

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

**\*\*\*\*\***

**Lê Thị Lan**

**VẬN DỤNG QUY LUẬT DI ĐỘNG XÃ HỘI  
VÀO HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH THU HÚT,  
SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ  
CHO CÁC VIỆN NGHIÊN CỨU TRỰC THUỘC BỘ**

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

**Chuyên ngành: Quản lý Khoa học và Công nghệ**

**Mã số: 9340412.01**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Trần Thị Thanh Thủy**

**Hà Nội, 2022**

Công trình được hoàn thành tại: Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS Trần Thị Thanh Thủy

Phản biện : .....

Phản biện : .....

Phản biện : .....

L luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia chám luận án tiến sĩ họp tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn. Đại học Quốc gia Hà Nội.

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

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do nghiên cứu

Viện nghiên cứu trực thuộc bộ là viện nghiên cứu công lập, có vai trò tham mưu chính sách và cung ứng dịch vụ sự nghiệp cho Chính phủ trong phát triển KH&CN và phát triển quốc gia. Hiện nay, các viện này đang đứng trước nguy cơ hẫng hụt đội ngũ cán bộ KH&CN có trình độ cao nên cần thu hút nhân lực để đáp ứng yêu cầu phát triển KH&CN cho đổi mới đất nước.

Mặt khác, công cuộc đổi mới gắn liền với sự sinh tồn của mỗi quốc gia. Bối cảnh đương đại và các dự báo về những nguy cơ trong tương lai đang đặt ra nhiều thách thức cao hơn đối với năng lực dẫn dắt và chèo lái của quá trình lãnh đạo công và bản thân các Chính phủ. Một quốc gia muốn đổi mới căn bản, mạnh mẽ phải đổi mới từ KH&CN. Đổi mới KH&CN có vai trò then chốt. Muốn có đổi mới phải có nhân lực chất lượng cho KH&CN, bởi lẽ nhân lực KH&CN có sứ mệnh đưa ra những nội dung mới, sáng tạo và truyền tải những thông điệp đổi mới cho xã hội.

Việc hoạch định các chính sách để quản lý, thu hút và điều chỉnh các luồng "chất xám" cho phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, mục tiêu phát triển của nền KH&CN đòi hỏi sự quan tâm của tất cả các quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ là những chủ trương, định hướng và các biện pháp nhằm tạo hạ tầng tri thức vững cho khoa học đột phá, tạo điều kiện thuận lợi cho những người làm trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học yên tâm công tác, thực hiện tốt vai trò, nhiệm vụ của mình góp vào sự phát triển chung của đất nước. Qua đó, Nhà nước khai thác được tiềm năng, phát huy được nội lực về khoa học.

Ở Việt Nam, hoạch định và thực thi chính sách về cơ bản là theo chu

trình chính sách nói chung. Nhưng việc thu hút, sử dụng nhân lực cho các viện nghiên cứu công lập còn bộc lộ nhiều vấn đề đòi hỏi những cải thiện trong quá trình chính sách. Việc hoạch định chính sách thu hút nhân lực KH&CN là một vấn đề lớn nếu được nghiên cứu một cách hệ thống sẽ làm luận cứ cho quá trình chính sách trên thực tiễn và trong cả hoạch định lẫn thực thi chính sách.

Việc sử dụng cách tiếp cận sẽ ảnh hưởng đến chất lượng hoạch định. Trong các cách tiếp cận, tiếp cận xã hội học, ứng dụng quy luật di động xã hội trong đánh giá có thể đóng góp giá trị cho đánh giá. Sự dịch chuyển các luồng "chất xám" chính là "di động xã hội". Vận dụng quy luật di động xã hội vào hoạch định chính sách về thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN có thể làm thay đổi tích cực về triết lý chính sách, tiếp cận chính sách, các giải pháp chính sách, cách diễn đạt chính sách...

Từ những vấn đề trên cho thấy đề tài "Vận dụng quy luật di động xã hội vào hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ" là đề tài cần được tiến hành nghiên cứu.

## **2. Ý nghĩa của luận án**

### ***2.1. Ý nghĩa lý thuyết***

Kết quả nghiên cứu này góp phần cải thiện cách tiếp cận, kỹ thuật hoạch định chính sách.

### ***2.2. Ý nghĩa thực tiễn***

Kết quả nghiên cứu này giúp đổi mới việc hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN tại các bộ ở Việt Nam.

## **3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu**

### ***3.1. Mục tiêu nghiên cứu***

Hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ vận dụng quy luật di động xã hội.

### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu đã đề ra, luận án có các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

- Phân tích tổng quan các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến luận án;
- Phân tích cơ sở lý luận về hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ.
- Khảo sát và phân tích thực trạng về hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ.
- Đề xuất giải pháp về hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ.

### **4. Phạm vi nghiên cứu**

#### **4.1. Phạm vi nghiên cứu về nội dung**

Chính sách và việc hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ.

#### **4.2. Phạm vi nghiên cứu về thời gian**

Từ năm 2016 đến năm 2021.

### **5. Mẫu khảo sát**

Khảo sát một số viện nghiên cứu trực thuộc bộ (viện think-tank).

Khi phỏng vấn: chọn cấp quản lý các viện; cấp trưởng, phó phòng thuộc các vụ chuyên ngành, vụ tổ chức cán bộ của các bộ, trưởng phòng tổ chức các viện nghiên cứu trực thuộc bộ; các đối tượng đang là nhân lực KH&CN trong các viện nghiên cứu và lao động tự do đang tìm việc làm để thu thập thông tin.

### **6. Câu hỏi nghiên cứu**

#### **6.1. Câu hỏi nghiên cứu chủ đạo**

Vận dụng quy luật di động xã hội có thể là một trong những giải pháp tháo gỡ

nút thắt trong việc hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ hay không?

## **6.2. Các câu hỏi nghiên cứu cụ thể**

*Câu hỏi 1:* Hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ hiện nay như thế nào?

*Câu hỏi 2:* Nút thắt trong hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ hiện nay là gì?

## **7. Giả thuyết nghiên cứu**

### **7.1. Giả thuyết nghiên cứu chủ đạo**

Việc vận dụng quy luật di động xã hội vào hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ sẽ:

+ Góp phần nâng cao chất lượng chính sách: tiếp cận, triết lý, diễn đạt, tác động chính sách sẽ tốt hơn.

+ Giúp khoa học chính sách: tiếp cận đa ngành hơn trong nghiên cứu về chính sách và quá trình chính sách.

+ Góp phần tháo gỡ nút thắt trong việc hoạch định chính sách này.

### **7.2. Giả thuyết nghiên cứu cụ thể**

H1: Hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ hiện nay không thực tế, không tạo hiệu quả trong thu hút luồng “chất xám”.

H2: Nút thắt trong hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ hiện nay là việc hoạch định mang tính chủ quan của chủ thể hoạch định, chưa xem xét đến quy luật di động xã hội.

## **8. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu**

### **8.1. Cách tiếp cận**

Nghiên cứu này tập trung chủ yếu vào hướng tiếp cận xã hội học, tâm lý học

và chính trị học.

## **8.2. Phương pháp nghiên cứu**

Nghiên cứu kết hợp một số phương pháp nghiên cứu cụ thể để trả lời câu hỏi nghiên cứu như sau:

*Để thu thập thông tin:*

### 1- Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Luận án dự kiến nghiên cứu nhiều tài liệu từ một số nguồn sau:

- Các nghiên cứu khoa học, ví dụ như đã đề cập ở tình hình nghiên cứu.
- Tài liệu có được từ thực tiễn hoạt động các viện nghiên cứu (như báo cáo tổng kết của các viện nghiên cứu).
- Thông tin từ các diễn đàn khoa học như các hội thảo khoa học.
- Thông tin có được từ các website chính thống, khoa học.

### 2- Phỏng vấn sâu

- Dự kiến phỏng vấn các đối tượng tham gia vào quá trình chính sách, các đối tượng chính sách, giới khoa học.
- Phỏng vấn ở 2 cấp độ: Phỏng vấn chuyên gia và phỏng vấn nhóm.
- Bảng phỏng vấn sâu được thiết kế gắn liền với mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu.

### 3- Nghiên cứu 1 trường hợp cụ thể

Xây dựng case-study một trường hợp cụ thể, điều tra chọn mẫu, chọn địa bàn khảo sát cụ thể.

*Để phân tích thông tin:*

1- Sử dụng các khung lý thuyết, phân tích môi trường để xác định những yếu tố tác động tới chính sách tạo nguồn và thu hút NHÂN LỰC cho các viện nghiên cứu công lập.

2- Dùng phương pháp so sánh để phân tích thông tin (giữa chính sách và thực hành; lý thuyết và chính sách, thực hành; tổ chức công lập và các

tổ chức khác, quốc tế và Việt Nam...).

3- Kết hợp cả phân tích định lượng và định tính để giải thích các dữ liệu đã được sử dụng. Dùng phép phân tích hệ thống, kết hợp này vì giúp hạn chế nhược điểm của từng phương pháp, đồng thời tăng các lợi thế của từng phương pháp để đảm bảo độ tin cậy của các kết quả.

## **9. Kết cấu của luận án**

Mở đầu

Chương 1. Tổng quan các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ.

Chương 2. Cơ sở lý luận về hoạch định chính sách thu hút nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ

Chương 3. Thực trạng thu hút nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ và những vấn đề đặt ra về hoạch định chính sách.

Chương 4. Đề xuất giải pháp về hoạch định chính sách thu hút nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ.

Kết luận



## CHƯƠNG 1.

# TỔNG QUAN VỀ CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH THU HÚT, SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CHO CÁC VIỆN NGHIÊN CỨU TRỰC THUỘC BỘ

### 1.1. Các nghiên cứu được công bố ở nước ngoài

*1.1.1. Nghiên cứu về nhân lực KH&CN và nhân lực KH&CN trong các đơn vị nghiên cứu*

*1.1.2. Nghiên cứu về chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN nói chung và trong các viện nghiên cứu nói riêng*

*1.1.3. Nghiên cứu về hoạch định chính sách nói chung và hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ*

*1.1.4. Nghiên cứu về quy luật di động xã hội*

*1.1.5. Nghiên cứu về mối quan hệ, sự vận dụng quy luật di động xã hội vào hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ*

Hiện nay, chưa có nghiên cứu nào thực sự tập trung về mối quan hệ, sự vận dụng quy luật di động xã hội vào hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ.

Tóm lại, phát triển KH&CN cũng như phát triển nguồn nhân lực KH&CN đang là thách thức của các nước phát triển và đang phát triển trên thế giới. Các quốc gia đều có chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực KH&CN cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, việc phát triển nguồn nhân lực KH&CN tham gia vào các tổ chức quốc tế thì dường như chưa được đề cập nhiều trong các nghiên cứu.

## **1.2. Các nghiên cứu được công bố ở trong nước**

*1.2.1. Nghiên cứu về nhân lực KH&CN và nhân lực KH&CN trong các đơn vị nghiên cứu*

*1.1.2. Nghiên cứu về chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN nói chung và trong các viện nghiên cứu nói riêng*

*1.1.3. Nghiên cứu hoạch định chính sách nói chung và hoạch định chính sách về thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ*

*1.1.4. Nghiên cứu về quy luật di động xã hội*

*1.1.5. Nghiên cứu về vận dụng quy luật di động xã hội vào hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ*

## **1.3. Khoảng trống nghiên cứu**

Hiện nay, không kể nước ta và các nước Trung Quốc, Lào thì hầu hết các nước trên thế giới không có các viện nghiên cứu trực thuộc các bộ mà chỉ có các viện nghiên cứu thuộc các trường đại học hoặc các doanh nghiệp lớn. Qua tình hình nghiên cứu nước ngoài, có thể thấy còn khoảng trống trong nghiên cứu về các viện nghiên cứu trực thuộc bộ.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu trong nước và nước ngoài nêu trên mới chỉ dừng lại ở góc độ khoa học chính sách nói chung, phân tích môi trường chính sách, mối liên hệ giữa chính sách phát triển KH&CN với phát triển kinh tế, những giải pháp chung cho thu hút, phát triển nhân lực khoa học xã hội hoặc hạn chế trong phạm vi đã định. Có thể thấy khoảng trống nghiên cứu về việc hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ nói chung, và cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ nói riêng. Chưa có nghiên cứu nào hướng trọng tâm vào việc cải thiện kỹ thuật hoạch định chính sách, đổi mới việc hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học

và công nghệ tại các bộ ở Việt Nam.

Tình hình nghiên cứu trên cũng cho thấy vẫn còn khoảng trống về nghiên cứu vận dụng các quy luật xã hội, trong đó có quy luật di động xã hội để giải quyết nút thắt cổ chai trong hoạch định chính sách về nhân lực khoa học và công nghệ, nhất là định hướng trực tiếp vào việc nghiên cứu chính sách và đề xuất các giải pháp chính sách để thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ mà đi sâu cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ.

Còn trống những nghiên cứu khai thác, vận dụng quy luật di động xã hội để cải thiện chất lượng chính sách nhân lực cả về mặt tiếp cận, triết lý, diễn đạt, tác động chính sách và quá trình chính sách.

#### **1.4. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Từ tình hình nghiên cứu trên, nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài là giải quyết một phần những khoảng trống nghiên cứu được xác định ở trên.

#### **Tiểu kết Chương 1**

## CHƯƠNG 2.

# CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH THU HÚT, SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CHO CÁC VIỆN NGHIÊN CỨU TRỰC THUỘC BỘ

### 2.1. Các khái niệm cơ bản

#### 2.1.1. Về nhân lực khoa học và công nghệ

- a. Khái niệm nhân lực
- b. Khái niệm nhân lực KH&CN
- c. Khái niệm nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ
- d. Vai trò của nhân lực KH&CN cho các viện trực thuộc bộ đối với sự nghiệp đổi mới, phát triển đất nước.

#### 2.1.2. Về chính sách thu hút, sử dụng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ

### 2.2. Về hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ

#### 2.2.1. Khái niệm hoạch định chính sách

Hoạch định chính sách là giai đoạn đầu tiên của quy trình chính sách mà kết quả của quá trình này là một chính sách ra đời với cấu trúc bao gồm mục tiêu, định hướng, điều kiện, giải pháp và lộ trình thực hiện.

#### 2.2.3. Hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ gắn với các tiêu chí

Hoạch định tốt sẽ tạo ra chính sách tốt. Một chính sách tốt là một chính sách có mục tiêu tốt và biện pháp thực thi chính sách tương ứng phù hợp. Do đó, trong hoạch định chính sách, đòi hỏi đưa ra các tiêu chí cụ thể để thuận lợi cho quá trình thực thi và đánh giá thực thi. Đối với hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực

thuộc Bộ, các tiêu chí về thu hút và về sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ được tách biệt rõ ràng.

### **Tiểu kết Chương 2**

Tại Chương 2, Luận án đã nghiên cứu cơ sở lý luận về hoạch định chính sách sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ, nêu các khái niệm cơ bản về nhân lực, nhân lực khoa học và công nghệ; nghiên cứu cơ sở lý luận về hoạch định chính sách, chính sách và các yếu tố tác động tới hoạch định chính sách.

### CHƯƠNG 3.

## THỰC TRẠNG THU HÚT, SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CHO CÁC VIỆN TRỰC THUỘC BỘ VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA CHO HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH

### 3.1. Vị trí, chức năng của các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ

#### 3.1.1. Hệ thống tổ chức khoa học và công nghệ quốc gia ở nước ta

Hệ thống tổ chức khoa học và công nghệ quốc gia ở nước ta gồm 3 bộ phận chính, gồm:

a) Các tổ chức nghiên cứu thuộc Viện Hàn lâm khoa học. Các tổ chức nghiên cứu này đóng vai trò chủ yếu trong nghiên cứu khoa học của cả nước, thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu quan trọng nhất đảm bảo cho sự phát triển khoa học và công nghệ của đất nước, thu hút lực lượng nghiên cứu tinh nhuệ nhất, nguồn kinh phí lớn nhất, thiết bị khoa học-công nghệ hiện đại nhất.

b) Nghiên cứu khoa học của các trường đại học. Các nghiên cứu này gắn liền hữu cơ với giảng dạy các bộ môn khoa học trong trường đại học. Các hoạt động nghiên cứu này giúp nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời đóng góp vào sự phát triển khoa học – công nghệ của quốc gia, tuy nhiên sơ với nghiên cứu của các tổ chức thuộc Viện hàn lâm khoa học thì nghiên cứu của các trường đại học chỉ đóng vai trò thứ yếu.

c) Nghiên cứu khoa học của các viện thuộc các bộ quản lý các ngành kinh tế-xã hội, ví dụ các viện thuộc Bộ Công thương, Bộ Xây dựng, Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Bộ Y tế,... Các viện này tiến hành các nghiên cứu ứng dụng để trực tiếp giải quyết các yêu cầu phát triển ngành.

#### 3.1.2. Vị trí, chức năng của các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ (xem xét các viện think-tank)

Các viện nghiên cứu thuộc quản lý của các Bộ có chức năng chủ yếu:

- Nghiên cứu và cung cấp luận cứ khoa học phục vụ công tác quản lý nhà nước của Bộ; nghiên cứu xây dựng chiến lược, chính sách, quy hoạch phát triển, định mức kinh tế - kỹ thuật, quy chuẩn, tiêu chuẩn kỹ thuật trong các ngành và lĩnh vực của Bộ;

- Nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng KH&CN trong các lĩnh vực theo chuyên ngành của từng đơn vị;

- Cung cấp hoạt động tư vấn và dịch vụ KH&CN trong các lĩnh vực theo chuyên ngành.

- Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực KH&CN (hợp tác với các tổ chức quốc tế, nước ngoài nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, đầu tư trực tiếp, liên doanh liên kết, dịch vụ khoa học, công nghệ. v.v...);

- Đào tạo phát triển nguồn nhân lực KH&CN (Đào tạo nâng cao trình độ quản lý điều hành cho các doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh và chuyên môn cho đội ngũ cán bộ khoa học - công nghệ; Đào tạo sau đại học cho các đối tượng có nhu cầu theo quy định của nhà nước);

- Chế tạo, sản xuất, kinh doanh các sản phẩm, thiết bị và phụ tùng trong các lĩnh vực theo chuyên ngành của từng đơn vị và các ngành, nghề kinh doanh khác theo quy định của pháp luật.

Trong đó, các viện nghiên cứu chiến lược có vai trò là đầu tàu, trung tâm, trong nghiên cứu, tham mưu, đề xuất chính sách chiến lược quốc gia.

### ***3.1.3. Đóng góp của các tổ chức nghiên cứu KH&CN***

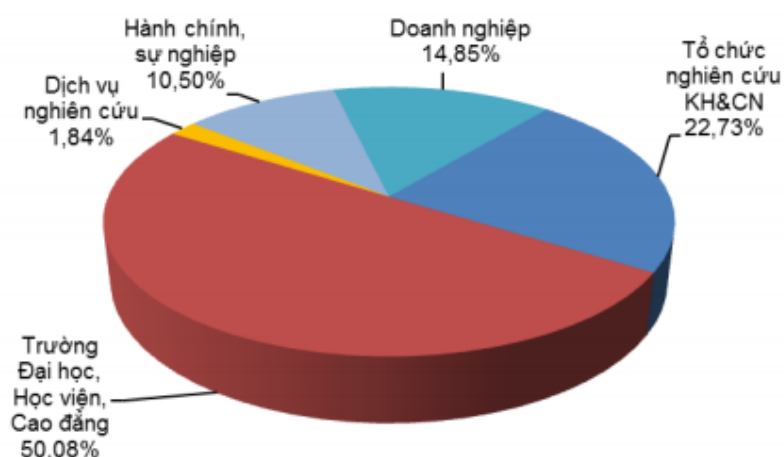
Theo Báo cáo KH&CN Việt Nam 2016, hiện nay khu vực các tổ chức nghiên cứu KH&CN đóng góp hơn 1/5 (23%) tổng số nhân lực KH&CN trong cả nước. Trong đó, các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ đóng vai trò chủ đạo.

Bảng 2. Nhân lực KH&CN của các tổ chức nghiên cứu KH&CN trong tương quan toàn ngành KH&CN

Khu vực hoạt động	Tổng số	Chức năng làm việc			
		Cán bộ nghiên cứu	Cán bộ kỹ thuật	Cán bộ hỗ trợ	Khác
Các tổ chức nghiên cứu KH&CN	38.628	29.786	2.410	4.523	1.909
Trường đại học, học viện, cao đẳng	77.841	65.628	2.716	7.839	1.658
Các tổ chức dịch vụ nghiên cứu KH&CN	3.909	2.417	737	605	150
Các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp	21.255	13.752	2.333	2.304	2.866
Doanh nghiệp	26.113	19.462	3.326	1.663	1.662
<b>Nhân lực cho NC&amp;PT</b>	<b>167.746</b>	<b>131.045</b>	<b>11.522</b>	<b>16.934</b>	<b>8.245</b>

(Nguồn: Báo cáo KH, CN Việt Nam 2016)

Biểu đồ 2: Tỷ lệ nhân lực nghiên cứu phát triển trong các tổ chức nghiên cứu KH&CN



(Nguồn: Báo cáo KH, CN Việt Nam 2016)



Theo báo có năng lực cạnh tranh toàn cầu World Economic Forum năm 2012, Việt Nam đứng thứ 74/142 về chất lượng các Viện nghiên cứu; thứ 82/142 về sự phối hợp giữa viện, trường với doanh nghiệp và thứ 133/142 về mức độ sẵn sàng có về công nghệ mới. Theo báo cáo đánh giá về chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu do Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO) công bố 2012, Việt Nam đứng thứ 76/142.

### **3.2. Chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu ở một số Bộ**

#### ***3.2.1. Bối cảnh chính sách***

#### ***3.2.2. Vấn đề chính sách***

#### ***3.2.3. Chủ thể chính sách***

#### ***3.2.4. Mục tiêu chính sách***

#### ***3.2.5. Giải pháp chính sách***

#### ***3.2.6. Phạm vi chính sách***

#### ***3.1.7. Hiệu quả và hiệu lực chính sách***

### **3.3. Nhận xét chung**

Hệ thống tổ chức khoa học và công nghệ nước ta hiện nay mang nặng dấu ấn cách tổ chức hệ thống đó ở các nước XHCN trước đây mà điển hình là Liên Xô. Mạng lưới đó gồm các cơ quan nghiên cứu có tính hàn lâm, các trường đại học và các cơ quan nghiên cứu trực thuộc các bộ ngành, các Viện hàn lâm khoa học. Các viện nghiên cứu trực thuộc các Bộ có vai trò lớn trong dẫn dắt nghiên cứu ứng dụng chuyên ngành.

Chính sách về thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN cho các viện nghiên cứu ở một số bộ trong bối cảnh chung về kinh tế - xã hội đặt ra các vấn đề về hoạch định chính sách. Các quy định hiện hành chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế. Thực tế đã chỉ ra những hạn chế trong chính sách và hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN, một phần xuất phát từ việc chưa

xem xét đến quy luật di động xã hội trong quá trình hoạch định.

### **3.4. Các vấn đề đặt ra về hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ**

Các vấn đề đặt ra về hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ tập trung vào mục tiêu nâng cao chất lượng chính sách, dựa trên quy luật di động xã hội và những đặc điểm của một chính sách tốt.

#### **Tiểu kết Chương 3**

Trong Chương 3, Luận án đã khảo sát, nghiên cứu thực trạng về thu hút nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ trên cơ sở nghiên cứu vị trí, chức năng của các viện này trong hệ thống tổ chức KH&CN ở Việt Nam; Luận án nghiên cứu thực trạng chính sách này và nhận diện những vấn đề đặt ra về hoạch định chính sách trong bối cảnh hiện nay trên cơ sở có những nhận xét chung..

## CHƯƠNG 4.

### ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP VỀ HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH THU HÚT, SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CHO CÁC VIỆN NGHIÊN CỨU TRỰC THUỘC BỘ

#### 4.1. Định hướng giải pháp

##### 4.1.1. *Đổi mới toàn diện công tác đào tạo nhân lực KH&CN*

##### 4.1.2. *Tạo điều kiện thuận lợi để thu hút và nuôi dưỡng nhân tài*

#### 4.2. Căn cứ đề xuất chính sách

Không hoàn toàn giống với động cơ của di chuyển lao động thông thường, di chuyển nhân lực KH&CN coi trọng nhiều hơn đến khả năng phát huy năng lực KH&CN, tích lũy tri thức, thỏa mãn những nhu cầu bậc cao của lao động KH&CN, bao gồm nhu cầu được tự thể hiện, được tôn trọng và đóng góp có ích cho sự phát triển chung.

Từ những vấn đề lý luận và thực tiễn tại Việt Nam nêu trên, chúng tôi xin có một số khuyến nghị liên quan đến các giải pháp phát triển nhân lực KH&CN dựa trên sự khuyến khích di chuyển nhân lực KH&CN.

Đề xuất chính sách căn cứ vào lý thuyết xây dựng tiêu chí thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN và đánh giá về thực trạng theo các tiêu chí đề ra. Hoạch định chính sách xác định rõ mục tiêu của chính sách, nội dung của chính sách, điều kiện cần và đủ để thực hiện chính sách, lộ trình thực hiện chính sách.

Như vậy, trong hoạch định chính sách này cần thực hiện những việc sau:

Nghiên cứu thấu đáo lý luận và thực tiễn về di chuyển nhân lực KH&CN và những tác động của nó tới phát triển nhân lực KH&CN, trên cơ sở học hỏi kinh nghiệm của những quốc gia khác, xem xét phù hợp với bối

cảnh hiện tại để xây dựng một định hướng vừa bao quát, vừa mang tính cụ thể, vừa có các giải pháp theo lộ trình để hướng tới một mục đích tích cực nhất.

Bên cạnh đó, cốt lõi của nhân lực KH&CN liên quan đến yếu tố con người. Do vậy, giải pháp chính sách về di chuyển nhân lực KH&CN cần hướng tới khuyến khích sự tự do trong học tập, nghiên cứu và sáng tạo, tự do di chuyển để có được hỗ trợ tốt nhất về các điều kiện cơ sở vật chất hạ tầng...

Tạo môi trường để tăng các luồng di động nhân lực KH&CN giữa các khối nghiên cứu - đào tạo - sản xuất trên cơ sở hình thành mạng lưới liên kết, nhằm tăng cường sự cọ sát, làm tiền đề cho nảy sinh ý tưởng khoa học và thương mại hóa kết quả NC&PT, hoặc di chuyển nhân lực KH&CN trong lĩnh vực chuyên môn trên cơ sở tăng cường hợp tác hình thành nhóm nghiên cứu, hoặc di chuyển giữa các vùng lãnh thổ...

Tạo môi trường để tăng các luồng nhân lực KH&CN theo chiều dọc, với việc nâng cao vai trò của hệ thống giáo dục đại học. Hệ thống giáo dục, thông qua các kênh quan hệ, di chuyển nhân lực KH&CN với khu vực công nghiệp, để hướng tới việc cung cấp các sản phẩm đào tạo đạt yêu cầu trên các khía cạnh: (1) Năng lực thực hành nghề chuyên môn; (2) Kỹ năng mềm (đặc biệt là kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm); (3) Kỷ luật, đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm lao động; (4) Năng lực ứng dụng tin học và sử dụng tốt ngoại ngữ; (5) Hiểu biết cụ thể về thị trường lao động và pháp luật lao động.

### **4.3. Các nhóm giải pháp**

#### ***4.3.1. Nâng cao nhận thức về thị trường khoa học và công nghệ***

#### ***4.3.2. Triển khai hiệu quả các mục tiêu và nhóm nhiệm vụ, giải pháp tại Chương trình Phát triển thị trường KH&CN quốc gia đến năm 2030***

#### ***4.3.3. Tăng kết nối liên thông, đồng bộ hóa thị trường KH&CN***

#### ***4.3.4. Hoạch định chính sách khuyến khích khoa học và công nghệ, đổi***

*mới, sáng tạo*

**4.3.5. *Đổi mới công tác tuyển dụng nhân lực KH&CN***

**4.3.6. *Về công tác quy hoạch phát triển***

**4.3.7. *Về đào tạo, bồi dưỡng***

**4.3.8. *Về sử dụng, bổ nhiệm và thay đổi chức danh nghề nghiệp***

**4.3.9. *Về công tác thi đua, khen thưởng, kỷ luật, đánh giá và chế độ thôi việc***

**4.3.10. *Về chế độ tiền lương, chính sách bồi dưỡng nhân lực***

**4.3.11. *Về thể chế quản lý nhân lực KH&CN***

**4.4. Các điều kiện để thực thi giải pháp**

**4.4.1. *Tăng đầu tư ngân sách nhà nước cho phát triển KH&CN***

**4.4.2. *Có chính sách nhằm giải phóng nguồn lực của các viện, các trường***

**4.4.3. *Tạo môi trường hợp tác công - tư trong KH&CN***

Bên cạnh đó, cần thiết lập được và thúc đẩy phát triển các mô hình hợp tác công – tư phù hợp trong các trường đại học để lôi kéo được sự quan tâm đầu tư từ các đối tác tư nhân và liên kết nghiên cứu với các đơn vị nghiên cứu công lập, trong đó có các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ. Có thể lấy kinh nghiệm từ những mô hình đã được áp dụng thành công như công ty holdings của trường đại học, doanh nghiệp spin-off (sử dụng vốn công nghệ của nhà trường và tiền đầu tư của doanh nghiệp/cá nhân)...

**4.5. Khuyến nghị**

**Tiểu kết Chương 4**

Chương 4 của Luận án đã nêu và nêu các định hướng giải pháp, căn cứ đề xuất chính sách, từ đó đề xuất các nhóm giải pháp đi kèm với các điều kiện để thực thi giải pháp trong hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc Bộ và một số khuyến nghị trong hoạch định và thực thi chính sách.

## KẾT LUẬN

Việt Nam trong công tác phát triển KH&CN nói chung và phát triển thị trường KH&CN nói riêng, các nhà khoa học là người Việt Nam ở nước ngoài, thông qua hệ thống, mạng lưới của mình, cần tham gia thiết thực, hiệu quả hơn nữa để hỗ trợ chuyển giao công nghệ cao, công nghệ xanh cho các tổ chức, cá nhân trong nước, đóng góp tích cực vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trong giai đoạn phát triển mới, Đảng, Nhà nước cùng với sự quyết tâm, nỗ lực cao của các bộ, ngành, cơ quan, địa phương; sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị; sự chung tay, ủng hộ của cộng đồng doanh nghiệp và đồng bào trong và ngoài nước; sự hợp tác, hỗ trợ hiệu quả của các quốc gia, tổ chức, cá nhân nước ngoài, thị trường KH&CN nói riêng và nền KH&CN nói chung của nước ta sẽ có những bước phát triển mới, thiết thực, hiệu quả hơn, đóng góp xứng đáng vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo góp phần quan trọng trong xây dựng, phát triển giá trị văn hóa, xã hội, con người Việt Nam; cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách phát triển đất nước; đóng góp vào chỉ số phát triển con người (HDI) duy trì trên 0,7;... Chính vì mục tiêu trên, việc thu hút chuyên gia, đội ngũ nhân lực KH&CN giỏi nên tiếp cận phương pháp luận đổi mới, sáng tạo mở, không chỉ nhìn ở góc độ trả thù lao; bản thân chuyên gia, nhà khoa học thì yếu tố này chỉ là cần chứ không phải quyết định. Việc quan trọng là cần xây dựng môi trường nghiên cứu, cơ sở vật chất, cơ chế chia sẻ thông tin dữ liệu, cơ chế hợp tác giữa các bên liên quan... để tạo ra hệ sinh thái mở của khu vực công trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo. “Khái niệm thu hút chuyên gia, nhân lực KH&CN cần nhất ở việc thu hút tính chuyên gia, những ý tưởng đổi mới

sáng tạo của cả cộng đồng cùng tham gia”. Đặc biệt, khi xây dựng chính sách thu hút nhân tài trong lĩnh vực KH&CN, cần tham khảo chương trình thu hút nhân tài các nước đi trước đã thành công như: Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Trung Quốc,...

Việc thu hút chuyên gia, nhà khoa học nên có cách làm mới đột phá, không nên lại đi lặp lại như 20-30 năm trước. Trước hết cần tiếp tục phát triển chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ nhưng dựa trên cơ sở mở linh hoạt, phù với nhu cầu và hoàn cảnh thực tiễn của cả hai phía là cung (chuyên gia, nhà khoa học) và cầu (đại học, viện nghiên cứu đơn vị sự nghiệp công lập tổ chức Chính phủ, cộng đồng doanh nghiệp).

Hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực cần xem xét vận dụng quy luật di động xã hội, quy luật tất yếu để mở rộng tiếp cận và bổ sung lý luận để xây dựng các tiêu chí thu hút, sử dụng nhân lực một cách khoa học, phù hợp với tình hình thực tế trong bối cảnh xã hội có nhiều biến động trong kỷ nguyên chuyển đổi số ngày nay.

Vận dụng quy luật di động xã hội vào hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ cho các viện nghiên cứu trực thuộc bộ mang hàm ý tạo động lực cho những đổi mới đổi mới chính sách ở khu vực công, nhất là các cơ sở nghiên cứu có tính chất đặc thù như ở các bộ, nơi các kinh nghiệm quốc tế còn nhiều khoảng trống và thực tiễn trong nước đặt ra nhiều vấn đề cần tháo gỡ bằng khoa học chính sách.

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

1. Le Thi Lan (2018), “Managing social mobility: experience from the private sector and policy implications for public service agencies in science and technology”, International scientific conference proceedings: Leadership and policy innovation in the digital age, Political Theory Publishing house (ISBN: 978-604-962-218-2), p.677-688.
2. Le Thi Lan (2022), “Current policies to attract and use human resources for science and technology in Vietnam”, State Management Review (Vol.29, No.6, December 2022, ISSN: 2815-6021-E).
3. Lê Thị Lan (2022), “Phương án chính sách của các quốc gia châu Âu trong phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ”, Tạp chí Quản lý nhà nước (ấn phẩm điện tử) ngày 13/02/2022 (Mã số chuẩn quốc tế tính điểm khoa học ISSN: 2815-5831).
4. Lê Thị Lan (2022), “Vận dụng quy luật di động xã hội vào hoạch định chính sách thu hút, sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ”, Tạp chí Quản lý nhà nước (ấn phẩm điện tử) ngày 16/8/2022 (Mã số chuẩn quốc tế tính điểm khoa học ISSN: 2815-5831).
5. Le Thi Lan (2022), “Developing human resources in information technology firms in Vietnam”, The International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies, Article ID: 22-2-6-249, India.