trợ của Chính phủ/Nhà nước.

Trước những gì thế giới đang biến đổi do làn sóng của CMCN (CMCN) lần thứ tư, các nghiên cứu hiện nay đang tập trung phân tích tác động và tìm giải pháp thích ứng và kiến tạo những giá trị 4.0 nhằm rút ngắn khoảng cách phát triển. Thuật ngữ 4.0 trở thành từ khóa của mọi vấn đề từ nguồn lực, quản trị, quốc tế hóa đến giá trị cốt lõi của tổ chức cũng như của các quốc gia. Nhìn nhận một góc độ khác về nguồn gốc sự ra đời và phát triển của cuộc cách mạng mới này, mới thấy rằng, sự cộng hưởng về vai trò của trường ĐH với doanh nghiệp trong đổi mới, gắn kết giữa nghiên cứu và sản xuất, đặc biệt là sản xuất công nghiệp chính là một yếu tố quan trọng để tạo nên những thành tựu 4.0, từ đó dẫn dắt sự phát triển của các cuộc CMCN này. Đã có rất nhiều các nghiên cứu của các học giả quốc tế về vai trò của trường ĐH trong hệ thống đổi mới, quản trị ĐH, xây dựng ĐH nghiên cứu, phát triển các mô hình ĐH nhằm phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội hoặc trong bối cảnh các cuộc CMCN.

Tổng quan nghiên cứu trên đã chỉ ra rằng CMCN lần thứ tư đã và đang tạo ra những tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động nói chung cũng như tạo ra những thách thức khiến các quốc gia, các tổ chức, các cá nhân đều phải có sự chuẩn bị để thích nghi với

⁵ Việt Nam gọi là đổi mới/sáng tạo

những biến đổi trong phương thức sản xuất, quản lý NNL mang tính hệ thống. Đặc biệt là trong CMCN lần thứ tư, tài năng, NNL CLC hơn cả vốn sẽ trở thành yếu tố tư liệu sản xuất quan trọng nhất, quyết định năng lực cạnh tranh của các tổ chức, các quốc gia. Bối cảnh CMCN lần thứ tư với sự cạnh tranh về nhân tài và công nghệ sẽ là tiền đề để các quốc gia ngày càng quan tâm và có những chính sách hỗ trợ, tạo luồng di động đến và đi nhằm đảm bảo gia tăng hàm lượng chất xám. Đây cũng là cơ hội để thúc đẩy các luồng di động của NNL KH&CN CLC thông qua các phương tiện kỹ thuật số.

Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, với các chức năng đào tạo – nghiên cứu và dịch vụ, trường ĐH sẽ là nơi thu hút chất xám và diễn ra các loại hình ĐĐXH ngày càng đa dạng. Bối cảnh CMCN lần thứ tư sẽ tạo ra những phương tiện hỗ trợ hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và dịch vụ, vì vậy, sự lưu chuyển chất xám, gia tăng chất xám không chỉ thông qua hình thức di động kèm di cư mà còn qua rđi động không kèm di cư.

CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH THU HÚT NNL KH&CN CLC TẠI TRƯỜNG ĐH VẬN DỤNG QUY LUẬT ĐĐXH TRONG BỐI CẢNH CMCN LẦN THỨ TƯ

Trong Chương này tác giả phân tích các khái niệm về Nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, Di động xã hội của Nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, Thu hút Nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao và Chính sách Nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao

Một số kết quả cụ thể:

(1) Trong luận án, NNL KH&CN CLC trong trường ĐH là lực lượng lao động đặc biệt có khả năng ĐĐXH nhằm đảm bảo tuần hoàn chất xám. NNL này không chỉ bao gồm nhân lực khoa học, mà còn bao gồm nhân lực công nghệ và nhân lực hỗ trợ. Vì vậy, không chỉ đo lường chất lượng qua trình độ bằng cấp, tay nghề mà còn xem xét tương quan giữa kinh nghiệm ĐĐXH và các sản phẩm khoa học, công nghệ và đổi mới mà NNL này trực tiếp hoặc gián tiếp tạo ra.

(2) CMCN lần thứ tư là một tác nhân dẫn tới hiện tượng ĐĐXH của nhân lực KH&CN CLC trong trường ĐH

Bảng so sánh DĐXH của NNL KH&CN CLC trước CMCN lần thứ tư

	Trước CMCN lần thứ tư (tác động chủ yếu bởi toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế)	Trong bối cảnh CMCN lần thứ tư
Đặc điểm di động xã hội	✓ Xu hướng di động đến các quốc gia phát triển (cực phát triển)	✓ Xu hướng DĐXH trên nền tảng kỹ thuật số với hệ thống quản trị thông minh đến nơi có/đang chuyển đổi sang hệ sinh thái đổi mới và môi trường làm việc 4.0
	✓ Sự phát triển của di động kèm di cư và không kèm di cư (Hiện tượng đa vị thế nghề nghiệp)	✓ Di động thông qua không gian làm việc ảo (Di động không kèm di cư)
Quản lý di động xã hội	✓ Quản lý DĐXH tập trung vào vấn đề chảy chất xám (giữ chân nhân lực), quản lý di cư và tạo luồng đi để học hỏi tri thức ✓ Công cụ quản lý là thiết chế hành chính, biên chế kết hợp với hợp đồng thuê ngoài (outsourcing) ✓ Sử dụng bằng cấp về trình độ chuyên môn và tay nghề được ưa chuộng trong phát triển NNL KH&CN	✓ Quản lý DĐXH tập trung vào đảm bảo tuân hoàn chất xám (tạo luồng di động đến và đi) ✓ Công cụ quản lý và các hợp đồng công việc và dựa trên nền tảng dữ liệu lớn về nhân lực ✓ Sử dụng tiêu chí DĐXH trong phát triển NNL KH&CN

Từ bảng phân tích trên, tác giả nhấn mạnh CMCN lần thứ tư có thể tạo ra những thay đổi trong chính sách thu hút nhân lực KH&CN CLC cụ thể như:

Ma trận đánh giá tác động của CMCN lần thứ tư đến DĐXH và chính sách thu hút NNL CLC đến các trường ĐH

Đối tượng	Tác động	Kết quả	Loại hình DĐXH đặc thù	Chính sách thu hút NNL KH&CN CLC đến các trường ĐH
Cá nhân	▪ Chủ thể lao động mới ra đời là robot thay thế sức lao động và dần tiến tới là trí tuệ thông minh	▪ Tự động hóa ▪ Thất nghiệp công nghệ	▪ Di động ngành	▪ Đa dạng hóa đối tượng thu hút là nhân lực KH&CN ▪ Sử dụng tiêu chí kinh nghiệm DĐXH trong thu hút nhân lực
Tổ chức (Trường ĐH)	▪ Phương thức quản trị số	▪ Nền tảng dữ liệu lớn về HR ▪ Không gian ảo	▪ Di động không kèm di cư	▪ Tuân hòa chất xám (luồng đến – đi) ▪ Xây dựng môi trường 4.0 thu hút nhân lực ▪ Outsourcing ▪ Quản trị chuỗi cung ứng nhân lực thay vì quản trị hành chính

	Hình thức tổ chức ảo, tổ chức tinh gọn, thông minh và hệ sinh thái liên quan	- Nhóm nghiên cứu/TTNC xuất sắc - Hệ sinh thái đổi mới trong trường	Di động không kèm di cư	- Thu hút theo nhiệm vụ khoa học và đào tạo - Thu hút bằng môi trường và văn hóa tổ chức thay vì chỉ tập trung vào công cụ tài chính - Thu hút tham gia trực tiếp (chất xám) hoặc gián tiếp (kết nối hợp tác, tài trợ nguồn lực, tư vấn chuyên môn)
Mạng lưới	Tạo chuỗi cung ứng nhân lực	Tổ chức trung gian (Uber)	Di động không kèm di cư	Hợp tác trong sử dụng nhân lực thực hiện các nhiệm vụ khoa học và đào tạo
Hệ thống kinh tế	Nền kinh tế chia sẻ (Sharing economy)	- Chia sẻ nguồn lực - Thương mại hóa sản phẩm nghiên cứu	Di động không kèm di cư	Cung ứng nhân lực gắn với xây dựng hệ thống đổi mới quốc gia

Thu hút NNL KH&CN CLC trong các trường ĐH có nhiều điểm khác biệt so với các tổ chức KH&CN khác hay tại các doanh nghiệp, với các đặc điểm sau

1) Trường ĐH là một môi trường vừa cung cấp vừa đào tạo NNL CLC thông qua việc thực hiện đa chức năng

Các cơ sở giáo dục ĐH là một trong số những thành tố quan trọng trong hệ thống STI với các chức năng được OECD mô tả bao gồm: “*giáo dục, đào tạo, phát triển kỹ năng, giải quyết vấn đề, sáng tạo và truyền bá kiến thức, phát triển các phương pháp đánh giá mới, lưu trữ và truyền tải kiến thức*”[OECD, 2010]. Các trường ĐH và cao đẳng có thể tạo thành các cụm hoạt động sáng tạo trong cộng đồng KH&CN, là cầu nối giữa doanh nghiệp, viện nghiên cứu và Nhà nước hoặc giữa các quốc gia. Thành tố này thực hiện chức năng phát triển và đào tạo các nhà khoa học trẻ, cung cấp cho họ những kỹ năng cụ thể, kiến thức để có thể đóng góp cho nền kinh tế và tạo hứng thú với nghiên cứu khoa học và đổi mới công nghệ. Hơn hết, đây là cái nôi để đào tạo NNL trẻ có kỹ năng, trình độ cho doanh nghiệp nhằm nâng cao tính cạnh tranh và linh hoạt trong nền kinh tế tri thức toàn cầu, hội nhập KH&CN quốc tế.

Trường ĐH là thành tố quan trọng trong hệ sinh thái khởi nghiệp và một thành tố của hệ thống đổi mới quốc gia (National Innovation System-NIS), đóng vai trò không nhỏ trong việc đào tạo nguồn lực cho hoạt động đổi mới, liên kết với các thành tố khác như doanh nghiệp, các trung tâm dịch vụ KH&CN...tạo ra các sản phẩm nghiên cứu, sản phẩm công nghệ phục vụ nhu cầu phát triển của con người. Theo chức năng truyền thống, cùng

với nhiệm vụ đào tạo - truyền thụ kiến thức, các trường ĐH còn triển khai nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản (basic research) - sáng tạo ra các tri thức mới. Các tri thức mới đây sẽ được chuyển giao đến các cơ sở nghiên cứu và triển khai (R&D) hoặc nghiên cứu ứng dụng phục vụ thực tiễn. Trong hệ sinh thái khởi nghiệp, trường ĐH không chỉ là nơi học viện được truyền thụ kiến thức và kỹ năng, mà là nơi phát triển các ý tưởng và các mô hình khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo. Theo chức năng truyền thống, cùng với nhiệm vụ đào tạo - truyền thụ kiến thức, các trường ĐH còn triển khai nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản (basic research) - sáng tạo ra các tri thức mới. Các tri thức mới đây sẽ được chuyển giao đến các cơ sở nghiên cứu và triển khai (R&D) hoặc nghiên cứu ứng dụng phục vụ thực tiễn. *Trong hệ sinh thái khởi nghiệp*, trường ĐH không chỉ là nơi truyền thụ kiến thức và kỹ năng, mà là nơi phát triển các ý tưởng và các mô hình khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo.

Trường ĐH đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo ra các tài sản trí tuệ (TSTT) bao gồm các sáng chế/kết quả nghiên cứu và qua đó sẽ góp phần thúc đẩy hoạt động đổi mới. Quan điểm của IPP⁶ cho rằng chìa khóa để thúc đẩy đổi mới là gia tăng sự lưu thông, liên kết và phối hợp thực hiện giữa các tác nhân trong xã hội, chủ yếu là khơi thông sự phối hợp, liên kết trong đổi mới giữa: trường ĐH/viện nghiên cứu với doanh nghiệp và Nhà nước.

Chính vì vậy, việc thu hút NNL KH&CN CLC tại các trường ĐH sẽ bao gồm:

+ *Thu hút các luồng di động từ bên ngoài đến trường ĐH* (các nhà nghiên cứu, doanh nhân, nhân lực các địa phương, chuyên gia trong và ngoài nước...). Đây là hình thức thu hút mà ở các tổ chức khác như viện nghiên cứu, doanh nghiệp KH&CN đều có.

+ *Thu hút các luồng di động của NNL KH&CN CLC trong chính tổ chức này* (thu hút học viên, nghiên cứu sinh; thu hút các nhân lực nghiên cứu tham gia tư vấn...). Đầu ra của NNL được đào tạo tại trường ĐH có thể trở thành đầu vào của các tổ chức, các nhóm làm việc của các tổ chức trong trường. Đây là một đặc thù khác biệt với các loại hình tổ chức khác trong thu hút NNL KH&CN CLC. Chu trình thu hút đầu ra của các chương trình đào tạo cần quá trình kích hoạt NNL này thông qua việc tham gia các hoạt động nghiên cứu, quản lý nghiên cứu khoa học, triển khai, chuyển giao công nghệ và phát triển công nghệ, thực hiện các dịch vụ KH&CN trong trường.

Hình thức di động của NNL KH&CN CLC có thể là di động kèm di cư hoặc di động không kèm di cư. Việc kết hợp hai luồng thu hút này chỉ có thể hiệu quả khi trường ĐH xây dựng một nền tảng công nghệ, sử dụng công cụ kỹ thuật số hiệu quả hoặc trên nền tảng liên kết thể chế giữa các tổ chức nghiên cứu và triển khai trong trường.

⁶ IPP là Chương trình Đối tác Đổi mới Sáng tạo (viết tắt từ Innovation Partnership Program) là Chương trình Hỗ trợ Phát triển Chính thức (ODA) được đồng tài trợ bởi Chính phủ Việt Nam và Phần Lan nhằm mở rộng quy mô đào tạo đổi mới sáng tạo ở Việt Nam và cải thiện các cơ chế hỗ trợ cho các doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo hướng tới thị trường quốc tế. IPP đã được thực hiện giai đoạn 1 (2009-2013) và đang triển khai các hoạt động giai đoạn 2 (2014-2018).

2) Các yếu tố thu hút NNL KH&CN CLC đến các trường ĐH

Việc thu hút NNL KH&CN CLC không chỉ phụ thuộc vào công cụ thu hút và còn xuất phát từ các yếu tố nền tảng của của trường ĐH trong bối cảnh CMCN lần thứ tư. NNL KH&CN CLC chỉ có thể bị thu hút khi điểm đến có các lợi ích với sự phát triển của bản thân cá nhân và gia đình hoặc có thể do những giá trị, ý nghĩa nhân văn....mà họ mong muốn được cống hiến hay đóng góp, thay vì ưu tiên các công cụ vật chất như đối với các đối tượng nhân lực khác.

Với các chức năng như phân tích ở trên, thu hút NNL KH&CN CLC trong trường ĐH có thể hướng tới các đối tượng cụ thể như:

Thu hút NNL KH&CN CLC bên trong tổ chức	Thu hút NNL KH&CN CLC bên ngoài tổ chức
Thu hút NNL KH&CN CLC sau khi tốt nghiệp các chương trình đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ trong trường	Thu hút NNL KH&CN CLC sau khi tốt nghiệp các chương trình đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ bên ngoài trường
Thu hút NNL KH&CN CLC giữa các tổ chức trực thuộc	Thu hút NNL KH&CN CLC đến từ các tổ chức khác ngoài trường
	Thu hút NNL KH&CN CLC là người nước ngoài
	Thu hút NNL KH&CN CLC đã di động ra nước ngoài quay trở về làm việc hoặc cống hiến (returnee) ⁷

Trong bối cảnh CMCN lần thứ tư, sự chuyển dịch trong văn hóa chính sách góp phần tạo ra những thay đổi về khung chính sách trên các lĩnh vực hoạt động của trường ĐH. Từ tiếp cận chính sách nêu trên, tác giả đề xuất định nghĩa *chính sách thu hút NNL KH&CN CLC được hiểu là tập hợp các biện pháp nhằm tạo luồng đến – luồng đi của NNL KH&CN trong và ngoài nước tham gia các hoạt động theo chức năng của trường ĐH thông qua di trú hoặc thông qua không gian ảo nhằm đảm bảo tuần hoàn chất xám.*

Khung mẫu của chính sách thu hút NNL KH&CN CLC vận dụng lý thuyết về ĐĐXH trong bối cảnh CMCN lần thứ tư

Khung mẫu chính sách	Chính sách thu hút NNL KH&CN CLC vận dụng lý thuyết về ĐĐXH trong bối cảnh CMCN lần thứ tư
Kiến tạo xã hội	- Tự chủ về nhân lực trong tổ chức KH&CN; - Hình thành các thiết chế chia sẻ

⁷ Theo định nghĩa của Riste Zmejkoski(2011), người trở về là một người: i) Đã dành hơn một năm ở nước ngoài, và người hơn một năm ở nước xuất xứ; ii) Có bằng đại học tối thiểu, tập trung nhiều hơn vào sinh viên sau tốt nghiệp (sinh viên thạc sỹ) và nghiên cứu sinh; iii) Được tuyển dụng trong các lĩnh vực sau: 1) các trường đại học và viện khoa học; 2) kinh tế - thể chế nhà nước; 3) khu vực kinh tế - tư nhân; 4) cơ quan nhà nước - bộ; 5) khu vực phi chính phủ - địa phương và quốc tế; nhưng thất nghiệp; iv) Trở về từ các nước phát triển. Nguồn: Riste Zmejkoski (2011) Transforming brain gain from a concept to a real gain. Center for Research and Policy Making Skopje, Macedon, page 60.

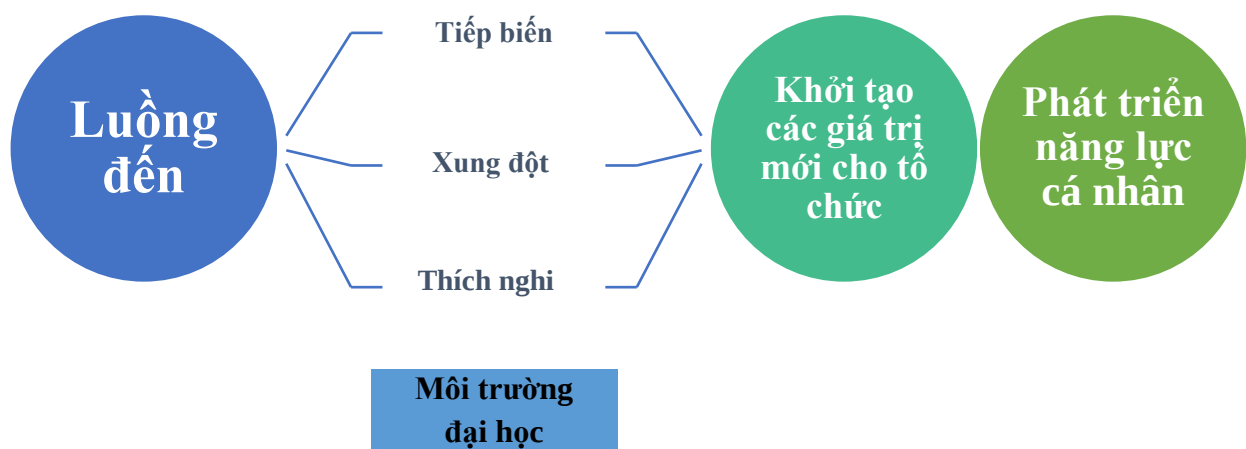
	- Hình thành các loại hình tổ chức KH&CN dưới dạng tổ chức ảo, tổ chức mạng lưới (nhóm nghiên cứu, phòng TN ảo..) - Hình thành các phương thức quản lý lao động mới thông qua blockchain - Xu hướng nghiên cứu liên ngành, xuyên ngành, liên bộ môn
Triết lý	- Thu hút NNL CLC trong và ngoài tổ chức, đảm bảo tuần hoàn chất xám
Hệ quan điểm	- Tạo “vùng trũng” thu hút nhân lực KH&CN CLC đến; - Chủ động tạo luồng đi với NNL KH&CN CLC trở về làm việc và đóng góp cho việc phát triển các ngành, lĩnh vực khoa học mới - Đánh giá qua “outputs” không đánh giá qua quá trình làm việc bằng tiêu chí hành chính - Tuyển dụng theo kinh nghiệm DĐXH; - Liên kết thể chế trong sử dụng NNL KH&CN CLC
Hệ chuẩn mực	Kinh nghiệm DĐXH
Hệ khái niệm	DĐXH: Không giao làm việc ảo Tuần hoàn chất xám. Thuê ngoài, Hồi hương...

Nguồn: Tác giả tổng hợp

** Tạo luồng đi động đến trong chính sách thu hút NNL KH&CN CLC*

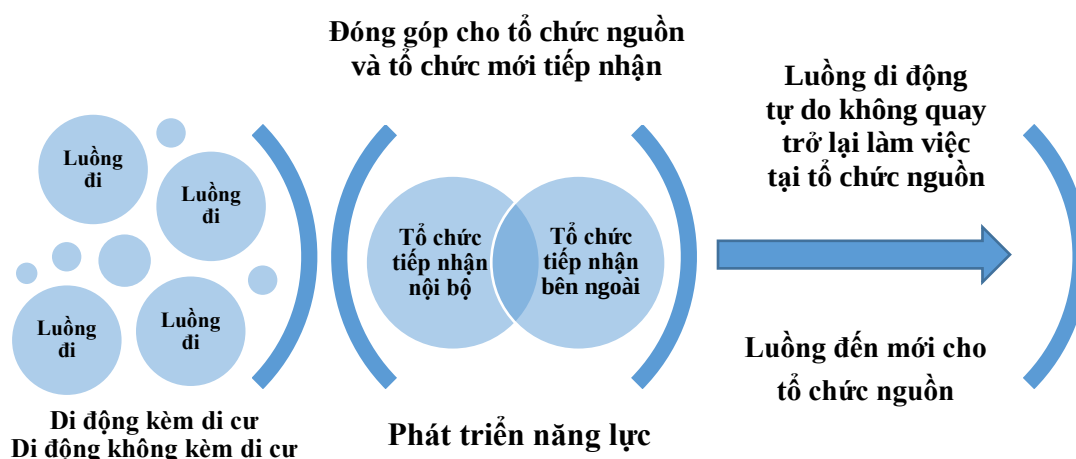
Các chính sách thu hút nhân lực KH&CN CLC trước hết được hiểu là việc tạo các luồng đến trường ĐH, và đến tại các « vùng trũng » - các vùng cần nhân lực KH&CN trong trường ĐH, gắn với các định hướng phát triển của trường. Việc tạo luồng đến có ý nghĩa quan trọng song cần phải gắn với quá trình phát triển của các luồng đến nay tại nơi được thu hút về. Lộ trình việc thu hút nhân lực KH&CN CLC khác với việc tuyển dụng các nhân lực làm việc nói chung là hiệu quả đầu ra của việc tạo luồng có tác động kích hoạt, phát triển đột phá với các « vùng trũng » Vì vậy, cần xác định rõ việc tạo luồng đến (đến từ đâu, thu hút đến đâu, thu hút bằng công cụ gì, điều kiện, tác động, hình thức) để có sự điều chỉnh phù hợp trong chính sách thu hút NNL KH&CN CLC (CLC được hiểu là trình độ cao, tay nghề cao).

Tạo luồng đến có thể gắn với luồng đi động bên ngoài tổ chức hoặc các luồng đi động chính trong tổ chức (thông qua liên kết thể chế).



** Tạo luồng đi trong chính sách thu hút NNL KH&CN CLC đảm bảo tuần hoàn chất xám*

Việc thu hút NNL (tạo luồng đến) cần gắn với tạo luồng đi với NNL KH&CN. Tạo luồng đi là một trong những hoạt động nhằm phát triển các nhân tố tiềm năng để quay trở lại – thu hút trở lại sau khi NNL KH&CN CLC đã tiếp nhận thêm các kiến thức và kỹ năng mới. Việc tạo luồng đi nếu không đi kèm với việc thu hút trở lại dễ dẫn đến tình trạng chảy chất xám như đã đề cập ở phần trên. Việc xác định tạo luồng đi trong thu hút NNL KH&CN CLC khác biệt với quan điểm « giữ chân người tài » trong các paradigma về quản lý NNL. Di động là tính tất yếu của NNL KH&CN CLC, nhà quản lý buộc phải chấp nhận các « luồng di động tự do » thông qua hình thức di cư hoặc không di cư (đa vị thế nghề nghiệp). Chính vì vậy, tạo luồng đi động một cách chủ động trong công tác quản lý NNL KH&CN CLC là sự chuẩn bị cho một quá trình tuần hoàn chất xám, nơi mà nhân lực có cơ hội phát triển năng lực chuyên môn cao hơn để đóng góp cho tổ chức nguồn, mặt khác tổ chức nguồn có một NNL có trình độ tay nghề cao hơn để phục vụ quá trình đổi mới hay thực hiện các chiến lược ưu tiên.



Với các chức năng giáo dục, đào tạo, phát triển kỹ năng, giải quyết vấn đề, sáng tạo và truyền bá kiến thức, phát triển các phương pháp đánh giá mới, lưu trữ và truyền tải kiến thức, trường ĐH có vai trò quan trọng trong việc tạo ra các cụm hoạt động sáng tạo trong cộng đồng KH&CN, là cầu nối giữa doanh nghiệp, viện nghiên cứu và Nhà nước hoặc giữa các quốc gia. Chính vì vậy, việc thu hút NNL KH&CN CLC là nền tảng để trường phát huy được các chức năng quan trọng như nghiên cứu, đào tạo, hợp tác, tư vấn, dịch vụ... thích ứng với bối cảnh CMCN lần thứ tư.

CHƯƠNG 3. CHÍNH SÁCH THU HÚT NNL KH&CN CLC TẠI TRƯỜNG ĐH TRÊN CƠ SỞ VẬN DỤNG QUY LUẬT ĐĐXH TRONG BỐI CẢNH CMCN LẦN THỨ TƯ (NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP ĐHQGHN)

Việt Nam có một hệ thống khung pháp lý với triết lý ưu tiên việc thu hút nhân tài, nhân lực KH&CN CLC và được triển khai đồng bộ ở nhiều cấp. Phát triển NNL CLC/nhân tài là một trong những nội dung được đề cập trong quan điểm chỉ đạo của Đảng thông qua các Đại hội VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII và được coi là điều kiện, nền tảng cho quá trình công hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của nước ta. Chính sách phát triển NNL trong bối cảnh cuộc CMCN mới cần:

(1) Đổi mới cách dạy và học trên cơ sở áp dụng công nghệ số; lấy đánh giá của doanh nghiệp làm thước đo cho chất lượng đào tạo của các trường ĐH trong lĩnh vực công nghệ thông tin. **Khuyến khích các mô hình giáo dục, đào tạo mới dựa trên các nền tảng số;**

(2) Xây dựng một số trung tâm giáo dục, đào tạo xuất sắc về công nghệ theo hình thức hợp tác công - tư. **Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích, thu hút, sử dụng nhân tài, NNL CLC;**

(3) **Hình thành mạng học tập mở của người Việt Nam...** Đây là những nội dung đề cập tới sự cần thiết của việc định hướng được mô hình quản trị ĐH và chiến lược phát triển gắn với đặc điểm của CMCN lần thứ tư hiện nay, gắn với nền tảng số.

1. Thực trạng thu hút NNL KH&CN CLC tại ĐHQGHN trong bối cảnh CMCN lần thứ tư (Chủ trương, chính sách tạo luồng, các chính sách liên quan)

Tại ĐHQGHN đã ban hành và triển khai rất nhiều các chính sách liên quan đến việc thu hút, sử dụng và đào tạo NNL KH&CN CLC. Từ năm 2008 đến 2014, ĐHQGHN đã xây dựng được nhiều chính sách thu hút, đãi ngộ đối với đội ngũ CBKH xuất sắc.

*** Các chính sách tạo luồng đến ĐHQGHN**

- Chính sách thu hút các nhà khoa học trình độ cao

Trong giai đoạn 2009-2013, ĐHQGHN đã tuyển dụng và thu hút được hơn 310 giảng viên (GV), riêng năm học 2012-2013 có 152 GV về làm việc (tỷ lệ GV có trình độ ThS trở lên chiếm khoảng 70%- 80%). ĐHQGHN đã mời khoảng 300 GS, PGS của các cơ sở nghiên cứu và đào tạo trong cả nước và hàng trăm nhà khoa học có uy tín trên thế giới, trong đó có một số người đạt giải Nobel và các giải thưởng lớn có uy tín khác cùng tham gia đào tạo, NCKH. ĐHQGHN và các đơn vị đã mời được hơn 70 GV từ các trường, cơ sở đối tác nước ngoài sang ĐHQGHN tham gia giảng dạy, hợp tác NCKH. Đội ngũ CBKH có trình độ TS và chức danh GS, PGS của ĐHQGHN không ngừng được tăng lên, trong đó có nhiều nhà khoa học đầu ngành, đầu đàn có uy tín lớn ở trong và ngoài nước về các ngành, chuyên ngành khác nhau thuộc hầu hết các lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, ngoại ngữ, công nghệ, kinh tế.. Tuy nhiên, đội ngũ KH trình độ cao, (có chức danh GS, PGS) phần lớn đều đã cao tuổi (*trên 56 tuổi, chiếm 57,8%*); hơn nữa KH có trình độ TSKH và TS ở độ tuổi trên 50 cũng chiếm t trọng tương đối lớn (*khoảng 38%*).⁸.

Trong giai đoạn 2016-2019, ĐHQGHN đã ban hành nhiều chính sách về thu hút NNL KH&CN CLC nói chung. Cụ thể năm 2016, ĐHQGHN ban hành Công văn số 982/ĐHQGHN-TCCB ngày 11/4/2016 về việc xây dựng Hướng dẫn thí điểm chính sách trọng dụng NKH trình độ cao. Trong đó, Mục tiêu chính: (i) hướng dẫn thực hiện rà soát, phân nhóm NKH của các đơn vị theo tiếp cận chuẩn hoá và hội nhập quốc tế; (ii) định lượng hoá các tiêu chuẩn, làm cơ sở để ĐHQGHN, các cơ sở giáo dục đào tạo (trường ĐH, viện nghiên cứu) thành viên và các đơn vị trực thuộc phân tích, đánh giá, định vị hiện trạng, xác định đúng kế hoạch phát triển đội ngũ và các ưu tiên đầu tư, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; áp dụng các biện pháp quản lý, chính sách và cơ chế có tính đặc thù khác nhau cho từng nhóm đối tượng cụ thể; và (iii) thúc đẩy các đơn vị từng bước phát triển nguồn nhân lực đạt chuẩn ĐH nghiên cứu của khu vực và quốc tế; nâng cao thứ hạng của ĐHQGHN trên

⁸ Nguyễn Đăng Khoa, Lê Kim Long (2014). Một số định hướng phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ ở Đại học Quốc gia Hà Nội. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục, Tập 30, Số 3 (2014) 48-60

các bảng xếp hạng ĐH.⁹ Các chính sách đã tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà khoa học có trình độ cao đạt chuẩn trình độ tiến sĩ, đạt chức danh giáo sư, phó giáo sư một cách hiệu quả nhất, thông qua việc triển khai thực hiện kế hoạch nhiệm vụ hàng năm của các Đề án “Phát triển đội ngũ NKH, quản lý trình độ cao ở ĐHQGHN đến năm 2020, tầm nhìn 2030”; Đề án “Quy hoạch đội ngũ giáo sư, phó giáo sư và tiến sĩ đến năm 2020”; Đề án “Phát triển đội ngũ nghiên cứu viên của ĐHQGHN đến năm 2020, tầm nhìn 2025”; Đề án “Xây dựng, phát triển NNL chương trình Nhiệm vụ chiến lược thuộc ĐHQGHN (giai đoạn 2012 – 2020)”; ưu tiên thu hút giảng viên, NKH trình độ cao về làm Giám đốc chương trình CLC, thu học phí cao theo điều kiện đảm bảo chất lượng

- Chính sách thu hút NNL KH&CN CLC nước ngoài đến làm việc tại ĐHQGHN

Trong giai đoạn 2016-2019, ĐHQGHN tăng cường các chính sách thúc đẩy việc thu hút NNL KH&CN CLC nước ngoài đến làm việc tại ĐHQGHN. Các chính sách thu hút NNL KH&CN CLC nước ngoài đến làm việc tại ĐHQGHN tập trung tạo luồng đến.

Theo kết quả khảo sát năm 2018 của Đề tài KX01.01/16-20 về số lượng nhân lực KH&CN nước ngoài làm việc tại 04 đơn vị Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam, Viện Hàn lâm KH&XH Việt Nam, ĐH Quốc gia TP Hồ Chí Minh và ĐHQGHN thì ĐHQGHN là đơn vị có số lượng nhân lực nước ngoài nhiều nhất trong số 4 tổ chức với số lượng học viên, nghiên cứu sinh cũng như số lượng chuyên gia đến học tập, nghiên cứu và làm việc tại trường khá đông đảo. Trong giai đoạn 2016-2019, ĐHQGHN liên tục thu hút được đông đảo các chuyên gia nước ngoài đến làm việc, trong đó năm 2016, số lượng thu hút thực tế gấp 1,5 lần kế hoạch thu hút dự kiến. Trong giai đoạn 2016-2019, số lượng cán bộ nước ngoài đến nghiên cứu và giảng dạy ở ĐHQGHN liên tục tăng qua các năm. Từ năm 2016 đến 2019, số lượt cán bộ nước ngoài đến nghiên cứu và giảng dạy tại ĐHQGHN tăng 1,6 lần

- Chính sách thu hút NNL KH&CN CLC Việt Nam ở nước ngoài trở về làm việc

Thực hiện chương trình nhiệm vụ chiến lược 16+23¹⁰, ĐHQGHN đang hình thành những chính sách khuyến khích các nhà khoa học là người nước ngoài, là Việt kiều cộng tác bằng nhiều hình thức: về nước trực tiếp tham gia giảng dạy, làm việc ở nước ngoài thông qua các chương trình hợp tác NKH, làm đầu mối để tập hợp đội ngũ nhà khoa học

⁹ ĐHQGHN (2016). Báo cáo tổng kết năm học 2015-2016 và kế hoạch nhiệm vụ năm học 2016-2017,

¹⁰ Năm 2007, ĐHQGHN bắt đầu triển khai các chương trình đào tạo đạt chuẩn quốc tế, còn gọi là chương trình nhiệm vụ chiến lược (ban đầu được gọi là chương trình 16-23, vì tập trung lựa chọn được 16 ngành đại học và 23 chuyên ngành sau đại học tham gia Đề án). Mục tiêu của chương trình này là xây dựng và phát triển cả ngành, chuyên ngành đạt chuẩn quốc tế, từ chương trình đào tạo đến đội ngũ, cơ sở vật chất, học liệu,...theo các tiêu chí đánh giá xếp hạng nhằm tạo tiền đề và điều kiện để phát triển từng bước từ bộ môn, khoa đến trường đại học thành viên và ĐHQGHN đạt chuẩn quốc tế và được đầu tư, phê duyệt theo từng đề án cho từng ngành/chuyên ngành. Đây là mục tiêu và sách lược quan trọng của ĐHQGHN trong quá trình phát triển, nhằm chọn lọc vun cao, từng bước khả thi nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao tri thức và sức cạnh tranh, thương hiệu của ĐHQGHN, góp phần đổi mới cơ bản giáo dục đại học Việt Nam, tiếp cận các chuẩn mực và chất lượng quốc tế.

từ các trường ĐH có uy tín để giới thiệu với các cơ sở đào tạo của ĐHQGHN, ví dụ như GS. Nguyễn Quang Riệu, ĐH Sorbonne, Cộng hòa Pháp sang giảng dạy về lĩnh vực khoa học thiên văn học tại Trường ĐH Khoa học Tự nhiên, GS. Ngô Bảo Châu, ĐH Chicago, Hoa Kỳ (Giải thưởng Fields năm 2010) đã thăm và làm việc tại Khoa Toán- Cơ-Tin học của Trường ĐH Khoa học Tự nhiên..

Hiện nay, ĐHQGHN đang triển khai các diễn đàn dành cho các cựu học sinh (alumni), mở rộng các diễn đàn giao lưu với chuyên gia Việt Nam ở nước ngoài để kêu gọi sự quan tâm và tham gia các hoạt động nghiên cứu, giảng dạy tại ĐHQGHN. Ngoài ra, thực hiện kết luận của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT tại phiên họp giao ban giữa hai ĐHQG, ĐHQGHN đang phối hợp với ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh đã xây dựng “Đề án Chính sách thu hút nhà khoa học trình độ cao là Việt kiều, người Việt Nam ở nước ngoài và các du học sinh theo cơ chế đặc biệt trong tuyển dụng, sử dụng và tài chính tại ĐHQGHN và ĐHQG thành phố Hồ Chí Minh” và đề án “Điều chỉnh cách tính định biên nhân lực cơ hữu trong các cơ sở đào tạo tại ĐHQGHN và ĐHQG thành phố Hồ Chí Minh” để trình TTCP phê duyệt.

- Chính sách thu hút nghiên cứu sinh, học viên, sinh viên nước ngoài đến học tập và nghiên cứu

Bên cạnh>NNL KH&CN CLC là các chuyên gia, nhà khoa học, ĐHQGHN còn thu hút đông đảo sinh viên nước ngoài đến học tập, nghiên cứu. Trong giai đoạn 2015-2019, số lượt sinh viên nước ngoài đến ĐHQGHN tăng 1,23 lần. Đặc biệt trong giai đoạn 2017-2018, ĐHQGHN đã ban hành các chính sách thu hút sinh viên quốc tế. Cụ thể tháng 12/2017, Giám đốc ĐHQGHN đã ký Quyết định số 4848/QĐ-ĐHQGHN ban hành quy định về thu hút và quản lý sinh viên quốc tế tại ĐHQGHN và xây dựng phần mềm tuyển sinh SVQT trực tuyến (<http://admissions.vnu.edu.vn/>) kết nối trên website của ĐHQGHN. Tính đến ngày 30/11/2018, đã có 38 thí sinh đăng ký học thành công trên cổng SVQT đến từ 27 nước trên thế giới, cụ thể: 09 sinh viên diện trao đổi tín chỉ (từ 1-2 học kỳ), 14 SV đăng ký học ĐH chính quy và 15 học viên đăng ký học thạc sĩ.

** Chính sách tạo luồng di động tại chỗ*

- Chính sách tạo các luồng di động không kèm di cư thông qua liên kết thể chế trong thu hút>NNL

Việc tạo luồng di động không kèm di cư nhằm thu hút các luồng di động giữa các đơn vị thành viên trong ĐHQGHN và các đơn vị liên kết thể chế. Có thể phân tích các case studies về việc thu hút nhân lực KH&CN CLC cụ thể qua chính sách liên kết của Khoa Y Dược, ĐHQGHN với các bệnh viện và chính sách thu hút>NNL KH&CN CLC tham gia các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu gắn với phát triển các thành tố của hệ sinh thái khởi nghiệp trong ĐHQGHN.

- Bên cạnh đó là các chính sách hỗ trợ liên quan cụ thể như: Chính sách phát triển các NNCM và các PTN trọng điểm và một số chính sách liên quan đến công cụ thu hút khác: Chính sách lương, thưởng; Chính sách đào tạo NNL KH&CN tại ĐHQGHN; Chính sách truyền thông trong tuyển dụng, Chính sách về môi trường làm việc

2. Tác động

Các chính sách đã có tác động đến hoạt động nghiên cứu, đào tạo, hợp tác trong nước và quốc tế, song cũng còn tồn tại một số hạn chế, rào cản. Như vậy, có thể thấy rằng:

Thứ nhất, các chính sách thu hút NNL KH&CN CLC hiện nay đã và đang tạo ra các tác động mạnh mẽ đến việc tạo ra các luồng di động của lực lượng lao động đặc biệt này tại ĐHQGHN, với đủ các loại hình di động như: di động kèm di cư, di động không kèm di cư từ đó thúc đẩy sự tuần hoàn chất xám. Tuy vậy, thực trạng chính sách tại ĐHQGHN đang chỉ ra rằng các chính sách còn chưa thực sự thực hiện được hết các mục tiêu mong đợi, chưa thực sự tiếp cận được với Cuộc CMCN lần thứ tư và các thành tựu kỹ thuật số hiện đại.

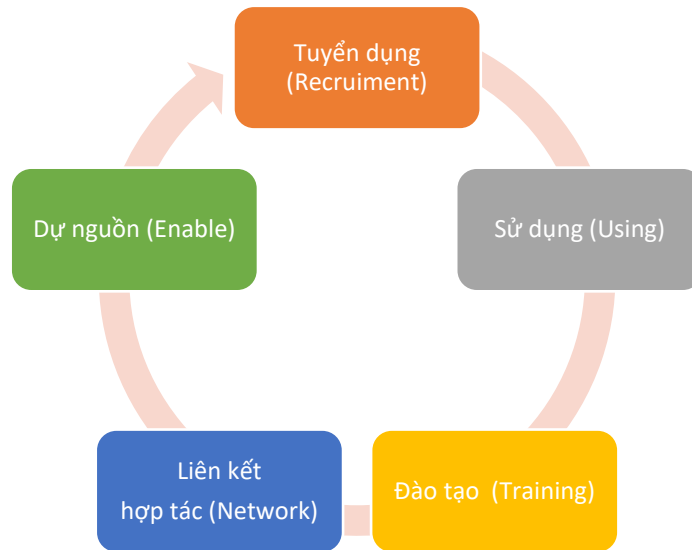
Thứ hai, trên nền tảng mô hình quản trị ĐH sẵn có và các ưu thế về quá trình phát triển, các thành tựu phát triển của một ĐH quốc gia, ĐHQGHN đang có nhiều nền tảng để tạo ra những chuyển biến ban đầu trong việc thay đổi triết lý chính sách tạo ra các luồng di động đi-đến nhằm đảm bảo tuần hoàn chất xám, dựa trên nền tảng số hóa và các phương tiện kỹ thuật số thông minh.

Thứ ba, rào cản của chính sách đã chỉ ra rằng, thiết chế hành chính hóa hoạt động KH&CN trong trường ĐH cần thay đổi trong bối cảnh ĐHQGHN đang thực hiện quyền tự chủ trong mọi hoạt động, trong đó có quản trị NNL KH&CN CLC. Để thu hút các luồng di động đến không chỉ phụ thuộc vào các hình thức thu hút truyền thống, mà cần tận dụng triệt để các công cụ thông minh – thành tựu của CMCN lần thứ tư.

CHƯƠNG 4. VẬN DỤNG QUY LUẬT DI ĐỘNG XÃ HỘI TRONG CHÍNH SÁCH THU HÚT NNL KH&CN CLC TẠI ĐHQGHN TRONG BỐI CẢNH CMCN LẦN THỨ TƯ

Nội dung chương phân tích các vấn đề như sau:

1. Khung chính sách thu hút NNL KH&CN CLC tại ĐHQGHN trong bối cảnh CMCN lần thứ tư



* **Chính sách dự nguồn (Enable)**

Đây là chu trình khác biệt so với các loại hình tổ chức khác, gắn với chức năng đào tạo của trường ĐH. Học viên của các chương trình đào tạo có thể được định hướng nghề nghiệp, phát triển năng lực nghiên cứu, giảng dạy, quản lý khoa học, công nghệ và đổi mới ngay từ khi học tập trong trường, đồng thời có cơ hội phát triển năng lực chuyên môn thông qua quá trình thực tập thực tế tại trường hoặc tại các doanh nghiệp, các đơn vị khác. Đây là NNL tiềm năng được trang bị paradigma về các chuẩn quy định và chuẩn khoa học của trường ĐH, vì vậy nhanh chóng thích ứng với môi trường làm việc tại trường. Việc kích hoạt NNL này phụ thuộc vào một số yếu tố như:

(1) Chính sách của trường trong việc tạo môi trường học tập gắn với thực hành và phát huy tinh thần khởi nghiệp, tinh thần doanh thương;

(2) Chương trình đào tạo ưu tiên các kỹ năng 4.0 giúp học viên thực hành, sáng tạo, khởi nghiệp;

(3) Chương trình học bổng, tài trợ để có đủ nguồn lực đảm bảo sự phát triển của NNL (học bổng cho nhân lực tiềm năng trong và ngoài nước đến học tập tại trường, học bổng và tài trợ cho nhân lực tại chỗ đi nâng cao năng lực chuyên môn...)

*** Chính sách tuyển dụng (Recruitment)**

Chính sách tuyển dụng có thể là: i) Tuyển dụng cho các vị trí cơ hữu khuyết thiếu; ii) Tuyển dụng cho các vị trí kiêm nhiệm không chỉ trong giảng dạy mà còn trong nghiên cứu. Tuyển dụng thông qua việc sử dụng các kênh/mạng lưới/cổng thông tin NNL KH&CN và áp dụng blockchain trong lọc thông tin và tích hợp thông tin tuyển dụng với việc xây dựng hồ sơ năng lực của NNL. Các ứng viên không được lựa chọn vẫn có trong hệ thống dữ liệu nhân lực tuyển dụng để làm cơ sở cho trường xây dựng các hướng thu hút khác. Khác với quy trình trước đây là chỉ xây dựng hồ sơ năng lực cho ứng viên được lựa chọn và bỏ đi toàn bộ hồ sơ ứng tuyển của các ứng viên không được lựa chọn. Điều này gây lãng phí tài nguyên thông tin, nhất là khi chưa có một cổng thông tin chính thức nào về nhân lực KH&CN CLC. Hoạt động tổ chức cán bộ chỉ đảm nhận việc quản lý các hồ sơ năng lực tại chỗ mà chưa có “định hướng tuyển dụng” trên cơ sở dữ liệu nhân lực.

Chính sách tuyển dụng phải đảm bảo hai luồng di động đến và di động nội tại, cụ thể như sau:

a) Thu hút luồng di động từ bên ngoài đến: Hoạt động thu hút này thông qua quá trình tuyển dụng theo nhu cầu phát triển. Thu hút NNL KH&CN CLC có thể thông qua việc thu hút qua hợp đồng làm việc dài hạn hoặc qua các hợp đồng làm việc theo gói công việc. Việc thu hút NNL đáp ứng các khoảng trống trong đội ngũ nhân lực của trường hoặc để chuẩn bị cho việc phát triển các loại hình tổ chức, lĩnh vực nghiên cứu mới.

Thu hút NNL nước ngoài đến làm việc hoặc Việt kiều quay trở lại cống hiến phụ thuộc vào các điều kiện như:

- (1) Chính sách di cư, nhập cư và các chính sách thu hút của Nhà nước;
- (2) Môi trường làm việc chuyên nghiệp và quốc tế hóa;
- (3) Cơ hội phát triển và mở rộng hiểu biết về các vấn đề chuyên môn đặc thù;
- (4) Môi trường sinh sống (an toàn)....
- (5) Sự tôn trọng và uy tín

Hình thành các luồng di động bên trong tổ chức: Thu hút NNL này có thể không thông qua quá trình tuyển dụng mà thông qua các hợp đồng công việc hoặc các gói công việc do nhân lực tham gia triển khai. Việc thu hút NNL này không phụ thuộc bằng cấp trình độ hiện đang có mà phụ thuộc vào người trưởng nhóm nghiên cứu lựa chọn.

Thu hút NNL này phụ thuộc vào chính sách phát triển các NNCM của các trường, đây chính là hạt nhân thu hút các loại hình nhân lực KH&CN khác nhau tham gia các nhiệm vụ, đề tài nghiên cứu. Đặc biệt, với đối tượng học viên cao học và nghiên cứu sinh đang làm việc tại các địa phương, hoàn toàn có thể đưa các sản phẩm nghiên cứu theo đặt hàng thực tế hoặc phục vụ hoạt động của địa phương. Quá trình thu hút thông qua hướng nghiên cứu, trong các nhóm nghiên cứu sẽ bền vững hơn thiết chế “bộ môn” trong quản lý chuyên môn của NCS thông qua phạm vi các thành viên của một Bộ môn – đơn vị đảm nhiệm chuyên

môn tại các Khoa. Xu hướng hình thành nhóm nghiên cứu thay thế các Bộ môn là điều kiện để tạo ra xu hướng di động của NNL tiềm năng này. Chỉ có hướng nghiên cứu mới là nền chung để tập hợp những cá nhân có chuyên môn sâu, có kinh nghiệm kết nối và làm việc, thay vì chỉ xoay quanh quy trình bảo vệ thạc sỹ hay luận án. Và như vậy, nó sẽ giảm tính “hàn lâm” hay “thiếu tính ứng dụng” của các luận văn, luận án.

Một trong những căn cứ của tuyển dụng là việc sử dụng tiêu chí “ĐĐXH và kinh nghiệm di động gắn với thành tựu/kết quả nghiên cứu” thay vì chỉ đánh giá qua bằng cấp, Bên cạnh đó cần xây dựng thiết chế chia sẻ kiến thức (Knowledge-Sharing-Mechanism).

**** Chính sách sử dụng (Using)***

Việc sử dụng NNL KH&CN bao gồm: phân công/phân chia/định vị (potioning), kiểm tra, đánh giá, dự báo NNL. Trong các khâu sử dụng NNL, cần lưu ý khâu phân công/phân chia/định vị công việc của nhân lực cần dựa trên tiêu chí cá nhân và tiêu chí của tổ chức. Điều này nếu làm tốt việc xây dựng chiến lược chung nhưng bỏ qua các chiến lược phát triển các nhóm, cá nhân của nhân lực KH&CN có thể dẫn đến việc chiến lược chung không được triển khai cụ thể. Dẫn đến báo cáo kết quả chung cho mọi chiến lược phát triển đều giống nhau mang tính cào bằng. Việc “định vị” chuyên môn và định hướng phát triển có vai trò quyết định sự phát triển của KH&CN của trường ĐH, khi mà các định vị có thể tạo nên đột phá.

Ngoài ra, dự báo nhân lực là một khâu còn thiếu vắng trong trường ĐH, đây sẽ là cơ sở để đảm bảo tuần hoàn chất xám khi nhà quản lý biết cần tạo luồng đi đâu? Tạo luồng đến đâu? Tạo luồng di động nội bộ tại hạng mục công việc, lĩnh vực nghiên cứu nào. Việc sử dụng NNL liên quan đến việc tổ chức quản lý nguồn lực hiệu quả trong quản trị ĐH nói chung. Chính vì vậy, việc sử dụng NNL hiệu quả trước hết phụ thuộc và đội ngũ quản lý NNL, phương thức quản lý NNL của nhà trường. Trong sử dụng NNL cần lưu ý việc tạo động lực cho người lao động và việc dự báo NNL cho các định hướng phát triển ưu tiên của nhà trường. Việc đánh giá NNL KH&CN CLC trong trường ĐH cần gắn với đặc điểm của nhân lực khoa học (quản lý qua sản phẩm đầu ra) và nhân lực công nghệ (quản lý quy trình). Đối với NNL là học viên cao học và nghiên cứu sinh, có thể thay thế các kết quả nghiên cứu hay sản phẩm nghiên cứu có tính ứng dụng thay thế các quy định cứng về điểm học tập môn học.

**** Chính sách đào tạo (Training)***

Thu hút NNL KH&CN CLC trong trường ĐH gắn với các hoạt động đào tạo:

- (1) Đào tạo để hòa nhập với môi trường/văn hóa của nhà trường;
- (2) Đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn;
- (3) Đào tạo nâng cao kỹ năng hỗ trợ công việc;
- (4) Đào tạo phục vụ công tác quy hoạch quản lý, lãnh đạo.

(5) Đào tạo về năng lực hội nhập và sử dụng thành thạo ngôn ngữ nước ngoài gắn với mục tiêu “tạo luồng đi” của trường.

Hoạt động đào tạo có thể ở trong nước hay nước ngoài, ngắn hạn hoặc dài hạn. Hoạt động đào tạo của trường ĐH khác biệt với các loại hình tổ chức khác, do có chức năng đào tạo nên NNL thu hút về có thể được đào tạo trong các chương trình đào tạo của chính nhà trường.

*** Chính sách liên kết hợp tác (Network)**

Đây là chính sách tạo ra các liên kết nhằm tăng cường chuyển giao tri thức giữa các nhóm/bên liên quan. Việc chuyển giao NNL KH&CN gắn với đặc điểm ĐĐXH của NNL KH&CN CLC.

Đối với nhân lực mới được thu hút thông qua quá trình liên kết hợp tác cần:

- + Hỗ trợ các nhân lực hòa nhập với môi trường và văn hóa của trường;
- + Liên kết thể chế giữa các đơn vị hoặc gắn với các hoạt động chuyển giao tri thức (bao gồm chuyển giao công nghệ).
- + Đảm bảo mục tiêu thu hút nhân lực, chuyển giao tri thức trong mọi dự án, đề tài hợp tác và phải có các chương trình và sản phẩm chuyển giao cụ thể.

*** Chính sách hỗ trợ liên qua khác**

Các chính sách này tập trung đảm bảo môi trường làm việc của NNL hạn chế nhất việc hành chính hóa khoa học.

Bên cạnh đó nội dung chương còn phân tích một số nội dung về:

- (1) Ma trận tạo luồng đi động trong thu hút NNL KH&CN CLC tại ĐHQGHN trong bối cảnh CMCN lần thứ tư
- (2) Nhóm chính sách tăng cường các luồng đi động
- (3) Nhóm chính sách ưu tiên thu hút các luồng đi động qua nền tảng số hóa
- (4) Điều kiện thực hiện các chính sách tạo luồng đi động

Có thể thấy rằng trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư, trường ĐH đang phải đối diện với sự thay đổi trong triết lý về quản trị mô hình và các chính sách thu hút NNL KH&CN CLC không chỉ xuất phát từ các triết lý về “tìm kiếm và giữ chân nhân tài”. Triết lý thu hút trong bối cảnh CMCN mới đang đòi hỏi sự ưu tiên trong việc tạo các luồng đi động đến – đi nhằm đảm bảo tuần hoàn chất xám thông qua các nền tảng ứng dụng kỹ thuật số và không gian ảo. Các nhà hoạch định chính sách cần chấp nhận ĐĐXH là một đặc điểm và cũng là một quy luật tất yếu của NNL KH&CN CLC hiện nay, để từ đó hình thành nên các khung mẫu chính sách phù hợp. 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 KH&CN, các trường ĐH cần xác định rõ sự ưu tiên trong chính sách thu hút NNL KH&CN CLC. 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 NNL công nghệ

có tay nghề cao đáp ứng nhu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Trường ĐH không chỉ đảm nhận các chức năng nghiên cứu, giảng dạy truyền thống, mà còn phát triển hệ sinh thái đổi mới và là một bộ phận quan trọng trong hệ thống đổi mới quốc gia.

Là một trường ĐH quốc gia có uy tín và trọng trách quan trọng trong đào tạo, thu hút và sử dụng NNL KH&CN CLC, ĐHQGHN cần xác định các chiến lược ưu tiên trong đảm bảo, tăng cường tuần chất xám, trong bối cảnh cạnh tranh nhân tài không chỉ diễn ra giữa các tổ chức trong nước mà còn trong khu vực và trên phạm vi toàn cầu. Nhóm giải pháp về thu hút các luồng di động ảo và sử dụng blockchain trong thu hút và sử dụng NNL là nhóm giải pháp trường cần triển khai trong thời gian tới. Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, hai nhóm giải pháp này được coi là kết quả của quá trình nghiên cứu bước đầu của tác giả về chính sách thu hút NNL KH&CN CLC trong bối cảnh CMCN lần thứ tư từ việc vận dụng lý thuyết ĐĐXH.

KẾT LUẬN

Thu hút NNL KH&CN CLC là một trong những chính sách được các trường ĐH hiện nay rất quan tâm, nhất là trong bối cảnh Cuộc CMCN lần thứ tư. Cùng với những cơ hội và các thách thức mà các trường hiện nay đã, đang và sẽ phải đối diện khi môi trường hội nhập và sự phát triển của các không gian làm việc ảo đang ngày càng trở nên phổ biến. NNL KH&CN CLC không chỉ tham gia các hoạt động của một đơn vị, một loại hình công việc mà có thể di động theo nhiều hình thức để tìm kiếm cơ hội trong phát triển năng lực chuyên môn và có điều kiện sống và làm việc tốt hơn.

Các trường ĐH của Việt Nam không nằm ngoài xu hướng thích ứng với CMCN lần thứ tư mà trước hết là sự thay đổi các mô hình phát triển và chiến lược quản trị ĐH ngày càng hội nhập với khu vực và quốc tế. Tuy nhiên, cần phải nhìn nhận rằng các chính sách hiện nay còn phần nào chưa thực sự tiếp cận và có các lộ trình để chuẩn bị cho những thay đổi nói trên của các trường ĐH.

Chính vì vậy, tác giả tập trung khái quát về triết lý của chính sách thu hút NNL KH&CN CLC trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư tại các trường ĐH, nghiên cứu trường hợp ĐHQGHN. Việc nhận diện triết lý và đề xuất nhóm giải pháp cho trường ĐH nhằm thu hút NNL KH&CN CLC, đảm bảo và hơn nữa là tăng cường chất xám thông qua các luồng di động đến có vai trò quan trọng trong bối cảnh các trường đại học phải thích ứng với những cơ hội và thách thức mà CMCN lần thứ tư mang lại. Trong đó, việc ưu tiên áp dụng các giải pháp như blockchain, phát triển nền tảng số hóa là một trong những giải pháp mà tác giả muốn nghiên cứu và làm rõ trong việc thu hút NNL KH&CN CLC, bên cạnh các giải pháp trước đây đã tác động hiệu quả đến việc tạo các luồng di động đến và đi tại các trường ĐH.