VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ VÂN ANH

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC KHOA HỌC TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ

HÀ NỘI 2018

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ VÂN ANH

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC KHOA HỌC TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Ngành: Quản lý kinh tế
Mã số: 8340410

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. TRẦN THỊ MINH NGỌC

HÀ NỘI 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu ghi trong luận văn là trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Nguyễn Thị Vân Anh

DANH MỤC NHỮNG TỪ VIẾT TẮT

STT	Ký hiệu	Nguyên nghĩa
1	KHXH	Khoa học xã hội
2	NNL	Nguồn nhân lực
3	KH&CN	Khoa học và công nghệ
4	VASS	Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam
5	KH	Khoa học
6	NCKC	Nghiên cứu khoa học
7	VTVL	Vị trí việc làm
8	KT-XH	Kinh tế - xã hội
9	CNH - HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
10	KHCN	Khoa học công nghệ
11	NNLKH	Nguồn nhân lực khoa học
12	CNXH	Chủ nghĩa xã hội
13	BHCN	Bảo hiểm con người
14	BHXH	Bảo hiểm xã hội
15	BHYT	Bảo hiểm y tế
16	BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
17	KPCĐ	Kinh phí công đoàn
18	KHXH&NV	Khoa học Xã hội & Nhân văn

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC KHOA HỌC 7

1.1. Một số khái niệm 7

1.2. Nội dung phát triển đội ngũ viên chức khoa học 14

1.3. Hình thức, biện pháp phát triển đội ngũ viên chức khoa học 19

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ viên chức khoa học 26

1.5. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ viên chức khoa học 30

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC KHOA HỌC TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM 35

2.1. Khái quát chung về Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam 35

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ viên chức khoa học Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam 41

2.3. Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ viên chức khoa học của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam 59

CHƯƠNG 3.ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC KHOA HỌC TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM 64

3.1. Quan điểm, mục tiêu và phương hướng phát triển nguồn nhân lực của VASS 64

3.2. Một số giải pháp phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS 67

3.3. Mối quan hệ giữa các giải pháp 76

3.4. Một số khuyến nghị đối với nhà nước 76

KẾT LUẬN 78

TÀI LIỆU THAM KHẢO 79

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong các nguồn lực để phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, dân tộc, nguồn lực con người là yếu tố quan trọng nhất, là yếu tố cơ bản quyết định các nguồn lực khác. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế sâu rộng như hiện nay, phát triển nguồn nhân lực khoa học nhận được sự quan tâm đặc biệt của các nhà hoạch định chính sách cũng như chính phủ các nước.

Thực tiễn ở Việt Nam cho thấy, việc hoàn thiện cơ chế, chính sách, đổi mới công tác nhân sự, trong đó tăng cường quản lý và phát triển nguồn nhân lực khoa học ở các Bộ, ngành Trung ương và địa phương là một trong những nhiệm vụ được đề ra trong nhiều Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc như Đại hội lần thứ IX của Đảng đã định hướng cho phát triển nguồn nhân lực Việt Nam là: *"Người lao động có trí tuệ cao, có tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo vào bồi dưỡng và phát triển bởi một nền giáo dục tiên tiến gắn liền với nền khoa học, công nghệ hiện đại"* [12, tr.88]. Đại hội XI của Đảng cũng khẳng định: *"Phát triển khoa học và công nghệ thực sự là động lực then chốt của quá trình phát triển nhanh và bền vững. Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học và công nghệ đầu đàn. Đào tạo nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức. Xây dựng đồng bộ chính sách đào tạo, thu hút, trọng dụng, đãi ngỗ nhân tài. Thực hành dân chủ, tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo của tri thức vì sự phát triển của đất nước"* [13].

Tuy nhiên, so với mục tiêu và nhiệm vụ đề ra, khoa học và công nghệ (KH&CN) nước ta chưa phát triển tương xứng với tiềm năng, chưa thực sự trở thành động lực phát triển kinh tế - xã hội, giúp nâng cao năng suất, chất lượng tăng trưởng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế và vẫn còn tụt hậu so với khu vực và thế giới. Đội ngũ nhân lực KH&CN và mạng lưới tổ chức KH&CN tuy gia tăng về số lượng nhưng chất lượng còn thấp, thiếu các chuyên gia đầu ngành và nhân lực trình độ cao trong nhiều lĩnh vực KH&CN, thiếu những nhóm nghiên cứu mạnh và thiếu những tổ chức KH&CN mạnh có đủ khả năng giải quyết những vấn đề KH&CN lớn của quốc gia và hội nhập quốc tế.

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (VASS) là nơi tập trung các nhà khoa học xã hội đầu ngành, với trên 2000 người, trong đó hơn 1300 cán bộ có học hàm giáo sư, phó giáo sư, học vị tiến sĩ khoa học, tiến sĩ, thạc sĩ thuộc các lĩnh vực khoa học xã hội, làm việc trong 05 đơn vị giúp việc Chủ tịch Viện, 34 đơn vị nghiên cứu khoa học, 5 đơn vị sự nghiệp khác.

Để thực hiện yêu cầu, nhiệm vụ trên, một trong số mục tiêu chiến lược mà VASS phải thực hiện là xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học của Viện cả về số lượng và chất lượng, xây dựng đội ngũ chuyên gia có trình độ cao, các nhà khoa học kế cận có triển vọng, có khả năng giải quyết các nhiệm vụ khoa học quan trọng, tham gia có hiệu quả vào hợp tác và hội nhập quốc tế. Tuy vậy, công tác này trong những năm qua bên cạnh những thuận lợi và thành tựu đạt được cũng còn những khó khăn, hạn chế, bất cập nhất định cần phải nghiên cứu làm rõ để xây dựng chiến lược, kế hoạch, giải pháp phù hợp.

Xuất phát từ mục tiêu trên, cùng với những kiến thức lý luận được đào tạo và kinh nghiệm thực tế trong quá trình học tập, nghiên cứu và công tác, tôi chọn vấn đề: ***"Phát triển đội ngũ viên chức khoa học tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam trong bối cảnh hiện nay"*** để làm đề tài nghiên cứu cho luận văn của mình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Vấn đề nguồn nhân lực (NNL) và phát triển NNL nói chung đã được rất nhiều nhà khoa học quốc tế quan tâm nghiên cứu trong nhiều công trình khác nhau. Trước hết, là các công trình của một số nhà khoa học thế giới đã có những đóng góp quan trọng về mặt lý luận và phương pháp luận về NNL và vốn nhân lực như: Milton Freidman, Simon Kuznet và Gary Becker, một số nhà khoa học như L. Nadler và Z. Nadler (1990), M. Marquardt và D. Engel (1993), D. Beg, S. Fisher và R. Donbush (1997), Stivastava (1997),…

Ở Việt Nam cũng có nhiều công trình nghiên cứu về NNL và phát triển NNL, đặc biệt là NNL khoa học và công nghệ. Các tác giả nhấn mạnh và đề cao vai trò của đội ngũ nhân lực KH&CN trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, tiếp cận và phát triển nền kinh tế tri thức ở Việt Nam.

Nhiều tác giả cũng đã khẳng định đội ngũ nhân lực KH&CN cùng với đội ngũ nhân lực lãnh đạo, quản lý và đội ngũ doanh nhân là ba lực lượng trụ cột, tiên phong của NNL Việt Nam. Bởi vậy, muốn phát triển NNL Việt Nam thì trước hết phải chú

trọng phát triển đội ngũ nhân lực tiên phong, có vai trò dẫn đường, khâu đột phá - đó chính là NNL chất lượng cao mà trong đó bao gồm cả đội ngũ nhân lực KH&CN.

Cuốn sách "*Thực trạng NNL, nhân tài của đất nước hiện nay. Những vấn đề đặt ra - giải pháp*" (2010) do GS.TS. Nguyễn Ngọc Phú chủ biên là cuốn sách tập hợp rất nhiều nghiên cứu của các tác giả khác nhau về NNL chất lượng cao. Các tác giả đã khẳng định: NNL là nhân tố quyết định việc sử dụng các nguồn lực khác như nguồn tài nguyên thiên nhiên, nguồn vốn, thành tựu khoa học công nghệ; đồng thời nêu những đặc trưng cơ bản của NNL chất lượng cao trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế [1].

Tác giả Tô Huy Rứa với bài viết "*Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*" (2014) đã cho thấy vai trò của NNL chất lượng cao như là một yếu tố quyết định sự thành công trong cạnh tranh, hội nhập và phát triển. Bằng cách dẫn chứng sự phát triển thần kỳ của các quốc gia như Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapo và Malaixia, tác giả khẳng định: nguồn lực con người, vốn con người là hết sức quan trọng trong chiến lược và chính sách phát triển của mọi quốc gia" và NNL chất lượng cao là những người lao động có kỹ năng, các nhà kinh doanh năng động và tài ba, các nhà quản lý giỏi, các nhà khoa học và công nghệ xuất sắc, các nhà lãnh đạo có tầm nhìn chiến lược và tư duy đổi mới vượt trội... Trong bài viết này tác giả Tô Huy Rứa cũng nêu ra một số luận điểm mới về phát triển NNL chất lượng cao và xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược trong điều kiện mới. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số định hướng giải pháp thực hiện như phải phát huy vai trò của cả hệ thống chính trị trong xây dựng và phát triển con người Việt Nam; đột phá về NNL chất lượng cao phải đi cùng với hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN và xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ; phát triển NNL chất lượng cao phải phù hợp với từng điều kiện cụ thể của bộ, ngành, địa phương, gắn chặt với yêu cầu hợp tác và hội nhập quốc tế [2].

Một số bài viết của các tác giả Đỗ Thị Bích Loan, Nguyễn Thế Thắng, Đặng Ngọc Dinh trong kỷ yếu Hội thảo khoa học (2013): "*Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện dân số vàng ở Việt Nam"* [3]. Các nghiên cứu về vấn đề này cũng chỉ ra hạn chế lớn nhất của đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ nước ta chính là kỹ năng của đội ngũ không đáp ứng được yêu cầu hội nhập, dù tiềm năng của đội ngũ thì lại được

đánh giá cao. Mâu thuẫn nội tại này đòi hỏi hoạt động đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực KH&CN cần có sự chuyển mình, bộc lộ, hiện thực hóa tiềm năng để có thể đạt được trạng thái cân bằng và khẳng định, phát huy tốt năng lực trong thực tiễn, góp phần quan trọng vào sự nghiệp hội nhập quốc tế của đất nước nhanh thành công. Các tác giả cũng đã tập trung bàn tới các chính sách đào tạo cũng như hoạt động đào tạo đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam, thông qua đó đưa ra những nhận xét khái quát về hoạt động đào tạo như: Quy mô, tốc độ đào tạo tăng nhanh; chất lượng đào tạo còn tồn tại nhiều hạn chế về nội dung; chương trình đào tạo chưa theo sát yêu cầu thực tiễn, chưa bắt nhịp được với chuẩn mực, yêu cầu của đào tạo nhân lực KH&CN nên chất lượng và hiệu quả đào tạo đội ngũ này còn thấp.

Ngoài ra còn một số nghiên cứu khác của Đặng Bá Lâm, Trần Khánh Đức (2002), "*Phát triển nhân lực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa",* Nxb Giáo dục, Hà Nội; Phạm Minh Hạc (2007), *"Phát triển văn hóa con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước",* Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội; Lê Thị Hồng Điệp (2012), *"Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam",* NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội; Đặng Hữu (2009), *"Phát triển nền kinh tế tri thức gắn với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam",* Nxb Khoa học xã hội; Nguyễn Giao Long (2006), *"Đổi mới quản lý nhân lực Khoa học và Công nghệ",* Nxb Khoa học xã hội; Phạm Tiến Huy (2004), *"Tổ chức khoa học và công nghệ",* Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội; Nguyễn Thị Anh Thu (2004), *"Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ",* Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội; Trần Xuân Định (2000), *"Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ trong cơ quan nghiên cứu - phát triển"*, Nxb Khoa học xã hội; Phạm Minh Nghĩa (2013), *''Kinh nghiệm của Nhật Bản và Singgapore trong phát triển nguồn nhân lực",*Tạp chí kinh tế và dự báo số 24 trang 94-96… cùng với nhiều tài liệu đề cập đến kinh nghiệm phát triển nhân lực KHCN của các quốc gia trên thế giới, xem xét các chính sách cụ thể nhằm nâng cao chất lượng và đãi ngộ nhân lực khoa học và công nghệ. Những tài liệu này cũng được đưa vào tham khảo trong quá trình nghiên cứu của đề tài.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

- Mục đích: Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức khoa học, phù hợp với chiến lược phát triển của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

- Nhiệm vụ: Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức khoa học, nghiên cứu những kinh nghiệm của một số đơn vị trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức khoa học từ đó phân tích thực trạng phát triển đội ngũ viên chức khoa học tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam; đánh giá làm rõ những thuận lợi và khó khăn thành tựu và hạn chế; xác định những nguyên nhân của những thành công và hạn chế; Dự báo xu hướng phát triển, đề xuất phương hướng, mục tiêu và giải pháp cụ thể để phát triển đội ngũ viên chức khoa học của Viện.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Đội ngũ viên chức khoa học VASS.

Phạm vi nghiên cứu:

Về nội dung nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu nội dung phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS toàn diện về quy mô, chất lượng, cơ cấu và các hình thức, biện pháp để phát triển đội ngũ viên chức khoa học (quy hoạch, tuyển chọn; đào tạo, bố trí sử dụng và tạo động lực thúc đẩy).

Về thời gian: Luận văn phân tích, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ viên chức khoa học ở VASS giai đoạn 2015-2017.

Về không gian: Nghiên cứu ở VASS

5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

Phương pháp luận:

Luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu lý thuyết và nghiên cứu thực tế với cách tiếp cận liên ngành, đa ngành về khoa học xã hội với hoạch định phát triển đội ngũ viên chức.

Luận văn tham khảo một số đề tài khoa học đã công bố, một số luận văn, luận án của các tác giả có liên quan đến đề tài luận văn của các tác giả để so sánh, đối chiếu.

Phương pháp nghiên cứu:

Tác giả sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

- Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng ở cả 3 chương của luận văn nhằm hệ thống hóa cơ sở lý luận, khái quát, đánh giá thực trạng và đề xuất phương hướng, giải pháp phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS.

- Phương pháp thống kê, so sánh được sử dụng ở chương 2 nhằm đánh giá quá trình phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS.

- Phương pháp logic được sử dụng trong việc xác định định hướng, giải pháp phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS. Sự phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS phải được đặt trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực.

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp: Trên cơ sở các tài liệu lưu trữ, các văn kiện, nghị quyết của Đảng, nghị định, thông tư của Nhà nước, Bộ ngành ở Trung ương, tạp chí, báo cáo khoa học, số liệu thống kê,… học viên nghiên cứu, phân tích và tổng hợp các tài liệu để làm cơ sở nghiên cứu.

- Phương pháp xử lý thông tin: Thông tin được thu thập sẽ tổng hợp, xử lý và phân tích thống kê đơn giản, nhằm cung cấp các luận cứ trong những tích của luận văn. Việc xử lý thông tin thống kê sẽ phải kết hợp với các thao tác duy nhằm đưa ra những kết luận định tính về mức độ, xu hướng, tính chất, mối quan hệ của các biến đổi nói lên bản chất của vấn đề cần nghiên cứu.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Về mặt lí luận góp phần khái quát và phát triển những nội dung lý thuyết về phát triển NNL nói chung cũng như đội ngũ viên chức khoa học nói riêng.

Về mặt thực tiễn, luận văn nghiên cứu, tìm hiểu và tổng hợp các kinh nghiệm thực tiễn có giá trị của một số viện trong và ngoài nước về phát triển đội ngũ viên chức khoa học. Qua khảo sát và phân tích, đánh giá thực trạng, luận văn đã chỉ ra những ưu, khuyết điểm và nguyên nhân then chốt của vấn đề phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS. Từ đó đề xuất những giải pháp phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS trong thời gian tới.

Kết quả nghiên cứu của đề tài có thể là tài liệu tham khảo cho các nhà quản lý, các nhà hoạch định chính sách về phát triển đội ngũ viên chức khoa học phù hợp với điều kiện thực tế của VASS.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn dự kiến có 3 chương với nội dung chính như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển đội ngũ viên chức khoa học

Chương 2: Thực trạng phát triển đội ngũ viên chức khoa học tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Chương 3: Định hướng và giải pháp phát triển đội ngũ viên chức khoa học tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC KHOA HỌC

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Nguồn nhân lực

Khái niệm "*Nguồn lực con người*" hay "*nguồn nhân lực*", được hình thành trong quá trình nghiên cứu, xem xét con người với tư cách là một nguồn lực, là động lực của sự phát triển. Các công trình nghiên cứu trên thế giới và trong nước gần đây đề cập đến khái niệm NNL với các góc độ khác nhau và từ đó sẽ hình thành các phương thức khác nhau trong việc phát triển NNL cho quốc gia hay cho một tổ chức.

Theo *thuyết về vốn con người* (Human Capital), con người được coi là yếu tố quan trọng nhất của quá trình sản xuất, là phương tiện để phát triển kinh tế - xã hội. NNL quyết định việc sử dụng các nguồn lực khác (như vốn, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên, đất đai…), vì vậy cần phải được đầu tư để phát triển. Trên thực tế, đầu tư cho con người có tỷ lệ thu hồi vốn cao và mang lại nguồn lợi lớn hơn so với đầu tư vật chất.

Theo cách tiếp cận của Liên hiệp quốc (UN) thì: NNL là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước [8]. Cách tiếp cận về NNL theo hướng này thiên về chất lượng NNL, xem xét vai trò, sức mạnh của NNL đối với sự phát triển xã hội.

Theo Ngân hàng thế giới (WB): NNL là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp… mà mỗi cá nhân sở hữu. Đầu tư cho con người là đầu tư quan trọng nhất trong các loại đầu tư và được coi là cơ sở vững chắc cho sự phát triển bền vững.

Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân (2005) xác định nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người, nhóm người, tổ chức, địa phương, vùng, quốc gia. Tính thống nhất đó được thể hiện ở quá trình biến nguồn lực con người thành vốn con người đáp ứng yêu cầu phát triển [11].

Phạm Minh Hạc (2007) quan niệm nguồn nhân lực là tổng thể tiềm năng lao động của một đất nước, một cộng đồng, bao gồm cả dân số trong độ tuổi lao động và ngoài độ tuổi lao động. Vì thế nguồn nhân lực cần được quản lý, chăm sóc và phát triển từ khi là thai nhi, tuổi ấu thơ, tuổi vị thành niên, đến tuổi lao động và cả thời kỳ sau tuổi lao động [5].

Theo Tổng Cục Thống kê Việt Nam: NNL gồm những người đủ 15 tuổi trở lên có việc làm và những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động nhưng chưa có việc làm (do thất nghiệp, làm nội trợ); và nguồn lao động dự trữ (những người đang được đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng, trung cấp và dạy nghề…).

Từ những quan điểm nêu trên và gắn với góc độ nghiên cứu của luận văn có thể hiểu: Nguồn nhân lực là toàn bộ lực lượng lao động của xã hội với thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp… đang và sẽ tham gia vào quá trình lao động, tạo ra mọi của cải vật chất, thúc đẩy sự phát triển của xã hội.

Nguồn nhân lực được đặc trưng bởi ba yếu tố cơ bản: số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL. Về mặt số lượng, đó là toàn bộ những người lao động đang có khả năng và là những người sẽ tham gia vào các quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Về chất lượng: NNL được thể hiện ở năng lực thể chất, tinh thần, trình độ tri thức, năng lực thực tế, kỹ năng nghề nghiệp. Cơ cấu nhân lực gồm các cơ cấu chủ yếu: cơ cấu ngành nghề được đào tạo, cơ cấu chất lượng nhân lực, cơ cấu giới tính, cơ cấu độ tuổi…

Nhân lực khoa học công nghệ

Nhân lực KH&CN là một bộ phận nhân lực quan trọng trong tổng thể NNL của xã hội. Đây là NNL chất lượng cao đóng vai trò quyết định đến sứ mạng phát triển KH&CN của một quốc gia, từ đó tạo ra sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Trên thế giới có một số quan niệm khác nhau về nhân lực KH&CN:

Theo nghĩa rộng, nhân lực KH&CN bao gồm những người đáp ứng được một trong những điều kiện sau đây: (i) đã tốt nghiệp đại học và cao đẳng và làm việc trong một ngành KH&CN; (ii) đã tốt nghiệp đại học và cao đẳng, nhưng không làm việc trong một ngành KH&CN nào; (iii) chưa tốt nghiệp đại học và cao đẳng, nhưng làm một công việc trong một lĩnh vực KH&CN đòi hỏi trình độ tương đương. Tuy nhiên, có thể thấy rằng khái niệm này dường như quá rộng để thể hiện NNL hoạt động khoa học và công nghệ của một quốc gia, và do đó, rất khó cho việc thống kê, phân tích nhân lực KH&CN. Để khắc phục khó khăn này, hầu hết các

nước thường sử dụng khái niệm nhân lực nghiên cứu phát triển - R&D (research and development), để thể hiện nhân lực KH&CN của mình [9].

Ở Việt Nam, khái niệm về nhân lực KH&CN được vận dụng dựa trên Luật Khoa học và Công nghệ năm 2013, gồm các đối tượng "*Đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng và làm việc trong một ngành khoa học và công nghệ; đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng, nhưng không làm việc trong một ngành khoa học và công nghệ nào; chưa tốt nghiệp đại học, cao đẳng, nhưng làm một công việc trong một lĩnh vực khoa học và công nghệ đòi hỏi trình độ tương đương*" [39].

Hiện nay, theo quan niệm phổ biến, NNL tham gia hoạt động KH&CN nước ta gồm 5 thành phần chủ yếu sau đây:

- Viên chức làm công tác nghiên cứu khoa học (giữ các chức danh khoa học như trợ lý nghiên cứu, nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp), làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập (học viện, viện nghiên cứu, trường đại học…);

- Viên chức giữ các chức danh công nghệ (kỹ thuật viên, kỹ sư, kỹ sư chính, kỹ sư cao cấp) làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập, các doanh nghiệp khoa học và công nghệ;

- Cán bộ, công chức làm công tác quản lý nhà nước về khoa học và công nghệ ở cấp Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện;

- Trí thức người Việt Nam ở nước ngoài và các chuyên gia nước ngoài làm việc trong lĩnh vực khoa học và công nghệ tại Việt Nam;

- Các cá nhân thuộc mọi tầng lớp xã hội yêu thích khoa học kỹ thuật, có sáng kiến cải tiến, ứng dụng khoa học kỹ thuật vào đời sống

Trong luận văn, đối tượng nghiên cứu là đội ngũ viên chức khoa học của VASS, một bộ phận trong NNL KH&CN của Việt Nam.

1.1.2. Phát triển nguồn nhân lực

Thuật ngữ phát triển NNL gắn liền với sự hoàn thiện, nâng cao chất lượng NNL, được thể hiện ở việc nâng cao trình độ giáo dục quốc dân, trình độ kỹ thuật, chuyên môn, sức khoẻ và thể lực cũng như ý thức, đạo đức của NNL. NNL tự thân nó bao gồm những con người có các hoạt động sáng tạo, là nguồn lực có thể tự thay đổi để thích ứng với môi trường hoạt động, và là nguồn lực có thể tự phát triển hoặc phát triển nhờ các hoạt động của quốc gia, của tổ chức.

Phát triển NNL chính là quá trình biến đổi NNL nhằm phát huy, khơi dậy những tiềm năng con người. Đó là quá trình phát triển cả năng lực vật chất và năng lực tinh thần, tạo dựng và ngày càng nâng cao, hoàn thiện cả về đạo đức và tay nghề, cả về tâm hồn, hành vi, từ trình độ chất lượng này lên trình độ chất lượng khác cao hơn và toàn diện hơn. Để đạt được điều này cần tạo điều kiện cho con người được tiếp cận với các dịch vụ xã hội cần thiết như giáo dục - đào tạo, chăm sóc y tế, có môi trường cuộc sống phong phú, lành mạnh và an toàn.

Các nhà nghiên cứu của UNDP cho rằng: Phát triển NNL chịu sự tác động của năm nhân tố: giáo dục - đào tạo, sức khỏe và dinh dưỡng, môi trường, việc làm và sự giải phóng con người. Trong quá trình tác động đến sự phát triển NNL, những nhân tố này luôn gắn bó, hỗ trợ và phụ thuộc lẫn nhau, trong đó, giáo dục - đào tạo là nhân tố nền tảng, là cơ sở của tất cả các nhân tố khác. Nhân tố sức khỏe và dinh dưỡng, môi trường, việc làm và giải phóng con người là những nhân tố thiết yếu, nhằm duy trì và đáp ứng sự phát triển bền vững NNL. Nền sản xuất càng phát triển, thì phần đóng góp của trí tuệ thông qua giáo dục - đào tạo ngày càng chiếm tỷ trọng lớn so với đóng góp của các yếu tố khác trong cơ cấu giá trị sản phẩm của lao động [UNDP, 2013].

Còn theo Tổ chức Lao động Thế giới (ILO), phát triển NNL bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là sự chiếm lĩnh trình độ lành nghề hoặc vấn đề đào tạo nói chung,mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân. [International Labour Organization (ILO), 2010]

Theo Bùi Văn Nhơn: Phát triển NNL là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho NNL (trí tuệ, thể chất, và phẩm chất tâm lý xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về NNL cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển [10].

Theo Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh: Phát triển NNL là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hoá; truyền thống lịch sử.... Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội, phát triển NNL là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) NNL và nâng cao về mặt chất lượng NNL, tạo ra cơ cấu NNL ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển

NNL là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao [7]. Theo đó, phát triển NNL là nhằm cung cấp NNL có chất lượng thông qua sự biến đổi tăng lên về lượng và chất, và đòi hỏi có sự bố trí hợp lý trong sử dụng NNL.

Có thể thấy, mặc dù có sự diễn đạt khác nhau song có một điểm chung nhất là phát triển NNL là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt để tham gia một cách hiệu quả vào quá trình phát triển quốc gia. Phát triển NNL, do vậy, luôn là động lực thúc đẩy sự tiến bộ và tác động đến mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội. Kinh nghiệm của nhiều nước CNH trước đây cho thấy phần lớn thành quả phát triển không phải nhờ tăng vốn sản xuất mà là hoàn thiện trong năng lực con người, sự tinh thông, kinh nghiệm, bí quyết nghề nghiệp và kỹ năng quản lý. Khác với đầu tư cho nguồn vốn vật chất, đầu tư cho phát triển con người là vấn đề liên ngành, đa lĩnh vực và tác động đến đời sống của các cá nhân, gia đình, cộng đồng của họ và đến toàn bộ xã hội nói chung.

Như vậy, phát triển NNL khoa học là quá trình tạo ra số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ khoa học với việc nâng cao hiệu quả sử dụng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước, vùng lãnh thổ và tổ chức.

Phát triển NNL khoa học là việc nâng cao vai trò của đội ngũ viên chức khoa học trong sự phát triển kinh tế xã hội, là sự vận động theo chiều đi lên của đội ngũ viên chức khoa học trên các phương diện về số lượng, chất lượng, cơ cấu tổ chức nhằm hoàn thiện, nâng cao phục vụ nhu cầu trên lĩnh vực khoa học và công nghệ của xã hội. Chất lượng của đội ngũ viên chức khoa học cần phải được đánh giá một cách toàn diện cả về thể lực, trí tuệ, đạo đức, nhân cách, phẩm chất… của con người.

1.1.3. Khái niệm viên chức, đặc điểm của đội ngũ viên chức khoa học

* *Khái niệm viên chức*:

Theo Điều 2, Luật Viên chức năm 2010, "Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật".

Đơn vị sự nghiệp công lập là tổ chức do cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội thành lập theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân, cung cấp dịch vụ công, phục vụ quản lý Nhà nước.

* *Đặc điểm của đội ngũ viên chức khoa học*: Đội ngũ viên chức khoa học mang tính đặc thù, khác biệt so với lao động sản xuất thông thường. Đặc thù của nghiên cứu khoa học là một ngành sản xuất vật chất đặc biệt mang tính sáng tạo, tạo ra sản phẩm "hàng hóa đặc biệt" là những công trình nghiên cứu khoa học, các ấn phẩm sách báo, … nên đội ngũ viên chức khoa học có một số đặc điểm sau:

- Viên chức nghiên cứu khoa học là người có kỹ năng, trình độ chuyên môn cao và phương pháp làm việc khoa học.

- Khả năng nghiên cứu và phương pháp tư duy khoa học: Tư duy khoa học là giai đoạn cao, trình độ cao của quá trình nhận thức được thực hiện thông qua một hệ thống các thao tác tư duy nhất định trong đầu óc của các nhà khoa học (hoặc những người đang sử dụng các tri thức khoa học và vận dụng đúng đắn những yêu cầu của tư duy khoa học) với sự giúp đỡ của một hệ thống "công cụ" tư duy khoa học (như ngôn ngữ và hình thức của tư duy khoa học) nhằm nhào nặn các tri thức tiền đề, xây dựng thành những tri thức khoa học mới dưới dạng khái niệm, phán đoán, suy luận hoặc giả thuyết, lý luận khoa học, phản ánh các khách thể nhận thức một cách chính xác, đầy đủ, sâu sắc, chân thực hơn.

- Khả năng phát hiện vấn đề và nhìn nhận vấn đề để nghiên cứu: là kĩ năng cần có của người nghiên cứu khoa học. Trước khi nghiên cứu một vấn đề, người nghiên cứu cần xác định vấn đề đó có cần thiết, cấp thiết cần phải nghiên cứu hay không? Điều này giúp cho các vấn đề nghiên cứu sát với thực tiễn và có tính ứng dụng cao.

- Khả năng thu thập và phân tích, xử lý số liệu: thu thập số liệu bằng phương pháp gì, cách thức thu thập, phân tích, lựa chọn và sàng lọc dữ liệu, biết sử dụng các công cụ hiện có để xử lý các dữ liệu đó.

- Khả năng trình bày vấn đề khoa học: khi hoàn thành một nghiên cứu, việc ứng dụng nghiên cứu đó vào thực tiễn yêu cầu khả năng trình bày, diễn giải nghiên cứu đó sao cho dễ hiểu, logic nhằm mục đích thuyết phục người nghe chấp nhận các nghiên cứu của mình.

- Có kế hoạch làm việc khoa học, tiết kiệm thời gian và kinh tế: khả năng lập kế hoạch là khả năng liệt kê các công việc cần phải làm, các mục tiêu cần hướng tới theo một trình tự, nhất định và được thực hiện trong một khoảng thời gian nhất định, cụ thể. Việc này giúp cho quá trình nghiên cứu tiết kiệm được chi phí và thời gian đáp ứng kịp thời các nhiệm vụ nghiên cứu đã đặt ra.

Ngoài ra, viên chức nghiên cứu khoa học cần phải có các đức tính của một nhà khoa học chân chính: có sự say mê nghiên cứu, nhạy bén với những vấn đề khoa học, kiên trì, cẩn thận, tỉ mỉ trong quá trình thực hiện, trung thực với kết quả nghiên cứu khoa học của mình.

1.1.4. Vai trò của đội ngũ viên chức khoa học trong bối cảnh phát triển hiện nay

- Đội ngũ viên chức khoa học và nhân lực KH&CN đóng vai trò hết sức quan trọng, là nhân tố quyết định nhất đối với sự phát triển của các quốc gia. Trong các kì Đại hội Đảng, Hội nghị Ban chấp hành Trung ương 6 khóa XI đã khẳng định "*Nhân lực khoa học và công nghệ là tài nguyên vô giá của đất nước; tri thức KH&CN là nguồn lực đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế tri thức"; "Đầu tư cho nhân lực khoa học công nghệ là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh của dân tộc*" [18].

- Đội ngũ viên chức khoa học là lực lượng xung kích trong việc lựa chọn, tiếp thu và ứng dụng những tiến bộ khoa học mới trên thế giới và phát triển các ngành kinh tế quốc dân của Việt Nam; biến khoa học thành lực lượng sản xuất trực tiếp. Sự gắn kết chặt chẽ giữa khoa học với kỹ thuật và công nghệ là một xu thế tất yếu của phát triển lực lượng sản xuất hiện đại bởi khoa học muốn phát triển nhanh cần phải có sự trợ giúp của công nghệ hiện đại; đồng thời, muốn sản xuất ra công nghệ mới đòi hỏi con người phải dựa trên những phát minh khoa học mới. Trong thời đại ngày nay, khoa học đã được thẩm thấu vào tất cả các khâu của quá trình sản xuất, góp phần cải tiến công cụ lao động, tạo ra những đối tượng lao động mới, những phương tiện sản xuất tiên tiến, góp phần nâng cao kỹ năng, tay nghề, trình độ cho người lao động; từ đó góp phần nâng cao năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả sản xuất.

- Đội ngũ viên chức khoa học là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, đảm bảo cho phát triển nhanh, hiệu

quả và bền vững. Đặc biệt, trong giai đoạn hiện nay với sự phát triển của nền kinh tế tri thức - nền kinh tế chủ yếu dựa vào tri thức, trên cơ sở phát triển khoa học và công nghệ cao, tri thức đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, trở thành vốn nhân lực. Chính vì vậy, nhân lực KH&CN sẽ quyết định năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, ứng dụng khoa học - công nghệ và tái tạo các nguồn lực khác.

- Nguồn nhân lực KH&CN là điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Toàn cầu hóa kinh tế tiếp tục phát triển ngày càng lớn về quy mô, mức độ và hình thức biểu hiện với những tác động tích cực và tiêu cực, cơ hội và thách thức đan xen phức tạp. Sự tùy thuộc lẫn nhau, hội nhập, cạnh tranh và hợp tác giữa các nước ngày càng trở thành phổ biến. Kinh tế tri thức phát triển mạnh, do đó NNL KH&CN càng trở thành nhân tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia. Đảng ta chủ trương phát triển NNL chất lượng cao, đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và khoa học - công nghệ đầu đàn; coi đây là điều kiện cần thiết để hội nhập và cạnh tranh trong khu vực và quốc tế, cũng như khẳng định vị thế của tri thức và trí tuệ Việt Nam trong sân chơi toàn cầu.

1.2. Nội dung phát triển đội ngũ viên chức khoa học

1.2.1. Phát triển về số lượng

Là sự gia tăng về số lượng và thay đổi cơ cấu của đội ngũ nhân lực theo hướng phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động mới. Sự thay đổi về cơ cấu nhân lực của mỗi quốc gia diễn ra theo độ tuổi, giới tính, ngành nghề và khu vực phân bố nhân lực.

Số lượng đội ngũ viên chức khoa học là biểu hiện về mặt định lượng của đội ngũ này, nó phản ánh quy mô của đội ngũ viên chức khoa học, tương xứng với quy mô của mỗi cơ quan. Số lượng đội ngũ viên chức khoa học phụ thuộc vào sự phân chia, sắp xếp tổ chức trong các cơ quan nghiên cứu.

Số lượng đội ngũ viên chức khoa học của mỗi đơn vị nghiên cứu phụ thuộc vào quy mô phát triển của đơn vị nghiên cứu, nhu cầu và định hướng nghiên cứu cũng như những yếu tố khách quan: chỉ tiêu biên chế, chế độ chính sách đối với đội ngũ viên chức khoa học. Tuy nhiên, trong điều kiện nào, muốn đảm bảo chất lượng các hoạt động của viên chức khoa học thì người quản lý cũng cần quan tâm đến việc

giữ vững sự cân bằng động về số lượng đội ngũ với nhu cầu và quy mô phát triển của đơn vị nghiên cứu.

Trong xu thế hội nhập hiện nay, việc NCKH ngày càng được đẩy mạnh, lĩnh vực then chốt của việc phát triển con người thì nhu cầu nghiên cứu cơ bản và ứng dụng ngày càng đòi hỏi cao hơn, thiết thực hơn, điều này cần một đội ngũ đông đảo các nhà nghiên cứu cùng hợp sức thực hiện. Tóm lại, phát triển số lượng viên chức khoa học là một nội dung quan trọng cần được quan tâm. Phát triển số lượng đội ngũ viên chức khoa học cần chú ý đến cơ cấu của số lượng, cơ cấu của độ tuổi, cơ cấu về thâm niên nghề nghiệp, cơ cấu về giới, cơ cấu về trình độ chuyên môn, đào tạo.

1.2.2. Phát triển về chất lượng

Phát triển chất lượng là sự gia tăng về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật và phẩm chất của các thành viên trong xã hội hoặc trong tổ chức. Chất lượng NNL là một chỉ tiêu tổng hợp và phụ thuộc vào nhiều yếu tố cơ bản gắn liền với người lao động như: thể lực, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động. Ngoài ra, còn các phẩm chất khác của NNL như kỹ năng mềm: đạo đức, khả năng sáng tạo, tác phong làm việc và ý thức kỷ luật v.v.

Thực tế chỉ ra rằng: Trong bất kỳ đơn vị nghiên cứu nào thì đội ngũ viên chức khoa học là chủ thể của quá trình nghiên cứu, là nhân tố quan trọng quyết định đến việc đảm bảo chất lượng của các công trình, đề tài nghiên cứu khoa học. Chất lượng của công trình, đề tài nghiên cứu có khả thi hay không, có đạt được mục tiêu nghiên cứu hay không đều phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, nhiều vấn đề, nhưng quan trọng nhất là yếu tố chất lượng của đội ngũ viên chức khoa học - là một trong những yếu tố có vai trò quyết định. Phát triển chất lượng đội ngũ viên chức khoa học là phát triển về các mặt: thể lực, trí lực (trình độ chuyên môn và năng lực) và phẩm chất.

Thể lực nguồn nhân lực: Sức khỏe là mục tiêu của sự phát triển đồng thời cũng là điều kiện của sự phát triển. Sức khỏe cơ thể là sự dẻo dai cường tráng, là khả năng lao động bằng chân tay và cơ bắp. Sức khỏe tinh thần là khả năng vận dụng trí tuệ, sự sáng tạo vào công việc, là khả năng chịu áp lực công việc của con người. Đặc biệt trong môi trường làm việc hiện đại với sức ép lớn của công việc thì càng đòi hỏi co người có khả năng chịu được áp lực tốt. Để đánh giá thể lực người

ta thường dùng dùng chỉ số MBI để đo lường chiều cao và cân nặng trung bình của người lao động.

Trí lực của nguồn nhân lực: Trí lực của NNL được đánh giá và xem xét trên hai giác độ đó là trình độ văn hóa và chuyên môn, năng lực lao động thực hành của nhân lực.

Đối với đội ngũ viên chức khoa học cần xem xét các tiêu chí sau:

- Trình độ văn hóa là trình độ tri thức, khả năng nhận thức của người lao động về kiến thức chuyên môn. Trình độ văn hóa được người lao động tiếp thu qua hệ thống giáo dục pháp quy, quá trình học tập và nghiên cứu.

- Trình độ chuyên môn: Trình độ chuyên môn là mức độ đạt được về một ngành, một nghề nào đó. Đây là tiêu chí cơ bản nhất để đánh giá chất lượng nhân lực khoa học. Trình độ là yếu tố phản ánh khả năng trí tuệ của đội ngũ viên chức khoa học, là điều kiện cần thiết để thực hiện hoạt động nghiên cứu khoa học. Trình độ thể hiện ở trình độ đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng nghiên cứu. Trình độ chuyên môn đối với đội ngũ cán bộ khoa học được ghi theo chứng chỉ đào tạo viên chức: nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp.

Trình độ của đội ngũ viên chức khoa học được thể hiện ở khả năng tiếp cận và cập nhật với những thành tựu mới của thế giới, những tri thức KH - CN hiện đại, những đổi mới trong thực tiễn công tác để vận dụng trực tiếp vào hoạt động NCKH. Trình độ của đội ngũ viên chức khoa học còn thể hiện ở chương trình họ được đào tạo, ở khả năng lĩnh hội khối lượng tri thức trong quá trình học tập và làm việc. Do đặc thù của hoạt động NCKH là hoạt động tìm kiếm, xem xét, điều tra, hoặc thử nghiệm, dựa trên những số liệu, tài liệu, kiến thức,… đạt được từ NCKH để phát hiện ra những cái mới về bản chất sự vật, về thế giới tự nhiên và xã hội, để sáng tạo phương pháp và phương tiện kỹ thuật mới cao hơn, có giá trị hơn. Viên chức khoa học muốn thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học phải rèn luyện cách làm việc tự chủ, có phương pháp khoa học. Từ đó, giúp cho người viên chức có được sự trưởng thành hơn trong tư duy, phương pháp làm việc, kiến thức chuyên môn… bổ trợ không nhỏ cho quá trình công tác.

Hơn nữa, NCKH là công việc sáng tạo nên ngoài những kiến thức, những tri thức được tích lũy, để đáp ứng được chất lượng của công việc đội ngũ viên chức khoa học còn phải có khả năng nghiên cứu, khả năng tiếp cận vấn đề theo nhiều

hướng. Khả năng đó là thiết kế mẫu khảo sát nghiên cứu, là kỹ năng phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm để thu thập thông tin và xử lý - phân tích số liệu… vì thế viên chức khoa học phải linh hoạt, phải có trình độ về nhiều lĩnh vực thì mới có thể đáp ứng yêu cầu của công việc này.

Mặt khác trong xu thế phát triển của xã hội hiện đại, ngoại ngữ và tin học là những công cụ hết sức quan trọng giúp cho đội ngũ này tiếp cận với tri thức khoa học tiến tiến của thế giới, tăng cường hợp tác và giao lưu quốc tế để nâng cao trình độ, năng lực NCKH. Hiện nay trình độ về ngoại ngữ và tin học của đội ngũ cán bộ NCKH đã và đang dần được nâng cao, do chính sách đào tạo của cơ quan nghiên cứu, đồng thời tinh thần học hỏi, tự nâng cao kiến thức cũng là yếu tố nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn cho đội ngũ viên chức khoa học.

- Năng lực: Năng lực là khả năng, điều kiện chủ quan hay tự nhiên sẵn có để thực hiện một hoạt động hoặc phẩm chất tâm lý, sinh lý tạo cho con người khả năng hoàn thành một loại hoạt động nào đó.

Đối với đội ngũ NCKH, năng lực được hiểu là trên cơ sở hệ thống những tri thức mà người NCKH được trang bị, họ phải hình thành và nắm vững hệ thống các kỹ năng để tiến hành hoạt động nghiên cứu có hiệu quả. Kỹ năng của người NCKH được hiểu là "khả năng vận dụng những kiến thức thu được vào hoạt động NCKH" và biến nó thành sản phẩm nghiên cứu. Sản phẩm của NCKH là kỹ năng đạt tới mức độ nghiên cứu thuần thục và hiệu quả. Viên chức khoa học phải có trình độ và năng lực tốt mới giải quyết được các vấn đề đặt ra. Việc đánh giá chất lượng và năng lực NCKH của đội ngũ này không chỉ căn cứ vào số lượng các công trình nghiên cứu mà chủ yếu căn cứ vào giá trị và hiệu quả của các công trình nghiên cứu đó.

- Phẩm chất của đội ngũ viên chức khoa học không chỉ tạo nên phẩm chất chung mà còn là yếu tố quan trọng quyết định đến chất lượng của đội ngũ viên chức khoa học.

Phẩm chất của đội ngũ viên chức khoa học còn được biểu hiện ở phẩm chất chính trị. Phẩm chất chính trị tốt là yếu tố quan trọng giúp cho viên chức khoa học có bản lĩnh vững vàng trước những biến động của xã hội. Trên cơ sở đó thực hiện hoạt động nghiên cứu giáo dục toàn diện, định hướng cho việc thực hiện các hoạt động, các mục tiêu nghiên cứu phù hợp và có hiệu quả. Bản lĩnh chính trị rõ ràng, giúp viên chức khoa học có niềm tin vào tương lai của đất nước và khả năng xử lý

những tình huống chính trị nảy sinh trong hoạt động nghiên cứu khoa học. Sự nhạy cảm cũng như đặc tính luôn thích ứng, hướng tới cái mới của đội ngũ viên chức khoa học rất cần cho việc định hướng để nghiên cứu các đề tài, chương trình, dự án. Việc không ngừng nâng cao tính tích cực chính trị cho đội ngũ viên chức khoa học là rất cần thiết, bảo đảm tính định hướng xã hội chủ nghĩa của khoa học, kết hợp giữa tính dân tộc và tính quốc tế, truyền thống và hiện đại trong đào tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền khoa học Việt Nam.

Phẩm chất đạo đức mẫu mực cũng là một trong những tiêu chuẩn hàng đầu của đội ngũ viên chức khoa học. Không phải ngẫu nhiên mà Chủ tịch Hồ Chí Minh nói: "*Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù có tài giỏi đến mấy cũng không thể lãnh đạo nhân dân*".

1.2.3. Phát triển về cơ cấu

Cơ cấu NNL phản ánh mối quan hệ giữa các bộ phận trong tổng thể NNL bao hàm cả về chất lượng và số lượng của tổ chức ở một thời điểm nhất định. Cơ cấu quan trọng phản ánh chất lượng tổng thể của NNL ở một tổ chức là cơ cấu theo ngành nghề, lĩnh vực hoạt động, trình độ đào tạo và năng lực theo vị trí công tác của NNL. Việc xác định cơ cấu NNL có vai trò rất quan trọng vì nhiệm vụ, mục tiêu chiến lược của tổ chức đặt ra chỉ có thể hoàn thành khi cơ cấu NNL được xác định một cách đúng đắn.

Như vậy, cơ cấu đội ngũ viên chức khoa học là một hệ thống nhất, gồm các cơ cấu và thành phần sau:

- Về chuyên môn: Đảm bảo được tỉ lệ giữa viên chức khoa học trong tổ chức phù hợp với quy mô và nhiệm vụ nghiên cứu của từng lĩnh vực trong cơ quan. Phải nắm vững về cơ cấu của tổ chức, các ngành chuyên môn hiện đang được đầu tư số lượng các nhà khoa học có hợp lý hay chưa, cần bổ sung hay dịch chuyển cơ cấu hay không. Một cơ cấu trình độ chuyên môn hợp lý là sự phù hợp giữa chức năng, nhiệm vụ do loại viên chức đó đảm nhiệm và trình độ chuyên môn của loại viên chức đó.

- Về trình độ đào tạo: Đối với các cơ quan nghiên cứu thì số lượng Tiến sỹ, Thạc sỹ,… những người có trình độ cao luôn rất cần thiết, họ là nòng cốt của lực lượng nghiên cứu, giúp các đề tài nghiên cứu có chất lượng, đảm bảo cho uy tín và chất lượng của các công trình nghiên cứu.

- Về thâm niên: Là thời gian làm việc của cán bộ có kinh nghiệm. Đội ngũ viên chức nghiên cứu có thâm niên giàu kinh nghiệm có khả năng giúp đào tạo, dìu dắt các viên chức nghiên cứu trẻ, mới và chưa có nhiều kinh nghiệm.

- Về lứa tuổi: Đảm bảo sự cân đối giữa các thế hệ trong cơ quan nghiên cứu, tránh tình trạng già hóa trong đội ngũ nghiên cứu khoa học; tránh sự hụt hẫng về đội ngũ nghiên cứu trẻ kế cận; cần có thời gian nhất định thực hiện chuyển giao, bổ nhiệm giữa các thế hệ. Trong phát triển nhân lực khoa học cơ cấu này rất quan trọng, cần được quan tâm nhằm đảm bảo lực lượng kế cận có đủ để bù đắp và phát triển quy hoạch bố trí sử dụng hợp lý.

- Về giới tính: Đảm bảo được tỉ lệ thích hợp giữa cán bộ nghiên cứu khoa học nam và nữ trong từng bộ phận, phòng ban, trung tâm nghiên cứu. Cơ cấu theo giới tính nhằm đảm bảo sự phát triển nguồn nhân lực hài hòa và bố trí sử dụng hợp lý đội ngũ nghiên cứu.

1.3. Hình thức, biện pháp phát triển đội ngũ viên chức khoa học

1.3.1. Quy hoạch, tuyển chọn

- Quy hoạch: Quy hoạch phát triển đội ngũ viên chức khoa học là quy hoạch của ngành, là một bộ phận của kinh tế xã hội nói chung. Trên cơ sở lý luận chung, thì quy hoạch phát triển đội ngũ viên chức khoa học là một bản luận chứng khoa học dựa trên cơ sở đánh giá, phân tích thực trạng giáo dục hiện tại, dự đoán, nắm bắt những cơ hội, tiên đoán những xu hướng nghiên cứu của đất nước, quy hoạch của địa phương để xác định quan điểm, phương hướng, mục tiêu nghiên cứu của đơn vị, từ đó đề ra những giải pháp phát triển và phân bổ đề tài nghiên cứu gắn với từng đơn vị và phát triển đội ngũ viên chức khoa học.

Để phát huy tính tích cực và hoạt động lao động sáng tạo của nhân lực khoa học phải làm tốt công tác quy hoạch. Trong công tác quy hoạch, cần xác định trước những dự báo chiến lược về nhu cầu nhân lực khoa học, trên cơ sở đó có sự đầu tư đúng mức, hợp lý cho từng loại nhân lực cần quy hoạch nhằm phát triển nhân lực khoa học một cách hợp lý, phù hợp với yêu cầu phát triển của tổ chức, của đất nước.

- Tuyển chọn viên chức khoa học là quá trình thực hiện những hình thức, biện pháp thu hút người có khả năng từ nhiều nguồn khác nhau đến đăng ký trở thành ứng viên và lựa chọn từ nguồn ứng viên này những người có đủ tiêu chuẩn vào vị trí công việc mà cơ quan/ tổ chức sử dụng nhân lực cần đến. Quá trình tuyển

chọn có ý nghĩa rất quan trọng đối với đơn vị, vì quá trình tuyển chọn tốt sẽ cung cấp cho đơn vị NNL có năng lực, phẩm chất và đặc biệt là phù hợp với yêu cầu công việc. Tuyển chọn tốt sẽ giúp cho đơn vị giảm được chi phí tuyển dụng, đào tạo lại và cũng tránh được rủi ro chậm tiến độ công việc do viên chức kém chất lượng.

Quá trình tuyển chọn phải đáp ứng được các yêu cầu sau:

+ Tuyển chọn phải xuất phát từ quy hoạch của cơ quan, đơn vị.

+ Tuyển chọn được những người có chuyên môn cần thiết cho công việc để đạt được hiệu quả công tác tốt nhất.

+ Tuyển chọn được những người có phẩm chất tốt, yêu nghề, gắn bó với công việc và am hiểu đặc thù của đơn vị.

Cơ quan quản lý có thể tuyển chọn những người phù hợp từ nhiều nguồn:

+ Nguồn nội bộ: Là những viên chức đang làm việc tại đơn vị để thuyên chuyển, điều động vào những vị trí cần thiết, phù hợp và phát huy được năng lực sở trường của viên chức đó.

+ Nguồn bên ngoài: Các Viện nghiên cứu bên ngoài, trong hệ thống của Viện Hàn lâm qua đơn xin việc của người có nhu cầu việc làm ...

Việc tuyển chọn không chỉ là đủ số lượng thuần túy mà còn cần tuyển được NNL có đầy đủ thể lực, tâm lực và trí lực để công việc đạt được hiểu quả cao nhất.

1.3.2. Đào tạo, bồi dưỡng

Lý luận và thực tiễn đều đã chứng minh giáo dục và đào tạo là tiền đề của sự hình thành và phát triển NNL. Giáo dục và đào tạo có vai trò quan trọng và thúc đẩy sự phát triển NNL, là những nhân tố cơ bản nhất tạo nên chất lượng NNL. Giáo dục, đào tạo và nâng cao chất lượng NNL gắn bó chặt chẽ với nhau: giáo dục, đào tạo là một trong những biện pháp cơ bản nhất để tạo chất lượng NNL, đồng thời chất lượng NNL cũng trở thành mục tiêu hàng đầu của giáo dục, đào tạo. Không thể có một NNL chất lượng tốt nếu không thông qua giáo dục, đào tạo và cũng không thể có sự nghiệp giáo dục, đào tạo mà lại không nhằm vào phẩm chất đạo đức, trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng ứng dụng tri thức vào hoạt động thực tiễn.

Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức đã nêu rõ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng viên chức là cập nhật kiến thức, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng và phương pháp thực hiện nhiệm vụ được giao; đào tạo góp phần xây dựng đội ngũ viên chức

có đạo đức nghề nghiệp, có đủ trình độ và năng lực chuyên môn đảm bảo chất lượng của hoạt động nghề nghiệp. Nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng gồm: đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của đơn vị sự nghiệp công lập; bảo đảm tính tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; khuyến khích viên chức học tập, nâng cao trình độ đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ; bảo đảm tính công khai, minh bạch, hiệu quả.

Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định từng cấp học, bậc học gắn với việc cấp văn bằng của hệ thống giáo dục quốc dân.

Ở các cơ quan nghiên cứu khoa học thì việc chọn, cử cán bộ đào tạo phải căn cứ vào VTVL, cơ cấu ngạch, tiêu chuẩn chức danh. Trên cơ sở đó việc chọn, cử đi đào tạo nhằm mục đích:

+ Đào tạo để đạt chuẩn: Đối tượng của loại hình đào tạo này là những viên chức khoa học đã được tuyển dụng vào một VTVL đòi hỏi trình độ cao hơn trình độ hiện có. Cơ quan quản lý, đơn vị cử đi học để đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của VTVL đó.

+ Đào tạo nâng chuẩn: Việc chọn và cử cán bộ đi đào tạo nâng chuẩn phụ thuộc vào quy hoạch phát triển của từng đơn vị hoặc nhằm đáp ứng yêu cầu của đơn vị.

Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc, làm tăng thêm trình độ hiện có nhằm giúp đội ngũ viên chức thực hiện công việc đạt kết quả cao hơn.

Từ quan niệm trên cho thấy, chủ thể bồi dưỡng là người lao động đã được đào tạo và đã có một trình độ chuyên môn nhất định. Bồi dưỡng giúp chủ thể có cơ hội củng cố, mở mang hoặc nâng cao hệ thống tri thức, kỹ năng, kỹ xảo chuyên môn, nghiệp vụ có sẵn nhằm nâng cao chất lượng hiểu quả công việc đang làm.

Bồi dưỡng bao gồm những nội dung sau:

+ Bồi dưỡng về tư tưởng chính trị, đường lối, chính sách, quan điểm của Đảng và Nhà nước, về đạo đức lối sống...

+ Bồi dưỡng những kiến thức về pháp luật, về quản lý nhà nước, quản lý giáo dục, quản lý con người…

+ Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ: Bồi dưỡng chuẩn hóa, bồi dưỡng chuyên môn, tin học, ngoại ngữ, ...

+ Bồi dưỡng thường xuyên: Là hình thức áp dụng rộng rãi và phổ biến vì nó phù hợp với đặc điểm của đội ngũ viên chức khoa học; nhất là việc bố trí công việc của viên chức khoa học về việc tự bồi dưỡng, nghiên cứu các nội dung liên quan đến công việc. Việc bồi dưỡng thông qua các Hội nghị, Hội thảo khoa học, báo cáo chuyên đề,...

+ Bồi dưỡng định kỳ: Là hình thức bồi dưỡng nằm trong kế hoạch hàng năm của đơn vị hay các cơ quan quản lý. Các khóa bồi dưỡng này giúp cho đội ngũ viên chức khoa học nắm bắt được những nội dung kiến thức mới một cách thường xuyên, có hệ thống, giúp họ vượt qua sự lạc hậu về tri thức.

+ Bồi dưỡng nâng cao: Là hình thức bồi dưỡng đối với hệ thống cán bộ quản lý nòng cốt của đơn vị, để làm hạt nhân cho sự phát triển của đơn vị cũng như tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý trong tương lai.

Tuy nhiên, hiện nay nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý thuyết, tính ứng dụng không cao, chưa chú trọng đến tính đặc thù riêng của từng vị trí việc làm của viên chức. Nội dung và thời lượng khung cho các chương trình đào tạo, bồi dưỡng liên tục thay đổi và cải cách nên hiệu quả vẫn chưa cao, chưa phù hợp với yêu cầu thực tiễn của từng ngành, địa phương (quy mô, tính chất đặc thù, trình độ phát triển khác nhau), chưa đáp ứng yêu cầu từng vị trí việc làm của viên chức. Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức chưa được thực hiện đồng bộ, mới chỉ đào tạo về lý luận chính trị và chyên môn nghiệp vụ mà chưa chú ý bồi dưỡng về kỹ năng quản lý và điều hành, tổ chức thực hiện, nhất là xử lý những tình huống trong thực tiễn. Thêm vào đó là chế độ chính sách đối với viên chức được của đi đào tạo, bồi dưỡng tuy đã được điều chỉnh, bổ sung, nâng cao hơn với trước, song còn thấp và chưa phù hợp[9].

Đây là một nhân tố quan trọng đánh giá sự phát triển của khoa học nhằm tạo nên tảng cho sự phát triển của các tố chất phản ánh về mặt chất lượng. Hệ thống giáo dục đào tạo nếu được tổ chức, đổi mới hợp lý, nâng cao chất lượng thì sẽ tạo sự phát triển mạnh mẽ chất lượng của viên chức khoa học.

1.3.3. Bố trí, sử dụng

Việc bố trí, sử dụng đội ngũ viên chức khoa học có vai trò lớn trong việc nâng cao hiệu quả và chất lượng nghiên cứu khoa học. Trách nhiệm của người đứng

đầu cơ quan là phân công, bố trí đội ngũ viên chức khoa học phù hợp với trình độ, cơ cấu và nhu cầu sử dụng của các đơn vị.

Việc đào tạo, bồi dưỡng nhân tài phải đi liền với việc sử dụng và trọng dụng nhân tài, coi sử dụng và trọng dụng nhân tài chính là đích cuối cùng, phản ánh hiệu quả của việc đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.

Để sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực khoa học cần thực hiện tốt những nội dung cơ bản sau:

Một là, việc sắp xếp, bố trí, luân chuyển nhân lực khoa học phải đảm bảo sự phù hợp giữa công việc và năng lực của từng viên chức. Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và yêu cầu của từng vị trí trong cơ cấu đó, lãnh đạo tổ chức bố trí, sắp xếp nhân lực theo đúng chuyên môn, nghiệp vụ. Việc luân chuyển viên chức khoa học phải đảm bảo sự hợp lý giữa cán bộ chuyển đi, chuyển đến và với nhu cầu công việc, đảm bảo sự cân đối về cơ cấu nhân lực của phòng, ban. Nếu việc luân chuyển không tốt sẽ tạo tình trạng hụt hẫng viên chức khoa học có trình độ, năng lực ảnh hưởng không tốt đến hiệu quả hoạt động của đơn vị.

Hai là, nếu việc phân công nhiệm vụ không dựa trên cơ sở năng lực, chức năng, nhiệm vụ của cá nhân mà bị chi phối bởi yếu tố xã hội và không tập trung dân chủ dẫn đến hiệu quả làm việc không cao, đồng thời còn kìm hãm tính chủ động, sáng tạo của người có năng lực nghiên cứu.

Ba là, sử dụng hiệu quả viên chức khoa học còn chịu ảnh hưởng của công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ cho đội ngũ này.

Bốn là, môi trường làm việc, sự đầu tư cho khoa học và công nghệ, chế độ đãi ngộ, thu hút viên chức khoa học chất lượng cao cũng tác động đến trực tiếp việc sử dụng nhân lực.

1.3.4. Tạo động lực thúc đẩy

Động lực làm việc của các cá nhân trong tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất, hiệu quả làm việc cho cá nhân và tổ chức, giúp cá nhân phát triển. Mục đích quan trọng nhất của tạo động lực là sử dụng hợp lý nguồn lao động, khai thác hiệu quả nguồn lực con người nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Tạo động lực cho đội ngũ viên chức khoa học là việc xây dựng và thực thi các chính sách, biện pháp nhằm mục đích khuyến khích nâng cao hiệu quả làm việc.

Tạo động lực bao gồm các khuyến khích về vật chất như lương cơ bản, phụ cấp, phúc lợi và khuyến khích về tinh thần thông qua các điều kiện làm việc, cử đi đào tạo, các cơ hội thăng tiến khác, ….

- Chế độ chính sách tiền lương và đãi ngộ

Đối với viên chức khoa học, tiền lương đóng vai trò rất quan trọng để đảm bảo và nâng cao chất lượng cuộc sống cho bản thân và gia đình người lao động. Chỉ khi cuộc sống của cán bộ, viên chức khoa học ổn định thì họ mới toàn tâm, toàn ý làm việc tận tuỵ, có khả năng sáng tạo, nâng cao tinh thần trách nhiệm và làm việc có hiệu quả. Chính vì vậy, Nhà nước cần có chế độ chính sách tiền lương hợp lý cho đối tượng này. Cần cải cách chính sách tiền lương theo hướng hợp lý, khoa học, nghiên cứu để có thể thực hiện trả lương theo vị trí việc làm và theo kết quả công việc; đổi mới cách thức đánh giá theo hướng gắn liền với kết quả thực thi công việc, có các tiêu chí đánh giá rõ ràng, phương pháp đánh giá khách quan, khoa học là cơ sở để nâng cao động lực làm việc, tăng cường sự cam kết của viên chức khoa học với kết quả thực hiện công việc và mục tiêu của cơ quan, đơn vị.

Chính sách tiền thưởng: Bên cạnh lương là nguồn thu nhập chủ yếu thì tiền thưởng cũng là mối quan tâm của người lao động. Họ muốn nhận được những lợi ích xứng đáng từ sự nỗ lực cố gắng của bản thân. Khen thưởng và công nhận thành tích của người làm việc xuất sắc không chỉ mang tính chất động viên, đánh giá cá nhân về vật chất và tinh thần, mà còn khuyến khích các cá nhân khác cố gắng noi theo tấm gương của những cá nhân thành công để hoàn thiện bản thân. Tuy nhiên, để thực hiện tốt biện pháp này, cần xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá phản ánh được sự gia tăng hiệu quả hoạt động. Đó cũng là cơ sở để đảm bảo công bằng giữa các cá nhân trong tổ chức, tránh tâm lý chán nản, mất động lực làm việc của cá nhân làm việc tốt và tâm lý ỷ lại của các cá nhân có hiệu quả làm việc thấp.

- Về công tác đề bạt, bổ nhiệm

Đề bạt là chuyển vị trí công việc của nhân viên lên một vị trí cao hơn với trách nhiệm nặng nề hơn, phù hợp với trình độ chuyên môn khả năng làm việc của nhân viên. Đồng thời với nhiệm vụ này là nhận mức lương và quyền lực lớn hơn trước, khẳng định được vị trí của mình trong tổ chức.

Mục đích của đề bạt này là:

- Tạo động lực cho những nhân viên có mong muốn được làm ở vị trí cao hơn hoàn thành xuất sắc công việc để có cơ hội thăng tiến.

- Tạo động lực cho người lao động cố gắng làm việc và cống hiến cho tổ chức xứng đáng với những gì mà họ được hưởng.

- Tránh được các rủi ro khi tuyển nguồn nhân lực từ bên ngoài vào do chưa nắm rõ năng lực và phẩm chất đạo đức của họ.

- Giúp tổ chức giữ chân các nhân tài khi trao cho họ những nhiệm vụ xứng đáng với khả năng của họ.

Đề bạt là kết quả theo dõi cả quá trình làm việc và cống hiến của nhân viên, là thước đo mức độ quan trọng của mỗi cá nhân với tổ chức. Một người được đề bạt khi tổ chức nhận thấy rằng họ có đủ năng lực và trình độ để đảm nhiệm công việc mới. Khi cán bộ viên chức khoa học được bố trí làm đúng khả năng, trình độ thì họ mới có điều kiện phát huy khả năng để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Việc đánh giá đúng, công bằng kết quả công việc được giao của nhân lực khoa học là một việc rất quan trọng, đây là việc làm không chỉ giúp việc trả công lao động hợp lý, mà còn là vấn đề tạo ra động lực cho viên chức khoa học.

Việc tạo những cơ hội thăng tiến cho nhân lực khoa học giúp họ khẳng định và thể hiện mình, nhận ra những cơ hội mới để phát triển nghề nghiệp và gắn bó hơn với tổ chức, có ý thức phấn đấu và nỗ lực nhiều hơn trong thực thi công vụ. Cần có quy định rõ ràng về chính sách thăng tiến, đảm bảo thăng tiến phải dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và đảm bảo công bằng, bình đẳng trong việc tiếp cận cơ hội thăng tiến [14].

- *Môi trường làm việc*

Môi trường làm việc hiệu quả là môi trường làm việc mà mỗi cá nhân trong tổ chức cảm thấy thoải mái khi đến làm việc, đồng thời tạo được sự phấn khởi và cảm hứng làm việc; là môi trường có thể tạo cơ hội cho mỗi cá nhân phát triển, có sự giao tiếp cởi mở, mọi nỗ lực và đóng góp của từng cán bộ, viên chưc được công nhận. Vì thế, môi trường đó vừa giúp phát huy được năng lực, sở trường của mỗi cá nhân, vừa tạo điều kiện cho sự hợp tác giữa các cá nhân để phát huy hiệu quả làm việc của tập thể. Muốn vậy, cần tạo cơ hội cho các cán bộ viên chức khoa học mở rộng tầm nhìn và phát triển khả năng, họ có thể tự chịu trách nhiệm về những công việc của mình, kích thích sự tìm tòi, sáng tạo để thực hiện công việc đạt hiệu quả

cao cho tổ chức. Một trong những đòi hỏi của khoa học xã hội hiện nay, khác với khoa học tự nhiên và công nghệ, là ở môi trường dân chủ, tự do sáng tạo, có khuôn khổ để trình bày và phản biện các tư tưởng, luận điểm mà không bị quy chụp phi lý. Ngoài ra, cần tạo điều kiện để viên chức khoa học được tham gia đóng góp các ý kiến về công việc và môi trường làm việc; có thể tham gia kiến nghị những thay đổi trong công việc và môi trường làm việc thì đó cũng chính là một nguồn tạo động lực đối với họ.

- Văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức là những hành vi chuẩn mực, giá trị, niềm tin, được chia sẻ bởi các thành viên trong tổ chức và hướng dẫn hành vi của họ trong tổ chức. Đó là những hành vi chuẩn mực, giá trị, niềm tin được hình thành trong tổ chức và truyền từ người này sang người khác, thế hệ này qua thế hệ khác trong tổ chức. Văn hóa tổ chức giúp các cá nhân gắn bó hơn với tổ chức, tạo thành một tổ chức thống nhất, khuyến khích cam kết tập thể để các thành viên trong tổ chức cảm thấy mình có ý nghĩa.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ viên chức khoa học

Phát triển NNL nói chung và nhân lực khoa học là một trong những vấn đề cốt lõi trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Phát triển NNL chịu sự tác động của rất nhiều loại yếu tố, chủ yếu các yếu tố dưới đây:

1.4.1. Nhóm yếu tố khách quan

- Sự phát triển KT - XH

Trình độ phát triển kinh tế - xã hội phản ảnh mối quan hệ biện chứng giữa phát triển kinh tế và phát triển NNL. Chất lượng NNL, đặc biệt là nhân lực KH&CN phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội, mức độ văn minh của một quốc gia. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội góp phần quan trọng nâng cao mức sống, sức khỏe, thể lực, tuổi thọ, trình độ dân trí, trình độ chuyên môn, nghề nghiệp… của người lao động. Kinh tế tăng trưởng ở trình độ cao, đời sống nhân dân ổn định ở mức cao sẽ có nhiều điều kiện thuận lợi nâng cao chất lượng NNL. Kinh tế phát triển có điều kiện đầu tư cho giáo dục - đào tạo; khi giáo dục - đào tạo phát triển sẽ thúc đẩy phát triển NNL có chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

- Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế

Xu thế toàn cầu hóa đang tồn tại như một thực tế khách quan do sự tác động của cuộc cách mạng KH&CN hiện đại, trong đó công nghệ thông tin có vai trò then

chốt. Việc áp dụng những thành tựu kì diệu của cuộc cách mạng KH&CN đã làm cho lực lượng sản xuất của loài người có bước phát triển nhảy vọt. Tính chất xã hội hóa nền sản xuất vật chất ngày càng lan rộng trên phạm vi toàn cầu. Cơ cấu kinh tế của nhiều nước ngày càng chuyển dịnh theo hướng gia tăng các ngành có hàm lượng trí tuệ cao. Đó là nhân tố cực kì quan trọng mở ra một thời đại mới - thời đại kinh tế tri thức. Sự phát triển mạnh mẽ của KH&CN hiện đại và quá trình toàn cầu hóa làm cho khoa học, công nghệ và chất lượng nguồn lực trở thành nhân tố quan trọng hàng đầu đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Để nhanh chóng đi tắt, rút ngắn quá trình CNH - HĐH Đảng ta sớm nhận thấy nhân tố quan trọng để thực hiện chiến lược này là con người với nguồn vốn tri thức khoa học, là phát triển giáo dục đào tạo, nâng cao năng lực KHCN, hội nhập quốc tế để tranh thủ vốn và công nghệ nước ngoài. Như vậy, chỉ có phát triển NNL KH&CN được trang bị tri thức khoa học, Việt Nam mới có thể chủ động tích cực hội nhập quốc tế, biến những năng lực KHCN từ bên ngoài chuyển hóa thành năng lực nội sinh để phát triển đất nước.

- *Chính sách phát triển NNL khoa học và công nghệ của nhà nước*

Hệ thống chính sách của Nhà nước đóng vai trò tạo lập môi trường cho phát triển NNL KH&CN. Trong thời đại cách mạng KHCN ngày càng phát triển như hiện nay, thúc đẩy phát triển NNL KH&CN là một yêu cầu tất yếu.

Để NNL KH&CN thực sự là trung tâm của sự phát triển, các chính sách của Nhà nước sẽ được xây dựng theo hướng trọng tâm cho phát triển NNL KH&CN. Nhà nước xây dựng chiến lược phát triển nhân lực nói chung và nhân lực KH&CN nói riêng để tạo nên định hướng phát triển trong dài hạn và chiến lược này chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi nó được gắn chặt với chiến lược phát triển KT - XH của quốc gia. Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, chiến lược phát triển nhân lực KH&CN của Nhà nước cần phải linh hoạt, đón đầu được xu thế và nhu cầu của thị trường, có như vậy thì mới đảm bảo NNL KH&CN trong nước có thể hòa nhập và cạnh tranh được với nhân lực ở các quốc gia khác khi tham gia vào mạng sản xuất toàn cầu. Ở tầm vĩ mô, dưới tác động của các chính sách như thu hút chất xám, giữ chân người tài, các chính sách đầu tư, hỗ trợ cho giáo dục, y tế…Nhà nước sẽ tạo ra sự cải thiện rất lớn trong cơ cấu nhân lực cũng như nâng cao chất lượng NNL. Những chính sách này còn góp phần thu hút được nhân tài từ các nơi khác (ngành, vùng, quốc gia khác) chuyển tới.

Đối với NNL chất lượng cao như nhân lực KH&CN, các chính sách về giáo dục và đào tạo có tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của nguồn lực quan trọng này. Những chính sách hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo để đáp ứng được những yêu cầu phát triển mới và những đòi hỏi của thị trường sẽ tác động động mạnh mẽ đến chất lượng của NNL KH&CN. Bởi chỉ có giáo dục đào tạo mới có thể tạo nên sự biến đổi về chất của NNL này. Thông qua giáo dục đào tạo, con người có thể kế thừa các tri thức đã được đúc rút qua nhiều thế hệ, đồng thời được tiếp thu và phát triển các kiến thức, tri thức mới và có được những phẩm chất cần thiết đáp ứng yêu cầu phát triển. Những chính sách giáo dục đào tạo hiệu quả được xây dựng trên cơ sở gắn kết chặt chẽ giữa chiến lược phát triển nhân lực và chiến lược phát triển KH&CN của đất nước sẽ giúp giải quyết tận gốc tình trạng thiếu hụt nhân lực KH&CN cho quá trình phát triển của đất nước.

1.4.2. Nhóm yếu tố chủ quan

- Trình độ văn hóa, năng lực của đội ngũ viên chức khoa học

Trình độ văn hoá là một trong những chỉ tiêu được đánh giá rất quan trọng của NNL nói chung và nhân lực khoa học nói riêng. Trình độ văn hoá của NNL nói chung thể hiện trạng thái hiểu biết cao hay thấp của người lao động đối với những kiến thức về tự nhiên, xã hội và môi trường xung quanh. Mặt khác, trình độ văn hoá là khái niệm để chỉ mức độ học vấn của con người nhờ đó mà họ có thể tiếp thu được những kiến thức cơ bản và tri thức chuyên môn kỹ thuật. Đối với nhân lực khoa học, trình độ văn hóa là cơ sở quan trọng để nâng cao năng lực, kỹ năng nghiên cứu, sáng tạo của người lao động. Trình độ văn hoá của người lao động chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như sự phát triển của hệ thống giáo dục đào tạo, sự phát triển của nền kinh tế, phong tục tập quán của địa phương, sự phân biệt tuổi tác, giới tính...

- Thể chất của đội ngũ viên chức khoa học

Sức khỏe là trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội chứ không đơn thuần là không có bệnh tật. Sức khỏe là tổng hòa nhiều yếu tố tạo nên giữa bên trong và bên ngoài, giữa thể chất và tinh thần.

Nói đến thể chất của viên chức khoa học, bao gồm nhiều yếu tố về thể chất lẫn tinh thần và đảm bảo được sự hài hòa giữa bên trong và bên ngoài. Thực chất quan niệm này chỉ nói lên mối quan hệ giữa các nhân tố cấu thành năng lực tinh thần của con người nói chung, trong đó có viên chức khoa học và cũng chỉ nhấn

mạnh tới ý nghĩa đạo đức xã hội của con người. Quan niệm về chất lượng viên chức khoa học đối với một cơ quan, đơn vị cần chính là năng lực tinh thần và năng lực thể chất của người nghiên cứu, tức là nói tới sức mạnh và tính hiệu quả của những khả năng đó, trong đó năng lực thể chất chiếm vị trí vô cùng quan trọng.

Thể lực của đội ngũ viên chức khoa học được hình thành, duy trì và phát triển bởi chế độ dinh dưỡng, chế độ chăm sóc sức khỏe, tinh thần… Vì thế, thể lực của viên chức khoa học phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội, phân phối thu nhập, cũng như chính sách của mỗi quốc gia, cơ quan, đơn vị.

Thể lực tốt thể hiện ở sự nhanh nhẹn, tháo vát, bền bỉ, dẻo dai của sức mạnh cơ bắp trong công việc. Thể lực còn là điều kiện quan trọng để phát triển trí lực. Trình độ kinh tế - xã hội càng phát triển càng đòi hỏi cao ở thể lực, bởi nếu không có thể lực và tinh thần tốt sẽ khó có thể chịu được sức ép căng thẳng của công việc, của nhịp độ cuộc sống trong thế giới hiện đại, cũng không thể tìm tòi, sáng tạo ra những tri thức mới và vật hóa được các tri thức đó thành sản phẩm có ích.

- Vốn xã hội của đội ngũ viên chức khoa học

Chất lượng của đội ngũ viên chức khoa học còn thể hiện qua những yếu tố vô hình không thể định lượng bằng những con số cụ thể như: phẩm chất đạo đức, văn hóa, truyền thống dân tộc, kinh nghiệm thực tế từ nghiên cứu khoa học xã hội, nhưng lại là những yếu tố rất quan trọng quy định bản chất của đội ngũ viên chức khoa học và đóng vai trò quyết định sự phát triển và bền vững của quốc gia, doanh nghiệp. Đặc biệt đối với một đơn vị NCKH hay nghiên cứu về KHXH đòi hỏi viên chức khoa học phải có hàng loạt phẩm chất cần thiết như: có ý thức tổ chức kỷ luật, tự giác trong lao động, biết tiết kiệm, có tinh thần trách nhiệm trong việc nghiên cứu khoa học, có tinh thần hợp tác, tác phong làm việc đó nằm trong phạm trù đạo đức của con người.

Trong những năm gần đây, khi đề cập đến NNL người ta thường nhấn mạng tới các sản phẩm văn hóa, đạo đức và truyền thống hoạt động trong các cơ quan, đơn vị… như một nhân tố cấu thành khả năng đặc thù của NNL. Vì vậy, việc xây dựng truyền thống văn hóa trong hoạt động NCKH và KHXH của cơ quan nghiên cứu nói chung ở Việt Nam là những nội dung cơ bản để nâng cao chất lượng NNL trong quá trình CNH - HĐH rút ngắn, tiếp cận kinh tế tri thức.

Do vậy, nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là số lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm một tổng thể các yếu tố, chỉ tiêu về sức khỏe, văn hóa năng lực, thể chất và kiến thức về xã hội. Tất cả những yếu tố này thuộc về chất lượng của đội ngũ viên chức khoa học và được đánh giá bằng một chỉ tiêu tổng hợp, cùng với đó khi nói tới đội ngũ viên chức khoa học, thì cơ cấu của động bao gồm cả cơ cấu đào tạo và cơ cấu ngành nghề, cũng cần phải được coi là một tiêu chí đánh giá quan trọng đối với mỗi cơ quan, đơn vị.

- Kinh nghiệm được đúc kết từ thực tiễn

Kinh nghiệm công tác bị chi phối, ảnh hưởng của hai yếu tố chính là thời gian công tác và cường độ tiếp nhận thông tin của chủ thể công tác. Thời gian công tác càng lâu và cường độ tiếp nhận/hấp thụ thông tin càng cao thì kinh nghiệm càng nhiều. Tuy nhiên, thời gian công tác chỉ là điều kiện cần cho tích lũy kinh nghiệm. Điều kiện đủ để hình thành kinh nghiệm trong công tác của nhân lực khoa học phụ thuộc vào chính khả năng nhận thức, phân tích, tổng hợp, tích lũy và sáng tạo của bản thân từng người. Chính kinh nghiệm này cũng góp phần cho việc hình thành năng lực thực tiễn của nhân lực khoa học và tăng hiệu quả công việc nghiên cứu mà họ phải đảm nhiệm.

1.5. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ viên chức khoa học

1.5.1. Kinh nghiệm nước ngoài

** Kinh nghiệm của Philippin*

Các chính sách đào tạo NNL KH&CN của Philippin được thể hiện trong việc xúc tiến chuẩn hóa các chương trình và các khóa đào tạo để cấp bằng công nhận trình độ cho cán bộ nghiên cứu khoa học. Nhà nước điều tiết sự cân bằng giữa cung và cầu về nhân lực khoa học công nghệ ở các loại hình đào tạo (có học vị, cán bộ kĩ thuật nghiên cứu và phát triển khoa học công nghệ, các nhà quản lý hành chính về khoa học công nghệ). Ủy ban khoa học công nghệ Nhà nước tập trung mọi nỗ lực nhằm đạt được chất lượng và các tiêu chuẩn của nhân lực KH&CN. Để khuyết kích, tạo động lực cho nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học cũng phải kể đến các hệ thống khuyến khích nhằm mục tiêu thu hút và kích thích nâng cao trình độ khoa học công nghệ dưới các hình thức như cấp học bổng đào tạo, các giải thưởng, khuyến khích bằng tài chính và đáp ứng các nhu cầu cơ bản.

Việc sử dụng nhân lực khoa học công nghệ người nước ngoài cũng được chính phủ Philippin chú ý thông qua việc sử dụng họ và các dịch vụ tư vấn như căn cứ vào kế hoạch phát triển khoa học công nghệ, các chuyên gia nước ngoài sẽ được mời vào để hỗ trợ cho các chương trình, dự án khi khả năng trong nước không giải quyết được.

** Kinh nghiệm của Nhật Bản*

Hiện tại, Nhật Bản là nền kinh tế lớn thứ ba thế giới (sau Mỹ và Trung Quốc) và là một nước công nghiệp phát triển hàng đầu thế giới nhờ khai thác được những tiềm năng KH&CN của thế giới cũng như phát huy được sức mạnh nội lực trong nước. Nhật Bản là quốc gia nghèo tài nguyên thiên nhiên, nhưng do phát triển được NNL KH&CN chất lượng cao nên đã dạt được thành tựu phát triển kinh tế - xã hội vượt trội, hoàn thành mục tiêu công nghiệp hoá chỉ trong vài ba thập kỷ.

Để nhanh chóng phát triển đất nước, Nhật Bản đã có nhiều chính sách đột phá, trong đó chú trọng phát triển nhân lực KH&CN nhằm đáp ứng nhu cầu làm chủ và phát triển công nghệ phục vụ các mục tiêu của CNH, cụ thể:

- Trong thời gian đầu thực hiện thuê chuyên gia tư vấn nước ngoài nhằm đưa các kiến thức công nghệ mới vào Nhật Bản;

- Tiếp đến chú trọng đào tạo kỹ sư Nhật Bản, thực hiện "thay thế nhập khẩu nhân lực chất lượng cao" bằng các kỹ sư nội địa thông qua việc cử sinh viên đi nước ngoài học tập và tăng cường đào tạo kỹ sư bậc trung trong nước. Các sinh viên ưu tú, với danh nghĩa là người của Chính phủ, được hỗ trợ tài chính để đi tu nghiệp ở nước ngoài, cập nhật những tư tưởng và công nghệ tiên tiến nhất tại những trường đại học hàng đầu ở Anh, Đức, Pháp, Hà Lan...Trong nước, Chính phủ cũng thành lập Viện Công nghệ (Kobu Daigakko), đây là viện nghiên cứu cấp cao nhất về công nghệ ở Nhật Bản. Viện hoàn toàn thuê các giáo sư nước ngoài giảng dạy bằng tiếng Anh và tiếng Đức, đào tạo kỹ sư trong 6 năm (2 năm lý thuyết, 2 năm vừa học vừa thực tập, 2 năm thực tập chuyên sâu) các chuyên ngành: điện tử, cơ khí, đóng tàu, xây dựng, hóa học, luyện kim - khai khoáng. Viện Công nghệ sau đó được nhập vào với Khoa Cơ khí của Đại học Tổng hợp Tokyo. Ngoài ra, các trường trung học, cao đẳng kỹ thuật cũng được thành lập trên khắp đất nước để đào tạo ra một số lượng lớn các kỹ sư bậc trung.

- Ngày nay, Nhật Bản đã trở thành nước thu hút nhân lực KH&CN ở khắp nơi trên thế giới đến học tập. Tại các trường đại học: ở hầu hết các trường đại học của Nhật Bản đều có các chương trình dành cho cán bộ của các nước sang học tập dưới dạng nghiên cứu (tiến sỹ và sau tiến sỹ). Đã có rất nhiều cán bộ của Việt Nam tham gia học tập tại Nhật Bản thông qua các chương trình học bổng cụ thể. Các chương trình này thường được tổ chức và quản lý bởi Cơ quan Phát triển khoa học Nhật Bản. Các viện nghiên cứu: Nhật Bản có các viện nghiên cứu hàng đầu thế giới. Việc tuyển chọn cán bộ nghiên cứu ngắn hạn đến học tập tại các viện nghiên cứu của Nhật Bản chủ yếu dựa trên các trao đổi hợp tác nghiên cứu dưới dạng các chương trình nghiên cứu chung của Nhật Bản với các đối tác nước ngoài [31].

** Kinh nghiệm của Hoa Kỳ*

Trong chiến lược phát triển NNL chất lượng cao của Nhà nước, Chính phủ không can thiệp vào quản lý của các trường đại học và cơ quan nghiên cứu khoa học. Giao quyền tự chủ tuyệt đối cho các trường đại học và cơ quan nghiên cứu khoa học và công nghệ. Hoa Kỳ còn có một số sáng kiến trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực khoa học và công nghệ như:

+ Người đứng đầu các trường đại học, các cơ quan nghiên cứu khoa học và công nghệ phải là người giỏi và có bản lĩnh thực sự.

+ Tạo điều kiện sống bình ổn và điều kiện làm việc thuận lợi với các thư viện phòng thí nghiệm, thiết bị tiên tiến và hiện đại.

+ Tạo mối quan hệ Nhà nước - Xã hội - Người nghiên cứu - Thị trường trong và ngoài nước: Dân chủ, công khai, bình đẳng và hài hòa.

+ Sử dụng quy luật cạnh tranh để tồn tại trong phát triển giới tri thức.

+ Có chính sách sử dụng, tôn vinh, thu hút người tài: tự do học thuật, tự do sáng tạo.

1.5.2. Kinh nghiệm trong nước

**Viện Khoa học tổ chức nhà nước*

Là đơn vị sự nghiệp khoa học công lập phục vụ quản lý nhà nước thuộc Bộ Nội vụ. Ngày 09/11/1994, Chính phủ ban hành Nghị định số 181- CP quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ, trong đó đổi tên Trung tâm Nghiên cứu khoa học và Thông tin thành Viện Nghiên cứu khoa học tổ chức nhà nước. Năm 2008, Viện được

đổi thành Viện Khoa học tổ chức nhà nước theo Quyết định số 1501/2008/QĐ-BNV ngày 02/12/2008 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ.

Trải qua 25 năm xây dựng và phát triển với một số lần thay đổi tên gọi, tổ chức và nhân sự, Viện Khoa học tổ chức nhà nước ngày càng lớn mạnh, từ 06 biên chế ban đầu cho đến nay có 10 đơn vị chức năng với hơn 60 công chức, viên chức, người lao động, trong đó đa số có trình độ thạc sỹ, tiến sỹ. Viện đã đạt được những thành tích xuất sắc và có nhiều đóng góp vào sự phát triển chung của Bộ Nội vụ, khẳng định vai trò là Viện nghiên cứu đầu ngành về tổ chức nhà nước và Khoa học nhà nước.

Định hướng phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu của Viện là tăng cường số lượng và chất lượng của đội ngũ công chức, viên chức của Viện, xây dựng một đội ngũ nghiên cứu viên và giảng dạy có trình độ cao và đủ năng lực hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Trong công tác tuyển dụng, ưu tiên những người có trình độ đào tạo từ Thạc sỹ trở lên theo các chuyên ngành nghiên cứu mà Viện tập trung phát triển… Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, quản lý hành chính nhà nước, kỹ năng, phương pháp nghiên cứu… cho cán bộ nghiên cứu và cán bộ quản lý của Viện. Tạo điều kiện cho các công chức, viên chức Viện được đào tạo Thạc sỹ, Tiến sỹ chuyên ngành phù hợp với lĩnh vực nghiên cứu của Viện. Ngoài ra, Viện Khoa học và tổ chức nhà nước còn chú trọng tập trung vào đội ngũ cán bộ nghiên cứu trẻ, khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển kỹ năng, năng lực nghiên cứu để tạo nguồn cho sự phát triển trong tương lai của Viện.

1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Qua các kinh nghiệm của các Viện nghiên cứu trên, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho việc phát triển đội ngũ viên chức khoa học ở VASS như sau:

- Thứ nhất: Coi trọng đội ngũ viên chức khoa học ở Việt Nam nói chung và VASS nói riêng trong thời gian qua chưa thật sự đầu tư và coi trọng đội ngũ viên chức khoa học. Nghề nghiên cứu KH chưa được đánh giá cao và không hấp dẫn đối với giới trẻ so với nhiều ngành nghề khác. Các nhà KH chưa được đầu tư về cơ sở vật chất cũng như tinh thần cho hoạt động NCKH. Do đó rất khó có thể phát huy được năng lực của mình. Từ kinh nghiệm của một số nước ta thấy rằng nâng cao nhận thức của công chúng về KHCN đặc biệt là về đội ngũ viên chức khoa học là một yếu tố vô

cũng quan trọng. Quan trọng hơn cả là vấn đề trọng dụng, trọng thị và trọng đãi đối với các viên chức khoa học vô cùng quan trọng. KHCN là không có tuổi do đó ngay cả đối với những viên chức đã nghỉ hưu nếu không được trọng dụng thì sẽ là vô cùng lãng phí. Do đó, VASS cần bám sát chính sách của Nhà nước đồng thời có những chính sách riêng của mình để phát triển đội ngũ viên chức khoa học.

- Thứ hai: Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức khoa học là vô cũng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ để có thể đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao trong bối cảnh hội nhập. Công tác đào tạo sau đại học ở các đơn vị nghiên cứu chuyên ngành trong VASS cần được nâng cao hơn nữa. Học Viện Khoa học xã hội ra đời đã đưa công tác đào tạo sau đại học của Viện Hàn lâm về một mối nhằm đảm bảo tính chuyên nghiệp, thống nhất và hiệu quả. Đồng thời cũng sẽ góp phần quan trọng trong việc phát triển NNLKH trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Công tác đào tạo lại, bồi dưỡng viên chức chuyên môn cũng cần được chú trọng hơn, mở các lớp, các khóa bồi dưỡng, tập huấn không chỉ về chuyên môn mà còn về các lĩnh vực khác như ngoại ngữ, công nghệ thông tin, các khóa bồi dưỡng theo chủ đề nghiên cứu hay liên đa ngành...

- Thứ ba: Nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng đội ngũ viên chức khoa học. Từ đó thấy được thực trạng đội ngũ viên chức khoa học để có những chính sách, định hướng đúng đắn cho việc phát triển và quản lý đội ngũ viên chức KH trong tương lai. Điều này đòi hỏi VASS cần có giải pháp mang tính lâu dài trong đó tập trung vào công tác quy hoạch, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực.

- Thứ tư: Xây dựng chính sách thu hút, tuyển dụng nhân tài để củng cố đội ngũ viên chức khoa học ngày càng một vững mạnh và đột phá trong nghiên cứu. Xây dựng được môi trường thuận lợi, đầu tư cơ sở vật chất cho khoa học công nghệ để phục vụ công việc nghiên cứu, từng bước xây dựng chuẩn theo tiêu chuẩn quốc tế. Khuyến khích viên chức học tập, đào tạo có cơ hội thăng tiến. Lãnh đạo các đơn vị cần thể hiện sự quan tâm, động viên kịp thời đối với đội ngũ viên chức khoa học.

- Thứ năm: Xác định thế mạnh nghiên cứu của Viện chuyên ngành, tập trung vào thế mạnh để phát triển đội ngũ viên chức khoa học theo thế mạnh của mình nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng của các công trình nghiên cứu, dần dần củng cố vị thế của VASS là cơ quan nghiên cứu hàng đầu về KHXH ở Việt Nam và khu vực.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC KHOA HỌC TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (VASS) kể từ cơ quan tiền thân được thành lập năm 1953 đến nay có lịch sử hình thành và phát triển liên tục 65 năm. Trong khoảng thời gian đó, VASS đã có bước trưởng thành và phát triển về mọi mặt, có những đóng góp quan trọng vào sự nghiệp phát triển khoa học và công nghệ nước nhà nói chung, sự nghiệp phát triển Khoa học xã hội và nhân văn nói riêng. Để có thể hoàn thành nhiệm đề ra VASS đang từng bước nâng cao chất lượng, đổi mới về công tác tổ chức và đào tạo nguồn nhân lực nói chung và viên chức khoa học nói riêng.

2.1. Khái quát chung về Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam - tên giao dịch quốc tế là Vietnam Academy of Social Sciences (VASS) - có tiền thân từ Ban nghiên cứu Lịch sử - Địa lý - Văn học (gọi tắt là Ban nghiên cứu Sử - Địa - Văn) được thành lập ngày 02 tháng 12 năm 1953, trong thời kỳ kháng chiến chống thực dân Pháp.

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam là cơ quan thuộc Chính phủ, có chức năng nghiên cứu những vấn đề cơ bản về khoa học xã hội; cung cấp luận cứ khoa học cho Đảng và Nhà nước trong việc hoạch định đường lối, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển nhanh và bền vững của đất nước theo từng thời kỳ; thực hiện tư vấn chính sách phát triển; đào tạo sau đại học về khoa học xã hội; tham gia phát triển tiềm lực khoa học xã hội của cả nước.

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

- Thời kỳ hình thành, bước đầu xây dựng và phát triển (1953-1959)

Ngày 2/12/1953, Ban Nghiên cứu Lịch sử - Địa lý - Văn học được thành lập theo Quyết định số 34/NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng Lao động Việt Nam, từ giữa năm 1954 được đổi tên thành Ban Nghiên cứu Văn học - Lịch sử - Địa lý, gọi tắt là Ban nghiên cứu Văn - Sử - Địa. Ban nghiên cứu Văn - Sử - Địa ra đời nhằm đáp ứng một số yêu cầu như sau:

+ Góp phần vào việc bồi dưỡng lý luận về chủ nghĩa Mác - Lênin và đường lối cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam.

+ Góp phần nâng cao tinh thần yêu nước và tinh thần quốc tế vô sản của nhân dân Việt Nam.

+ Phê phán những quan điểm, tư tưởng phản động sai lầm.

+ Phát triển giao lưu văn hóa, khoa học với các nước.

Nhiệm vụ của Ban nghiên cứu Văn - Sử - Địa được ghi rõ trong Quyết định thành lập do Ban chấp hành Trung ương Đảng quy định:

+ Sưu tầm và nghiên cứu những tài liệu về lịch sử, địa lý, văn học Việt Nam và biên soạn những tài liệu về sử học, địa lý, văn học Việt Nam.

+ Nghiên cứu và giới thiệu lịch sử, địa lý, văn học các nước bạn.

- Thời kỳ trưởng thành, phục vụ 2 nhiệm vụ chiến lược: xây dựng miền Bắc, giải phóng Miền Nam (1959-1975)

Sau ngày miền Bắc nước ta được giải phóng và chuyển sang nhiệm vụ khôi phục kinh tế sau chiến tranh, thực hiện công cuộc cải tạo xã hội chủ nghĩa và xây dựng CNXH làm cho miền Bắc ngày càng vững mạnh, thống nhất nước nhà. Đây là thời kỳ đòi hỏi đất nước ta phải phát triển mạnh mẽ khoa học và công nghệ nói chung, khoa học xã hội và nhân văn nói riêng. Ngày 4/3/1959, Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa đã ký Sắc lệnh số 01/SL thành lập Ủy ban Khoa học Nhà nước trực thuộc Hội đồng Chính phủ. Ban Khoa học xã hội (KHXH) nằm trong cơ cấu tổ chức của Ủy ban Khoa học Nhà nước.

Nhiệm vụ chủ yếu của Ban KHXH là tập trung thực hiện các vấn đề:

+ Xây dựng tổ chức, đặt nền móng cho Viện Khoa học xã hội Việt Nam sau này.

+ Tích cực tham gia nghiên cứu một số vấn đề phục vụ nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước.

+ Gấp rút đào tạo cán bộ KHXH.

+ Mở rộng quan hệ quốc tế về KHXH.

+ Giúp Ủy ban Khoa học Nhà nước trong việc quản lý KHXH.

Ngày 11/10/1965, Ủy ban thường vụ Quốc hội đã quyết định tách Ủy ban Khoa học Nhà nước thành 2 cơ quan độc lập: Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước và Viện Khoa học xã hội (Quyết định số 165/TVQH ngày 11/10/1965 của Quốc hội).

Ngày 19/6/1967, Ủy ban thường vụ Quốc hội đã ra quyết định số 47/TVQH về việc chuyển Viện Khoa học xã hội thành Ủy ban Khoa học xã hội Việt Nam (Ủy ban KHXH Việt Nam)

- Thời kỳ thống nhất nước nhà, cả nước tiến lên CNXH (1975-1985)

Cuộc tổng tiến công mùa xuân năm 1975 với đỉnh cao là chiến dịch lịch sử Hồ Chí Minh đã kết thúc thắng lợi cuộc chiến tranh lâu dài gian khổ và anh dũng của nhân dân ta, hoàn thành nhiệm vụ cách mạng giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước.

Rà soát lại các chức năng, nhiệm vụ được giao, Ủy ban KHXH Việt Nam đã cụ thể hóa thành 5 nhiệm vụ chủ yếu trong giai đoạn phát triển mới như sau:

+ Nghiên cứu những vấn đề lý luận và phương pháp luận của ngành KHXH, giảng dạy, truyền bá, góp phần làm cho hệ tư tưởng Mác-Lênin chiếm vị trí chủ đạo trong đời sống xã hội nước ta.

+ Phát huy những truyền thống và giá trị tinh thần tốt đẹp của dân tộc góp phần tổng kết kinh nghiệm đấu tranh cách mạng và xây dựng CNXH ở nước ta, làm phong phú thêm kho tàng lý luận Mác-Lênin.

+ Góp phần giải quyết những vấn đề thực tiễn cách mạng đất nước đặt ra.

+ Đào tạo cán bộ, nhất là cán bộ trên đại học.

+ Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế, trước hết là với Liên Xô và các nước XHCN khác.

- Thời kỳ đổi mới và phát triển (1986-2013)

Thực hiện nghị quyết Đại hội VI, Nghị quyết số 26 của Bộ Chính trị về khoa học và công nghệ trong sự nghiệp đổi mới, Ủy ban KHXH Việt Nam (từ năm 1993 là Trung tâm Khoa học xã hội và Nhân văn Quốc gia; năm 2004 được đổi tên là Viện Khoa học xã hội Việt Nam và đến tháng 12/2012 có tên là Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam) đã có một bước chuyển dịch quan trọng, đánh dấu việc đổi mới tư duy, khắc phục sự chậm trễ của KHXH do Đại hội VI đề ra. Trên cơ sở chức năng nhiệm vụ được giao, VASS đã tập trung lực lượng nghiên cứu những vấn đề vừa cơ bản vừa cấp bách về lý luận và thực tiễn trong công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; góp phần hình thành cơ sở lý luận về CNXH và con đường đi lên CNXH ở nước ta, cung cấp luận cứ khoa học cho việc soạn thảo Cương lĩnh, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, trong thời kỳ quá độ tiến lên CNXH, hoạch định các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước trong công cuộc đổi mới

đất nước. Việc hợp tác nghiên cứu của VASS với các bộ, ngành, các tỉnh, thành phố trên cả nước không ngừng được mở rộng. Đến nay, VASS đã có quan hệ hợp tác nghiên cứu, đào tạo cán bộ, trao đổi thông tin khoa học với hơn 50 nước và tổ chức KHXH trên thế giới. Đặc biệt, trong hơn 10 năm trở lại đây, phát huy các thành tựu đã đạt được trong suốt chặng đường xây dựng và phát triển, VASS đã trưởng thành vượt bậc trên nhiều phương diện: xây dựng hệ thống các cơ quan và lĩnh vực nghiên cứu, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực KHXH&NV, triển khai các đề tài nghiên cứu cơ bản cũng như ứng dụng các kết quả nghiên cứu KHXH&NV vào đời sống thực tiễn. Đó chính là thành quả lao động của hàng ngàn cán bộ nghiên cứu, phục vụ nghiên cứu và công chức, viên chức của VASS qua các thời kỳ.

2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ

Nghị định số 99/2017/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Viện Hàn Lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

- Chức năng: Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam là cơ quan trực thuộc Chính phủ, thực hiện chức năng nghiên cứu những vấn đề cơ bản về khoa học xã hội; cung cấp luận cứ khoa học cho Đảng và Nhà nước trong việc hoạch định đường lối, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển nhanh và bền vững của đất nước phục vụ phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng xã hội chủ nghĩa; tư vấn về chính sách phát triển trong lĩnh vực khoa học xã hội; đào tạo nhân lực có trình độ cao về khoa học xã hội theo quy định của pháp luật.

- Nhiệm vụ: Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam thực hiện những nhiệm vụ, quyền hạn sau đây:

1. Về chiến lược, chương trình, quy hoạch, kế hoạch:

a) Trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ chiến lược, quy hoạch phát triển, các chương trình, kế hoạch dài hạn, năm năm và hàng năm, các dự án, đề án quan trọng của VASS và tổ chức thực hiện sau khi được phê duyệt.

b) Tham gia thẩm định khoa học các đề án, dự án quan trọng trong lĩnh vực khoa học xã hội theo yêu cầu của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

c) Quyết định các dự án đầu tư thuộc thẩm quyền của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam theo quy định của pháp luật.

2. Nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về khoa học xã hội:

a) Đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính trị; nâng cao năng lực lãnh đão của Đảng Cộng sản Việt Nam; hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, từng bước hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam.

b) Những vấn đề cơ bản về phát triển toàn diện con người Việt Nam và các giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu tinh hoa của văn hóa, văn minh nhân loại.

c) Những vấn đề cơ bản, toàn diện, có hệ thống về lý thuyết phát triển của Việt Nam dưới tác động của toàn cầu và hội nhập quốc tế.

d) Những khía cạnh khoa học xã hội của nền kinh tế tri thức trong bối cảnh toàn cầu hóa và ứng phó với biến đổi khí hậu và đánh giá tác động đến tiến trình phát triển kinh tế - xã hôi Việt Nam.

3. Hoạt động điều tra cơ bản, liên ngành về khoa học xã hội phân tích và dự báo kinh tế - xã hội phục vụ nhu cầu phát triển đất nước, chú trọng những lĩnh vực kinh tế - xã hội chủ yếu, những ngành, vùng kinh tế trọng điểm và các liên kết vùng.

4. Tổ chức biên soạn những công trình khoa học tiêu biểu, những bộ sách lớn, thể hiện tinh hoa của trí tuệ Việt Nam và thế giới phục vụ công tác nghiên cứu và truyền bá tri thức về khoa học xã hội.

5. Tổ chức các hoạt động điều tra, khai quật, nghiên cứu, sưu tầm, bảo tồn, bảo tàng, phát huy những giá trị di sản văn hóa của các dân tộc Việt Nam.

6. Về thực hiện dịch vụ công

a) Tổ chức triển khai thực hiện các dịch vụ công được Chính phủ giao theo quy định của pháp luật.

b) Kiểm tra việc tổ chức thực hiện dịch vụ công đối với các đơn vị trực thuộc theo quy định của pháp luật.

7. Quyết định và chỉ đạo việc thực hiện chương trình cải cách hành chính theo mục tiêu và nội dung chương trình cải cách hành chính nhà nước đã được Thủ tướng phê duyệt.

8. Đào tạo trình độ thạc sỹ, tiến sỹ; tham gia đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao trong lĩnh vực khoa học xã hội theo quy định của pháp luật.

9. Tư vấn các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách, chương trình và dự án phát triển kinh tế - xã hội quan trọng trong phạm vi chức năng được giao theo yêu cầu của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

10. Về hợp tác quốc tế

a) Tổ chức hợp tác nghiên cứa và liên kết đào tạo về khoa học xã hội với các tổ chức quốc tế, các viện và trường đại học nước ngoài theo quy định của pháp luật.

b) Tổ chức, tham gia các hội nghị, hội thảo, chương trình, kế hoạch hợp tác quốc tế theo quy định của pháp luật.

11. Về tổ chức bộ máy

a) Phối hợp với Bộ Khoa học và Công nghệ trình Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập mới, tổ chức lại, giải thể, đổi tên các tổ chức, đơn vị trực thuộc Viện Hàn lâm theo quy định của pháp luật.

b) Quản lý về tổ chức, bộ máy, biên chế công chức, số lượng người làm việc, vị trí việc làm, cơ cấu công chức, viên chức theo ngạch, chứ danh nghề nghiệp; quyết định luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật; chế độ, chính sách, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức

Mặc dù sự ra đời và trình độ phát triển khác nhau, nhưng đến nay, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam có tương đối đầy đủ các đơn vị nghiên cứu trong lĩnh vực KHXH&NV.

Theo nghị định số 99/2017/NĐ-CP của Chính Phủ, các đơn vị nghiên cứu trong các lĩnh vực KHXH&NV gồm:

1. Ban Tổ chức - Cán bộ
2. Ban Kế hoạch - Tài chính
3. Ban Quản lý Khoa học
4. Ban Hợp tác quốc tế.
5. Văn phòng.
6. Viện Triết học.
7. Viện Nhà nước và Pháp luật.
8. Viện Kinh tế Việt Nam.
9. Viện Xã hội học.
10. Viện Nghiên cứu Văn hóa.
11. Viện Nghiên cứu Con người.
12. Viện Tâm lý học.
22. Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới.
23. Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ.
24. Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ.
25. Viện Khoa học xã hội vùng Tây Nguyên.
26. Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng.
27. Viện Kinh tế và Chính trị thế giới.
28. Viện Nghiên cứu Trung Quốc.
29. Viện Nghiên cứu Đông Bắc Á.
30. Viện Nghiên cứu Đông Nam Á.
31. Viện Nghiên cứu Ấn Độ và Tây Nam Á.
32. Viện Nghiên cứu Châu Âu.
33. Viện Nghiên cứu Châu Mỹ.

13. Viện Sử học.
14. Viện Văn học.
15. Viện Ngôn ngữ học.
16. Viên Nghiên cứu Hán - Nôm
17. Viện Dân tộc học.
18. Viện Khảo cổ học.
19. Viện Nghiên cứu Tôn giáo.
20. Viện Nghiên cứu Kinh thành
21. Viện Địa lý nhân văn
34. Viện Nghiên cứu Châu Phi và Trung Đông.
35. Viện Từ điển học và Bách khoa thư VN.
36. Viện Thông tin khoa học xã hội.
37. Trung tâm Phân tích dự báo.
38. Trung tâm Ứng dụng Công nghệ thông tin.
39. Học viện Khoa học xã hội.
40. Bảo tàng Dân tộc học Việt Nam.
41. Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam.
42. Nhà xuất bản Khoa học xã hội.

2.1.4. Đặc điểm hoạt động

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam hoạt động nghiên cứu trong các lĩnh vực chủ yếu sau:

- Nghiên cứu cơ bản về khoa học xã hội trong các lĩnh vực: nghiên cứu khoa học xã hội, nghiên cứu khoa học nhân văn, nghiên cứu khoa học quốc tế và vùng. VASS là đơn vị hành chính sự nghiệp. Về cơ bản, toàn bộ kinh phí thực hiện cho các hoạt động nghiên cứu khoa học được ngân sách nhà nước đảm bảo.

- Về cơ chế hoạt động, Viện là cơ quan nằm trong hệ thống các cơ quan ngang bộ và trực thuộc Chính phủ. Cơ chế hoạt động của VASS tuân thủ theo các quy định của Nhà nước và pháp luật. Mọi chế độ, thủ tục, quy định đều áp dụng theo quy định của Nhà nước đối với cơ quan hành chính sự nghiệp và không có ngoại lệ.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ viên chức khoa học Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

2.2.1. Phát triển về số lượng và cơ cấu đội ngũ viên chức khoa học của VASS

- Về số lượng

Chiến lược phát triển Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam tập trung chính việc hoàn thiện cơ cấu tổ chức đội ngũ viên chức khoa học. Đội ngũ viên chức khoa học đã có những bước trưởng thành về mọi mặt, dần thích nghi với cơ chế mới, có tâm huyết trong lao động và tích cực thực hiện sự nghiệp đổi mới đất nước trong thời kỳ CNH - HĐH.

Để thực hiện mục tiêu phát triển nguồn nhân lực, VASS đã xác định rõ NNL chất lượng cao chính là đội ngũ nghiên cứu khoa học đầu ngành, đặc biệt là đội ngũ viên chức khoa học có trình độ chuyên môn cao tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, có đủ năng lực nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học để giải quyết về cơ bản, những vấn đề phát triển của đất nước và hội nhập với xu hướng phát triển KH&CN trên thế giới.

Bảng 2.1: Quy mô nguồn nhân lực VASS giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Người

	2015	**2016**	**2017**
Nhân lực biên chế và hợp đồng 68	*1775*	*1894*	*1951*
Công chức	106	106	102
Viên chức hành chính	590	598	628
Viên chức nghiên cứu khoa học	1079	1190	1221

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Bảng 2.1 cho thấy, từ năm 2015 đến năm 2017 số lượng nhân lực của Viện có xu hướng tăng đều. Công chức, viên chức nghiên cứu khoa học chiếm 68%, số lượng còn lại 32% là viên chức, người lao động phục vụ nghiên cứu (hành chính, thư viện, tạp chí, xuất bản…).

- Về cơ cấu: độ tuổi, giới tính, thâm niên công tác

** Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi*

Bảng 2.2: Cơ cấu nguồn nhân lực phân theo độ tuổi VASS giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Người

	2015	**2016**	**2017**
Độ tuổi dưới 30	196	209	216
Độ tuổi từ 30-50	877	932	958
Độ tuổi từ 50-60	604	644	662
Trên 60 (đang làm việc)	98	109	115
Tổng số	**1775**	**1894**	**1951**

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Về cơ cấu độ tuổi, NNL của VASS chủ yếu tập trung ở độ tuổi từ 30 đến dưới 60, chiếm khoảng 83% trong tổng số NNL của Viện. Đội ngũ nhân lực trẻ dưới 30 tuổi chiếm 11%, có trình độ học vấn, trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học,

ham học hỏi, năng động sáng tạo phát huy tinh thần xung kích của tuổi trẻ. NNL trẻ có những ưu điểm như sức khỏe, tính năng động, nắm bắt nhanh công nghệ, tuân thủ mọi sự điều động trong công việc. Tuy nhiên, do còn thiếu nhiều kinh nghiệm thực tế nên đội ngũ này cần được Viện chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ để bổ sung nhân lực chất lượng cao cho Viện. Trong đó, độ tuổi từ 30-50 chiếm tỉ lệ cao gần 50% NNL của Viện, đây là đội ngũ kế cận vô cùng quan trọng trong 10-20 năm tiếp theo cho các thế hệ đầu ngành dày dặn kinh nghiệm đang ở độ tuổi nghỉ hưu thì Viện sẽ không lo đến đội ngũ kế cận. Nếu đội ngũ nhân lực này được đào tạo và có quy hoạch tốt thì họ hoàn toàn có khả năng tư duy độc lập trong nghiên cứu khoa học, kinh nghiệm quản lý để kế thừa và phát huy những thành quả của thế hệ đi trước. Đây cũng là một điểm mạnh trong phát triển NNL của Viện.

Bảng 2.2 cũng cho thấy, cả độ tuổi nghỉ hưu đang còn làm việc chiếm gần 6% NNL của Viện. Đây cũng là một đặc thù riêng của các Viện nghiên cứu cũng như các trường đại học thực hiện chế độ kéo dài thời gian công tác đối với nhân lực có trình độ chuyên môn cao (GS, PGS, TSKH, TS) theo Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định về việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ. Mặt khác, đối với VASS, lực lượng lao động đã đủ tuổi về hưu hiện đang làm việc là những viên chức có nhiều kinh nghiệm và năng lực chuyên môn tốt để thực hiện các nhiệm vụ, chương trình nghiên cứu khoa học được giao.

** Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính*

Xét về cơ cấu giới tính, nguồn nhân lực của Viện là nữ chiếm tỉ lệ khá cao (trên 60%), nam chiếm tỉ lệ thấp hơn (dưới 40%). Xu hướng phổ biến hiện nay là tỉ lệ nữ chiếm số đông trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn nói chung, Viện Hàn lâm nói riêng. Hầu hết các đơn vị trực thuộc đều có tỉ lệ nữ cán bộ làm công tác nghiên cứu khoa học (ngạch Nghiên cứu viên) chiếm tỉ lệ cao trong tổng số cán bộ viên chức làm làm công tác nghiên cứu khoa học. Trong nghiên cứu khoa học nữ giới luôn được tạo điều kiện và bình đẳng trong công tác quản lý cũng như nghiên cứu khoa học. Trong thực hiện chế độ, chính sách của Viện Hàn lâm nữ cán bộ luôn được khuyến khích, động viên học tập, đào tạo nhằm nâng cao năng lực và trình độ, khẳng định vị thế trong công cuộc CNH - HĐH hiện nay.

Bảng 2.3: Cơ cấu nguồn nhân lực phân theo giới tính VASS giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu	2015		2016		2017	
	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
Nam	595	34%	687	38%	724	37%
Nữ	1180	66%	1207	62%	1227	63%
Tổng cộng	**1775**	**100**	**1894**	**100**	**1951**	**100**

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Số lượng nữ giới đã và đang và sẽ đóng góp vai trò ngày càng quan trọng trong việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị của Viện. Nữ giới có điều kiện và bình đẳng với nam giới trong công tác quản lý, nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao nhiệm vụ và quản lý. Khuyến kích, động viên cán bộ nữ giới học hỏi, nâng cao năng lực trình độ, khẳng định vị thế của mình trong Viện nói riêng cũng như trong công cuộc CNH - HĐH.

Tuy nhiên, mất cân đối về giới sẽ là rào cản cho công tác nghiên cứu và phục vụ khoa học, bởi các yếu tố chủ quan (sức khoẻ, năng lực, trình độ quản lý,…) và yếu tố khách quan (tuổi sinh sản, thiên chức của phụ nữ,…), đặc biệt là tại đơn vị mà đặc thù công việc phải thường xuyên đi điền dã ở vùng, miền có địa hình phức tạp, khó khăn. Vì vậy, Viện Hàn lâm phải có sự quy hoạch, chính sách, cơ chế phù hợp và hiệu quả để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kế cận trong thời gian tới.

** Cơ cấu nguồn nhân lực theo thâm niên công tác*

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam thành lập từ năm 1953 đến nay đã được 65 năm, đồng thời có sự thay đổi về mặt chính sách nên có sự chênh lệch lớn về thâm niên công tác của cán bộ trong Viện.

Bảng 2.4: Cơ cấu nguồn nhân lực theo thâm niên công tác của VASS năm 2017

Đơn vị tính: Người

Thâm niên	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Dưới 5 năm	351	18%
Từ 5 năm đến 10 năm	605	31%
Trên 10 năm	995	51%

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Bảng 2.4 cho thấy, người có thâm niên công tác ở Viện dưới 5 năm chiếm tỉ lệ thấp (18%), đội ngũ viên chức này hầu hết là nghiên cứu trẻ mới nhận công tác tại Viện trong vòng 5 năm qua. Trong khi đó số người có thâm niên nhiều hơn 10 năm lại chiếm tỷ lệ cao (51%), điều này cho thấy lực lượng cán bộ của Viện có kinh nghiệm trong ngành là khá cao. Đối với một Viện nghiên cứu khoa học, một viên chức khoa học có tâm huyết cần thời gian khoảng trên 5 năm để có thể tự làm tốt công việc nghiên cứu khoa học với ngành nghề mình đang theo đuổi. Đây cũng là điện đặc thù của Viện và là một trong những yếu tố quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Để có được đội ngũ cán bộ như hiện nay, VASS cần không ngừng đổi mới về công tác tổ chức và đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, nhất là đối với các chuyên gia đầu ngành trung thực, tận tụy, tâm huyết. Việc xem xét lại thực trạng nguồn lực viên chức khoa học trẻ tại Viện cần tiến hành để có thể quy hoạch lại cán bộ cho phù hợp trong thời gian tới.

2.2.2. Phát triển về chất lượng đội ngũ viên chức khoa học của VASS

Chất lượng của đội ngũ viên chức khoa học được thể hiện ở cấp bậc đào tạo, trình độ chuyên môn và năng lực nghiên cứu. Việc đánh giá đầy đủ chính xác về thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức khoa học là cơ sở để VASS đánh giá được những mặt mạnh, mặt yếu từ đó có các biện pháp phù hợp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức. Tuy nhiên, việc đánh giá chất lượng là một quá trình khá phức tạp đòi hỏi thường xuyên, liên tục với nhiều phương thức khác nhau, luôn đòi hỏi sự đổi mới và cải tiến.

- Trình độ, kỹ năng chuyên môn

Do đặc thù VASS là đơn vị nghiên cứu khoa học đầu ngành trong cả nước về khoa học xã hội nên nguồn nhân lực của Viện đa số là những người có trình độ cao văn hóa và chuyên môn kỹ thuật cao. Thực hiện mục tiêu phát triển đội NNL chất lượng cao, VASS đã xác định rõ NNL chất lượng cao chính là đội ngũ nghiên cứu khoa học đầu ngành, đặc biệt là đội ngũ viên chức khoa học có trình độ chuyên môn cao tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, có đủ năng lực trong nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học để giải quyết về cơ bản những vấn đề phát triển của đất nước và hội nhập với các xu hướng phát triển khoa và công nghệ trên thế giới.

Bảng 2.5: Cơ cấu nguồn nhân lực phân theo trình độ đào tạo VASS giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Người

Trình độ	2015	2016	2017
Giáo sư	15	14	13
Phó Giáo sư	133	153	134
Tiến sỹ khoa học	4	4	4
Tiến sỹ	233	313	347
Thạc sỹ	763	778	803
Cử nhân	501	477	478
Trình độ khác	130	159	176
Tổng cộng	**1775**	**1894**	**1951**

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Trong những năm qua, nguồn nhân lực chất lượng cao của Viện không ngừng gia tăng. Mặc dù số lượng GS giảm dần theo năm do những người có trình độ GS đã đến tuổi nghỉ chế độ. Nhưng trong thời gian gần đây nhiều cán bộ trẻ đạt trình độ PGS. Đặc biệt là vào năm 2016 số lượng nhân lực có chức danh PGS của Viện tăng lên 20 người so với năm 2015. Số lượng Tiến sỹ khoa học không thay đổi qua các năm. Bên cạnh đó số lượng Tiến sỹ và Thạc sỹ đại diện cho nguồn nhân lực trẻ được tăng đều hàng năm, thể hiện tính tích cực về mặt đào tạo và tự đào tào của đội ngũ này. Trình độ cử nhân và trình độ khác cũng có những thay đổi không nhiều qua từng năm.

Về năng lực chuyên môn: Vì VASS là Viện nghiên cứu khoa học đầu ngành nên viên chức làm công việc nghiên cứu khoa học được tuyển vào các viện đa số có năng lực nghiên cứu và làm việc đúng ngành trong các viện nghiên cứu của Viện Hàn lâm. Đây cũng là thuận lợi cho VASS và các viện trực thuộc khi sử dụng và phân bổ nhân lực, đồng thời ít khi có sự bất cập về cơ cấu và bố trí nhân lực trong thực hiện công việc.

Kỹ năng chuyên môn của viên chức khoa học được thể hiện ở năng lực nghiên cứu khoa học thường thể hiện ở vị trí: Nghiên cứu viên cao cấp, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên và trợ lý nghiên cứu. Hiện nay, VASS có 188 nghiên cứu viên cao cấp, 378 nghiên cứu viên chính, 724 nghiên cứu viên.

- Trình độ tin học, ngoại ngữ

+ Trình độ tin học: Viên chức khoa học của VASS đều sử dụng tin học văn phòng như word, excel, … phục vụ các hoạt động nghiên cứu, chuyên môn nghiệp vụ của đơn vị, một số viên chức khoa học có thể sử dụng tốt các phần mềm ứng dụng để xử lý các số liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu và quản lý khoa học như phần mềm SPSS…

+ Trình độ ngoại ngữ: Đội ngũ viên chức khoa học của VASS có thể sử dụng nhiều ngôn ngữ nhưng nhiều nhất vẫn là tiếng Anh để phục cho công tác nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên trình độ đào tạo về ngoại ngữ của viên chức còn hạn chế. Số lượng viên chức sử dụng được cả kỹ năng đọc, viết qua internet, báo, tạp chí, tài liệu và sách chuyên khảo, kỹ năng nghe, nói chưa nhiều. Hầu hết viên chức khoa học có chứng chỉ ngoại ngữ, một số ít có trình độ ngoại ngữ từ cao đẳng trở lên. Ngoài ra, một số viên chức được cử đi đào tạo sau đại học tại các nước như Pháp, Đức, Trung Quốc… đều có khả năng sử dụng ngoại ngữ tốt, nhưng để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về nghiên cứu khoa học trong quá trình hội nhập quốc tế thì VASS cần phải có chiến lược và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tích cực để nâng cao trình độ về ngoại ngữ cho đội ngũ viên chức khoa học.

- Trình độ lý luận chính trị

Hàng năm, VASS đều có công văn yêu cầu các đơn vị rà soát và cử công chức, viên chức đủ điều kiện tham gia các lớp Trung cấp, Cao cấp lý luận chính trị nhằm bổ sung, phát triển nguồn nhân lực có trình độ chính trị trong cơ quan. Số cán bộ được cử đi học hầu hết đều hoàn thành và được cấp bằng, chứng chỉ. Đa số cán bộ đi học đã được bổ nhiệm vào các vị trí quản lý của các đơn vị trực thuộc VASS. Ngoài các lớp do VASS tổ chức hoặc gửi đi học, cán bộ trong Viện vẫn tự đăng ký và tự nộp học phí tham gia các lớp do các trường có chức năng đào tạo để nâng cao trình độ lý luận chính trị của mình.

- Thái độ, phẩm chất, đạo đức

Đội ngũ viên chức khoa học tại VASS hầu hết đều có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức lối sống trong sáng, lành mạnh, tâm huyết với nghề, có trách nhiệm trong công việc, luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, năng động, trong các hoạt động nghiên cứu và và tư vấn chính sách. Ý thức kỉ luật cao, có tinh thần đoàn

kết, giúp đỡ nhau trong công tác và cuộc sống. Đội ngũ viên chức khoa học góp phần không nhỏ vào việc hoàn thành các nhiệm vụ chính trị, chuyên môn của ngành.

- Về thể lực

Sức khỏe hay thể lực là một trong những tiêu chí quan trọng của đánh giá chất lượng NNL. Sức khỏe là trạng thái về thể chất, tinh thần, xã hội, là tổng hòa nhiều yếu tố tạo nên. Để nâng cao sức khỏe cho đội ngũ viên chức khoa học, hàng năm được sự cho phép của Lãnh đạo Viện Hàn lâm, Văn phòng Viện Hàn lâm đều tổ chức khám sức khỏe định kỳ 01 đợt cho nam, nữ cán bộ, viên chức và người lao động tại các đơn vị trực thuộc tại Hà Nội.

Bảng số 2.6 cho thấy: Tỉ lệ khám sức khỏe định kỳ của đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động có sự tăng lên đáng kể qua các năm. Số cán bộ, viên chức, người lao động đang đi học nước ngoài, trong thời gian nghỉ thai sản và trùng với đợt đi công tác nên không tham gia khám sức khỏe định kỳ. Tình trạng sức khỏe của lao động đang làm việc tại VASS trong thời gian qua ngày càng được cải thiện và nâng cao, thể hiện:

+ Nhóm nhân lực có sức khỏe loại 1 chiếm tỉ lệ cao trong tổng số đội ngũ và có xu hướng tăng dần về tỉ lệ cũng như số lượng của đội ngũ viên chức. Năm 2016 số cán bộ, viên chức, người lao động trong nhóm sức khỏe loại 1 có 419 người, tương đương với 71%; sang năm 2017 số cán bộ, viên chức, người lao động nhóm này tăng lên 492 người, tương đương với 76%.

+ Nhóm nhân lực có sức khỏe loại 2 chiếm tỉ lệ thấp trong tổng số đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động của Viện Hàn lâm và có xu hướng giảm. Năm 2016 số cán bộ, viên chức, người lao động trong nhóm 2 có 171 người, tương đương với 26%; sang năm 2017 số cán bộ, viên chức, người lao động nhóm này giảm còn 156 người, tương đương với 24%.

+ Nhóm nhân lực có sức khỏe loại 3 trong giai đoạn 2016 - 2017 đều không có.

Sau các đợt khám sức khỏe định kỳ cán bộ, viên chức, người lao động nếu sức khỏe chưa tốt đều được kê đơn và điều trị tại chỗ giúp các cán bộ tiết kiệm thời gian và theo dõi lâu dài. Với số liệu trên cho thấy đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động của Viện Hàn lâm được đánh giá cao về tình trạng sức khỏe.

Bảng 2.6: Số liệu khám sức khỏe định kỳ cho đội ngũ viên cán bộ, viên chức và người lao động năm 2016 - 2017

Đơn vị tính: Người

Nội dung	Năm 2016		Năm 2017	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
1. Thực hiện khám SKĐK	785	100	805	100
Số người được khám	590	75	648	80
Số người chưa khám	195	25	157	20
2. Kết quả phân loại SK				
Loại I,II,III	419	71	492	76
Loại IV	17	29	156	24
Loại V	0	0	0	0

Nguồn: Phòng Y tế, Văn phòng Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Ngoài ra, để nâng cao thể lực cho đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động, hàng năm Công đoàn VASS thường xuyên phối hợp chặt chẽ với Công đoàn cơ sở tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, tổ chức các buổi tập huấn, chuyến đi tìm hiểu thực tế… để giúp cho đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động nâng cao sức khỏe về mặt thể chất và tinh thần, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Kết quả của những nghiên cứu khoa học được đánh giá bằng nhiều những công trình có giá trị chuyên môn cao. Viện Hàn lâm đã có 20 công trình, cụm công trình được nhận giải thưởng Hồ Chí Minh và 26 công trình, cụm công trình được nhận giải thưởng Nhà nước về khoa học và công nghệ. Nhiều thế hệ các nhà khoa học của Viện Hàn lâm bằng nhiệt huyết và trí tuệ của mình đã góp phần vun đắp tạo nền tảng vững chắc cho nền khoa học xã hội Việt Nam.

2.2.3. Hình thức, biện pháp phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS

- Quy hoạch, tuyển dụng

** Quy hoạch phát triển đội ngũ viên chức khoa học*

Công tác quy hoạch đội ngũ viên chức khoa học có ảnh hưởng lớn đến chất lượng đội ngũ viên chức khoa học. Thực hiện công tác quy hoạch đội ngũ viên chức khoa học là không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của đơn vị. Nhận thức được tầm quan trọng của công tác này, trong những năm vừa qua

Viện Hàn lâm rất quan tâm, chú trọng đến công tác quy hoạch đội ngũ viên chức khoa học.

Để quy hoạch nguồn nhân lực được chính xác và có tác động tốt đến hoạt động phát triển đội ngũ viên chức khoa học của mình, hàng năm VASS đều thực hiện công việc dự báo chức danh quy hoạch. Trong công tác dự báo về chức danh quy hoạch của đội ngũ viên chức khoa học, VASS tiến hành rà soát đánh giá, xác định số lượng và cơ cấu nhân lực trong những năm tiếp theo dựa trên cơ sở chỉ tiêu được phân bổ của Bộ nội vụ và nhu cầu nhân lực của đơn vị. Nhân sự đưa vào quy hoạch phải có đủ tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể của từng chức danh, bảo đảm tính liên tục, kế thừa, phát triển, chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ.

** Tuyển dụng và phát triển đội ngũ viên chức khoa học*

Tuyển dụng nhân lực tại Viện Hàn lâm được tiến hành theo một tiến trình gồm các bước như sau:

+ Viện thông báo nhu cầu tuyển dụng và tiêu chí đến các đơn vị.

+ Viện đăng thông báo tuyển dụng lên website của Viện, trên báo trước 1 tháng để nhận hồ sơ đăng ký tuyển dụng.

+ Viện tổ chức hội đồng sơ tuyển và xét hồ sơ của từng ứng viên để chuẩn bị thi tuyển hoặc xét tuyển.

+ Sau khi trúng tuyển, các ứng viên được ký hợp đồng viên chức tập sự trong vòng 12 tháng và hưởng 85% hệ số lương. Sau 12 tháng, ứng viên không hoàn thành tập sự sẽ phải chấm dứt hợp đồng viên chức theo quy định của pháp luật.

Bảng 2.7: Số liệu tuyển dụng viên chức VASS giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Người

Trình độ	2015	2016	2017
Tiến sĩ	0	3	3
Thạc sĩ	14	11	17
Cử nhân	29	21	7
Kỹ sư	02	0	01
Tổng cộng	**45**	**35**	**28**

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Bảng 2.7 cho thấy số lượng viên chức được tuyển dụng hàng năm tăng cao về trình độ đào tạo. Năm 2015, Viện đã triển khai quy trình tuyển dụng tổng số 45

viên chức cho 17 đơn vị thông qua thi tuyển tập trung, không tập trung và xét tuyển. Số lượng viên chức được tuyển dụng năm 2016 là 35 người giảm 22,2% so với năm 2015, mặt bằng trình độ của viên chức được tuyển dụng tương đối cao (3 tiến sĩ, 11 thạc sĩ). Năm 2017, thực hiện Nghị quyết 39 của Bộ chính trị, Nghị định 108 của Chính phủ về chính sách tinh giảm biên chế, việc tuyển dụng viên chức được thẩm định kỹ, đảm bảo nguyên tắc không làm tăng số lượng người làm việc do vậy, số lượng viên chức tuyển dụng năm 2017 là 28 người giảm 37,8% so với năm 2015 và giảm 20% so với năm 2016.

Tuy nhiên, với cách tuyển dụng cán bộ công chức, viên chức hiện nay đó là tuyển dụng vào làm việc cho tới lúc nghỉ hưu, không theo quy luật cung - cầu của thị trường lao động sẽ càng làm cho lao động khu vực công nói chung cũng như VASS nói riêng hoạt động kém hiệu quả. Một số viên chức khoa học của VASS được tuyển vào chỉ để "giữ chỗ", không thiết tha với hoạt động nghiên cứu khoa học, sử dụng thời gian cho các công việc khác. Đây là một lãng phí lớn, trong khi có nhiều người có năng lực và nhu cầu làm việc lại không được tuyển dụng do không có biên chế.

- Đào tạo, bồi dưỡng

Đào tạo, bồi dưỡng là các hoạt động nhằm duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một tổ chức. Mục tiêu của công tác này là nâng cao tính hiệu quả và sử dụng một cách tối đa nguồn nhân lực của tổ chức thông qua việc giúp cho người lao động hiểu rõ về công việc, nắm vững hơn các kỹ năng giúp nghiệp vụ về công việc và từ đó hoàn thành đúng chức năng, nhiệm vụ của mình.

VASS luôn chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ khoa học, các khóa học đào tạo trong và ngoài nước về lĩnh vực khoa học công nghệ, về nghiệp vụ quản lý nhà nước, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo cấp phòng, cấp viện…. đều được VASS quan tâm và cử cán bộ tham gia. Các chính sách về đào tạo, nâng cao năng lực của cán bộ luôn được ưu tiên trong chiến lược phát triển.

Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị:

+ Năm 2015, VASS cử 21 công chức tham gia lớp Cao cấp Lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; 10 viên chức tham gia đào tạo lớp Trung cấp Lý luận chính trị - hành chính do Trung tâm bồi dưỡng Chính trị - Đảng ủy Khối cơ quan Trung ương tổ chức.

+ Năm 2016, VASS cử 15 công chức, viên chức tham gia lớp Cao cấp Lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; 01 viên chức tham gia đào tạo lớp Trung cấp Lý luận chính trị - hành chính do Trung tâm bồi dưỡng Chính trị - Đảng ủy Khối cơ quan Trung ương tổ chức.

+ Năm 2017, VASS cử 10 công chức, viên chức đủ điều kiện, tiêu chuẩn tham gia đào tạo Cao cấp Lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và cơ sở trong cả nước theo chỉ tiêu được phân bổ từ Ban Tổ chức - Trung ương.

Đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước và kỹ năng nghiệp vụ công chức, viên chức. Viện phối hợp với Trường Đại học Nội vụ tổ chức các lớp Bồi dưỡng QLNN chương trình chuyên viên chính và nghiên cứu viên chính.

Bảng 2.8: Số lượng viên chức được cử đi tham gia các lớp bỗi dưỡng QLNN

Đơn vị tính: Người

Chương trình	2017
QLNN chương trình chuyên viên chính	80
QLNN chương trình nghiên cứu viên chính	131
QLNN chương trình nghiên cứu viên cao cấp	99

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Đào tạo sau đại học trong và ngoài nước: Đây là hoạt động vô cùng quan trọng đối với VASS. Với mục tiêu nâng cao chất lượng NNL của Viện và đặc biệt là đội ngũ viên chức khoa học. Hàng năm, Viện khuyến khích cán bộ đi học nhằm nâng cao trình độ. Mỗi cán bộ được cử đi học đều có quyết định cử đi học và hỗ trợ kinh phí đối với cán bộ bảo vệ đúng thời hạn số tiền là 15.000.000đ đối với luận văn Thạc sĩ và 30.000.000đ đối với luận án Tiến sĩ. Năm 2017 VASS đã hỗ trợ đào tạo sau đại học cho 105 hồ sơ, trong đó có 45 Tiến sĩ và 60 Thạc sĩ bảo vệ đúng hạn.

Bảng 2.9: Số lượng viên chức được cử đi đào tạo sau đại học VASS giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Người

Học vị	2015	2016	2017
Thạc sĩ	28	15	15
Tiến sĩ	28	28	22

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Bảng 2.9 cho thấy số lượng viên chức được cử đi đào tạo Thạc sĩ và Tiến sĩ tăng mạnh trong năm 2015. Vì thế, số lượng viên chức khoa học có trình độ Tiến sĩ, Thạc sĩ được đào tạo tăng lên đáng kể. Điều này cho thấy Viện Hàn lâm chú trọng đến công tác đào tạo nâng cao chất lượng của đội ngũ viên chức khoa học.

Đào tạo ngắn hạn nâng cao nghiệp vụ chuyên môn trong và ngoài nước: Tổ chức 14 lớp bồi dưỡng tại Viện Hàn lâm cho 790 lượt công chức, viên chức gồm: Lớp Bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng, phương pháp nghiên cứu khoa học (309 công chức, viên chức); Lớp Bồi dưỡng kỹ năng Phương pháp nghiên cứu liên ngành KHXH (104 người); Lớp Bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo cấp Phòng Khối nghiên cứu (156 người); Lớp Bồi dưỡng quản lý nhà nước về báo chí (46 người); Lớp Bồi dưỡng năng lực tiếng Anh (26 người); phối hợp với Ban Kế hoạch - Tài chính mở lớp bồi dưỡng nghiệp vụ đấu thầu (102 người); Lớp Bồi dưỡng nghiệp vụ tổ chức, cán bộ (47 người). Viện cử đi nghiên cứu và công tác khác ngoài nước (28 người). Các lớp đều hoàn thành mục tiêu đề ra.

Ngoài ra, số khá đông GS, PGS, TS đang tham gia giảng dạy tại các trường học và cơ sở đào tạo, hướng dẫn nghiên cứu sinh.

Việc đào tạo NNL khoa học của VASS không chỉ diễn ra ở các cơ sở đào tạo, trong các trường lớp của các Học viện, trường Đại học... Quá trình đào tạo còn được thực hiện trong công việc chuyên môn hàng ngày từ nghiên cứu, triển khai các đề tài, nhiệm vụ khoa học công nghệ. Đây là quá trình đào tạo rất quan trọng, gắn liền lý thuyết với thực tiễn, làm bộc lộ rõ năng lực và vốn kiến thức, trình độ của người được đào tạo. Chính vì vậy, VASS đã có những chính sách, chế độ đãi ngộ và đánh giá cán bộ nghiên cứu qua thực hiện các chương trình, đề tài nghiên cứu khoa học ở các viện trực thuộc. Đây là hướng đào tạo hiệu quả cần được thực hiện liên tục. Ở các nước khoa học công nghệ phát triển hình thức đào tạo này rất được coi trọng.

- Bố trí, sử dụng

Đối với công tác bố trí, sử dụng NNL, trong những năm qua Viện Hàn lâm đã có nhiều nỗ lực trong việc rà soát NNL hiện có, bố trí sắp xếp lại các vị trí công tác phù hợp với trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng làm việc và sức khỏe của mỗi viên chức khoa học. Tuy nhiên, đây là một công việc mất khá nhiều thời gian

và phụ thuộc vào việc đánh giá khả năng của mỗi người nên thực hiện tốt công tác này phải có chiến lược lâu dài.

Để các bộ phận hoạt động được phối hợp một cách nhịp nhàng, Viện Hàn lâm đã thực hiện bố trí cán bộ vào vị trí công việc cụ thể theo đúng nguyên tắc.

Việc bố trí, sử dụng những người có năng lực cho những vị trí công việc quan trọng (cán bộ phụ trách vấn đề liên quan đến nguồn nhân lực của Viện, như cán bộ thuộc Ban Tổ chức cán bộ, phòng Quản lý tổng hợp), Viện luôn dành thời gian để nghiên cứu vị trí phù hợp nắm bắt tâm lý.

Bảng 2.10: Công tác bổ nhiệm cán bộ VASS giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Người

	2015	2016	2017
Cấp Vụ, Viện	19	18	13
Cấp phòng	66	-	-
Lãnh đạo tạp chí	11	4	11

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Công tác bổ nhiệm được thực hiện đảm bảo theo đúng quy trình, nhân sự được bổ nhiệm về cơ bản đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn bổ nhiệm (là Tiến sĩ, nghiên cứu viên chính trở lên) đối với cấp Vụ, Viện là Lãnh đạo tạp chí. Thực hiện số lượng cấp phó đảm bảo đúng quy định của Nhà nước. Đồng thời, trong công tác bổ nhiệm, Ban tổ chức cán bộ có sự phối hợp chặt chẽ với Văn phòng Đảng ủy.

- Tạo động lực thúc đẩy

Về việc tạo động lực cho đội ngũ viên chức khoa học là một trong những vấn đề quan trọng trong việc kích thích đội ngũ phát triển. Nó có ý nghĩa to lớn và quyết định đến hiệu quả của các đơn vị. Hiểu rõ vấn đề này, VASS đã có nhiều hình thức động viên, khuyến khích nhằm tăng động lực cho đội ngũ viên chức khoa học của mình.

+ Chế độ tiền lương

Quỹ lương của đơn vị được lấy từ nguồn Ngân sách nhà nước, cách tính thu nhập của công chức, viên chức và người lao động từ nguồn chi thường xuyên được áp dụng theo công thức:

Tổng thu nhập = Lcb + Lnb + Lcb (nếu có) + Lkg (nếu có) + Pc + Lk (nếu có)

Trong đó: - Lcb: Lương cơ bản theo quy định của Nhà nước (Lcb = Lương cơ bản x hệ số lương của người lao động). Lương tối thiểu ở thời điểm hiện tại là 1.300.000đ, hệ số lương của người lao động theo quy định tại Nghị định số 47/2017/NĐ-CP ngày 24/4/2017.

- Lkg: Lương thực hiện các đề tài các cấp

- Pc: Phụ cấp lương (Bao gồm các khoản phụ cấp được quy định trong Nghị định số như: phục cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp Đảng, phụ cấp thâm niên, phụ cấp ngành nghề, phụ cấp độc hại, phụ cấp lưu động, …)

- Lk: Lương khác (Bao gồm: tiền công vụ, thù lao công tác viên, tiền trách nhiệm khu vực, …)

Bảng 2.11: Tốc độ tăng trưởng tiền lương của viên chức khoa học VASS giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Triệu đồng

	ĐVT	2015	2016	2017
Tổng quỹ lương	Triệu đồng	119.282.335	125.918.965	135.253.683
Tốc độ tăng trưởng so với năm trước	%		5,56%	7,41%
Thu nhập bình quân (người/ tháng)	Triệu đồng	5.248	5.473	5.794
Tốc độ tăng trưởng sơ với năm trước	%		4,29%	5,87%

Nguồn: Tính toán theo số liệu của Ban Kế hoạch - Tài chính

Trong 3 năm tổng quỹ lương và mức thu nhập bình quân đầu người tại Viện đều có xu hướng tăng năm sau cao hơn năm trước. Cụ thể, tổng quỹ lương năm 2016 tăng 5,56% so với năm 2015 (+6.636.630 đồng); và năm 2017 tăng 7,41% so với năm 2016 (+ 9.344.718 đồng). Tương ứng với thời gian trên, mức thu nhập bình quân của công chức, viên chức tăng 4,29% (+ 225.000 đồng) và 5,87% (+ 321.000 đồng).

Nguồn thu nhập tăng thêm cho viên chức khoa học hiên nay chủ yếu là từ các đề tài nhận thêm, dự án được nhà nước đặt hàng,…

Tuy mức tăng tiền lương chưa thật cao, song trong điều kiện nền kinh tế cả nước còn nhiều khó khăn thì những con số này đã cho thấy sự nỗ lực của Viện.

Tuy nhiên, với mức tiền lương, thu nhập còn thấp như trên không có tác dụng kích thích viên chức khoa học làm việc, đặc biệt là viên chức trẻ. Để có thể đảm bảo cho cuộc sống gia đình một số viên chức, mặc dù có năng lực vẫn không thể toàn tâm, toàn ý lao động khoa học mà tìm kiếm, bổ sung thu nhập, bằng các lao động khác của mình. Đây thực sự là một rào cản trong việc phát triển NNL khoa học của VASS.

+ Phụ cấp và chế độ đãi ngộ khác

Bên cạnh quy chế tiền lương hợp lý, để hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ Viện đã xây dựng các quy định liên quan khác nhằm bảo vệ quyền lợi cho viên chức khoa học như các khoản phụ cấp thực hiện theo chế độ hiện hành của Nhà nước, gồm: phụ cấp chức vụ lãnh đạo; Phụ cấp thâm niên vượt khung; Phụ cấp trách nhiệm: phụ cấp trách nhiệm Kế toán trưởng; phụ cấp trách nhiệm cán bộ, công chức hướng dẫn tập sự; phụ cấp trách nhiệm công tác Đảng; các phụ cấp khác (nếu có); phụ cấp độc hại, nguy hiểm đối với cán bộ, công chức, nhân viên theo chế độ quy định (bao gồm cả phụ cấp bằng hiện vật); phụ cấp kiêm nhiệm. Khoán chi tiền điện thoại di động đối với công chức, viên chức có đủ tiêu chuẩn.

Quy chế khen thưởng, đãi ngộ: Hàng năm lãnh đạo đơn vị đều tổ chức bình bầu, xét thưởng danh hiệu cho cán bộ, công chức, viên chức có thành tích xuất sắc trong năm. Những danh hiệu cá nhân đạt được từ lao động tiên tiến trở lên đều thưởng, với mức thưởng khoảng 300.000đ - 500.000đ/năm; đối với tập thể đạt danh hiệu thi đua được thưởng từ 500.000đ - 1.000.000đ/năm. Lãnh đạo Viện cũng luôn quan tâm đến phúc lợi cho viên chức khoa học. Ngoài các khoản phúc lợi bắt buộc, như: trích nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo quy của Luật bảo hiểm xã hội; hay được thanh toán lương làm việc ban đêm, thêm giờ, ngày nghỉ, ngày lễ, tết theo đúng quy định của Nhà nước thì VASS còn phối hợp với các đơn vị cùng đóng góp để tham gia mua BHCN cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Bên cạnh đó, Ban vì sự tiến bộ phụ nữ VASS thực hiện chủ trương hỗ trợ và động viên đối với cán bộ nữ có thành tích trong học tập như: nữ công chức, viên chức được phong hàm GS, PGS; nữ công chức, viên chức đã bảo vệ thành công luận án TS, ThS đúng thời hạn quy định; nữ công chức, viên chức có Bằng, chứng chỉ đào tạo nghiệp vụ (khóa học từ 02 năm trở lên) đúng thời hạn quy định với mức từ 300.000đ đến 600.000đ.

Bảng 2.12: Khen thưởng cho nữ cán bộ có thành tích trong học tập của VASS giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Người

	2015 - 2016	2016 - 2017
Phó giáo sư	6	2
Tiến sĩ, Thạc sĩ	105	60
Văn bằng 2	14	6

Nguồn: Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

2.2.4. Các chính sách liên quan đến phát triển đội ngũ viên chức khoa học của Nhà nước và của VASS đã thực hiện thời gian qua

- Chính sách đào tạo nguồn nhân lực KH - CN

Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách quan trọng về đào tạo nguồn nhân lực KH - CN. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI nhấn mạnh: "*Phát triển giáo dục và đào tạo cùng với phát triển khoa học - công nghệ là quốc sách hàng đầu; đầu tư cho giáo dục và đào tạo là đầu tư cho sự phát triển"* [13, tr.77].

Giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực KH - CN là nội dung *"đột phá chiến lược"* của sự phát triển đất nước thời kỳ mới. Đột phá chiến lược này là *"yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, đảm bảo cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững"* [13, tr.130].

- Chính sách sử dụng nguồn nhân lực KH - CN

Nghị quyết Đại hội lần thứ IX chỉ rõ: *"Đổi mới chính sách đào tạo, sử dụng và đãi ngộ tri thức, trọng dụng và tôn vinh nhân tài. Chú trọng sử dụng và phát huy tiềm năng tri thức của con người Việt Nam ở nước ngoài. Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho việc mở rộng giao lưu và hợp tác quốc tế về khoa học"* [12, tr.113].

"Phát huy và sử dụng có hiệu quả nguồn tri thức của con người Việt Nam và khai thác nhiều nhất tri thức của nhân loại. Xây dựng và triển khai lộ trình phát triển kinh tế tri thức đến năm 2020" [18, tr.221]. "*Thực hiện đồng bộ chính sách đào tạo, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng nhân tài khoa học, công nghệ"* [18, tr.219]. *"Xây dựng đội ngũ tri thức lớn mạnh, có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước. Tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động*

nghiên cứu, sáng tạo. Trọng dụng tri thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến. Bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, đãi ngộ xứng đáng những cống hiến của tri thức. Có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước" [18, tr. 241-242].

- *Chính sách chế độ nâng lương thường xuyên, trước thời hạn*: Rà soát, kiểm tra kết quả số lượng công chức, viên chức và người lao động được nâng bậc lương trong các năm.

Bảng 2.13. Số lượng cán bộ nâng bậc lương VASS giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Người

	2015	**2016**	**2017**
Lên lương thường xuyên	574	660	668
Lên lương trước thời hạn	191	196	192

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Bảng 2.13 cho thấy, số lượng cán bộ lên lương thường xuyên năm 2016 là 660 người 13% so với năm 2015, từ năm 2016 - 2017 là do nhiều trường hợp được xét đặc cách thăng hạng nên không có biến động nhiều về số lượng. Chỉ tiêu về số lượng cán bộ lên lương thường trước thời hạn không thay đổi nhiều.

- *Chế độ hưu trí, kéo dài thời gian công tác theo đúng quy định.*

Thực hiện Nghị định số 40/2014/NĐ-CP, Nghị định số 141/2013/NĐ-CP đảm bảo đúng quy trình, thủ tục theo quy định của Nhà nước và VASS.

Bảng 2.14: Số lượng cán bộ hưởng chế độ hưu trí giai đoạn 2015 - 2017

Đơn vị tính: Người

	2015	**2016**	**2017**
Chế độ nghỉ hưu hưởng BHXH	36	29	38
Chế độ kéo dài thời gian công tác	98	109	115

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Trong năm 2015, đã giải quyết thủ tục nghỉ nhỉ hưu 36 người (Nam: 14 người, Nữ: 22 người), trong đó có 07 trường hợp VASS trực tiếp giải quyết và 29 trường hợp thuộc thẩm quyền của đơn vị. Thẩm định hồ sơ và làm thủ tục kéo dài thời gian công tác đối với các trường hợp đến tuổi nghỉ hưu nhưng có trình độ chuyên môn cao là 98 trường hợp (kéo dài từ năm 2015 - 2016). Năm 2016, đã giải quyết thủ tục nghỉ nhỉ hưu 29 người (Nam: 11 người, Nữ: 18 người), trong đó có 05

trường hợp VASS trực tiếp giải quyết và 24 trường hợp thuộc thẩm quyền của đơn vị. Thẩm định hồ sơ và làm thủ tục kéo dài thời gian công tác đối với các trường hợp đến tuổi nghỉ hưu nhưng có trình độ chuyên môn cao là 109 trường hợp (kéo dài từ năm 2016-2017). Năm 2017, đã giải quyết thủ tục nghỉ nhỉ hưu 38 người (Nam: 22 người, Nữ: 16 người), trong đó có 11 trường hợp VASS trực tiếp giải quyết và 27 trường hợp thuộc thẩm quyền của đơn vị. Thẩm định hồ sơ và làm thủ tục kéo dài thời gian công tác đối với các trường hợp đến tuổi nghỉ hưu nhưng có trình độ chuyên môn cao là 115 trường hợp (kéo dài từ năm 2017 - 2018).

Viện có chính sách đãi ngộ đối với các viên chức khoa học trẻ làm việc tại đơn vị, như: ban hành Quy chế quản lý khoa học trong đó quy định dành tối thiểu 30% kinh phí khoa học cho đề tài cơ sở và ưu tiên cán bộ trẻ làm đề tài cơ sở để có kinh nghiệm thực tế; một số đơn vị thuộc VASS giao cho cán bộ trẻ làm chủ nhiệm đề tài cấp cơ sở và đồng chủ nhiệm đề tài cấp bộ; Lãnh đạo Viện đối thoại với đoàn thanh niên để lắng nghe tâm tư, nguyện vọng, đồng thời chia sẻ và đưa ra định hướng, giải pháp phát triển thanh niên.

Luật Khoa học và công nghệ ngày 18 tháng 6 năm 2013 ra đời cũng đã tạo bước đột phá cơ bản trong hoạt động khoa học và công nghệ, đó là: đổi mới về tổ chức khoa học và công nghệ; đột phá về ưu đãi trong việc sử dụng nhân lực, nhân tài khoa học và công nghệ; đổi mới về phương thức thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ; đổi mới về ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ phổ biến kiến thức khoa học và công nghệ; đổi mới quản lý đầu tư tài chính phục vụ phát triển khoa học và công nghệ thông qua Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ quốc gia và các Quỹ phát triển khoa học và công nghệ khác; hội nhập quốc tế về khoa học và công nghệ; danh hiệu vinh dự Nhà nước, lấy ngày 18/5 hàng năm là "Ngày khoa học và Công nghệ Việt Nam"

2.3. Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS

2.3.1. Những kết quả đạt được

- VASS đã xây dựng được một hệ thống quy chế làm việc cho đội ngũ viên chức khoa học. Xây dựng và thực hiện tốt quy chế là điều rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao chất lượng hoạt động của mỗi đơn vị.

- Đã đào tạo và phát triển được đội ngũ viên chức khoa học có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm cao, tư cách và lối sống lành mạnh, đa số trong họ đã vượt qua mọi khó khăn về điều kiện, hoàn cảnh, tiền lương, phụ cấp… để hoàn thành nhiệm vụ được giao đáp ứng nhu cầu của công việc. Xây dựng được một đội ngũ viên chức khoa học có trình độ, nghiệp vụ ngày càng được hoàn thiện theo hướng đáp ứng đúng tiêu chuẩn, yêu cầu đối với từng vị trí, chức danh.

- Viện luôn chú trọng bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn cho đội ngũ viên chức khoa học nhằm đáp ứng nhu cầu công việc cũng như bắt kịp với xu thế phát triển về khoa học và công nghệ trên thế giới.

- Thường xuyên rà soát, từng bước thực hiện tinh giản biên chế và đào tạo lại cán bộ cho phù hợp với trình độ để có thể đáp ứng yêu cầu tổ chức lại cơ cấu bộ máy của Viện.

- VASS đã xây dựng được cơ chế chính sách nhằm khuyến khích nghiên cứu khoa học, có hình thức khen thưởng xứng đáng đối với viên chức có thành tích cao trong hoạt động nghiên cứu, điều này cũng góp phần vào công cuộc phát triển đội ngũ viên chức khoa học.

2.3.2. Những hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, thực trạng phát triển đội ngũ viên chức khoa học của VASS vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất là trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng mạnh mẽ như hiện nay:

- Sản phẩm nghiên cứu tuy nhiều về số lượng nhưng còn ít những công trình có giá trị cao về lý và luận thực tiễn. Mặc dù có đội ngũ viên chức khoa học hùng hậu, là nơi tụ tập nhiều nhân lực có trình độ GS, PGS, TS. Nhưng trên thực tế VASS chưa có nhiều công trình, sản phẩm nổi bật, mang tính đột phá ở tầm khu vực và thế giới. Số công trình khoa học được công bố quốc tế còn rất khiêm tốn.

- Thiếu hụt nhà khoa học giỏi, nhà khoa học đầu ngành; thiếu cán bộ trẻ có trình độ cao; tỷ lệ cán bộ có đủ năng lực chủ trì đề tài nghiên cứu cấp quốc gia còn thấp. Việc thiếu nhà khoa học giỏi, nhà khoa học đầu ngành làm đầu tàu dẫn dắt, định hướng hoạt động nghiên cứu - triển khai được xem là một trong những điểm yếu lớn nhất của VASS hiện nay.

- Tinh thần hợp tác nghiên cứu và kỹ năng làm việc nhóm của đội ngũ nhân lực khoa học của VASS còn yếu, sự hợp tác, gắn kết giữa các nhà khoa học chưa cao, khó hình thành được các nhóm nghiên cứu mạnh, nhóm nghiên cứu liên ngành của VASS hoạt động theo định hướng lâu dài và bền vững. Điều này dẫn đến nội dung các nhiệm vụ KH&CN của Viện bị phân tán, gây hạn chế cho việc thực hiện các nhiệm vụ KH&CN quan trọng, quy mô lớn.

- Mặc dù VASS đã có những chính sách thu hút, đãi ngộ, sử dụng cán bộ khoa học, nhưng các chính sách này chưa đủ mạnh, chưa tạo động lực, chưa phát huy hiệu quả năng lực sáng tạo và đóng góp của đội ngũ nghiên cứu khoa học, nhất là người có trình độ cao, tài năng trẻ. Khả năng thu hút, tuyển dụng NNL trẻ có trình độ vào làm việc tại VASS rất thấp. Viện cũng chưa có chính sách thoả đáng để thu hút và sử dụng các trí thức tài năng là người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động nghiên cứu các vấn đề khoa học xã hội và nhân văn ở Việt Nam.

- Tình trạng thu nhập thấp, lương và các nguồn thu nhập không đảm bảo cuộc sống đã không tạo động lực cho việc phát triển NNL khoa học chất lượng cao. Đặc biệt đối với NNL khoa học trẻ, thu nhập không đủ đảm bảo cho cuộc sống, đã khiến cho một bộ phận NNL này chán nản, không muốn tiếp tục làm việc trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học. Một bộ phận không nhỏ viên chức khoa học còn thiếu tập trung, chưa quan tâm nhiều đến công việc của Viện, một phần do chế độ tiền lương không hấp dẫn, phần khác do công tác quản lý còn lỏng lẻo của mỗi Viện, làm ảnh hưởng đến năng suất lao động, chất lượng của các sản phẩm khoa học của đơn vị.

- Cơ cấu giới tính còn có sự chênh lệch lớn giữa tỉ lệ nam và nữ, chủ yếu là nữ giới (chiếm 63%).

- Quản lý công tác chuyên môn và tổ chức đánh giá viên chức diễn ra hàng năm nhưng chưa thật sự hiệu quả, đôi khi, đôi chỗ còn mang tính hình thức. VASS chưa xây dựng được bảng đánh giá công việc cụ thể cho nhân lực nghiên cứu khoa học trong từng ngạch, bậc nghiên cứu. Chính vì vậy làm giảm tính hiệu quả trong việc sử dụng nhân lực khoa học của Viện.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ được làm thường xuyên nhưng chưa hệ thống, chưa có quy hoạch cụ thể dẫn đến thừa chuyên môn này nhưng lại thiếu chuyên môn khác.

- Viện hiện nay chưa có nhiều chủ trương khuyến khích nghiên cứu. Đội ngũ viên chức khoa học đều đang thực hiện việc nghiên cứu khoa học theo nhiệm vụ được Viện phân công hàng năm.

2.3.3. Nguyên nhân của hạn chế

Tồn tại những hạn chế nêu trên bắt nguồn từ một số nguyên nhân chính, cụ thể như sau:

- Do cơ chế chính sách và ngân sách của nhà nước đầu tư cho khoa học còn hạn chế, về cơ bản thu nhập cho viên chức khoa học còn thấp chưa tương xứng với khả năng và đáp ứng nhu cầu thực tế. Dẫn đến việc người trẻ có tài thường tìm đến môi trường làm việc tốt hơn có thu nhập cao hơn để phát huy được năng lực của mình. Vì vậy, việc phát triển đội ngũ viên chức khoa học của Viện vẫn gặp khó khăn nhất là đối với công tác thu hút và giữ nhân tài.

- Đầu tư cho khoa học xã hội còn chưa đúng mức để tạo bước đột phá trong lĩnh vực phát triển khoa học. Mức đầu tư cho khoa học xã hội còn rất thấp, đầu tư mang tính chất phân phối, gây lãng phí vốn và không hiệu quả, chưa có cơ chế thích ứng để thu hút đầu tư khoa học xã hội ngoài ngân sách nhà nước.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều hạn chế: Cơ sở vật chất còn thiếu, kinh phí đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng còn thấp. Chương trình đào tạo vẫn còn hình thức, chưa sát với thực tế và yêu cầu của hội nhập quốc tế.

- Những chính sách thu hút và phát triển đội ngũ viên chức khoa học còn chưa được xây dựng hoàn chỉnh, vì vậy việc sử dụng đội ngũ này chưa đạt hiệu quả tối ưu, một số bộ phận vừa thừa, vừa thiếu và yếu về chuyên môn. Mặt khác, do cơ chế biên chế suốt đời của nhiều cơ quan hoạt động khoa học công nghệ công lập đã không cho phép và không có khả năng tạo được sự cạnh tranh công bằng, sự đào thải cần thiết đối với nhân lực khoa học không đáp ứng được yêu cầu công việc.

- Công tác hoạch định nguồn nhân lực cũng chưa được thực hiện theo một trình tự khoa học: phân tích môi trường, xác định mục tiêu và chiến lược của đơn vị,

phân tích hiện trạng quản trị nguồn nhân lực trong đơn vị, dự báo phân tích khối lượng công việc, phân tích quan hệ cung cầu nguồn nhân lực, khả năng điều chỉnh và đề ra các chính sách, kế hoạch giúp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

- Ở phương diện vĩ mô nói chung, tình trạng hành chính hóa các hoạt động KHCN và các cơ quan đang là một rào cản rất lớn đối vói việc phát huy vai trò của NNL khoa học công nghệ, kìm hãm sự phát triển KHCN và hội nhập quốc tế của đất nước cũng như VASS. Việc hành chính hóa các hoạt động KHCN được thể hiện ở các khâu, các bộ phận như: quy định về thang bảng lương, chế độ nâng bậc lương, các quy định về trang thiết bị, vật tư, điều kiện làm việc, các thủ tục hành chính, thi tuyển, nâng bậc, thăng tiến, v.v..., các thủ tục đối với các đề tài nghiên cứu cũng rất nặng nề về thủ tục hành chính. Công tác quản lý hành chính và các thủ tục hành chính như hiện nay đã gây cản trở rất lớn cho hoạt động KHCN và hội nhập quốc tế.

CHƯƠNG 3
ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC KHOA HỌC TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM

Từ mục tiêu định hướng, chiến lược phát triển lâu dài VASS đã xác định, định hướng trong những năm tới là: Xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức khoa học của cơ quan thành đội ngũ CBCNV vững mạnh, lấy chỉ tiêu hiệu quả công việc làm thước đo cho mọi hoạt động, lấy sự đảm bảo uy tín, chất lượng là sự sống còn cho sự phát triển bền vững. Không ngừng xây dựng đội ngũ viên chức khoa học có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, phát triển toàn diện. Chấp nhận cơ chế thị trường, chấp nhận canh tranh, phát huy thế mạnh, tận dụng mọi nguồn lực để nâng cao hiệu quả, nâng cao sức cạnh tranh, nâng cao uy tín của Viện.

3.1. Quan điểm, mục tiêu và phương hướng phát triển nguồn nhân lực của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

3.1.1. Quan điểm phát triển

Một là, vận dụng và phát triển một cách sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc nghiên cứu và giải đáp những vấn đề lý luận và thực tiễn của đất nước phù hợp với điều kiện kinh tế, chính trị và văn hóa, xã hội của Việt Nam hiện nay, đồng thời đặt trong bối cảnh của khu vực và thế giới, tiếp thu và vận dụng sáng tạo tinh hoa trí tuệ và tri thức của nhân loại.

Hai là, tập trung phát triển nguồn nhân lực tại VASS trước hết tập trung vào việc tăng cường năng lực nội sinh, đây chính là nguồn vốn con người của Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam và các đơn vị trực thuộc.

Ba là, chiến lược phát triển VASS đến năm 2020, tầm nhìn 2030 phải là một bộ phận cấu thành trong Chiến lược phát triển khoa học và công nghệ Việt Nam.

Bốn là, đẩy mạnh đổi mới, thực hành dân chủ rộng rãi, phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu khoa học, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho các nhà nghiên cứu khoa học phát huy và cống hiến khả năng, trí tuệ và nhiệt huyết, góp phần phát triển mạnh mẽ ngành khoa học xã hội và nhân văn cả về số lượng và chất lượng.

3.1.2. Mục tiêu và phương hướng phát triển

- Mục tiêu phát triển:

Một là, phát triển VASS trở thành một trung tâm quốc gia hàng đầu về nghiên cứu cơ bản, tham mưu chính sách cũng như đào tạo các lĩnh vực khoa học xã

hội và nhân văn, có những đóng góp thực sự quan trọng trong việc cung cấp căn cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; có uy tín cao trong nước và quốc tế; có vị thế, vai trò quan trọng trong sự nghiệp tiếp tục đổi mới toàn diện đất nước.

Hai là, xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức khoa học của Viện cả về số lượng và chất lượng, chú trọng đào tạo lực lượng chuyên gia và cán bộ kế cận, thu hút các nhà khoa học có trình độ cao nhằm phát triển đội ngũ viên chức khoa học hùng hậu cả số lượng và chất lượng, đủ sức giải quyết những vấn đề lý luận và thực tiễn đặt ra, đồng thời hướng tới việc sáng tạo những công trình nghiên cứu đạt chuẩn quốc gia, khu vực và thế giới.

Ba là, công bố những công trình nghiên cứu trọng điểm có giá trị cao để khẳng định vai trò, uy tín và ảnh hưởng của VASS đối với đời sống khoa học nước nhà, được sử dụng vào các hoạt động lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà nước, vào sự nghiệp giáo dục và đào tạo, góp phần phát triển kho tang trí tuệ của khoa học xã hội Việt Nam.

Bốn là, đổi mới toàn diện công tác quản lý khoa học từ khâu đề xuất nghiên cứu đến lựa chọn, thẩm định, đánh giá, nghiệm thu theo hướng chú trọng đến chất lượng và hiệu quả, ưu tiên các đề tài có giá trị khoa học và tính ứng dụng cao. Đa dạng hóa các nguồn lực phát triển khoa học xã hội và nhân văn thông qua việc tăng cường hợp tác, liên kết nghiên cứu với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước; đồng thời khuyến khích và tạo điều kiện cho các đơn vị đẩy mạnh việc huy động các nguồn lực, nhất là các nguồn lực tài chính phục vụ nghiên cứu đào tạo theo quy định của pháp luật.

Năm là, ưu tiên phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao; có chiến lược cụ thể và đề xuất với Nhà nước cơ chế đãi ngộ thích hợp nhằm thu hút nhân tài, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ chuyên gia và lãnh đạo quản lý các cấp. Chú trọng xây dựng đội ngũ chuyên gia khoa học đầu ngành trong từng lĩnh vực và đội ngũ các nhà khoa học có trình độ chuyên môn cao, có năng lực nghiên cứu và đề xuất các giải pháp kiến nghị về các vấn đề liên quan trực tiếp đến quốc kế dân sinh, những vấn đề ở tầm chiến lược, vĩ mô và dài hạn của đất nước.

- Phương hướng phát triển:

Một là, kiện toàn sắp xếp lại bộ máy tổ chức của các đơn vị trực thuộc theo hướng tinh gọn, hiệu quả; tiến hành điều chỉnh nhằm đảm bảo sự cân đối, hợp lý giữa số lượng viên chức nghiên cứu với số lượng viên chức hỗ trợ, phục vụ; nghiên cứu, vận dụng chế độ, chính sách đối với viên chức.

Hai là, xây dựng kế hoạch bổ sung nguồn nhân lực đào tạo, đào tạo lại và nâng cao nhằm bồi dưỡng và làm phong phú thêm những tri thức và năng lực mới cho đội ngũ viên chức khoa học, giúp họ có đủ khả năng thích ứng trước mọi thực mới trong sự phát triển của sự nghiệp đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chủ động tích cực hội nhập quốc tế của Việt nam ở những thập niên tới.

Ba là, VASS có chủ trương hợp đồng với một số chuyên gia giỏi ở nước ngoài hỗ trợ, bồi dưỡng và phối hợp nhóm chuyên gia của Viện trong các hoạt động nghiên cứu, đào tạo tư vấn chính sách, để đội ngũ viên chức khoa học có thể học hỏi thêm được nhiều kinh nghiệm từ thực tế.

Bốn là, tiếp tục chuẩn hóa hoạt động đào tạo, nâng cao chất lượng và uy tín đào tạo của Học viện Khoa học xã hội trên tất cả các mã ngành được giao; phối hợp với Bộ, ngành và các địa phương xây dựng các chương trình bồi dưỡng ngắn hạn, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về KHXH trong cả nước.

Năm là, đẩy mạnh đổi mới, thực hành dân chủ rộng rãi, phát huy tự chủ và sáng tạo trong các hoạt động nghiên cứu khoa học, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho các nhà nghiên cứu khoa học phát huy và cống hiến khả năng, trí tuệ và nhiệt huyết, đồng thời nâng cao hiệu quả công tác tổ chức và quản lý các hoạt động nghiên cứu khoa học.

Xuất phát từ những mục tiêu và định hướng phát triển của VASS trong những năm tới, tác giả đề xuất một số quan điểm phát triển viên chức khoa học của Viện như sau:

Phát triển đội ngũ viên chức khoa học phải dựa trên và phục vụ cho chiến lược phát triển của VASS. Nhân lực nghiên cứu khoa học là lực lượng nòng cốt, là nội lực quan trọng để thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của VASS. Chính vì vậy, việc xây dựng, đào tạo phát triển NNL có chất lượng cao đáp ứng được yêu cầu phát triển của VASS trong bối cảnh hội nhập hiện nay có tầm quan trọng đặc biệt, quyết định sự phát triển của Viện.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế phát triển NNL khoa học của VASS cần hướng tới việc hình thành đội ngũ nhân lực khoa học đạt tiêu chuẩn chất lượng quốc

tế, có năng lực tự học, tự đào tạo, có khả năng sáng tạo, thích nghi và hội nhập để giải quyết những vấn đề lý luận và thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Phát triển nguồn nhân lực khoa học là một quá trình liên tục được thực hiện đồng bộ từ khâu tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo và sử dụng. Phát triển nhân lực khoa học của VASS phải luôn được quan tâm thực hiện ngay từ khi họ bắt đầu tham gia vào làm việc trong các viện trực thuộc và cả trong suốt thời gian làm việc. Nâng cao chất lượng NNL khoa học có thể được thực hiện thông qua nhiều hình thức, biện pháp sát thực. Phải được tiến hành ngay từ khâu tuyển dụng với những hình thức thi tuyển nghiêm túc theo quy trình thống nhất trên cơ sở tiêu chuẩn hợp lý. Tiếp theo đó là cả quá trình đào tạo và tự đào tạo sau công việc, để tiếp tục trang bị những kỹ năng, những kiến thức mới; đồng thời làm tốt việc sắp xếp, sử dụng đúng có hiệu quả đội ngũ viên chức khoa học.

3.2. Một số giải pháp phát triển đội ngũ viên chức khoa học của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Phát triển đội ngũ viên chức khoa học và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức khoa học là yếu tố sống còn của VASS, là vốn quý nhất cho bất kỳ một kế hoạch phát triển nào của Viện.

3.2.1. Hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ viên chức khoa học

- Mục đích của giải pháp

Quy hoạch đội ngũ viên chức khoa học là một trong những nhiệm vụ quan trọng của công tác quản lý của Viện. Qua đó, giúp cho Viện có một đội ngũ viên chức khoa học đảm bảo đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hóa về trình độ, phẩm chất đạo đức tốt và bản lĩnh chính trị vững vàng. Do đó, công tác phát triển đội ngũ viên chức khoa học tại Viện phải xem đây là nhiệm vụ có tính chiến lược và phải tiến hành từng bước phù hợp theo điều kiện thực tế của Viện theo từng giai đoạn.

- Nội dung của giải pháp

Phát triển đội ngũ viên chức khoa học là tạo ra một cơ cấu đội ngũ hợp lý nhất để tạo điều kiện cho viên chức khoa học vươn lên học tập, bồi dưỡng, đóng góp công sức cho sự nghiệp nghiên cứu khoa học; phát huy sức mạnh cá nhân cũng như sức mạnh tổng hợp của đội ngũ, thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ, mục tiêu khoa học. Vì vậy nội dung xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ viên chức khoa học gồm:

+ Dự báo nhu cầu đội ngũ viên chức khoa học dựa trên chiến lược, kế hoạch phát triển của VASS

+ Hoàn thiện xây dựng tiêu chí cho đội ngũ viên chức khoa học

+ Tiến hành rà soát về cơ cấu đội ngũ viên chức khoa học

+ Tiến hành rà soát về việc quản lý, xây dựng đội ngũ viên chức khoa học

+ Tiến hành rà soát về việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức khoa học

Công tác dự báo, điều tra, khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ viên chức khoa học để xác định nguồn bổ sung, thay thế, luân chuyển công tác. Công việc này phải dựa trên các tiêu chí chung, tiến hành đồng bộ ở các đơn vị trong cùng một thời gian và thống nhất về phương pháp. Trong quá trình thực hiện phải thể hiện tinh thần trách nhiệm, vì lợi ích của tập thể, vì chất lượng của đội ngũ viên chức khoa học và sự phát triển của Viện.

- *Cách thức thực hiện*

Để quy hoạch đội ngũ viên chức khoa học sát với thực tế và có tính khả thi phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ để xác định tiêu chuẩn, cơ cấu đội ngũ trong quy hoạch. Phải nắm chắc đội ngũ viên chức khoa học hiện có, dự báo được nhu cầu trước mắt và lâu dài, trên cơ sở đó tiến hành lựa chọn viên chức có đủ tiêu chí đã xây dựng đưa vào quy hoạch.

Trong quá trình điều tra, rà soát đánh giá phải thực hiện một cách toàn diện, khách quan, chính xác. Xây dựng tiêu chí với mục đích phát huy thế mạnh, hạn chế những bất cập, yếu kém nhằm tạo ra đội ngũ viên chức khoa học đảm bảo chất lượng, chuẩn về trình độ và năng lực nghiên cứu, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có phẩm chất đạo đức chính trị tốt, trách nhiệm với nghề.

+ Về cơ cấu: Đội ngũ viên chức khoa học phải có cơ cấu hợp lý đó là sự phù hợp về trình độ chuyên môn, giới tính và độ tuổi.

Về trình độ và năng lực nghiên cứu cần tuyển chọn những người đúng chuyên ngành cho mỗi vị trí quy hoạch. Cần xây dựng một đội ngũ có viên chức khoa học có trình độ, học hàm học vị cho từng vị nghiên cứu.

Đảm bảo hợp lý cân đối giữa giới tính và độ tuổi nhằm phát huy tối đa thế mạnh của từng giới tính và độ tuổi trong công tác nghiên cứu, hoạt động của Viện. Hơn nữa để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho lực lượng trẻ kế cận.

+ Về số lượng: Đội ngũ viên chức khoa học phải có số lượng hợp lý, bộ máy gọn nhẹ nhưng hoạt động có hiệu quả. Số lượng đội ngũ viên chức khoa học dựa trên cơ sở đánh giá thực trạng đội ngũ, dự báo quy mô nghiên cứu và đề tài của từng đơn vị.

+ Về chất lượng: Viện cần có những biện pháp thách thức, bồi dưỡng, rèn luyện phẩm chất và bản lĩnh chính trị, đạo đức cho đội ngũ viên chức khoa học. Đổi mới về nội dung, hình thức và biện pháp thực hiện công tác giáo dục tư tưởng chính trị của viên chức khoa học thông qua các buổi tọa đàm, sinh hoạt chuyên đề về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, nghị quyết của Đảng… Có kế hoạch và cử công chức, viên chức đủ tiêu chuẩn đi học trung cấp và cao cấp chính trị để làm tăng lực lượng tạo nguồn.

Quy hoạch gắn liền với đào tạo, bồi dưỡng viên chức khoa học. Trong đó, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải toàn diện, thiết thực cả về lý luận và thực tiễn, chú trọng đào tạo chuyên sâu, đào tạo theo mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của Viện. Cần có quy hoạch cụ thể và đồng bộ về số lượng viên chức khoa học đi học sau đại học. Đưa việc học tin học, ngoại ngữ để đạt trình độ theo quy định hiện hành đối với viên chức khoa học thành một tiêu chuẩn bắt buộc.

Sau khi xây dựng kế hoạch cần được thông qua Lãnh đạo Viện. Lãnh đạo Viện sẽ căn cứ vào tình hình thực tế để phê duyệt. Sẽ có những ý kiến đóng góp, điều chỉnh những nội dung hoặc chi tiết của bản quy hoạch, người xây dựng bản quy hoạch cần căn cứ vào các ý kiến đó để chỉnh sửa bản dự thảo.

3.2.2. Hoàn thiện quy trình tuyển dụng, sử dụng phù hợp với vị trí việc làm

- Mục đích của giải pháp

Việc tuyển dụng viên chức khoa học có trình độ nghiên cứu chuẩn để bổ sung vào đội ngũ viên chức khoa học của Viện là công tác quan trọng, cần thiết hiện nay. Tiêu chuẩn được đặt ra cho một viên chức khoa học ở Viện nghiên cứu là người có trình độ đại học trở lên, tốt nghiệp đại học loại Khá, Giỏi. Có văn bằng chứng chỉ phù hợp với yêu cầu tuyển dụng. Có phẩm chất đạo đức tốt, có sức khỏe đáp ứng với yêu cầu và đặc thù của công tác nghiên cứu.

- Nội dung của giải pháp:

Xây dựng và thực hiện quy trình tuyển chọn một cách dân chủ, công khai, đảm bảo chọn đúng người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu tái cơ cấu nền kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế.

Đối tượng tuyển dụng phải nằm trong chỉ tiêu biên chế được giao hàng năm và xuất phát từ nhu cầu thực tế của Viện. Sau khi tuyển dụng phải có kế hoạch bố trí sử dụng viên chức khoa học một cách hợp lý.

Quy trình tuyển dụng như sau:

+ Thông báo tuyển dụng

+ Nhận hồ sơ

+ Xem xét hồ sơ

+ Phỏng vấn hoặc thi tuyển

+ Lập danh sách trúng tuyển

+ Hợp đồng thử việc và phân công hướng dẫn

+ Công nhận hết tập sự

+ Quyết định tuyển dụng

- *Cách thức thực hiện:*

Thông báo rộng rãi, công khai nhu cầu tuyển dụng viên chức khoa học và tiêu chuẩn, tiêu chí tuyển dụng trên website chính thống của Viện.

Thành lập Hội đồng tuyển dụng, phải hết sức khách quan, thẩm định đánh giá trình độ người dự tuyển một cách chính xác, đặt nhu cầu và lợi ích của Viện không được đặt lợi ích cá nhân hay vụ lợi.

Vì đặc thù ngành là nghiên cứu khoa học nên phương pháp phỏng vấn khá rõ ràng, tập trung vào chuyên môn, lĩnh vực liên quan đến nghiên cứu KH. Hàng năm, Viện tiếp nhận hàng trăm sinh viên từ các trường thuộc chuyên ngành khác nhau về thực tập. Quá trình hướng dẫn thực tập, các nhà khoa học sẽ biết được năng lực thực sự của sinh viên từ đó định hướng cũng như khơi dậy niềm đam mê nghiên cứu KH. Đối với đội ngũ này thời gian thực tập cũng là thời gian học tập, làm việc thực tế nên cũng là đối tượng ưu tiên trong quá trình tuyển dụng.

Viện cần có cơ chế, chính sách ưu tiên đặc biệt đối với những nhân tài như: ưu tiên ứng viên tốt nghiệp đúng chuyên môn, tốt nghiệp loại giỏi, đã hoàn thành học vị thạc sĩ, tiến sĩ…

Xét đặc cách với ứng viên đã tham gia các đề tài nghiên cứu hoặc có nhiều công trình nghiên cứu khoa học đặc biệt là đối với nhân lực chất lượng cao, các chuyên gia giỏi, đầu ngành trong lĩnh vực nghiên cứu phù hợp với hoạt động nghiên cứu của Viện.

Cần có các chế độ đãi ngộ đặc biệt nhằm thu hút họ tham gia vào nghiên cứu tại Viện. Sau đó có sự phân công nhiệm vụ cho họ một cách hợp lý, khoa học để họ trở thành lực lượng nòng cốt cho công tác nghiên cứu khoa học của Viện.

3.2.3 Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ viên chức khoa học

- Mục đích của giải pháp:

Thường xuyên kiểm tra, đánh giá đội ngũ viên chức khoa học bằng nhiều hình thức và phương pháp khác nhau, trên nhiều phương diện và góc độ là một trong những điều kiện cơ bản để nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý về đào tạo, chất lượng đề tài nghiên cứu. Vì nó cung cấp thông tin cần thiết và kết nối hiểu biết lẫn nhau giữa các cấp, bộ phận, giữa người quản lý với đội ngũ viên chức khoa học.

Kiểm tra, đánh giá toàn diện công tác nghiên cứu để nâng cao hiệu quả quản lý về đề tài nghiên cứu. Qua đó, giúp đội ngũ viên chức tự đánh giá việc thực hiện đúng tiến độ và chất lượng của đề tài thấy được điểm mạnh, điểm yếu của bản thân và định hướng phấn đấu không chỉ để hoàn thành nhiệm vụ mà còn hoàn thiện bản thân đáp ứng với yêu cầu của Viện.

- Nội dung của giải pháp:

Kiểm tra, đánh giá năng lực nghiên cứu của đội ngũ viên chức khoa học thông qua đề tài. Trong đó, yêu cầu cần thiết đối với viên chức khoa học là có phương pháp nghiên cứu đúng, phù hợp với nội dung nghiên cứu của đề tài và đúng đối tượng khảo sát và nghiên cứu.

Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng, về mặt chuyên môn, trình độ nghiên cứu của đội ngũ viên chức khoa học. Qua đó, đánh giá được chất lượng của viên chức khoa học và có kế hoạch nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học của Viện.

Kiểm tra, đánh giá viên chức khoa học là một công việc quan trọng để xây dựng phát triển đội ngũ viên chức khoa học, vì vậy công tác kiểm tra, đánh giá phải được tiến hành theo định kỳ. Kết quả kiểm tra, đánh giá phải được lưu trong hồ sơ cán bộ và làm cơ sở để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm viên chức khoa học.

- Cách thức thực hiện:

Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Viện đã được Nhà nước quy định, Viện cần xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá chuyên môn, trình độ nghiên cứu của đội ngũ viên chức khoa học hàng năm dựa trên văn bản, quy chế của Viện.

Để thực hiện đánh giá thực hiện công việc VASS cần xây dựng thang, bảng tiêu chí đánh giá cụ thể cho từng chức danh, từng vị trí thực hiện công việc nghiên cứu khoa học theo ngạch nghiên cứu. Hệ thống tiêu chí đánh giá cần được xây dựng theo hướng định lượng được. Đối với từng vị trí, chức danh, phải có bản mô tả công việc bao gồm các yêu cầu, tiêu chuẩn về trình độ, năng lực; về những nhiệm vụ quan trọng; về khối lượng, sản phẩm đề tài nghiên cứu khoa học cần thực hiện và công bố trên các tạp chí, sách, ấn phẩm khoa học...

Đầu năm, mỗi cá nhân tự xây dựng mục tiêu phấn đấu hàng năm cho mình và gửi đến cấp trên trực tiếp.

Từ đó xây dựng các tiêu chí đánh giá bao gồm: đánh giá về phẩm chất và năng lực chuyên môn, kết quả nghiên cứu, sản phẩm nghiên cứu, hiệu quả công việc,… Các tiêu chí phải đảm bảo tính khoa học, Viện thông qua việc hội thảo lấy ý kiến của chuyên gia, hội đồng khoa học.

Cuối năm, cá nhân cùng cấp trên trực tiếp xem xét lại mức độ đạt được các mục tiêu mà họ đề ra, tìm hiểu các khó khăn để tìm hướng giải quyết, đặt ra mục tiêu phấn đấu cho năm tới.

Kết quả đánh giá cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở để lựa chọn, sàng lọc, luân chuyển, quy hoạch, định hướng phát triển NNL của VASS. Tất cả các khâu của chu trình quản lý nhân sự cần tuân thủ đầy đủ nguyên tắc công khai, minh bạch, dân chủ; đặc biệt, kiểm tra là khâu đặc biệt quan trọng khi đánh giá nhân lực khoa học. Kiểm tra, đánh giá phải được triển khai đến các đơn vị, có nội dung, chương trình và thông báo thời gian cụ thể tránh hình thức mà vẫn đảm bảo tính thiết thực.

3.2.4. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiên cứu khoa học đáp ứng được yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế

- Mục đích của giải pháp:

Đào tạo nâng cao năng lực là một công tác quan trọng để nâng cao chất lượng nghiên cứu của đội ngũ viên chức khoa học.

Trong công tác quản lý nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ viên chức khoa học thì công tác đào tạo, bồi dưỡng hết sức cần thiết tạo cơ hội cho mỗi viên chức khoa học tự vươn lên hoàn thiện bản thân và giúp cho Viện có được một đội ngũ đảm bảo chất lượng, số lượng, cơ cấu hợp lý.

- *Nội dung của giải pháp:*

Hàng năm, VASS gửi công văn đến các đơn vị tiến hành rà soát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn của chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý, để tổng hợp gửi báo cáo lên Lãnh đạo Viện để mở lớp bồi dưỡng hoặc cử đi học tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ngoài Viện.

Nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng bao gồm:

+ Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn: nâng cao kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ.

+ Đào tạo, bồi dưỡng về trình độ nghiên cứu: phương pháp nghiên cứu; kỹ năng hướng dẫn thực hành vận dụng nghiên cứu; công tác làm chủ nhiệm đề tài, công tác hướng dẫn các thành viên tham gia đề tài nghiên cứu và hoàn thành nội dung nghiên cứu.

+ Đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng nghiên cứu KH

+ Đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ

+ Đào tạo, bồi dưỡng về tin học

+ Bồi dưỡng các kiến thức khác: quản lý hành chính nhà nước, an ninh quốc phòng, chính trị.

Việc thành lập Học viện Khoa học xã hội trực thuộc Viện là một thành công lớn của Viện trong chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

- *Cách thức thực hiện:*

Khảo sát, tổng hợp tình hình và phân loại nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực chất lượng về chuyên môn, nghiệp vụ, cách thức nghiên cứu đề tài.

Tổ chức và phối hợp thực hiện tốt các hoạt động nghiên cứu, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức khoa học theo chức năng của đơn vị thuộc VASS.

Cử công chức, viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng, chuyên môn nghiệp vụ do Bộ, ngành tổ chức. Tham dự hội thảo khoa học trong và ngoài Viện.

Mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng về tin học, ngoại ngữ và các lớp tập huấn.

Tiếp tục duy trì và phát triển hình thức đào tạo qua thực hiện các chương trình nghiên cứu khoa học, các đề tài và quá trình tự đào tạo.

Tuy nhiên, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Viện còn phụ thuộc nhiều vào ngân sách nhà nước do đó Viện cần có cơ chế linh hoạt. Có thể lồng ghép các lớp ngắn hạn, các hội thảo khoa học trong các đề tài dự án trong quá trình thực hiện.

3.2.5. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ xứng đáng cho đội ngũ viên chức khoa học

- Mục đích của giải pháp:

Đối với đội ngũ viên chức khoa học chúng ta luôn quan tâm tới chế độ đãi ngộ với họ, mục đích để giữ chân những viên chức khoa học giỏi, nhiều tiềm năng… Những chế đội đãi ngộ tốt có thể thu hút và làm tăng sự trung thành của viên chức khoa học với Viện, giúp họ cống hiến sức lực, tâm trí, hoạt động vì Viện.

Nếu chỉ dựa vào nguồn ngân sách của Nhà nước để đầu tư cho phát triển đội ngũ viên chức khoa học thì nguồn vốn sẽ không đảm bảo. Do đó, cần có cơ chế chính sách thích hợp để đa dạng hóa các nguồn vốn đầu tư cho phát triển cho đội ngũ viên chức khoa học.

- Nội dung của giải pháp:

Chăm lo đời sống vật chất cho đội ngũ viên chức khoa học:

+ Quan tâm kịp thời các chế độ chính sách cho đội ngũ viên chức khoa học, kịp thời về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các chế độ ốm đau, thai sản, phục hồi dưỡng sức, …

+ Quan tâm đến chế độ hỗ trợ cho viên chức khoa học gặp hoàn cảnh khó khăn, gia đình thuộc diện chính sách, …

Viện cần có nhiều hơn nữa những chính sách để khuyến khích viên chức khoa học vừa làm chuyên môn vừa tăng thu nhập như: tạo điều kiện cho viên chức khoa học có thể tham gia, thực hiện các đề tài không chỉ ở trong Viện mà còn ở các đơn vị khác ngoài Viện.

- Cách thức thực hiện:

Viện căn cứ vào các chủ trương của Đảng, Nhà nước; căn cứ vào điều kiện thực tế của Viện, tham mưu cho cấp trên để xây dựng các chế độ chính sách bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của viên chức khoa học. Phát triển đội ngũ viên chức khoa học phải gắn kết chặt chẽ với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội.

Thực hiện đúng thời hạn lên lương thường xuyên, lên lương trước thời hạn và thanh toán các chế độ cho viên chức khoa học.

Xây dựng các cơ chế chính để đội ngũ viên chức khoa học được hưởng những thành quả từ lao động sáng tạo, tương xứng với giá trị đã đóng góp.

Ban hành chính sách ưu đãi nhằm thu hút các chuyên gia đầu ngành ở trong và ngoài nước tham gia các hoạt động nghiên khoa học và công nghệ.

Tôn vinh, có chính sách đãi ngộ đúng mức đối với các nhân, đơn vị đạt dược những kết quả nổi bật và đóng góp cho sự nghiệp nghiên cứu khoa học.

3.2.6. Xây dựng chính sách thu hút nhân tài

- Mục đích của giải pháp:

Việc thu hút nhân tài đóng vai trò quyết định đến tương lai của Viện. Do đó để có một đội ngũ viên chức có tài, có trình độ cao thì phải có chính sách thu hút nhân tài, quy định riêng trong quá trình tuyển dụng đặc biệt là chính sách ưu tiên, đặc cách đối với tài và bồi dưỡng nhân tài.

- Nội dung của giải pháp:

Lập kế hoạch nguồn nhân lực nhằm đảm bảo có sự kế cận các thế hệ lãnh đạo cao cấp có tài năng luôn được coi là một trong những khâu quan trọng trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

Xét đặc cách đối với cá nhân đã tham gia các đề tài nghiên cứu hoặc có nhiều công trình nghiên cứu khoa học đặc biệt là đối với nguồn nhân sự có chất lượng cao, các chuyên gia giỏi trong các lĩnh vực nghiên cứu phù hợp với các ngành nghiên cứu của Viện.

Tiếp tục cải thiện môi trường, điều kiện làm việc, xây dựng văn hóa công sở. Cải tiến phương thức đánh giá, gắn đánh giá dựa trên hiệu quả công việc chuyên môn và bố trí công việc cũng như chức danh công tác. Có chính sách khen thưởng với viên chức có thành tích cao đồng thời có chính sách đào tạo bồi dưỡng trong nước và nước ngoài.

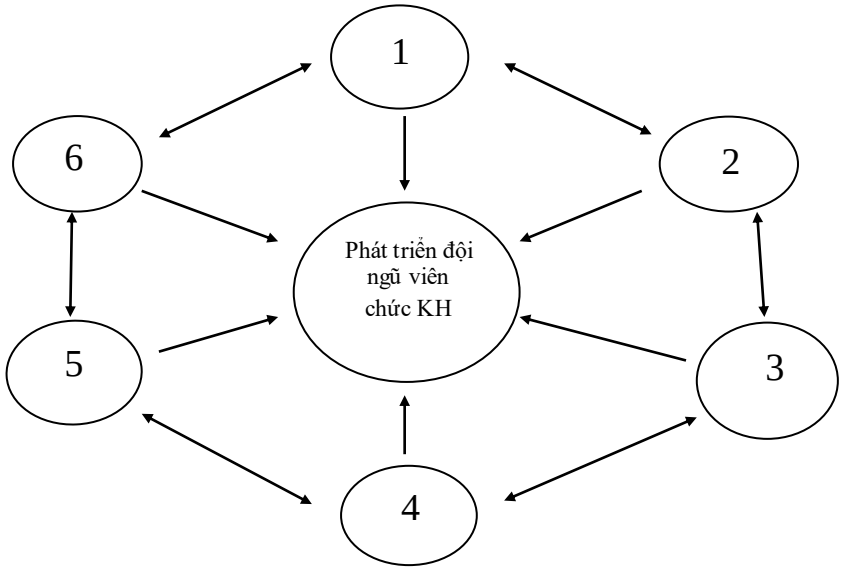
- Cách thức thực hiện:

Mở rộng các kênh thu hút đối tượng có thành tích xuất sắc, thí sinh đạt điểm cao nhất trong các kỳ thi tuyển dụng, những người có tài năng và những người đang làm việc tại cơ quan khác. Các chính sách đãi ngộ có thể minh bạch hóa trong quá trình tuyển dụng, tạo điều kiện cho những ứng viên trẻ có năng lực có cơ hội tham gia.

Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện chính sách thu hút trọng dụng người có kinh nghiệm nghiên cứu, người được đào tạo bởi các chuyên ngành đáp ứng nhu cầu nghiên cứu.

Trên thực tế, đội ngũ viên chức khoa học có trình độ cao, được đào tạo bài bản lại không mong muốn là công tác nghiên cứu, lý do chủ yếu là thu nhập thấp, các điều kiện nghiên cứu còn hạn chế hơn so với lĩnh vực sản xuất kinh doanh, đặc biệt còn thấp hơn so với các đồng nghiệp trong khu vực và trên thế giới. Do vậy, phải thực hiện tốt chế độ chính sách tiền lương, thưởng và các chế độ đãi ngộ đối với viên chức khoa học.

3.3. Mối quan hệ giữa các giải pháp



Sơ đồ 1: Mối quan hệ giữa các biện pháp

Chú thích:

1. Hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ viên chức khoa học
2. Hoàn thiện quy hoạch tuyển dụng, sử dụng phù hợp với vị trí việc làm
3. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ viên chức khoa học
4. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiên cứu khoa học
5. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ xứng đáng cho đội ngũ viên chức khoa học
6. Xây dựng chính sách thu hút nhân tài

3.4. Một số khuyến nghị đối với nhà nước

Để phát triển NNL khoa học của VASS cũng như NNL khoa học công nghệ của đất nước để có thể hội nhập thành công vào quá trình hội nhập quốc tế, luận văn xin đề xuất một số khuyến nghị sau:

- Đổi mới hệ thống đào tạo nhân lực khoa học công nghệ của đất nước nhằm đáp ứng được những đòi hỏi bức thiết của CNH - HĐH, hội nhập quốc tế. Hệ thống đào tạo đại học và sau đại học hiện nay của nước ta đang bộc lộ rất nhiều bất cập, khả năng hội nhập quốc tế của hệ thống đào tạo nguồn nhân lực này không cao, trong thực tế ít được thừa nhận trên thị trường khoa học công nghệ thế giới.

- Hoàn thiện và đổi mới một cách đồng bộ các chính sách liên quan đến sử dụng và đề bạt cán bộ các cấp, tiền lương, phụ cấp,... nhằm tạo động lực và hướng đến giúp cho việc bố trí và sử dụng nguồn nhân lực khoa học công nghệ một cách phù hợp, công bằng, minh bạch, khách quan.

- Cải cách quy trình, các thủ tục hành chính từ khâu đào tạo tuyển dụng, phân bố, sử dụng, đãi ngộ NNL khoa học công nghệ, quy trình và thủ tục đầu tư tài chính đối với các hoạt động khoa học công nghệ.

KẾT LUẬN

Thông qua việc nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển đội ngũ viên chức khoa học tại VASS trong 3 năm qua (2015-2017) có thể rút ra một số kết luận chính sau:

1. Luận văn đã hệ thống hoá một cách chọn lọc cơ sở lý luận về NNL và phát triển NNL, đặc biệt là đội ngũ viên chức khoa học; xác định nội dung phát triển nhân lực khoa học; cách thức phát triển và phân tích các yếu tố tác động đến phát triển nhân lực khoa học. Luận văn cũng đã đúc kết những bài học kinh nghiệm của một số quốc gia trong việc phát triển NNL khoa học và công nghệ.

2. Luận văn đã xây dựng được cơ sở dữ liệu về đội ngũ viên chức khoa học làm căn cứ để phân tích, đánh giá thực trạng, tìm ra nguyên nhân của những hạn chế, từ đó đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ viên chức khoa học VASS trong giai đoạn tới.

3. Đội ngũ viên chức khoa học có vai trò vô cùng quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn hiện nay. Phát triển đội ngũ viên chức khoa học chính là yếu tố thúc đẩy sự phát triển của kinh tế, xã hội, nâng cao chất lượng của cuộc sống. Do đó, muốn phát triển phải quan tâm tới nâng cao năng lực thể chất và năng lực tinh thần của nguồn lực trong việc sáng tạo, nghiên cứu, tìm kiếm, phát triển thông tin và vật chất. Cần phải thúc đẩy đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức khoa học là giải pháp quan trọng để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

4. Trong những năm vừa qua VASS đã đạt nhiều thành tựu đáng kể, nhờ đó đội ngũ viên chức khoa học này đã phát triển khá mạnh mẽ, cùng nhiều công trình nghiên cứu có tính ứng dụng thực tế cao, phục vụ cho sự phát triển kinh tế xã hội đất nước.

Với những kết quả đạt được, luận văn đã hoàn thành các nhiệm vụ đặt ra trong nghiên cứu đề tài. Tuy nhiên, trong khuôn khổ một luận văn thạc sĩ Quản lý kinh tế, những nội dung và đề xuất mà tác giả nêu trong luận văn chưa thể bao quát hết tất cả vấn đề về phát triển đội ngũ viên chức khoa học. Đồng thời, luận văn không tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế. Rất mong nhận được ý kiến đóng góp của quý Thầy Cô và đồng nghiệp

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban tổ chức cán bộ (2015, 2016, 2017), *"Báo cáo tổng kết công tác tổ chức, cán bộ và phương hướng, nhiệm vụ công tác",* Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
2. Ban vì sự tiến bộ phụ nữ (2015, 2016, 2017), *"Báo cáo tổng kết tình hình hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam và phương hướng, nhiệm vụ công tác",* Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
3. Bộ KH& CN (2003), "*Cẩm nang về đo lường nguồn nhân lực khoa học và công nghệ của Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế" (OECD)*
4. Bộ KH&CN (2011), Quyết định số 4009/QĐ-BKHCN về *Phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực ngành khoa học và công nghệ giai đoạn 2011 - 2020.*
5. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2009), "*Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*", Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *" Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX",* Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật Hà Nội.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *" Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI",* Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật Hà Nội.
8. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *"Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI",* Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2004), *"Giáo trình quản trị nguồn nhân lực",* Nxb Lao động - Xã hội.
10. Lê Thị Hồng Điệp (2012), *"Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam"*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
11. Trần Xuân Định (2000), *"Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ trong cơ quan nghiên cứu - phát triển"*, Nxb Khoa học xã hội.
12. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *"Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam",* Nxb Lao động - Xã hội.
13. Phạm Minh Hạc (2007), *"Phát triển văn hóa con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước"*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

14. Đặng Hữu (2009), *"Phát triển nền kinh tế tri thức gắn với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam",* Nxb Khoa học xã hội.
15. Phạm Tiến Huy (2004), *"Tổ chức khoa học và công nghệ",* Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
16. Đặng Bá Lâm, Trần Khánh Đức (2002), *"Phát triển nhân lực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa"*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
17. Đỗ Thị Bích Loan, Nguyễn Thế Thắng, Đặng Ngọc Dinh (2013), *"Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện dân số vàng ở Việt Nam"*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học.
18. Nguyễn Giao Long (2006), *"Đổi mới quản lý nhân lực Khoa học và Công nghệ",* Nxb Khoa học xã hội.
19. Luật số 58/2010/QH12 (2010), "*Luật viên chức"*, Quốc hội.
20. Luật số 29/2013/QH13 (2013), *"Luật Khoa học và công nghệ"*, Quốc hội.
21. Lương Công Lý, Nguyễn Thị Vân, Nguyễn Kim Phượng (2016), *"Phát huy vai trò của giáo dục - đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay",* Nxb Chính trị Quốc gia.
22. Châu Văn Minh (2014), *"Phát triển khoa học và công nghệ ở Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam qua gần 30 năm đổi mới",* Tạp chí Cộng Sản, số 12/2014.
23. Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân (2005), *"Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn"*, Nxb Khoa học xã hội.
24. Nghị định 99/2017/NĐ-CP (2017), "*Quy định chức năng, nhiệm vụ quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam"*.
25. Nghị định 29/2012/NĐ-CP (2012), *"Về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*", Chính Phủ.
26. Phạm Minh Nghĩa (2013), *''Kinh nghiệm của Nhật Bản và Singgapore trong phát triển nguồn nhân lực",*Tạp chí kinh tế và dự báo số 24 trang 94-96.
27. Trần Minh Ngọc và các tác giả (2004), *"Phát triển nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam",* Đề tài khoa học, Viện Kinh tế Việt Nam.
28. Bùi VănNhơn (2006), "*Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*", Nxb Tư Pháp.

29. Phòng y tế (2016,2017*), "Thông báo khám sức khỏe cán bộ, viên chức, người lao động",* Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
30. Nguyễn Ngọc Phú (2010), *"Thực trạng nguồn nhân lực, nhân tài của đất nước hiện nay. Những vấn đề đặt ra - giải pháp"*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
31. GS.TS. Vũ Thị Ngọc Phùng (2006), "*Giáo trình Kinh tế phát triển"*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
32. Nguyễn Hồng Quang (2013), *"Nguồn nhân lực với phát triển bền vững vùng Bắc Bộ giai đoạn 2011 - 2020",* Nxb Khoa học xã hội.
33. Hồ Sĩ Quý (2007), *"Con người và phát triển con người",* Nxb Giáo dục, Hà Nội.
34. Richard - A. Swanson (1993), *Human Resources Deverlopment*. Quarterly Vol.4.No.4/ 1993.
35. Tô Huy Rứa (2014), *"Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay"*, Tạp chí xây dựng Đảng số 12/2014.
36. PGS.TS. Phạm Văn Sơn (2015), "*7 giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam"*, Báo Giáo dục thời đại.
37. Tạp chí khoa học và công nghệ Việt Nam (2015), số 12/2015.
38. Bùi Tất Thắng (2013), *"Một số vấn đề về phát triển nhân lực ở Việt Nam"*, Tạp chí Khoa học xã hội.
39. The International Labour Organization (ILO) (2010), *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth*.
40. Vũ Bá Thể (2005), "*Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam"*, Nxb Lao động - xã hội.
41. Nguyễn Thị Anh Thu (2004), *"Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ",* Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
42. PGS.TS. Nguyễn Tiệp (2011), "*Giáo trình Nguồn nhân lực"*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
43. Viện kinh tế thế giới (2003), *"Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo: Kinh nghiệm Đông Á"*, Nxb Khoa học Xã hội.
44. Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (2013), "*Sáu mươi năm xây dựng và phát triển",* Nxb Khoa học xã hội.