

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

Phạm Minh Thúy

**CHÍNH SÁCH TÀI CHÍNH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC
KHOA HỌC
VÀ CÔNG NGHỆ CHẤT LƯỢNG CAO TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI
HỌC
Ở VIỆT NAM TRONG XÚ THỂ TỰ CHỦ ĐẠI HỌC
(NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP ĐHQGHN)**

**Chuyên ngành: Quản lý Khoa học và Công nghệ
Mã số: 9340412**

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

Hà Nội - 2021

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: **PGS.TS. Đào Thanh Trường**

Phản biện:

.....

Phản biện:

.....

Phản biện:

.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia Hà Nội chấm luận án tiến sĩ họp tại.....

Vào hồi giờ ngày tháng năm 20...

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

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Danh tiếng của một trường đại học được xây dựng và khẳng định phần nhiều từ chất lượng của hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH). Để phát triển hoạt động NCKH trong trường đại học, yếu tố chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt. Phương tiện để cạnh tranh giữa các trường đại học đang chuyển dần từ nguồn vốn chuyên sang nguồn tài năng, nơi nào có nhiều tài năng thì cơ hội nổi lên bức phá càng lớn. Chủ đề nghiên cứu về thu hút nhân lực CLC đã được một số tác giả bàn luận tuy nhiên nghiên cứu chuyên sâu về chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC trong các trường đại học thì còn quá đỗi ít ỏi so với sự cấp thiết và tầm quan trọng của nó. Xét về cả mặt lý luận và thực tiễn, còn *thiếu vắng các nghiên cứu sâu và toàn diện về thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC trong các trường đại học nhìn từ góc độ tài chính*.

Có thể nói, bối cảnh tự chủ đại học và mục tiêu phát triển đến năm 2030 tầm nhìn 2045 đang đặt ra rất nhiều thách thức đối với ĐHQGHN. Việc *huy động các nguồn lực để thực hiện chiến lược phải là ưu tiên hàng đầu mà nguồn lực quan trọng trước hết phải là nguồn lực con người và nguồn lực tài chính*. Do đó, *rất cần thiết nghiên cứu chính sách tài chính nhằm thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học ở Việt Nam trong bối cảnh tự chủ đại học* và luận án lựa chọn nghiên cứu trường hợp tại ĐHQGHN.

2. Ý nghĩa của nghiên cứu

2.1. Ý nghĩa khoa học của nghiên cứu

Luận án góp phần hoàn thiện hệ thống cơ sở lý luận về nguồn nhân lực KH&CN CLC nói chung và nhân lực KH&CN CLC trong các trường đại học nói riêng, xác định các yếu tố tác động đến việc thu hút nhân lực KH&CN CLC làm việc, hợp tác với các trường đại học. Luận án góp phần bổ sung luận cứ lý thuyết cho việc hoạch định, thực thi và đánh giá chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN trong bối cảnh tự chủ đại học ở Việt Nam.

2.2. Ý nghĩa thực tiễn của nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể sử dụng làm luận cứ khoa học cho việc hoạch định, thực thi và đánh giá chính sách liên quan đến việc thu hút, đãi ngộ nhân lực KH&CN CLC ở các trường Đại học tại Việt Nam, là căn cứ cho Ban Tổ chức – Cán bộ và Ban Kế hoạch – Tài chính của ĐHQGHN tham mưu cho lãnh đạo ĐHQGHN trong việc ban hành những thiết chế tài chính liên quan đến thu hút nhân lực KH&CN CLC, nhằm thực hiện mục tiêu chiến lược phát triển của ĐHQGHN đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

2.3. Tính mới của luận án

Nghiên cứu về thu hút nhân lực KH&CN CLC đã được nhiều tác giả nghiên cứu và công bố. Nhưng việc sử dụng các tiếp cận tiếp cận chính sách, tiếp cận liên ngành về kinh tế học - xã hội học – quản lý, tiếp cận hệ thống... để phân tích, đánh giá chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các

trường đại học ở Việt Nam thì *đây là công trình khoa học đầu tiên ở cấp độ tiến sĩ*. Lần đầu tiên có một nghiên cứu đi sâu phân tích ở các khía cạnh chính sách tài chính trong giáo dục đại học và ảnh hưởng của nó đến việc thu hút nhân lực KH&CN CLC. Do đó, *tính mới của nghiên cứu này thể hiện rất rõ ràng*.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục tiêu nghiên cứu:

Đề xuất khung chính sách tài chính thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC tại các trường Đại học ở Việt Nam.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Nghiên cứu tổng quan về các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến chính sách tài chính thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC trong các trường đại học;

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về chính sách tài chính thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học;

- Phân tích, đánh giá chính sách tài chính thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN và nghiên cứu so sánh một số trường ĐHCL lớn khác;

- Đề xuất hoàn thiện chính sách tài chính nhằm thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học ở Việt Nam trong bối cảnh tự chủ đại học. Đưa ra được khung chính sách tài chính và các giải pháp chính sách.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án là *chính sách tài chính nhằm thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC* tại các trường đại học ở Việt Nam.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

+ *Giới hạn phạm vi về nội dung: chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC làm công tác giảng dạy và nghiên cứu* tại các trường đại học ở Việt Nam.

+ *Giới hạn phạm vi thời gian:* giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2019

+ *Giới hạn phạm vi không gian:* Nghiên cứu tập trung chủ yếu tại ĐHQGHN. Bên cạnh đó để đảm bảo tính đại diện khi nghiên cứu trên phạm vi toàn Việt Nam, luận án kết hợp nghiên cứu so sánh chính sách tài chính ở một số ĐHCL lớn khác như Trường đại học Bách Khoa Hà Nội, Trường Đại học Ngoại thương, Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Cần Thơ...

4.3. Mẫu khảo sát

- Nhân lực KH&CN CLC đang làm giảng dạy và nghiên cứu tại ĐHQGHN có học vị tiến sĩ trở lên;

- Các văn bản liên quan đến chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC của ĐHQGHN, văn bản liên quan đến chính sách tài chính của các trường đại học công lập tại Việt Nam.

5. Câu hỏi nghiên cứu

5.1. Câu hỏi nghiên cứu chủ đạo

Khung chính sách tài chính cần được thiết kế như thế nào thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học?

5.2. Câu hỏi nghiên cứu hỗ trợ

- Thực trạng thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC ở ĐHQGHN cũng như các trường đại học công lập khác ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

- Thực trạng chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC ở ĐHQGHN cũng như các trường đại học công lập khác ở Việt Nam hiện nay đang tồn tại những vấn đề gì?

6. Giả thuyết nghiên cứu

6.1. Giả thuyết nghiên cứu chủ đạo

Khung chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học cần được thiết kế làm bật hướng phát triển các nguồn thu và nguyên tắc chi. Cần *tái cơ cấu nguồn thu và thay đổi cơ cấu chi* (tăng chi đầu tư phát triển, giảm chi thường xuyên). *Cụ thể:*

+ *Về các khoản thu:* tái cơ cấu nguồn thu theo hướng tăng thu từ hoạt động dịch vụ đào tạo, nghiên cứu và tư vấn chính sách, tăng thu từ hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ. Mở rộng tìm kiếm các tài trợ, viện trợ cho các dự án nghiên cứu với nước ngoài, hình thành quỹ NCKH của trường đại học ...

+ *Về các khoản chi:* cần thiết có sự điều chỉnh cơ cấu các nhiệm vụ chi trong trường theo hướng *tăng chi đầu tư phát triển và giảm chi thường xuyên*; nguyên tắc chi phải đảm bảo vừa ổn định cuộc sống cho người lao động vừa phải tăng chi cho đầu tư. **Tỷ trọng chi đầu tư phát triển phải là cao nhất**, tức là đầu tư cho cơ sở vật chất như phòng học phòng làm việc, thư viện, phòng thí nghiệm, phát triển đội ngũ giảng viên, đầu tư học liệu giáo trình, trang thiết bị dạy học và nghiên cứu,... Tăng dần tỷ lệ chi cho NCKH để tiệm cận với sự phát triển của các trường đại học trong khu vực và trên thế giới.

6.2. Giả thuyết nghiên cứu hỗ trợ

- Quy mô về số trường và số sinh viên trong các trường đại học công lập tăng liên tục qua từng năm, nhưng tốc độ phát triển số sinh viên chưa phù hợp với tốc độ phát triển giảng viên, thực trạng thiếu hụt giảng viên đang diễn ra phổ biến tại các trường ĐHCL. Vấn đề thu hút được giảng viên và người nghiên cứu có trình độ cao, nhà khoa học đầu ngành, học giả quốc tế là vấn đề mang tính thời sự của các trường đại học.

- Những vấn đề về chính sách tài chính mà ĐHQGHN cũng như các trường ĐHCL khác đang gặp phải là sự khó khăn trong việc phát triển nguồn thu và sự bất hợp lý trong cơ cấu các khoản chi.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Nghiên cứu tài liệu

Nghiên cứu tài liệu là các công trình khoa học đã công bố ở nước ngoài và trong nước để tổng hợp, phân tích, so sánh, hệ thống hóa cơ sở lý luận cung

cấp các luận cứ lý thuyết liên quan đến chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học ở Việt Nam trong xu thế tự chủ.

Luận án sử dụng báo cáo kiểm toán Nhà nước của 22 trường đại học công lập tại Việt Nam năm 2016, 2018, 2019 để phân tích, so sánh cơ cấu nguồn thu và các khoản chi của những trường đại học đã tự chủ thành công và những trường chưa tự chủ.

7.2. Quan sát có tham dự:

Tác giả luận án với tư cách là một người làm việc liên quan đến công tác tài chính kế toán đồng thời có tham gia giảng dạy tại một trường đại học thành viên thuộc ĐHQGHN nên đã quan sát việc sử dụng các công cụ để thu hút nhân lực KH&CN CLC trong các trường đại học hiện nay (bao gồm cả công cụ tài chính và công cụ hỗ trợ).

7.3. Điều tra bằng bảng hỏi

Khảo sát bằng bảng hỏi được thực hiện nhằm phân tích các yếu tố tác động đến việc thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học, phân tích thực trạng chính sách tài chính và tác động của nó đến việc thu hút nhân lực KH&CN CLC hiện nay. Tổng số phiếu phát ra là 385 phiếu hỏi cho nhân lực KH&CN CLC đang làm giảng dạy và nghiên cứu tại các trường đại học thành viên trong ĐHQGHN thu về được 369 phiếu được sử dụng làm căn cứ phân tích

7.4. Phỏng vấn sâu:

Tác giả tiến hành hơn 40 phỏng vấn sâu, ngoài ra còn có các cuộc phỏng vấn không chính thức thông qua các buổi gặp gỡ trao đổi tại các hội thảo, tọa đàm, ...hay các buổi trò chuyện online với các đồng nghiệp của tác giả hiện đang giảng dạy, nghiên cứu tại các trường đại học ở Việt Nam cũng như những người đang làm việc giảng dạy ở nước ngoài.

8. Kết cấu luận án

Ngoài mục lục, bảng chú thích chữ viết tắt, phần mở đầu, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục. Nội dung luận án kết cấu thành 4 chương, kết luận và kiến nghị.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VỀ CHÍNH SÁCH TÀI CHÍNH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CHẤT LƯỢNG CAO TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

1.1. Các nghiên cứu liên quan đến thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao

1.1.1. Các nghiên cứu ở Việt Nam

Chính sách tạo ra *cơ hội* cho nhân lực KH&CN chính là điểm mấu chốt giải quyết các vấn đề chảy máu chất xám và thu hút được nguồn nhân lực KH&CN có trình độ đóng góp cho quá trình phát triển của các quốc gia. Tác

giả cũng đưa ra một số nguyên nhân để có thể đề xuất chính sách điều chỉnh cho phù hợp. Nguyên nhân chính tác giả đề cập do sự không đồng đều trước hết là về:

+ **Nguồn lực** (Nguồn lực về thông tin, Nguồn lực về tài chính, Vật lực và Nhân lực): Nhân lực khoa học ngày càng trở lên quan trọng và quyết định sự phát triển của một quốc gia hay một cơ quan khoa học; sự hợp tác của các nhà khoa học đầu ngành; chất lượng của đội ngũ phục vụ khoa học có ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng thu hút luồng di động xã hội của một cơ quan khoa học.

+ **Phần thưởng** (Awards): Sự chênh lệch, không đồng đều về phần thưởng trong khoa học mà biểu hiện cụ thể của nó là các chính sách đãi ngộ trong khoa học, chế độ lương, tiền thưởng, phúc lợi xã hội... là yếu tố rất quan trọng ảnh hưởng đến khả năng di động xã hội của cộng đồng khoa học.

1.1.2. Các nghiên cứu ở nước ngoài

Một số chính sách nhằm thu hút nhân lực chất lượng được một số nước châu Âu áp dụng. Trong đó chỉ ra một số chính sách mà chính phủ Đức đã áp dụng như: (i) Về các chính sách nhập cư (ii) Về chính sách ưu đãi cho các nhà khoa học và gia đình họ (iii) Về chính sách Marketing và tuyển dụng (iv) Quỹ tài trợ cho giáo sư xuất sắc (v) Chính phủ Đức cũng có các giải thưởng trao cho các nhà nghiên cứu trẻ, học bổng cho các nhà khoa học nước ngoài thành lập các nhóm nghiên cứu ở Đức.

1.2. Các nghiên cứu liên quan đến chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC trong giáo dục đại học

1.2.1. Các nghiên cứu ở Việt Nam

Hiện nay tiền lương của giảng viên tại những trường ĐHCL ở Việt Nam là rất thấp, cần hoàn thiện chính sách tiền lương, cần có những hành động thiết thực và hiệu quả hơn để cải thiện tiền lương và nâng cao đời sống cho giảng viên tại các trường ĐHCL. Ngoài ra cần nghiêm túc thực hiện thiết chế tự chủ đại học đặc biệt là tự chủ tài chính và thu hút các nguồn đầu tư từ bên ngoài để tăng thu nhập cho giảng viên thông qua việc phát triển nghiên cứu khoa học, thúc đẩy chuyển giao công nghệ, thương mại hóa các kết quả nghiên cứu, tăng cường kết nối với doanh nghiệp.

1.2.2. Các nghiên cứu ở nước ngoài

Các phần thưởng tài chính thường bao gồm mức lương cơ bản cho giáo viên, tiền công, tiền thưởng, các loại trợ cấp hỗ trợ (ví dụ: bảo hiểm y tế, nghỉ ốm) và hỗ trợ đào tạo... Bảy yếu tố cơ bản có thể giải thích một cách rõ ràng nhận thức của giáo viên về sự hấp dẫn của việc làm việc cho một trường quốc tế. Theo thứ tự tác động mạnh đến yếu dần của ảnh hưởng, các yếu tố này là: Môi quan hệ với lãnh đạo, Điều kiện làm việc bên ngoài, Sự hài lòng về nghề nghiệp, Hạnh phúc cá nhân, Phát triển nghề nghiệp, Lương thưởng và thăng tiến, Những trải nghiệm du lịch.

1.3. Nhận xét chung về các công trình đã công bố

Qua việc nghiên cứu các tài liệu nổi bật trong và ngoài nước có liên quan đến chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học, tác giả luận án nhận thấy một số kết quả như sau:

Một là, nhiều công trình nghiên cứu đã có sự công phu, đồ sộ, hệ thống hóa khái niệm về nhân lực KH&CN, tiêu chí xác định nhân lực KH&CN CLC.

Hai là, các công trình nghiên cứu đã công bố đều có sự thống nhất khẳng định vai trò của nguồn nhân lực KH&CN CLC đối với sự phát triển của KH&CN nói chung và đối với các cơ sở GDĐH nói riêng.

Ba là, một số tác giả đã có những tư tưởng bút phá khi đề xuất quan điểm việc trả lương dựa trên mức độ đóng góp và kết quả đánh giá cụ thể chứ không ràng buộc bởi lương theo cấp bậc quy định cứng như hiện nay hay quan điểm thay đổi triết lý của chính sách thu hút nhân lực KH&CN CLC từ “đãi ngộ”, “trải thảm đỏ” sang thu hút theo nhu cầu công việc, trả lương theo nhiệm vụ ...

1.4. Khoảng trống nghiên cứu và những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

1.4.1. Khoảng trống nghiên cứu

Chưa có một nghiên cứu chuyên sâu nào cho thấy rõ được ảnh hưởng của chính sách tài chính đến việc thu hút nhân lực KH&CN CLC và đề xuất được khung chính sách tài chính và chỉ ra các giải pháp chính sách nhằm thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học ở Việt Nam.

1.4.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về chính sách tài chính nhằm thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học
- Phân tích chính sách tài chính trong thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học mà đại diện tiêu biểu tác giả nghiên cứu ở Đại học Quốc gia Hà Nội – cơ sở GDĐH hàng đầu của Việt Nam. Bên cạnh đó nghiên cứu so sánh chính sách tài chính ở các trường ĐHCL khác, đặc biệt là các trường ĐHCL đã tự chủ thành công theo NQ77 của Chính phủ
- Trên cơ sở phát hiện các vấn đề đang tồn tại về chính sách tài chính trong thu hút nhân lực, luận án sẽ đề xuất khung chính sách tài chính và đưa ra các giải pháp chính sách nhằm thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học. Chỉ ra các điều kiện để việc thực thi chính sách tài chính đạt hiệu quả.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH TÀI CHÍNH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CHẤT LƯỢNG CAO TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

2.1. Hệ khái niệm công cụ

2.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực KH&CN CLC

Nhân lực KH&CN CLC là những người có *trình độ từ đại học trở lên*, ngoài các kỹ năng nghề nghiệp, thể lực, văn hóa, đạo đức thì nhóm đối tượng này phải có khả năng di động xã hội ở trong và ngoài tổ chức như một lẽ đương nhiên của sự vận động và phát triển.

Nguồn nhân lực KH&CN CLC có khả năng di động ngay trong môi trường tổ chức (di động dọc, di động thể hệ) và có khả năng di động bên ngoài môi trường tổ chức (di động ngang, di động kèm di cư, di động ngành).

2.1.2. Thu hút nhân lực KH&CN CLC và các yếu tố tác động đến việc thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC đến trường đại học

2.1.2.1. Thu hút nhân lực KH&CN CLC

Thu hút (attract) nhân lực KH&CN CLC được hiểu với nghĩa hấp dẫn được đối tượng này làm việc cho tổ chức, tạo ra sự đóng góp cho tổ chức khi có thể làm việc trực tiếp hoặc tham gia cộng tác với tổ chức thông qua các loại hình hợp tác khác nhau. Phương tiện sử dụng để thu hút có thể là các phương tiện vật chất (như tiền lương, tiền thưởng, thu nhập tăng thêm, phụ cấp, đãi ngộ bằng tiền, cơ sở vật chất hỗ trợ làm việc nghiên cứu...) và các phương tiện phi vật chất (văn hóa tổ chức, uy tín thương hiệu nhà trường, ...).

Việc thu hút có thể thông qua quá trình di cư hoặc thực hiện trên các không gian ảo do phương tiện kỹ thuật số đem lại.

Trong phạm vi nghiên cứu của luận án này, các đối tượng nhân lực KH&CN CLC cần tập trung thu hút làm việc tại các trường đại học bao gồm:

- Nhân lực làm công tác giảng dạy có trình độ từ Tiến sĩ trở lên;
- Nhân lực làm công việc nghiên cứu có trình độ từ Tiến sĩ trở lên.

2.1.2.2. Các yếu tố tác động đến việc thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC

Khi nghiên cứu các yếu tố thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC phải xét đến đặc trưng của nhóm đối tượng này để lý giải, làm cơ sở xác định vị trí của các yếu tố thu hút nhân lực KH&CN CLC làm việc cho tổ chức.

Tác giả tổng hợp các yếu tố mang tính vật chất và phi vật chất tác động đến việc thu hút nhân lực KH&CN CLC làm việc ở các trường đại học. Các yếu tố này được sử dụng trong bảng hỏi để xem xét ảnh hưởng của từng yếu tố tác động đến việc thu hút được nhân lực KH&CN CLC làm việc/hợp tác với các trường đại học ở Việt Nam.

2.1.2. Chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC

2.1.2.1. Chính sách tài chính

Chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học là tập hợp các biện pháp liên quan đến thu và chi tài chính do trường đại học ban hành để thu hút được nhân lực KH&CN CLC đến làm việc/hợp tác với trường đại học nhằm đạt được các mục tiêu chiến lược của trường.

2.1.2.2. Chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC

Trong phạm vi luận án này, chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học bao gồm:

- *Chính sách chi đầu tư:* bao gồm các hoạt động chi đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị, phương tiện làm việc; phát triển năng lực hoạt động sự nghiệp; chi áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật công nghệ; **chi đầu tư phát triển đội ngũ** như chi đào tạo nâng cao nghiệp vụ chuyên môn của người lao động trong đơn vị...

- *Chính sách chi thường xuyên*: gồm chính sách tiền lương và các loại phụ cấp, chính sách trả thu nhập tăng thêm, chính sách khen thưởng, phúc lợi, chi hoạt động chuyên môn **thường xuyên**,...

Luận án cũng xem xét *các khoản thu cấu thành nên tổng thu để thực hiện các nhiệm vụ chi trong các trường đại học*, bao gồm Ngân sách Nhà nước, Thu học phí, Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, Thu từ hoạt động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, Thu tài trợ viện trợ của nước ngoài, Nguồn thu khác theo quy định của pháp luật (nếu có).

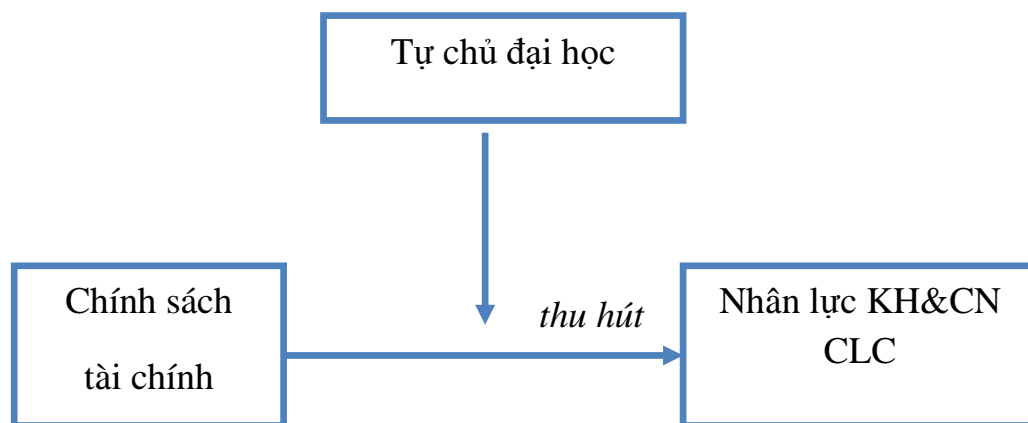
2.1.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học

Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC gồm: (1) Chất lượng của chính sách tài chính, (2) Năng lực của đội ngũ nhân sự thực thi chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học và (3) môi trường của chính sách.

2.1.3. Khung chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC

Khung chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC là tập hợp các nguyên tắc và mục tiêu dài hạn liên quan đến thu và chi tài chính mà qua đó chủ thể ban hành chính sách hình thành các quy định và hướng dẫn định hướng hoạt động tài chính nhằm đạt mục tiêu thu hút nhân lực KH&CN CLC.

2.2. Mối quan hệ giữa chính sách tài chính, thu hút nhân lực KH&CN CLC và tự chủ đại học



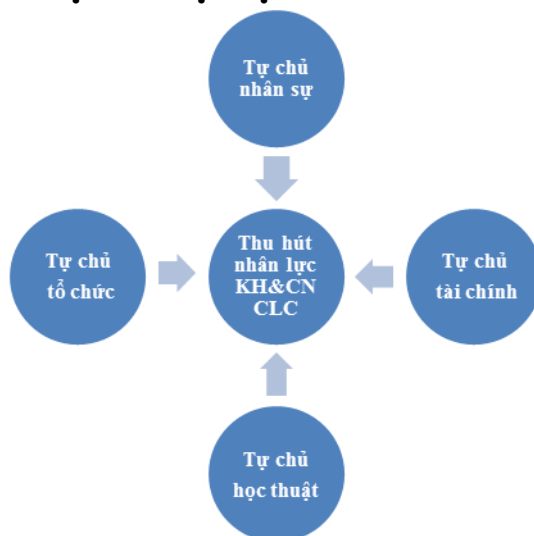
Hình 2.3: Mô hình nghiên cứu ảnh hưởng của chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC trong bối cảnh tự chủ đại học

2.2.1. Mối quan hệ giữa chính sách tài chính và tự chủ đại học

Việt Nam có 3 nghị định liên quan đến tự chủ đại học là Nghị định 43/2006/NĐ-CP, Nghị định 16/2015/NĐ-CP, Nghị định 54/2016/NĐ-CP. Theo đó, Nghị định 16/2015/NĐ-CP hiện đang áp dụng *dựa trên năng lực tự chủ tài chính để đánh giá tự chủ đại học*, do đó tiêu chí tự chủ đại học tại Việt Nam dựa trên khả năng tự đảm bảo kinh phí chi đầu tư và chi thường xuyên của các trường. *Trường nào càng đảm bảo chi đầu tư và chi thường xuyên nhiều thì tự*

chủ càng cao. Theo xu thế tự chủ tài chính, NSNN sẽ cấp kinh phí giảm dần qua từng năm.

2.2.2. *Mối quan hệ giữa tự chủ đại học và thu hút nhân lực KH&CN CLC*



Hình 2.4: Ảnh hưởng của tự chủ đại học đến thu hút nhân lực KH&CN CLC

Về tự chủ học thuật, các trường có khả năng lựa chọn chương trình giảng dạy, lựa chọn ngôn ngữ, mở ngành đào tạo hay tự lựa chọn cơ chế đảm bảo chất lượng và cơ quan kiểm định chất lượng, chủ động trong việc lựa chọn hướng nghiên cứu...điều này giúp giảng viên và người nghiên cứu có môi trường tự do học thuật, được tự do sáng tạo và được tôn trọng sự khác biệt. Đây là điểm mạnh giúp thu hút những người say mê giảng dạy và nghiên cứu chuyên nghiệp.

2.2.3. *Mối quan hệ giữa chính sách tài chính và thu hút nhân lực KH&CN CLC*

Khả năng tài chính vững mạnh chưa chắc đã thu hút được nhân lực KH&CN CLC làm việc/hợp tác với trường nhưng nếu không có khả năng tài chính hay phân bổ thu chi bất hợp lý thì cũng không thể thu hút được nhân lực KH&CN CLC.

2.3. *Một số lý thuyết vận dụng nghiên cứu chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC*

2.3.1. *Lý thuyết hệ thống từ tiếp cận hệ thống*

Hệ thống là một tập hợp phần tử có mối liên hệ tương tác trong một môi trường nhằm thực hiện một hay một số mục tiêu định trước [20]. Hệ thống gồm các phân hệ, kể đến là các module và nhỏ nhất là các phần tử.

2.3.2. *Thuyết nhu cầu từ tiếp cận tâm lý học*

Hệ thống nhu cầu của Abraham Maslow là một lý thuyết về tâm lý học có nội dung các nhu cầu cơ bản nhất của cá nhân phải được đáp ứng trước khi họ có động lực để đạt được nhu cầu cấp cao hơn.

2.3.3. *Một số lý thuyết khác qua tiếp cận liên ngành xã hội học – kinh tế học và quản lý*

Luận án sử dụng tiếp cận xã hội học trong việc nghiên cứu về di động xã hội nhân lực KH&CN CLC. Từ tiếp cận kinh tế học và xã hội học, luận án vận dụng Thuyết lựa chọn hợp lý (rational-choise theory) (còn gọi là thuyết lựa chọn duy lý) khi nghiên cứu các yếu tố tác động đến việc thu hút nhân lực KH&CN CLC. Cùng với thuyết nhu cầu, thuyết lựa chọn hợp lý là căn cứ cũng như giải thích được những yếu tố nào ảnh hưởng đến việc thu hút được nhân lực.

2.4. Kinh nghiệm quốc tế về chính sách tài chính thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC

2.4.1. Kinh nghiệm của Singapore

Singapore được coi là hình mẫu về thu hút và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực KH&CN CLC. *Chính phủ Singapore không chỉ tập trung thu hút nhân lực KH&CN CLC thông qua đãi ngộ về thu nhập, việc làm mà còn ở môi trường làm việc, được tôn trọng và cống hiến vào hệ thống giáo dục tiên tiến.* Đây thực sự là một định hướng chính sách tốt cho cả hai chiều giữ và thu hút nhân lực KH&CN của Singapore.

2.4.2. Kinh nghiệm ở một số nước Châu Á khác

Tại Malaysia, mô hình “tập đoàn hóa đại học công lập” được bắt nguồn từ bối cảnh khủng hoảng tài chính. Theo đó, Nhà nước mặc dù cắt giảm một phần ngân sách, nhưng vẫn tiếp tục phân bổ để đảm bảo NSNN chiếm tỷ trọng đa số trong tổng chi tiêu thường xuyên của các trường để hỗ trợ các trường ĐHCL có hiệu quả trong bối cảnh tài chính, tiền tệ có nhiều khó khăn bao gồm cả khủng hoảng kinh tế. Do mở rộng và tự chủ nguồn thu nên Nhà trường có thể xây dựng và thực hiện việc đãi ngộ, trả lương hấp dẫn để tránh tình trạng chảy máu chất xám (brain drain) từ ĐHCL sang khu vực tư nhân.

Tại Trung Quốc, không vì đại học tự chủ mà đầu tư và hỗ trợ của Nhà nước giảm xuống. Sự phát triển đáng kể của các nguồn thu tại các trường đại học là do sự phân bổ ngân sách từ trung ương và địa phương từ những quỹ dành riêng cho giáo dục đại học.

2.4.3. Kinh nghiệm của một số nước Châu Âu

Đa số các trường đại học Châu Âu NSNN chiếm từ 70-80% tổng thu, thậm chí một số nước như Đan Mạch, Na Uy, Ai-xơ-len thì NSNN chiếm trên 90% tổng nguồn thu của các trường đại học. Chính phủ các nước đã xây dựng khung chính sách cho phép các trường đại học được quyết định mức thu học phí từ người học, được phép tiếp cận nguồn vốn từ các thị trường tài chính và bất động sản.

2.4.4. Kinh nghiệm ở Hoa Kỳ

Tại Hoa Kỳ, ngoài nguồn tài trợ của chính quyền ở các tiểu bang, chính quyền liên bang cũng có tài trợ cho các trường ĐHCL. Nếu tài trợ từ các tiểu bang chủ yếu để đầu tư cho cơ sở vật chất thì nguồn tài trợ từ liên bang hỗ trợ cho nghiên cứu của giảng viên và học bổng cho sinh viên nghèo cũng như tín dụng cho sinh viên. Nguồn học phí và các hoạt động dịch vụ đào tạo và khoa học dùng để trả lương cho đội ngũ giảng viên.

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH TÀI CHÍNH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC KH&CN CLC TẠI ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI VÀ SO SÁNH VỚI MỘT SỐ TRƯỜNG ĐHQG KHÁC Ở VIỆT NAM

3.1. Thực trạng thu hút nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN

3.1.1. Nhân lực tại Đại học Quốc gia Hà Nội

Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN, tên tiếng Anh là *Vietnam National University, Hanoi*, viết tắt VNU) là một trong hai đại học quốc gia của Việt Nam, được đặt dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Chính phủ và được giao nhiệm vụ giữ vai trò quan trọng trong hệ thống giáo dục của Việt Nam. ĐHQGHN là trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học (NCKH), chuyển giao tri thức và công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực.

Phân tích SWOT về nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN cho thấy đề đạt được mục tiêu chiến lược mà ĐHQGHN đã đề ra ***vấn đề phát triển đội ngũ nhân lực là cấp bách và đóng vai trò then chốt***. Bên cạnh việc đào tạo bồi dưỡng nhân lực hiện có, ĐHQGHN đã có một vài đề án, chương trình nhằm thu hút nhân lực như Đề án Phát triển đội ngũ nhà khoa học trình độ cao, nhà khoa học đầu ngành tại ĐHQGHN đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035 hay Chương trình thu hút học giả quốc tế...

3.1.2. Đối tượng nhân lực KH&CN CLC mà ĐHQGHN tập trung thu hút và những yếu tố tác động đến thu hút nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN

3.1.2.1. Đối tượng nhân lực KH&CN CLC mà ĐHQGHN tập trung thu hút

Chính sách thu hút nhân lực CLC mà ĐHQGHN đang áp dụng hướng đến việc thu hút được nhiều nhà khoa học có ***khả năng nghiên cứu độc lập hoặc có khả năng nghiên cứu để hình thành các nhóm nghiên cứu*** mà mục đích là ***tạo ra sản phẩm công bố đặc biệt là công bố quốc tế***.

Các yếu tố tác động đến thu hút nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN

Tổng hợp dữ liệu từ 369 phiếu khảo sát cho kết quả “*môi trường làm việc*” là yếu tố có tác động rất mạnh trong việc thu hút nhân lực KH&CN CLC ở ĐHQGHN. Ngoài ra, ba yếu tố có tác động mạnh đến thu hút nhân lực KH&CN CLC ở ĐHQGHN là thu nhập, cơ hội được phát huy năng lực chuyên môn và mục tiêu khát vọng của Nhà trường.

3.1.3. Những thách thức đối với ĐHQGHN trong bối cảnh tự chủ đại học

Mức độ tự chủ ở ĐHQGHN là rất cao. Tuy nhiên, một số trường đại học đã và đang thành công trong việc thực hiện tự chủ đại học, việc tăng nguồn thu từ học phí, đào tạo ngắn hạn và các dịch vụ khoa học và công nghệ... đã làm gia tăng quỹ tiền lương, cải thiện thu nhập cho người làm việc trong các trường này, những trường hợp điển hình tiêu biểu như trường Đại học Kinh tế quốc dân, trường Đại học Bách khoa, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh... Sự ưu tiên của Chính phủ với ĐHQG (thông qua Nghị định về Đại học Quốc gia số 186/2013/NĐ-CP ngày 17/11/2013) đã ***không còn mang tính riêng biệt*** nữa

mà ở giai đoạn hiện nay, Nhà nước tạo điều kiện để các cơ sở giáo dục đại học được tự chủ cao. Dẫn đến sự cạnh tranh trong các cơ sở giáo dục đại học trở nên quyết liệt hơn.

3.2. Chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN

3.2.1. Hoạch định chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN

3.2.1.1. Một số văn bản chính sách đã ban hành

Trong quá trình khảo sát, tác giả nhận thấy đã có một số văn bản được ban hành liên quan đến thu hút nhân lực. Thông qua các văn bản đã ban hành cho thấy chính sách thu hút nhân lực CLC mà ĐHQGHN đang áp dụng hướng đến việc thu hút được cả nhà khoa học ở trong và ngoài nước.

3.2.1.2. Một số chương trình, đề án thu hút nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN trong những năm gần đây

*** Chương trình thu hút học giả quốc tế**

ĐHQGHN đã ban hành Hướng dẫn triển khai hoạt động thu hút học giả ở ĐHQGHN giai đoạn 2016-2020 với mục tiêu tập trung thu hút học giả quốc tế. Đối tượng thu hút của Chương trình là các nhà khoa học có uy tín là người Việt Nam ở nước ngoài hoặc các chuyên gia nước ngoài.

• Một số đề án thu hút đã triển khai

ĐHQGHN đã xây dựng các đề án như: i) Đề án thí điểm thu hút nhà khoa học trình độ cao là người Việt Nam ở nước ngoài và các du học sinh tại ĐHQGHN và ĐHQG TP.HCM; ii) Đề án điều chỉnh định biên nhân lực cơ hữu của các đơn vị đào tạo iii) Đề án nâng cao hiệu quả hoạt động tổ chức cấp bộ môn và phát triển đội ngũ quản lý bộ môn đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế. iv) Đề án quy hoạch nhân lực khoa học theo ngành, chuyên ngành đào tạo, gắn với các lĩnh vực KHCN. Đề án thu hút và phát triển nhà khoa học đầu ngành của ĐHQGHN đến năm 2025, tầm nhìn 2035.

3.2.2. Đánh giá chính sách tài chính thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN và một số trường đại học khác ở Việt Nam

3.2.2.1. Đánh giá chính sách tài chính thu hút nguồn nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN

*** Chính sách chi đầu tư**

Chi đầu tư bao gồm các khoản về chi đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị, phương tiện làm việc; phát triển năng lực hoạt động sự nghiệp; chi áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật công nghệ; đào tạo nâng cao nghiệp vụ chuyên môn cho người lao động trong đơn vị

Trong quá trình khảo sát tại các trường đại học thành viên trong ĐHQGHN, tác giả nhận thấy **chính sách khen thưởng các công bố quốc tế là chính sách nổi bật của các trường**. Khi nghiên cứu tác động của chính sách khen thưởng công bố quốc tế mà một số trường áp dụng, tác giả ghi nhận được những **phản ứng tích cực từ nhóm được lợi do chính sách này mang lại**.

• Chính sách chi thường xuyên

Chi thường xuyên **gồm các khoản chi tiền lương và các loại phụ cấp, chi thu nhập tăng thêm, chi khen thưởng phúc lợi, chi hoạt động chuyên môn, chi hoạt động truyền thông quảng bá thương hiệu...**

Chính sách trả thu nhập: Quan điểm trả lương theo cấp bậc, chức vụ, công thức tính lương dựa vào tiền lương tối thiểu nhân hệ số được tăng dần qua các năm công tác dẫn đến:

+ *Không tạo được sự bứt phá trong việc trả lương:* hệ số tăng theo số năm công tác, kết hợp với tiền lương tối thiểu “quy định cứng” bởi Nhà nước đã dẫn đến khi tính tiền lương theo công thức này sẽ chưa thể hiện sự khác biệt của từng vị trí việc làm và việc tăng lương sẽ khó thực hiện khi bị ảnh hưởng quy định về hệ số tiền lương.

+ *Vô hình tạo sự “không công bằng” nếu xét theo hiệu quả công việc:* một người mới vào làm việc hệ số lương thấp nhưng năng suất lao động cao hoặc có nhiều kết quả đầu ra cho công việc hoặc một người làm đủ hoặc chưa đạt chỉ tiêu nhưng do hệ số lương cao nên tiền lương khác biệt hẳn với người mới làm việc.

Xét ở yêu cầu **“công bằng” và “xứng đáng với công việc” thì chính sách tiền lương như hiện nay chưa đạt được mục tiêu.**

- **Công tác truyền thông, phổ biến chính sách:** Theo kết quả khảo sát, có **56,6% người được hỏi cho rằng cơ quan nơi họ đang làm việc có chính sách thu hút nhân lực KH&CN CLC, 18,8% cho rằng cơ quan họ không có chính sách thu hút** và đến **24,6 % không biết cơ quan mình có chính sách thu hút hay không**. Nhìn vào kết quả này có thể thấy rằng sự phổ biến nội dung chính sách thu hút ở các trường đại học còn hạn chế. Bản thân nhân lực không nắm được thông tin chính sách thì việc lan tỏa ra đối tượng nằm ngoài sẽ gặp khó khăn hơn. Từ đây đặt ra vấn đề phải mở rộng các kênh thông tin nhằm thu hút, việc thiết kế kênh thông tin nhanh chóng và đến được nhiều người sẽ góp phần tạo nên hiệu quả của chính sách thu hút nhân lực.

3.2.2.2. So sánh chính sách tài chính trong thu hút nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN và một số trường đại học khác ở Việt Nam

*** Cơ cấu nguồn thu của các trường ĐHCL tại Việt Nam**

Như vậy, có thể thấy các nguồn tài chính của các cơ sở GDĐH ở Việt Nam cũng được quy định gồm các nguồn tương tự như ở các quốc gia trên thế giới. Tại các trường ĐHCL tại Việt Nam, nguồn thu từ học phí và từ NSNN là hai khoản thu chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu các khoản thu. Tuy nhiên, nguồn thu học phí đang dần dần chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng nguồn thu, nguồn từ *NSNN giảm dần qua từng năm* theo chủ trương thực hiện tự chủ trong các trường đại học.

So sánh cơ cấu các khoản chi ở các trường ĐHCL tại Việt Nam

Tiền lương của người làm việc trong các trường ĐHCL tương đối thấp không hẳn do tỷ lệ phân bổ chi lương vì như đã phân tích ở trên tỷ trọng chi cho con người trong cơ cấu các khoản chi là không hề thấp. Vấn đề nằm ở những

bất cập của chính sách tiền lương đang áp dụng cho những người làm việc trong các trường ĐHCL, ***tiền lương chỉ chiếm một tỷ lệ khiêm tốn trong tổng thu nhập.***

- **Chi nghiên cứu khoa học ở một số trường ĐHCL tại Việt Nam**

Chi NCKH ở mức thấp hơn so với quy định tại Nghị định số 99/2014/NĐ-CP ngày 25/10/2014 "hàng năm dành tối thiểu 5% kinh phí từ nguồn thu hợp pháp để đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động khoa học và công nghệ, dành tối thiểu 3% nguồn thu học phí của cơ sở giáo dục đại học để cho sinh viên và người học hoạt động NCKH"

Cũng theo kết quả của Kiểm toán Nhà nước ở một số trường ĐHCL cho thấy, tỷ trọng chi mua sắm đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất hiện cũng ở mức rất thấp và chênh lệch lớn giữa các trường do phụ thuộc vào khả năng tài chính của từng trường. Tuy nhiên mặt bằng chung tỷ lệ này là rất thấp, chưa vượt quá 10%.

Đánh giá chính sách tài chính trong thu hút nhân lực KH&CN CLC tại hai trường đại học nổi bật về việc thu hút nhân lực theo thiết chế tài chính.

(1) Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội

Trường Đại học Bách khoa Hà Nội có chính sách ngoài trả lương cơ bản thì trả lương tăng thêm hàng tháng theo nguyên tắc 3P: *Position* (vị trí công việc, khối lượng công việc giao kết theo số giờ giao kết như nêu trên), *Performance* (kết quả thực hiện công việc) và *Personal profile* (chức danh).

Bằng cách này, công thức tính lương tăng thêm lồng ghép những chỉ tiêu hoạt động chính của một cán bộ giảng dạy hay nghiên cứu và ghi nhận những nỗ lực dài hạn để đạt chức danh GS, PGS. Mục đích của công thức này là tạo động lực phấn đấu, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh để cá nhân thi đua, từ đó xây dựng môi trường hướng tới sự xuất sắc, tiếp tục thu hút nhân tài về giảng dạy và nghiên cứu ở trường.

(2) Trường Đại học Tôn Đức Thắng

Ngoài việc chú trọng xây dựng cơ sở vật chất, Đại học Tôn Đức Thắng cũng dành nhiều nguồn lực để thu hút được đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn giỏi về Trường. Trường tập trung tuyển dụng ứng viên có bằng Tiến sĩ ở mọi lĩnh vực về làm việc tại trường bên cạnh việc tuyển dụng người có trình độ từ Thạc sĩ trở lên.

Để thu hút được đội ngũ có trình độ cao đáp ứng được các yêu cầu về chuẩn đầu ra của công việc như kể trên, Đại học Tôn Đức Thắng đã có *chính sách lương và thưởng nhằm thu hút được các học giả và chuyên gia, tiền lương và các đãi ngộ khác phụ thuộc vào thời gian của hợp đồng và vị trí công việc thực hiện.*

3.2. Phát hiện những vấn đề cần hoàn thiện của chính sách tài chính và nhận diện những yếu tố ảnh hưởng đến thực thi chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN

3.2.1. Phát hiện những vấn đề cần hoàn thiện của chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN

Những yếu tố ảnh hưởng đến thực thi chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại ĐHQGHN bao gồm:

- Chất lượng chính sách
- Sự phổ biến chính sách
- Môi trường của chính sách

Dưới đây là những phát hiện cụ thể trong từng hoạt động thu và chi tài chính:

Dưới đây là một số phát hiện về chính sách tài chính cần hoàn thiện để thu hút nhân lực KH&CN CLC:

(1) Về nguồn thu

- Nguồn thu chủ yếu của các trường là từ học phí, đây là nguồn thu thực hiện theo nhiệm vụ của Nhà nước, chỉ tiêu do Nhà nước giao nên phương án tăng quy mô chỉ tiêu tuyển sinh để tăng nguồn thu này không khả thi.
- Những hạn chế trong phân bổ NSNN ở ĐHQGHN: cấp bình quân và giảm một cách cơ học. NSNN chưa tính cho các ngành khoa học cơ bản khó tuyển.
- Học phí, lệ phí là nguồn thu chủ yếu, nguồn thu từ hoạt động khoa học công nghệ chỉ chiếm tỷ trọng rất nhỏ. Sự mất cân đối nghiêm trọng này là rất không bình thường và đáng báo động đối với một cơ sở GDDH.

Vấn đề phát triển nguồn thu đang là thách thức lớn không chỉ ở ĐHQGHN mà ở tất cả các trường ĐHCL trên cả nước.

(2) Về các khoản chi

- Chi đầu tư phát triển cho việc xây dựng cải thiện cơ sở vật chất, phát triển đội ngũ, học liệu giáo trình, NCKH... vẫn còn rất khiêm tốn, đặc biệt tỷ lệ chi NCKH thấp hơn quy định của Chính phủ.
- Về chi thường xuyên, nhóm chi cho con người gồm tiền lương, thu nhập tăng thêm, quản lý, phúc lợi, giảng dạy, hướng dẫn luận án luận văn... hiện chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng chi.
- Với cơ cấu chi ở các trường ĐHCL như hiện nay thì chưa thể tác động được đến các yếu tố có ảnh hưởng đến việc thu hút nhân lực KH&CN CLC. Nguồn thu hạn chế cùng với sự chưa phù hợp về cơ cấu các khoản chi đã tạo ra “tác động kép” - là rào cản trong việc thu hút nhân lực KH&CN CLC. Từ đó đặt ra vấn đề cần thay đổi cơ cấu nguồn thu và cơ cấu các khoản chi nhằm thu hút được nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học.

CHƯƠNG 4: HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH TÀI CHÍNH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC KH&CN CHẤT LƯỢNG CAO TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM

4.1. Những yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường ĐHCL

4.1.1. Bối cảnh tự chủ đại học và sự phát triển các trường đại học quốc tế và tư thục lớn ở Việt Nam

- Cạnh tranh giữa các trường đại học trong nước với nhau và giữa trường đại học của Việt Nam với đại học quốc tế tại Việt Nam
- Ngân sách Nhà nước giảm dần theo lộ trình tự chủ đại học tại Việt Nam

4.1.2. Xu thế phát triển của nhân lực KH&CN CLC trước những biến đổi xã hội

- Vấn đề toàn cầu hóa
- Quan điểm chấp nhận di động xã hội không kèm di cư như một lẽ tất nhiên của sự vận động và phát triển trong bối cảnh hội nhập quốc tế

4.1.3. Những yêu cầu trong quản lý tài sản tại các trường đại học nhằm thu hút nhân lực KH&CN CLC

Một trường đại học vững mạnh là một trường quản lý tốt danh mục tài sản của mình. Danh mục tài sản của một trường đại học được tác giả xác định gồm: Tài sản vật chất, Tài sản sản xuất, Tài sản vô hình, Vốn nhân lực (vốn con người)

4.2. Đề xuất hoàn thiện chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường ĐHCL

4.2.1. Căn cứ đề xuất

- Thứ nhất, dựa vào kinh nghiệm quốc tế
- Thứ hai, dựa yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường ĐHCL
- Thứ ba, dựa vào kết quả thực hiện Nghị quyết 77 về thí điểm tự chủ đại học, dựa vào Nghị quyết số 27/NQ/TW ngày 21/5/2018 [3] của ban chấp hành Trung ương Đảng về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.

4.2.2. Một số đề xuất nhằm hoàn thiện chính sách thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường ĐHCL

4.2.2.1. Khung chính sách tài chính

Hình 4.1: Đề xuất khung chính sách tài chính thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học tại Việt Nam



Nguồn: đề xuất của tác giả

4.2.2.2. Những giải pháp cụ thể

* **Điều chỉnh cơ cấu nguồn thu trong các trường đại học**

Giảm NSNN theo lộ trình chung về tự chủ đại học nhưng cần **tính đến yếu tố đặc thù của một số ngành như các ngành khoa học cơ bản**. Ngoài ra cần **đa dạng hóa các hoạt động dịch vụ đào tạo, nghiên cứu và tư vấn chính sách**; nghiên cứu học tập kinh nghiệm sử dụng phương thức tài trợ “gói tài trợ” (Block Grant) mà nhiều nước Châu Âu đang sử dụng; nghiên cứu việc cho phép các trường công lập được vay vốn từ ngân hàng và các tổ chức tài chính.

• **Tăng thu từ hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ**

Các trường phải chủ động xây dựng định hướng NCKH và đào tạo đội ngũ với phương châm lấy doanh nghiệp là trung tâm đối tượng thụ hưởng. Ngoài ra, các trường cần chủ động kết hợp với doanh nghiệp để khơi thông và sử dụng có hiệu quả nguồn hỗ trợ từ NSNN thông qua các chương trình nghiên cứu/dự án/nhiệm vụ KHCN các cấp từ cấp Quốc gia/Bộ, ngành, địa phương/tại cơ sở và doanh nghiệp.

Gợi mở phát triển mô hình đại học doanh nghiệp tại một số trường đại học phù hợp với định hướng phát triển của từng trường

Các trường có thể cân nhắc dựa vào những yếu tố sẵn có của trường phù hợp với mô hình đại học doanh nghiệp và dựa vào chiến lược phát triển mà lựa chọn mô hình đại học cho phù hợp. Nhưng dù là mô hình đại học nào thì cũng phải hướng đến **mục tiêu đa dạng hóa được nguồn thu, vấn đề phát triển nguồn thu phải là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu để đảm bảo phát triển bền vững**.

• **Điều chỉnh cơ cấu các khoản chi**

Về cơ cấu các khoản chi, cần thiết có sự điều chỉnh cơ cấu các nhiệm vụ chi trong trường theo hướng **tăng chi đầu tư phát triển và giảm chi thường xuyên**; nguyên tắc chi phải đảm bảo vừa ổn định cuộc sống cho cán bộ, người lao động vừa phải tăng chi cho đầu tư. **Tỷ trọng chi đầu tư phát triển phải là cao nhất**, tức là đầu tư cho cơ sở vật chất như phòng học phòng làm việc, thư viện, phòng thí nghiệm, phát triển đội ngũ giảng viên, đầu tư học liệu giáo trình, trang thiết bị dạy học và nghiên cứu,... Tăng dần tỷ lệ chi cho NCKH để tiệm cận với sự phát triển của các trường đại học trong khu vực và trên thế giới.

• **Tăng chi hoạt động NCKH**

Sứ mệnh của trường đại học là tạo ra tri thức và **hoạt động tạo ra tri thức ở các trường chính là hoạt động NCKH**. Do vậy, **cần thiết tăng kinh phí cho hoạt động NCKH ở các trường ĐHCL nếu muốn hòa vào dòng chảy của tri thức nhân loại**, chủ động tạo ra tri thức để khẳng định vai trò của GDĐH Việt Nam trên bản đồ GDĐH của thế giới.

Tiếp tục triển khai thực hiện chính sách khen thưởng công bố quốc tế: chính sách khen thưởng công bố quốc tế mà hầu hết các trường đang áp dụng đã tạo ra những tác động tích cực. **Chính sách này cần tiếp tục được**

triển khai thực hiện nhằm tăng cường các công bố quốc tế và cũng là cách để gia tăng thu nhập cho cán bộ.

Tiếp tục hình thành và phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh: Các nhóm nghiên cứu mạnh hướng đến việc hỗ trợ đào tạo tiến sĩ để phát triển đội ngũ nhân lực hiện có. Thực hiện thí điểm *trả lương cho nghiên cứu sinh trong quá trình tham gia nghiên cứu tại phòng thí nghiệm, trung tâm nghiên cứu nhằm thu hút nhân lực CLC vừa học tập và làm việc với trường.*

(2) Giảm chi thường xuyên

Giảm chi thường xuyên không có nghĩa là giảm lương, giảm thu nhập của cán bộ mà ***cần thay đổi cơ cấu các khoản chi và điều chỉnh chính sách tiền lương và thu nhập tăng thêm*** theo hướng **trả theo vị trí công việc, hiệu quả công việc theo KPI**. Việc trả lương theo hệ số và trả thu nhập tăng thêm hiện áp dụng tạo ra sự chênh lệch về thu nhập, chưa xứng đáng với giá trị và hiệu quả công việc. Điều này tạo rào cản trong việc thu hút nhân lực KH&CN CLC. Do vậy, cần hoàn thiện các chính sách chi trả lương và thu nhập tăng thêm như sau:

- **Điều chỉnh chính sách tiền lương theo hướng trả theo vị trí và hiệu quả công việc**

Kinh nghiệm từ Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội về phân loại vị trí việc làm theo chức trách chính và nguyên tắc 3P trong trả thu nhập tăng thêm cho thấy hiệu quả mà các trường ĐHQG khác có thể dùng tham khảo. Việc áp dụng cách tính thu nhập này đã tạo động lực phấn đấu, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh để cá nhân thi đua, từ đó xây dựng môi trường hướng tới sự xuất sắc, tiếp tục thu hút nhân tài về giảng dạy và nghiên cứu ở trường.

Điều chỉnh cắt giảm nhân lực hành chính: Trong bối cảnh quỹ tiền lương hạn hẹp, cần tiếp tục thực hiện việc cắt giảm nhân lực hành chính theo tỷ lệ 4 nhân lực giảng dạy/ 1 nhân lực hành chính.

Tăng chi hoạt động truyền thông, quảng bá thương hiệu

Cần đầu tư kinh phí để thực hiện các chiến dịch truyền thông, việc thu hút nhân lực KH&CN CLC về trường đại học cần được thực hiện như ở các doanh nghiệp, không chỉ trông chờ nhân lực tìm đến mình mà cần “săn lùng” những người giỏi từ khắp nơi.

4.3. Điều kiện để thực thi chính sách tài chính thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tại các trường đại học

Thứ nhất, về việc thực hiện tự chủ đại học

Thứ hai, về việc phát triển nguồn kinh phí

Thứ ba về việc phân bổ NSNN

Thứ tư, nghiên cứu hình thành triết lý tài chính đại học

Thứ năm, hoàn thiện hệ thống pháp luật

Thứ sáu, việc triển khai các chiến dịch truyền thông quảng bá

Thứ bảy, quản trị đại học thông minh, sẵn sàng điều kiện về cơ sở vật chất và trang thiết bị để chuyển đổi số thành công

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Những năm gần đây tên của một số trường đại học công lập lớn của Việt Nam đã xuất hiện trong danh mục các bảng xếp hạng đại học uy tín trên thế giới như Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Tôn Đức Thắng, Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội. Đây là vinh dự và tự hào không chỉ của riêng các trường đại học mà là của cả quốc gia, vị thế của giáo dục đại học ở Việt Nam đang dần được khẳng định trên bản đồ đại học danh tiếng trên thế giới. Những thành công bước đầu của các trường là đáng khích lệ và tự hào. Tuy nhiên sự cạnh tranh toàn cầu trong bối cảnh hội nhập quốc tế đã và đang tạo ra những thách thức không nhỏ đối với các trường đại học tại Việt Nam, đặc biệt về nguồn lực tài chính và nguồn lực con người.

Kết quả nghiên cứu của luận án đã chỉ ra rằng việc đầu tư thấp cho giáo dục đại học và phân bổ chi tiêu chưa hợp lý đã ảnh hưởng đến việc thu hút giảng viên, người nghiên cứu trong các trường đại học công lập tại Việt Nam. Tỷ lệ chi đầu tư phát triển đang ở mức thấp, chi nghiên cứu khoa học còn hạn chế; chính sách tiền lương còn rất nhiều bất cập ... Tất cả các yếu tố này đã khiến việc thu hút giảng viên và người nghiên cứu trong các trường đại học gặp nhiều khó khăn. Tình trạng thiếu hụt giảng viên và nghiên cứu viên đang diễn ra phổ biến tại các trường đại học công lập.

Để đạt được các mục tiêu trong chiến lược phát triển đến năm 2030, tầm nhìn 2045, Đại học Quốc gia Hà Nội đã xác định cần thu hút hơn 500 giảng viên và người nghiên cứu trong mọi lĩnh vực. Nếu không có những chính sách cụ thể và kịp thời, mục tiêu này sẽ là rất khó khăn trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực chất lượng cao như hiện nay.

Kết quả nghiên cứu đã nhận diện được bốn nhóm yếu tố tác động mạnh đến việc thu hút nhân lực KH&CN CLC làm việc tại các trường đại học, gồm: thu nhập, môi trường làm việc, mục tiêu khát vọng của trường và cơ hội được phát huy năng lực chuyên môn. Xét theo cơ cấu các khoản chi đang thực hiện tại các trường ĐHQG thì chưa thể thu hút được nhân lực KH&CN CLC do chưa tác động được các yếu tố ảnh hưởng đến việc thu hút nhân lực.

Luận án đưa ra đề xuất khung chính sách tài chính trong thu hút nhân lực KH&CN CLC tại các trường đại học, đưa ra các giải pháp hoàn thiện chính sách tài chính. Đó là cần đa dạng hóa nguồn thu và phân bổ lại các khoản chi, cụ thể:

Về các khoản thu, các trường cần chủ động đa dạng hóa nguồn thu, phát triển nguồn thu từ học phí, thu từ hoạt động NCKH, chuyên giao công nghệ và tư vấn dịch vụ, nghiên cứu học tập kinh nghiệm sử dụng phương thức tài trợ “gói tài trợ” (Block Grant) mà nhiều nước Châu Âu đang sử dụng; nghiên cứu việc cho phép các trường công lập được vay vốn từ ngân hàng và các tổ chức tài chính...

Về các khoản chi, cần thiết có sự điều chỉnh cơ cấu các nhiệm vụ chi trong trường theo hướng *tăng chi đầu tư phát triển và giảm chi thường xuyên*; nguyên tắc chi phải đảm bảo vừa ổn định cuộc sống cho người lao động vừa phải tăng chi cho đầu tư. Tỷ trọng chi đầu tư phát triển phải là cao nhất, việc giảm chi thường xuyên không có nghĩa là giảm lương, giảm thu nhập mà cần thay đổi cơ cấu các khoản chi và điều chỉnh chính sách tiền lương và thu nhập tăng thêm theo hướng trả theo vị trí công việc, hiệu quả công việc theo KPI. Tăng chi hoạt động truyền thông, quảng bá thương hiệu, đặc biệt là công tác truyền thông đến các học giả quốc tế cần được chú trọng đầu tư.

Ngoài ra, cải cách tiền lương cần thực hiện theo hướng dựa trên hiệu quả công việc để khuyến khích thu hút được giảng viên trẻ tuổi. Tiền lương phải chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu thu nhập mới thu hút được giảng viên đại học. Cần một chế độ tiền lương riêng cho giảng viên đại học trong các trường đại học, có sự hỗ trợ lớn từ NSNN để thể hiện đúng triết lý phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu của đất nước.

Thêm vào đó, việc phân bổ NSNN phải tính đến yếu tố đặc thù của từng ngành, ví dụ như các ngành khoa học cơ bản khó tuyển sinh viên thì Nhà nước phải đầu tư kinh phí lớn để hỗ trợ chứ không nên phân bổ kiểu cào bằng hiện nay, việc cắt giảm kinh phí hỗ trợ của nhà nước cần có căn cứ phù hợp không thể cắt giảm một cách cơ học được nếu muốn giáo dục đại học của Việt Nam phát triển bền vững.

Tác giả luận án mạnh dạn có một vài *kiến nghị* sau:

- Trong bối cảnh NSNN hạn hẹp, Nhà nước có thể cân nhắc giảm quy mô số lượng trường ĐHCL để giảm áp lực của ngân sách, tập trung ngân sách giáo dục cho các trường cần được đầu tư phát triển. Như vậy, sẽ cần một cuộc tái cấu trúc lại hệ thống giáo dục đại học, trong đó sẽ phải phân loại các ngành đào tạo, ngành nào thuộc khoa học cơ bản, ngành nào thuộc khoa học ứng dụng, ngành nào được Nhà nước ưu tiên phát triển để thực hiện các mục tiêu quốc gia...Việc tái cấu trúc cần thực hiện trên quy mô lớn và sự tham gia của nhiều đại diện trong hệ thống giáo dục Việt Nam. Đây là một việc không hề dễ dàng nhưng cần thiết trong bối cảnh NSNN còn hạn hẹp và sự hoạt động thiếu hiệu quả của một số trường ĐHCL nhỏ.

- Nhà nước cho phép các trường hoàn toàn tự chủ các khoản thu hợp pháp mà cơ sở giáo dục có được như các trường tư thục, tránh sự ràng buộc về Luật Ngân sách và Luật đầu tư công và cơ quan chủ quản cũng không nên đòi quyền duyệt các khoản chi này.

- Xây dựng một chế độ tiền lương riêng cho giảng viên và người nghiên cứu trong các trường đại học, thể hiện rõ sự ưu đãi của Nhà nước đối với nhân lực làm công tác giảng dạy và nghiên cứu để thể hiện đúng triết lý phát triển giáo dục của Việt Nam, từ đó khuyến khích nhân lực chất lượng cao tham gia làm việc/hợp tác với trường đại học.

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

TT	Tên công trình	Tác giả/ Đồng tác giả	Nơi công bố	Năm công bố
1.	Những thách thức trong việc thu hút nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao tại Đại học Quốc gia Hà Nội	Đồng tác giả	Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Chuyên san Chính sách và Quản lý, tập 36, số 4, trang 1-10, https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4274	2020
2.	Public investment in higher education in Vietnam today	Đồng tác giả	Proceedings of the 9 th International Scientific and Practical Conference “Science and Practice: Implementation to modern society”, Great Britain 18-19.4.2021	2021
3.	The impact of income on lectures attraction in public universities in Vietnam today	Tác giả	Proceedings of the 2 nd International Scientific and Practical Conference “Current issues and prospects for development of scientific research”, Orléans, France 7-8.5.2021 https://doi.org/10.51582/inteconferconf.7-8.05.2021.011	2021
4.	Chính sách tài chính nhằm thu hút nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao tại các trường đại học công lập ở Việt Nam	Tác giả	Kỷ yếu Hội thảo quốc gia “Các giải pháp về chính sách tài chính nhằm phát triển giáo dục đại học ở Việt Nam giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2035”, Đại học Kinh tế, ĐHQGHN Đã có xác nhận đăng	2021
5.	Effet des investissements et des dépenses publiques pour l’enseignement supérieur sur	Đồng tác giả	Tạp chí “La Revue des Sciences” – Cộng hòa Pháp Đã có xác nhận đăng ngày 29/6/2021	2021

	l'attractivité des enseignants aux universités publiques vietnamiennes.			
--	--	--	--	--