

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

Đào Thị Thu Thủy

**CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC
VÀ CÔNG NGHỆ TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

Chuyên ngành: Quản lý Khoa học và Công nghệ

Mã số: 9340412

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC QUẢN LÝ

Hà Nội 2021

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

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS. Nguyễn Thanh Hải
2. TS. Trịnh Ngọc Thạch

Phản biện:

Phản biện:

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp cơ sở chấm luận án tiến sĩ
Họp tại: Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQGHN
Vào hồi giờ ngày tháng năm 2021.

Có thể tìm hiểu luận án tại:

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

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN luôn là một chủ đề nóng, thường được coi là trọng tâm trong quá trình xây dựng chính sách KH&CN của Việt Nam. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng như hiện nay, chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN càng cần được nghiên cứu một cách bài bản, thấu đáo để tạo ra bước đột phá về chất lượng nguồn nhân lực, giúp Việt Nam nhanh chóng trở thành quốc gia hùng mạnh về tiềm lực KH&CN có thể sánh vai các quốc gia phát triển.

Việc nghiên cứu, hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay cần dựa trên các luận cứ khoa học và cơ sở thực tiễn của hơn 30 năm đổi mới, nhất là tổng kết kinh nghiệm thực tiễn 10 năm thực hiện Chiến lược phát triển KH&CN 2010-2020. Do đó, việc tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện chính sách về phát triển nguồn nhân lực KH&CN ở Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế cần được quan tâm hơn nữa, để góp phần hình thành hệ thống chính sách KH&CN quốc gia đáp ứng yêu cầu phát triển KH&CN trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Với những lý do đó, nghiên cứu sinh chọn đề tài ***chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong quá trình hội nhập quốc tế*** làm đề tài nghiên cứu của Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý KH&CN.

2. Mục tiêu nghiên cứu:

Đề xuất giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN ở Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế.

3. Câu hỏi nghiên cứu

(1) Chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam cần được hoàn thiện như thế nào để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế? (câu hỏi chính)

(2) Hiện trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam như thế nào?

(3) Vì sao cần hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN?

4. Giả thuyết nghiên cứu

(1) Chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế cần được hoàn thiện theo hướng phát triển mô hình lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực của Leonard Nadle với ba yếu tố cơ bản như:

- Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực để phát triển về chất lượng;
- Bố trí, sử dụng nhân lực đúng vị trí, năng lực, sở trường nhân lực
- Tạo môi trường thuận lợi để nhân lực khoa học cống hiến và phát triển.

(2) Chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam hiện nay còn những bất cập, ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực, chưa đáp ứng được yêu cầu của hoạt động KH&CN trong điều kiện hội nhập quốc tế. Từ chính sách về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực; chính sách sử dụng, sắp xếp, bố trí nhân lực, đến chính sách xây dựng môi trường để nguồn nhân lực cống hiến và phát triển đều còn

nhiều vướng mắc, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển về chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

(3) Từ những bất cập về chính sách phát triển nguồn nhân lực trong cả ba nội dung (đào tạo - bồi dưỡng; sử dụng, bố trí, đãi ngộ; tạo môi trường làm việc) đã dẫn đến sự tụt hậu về cả số lượng và chất lượng nguồn nhân lực KH&CN trước yêu cầu hội nhập quốc tế, đặt ra yêu cầu phải hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN.

5. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về nội dung nghiên cứu: Chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế.
- Phạm vi về khách thể nghiên cứu: Hệ thống chính sách KH&CN của Việt Nam.
- Thời gian nghiên cứu: nghiên cứu về chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam trong vòng 10 năm: 2011-2020 (giai đoạn thực hiện Chiến lược phát triển KH&CN theo Quyết định 418/QĐ-TTg ngày 11 tháng 4 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Chiến lược phát triển khoa học và công nghệ giai đoạn 2011 – 2020).

6. Phương pháp nghiên cứu

6.1 Phương pháp tiếp cận:

- Tiếp cận hệ thống: nhìn nhận nền KH&CN Việt Nam như một chỉnh thể thống nhất, trong đó nhân lực KH&CN là một yếu tố, thành phần trong hệ thống.

- Tiếp cận chính sách để tìm hiểu, nghiên cứu vận dụng trong quá trình xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN ở Việt Nam.

6.2 Phương pháp nghiên cứu, kỹ thuật sử dụng

a) Phân tích tài liệu thứ cấp, các nguồn tư liệu, số liệu có liên quan trong và ngoài nước: thu thập tài liệu, phân tích tài liệu, tổng hợp tài liệu từ nguồn tài liệu của các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức quốc tế: OECD, UNESCO, UNDP, EU... Đọc và phân tích các tạp chí quốc tế, tạp chí trong nước liên quan đến vấn đề phát triển nhân lực và nguồn nhân lực KH&CN.

b) Phỏng vấn chuyên gia, các nhà khoa học để thu thập các ý kiến về việc xây dựng tiêu chí cán bộ khoa học đầu ngành để đưa ra các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ khoa học đầu ngành trong các ngành khoa học, công nghệ mũi nhọn; một số chính sách ưu đãi để thu hút nhà khoa học trình độ cao...

c) Phương pháp quan sát: được tiến hành qua các đợt nghiên cứu chuyên đề tại các hội thảo, hội nghị... tổ chức trong các cơ sở đào tạo và nghiên cứu (các ĐH, trường ĐH, viện nghiên cứu...). Quan sát chủ yếu bằng công cụ nghe, nhìn, trực tiếp tham dự trong các hoạt động triển khai thực thi chính sách. Các kết quả nghiên cứu đều được ghi chép, xử lý và sử dụng một cách hợp lý trong nội dung các chương, mục của Luận án.

7. Đóng góp mới của Luận án

Dựa trên các kết quả khảo sát đánh giá thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN, Luận án nghiên cứu đề xuất hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN dựa trên khung phân tích chính sách phát triển nguồn nhân

lực KH&CN theo mô hình *Lý thuyết phát triển nguồn nhân lực* mà Leonard Nadler (1980) đã tổng kết với các nội dung cơ bản: i) Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực; ii) Sử dụng nhân lực và iii) Tạo môi trường để nguồn nhân lực phát triển. Các nội dung phát triển nguồn nhân lực KH&CN được đặt trong quá trình Việt Nam hội nhập quốc tế một cách sâu rộng vào nền kinh tế và KH&CN của thế giới trong những thập niên đầu của thế kỷ XXI.

8. Kết cấu Luận án

Mở đầu

Chương 1: Tổng quan nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý luận về chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN

Chương 3: Thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế

Chương 4: Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế

Kết luận

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu ở nước ngoài

Các nghiên cứu quốc tế về phát triển nguồn nhân lực KH&CN, chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN thường tập trung nhiều vào các chủ đề như nghiên cứu hiện trạng nguồn nhân lực KH&CN; đánh giá nguồn nhân lực KH&CN; di động nhân lực KH&CN chất lượng cao; các chế độ đãi ngộ đối với nhân lực KH&CN... điển hình là các khu vực châu Âu, châu Á, các nước có nền KH&CN phát triển như Mỹ, Anh, Pháp, Đức, Hà Lan, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore.

1.2. Tổng quan tình hình nghiên cứu ở trong nước

Ở Việt Nam đã có khá nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề phát triển nguồn nhân lực KH&CN, trong đó các vấn đề liên quan đến chính sách sử dụng nhân lực KH&CN luôn luôn là vấn đề quan trọng trong các nghiên cứu.

1.3. Nhận xét chung về các công trình khoa học đã công bố về chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN

1.3.1. Những vấn đề chủ yếu đã đề cập: Các công trình khoa học đã công bố ở trong và ngoài nước chủ yếu tập trung vào những vấn đề liên quan chính sách nguồn nhân lực KH&CN như thu hút, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ đối với nhân lực KH&CN;

1.3.2. Những vấn đề chưa được đề cập nghiên cứu sâu

- Các công trình khoa học đã công bố mới chỉ dừng ở việc tiếp cận xã hội học về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực KH&CN, chưa vận dụng lý thuyết về khoa học chính sách để phân tích vấn đề chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực KH&CN nói riêng;

- Các công trình khoa học đã công bố đã có đề cập phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam, song chưa phân tích sâu chính sách này trong bối cảnh hội nhập quốc tế, chưa đặt chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam trong quá trình Việt Nam hội nhập sâu rộng vào thế giới trên hầu khắp các lĩnh vực của đời sống xã hội, nhất là sự tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng

công nghiệp lần thứ tư (Công nghiệp 4.0) vào các lĩnh vực KH&CN, GD&ĐT và nhiều lĩnh vực khác của nền KT-XH.

1.4. Những vấn đề mà Luận án cần tiếp tục nghiên cứu sâu

Luận án nhận thấy cần tiếp tục nghiên cứu về nguồn nhân lực KH&CN và *chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN thích ứng quá trình hội nhập quốc tế* với những nội dung cơ bản sau:

1.4.1. Về lý thuyết

- Chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế là một bộ phận của hệ thống chính sách, bao gồm các chính sách về lĩnh vực KH&CN, GD&ĐT và các chính sách khác;
- Chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế chịu sự tác động của hệ thống chính sách nói chung, bởi vậy khi đề xuất chính sách cần xem xét khả năng tác động của nó đến toàn bộ hệ thống chính sách;
- Tính cấu trúc là đặc trưng của hệ thống khi xem xét chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế từ góc độ cấu tạo các bộ phận, các thành tố bên trong của chính sách này;
- Phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế trong môi trường của hệ thống (môi trường trong nước, môi trường quốc tế) với tiêu chí tương tác trong hệ mở, với việc xem xét hệ quả dương tính, là hệ quả dẫn tới những diễn biến thuận chiều với mục tiêu của hệ thống, hệ quả âm tính, là hệ quả dẫn tới những diễn biến ngược chiều với mục tiêu của hệ thống, hệ quả ngoại biên, là hệ quả dẫn tới những diễn biến ngoài mục tiêu của hệ thống chính sách.

1.4.2. Về thực tiễn

- Phân tích và đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế dựa trên khung phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế.
- Đề xuất chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế, dự kiến tác động dương tính và tác động âm tính của chính sách này.
- Đề xuất biện pháp và kế hoạch thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế.

CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KH&CN

2.1. Một số khái niệm cơ bản

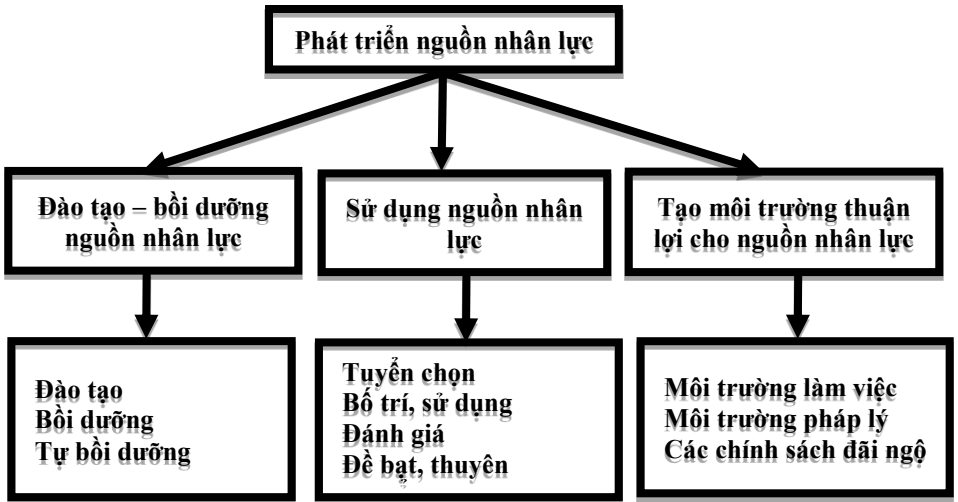
2.1.1 Chính sách

2.1.2 Nguồn nhân lực

2.1.3 Nguồn nhân lực khoa học và công nghệ

2.1.4 Phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực KH&CN

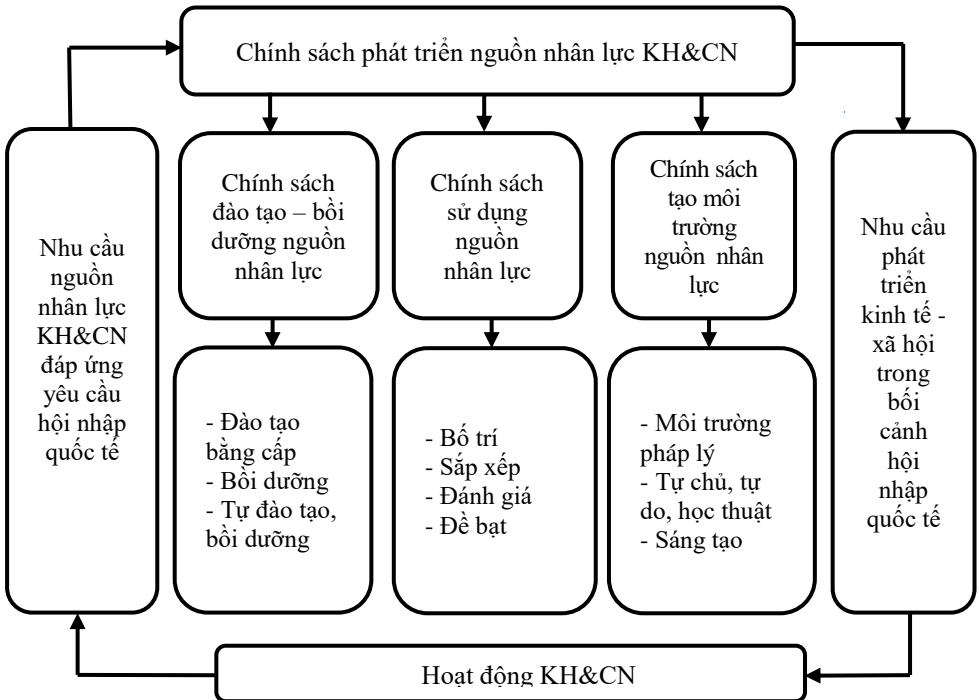
Hình 2.1. Sơ đồ phát triển nguồn nhân lực



Nguồn: Leonard Nadler (1980), *Quản lý nguồn nhân lực*, NewYork, USA

2.2. Khung phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN

Hình 2.2. Khung phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN



Nguồn: tác giả tổng hợp

Khung phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN là các nội dung của phát triển nguồn nhân lực, theo Lý thuyết phát triển nguồn nhân lực của Leonard Nadle. Luận án sẽ phân tích cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong bối cảnh hội nhập quốc tế; khảo sát và đánh giá hiệu quả của chính sách hiện hành về nhân lực KH&CN, phát triển nhân lực KH&CN và dựa vào đó đề xuất giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam hiện nay.

2.3. Phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế

2.3.1. Khái niệm và đặc điểm của hội nhập quốc tế

Trong một nghiên cứu về hội nhập quốc tế, Mai Hà đưa ra định nghĩa tổng quát về hội nhập quốc tế (international integration) như sau: Hội nhập quốc tế là quá trình phát triển và tích hợp để trở thành bộ phận cấu thành tích cực của hệ thống quốc tế với thể chế được thống nhất, đảm bảo lợi ích lâu dài cho các bên tham gia; với những đặc điểm: tự nguyện (Willingness), chấp thuận luật lệ chung (Regulations acceptance), tính hợp chuẩn (Standards conformity), cạnh tranh bình đẳng (Fair competition), lợi ích bền vững (Sustainable interest).

2.3.2. Hội nhập quốc tế về khoa học và công nghệ

2.3.2.1. Khái niệm và đặc điểm của hội nhập quốc tế

2.3.2.2. Một số hình thức hội nhập quốc tế về KH&CN

2.3.2.3. Một số xu thế hội nhập quốc tế về KH&CN

Trong kết quả nghiên cứu về Hội nhập quốc tế về KH&CN, Mai Hà cho rằng xu thế hội nhập quốc tế về KH&CN thường được xuất phát từ việc thiết lập các hình thức liên kết hợp tác quốc tế về KH&CN trong các lĩnh vực chuyên môn sâu thiết bị điện, tin học và viễn thông, hoá chất, thiết bị giao thông vận tải, nghiên cứu vũ trụ, hải dương, môi trường và các lĩnh vực công nghệ cao khác. Sự hợp tác nói trên thường được đánh giá qua các chỉ số chủ yếu như: mức tăng trưởng của các luồng vào và ra của đầu tư trực tiếp nước ngoài; Số lượng phòng thí nghiệm, trung tâm nghiên cứu và phát triển do nước ngoài đầu tư hoặc liên doanh ngày càng tăng; Việc hình thành trên quy mô quốc tế các liên minh chiến lược về công nghệ bao gồm các công ty lớn của Nhật Bản, Mỹ và Tây Âu; Việc trao đổi hoặc lưu chuyển nhiều nhà nghiên cứu, kỹ sư, kỹ thuật viên cũng như việc tiến hành ngày càng nhiều các công trình nghiên cứu chung có sự đồng tác giả quốc tế về KH&CN v.v...

Việc sáp nhập, liên doanh, liên kết giữa một số công ty lớn có quy mô hoạt động quốc tế, hợp tác và quốc tế hoá trong lĩnh vực sản xuất; nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ nhằm nâng cao năng lực và hiệu quả cạnh tranh trên thị trường quốc tế trong nhiều thập kỷ qua đã khẳng định xu thế tăng cường hội nhập quốc tế ở mức độ cao hơn.

Đối với các nước đang phát triển, hội nhập quốc tế về KH&CN là một xu thế giúp thúc đẩy các hoạt động KH&CN trong nước nhằm khai thác có hiệu quả thành tựu KH&CN của thế giới, thu hút nguồn lực và công nghệ nước ngoài để nâng cao và phát triển trình độ KH&CN trong nước, góp phần thực hiện các mục tiêu chiến lược phát triển KT-XH và từng bước hội nhập vào nền kinh tế tri thức của thế giới.

2.3.3. Ảnh hưởng của hội nhập quốc tế đến phát triển nguồn nhân lực KH&CN

2.3.3.1. Hội nhập quốc tế tác động vào nguồn nhân lực KH&CN

Những lý do nói lên sự tác động của hội nhập quốc tế mạnh mẽ đến nguồn nhân lực KH&CN: *Thứ nhất*, nguồn nhân lực KH&CN là đội ngũ nhà KH&CN luôn đi tiên phong trong tiếp cận và thu nhận tri thức mới, hiện đại. *Thứ hai*, nguồn nhân lực KH&CN đảm nhiệm việc nghiên cứu, phát triển các quy trình công nghệ mới, các thiết bị, công cụ mới, các vật liệu, giống cây trồng, vật nuôi mới vào sản xuất; cải tiến và hệ thống hoá công nghệ truyền thống, nâng cao trình độ công nghệ trong tất cả các ngành, các lĩnh vực sản xuất, dịch vụ, tạo ra sự chuyển biến mới về năng suất, chất lượng, hiệu quả của sản xuất, đặc biệt là chất lượng của các sản phẩm xuất khẩu, nâng cao tính cạnh tranh và hiệu quả của nền kinh tế nước ta. *Thứ ba*, đây là lực lượng xung kích trong việc lựa chọn, tiếp thu và ứng dụng những tiến bộ công nghệ mới của thế giới vào phát triển các ngành kinh tế quốc dân, nhất là những ngành tạo cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại cho nền kinh tế, các ngành mũi nhọn như công nghệ thông tin, sinh học, vật liệu mới, nguồn năng lượng mới. *Thứ tư*, nguồn nhân lực KH&CN trong các tổ chức quốc tế đã có đóng góp lớn trong việc tuyên truyền, phổ biến rộng rãi tri thức khoa học, kiến thức và công nghệ sản xuất tiên tiến, thực hiện việc dẫn dắt cho những bộ phận có năng lực và trình độ thấp hơn đi lên, qua đó góp phần nâng cao trình độ hiểu biết về khoa học, công nghệ và kỹ thuật sản xuất, nâng cao năng lực hoạt động sản xuất của công nhân và các tầng lớp nhân dân lao động khác.

2.3.3.2. Nguồn nhân lực KH&CN dưới tác động của CMCN lần thứ tư

- Cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ tạo ra những thành tựu công nghệ làm thay đổi các phương thức quản lý lao động và thay thế nhân lực bằng máy móc. Điều này có thể tiếp tục tạo ra tình trạng thất nghiệp công nghệ tại các quốc gia, trong đó có Việt Nam.
- Cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao sẽ diễn ra mạnh mẽ trên bình diện thế giới, khu vực và quốc gia. Với môi trường và cơ hội thu nhập thấp hơn các quốc gia khác, Việt Nam chưa thể là “miền đất hứa” với nguồn nhân lực KH&CN ngoài nước và người Việt Nam ở nước ngoài.
- Thị trường lao động trong nước và thế giới đòi hỏi người lao động phải đạt được chuẩn nghề nghiệp, nhưng hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia đang xây dựng và bước đầu hướng tới chuẩn khu vực và thế giới.
- Trong năm tới, Việt Nam sẽ phải đối mặt với *vấn đề già hóa dân số* sẽ làm cho lợi thế lực lượng lao động trẻ mất dần đi theo thời gian. Một vấn đề khác là nền kinh tế sẽ chịu ảnh hưởng nặng nề từ hiện tượng biến đổi khí hậu khiến một số ngành suy giảm mạnh và lợi thế cạnh tranh.
- Năng lực số hóa và thay đổi phương thức quản lý lao động thông qua blockchain là một điểm mạnh của các công ty, doanh nghiệp dịch vụ, ngân hàng, dịch vụ giao thông hiện nay do tính cạnh tranh khá lớn và sự quan tâm của khách hàng. Kinh tế số đã hình thành nhưng nguồn lực để thực hiện “Số hóa” nền kinh tế là một vấn đề mà nhiều nước đang phải đối mặt.

2.3.3.3. Các biện pháp chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế: giải quyết những mâu thuẫn nảy sinh từ phía hoạt động

KH&CN, thực hiện các chính sách thu hút nhân tài, đẩy mạnh hợp tác quốc tế để phát triển hoạt động R&D...

CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KH&CN CỦA VIỆT NAM TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

3.1. Thực trạng nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam

3.1.1. Về số lượng nhân lực KH&CN

Theo thống kê của Bộ KH&CN, đến năm 2017 tổng số nhân lực R&D là 172.683 người phân bố theo ba thành phần kinh tế bao gồm nhà nước, ngoài nhà nước và có vốn đầu tư nước ngoài, trong đó nổi bật là thành phần kinh tế nhà nước với 85,5%. Trong đó, chiếm tỷ lệ khoảng 75 - 80% nhân lực KH&CN là cán bộ nghiên cứu, có khoảng 6 - 8% là cán bộ kỹ thuật và từ 6 - 15% là cán bộ hỗ trợ.

Cán bộ nghiên cứu nói riêng và nhân lực R&D của Việt Nam nói chung hiện nay, tập trung chủ yếu ở khu vực cơ sở giáo dục và tổ chức R&D (như viện/trung tâm nghiên cứu...). Doanh nghiệp có xu hướng tăng số lượng nhân lực R&D so với năm 2014 tăng 7639 người (năm 2014 khu vực doanh nghiệp có 18.553 cán bộ NC&TK).

Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ KH&CN ở các tổ chức R&D và cơ sở GDĐH và cao đẳng còn nhiều bất cập do số cán bộ có trình độ cao chuyển sang các công việc khác có thu nhập cao hơn, trong khi số cán bộ mới tuyển vào chủ yếu là SV mới ra trường, chưa có kinh nghiệm nghiên cứu. Đồng thời, tuổi đời của các cán bộ nghiên cứu khoa học hiện tại là khá cao. Các nhà khoa học tập trung nhiều ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Nguyên nhân có thể kể đến do: (1) các cán bộ khoa học đầu đàn lần lượt đến tuổi nghỉ chế độ; (2) khả năng thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực trẻ có trình độ tại các tổ chức nghiên cứu triển khai thấp, mức lương không đảm bảo nhu cầu cuộc sống; (3) cơ chế đào tạo cán bộ có trình độ cao trong khoa học còn bất cập về chương trình đào tạo; (4) kinh phí đầu tư hỗ trợ cho học viên, nghiên cứu sinh, đặc biệt là các lĩnh vực KH&CN thấp.

Mức thu nhập bình quân hàng tháng của nhân lực KH&CN Việt Nam của giảng viên cao cấp - GS tương đương viên chức A3 có mức trung bình là 11.4 triệu/tháng chưa tính phụ cấp. Trong khi đó, với nhân lực tương đương ở Nhật Bản có mức thu nhập là gần 23.47 triệu/tháng, Hàn Quốc là gần 102.8 triệu/tháng và Hoa Kỳ là gần 181 triệu/tháng. Xét ở các bậc khác của nhân lực KH&CN như GV - viên chức A1 và GV cao cấp - PGS/Viên chức A2 của Việt Nam đều thấp hơn so trong 4 quốc gia. Khi so sánh với mức thu nhập của nhân lực KH&CN của Mỹ chỉ bằng khoảng 1/16; 1/9 của Hàn Quốc và 1/2 của Nhật Bản, chưa tính phụ cấp, đãi ngộ khác.

Gần đây, các hoạt động đổi mới và tăng cường năng lực cho hệ thống tổ chức KH&CN được quan tâm triển khai, đội ngũ cán bộ KH&CN đã không ngừng gia tăng về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH trong giai đoạn mới, góp phần không nhỏ vào sự phát triển KT-XH trên tất cả các lĩnh vực khoa học kỹ thuật và công nghệ, khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn...

Tuy nhiên, theo đánh giá của ngành chức năng, bên cạnh những thành tựu đã đạt được, nhân lực KH&CN còn những tồn tại, hạn chế, như: Đội ngũ nhân lực

KH&CN tuy gia tăng về số lượng và trình độ đào tạo nhưng so với mục tiêu và nhiệm vụ đề ra, đóng góp của đội ngũ nhân lực KH&CN vẫn chưa tương xứng với tiềm năng. Tinh thần hợp tác nghiên cứu và kỹ năng làm việc nhóm của đội ngũ nhân lực KH&CN còn hạn chế. Nhân lực KH&CN phân bố không đều, cơ cấu, trình độ chưa hợp lý theo vùng, miền và lĩnh vực hoạt động. Phần lớn tập trung làm việc ở khu vực Nhà nước, số nhân lực này làm việc trong khu vực tư nhân và doanh nghiệp còn thấp.

3.1.2. Về chất lượng nhân lực KH&CN

Nhân lực KH&CN ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển KT-XH của đất nước. Theo đánh giá trong nghiên cứu của Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO), nhóm chỉ báo về Tri thức và công nghệ trong bộ tiêu chí Chỉ số Đổi mới toàn cầu (GII) năm 2019 đã đưa ra xếp hạng về Kết quả khoa học của Việt Nam xếp thứ 37/129 quốc gia và vùng lãnh thổ với 33.9 điểm. Đặc biệt là chỉ báo về Tác động tri thức (*Knowledge impact*) được đánh giá thuộc top đầu.

Năng suất khoa học - số lượng bài báo công bố trên Việt Nam đang tăng qua từng năm và có dấu hiệu tăng mạnh hơn sau năm 2017. Số lượng công bố quốc tế hàng năm của Việt Nam đã cán mốc gần 10.000 bài/năm (năm 2018) trong đó các cơ sở GDĐH đóng góp tới 70%. Tốc độ gia tăng các bài báo WoS & Scopus hàng năm của Việt Nam tăng mạnh (34,7% đối với cả nước và 41,6% đối với riêng các cơ sở GDĐH).

Theo báo cáo của Cục Sở hữu trí tuệ, số lượng bằng độc quyền sáng chế đã cấp giai đoạn 2008 – 2018, số bằng từ chủ đơn là người nước ngoài từ 10 – 16 lần. Giai đoạn 2017 – 2018, số lượng bằng chủ đơn là người Việt Nam đã tăng so với các năm trước từ 76 bằng (năm 2016) lên thành 205 bằng (năm 2018). Tuy nhiên, số lượng bằng của người nước ngoài cũng tăng từ 1247 bằng (năm 2016) lên thành 2014 bằng (năm 2018). Có thể thấy, số lượng bằng độc quyền đã cấp của chủ đơn Việt Nam còn rất ít so với chủ đơn người nước ngoài.

Song song với đó, chất lượng lao động Việt Nam trong những năm qua cũng đã từng bước được nâng lên. Lao động qua đào tạo đã phần nào đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động. Lực lượng lao động kỹ thuật của Việt Nam đã làm chủ được khoa học, công nghệ, đảm nhận được hầu hết các vị trí công việc phức tạp trong sản xuất kinh doanh mà trước đây phải thuê chuyên gia nước ngoài...

Những năm qua, cơ cấu nhân lực KH&CN trong các tổ chức nói chung, trong các địa giới hành chính (bộ, ngành, địa phương) nói riêng luôn có sự phân bố không đồng đều, còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng; sự gắn kết giữa các tổ chức KH&CN công lập với khu vực doanh nghiệp và khu vực đào tạo chưa chặt chẽ, điều đó dẫn đến lãng phí nguồn lực đầu tư cho KH&CN (kết quả nghiên cứu còn chưa được ứng dụng vào thực tiễn), nhiều nơi nguồn nhân lực cả trực tiếp và gián tiếp trong các tổ chức KH&CN công lập (được gọi là viên chức nhà nước) chưa đủ và chưa hợp lý về cơ cấu; chưa khẳng định được năng lực chuyên môn, năng lực nghiên

cứu; chưa thực sự trở thành công cụ đắc lực để thúc đẩy phát triển KT-XH một cách đều khắp.

Mặc dù số lượng cán bộ KH&CN có trình độ ThS, TS khá đông, nhưng hiện nay tình trạng thiếu hụt đội ngũ kế cận đang diễn ra. Số lượng nhà khoa học có trình độ cao và có kinh nghiệm ngày càng giảm do đến tuổi nghỉ hưu, đặc biệt trong các lĩnh vực KH&CN ưu tiên, lĩnh vực công nghệ cao. Bên cạnh đó, hiện tượng “chảy máu chất xám” vẫn đang diễn ra trong nhiều năm, nền kinh tế thị trường đang phát triển đã dẫn tới nhiều cán bộ có chuyên môn sâu chuyển sang làm việc tại khu vực doanh nghiệp tư nhân hoặc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với mức thu nhập cao hơn. Nhiều người sau khi hoàn thành xong chương trình đào tạo đại học, sau đại học ở nước ngoài đã không trở về nước làm việc. Chính vì thế, đội ngũ kế cận các nhà khoa học giỏi trong các viện nghiên cứu, trường đại học ngày càng thiếu hụt nghiêm trọng, đặc biệt là thiếu các nhà khoa học đầu ngành, các tổng công trình sư đủ năng lực chủ trì các nhiệm vụ KH&CN quan trọng quy mô quốc gia và quốc tế.

3.2. Một số chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam hình thành trong các chiến lược, chương trình, đề án lớn

Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 418/QĐ-TTg, ngày 11/4/2012 phê duyệt Chiến lược phát triển KH&CN giai đoạn 2011-2020, trong đó nêu một số mục tiêu về phát triển nguồn nhân lực KH&CN.

Thực hiện Chiến lược phát triển KH&CN giai đoạn 2011-2020, một số chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN được xây dựng và triển khai:

3.2.1. Đề án tái cơ cấu ngành KH&CN đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng góp phần phát triển kinh tế

Ngày 11/12/2015, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 2245/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Tái cơ cấu ngành KH&CN đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng góp phần phát triển kinh tế, hướng đến mục tiêu “nâng cao năng lực nội sinh của ngành, nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động, năng lực cạnh tranh và thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế”.

3.2.2. Chương trình hành động của Chính phủ về KH&CN

Để thực hiện đầy đủ các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp đã đề ra trong Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về phát triển KH&CN phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, ngày 29/3/2013, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 46/NQ-CP về Chương trình hành động, trong đó triển khai các nhiệm vụ về phát triển nguồn nhân lực KH&CN.

3.2.3. Chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp KH&CN và tổ chức KH&CN công lập thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm

Ngày 22/5/2012, Thủ tướng Chính phủ ký Quyết định 592/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp KH&CN và tổ chức KH&CN công lập thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

3.2.4 Đề án hội nhập quốc tế về KH&CN đến năm 2020

Ngày 18/5/2011, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 735/QĐ-TTg phê duyệt “Đề án hội nhập quốc tế về KH&CN đến năm 2020. Mục tiêu của Đề án nhằm: “đưa Việt Nam trở thành nước mạnh trong một số lĩnh vực KH&CN vào năm 2020 phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH đất nước, rút ngắn khoảng cách về trình độ KH&CN của nước ta với khu vực và thế giới”.

3.2.5. Chương trình xây dựng và hoàn thiện thể chế, chính sách về KH&CN

Giai đoạn từ 2005 – 2015 nhiều luật chuyên ngành trong lĩnh vực KH&CN đã được ban hành: Luật Sở hữu trí tuệ (2005), sửa đổi bổ sung năm 2019; Luật Chuyển giao công nghệ (2006); Luật Tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật (2006); Luật Năng lượng nguyên tử (2008); Luật Chất lượng sản phẩm hàng hóa (2007); Luật Công nghệ cao (2008); Luật Đo lường (2011); Luật Khoa học và công nghệ (2013) thay thế Luật Khoa học và công nghệ năm 2000).

Ngoài các luật chuyên ngành, Quốc hội đã ban hành một số luật có liên quan đến KH&CN như Luật Bảo vệ môi trường (2014), bổ sung, thay thế Luật Bảo vệ môi trường năm 2005; Luật Đa dạng sinh học (2008); Luật Công nghệ thông tin (2006),...

3.3 Khảo sát và đánh giá một số chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế

3.3.1 Về chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ

3.3.1.1 Chủ trương, chính sách của nhà nước thu hút nguồn nhân lực KH&CN

3.3.1.2 Thu hút nhân lực KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài về nước

3.3.1.3 Thu hút nhân lực KH&CN là người nước ngoài đến Việt Nam làm việc

3.3.2 Về chính sách đào tạo nhân lực KH&CN

Quyết định số 65/2007/QĐ-BGDĐT về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học, Quyết định số 579/QĐ-TTg về phê duyệt “Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020” ngày 19 tháng 4 năm 2011; Quyết định số 1216/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020”; Thông tư số 14/2014/TT-BGDĐT về Quy định xét tặng Giải thưởng "Tài năng khoa học trẻ Việt Nam" dành cho giảng viên trẻ, tuổi không quá 35; Nghị quyết số 44/NQ-CP ban hành “Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW”; Nghị định số 99/2014/NĐ-CP ngày 25/10/2014 của Chính phủ về việc quy định việc đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động KH&CN trong các cơ sở GDĐH hay như Quyết định số 2395/QĐ-TTg phê duyệt “Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KH&CN ở trong nước và nước ngoài bằng ngân sách nhà nước” (gọi tắt là Đề án 2395)...

Đề án 2395 là Đề án có ý nghĩa quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nhân lực KH&CN quốc gia, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức, kỹ năng quản lý, nghiên cứu, tiếp thu, làm chủ, phát triển công nghệ cao, tiên tiến, hiện đại của đội ngũ nhân lực KH&CN, hình thành lực lượng chuyên gia KH&CN trình độ cao, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của đất nước. Thông qua thông tư số 13/2016/TT-BKHCN của Bộ KH&CN về điều kiện, tiêu chí và quy trình tuyển

chọn các cá nhân đi đào tạo, bồi dưỡng và Thông tư số 88/2017/TT-BTC hướng dẫn cơ chế tài chính thực hiện Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KH&CN trong nước và nước ngoài bằng ngân sách nhà nước. Đề án đã xác định rõ các nhóm đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng và các khoản hỗ trợ.

Qua nghiên cứu, không tính kinh phí hỗ trợ sinh hoạt phí, bảo hiểm và chi phí đi lại mà chỉ riêng hỗ trợ cho chương trình đào tạo sau TS của một số nước, tùy từng chương trình hỗ trợ bán phần hay toàn phần, kinh phí trung bình khoảng 1400 – 7000 USD/tháng cho mỗi cá nhân nghiên cứu trong lĩnh vực KH&CN. Trong khi chi phí hỗ trợ nghiên cứu sau TS ở nước ngoài của Việt Nam, hỗ trợ tối đa 300 USD/người/tháng cho cá nhân được cử đi đào tạo (theo Thông tư 88), thấp hơn nhiều so với hỗ trợ từ chương trình của các nước khác. Trong khi, điều kiện tham gia tương đương và cơ hội tiếp tục nghiên cứu ở nước ngoài thấp hơn.

Cùng với đó, trình độ ngoại ngữ của đa số ứng viên hiện nay không đáp ứng được yêu cầu. Đặc biệt, trong hoàn cảnh, các ứng viên có trình độ ngoại ngữ về chuyên ngành tốt để có thể trao đổi chuyên môn với nhà khoa học quốc tế cũng như thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu ở nước ngoài.

Với chế tài hiện nay các cơ quan chủ quản của Việt Nam chưa đủ quyết liệt để ràng buộc ứng viên được cử đi học. Do đó trường hợp ứng viên được cử đi học không quay về không phải trường hợp hiếm gặp.

Theo Báo cáo tổng kết của Đề án 322, trong 10 năm qua, Đề án 322 đã gửi được 4590 người đi học, trong đó, có 2268 người đi học trình độ TS, 3017 lưu học sinh đã tốt nghiệp về nước, gồm 1074 TS, 984 ThS, 233 thực tập sinh và 726 SV đại học, tức khoảng hơn 1500 học viên không hoặc chưa trở về.

Mặt khác, nghiên cứu cố gắng tìm hiểu hiệu quả của đề án sau 5 năm kể từ ngày có hiệu lực và 03 năm kể từ bắt đầu triển khai năm 2017, nhưng hiện nay chưa có báo cáo hay số liệu thống kê cụ thể nào về số lượng nhân lực KH&CN đang nhận hỗ trợ từ Đề án 2395 mà chỉ dừng ở thông báo về nội dung đề án và thông báo tiếp tục nhận hồ sơ tham gia tuyển chọn.

3.3.3 Về chính sách sử dụng nhân lực KH&CN

Chính phủ Việt Nam đã có những chủ trương và chính sách trong công tác nhân tài, đặc biệt nhân tài trong lĩnh vực KH&CN. Năm 1971, Ban Bí thư Khoá III đã ra Chỉ thị về việc phân công trong công tác vận động, quản lý đội ngũ trí thức (số CT/TW ngày 7-7-1971) “nhằm bồi dưỡng và sử dụng tốt đội ngũ trí thức xã hội chủ nghĩa, phát huy cao độ sức cống hiến của anh chị em cho sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, bảo đảm cho đội ngũ trí thức mãi mãi là một lực lượng xã hội trung thành với Tổ quốc và chủ nghĩa xã hội, với Đảng và Nhà nước ta”.

Nghị quyết số 27-NQ/TW về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước” do Hội nghị BCH Trung ương Đảng lần thứ 7 Khoá X ngày 6/8/2008.

Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất,

năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ và Kế hoạch số 10-KH/TW ngày 06/06/2018 của Bộ Chính trị thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW.

Bên cạnh đó, còn một số văn bản pháp luật được ban hành nhằm thu hút cán bộ KH&CN như Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ SV tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Nghị định số 87/2014/NĐ-CP quy định về thu hút cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam; Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, Bộ GD&ĐT cũng đã triển khai thực hiện Nghị quyết này, trong đó cũng bao gồm nhiều chính sách liên quan đến việc thu hút, bố trí, sử dụng tài năng trẻ trong và ngoài nước trong lĩnh vực GD&ĐT...

Trong văn bản pháp luật đã ban hành, hầu hết các chính sách, chương trình tập trung đến các ưu đãi, đãi ngộ về tài chính mà bỏ sót một trong số các yếu tố quan trọng mà nhân lực KH&CN quan tâm khi làm việc tại các tổ chức là môi trường làm việc và cơ hội phát triển công việc. Thu hút nhân lực KH&CN nói chung và nhân lực KH&CN chất lượng cao nói riêng không chỉ là đưa họ về làm việc, mà phải tạo điều kiện cho họ phát triển. Một số địa phương có chính sách thu hút nhân tài, nhưng lại không bố trí, sắp xếp công việc phù hợp, không tạo điều kiện cho họ phát huy khả năng. Do đó, nhiều nhân tài đã tự rời bỏ nền công vụ để tìm những nơi làm việc mới có cơ hội thăng tiến hơn.

Nhóm nhân lực KH&CN chất lượng cao thường quan tâm nhiều nhất đến môi trường làm việc, nơi họ thể hiện được năng lực của mình. Một môi trường thiếu tính năng động, mang nặng dấu ấn phong cách quản lý hành chính quan liêu sẽ làm hao hụt trí tuệ, giảm đi sự nhiệt tình và khả năng sáng tạo của họ, nhất là lớp trẻ và những người được đào tạo trong môi trường năng động ở nước ngoài. Họ cần được sử dụng bởi những người lãnh đạo có tư duy quản lý mới, dám thay đổi và chấp nhận rủi ro, luôn ủng hộ những sáng tạo tích cực của cấp dưới.

Sẽ là bất hợp lý và lãng phí nhân tài nếu đơn vị, địa phương "trải thảm đỏ" để thu hút một nhân tài về làm việc nhưng bố trí, sắp xếp họ không đúng chuyên môn, năng lực và vị trí việc làm. Điều đó dẫn đến tình trạng người được thu hút về thiếu khả năng độc lập, quyết đoán trong giải quyết công việc, thụ động trong thực thi nhiệm vụ, chậm thích ứng với nhiệm vụ mới, là một trong những nguyên nhân của tình trạng "chảy chất xám". Giữa việc thu hút và sử dụng nhân tài ở nhiều cơ quan, đơn vị còn có những khoảng cách đáng kể. Thu hút được nhân tài nhưng bố trí công việc không hợp lý, không tạo điều kiện để nhân tài có thể phát triển tài năng là một sự lãng phí không chỉ với bản thân nhân tài mà với toàn xã hội.

Cơ sở vật chất kỹ thuật, trang thiết bị, máy móc thí nghiệm, thử nghiệm phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ còn thiếu và lạc hậu, nhất là tổ chức KH&CN ở các địa phương. Phòng thí nghiệm nghiên cứu và cơ sở hạ tầng của các viện nghiên cứu, trường đại học chưa đáp ứng yêu cầu. Do đầu tư thiếu đồng bộ, tiềm lực khoa học không được sử dụng với hiệu quả tương xứng với vốn đầu tư.

Trang thiết bị NCKH của Việt Nam mặc dù đã được quan tâm, cải tiến và đổi mới nhiều, song phần lớn vẫn là những sản phẩm công nghệ cũ, lạc hậu và chưa đáp ứng được yêu cầu cơ sở hạ tầng phục vụ cho sự phát triển khoa học công nghiệp. Mức tỷ trọng đầu tư để phát triển KH&CN hiện nay tuy đã có nhiều chuyên biến và được chú trọng, nhưng mới chỉ đạt gần 2% tổng chi ngân sách nhà nước. Đó là một con số quá thấp so với nhu cầu phát triển KH&CN trước yêu cầu của cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư. Trong khi đó, ở các nước tiên tiến, tỷ trọng đầu tư cho phát triển khoa học công nghệ, đặc biệt là nghiên cứu các sản phẩm khoa học ứng dụng, luôn đạt từ 3 - 5% nguồn ngân sách. Đặc biệt, dự toán chi sự nghiệp KH&CN năm 2017 đã được Quốc hội phê duyệt là 11.243 tỷ đồng (tương ứng ~0,81% NSNN), trong đó: Sự nghiệp KH&CN trung ương 8.731 tỷ đồng (chiếm 77,66%); sự nghiệp KH&CN địa phương: 2.512 tỷ đồng (chiếm 22,34%). Số kinh phí còn lại là 16.566 tỷ đồng (tương ứng ~1,19% NSNN) là để dành cho chi đầu tư phát triển cho KH&CN, chi an ninh - quốc phòng, chi dự phòng và an sinh xã hội [5]. Rõ ràng đây là sự chênh lệch về vốn đầu tư cho KH&CN và là một thách thức lớn cho nền KH&CN Việt Nam.

Rõ ràng, hoạt động KH&CN có tính đặc thù riêng, tuy nhiên chế độ sử dụng cũng như môi trường và cơ hội phát triển chưa được quan tâm đúng mức so với các lĩnh vực khác. Chính sách đối với nhân lực KH&CN nằm trong chính sách chung đối với viên chức nhà nước, chưa có chính sách dành cho toàn bộ nhân lực KH&CN nói chung. Gần đây, một số chính sách mới được ban hành, trong đó có chính sách trọng dụng với nhóm những nhà khoa học có trình độ cao, có thâm niên hoặc tài năng nhưng vẫn bị ràng buộc bởi những quy định chung về cơ chế tài chính, về khung chính sách dành cho viên chức nói chung. Có thể khẳng định cơ chế chính sách hiện nay không đủ để hướng đến mục tiêu phát triển nhân lực KH&CN, chưa tạo môi trường và động lực thúc đẩy đội ngũ cán bộ KH&CN đem hết tài năng cống hiến cho đất nước.

3.3.4 Về chính sách đãi ngộ nhân lực KH&CN

Nghị quyết số 20/NQ-TW của Hội nghị BCHTW 6 khóa XI tiếp tục khẳng định vị trí, vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ KH&CN: “Đầu tư cho nhân lực khoa học và công nghệ là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh của dân tộc. Đảng và Nhà nước có chính sách phát triển, phát huy và trọng dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ”. Nghị quyết số 27 Hội nghị Trung ương 7 khóa X về trí thức cũng đã xác định: “Đảng và Nhà nước có trách nhiệm và chính sách đặc biệt phát triển, trọng dụng và phát huy tiềm năng sáng tạo của đội ngũ cán bộ KH&CN để KH&CN trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp quan trọng, đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020 và là nước công nghiệp hiện đại vào giữa thế kỷ XXI”.

Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ, có hiệu lực từ ngày 01/7/2014, về việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN. Nghị định quy định các chức danh nghiên cứu khoa học, chức danh công nghệ, đào tạo

nhân lực, bồi dưỡng nhân tài KH&CN, ưu đãi trong sử dụng nhân lực, nhân tài hoạt động KH&CN.

Việc ưu đãi, trọng dụng nhân lực, nhân tài hoạt động KH&CN được đặc biệt chú trọng đến các nhóm đối tượng: các nhà khoa học đầu ngành, các nhà khoa học được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng, các nhà khoa học trẻ tài năng.

Các Thông tư hướng dẫn thi hành Nghị định 40/2014/NĐ-CP: Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV ngày 01/10/2014 của Bộ Khoa học và Công nghệ và Bộ Nội vụ, có hiệu lực từ ngày 01/12/2014, quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, viên chức chuyên ngành KH&CN; Thông tư liên tịch số 21/2015/TTLT-BKHCN-BNV-BTC ngày 06/11/2015 của Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính, có hiệu lực từ ngày 01/01/2016, hướng dẫn thực hiện chính sách sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN.

3.3.5 Về chính sách công nhận thành tích KH&CN

Nghị định số 78/2014/NĐ-CP ngày 30/7/2014 của Chính phủ, có hiệu lực từ ngày 15/9/2014, về Giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng Nhà nước và các giải thưởng khác về KH&CN. Bên cạnh các quy định về điều kiện, tiêu chí xét chọn, Nghị định cũng quy định rõ mức thưởng cho tác giả công trình được tặng giải thưởng: tác giả được tặng Giải thưởng Hồ Chí Minh về KH&CN tiền thưởng cao nhất lên đến 270 lần mức lương cơ sở; tác giả công trình được tặng Giải thưởng Nhà nước về KH&CN được nhận số tiền tương đương 170 lần mức lương cơ sở tại thời điểm quyết định tặng giải thưởng; tác giả công trình được tặng giải thưởng của Bộ, ngành, địa phương về KH&CN không quá 100 lần mức lương cơ sở tại thời điểm có quyết định giải thưởng.

Các quyền và chính sách khác được hưởng là: ưu đãi tối đa về thuế, được chuyển các khoản thu nhập hợp pháp ra nước ngoài theo quy định, được mua ngoại tệ để chuyển ra nước ngoài; được cơ quan, tổ chức sử dụng bảo đảm các điều kiện thuận lợi về phòng làm việc, trang thiết bị và vật tư, phòng thí nghiệm, cơ sở thực nghiệm và các điều kiện cần thiết khác để thực hiện nhiệm vụ KH&CN tại Việt Nam; được sử dụng miễn phí phòng thí nghiệm trọng điểm quốc gia và các phòng thí nghiệm trọng điểm khác để triển khai nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia sử dụng ngân sách nhà nước; được tạo điều kiện sử dụng tài liệu, sách báo, tạp chí, dịch vụ internet phục vụ cho hoạt động chuyên môn; được hỗ trợ kinh phí tổ chức hội thảo KH&CN phù hợp với lĩnh vực chuyên môn tại Việt Nam; được bố trí phương tiện đi lại nếu chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng; được hưởng các ưu đãi khác theo thỏa thuận với cơ quan, tổ chức sử dụng phù hợp với quy định của pháp luật. Người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam thì được hưởng mọi quyền của cá nhân hoạt động KH&CN quy định tại Luật KH&CN 2013.

Tuy nhiên, hiện nay, hệ thống thang, bảng lương đối với đội ngũ cán bộ, viên chức KH&CN chủ yếu căn cứ vào thâm niên công tác, theo cơ chế tiền lương chung của khối sự nghiệp. Những nhân lực tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc không muốn theo

đuổi sự nghiệp NCKH mà chọn làm ở doanh nghiệp, tập đoàn tư nhân, đa quốc gia, với mức lương xuất phát điểm gần tương đương với cán bộ, viên chức KH&CN đã làm việc được 3 – 5 năm. Bên cạnh đó, đa số các ngành hiện nay đều có quy định áp dụng chế độ phụ cấp ưu đãi nghề nhưng nhân lực KH&CN trong các tổ chức KH&CN không có bất cứ chế độ phụ cấp nào. Hoạt động KH&CN có tính đặc thù nhưng chế độ sử dụng nhân lực trong lĩnh vực này đến nay chưa có nhiều khác biệt so với nhân lực trong các lĩnh vực khác.

3.3.6 Chính sách đánh giá nhân lực KH&CN

Các đánh giá dành cho nhân lực KH&CN hiện nay đang được lồng ghép trong thông tư như Thông tư 18/2019/TT-BKHCN của Bộ KH&CN về Quy định về Đánh giá hoạt động và chất lượng dịch vụ của tổ chức sự nghiệp công lập trong lĩnh vực KH&CN. Ngay cả tiêu chuẩn đánh giá nhân lực KH&CN đang hoạt động trong lĩnh vực giảng dạy mới đang được xây dựng bộ tiêu chuẩn và chưa có văn bản pháp quy nào thống nhất trong việc đánh giá. Các văn bản pháp quy mới chỉ đề cập đến các xử phạt khi không các cá nhân, tổ chức KH&CN không hoàn thành nhiệm vụ khoa học như:

Nghị định số 93/2014/NĐ-CP ngày 17/10/2014 của Chính phủ, có hiệu lực từ ngày 15/12/2014, sửa đổi, bổ sung 7 điều (Điều 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) của Nghị định số 64/2013/NĐ-CP ngày 27/6/2013 của Chính phủ quy định về hành vi vi phạm mà không phải là tội phạm, hình thức xử phạt, mức phạt, biện pháp khắc phục hậu quả và thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động KH&CN, chuyên giao công nghệ. Các nội dung sửa đổi, bổ sung trong Nghị định 93/2014/NĐ-CP đã thay thế hình thức chế tài “*Buộc đăng ký, giao nộp kết quả thực hiện nhiệm vụ KH&CN*” tại Điều 2 Nghị định 64/2013 bằng hình thức “*Buộc cải chính công khai trên phương tiện thông tin đại chúng*”. Hình phạt bằng tiền đối với cá nhân là thành viên hội đồng KH&CN không thực hiện đúng thủ tục hoặc đánh giá, chấm điểm không đúng với các tiêu chí do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định khi tư vấn, thẩm định, tuyển chọn, đánh giá, nghiệm thu nhiệm vụ KH&CN cũng được loại bỏ.

Nghị định 93/2014 cũng bổ sung hình thức phạt cảnh cáo đối với cá nhân, tổ chức thực hiện nhiệm vụ KH&CN có sử dụng ngân sách nhà nước vượt quá thời gian đã cam kết mà không được sự đồng ý của cơ quan quản lý nhà nước giao nhiệm vụ tại Điều 7; xác định rõ thêm mức phạt về các hành vi vi phạm quy định về báo cáo, đăng ký, triển khai hoạt động và giải thể tổ chức KH&CN..

CHƯƠNG 4. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KH&CN CỦA VIỆT NAM TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

4.1. Kinh nghiệm một số quốc gia về chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN

4.1.1. Kinh nghiệm của Anh

Chính phủ Anh có chương trình “Giải thưởng nghiên cứu” do Hội Hoàng gia Anh chủ trì và có số tiền lên tới 20 triệu bảng mỗi năm nhằm cung cấp cho các cơ

quan đề trả lương cho các nghiên cứu sinh họ muốn giữ lại hoặc tuyển dụng từ các công ty hay nước ngoài. Chính phủ cũng thay đổi các chính sách nhập cư nhằm tạo điều kiện cho du học sinh nước ngoài đến học tập và làm việc tại Anh trong các trường đại học và viện nghiên cứu.

4.1.2. Kinh nghiệm của Pháp

Chính phủ Pháp đã tài trợ cho các hoạt động như cùng hỗ trợ và giám sát đề tài, cho phép sinh viên tiếp cận với một hoặc nhiều cơ sở đào tạo khác của hai nước (trong mạng lưới hợp tác các trường đại học với Pháp); cho phép các tiến sĩ trẻ của Pháp được trao đổi nghề nghiệp, nâng cao kiến thức khoa học và địa lý; trao đổi nhân lực nghiên cứu trong khuôn khổ các phòng thí nghiệm hỗn hợp, đặc biệt là các chương trình châu Âu; tham gia các chương trình liên kết của châu Âu.

4.1.3. Kinh nghiệm của Đức

Chính quyền Liên bang Đức đã đề ra sáng kiến “thẻ xanh” nhằm thu hút hơn 20 nghìn người có trình độ cao ở nước ngoài đến làm việc trong lĩnh vực công nghệ thông tin ở Đức. Chính phủ Đức đã đề ra chiến lược:

- (i) đào tạo từ đầu và liên tục,
- (ii) tuyển dụng những người tốt nghiệp từ các ngành khác,
- (iii) thay đổi chính sách liên quan đến việc di cư và lưu chuyển quốc tế của nhân lực KH&CN. Chính phủ Liên bang có một số nỗ lực để tăng cường trao đổi sinh viên và các nhà khoa học. Mục đích nhằm để thu hút và giữ được nhân lực trình độ cao: thứ nhất, thúc đẩy thêm nhiều sinh viên Đức và sinh viên tốt nghiệp dành thời gian học tập và nghiên cứu ở nước ngoài. Thứ hai, thu hút thêm nhiều sinh viên, sinh viên tốt nghiệp và các nhà khoa học giỏi ở nước ngoài đến Đức. Thứ ba, khuyến khích các nhà khoa học Đức ở nước ngoài quay trở lại làm việc cho đất nước.

4.1.4. Kinh nghiệm của Hà Lan

Chính phủ Hà Lan ưu tiên các chính sách tăng cường nguồn nhân lực đầu vào (người Hà Lan và người nước ngoài), duy trì để họ công tác lâu dài. Hà Lan đã có một số nghiên cứu thực hiện khá nghiêm túc và bài bản về nhân lực cho đất nước. Trên cơ sở các nghiên cứu như vậy, chính sách đã đưa ra được các phương án sáng kiến cần thiết cho nhân lực KH&CN: tăng cường vị thế cho các nhà khoa học ở khu vực tư nhân, cải thiện vị thế của các nhà khoa học trẻ là có thể được bổ nhiệm làm giáo sư kế nhiệm cho các giáo sư về hưu trong những năm tới, có các chương trình đào tạo/nâng cao nhận thức của những người trẻ đối với khoa học, tăng cường khuyến khích sự quan tâm của lớp trẻ đối với nghiên cứu khoa học, nâng cao nhận thức của công chúng đối với KH&CN. Đặc biệt, các trường đại học ở Hà Lan đã xây dựng website làm phương tiện thúc đẩy sự di chuyển nhân lực nghiên cứu, gồm cả các thông tin cung cấp cho những nhà khoa học Hà Lan muốn ra nước ngoài làm việc, hoặc người nước ngoài đến Hà Lan làm việc.

Hiện nay, việc tăng cường nguồn nhân lực KH&CN là một yêu cầu cấp bách không phải riêng một quốc gia nào mà còn là vấn đề đối với hầu hết các quốc gia phát triển và đang phát triển. Các nước OECD rất quan tâm đến việc phát triển số lượng và chất lượng nguồn nhân lực KH&CN. Đây là vấn đề rất quan trọng để phát

triển chất lượng cũng như quy mô về tiềm năng khoa học và đổi mới, đây được coi là đầu vào của sự tăng trưởng kinh tế.

4.1.5. Kinh nghiệm của các nước vùng Đông Á và châu Á - Thái Bình Dương

Hàn Quốc: để tránh những tác động tiêu cực của di chuyển quốc tế nhân lực KH&CN, từ năm 1994, chính phủ Hàn Quốc đã ký một loạt các thoả thuận hợp tác song phương với các nước như Nga, Nhật Bản, Trung Quốc để trao đổi chuyên gia và nhân lực KH&CN. Đây cũng là một hình thức di chuyển nhân lực nhưng chính phủ có thể kiểm soát được hoạt động di chuyển nhân lực và đạt được những mục tiêu trong việc tiếp cận tri thức mới. Một chính sách khác ban hành năm 2001 có tên gọi là “Sáng kiến quốc tế hoá KH&CN” với hai mục tiêu cơ bản: (i) gửi các nghiên cứu viên và nghiên cứu sinh (sau tiến sỹ) đi nghiên cứu và tiến hành nghiên cứu ở các trường đại học, viện nghiên cứu nước ngoài; (ii) mời nghiên cứu viên nước ngoài đến làm việc tại Hàn Quốc, tham gia trực tiếp vào các hoạt động của các đề tài, dự án nghiên cứu. Các trường đại học của Hàn Quốc cũng nhận SV nước ngoài và tiến hành các chương trình giảng dạy bằng tiếng Anh.

Nhật Bản: Với mục tiêu phát triển nhân lực KH&CN, chính phủ Nhật Bản đã thực hiện nhiều biện pháp chính sách: chính sách thu hút nhân lực tài năng, tăng cường đội ngũ nhân lực nữ khoa học (mở rộng cơ hội việc làm cho nghiên cứu viên là nữ), thu hút nghiên cứu viên, SV nước ngoài đến làm việc tại Nhật Bản (các điều kiện hỗ trợ cho cả gia đình của các nghiên cứu viên người nước ngoài), thúc đẩy di chuyển nhân lực KH&CN và xây dựng môi trường làm việc cạnh tranh (hệ thống tuyển dụng với thời gian linh hoạt hơn), thúc đẩy sự sáng tạo trong đội ngũ nhân lực nghiên cứu viên trẻ (hỗ trợ cho nghiên cứu sinh, nghiên cứu sinh sau TS: học bổng được bao gồm cả việc ăn ở và các chi tiêu khác; giới thiệu hệ thống trợ giúp kỹ thuật (TA) và trợ giúp nghiên cứu (RA), ngoài ra, chính phủ Nhật Bản còn thúc đẩy các chính sách hỗ trợ kinh tế cho các bậc đào tạo đại học và ThS trong các trường đại học để SV có thể tập trung toàn bộ thời gian cho các hoạt động nghiên cứu.

Trung Quốc hiện nay đang gặp phải tình trạng mất cân đối về nhân lực KH&CN giữa các vùng, miền trên toàn quốc, do đó, chính phủ Trung Quốc đã ban hành nhiều chính sách để thúc đẩy sự phân phối lại một cách hợp lý nhân lực KH&CN trong nước, giảm sự mất cân đối giữa các vùng, thúc đẩy nhân lực KH&CN đến làm việc trong khu vực doanh nghiệp. Trong “Hướng dẫn thực hiện kế hoạch 5 năm lần thứ 11 cho phát triển KT-XH quốc gia” (ban hành 2006) đã nhấn mạnh đến việc tăng cường phát triển nhân lực KH&CN và xây dựng đội ngũ nhân lực tài năng trong các vùng miền Trung và miền Đông, khuyến khích SV Trung Quốc ở nước ngoài về làm việc cho tổ quốc, khuyến khích các học giả người Trung Quốc ở nước ngoài về phục vụ tổ quốc, thúc đẩy lưu chuyển nhân lực KH&CN, khuyến khích nhân lực KH&CN đến làm việc ở các vùng kém phát triển của Trung Quốc.

Ngoài ra, hàng loạt các chính sách cải cách về mặt hành chính cũng tạo ra những lực đẩy tích cực đối với phát triển nguồn nhân lực nói chung, nhân lực KH&CN nói riêng.

Trước đây Trung Quốc áp dụng chế độ xem xét để tuyển dụng (cạnh tranh lành mạnh và lựa chọn theo khả năng chuyên môn), nhưng hiện nay các doanh nghiệp sở hữu nhà nước, khu vực dịch vụ công đang áp dụng chế độ bổ nhiệm (quản lý theo kiểu hợp đồng). Nhằm tăng cường cạnh tranh quốc tế đối với nguồn nhân lực, Trung Quốc tiến tới áp dụng hình thức công nhận khả năng chuyên môn, công nhận bằng cấp ngang nhau của Trung Quốc và quốc tế đối với các vị trí nghề nghiệp.

Singapore là quốc gia đứng đầu khu vực Đông Á, Đông Nam Á về chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong khu vực GĐĐH. Đại học Quốc gia Singapore (National University of Singapore - NUS), nơi được coi là trung tâm giáo dục và KH&CN hàng đầu đất nước, có vai trò thực thi chính sách mà Chính phủ kỳ vọng. Thực hiện chính sách thu hút tài năng từ nước ngoài, NUS thành công ở hai khía cạnh: thu hút số lượng lớn SV nước ngoài nhập học và nguồn nhân lực tài năng từ nước ngoài tới NUS làm việc. Từ 1997 đến 2006, tỷ lệ SV nước ngoài tăng gấp đôi từ 13% lên 33%. Tỷ lệ nhân viên nước ngoài trong các khoa tăng từ 39% lên 55% trong cùng thời kỳ. Nhân viên hoạt động nghiên cứu tăng từ 70% lên 80%, xem bảng 2.5. Phần lớn các nhà nghiên cứu đến từ Trung Quốc, chiếm 1/2 số nhân viên nghiên cứu nước ngoài tại NUS. Tiếp theo là các nhà nghiên cứu đến từ Ấn Độ, ngoài ra những nhà nghiên cứu đến từ Malaysia cũng tăng nhanh.

Malaysia: với mục tiêu Malaysia sẽ là một trong những quốc gia phát triển kinh tế theo xu hướng kinh tế công nghiệp vào năm 2020, chính phủ đã xác định phát triển nhân lực KH&CN là một trong nhiều nỗ lực quan trọng để hướng đến các ngành công nghiệp dựa vào KH&CN trong nền kinh tế tri thức. Chính phủ đã tập trung mạnh mẽ vào phát triển hệ thống giáo dục, đặc biệt giáo dục về KH&CN trong các trường đại học, thúc đẩy hệ thống GĐĐH ở các địa phương trên cả nước để đáp ứng nhu cầu về nhân lực KH&CN của chính địa phương, tăng cường số lượng kỹ sư và nhà khoa học (mục tiêu cần phải hướng tới là thay đổi tỷ lệ 60% SV học trong các trường nghệ thuật, kinh doanh và luật sang các trường thuộc lĩnh vực KH&CN), để đạt được mục tiêu này chính phủ đã thành lập một quỹ cấp học bổng cho SV thuộc lĩnh vực KH&CN. Ngoài ra, chính phủ còn nỗ lực gửi SV đi đào tạo ở nước ngoài, có chính sách thu hút các nhà khoa học người Malaysia ở nước ngoài về nước làm việc, cố gắng giữ các nhà khoa học có kỹ năng cao ở lại làm việc, hình thành môi trường làm việc thoải mái và linh hoạt cho các nhà khoa học người nước ngoài đến làm việc ở Malaysia.

Các nền kinh tế APEC (vùng châu Á-Thái Bình Dương): các nước thành viên APEC đã thống nhất về mặt nguyên tắc trong việc phát triển nhân lực KH&CN trong thế kỷ 21. Chính sách phát triển nhân lực KH&CN của các nước APEC được đề cập đến thông qua “sáng kiến Bắc Kinh”, “Diễn đàn chính sách KH&CN của các nước thành viên” cũng như “Cuộc họp của các Bộ trưởng KH&CN thành viên”.

Sáng kiến Bắc Kinh (2001): nhấn mạnh một cách đặc biệt vào tầm quan trọng của việc xây dựng nguồn vốn con người, đồng thời là tầm quan trọng của các bên liên quan để phát triển các chính sách và chương trình cần thiết đối với những thách thức trong quá trình xây dựng nguồn vốn con người.

Diễn đàn chính sách KH&CN (Penang, 2001): xây dựng nguồn vốn con người phù hợp và có chất lượng cao là yếu tố sống còn đối với toàn bộ các quốc gia và các ngành công nghiệp của APEC. Do vậy, việc tạo ra các chương trình trao đổi giữa các nền kinh tế đối với nhân lực giảng dạy, SV, lực lượng lao động đòi hỏi kỹ năng KH&CN đặc biệt, tiếp cận những cơ hội học tập và giảng dạy lẫn nhau sẽ là những trọng tâm chính sách chủ chốt của APEC.

Cuộc họp của các Bộ trưởng Bộ KH&CN thành viên (2004): quan tâm chính của các Bộ trưởng chính là việc tăng cường năng lực khoa học, công nghệ và đổi mới để phát triển bền vững trong các nền kinh tế APEC. Một trong những chính sách chủ chốt là xây dựng nguồn vốn con người.

4.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ của Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế

4.2.1 Điều kiện cần để phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế

- a) Vai trò của Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực KH&CN cần tập trung vào:
- Cải cách thể chế tạo thuận lợi cho việc thu hút và phát triển KH&CN;
 - Ban hành các chủ trương lớn về giải pháp chính sách mấu chốt như đào tạo nhân lực và phát triển nhân tài KH&CN (Thụy Điển, Singapore) thích ứng với Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.
 - Ban hành các chính sách tài chính và tín dụng tạo thuận lợi cho hoạt động đổi mới công nghệ của khu vực doanh nghiệp, đưa doanh nghiệp trở thành chủ thể tham gia quá trình phát triển nguồn nhân lực KH&CN;
 - Chú trọng các hoạt động hợp tác quốc tế về KH&CN, đặc biệt là các dự án KH&CN gắn với chuyên gia tri thức (bao gồm chuyên gia công nghệ);
 - Đầu tư cho hệ thống giáo dục, đặc biệt là GDĐH và các trường nghề.
- b) Vai trò của xã hội qua chính sách đẩy mạnh xã hội hóa để phát triển nguồn nhân lực KH&CN
- c) Đổi mới chính sách sử dụng nguồn nhân lực KH&CN với một số nội dung sau
- d) Mở rộng hợp tác quốc tế để phát triển nguồn lực KH&CN
- đ) Tăng cường cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các tổ chức KH&CN công lập
- e) Phát triển vốn con người theo quy chuẩn quốc tế

4.2.2. Điều kiện đủ để phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế

- a) Phát triển hệ thống quản trị đại học và đào tạo nghề 4.0
- b) Thu hút doanh nghiệp phát triển nguồn nhân lực KH&CN
- c) Năng lực tiếp nhận của đội ngũ nhân lực KH&CN tại các địa phương

4.3 Các nhóm giải pháp phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong quá trình hội nhập quốc tế

4.3.1 Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực KH&CN

Đào tạo nguồn nhân lực KH&CN mới, đặc biệt trong giai đoạn chuyển đổi số hiện nay, cần xây dựng các chương trình đào tạo gắn với đổi mới/sáng tạo, kỹ năng hội nhập và chuyển đổi số cho nguồn nhân lực KH&CN.

Về các hình thức đào tạo: chương trình đào tạo dài hạn, đào tạo ngắn hạn với giảng viên/chuyên gia, đào tạo trực tuyến...

4.3.2 Nhóm giải pháp về chính sách quy hoạch, phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN trình độ cao

Quy hoạch phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN chất lượng cao là một giải pháp đã được áp dụng trong nhiều cơ sở GDĐH và NCKH trong thời gian vừa qua. Tuy nhiên, hầu như chưa có những tiêu chí cụ thể để xác định về đội ngũ này và cũng chưa có được những biện pháp chính sách cụ thể và sự đầu tư thích đáng cho công tác quy hoạch phát triển đội ngũ nhân lực này. Đó đó, quy hoạch vẫn chủ yếu dừng ở kế hoạch mà chưa biến thành hành động và không đạt mục tiêu của công tác này.

Đội ngũ nhân lực KH&CN chất lượng cao được hiểu là những nhà khoa học, công nghệ có trình độ cao (một số trường đại học nêu ra tiêu chí về đội ngũ « CBKH trình độ cao » gồm các điều kiện : những người là GV, NCV có học vị TS/TSKH, có chức danh khoa học : PGS, GS). Ở nhiều trường sử dụng khái niệm «CBKH đầu ngành» (có trường còn đưa thêm khái niệm « CBKH đầu đàn» và xem như tiêu chuẩn thấp hơn « CBKH đầu ngành »). Dù có những quan niệm khác nhau về tiêu chí, nhưng hầu hết các cơ sở GDĐH đều cho rằng, đội ngũ nhân lực này thực sự đóng vai trò nòng cốt trong công tác NCKH, phát triển công nghệ, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ khoa học trong các tổ chức GDĐH và KH&CN.

4.3.4. Nhóm giải pháp thu hút nguồn nhân lực KH&CN

- a) Thu hút nhân lực KH&CN không kèm di cư qua nền tảng kỹ thuật số
- b) Chương trình thu hút nhân lực KH&CN nước ngoài.
- c) Phát triển các mô hình tổ chức thông minh thu hút nhân lực KH&CN

Hiện nay, bên cạnh các loại hình tổ chức cứng, một số đại học đã phát triển các loại hình tổ chức mạng lưới gắn kết thông qua các nhiệm vụ nghiên cứu như các nhóm nghiên cứu và các tổ chức thông minh tinh gọn. Các loại hình tổ chức này có các vai trò quan trọng trong các mô hình quản trị đại học tiên tiến.

4.3.5. Nhóm giải pháp tạo động lực làm việc và cống hiến của nhân lực KH&CN

- a) Tạo động lực qua các công cụ vật chất: lương, thưởng, môi trường làm việc.
- b) Tạo động lực thông qua các công cụ phi vật chất: thông tin nghiên cứu, phong cách lãnh đạo, văn hóa tổ chức.

Tóm lại, phát triển nguồn nhân lực KH&CN không chỉ là mục tiêu đơn lẻ của từng tổ chức, địa phương mà là sự liên kết của nhiều chủ thể liên quan như doanh nghiệp, trường đại học, viện nghiên cứu . Đồng thời, cần chú trọng việc phát triển nguồn nhân lực KH&CN tại chỗ phân bổ tại các địa phương, để xây dựng lộ trình phục vụ mục tiêu chuyển đổi kinh tế - sinh thái – xã hội của các địa phương trong giai đoạn 2025-2030. Bên cạnh việc chú trọng phát triển nguồn nhân lực KH&CN, cần thực thi các giải pháp hỗ trợ đầu tư cho hệ thống giáo dục đại học và trường

nghe, tạo điều kiện để các doanh nghiệp tham gia/trực tiếp đầu tư cho hoạt động giáo dục; đẩy mạnh và thúc đẩy tinh thần đổi mới/sáng tạo, hoạt động khởi nghiệp trong các nhà trường để tạo nguồn nhân lực KH&CN trẻ năng động, tích cực tham gia vào quá trình hội nhập quốc tế và thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư hiện nay.

KẾT LUẬN

Phát triển nguồn nhân lực KH&CN có vai trò hết sức quan trọng trong định hướng và phát triển KH&CN nhằm góp phần to lớn vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đề tài luận án tiến sĩ “*Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong quá trình hội nhập quốc tế*” đã tổng quan về tình hình nghiên cứu vấn đề trên thế giới và trong nước về hoạch định và thực thi Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ, phân tích, làm rõ cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực KH&CN, đồng thời tập trung nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam, chú trọng vào giai đoạn mở cửa, hội nhập quốc tế. Trên cơ sở phân tích lý thuyết và đánh giá thực trạng Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ, Luận án đã đề xuất giải pháp hoàn thiện Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ của Việt Nam đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế hiện nay.

Kết quả nghiên cứu của luận án có ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng, góp phần cung cấp luận cứ lý thuyết và thực tiễn để tiếp tục hoàn thiện Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam trong giai đoạn hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng và đặc biệt thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động mạnh mẽ đến mọi lĩnh vực của nền KT-XH.

Đóng góp của Luận án vào việc cung cấp cơ sở lý luận, thực tiễn cho quá trình hoạch định và thực thi Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam là mục đích quan trọng của nghiên cứu. Rất hy vọng Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ sẽ là một công cụ quản lý quan trọng của Nhà nước nhằm phát triển nguồn nhân lực KH&CN phục vụ sự nghiệp CNH - HĐH và hội nhập quốc tế, thực hiện mục tiêu đưa nước ta trở thành nước công nghiệp phát triển và trở thành một quốc gia hùng mạnh vào năm 2045.

Với phương pháp nghiên cứu và năng lực nghiên cứu còn nhiều hạn chế, chắc chắn các kết quả nghiên cứu của luận án cần được chỉnh sửa bổ sung nhiều mới có thể áp dụng được. Nghiên cứu sinh rất mong nhận được sự chỉ bảo của các thầy/cô giáo trong và ngoài Khoa để luận án được hoàn thiện hơn./.

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

1. “*Development of Human Resources in Science and Technology – Experience from the United States and Application in Vietnam*” – Trịnh Ngọc Thạch, Đào Thị Thu Thủy, Tạp chí khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Vol.32, No.1, 2016.
2. “*Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ của Việt Nam: Góc nhìn từ thực tiễn*” – Đào Thị Thu Thủy, Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Vol.36, No.2, 2020.
3. “*Giải pháp phát triển nhân lực khoa học và công nghệ: Nền tảng cho sự phát triển bền vững*” – Đào Thị Thu Thủy, Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Vol.36, No.3, 2020.
4. “*The Development of Scientific and Technologic Human Resource*” – Nguyen Thi Huong Quynh, Dao Thi Thu Thuy, International Journal of Engineering, Management and Humanities (IJEMH), Volume 2, Issue 1, pp: 51-54.
5. “*Reforming Financial Policies for Research and Development Activities In Higher Education Institutions: Real Situation And Some Recommendations*” – Quynh Nguyen Thi Huong, Thu Thuy Dao, Phuong Nguyen Duy, IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), Volume 26, Issue 2, Series 1 (February, 2021) 06-09.