

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ Ở VIỆT NAM

KIỀU QUỲNH ANH (*)
NGUYỄN THỊ KIM CHI (**)
KIỀU TUẤN ANH (***)

Tóm tắt: Trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia hiện nay, Việt Nam rất cần những nhân lực có trình độ cao đáp ứng được yêu cầu chuyển đổi số, đặc biệt, nhân lực nghiên cứu và phát triển, lâu nay luôn được xem như nhân lực có trình độ cao. Đảng và Nhà nước đã quan tâm, ban hành nhiều chính sách nhằm phát triển, nâng cao chất lượng nhân lực nghiên cứu khoa học, tuy nhiên, chính sách đi vào thực tiễn còn những vấn đề cần phải xem xét, rút kinh nghiệm. Bài viết tập trung phân tích, đánh giá thực trạng chính sách phát triển nhân lực nghiên cứu khoa học trong bối cảnh chuyển đổi số, nêu những kết quả đạt được cũng như những vấn đề đặt ra đối với chính sách phát triển nhân lực nghiên cứu khoa học.

Từ khóa: chính sách phát triển nhân lực, nghiên cứu khoa học, chuyển đổi số.

Abstract: In the context of the current national digital transformation, Vietnam urgently needs highly qualified human resources to meet the demands of digital transformation. Especially, research and development personnel, who have long been considered as highly skilled, are crucial. The Party and State have shown significant concern and have issued numerous policies aimed at developing and enhancing the quality of scientific research personnel. However, the practical implementation of these policies still reveals issues that require consideration and lessons learned. This article focuses on analyzing and evaluating the current state of policies for developing scientific research personnel in the context of digital transformation, highlighting the achievements and the challenges that remain for these policies.

Keywords: human resource policies, scientific research, digital transformation.

Ngày gửi bài: 10/02/2025; Ngày gửi phản biện: 12/02/2025; Ngày duyệt đăng bài: 20/3/2025.

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) tạo ra bước chuyển mạnh mẽ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Việt Nam đang thực hiện chương trình chuyển đổi số quốc gia, ngày 03/6/2020, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 theo Quyết định số 749/QĐ-TTg, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước với cả ba trụ cột chính trong chuyển đổi số quốc gia là Chính phủ số, kinh tế số và xã hội số, góp phần chuyển đổi số toàn diện từ cấp độ cá nhân, tổ chức, nhà nước, xã hội; từ từng ngành, lĩnh vực đến tất cả các vấn đề của đời sống xã hội. Bộ Thông tin và Truyền thông định nghĩa: “Chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của các cá nhân và tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất trên môi trường số với các công nghệ số”¹. Chuyển đổi số là mô hình định hướng sự phát triển về cách sống, cách làm việc, phương thức sản xuất của cá nhân, tổ chức dựa trên các nền tảng công nghệ số. Đó là quá trình thay đổi toàn diện và tổng thể mọi mặt từ môi trường

(*) Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

(**) Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

(***) Trường Đại học Điện lực.

¹ <https://chuyendoiso.hochiminhcity.gov.vn/chuyen-doi-so-la-gi>

truyền thông sang môi trường số. Chuyển đổi số không chỉ giúp tăng năng suất, giảm chi phí mà còn mở ra không gian phát triển mới, tạo ra các giá trị mới ngoài các giá trị truyền thống vốn có. Chuyển đổi số bắt đầu từ tư duy, chiến lược, thể chế và tổ chức; hạ tầng và công nghệ số, dữ liệu, vận hành, khách hàng, con người và văn hóa. Con người được coi là một “tài nguyên đặc biệt”, một trong những nguồn lực quan trọng của sự phát triển kinh tế và con người cũng là chủ thể mọi hoạt động. Nếu không có con người đủ trình độ, năng lực có thể làm chủ được công nghệ, máy móc, thiết bị thì không thể chuyển đổi số thành công. Một trong những bài học kinh nghiệm trong Báo cáo đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016 - 2020 và phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025 của Đảng ta là “lấy con người là trung tâm của phát triển và được chia sẻ những thành quả của quá trình phát triển kinh tế” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 81). Đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược, là cơ sở nền tảng cho sự phát triển bền vững, đặc biệt là nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao. Định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2030 được khẳng định rõ: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển NNL chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 329). Vì vậy, cần có những chính sách để phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh chuyển đổi số, cần có sự vào cuộc của các cấp chính quyền cũng như toàn xã hội. Đảng và nhà nước luôn quan tâm đến phát triển nhân lực bởi nhân lực, đặc biệt là nhân lực nghiên cứu khoa học (NCKH), một trong những nguồn lực quan trọng, then chốt trong bối cảnh hiện nay khi đất nước mở cửa, hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới. Mặc dù, phát triển nhân lực nói chung hay nhân lực NCKH nói riêng đã đạt được những thành tựu quan trọng song chưa thực sự đạt được như kì vọng. Với nhận thức như vậy, trong khuôn khổ bài viết này, tác giả đề cập đến chính sách phát triển nhân lực của Đảng và Nhà nước ta trong thời gian qua cũng như những vấn đề đặt ra đối với chính sách phát triển nhân lực NCKH trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

2. Chính sách phát triển nhân lực nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Trong bối cảnh phát triển nền kinh tế tri thức hiện nay thì việc cần phát triển con người Việt Nam đáp ứng được yêu cầu phát triển là rất cần thiết. Sau gần 40 năm đổi mới (từ Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI (1986) tới nay), Việt Nam đã có nhiều các chính sách cụ thể để phát triển NNL chất lượng cao và đã đạt được nhiều thành tựu nổi bật, đây cũng là điều kiện để Việt Nam đẩy mạnh phát triển kinh tế tri thức. Bên cạnh các chính sách phát triển nhân lực chung, việc phát triển nhân lực NCKH cũng được Đảng và Nhà nước quan tâm. Thực trạng phát triển NNL, đặc biệt NNL nghiên cứu đã có những thay đổi rõ rệt, có thể chứng minh điều đó thông qua các con số biết nói mà Bộ Khoa học và Công nghệ đã thống kê. Ở đây tập trung nghiên cứu về NNL nghiên cứu và phát triển (NC&PT) (những người tham gia trực tiếp vào hoạt động NC&PT) được coi là NNL có trình độ cao cũng đã tăng hơn so với trước đây.

Cụ thể: năm 2015, Việt Nam có 167.746 người tham gia NC&PT; năm 2017, có 172.683 người tham gia NC&PT và năm 2019, có 185.436 người tham gia NC&PT, tăng gần 13.000 người (gần 7,4%), năm 2021, có 187.298 người tham gia NC&PT. Tỷ trọng cán bộ nghiên cứu ngày càng có xu hướng tăng, từ 78,12% năm 2015 lên 83,63% năm 2021 (Bộ Khoa học và công nghệ, 2021, tr. 49 - 50).

Trong bối cảnh bùng nổ của cuộc CMCN 4.0, quốc gia nào có NNL tốt hơn sẽ phát triển nhanh và bền vững hơn. Đối với đội ngũ nghiên cứu là những người có trình độ học vấn từ cao đẳng trở lên, cũng đã được cải thiện cả về số lượng và chất lượng. Tỷ lệ cán bộ có trình độ trên đại học (tiến sĩ, thạc sĩ) trong tổng số cán bộ nghiên cứu đã tăng từ năm 2015 năm 2021 (xem bảng).

Bảng: Cán bộ nghiên cứu theo trình độ

Trình độ	2015		2017		2019		2021	
	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
Tiến sĩ	14.376	10,97	15.874	11,67	22.578	15,04	24.464	15,62
Thạc sĩ	51.128	39,02	55.890	41,07	63.435	42,26	65.734	41,98
Đại học	60.719	46,33	57.022	41,91	56.187	37,44	57.788	36,90
Cao đẳng	4.822	3,68	7.284	5,35	7.889	5,26	8.602	5,49
Tổng cộng	131.045	100,00	136.070	100,00	150.089	100,00	156.588	100,00

Nguồn: Bộ Khoa học và công nghệ, 2023, tr. 64 - 65.

Thực trạng việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, tôn vinh NNL NC&PT và hợp tác quốc tế về phát triển NNL NC&PT thời gian qua đã cho thấy việc phát triển con người Việt Nam luôn được quan tâm, coi trọng. Ngoài ra, Đảng và Nhà nước cũng có chính sách thu hút và tuyển dụng NNL NCKH được quy định cụ thể ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau một cách khá đầy đủ:

Chính sách tuyển dụng NNL NCKH được quy định tại nhiều văn bản quy phạm pháp luật như: Luật Viên chức 2012, Luật Khoa học và Công nghệ 2013, Bộ luật Lao động năm 2023 (Quốc hội, 2010, 2012, 2013). Ngoài ra, chính sách tuyển dụng NNL nữ NCKH còn được quy định tại Nghị định 29/2012/NĐ-CP quy định việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức và Thông tư 15/2012/TT-BNV của Bộ Nội vụ hướng dẫn việc tuyển dụng, kí kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức (Chính phủ, 2012). Theo quy định pháp luật, việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

Về thu hút những tài năng trẻ, các nhà khoa học trẻ, NNL chất lượng cao vào hoạt động NCKH được quy định tại Điều 23, chương III, Luật Khoa học và Công nghệ. Bên cạnh chính sách thu hút nguồn chất xám vào hoạt động NCKH ở trong nước, chúng ta cũng đã quy định việc thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài, Điều 24, Luật Khoa học và Công nghệ Quy định: “Cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài, chuyên gia nước ngoài được khuyến khích tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam” (Quốc hội, 2013). Theo quy định của Luật Khoa học và Công nghệ, cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài trong thời gian làm việc tại Việt Nam có quyền, nghĩa vụ như những tổ chức và cá nhân trong nước, bên cạnh đó, họ còn được hưởng thêm một số ưu đãi khác, như: được bổ nhiệm, thuê đảm nhiệm chức danh lãnh đạo tổ chức khoa học và công nghệ; được giao chủ trì thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ các cấp, xét công nhận, bổ nhiệm chức danh NCKH, chức danh công nghệ theo quy định của Luật Khoa học và Công nghệ; được hưởng lương chuyên gia theo quy định của Chính phủ và ưu đãi khác theo hợp đồng; được hưởng các ưu đãi về xuất nhập cảnh, cư trú, nhà ở và ưu đãi khác theo quy định của pháp luật.

Chính sách sử dụng NNL NCKH ở nước ta trong những năm qua được nhà nước và các bộ, ngành hết sức quan tâm, điều này được thể hiện ở những văn bản sau: Luật Viên chức 2010 đã quy định việc sử dụng viên chức từ Điều 25 đến Điều 46, gồm các quy định về hợp đồng làm việc; bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp, thay đổi chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm của viên chức; đào tạo và bồi dưỡng viên chức; biệt phái, bổ nhiệm, miễn nhiệm

viên chức; đánh giá viên chức và chế độ hưu trí, thôi việc của viên chức. Nghị định 29/2012/NĐ-CP quy định việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức đã quy định cụ thể những nội dung về chính sách sử dụng viên chức bao gồm: phân công nhiệm vụ; biệt phái bổ nhiệm, miễn nhiệm viên chức; quy định việc thay đổi chức danh nghề nghiệp, phân công, phân cấp tổ chức thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức; quy định về quy trình, thủ tục tổ chức thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; đánh giá viên chức; quy định việc chuyển đổi và chuyển tiếp đối với viên chức và những quy định về cho thôi việc và nghỉ hưu đối với viên chức (Chính phủ, 2012).

Ngoài ra, việc sử dụng NNL NCKH còn được quy định tại Nghị định 40/2014/NĐ-CP quy định việc sử dụng và trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ, cụ thể: (i) Về nguyên tắc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là nhằm tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi cho cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ phát huy tối đa năng lực và được hưởng lợi ích xứng đáng với kết quả hoạt động khoa học và công nghệ; (ii) Bảo đảm đúng đối tượng, tạo điều kiện cho nhân tài thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ quan trọng để phát huy tài năng và được hưởng lợi ích xứng đáng với nhiệm vụ đảm nhận; (iii) Nhà nước bảo đảm nguồn lực để thực hiện chính sách sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ (Chính phủ, 2014). Nghị định này cũng quy định việc bổ nhiệm vào các chức danh NCKH và chức danh khoa học, quy định những chế độ làm việc của nhà khoa học; chế độ chính sách ưu đãi với những người có thành tích đặc biệt và chế độ kéo dài thời gian làm việc đối với NNL NCKH có chất lượng cao như các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, các chuyên gia đầu ngành.

Còn về thực trạng thực hiện những chính sách đãi ngộ cũng có những bước thay đổi rõ rệt trong thời gian qua. Song thực tế, chế độ chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ những nhà khoa học, nhân lực NC&PT còn kém hơn so với các ngành, nghề khác như công chức, hoặc đội ngũ giáo viên, bởi họ không hề có những phụ cấp, hay hệ số của nghề nghiệp, thâm niên, v.v.. Chế độ đãi ngộ của nhà nước đối với NNL NCKH ở khu vực công được thể hiện qua chính sách tiền lương, thưởng, phụ cấp và những chế độ đãi ngộ khác, cụ thể: theo quy định của Luật Viên chức 2010, Luật Khoa học và Công nghệ 2013; Nghị định 204/2004/NĐ-CP của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang; và theo Thông tư liên tịch số 01/2016/TTLT-BKHCN-BNV của Bộ Khoa học Công nghệ và Bộ Nội vụ về hướng dẫn việc bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp đối với viên chức ngành khoa học và công nghệ thì chế độ tiền lương của NNL NCKH được chia thành 4 thang bảng lương như sau: (i) Chế độ tiền lương dành cho cán bộ NCKH không có thang, bảng lương riêng và được sử dụng chung thang bảng lương với các loại viên chức khác trong đơn vị sự nghiệp nhà nước; cách tính lương thực lĩnh cũng giống như cách tính đối với các loại viên chức khác; (ii) Nghiên cứu viên cao cấp theo quy định được hưởng theo bảng lương A3.1, Bảng 3, Bảng lương dành cho cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp nhà nước, theo đó đối với chức danh này, ngạch lương bao gồm 6 bậc, từ hệ số 6,20 đến cao nhất là 8,0; (iii) Nghiên cứu viên chính theo quy định của Nghị định 204/2004/NĐ-CP thì được xếp vào nhóm viên chức A2.1, ngạch lương có 8 bậc từ bậc 1 là 4,40 đến bậc cao nhất là bậc 8, với hệ số là 6,78; (iv) Nghiên cứu viên, được xếp lương theo nhóm viên chức A1, thang bảng lương có 9 bậc, từ mức thấp nhất là 2,34 đến mức cao nhất là 4,98; (v) Trợ lý nghiên cứu được xếp lương theo bảng lương A0, hệ số lương bắt đầu từ bậc 1 là 2,10 đến bậc 10 là 4,89 (Chính phủ, 2004; Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Nội vụ, 2016).

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng NNL NCKH được quy định trong Luật Viên chức 2010, Nghị định số 29/2012/NĐ-CP quy định việc tuyển dụng và sử dụng viên chức (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2013). Theo đó, mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng NNL NCKH nhằm 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. Về nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng NNL NCKH căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và nhu cầu phát triển NNL 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 yêu cầu nhiệm vụ và bảo đảm công khai, minh bạch, hiệu quả. Việc đào tạo, bồi dưỡng NNL NCKH được thực hiện trước khi bổ nhiệm chức vụ quản lý, thay đổi chức danh nghề nghiệp hoặc nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp. Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng NNL: đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ quản lý; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh NCKH; bồi dưỡng nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động NCKH. Nội dung, chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng NNL NCKH căn cứ vào tiêu chuẩn chức vụ quản lý, chức danh NCKH, yêu cầu bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp. Về hoạt động bồi dưỡng NNL NCKH trong những năm qua cũng được các cơ quan quản lý, các viện, phòng nghiên cứu nhà nước, các trường đại học, học viện quan tâm. Nội dung bồi dưỡng tập trung vào công tác bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị với các trình độ sơ cấp, trung cấp và cao cấp dành cho những người được quy hoạch và đang giữ chức vụ quản lý các tổ chức, đơn vị, cơ quan NCKH, các lãnh đạo phòng, khoa, ban của các trường đại học và các học viện. Bồi dưỡng kiến thức quản lý, chuyên môn theo chức danh quản lý, chức danh khoa học cũng được tiến hành thường xuyên nhằm đảm bảo cho việc các nhà khoa học làm việc ở vị trí nào sẽ được bồi dưỡng chuẩn kiến thức ở vị trí đó. Cùng với việc bồi dưỡng trình độ lý luận, chính trị, bồi dưỡng kiến thức quản lý, chuyên môn theo chức danh, NNL NCKH còn được tham gia vào các khóa học ngoại ngữ, các khóa học nhằm nâng cao kỹ năng, phương pháp NCKH; các khóa học về ứng dụng khoa học công nghệ vào các hoạt động NCKH.

Ngoài ra, nhằm tôn vinh các nhà khoa học, nhà nước ta hiện nay có những giải thưởng dành cho những nhà khoa học có nhiều đóng góp và thành tích trong hoạt động NCKH đó là: Giải thưởng Hồ Chí Minh về Khoa học và Công nghệ; Giải thưởng Nhà nước về Khoa học và Công nghệ; giải thưởng của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ về khoa học và công nghệ; giải thưởng của ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương về khoa học và công nghệ. Ngoài ra, còn có giải thưởng của các tổ chức và cá nhân đặt ra nhằm vinh danh những người có thành tích trong NCKH nói riêng và hoạt động về khoa học công nghệ nói chung (Chính phủ, 2014; Bộ Khoa học và Công nghệ, 2014; 2015).

Bên cạnh đó, công tác hợp tác quốc tế về phát triển NNL NCKH trong những năm qua đã có nhiều điểm tích cực, các hoạt động hội nhập quốc tế đi dần vào chiều sâu và hiệu quả. Các bộ, ngành đã chủ động mở rộng các chương trình hợp tác theo chiều sâu với các quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới, đặc biệt là những quốc gia có trình độ khoa học và công nghệ phát triển, tiên tiến. Nhiều chương trình, đề án, dự án lớn về hợp tác trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, đào tạo bồi dưỡng NNL NCKH được triển khai có hiệu quả: Đề án 165 của Ban Tổ chức Trung ương về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước; Chương trình hợp tác nghiên cứu song phương và đa phương về khoa học và công nghệ đến năm 2020; Chương trình tìm kiếm và chuyển giao công nghệ nước ngoài đến năm 2020; Đề án 165 của Chính phủ về đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020 (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2016, tr. 64 - 65). Ngoài các chương trình hợp tác của Chính phủ, các bộ, ngành còn có nhiều chương trình hợp tác quốc tế của các tổ chức NCKH, các trường đại học và cao đẳng.

Cùng với các biện pháp quản lí, tổ chức và đầu tư phát triển NNL NCKH, hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật của nhà nước về phát triển NNL nói chung và NNL NCKH nói riêng được các cơ quan chức năng hết sức coi trọng. Ở nước ta, có nhiều cơ quan tổ chức thực hiện nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra hoạt động nghiên cứu và phát triển như: Thanh tra Nhà nước, Thanh tra Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Giáo dục và Đào tạo; Thanh tra của các bộ, ngành và của các địa phương của các cơ quan thuộc Chính phủ như: Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam. Bên cạnh các tổ chức có chức năng thanh tra, kiểm tra trên còn có các bộ phận thanh tra nằm trong các tổ chức, đơn vị, học viện, trường đại học có chức năng thanh tra, kiểm tra giúp việc cho người đứng đầu tổ chức thực hiện các chức năng, nhiệm vụ trong quản lí nói chung và việc thực hiện các chính sách, pháp luật về phát triển NNL. Công tác thanh tra nhằm phát hiện kịp thời những sai sót, bất cập trong việc thực hiện pháp luật, chính sách có liên quan đến phát triển NNL NCKH.

3. Những vấn đề đặt ra đối với phát triển nhân lực nghiên cứu khoa học ở Việt Nam hiện nay

Bên cạnh những tác động to lớn mà cuộc CMCN 4.0 đem lại thì các nước cũng gặp nhiều thách thức, đặc biệt là một nước đang phát triển như Việt Nam. Sự thay đổi mạnh mẽ cơ cấu lao động và thị trường lao động gây khó khăn không nhỏ cho Việt Nam, bởi nhân lực của nước ta chủ yếu là lao động giản đơn. Hệ thống tự động hóa thay thế dần lao động thủ công trong toàn bộ nền kinh tế, sự chuyển dịch từ nhân công sang máy móc sẽ gia tăng sự chênh lệch giữa lợi nhuận trên vốn và lợi nhuận với sức lao động, điều này sẽ tác động đến thu nhập của lao động giản đơn, gia tăng thất nghiệp. Số lượng công việc cần lao động chất lượng cao ngày càng gia tăng, phát sinh một thị trường việc làm ngày càng tách biệt: thị trường kĩ năng cao, thị trường kĩ năng thấp và dẫn đến gia tăng sự phân hóa, hoặc tạo ra nhu cầu việc làm hoàn toàn mới.

3.1. Đổi mới nhận thức về chính sách phát triển nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay

Cuộc CMCN 4.0 cũng gây thách thức đối với Việt Nam, một nước mà nền kinh tế đang phát triển, đang từng bước chuyển sang nền kinh tế số. Cuộc CMCN 4.0 cũng như 3 cuộc CMCN trước đó, đều tác động mạnh mẽ đến cơ cấu nhân lực, việc làm, v.v. mặc dù đem lại nhiều lợi ích cho người lao động. Sự xuất hiện của công nghệ cao làm thay đổi lớn đến thị trường lao động việc làm. Những lĩnh vực dựa vào lao động thủ công sẽ được thay thế bởi máy móc, những lĩnh vực sản xuất dệt may, điện tử, da giày, v.v. sẽ được thay thế bằng dây chuyền sản xuất hàng loạt, xuất hiện các chuỗi cung ứng, v.v.. Theo dự báo của Liên hợp quốc, sẽ có tới khoảng 75% lao động trên thế giới mất việc làm trong những thập niên tới, còn theo nghiên cứu của Tổ chức Lao động quốc tế sẽ có khoảng 56% số lao động tại 5 quốc gia Đông Nam Á đứng trước nguy cơ mất việc vì robot (Việt Anh, 2018). Trong bối cảnh hiện nay, quốc gia nào có NNL chất lượng cao, cụ thể hơn là nhân lực có trình độ chuyên môn tốt, có kĩ năng có thể tạo ra nhiều giá trị cho xã hội thì quốc gia đó sẽ có nền kinh tế phát triển mạnh.

Nhận thức rõ về ý nghĩa và vai trò của nguồn lực con người, đặc biệt NNL NCKH, Đảng và Nhà nước đã ban hành cơ chế chính sách để xây dựng và phát triển NNL phục vụ phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước luôn coi “con người là trung tâm, vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển”, đặt đúng vấn đề xây dựng đội ngũ trí thức qua các Nghị quyết của Đảng. Đại hội XIII của Đảng xác định phát triển nhanh và bền vững đất nước dựa vào việc phát huy tối đa nhân tố con người, lấy con người là trung tâm, mục tiêu và động lực phát triển quan trọng nhất của đất nước. “Xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện, gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa giá trị

truyền thông và giá trị hiện đại” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 47) được coi là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030 nêu rõ quan điểm phát triển: “Phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 215). Đảng đã chỉ rõ phương hướng, nhiệm vụ giải pháp: “xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện có sức khỏe, năng lực, trình độ, có ý thức, trách nhiệm cao đối với bản thân, gia đình, xã hội và Tổ quốc. Đẩy mạnh phát triển NNL, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN 4.0 và hội nhập quốc tế” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 231); “Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt; bảo đảm thống nhất với chủ trương đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo. Tập trung nâng cao chất lượng NNL, chuyển dịch nhanh cơ chế lao động, nhất là ở nông thôn; giảm tỉ lệ lao động khu vực phi chính thức” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 232). Những định hướng, quan điểm, chỉ đạo đó là động lực mạnh mẽ để phát triển nguồn lực nói chung, NNL NCKH nói riêng.

Thực hiện các quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước đã ban hành các chính sách về đào tạo và bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ, chính sách đặc thù đối với NNL cũng như các chính sách đối với giáo dục và đào tạo. Tuy nhiên, chất lượng NNL chưa đáp ứng được yêu cầu nền kinh tế số, nói cách khác là cung chưa đáp ứng được cầu. Bởi giữa các cơ sở đào tạo (trường đại học, cao đẳng) và các cơ quan, doanh nghiệp chưa có cơ chế phối hợp. Nói một cách cụ thể hơn, chúng ta cần đổi mới cơ chế quản lý nhà nước đối với giáo dục và đào tạo, cần có cơ chế, chính sách đối với các cơ sở đào tạo, chẳng hạn như cơ chế phối hợp giữa đơn vị sử dụng lao động (công ty, doanh nghiệp) và các cơ sở đào tạo để nguồn cung gặp đúng nhu cầu mà xã hội cần, hay có những chính sách thu hút, đãi ngộ đối với nhân lực chất lượng cao, v.v..

3.2. Những vấn đề đặt ra trong thực tiễn triển khai chính sách phát triển nhân lực nghiên cứu khoa học ở Việt Nam hiện nay

Đảng và Nhà nước đã có nhiều chính sách đối với việc xây dựng, phát triển nguồn lực con người đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội, song vẫn còn những tồn tại, bất cập trong việc xây dựng đội ngũ trí thức, phát triển nhân lực NCKH đáp ứng mục tiêu và yêu cầu của quá trình chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, xã hội số ở Việt Nam hiện nay, cụ thể:

Cơ chế chính sách tài chính hiện hành còn nhiều bất cập: giảm tính tự chủ của các nhà nghiên cứu; thủ tục thanh quyết toán rườm rà và mang tính hình thức dẫn đến dễ gây sự gian dối trong kê khai thanh toán, lãng phí nhiều thời gian vào những việc không phải chuyên môn của các nhà nghiên cứu. Nghị định số 115/2005/NĐ-CP của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức KH&CN công lập nhưng thực tế thủ tục thanh quyết toán đều phải tuân thủ theo quy định của Bộ Tài chính và quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

Chính sách đãi ngộ, thu hút chưa đủ mạnh và còn bất cập. Ví dụ: Nghị định số 115/2005/NĐ-CP của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập thì các nhà khoa học có thành tích đặc biệt đạt giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng quốc tế về khoa học công nghệ, chủ trì dự án quốc gia, có thể nâng lương vượt 01 bậc trong cùng ngạch, hoặc ưu tiên nâng ngạch không qua tuyển dụng. Tuy nhiên, trong Luật Viên chức không quy định, mặc dù đã có thông tư liên tịch giữa Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ nhưng các ưu đãi đó vẫn không thực hiện được đối với ngạch viên chức, công chức vì ngạch này do Bộ Nội vụ quản lý và Luật Viên chức không quy định. Vì vậy, cần có những chính sách đề kêu gọi, giữ chân những nhân lực NCKH, đặc biệt là những trí thức người Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài cùng tham gia vào giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội đất nước.

Vai trò quản lý nhà nước chưa phát huy hiệu quả dẫn đến sự phân bố, cơ cấu ngành nghề chưa hợp lý.

Năng lực của một bộ phận cán bộ, công chức còn yếu, thiếu chuyên nghiệp dẫn đến chưa có những giải pháp hữu hiệu cho việc triển khai thực hiện chính sách nhân lực hiệu quả.

Vấn đề tuyển dụng, sử dụng nhân lực luôn đặt ra những khó khăn thách thức cho những nhà quản lý, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay. Tuyển dụng là toàn bộ các công việc từ khi đón nhận yêu cầu về nhân sự cho tới khi thỏa lấp được vị trí yêu cầu và nhân sự được tuyển dụng hòa nhập vào môi trường làm việc. Tiếp đến là việc sử dụng NNL đã được tuyển dụng đó thế nào, làm sao để đạt được hiệu quả cao nhất, phát huy tối đa năng lực của nhân lực. Chế độ đãi ngộ chắc chắn không phải là điều duy nhất để giữ chân nhân tài. Các nhà quản lý nhân lực cần chủ động giải quyết các vấn đề về môi trường làm việc, văn hóa tổ chức, mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới, v.v..

4. Kết luận

Phát triển nhân lực NCKH luôn gắn với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Các cuộc CMCN đã tác động không nhỏ tới việc xây dựng và phát triển nguồn lực con người. Cuộc CMCN lần thứ nhất (cơ khí hóa với máy chạy bằng thủy lực và hơi nước) đã đưa nước ta từ một nước nông nghiệp lạc hậu đã cơ khí hóa và con người đã được trang bị tri thức cần thiết để làm chủ được máy móc, nhanh chóng xây dựng đất nước, người dân đã có cơm ăn, áo mặc, v.v. kinh tế dần phát triển. Đến với cuộc CMCN lần thứ 2, Việt Nam cũng đã thành công khi sử dụng động cơ điện và dây chuyền lắp đặt, sản xuất hàng loạt tại các nhà máy, công xưởng. Lần thứ 3 là kỉ nguyên của máy tính và tự động hóa và hiện nay cả thế giới đang trong giai đoạn CMCN 4.0. Như chúng ta đã biết, cuộc CMCN 4.0 là sự hội tụ của các thành tựu công nghệ mới trên nền tảng kết nối và công nghệ số được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực của cuộc sống: công nghệ sinh học, Internet kết nối vạn vật (IoT), Cơ sở dữ liệu tập trung (Big data), Trí tuệ nhân tạo (AI), năng lượng tái tạo, v.v.. Và sự khác biệt với những cuộc CMCN trước đó là tốc độ, phạm vi và sự tác động của cuộc cách mạng CMCN 4.0. Với tốc độ phát triển nhanh, phạm vi diễn ra rộng, bao trùm hầu khắp tất cả các lĩnh vực thì rất cần có chính sách phù hợp nhằm phát triển nhân lực NCKH đáp ứng được yêu cầu về nhân lực phục vụ phát triển kinh tế xã hội trong bối cảnh hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Kiều Quỳnh Anh. 2020. *Quản lý NNL nữ nghiên cứu khoa học ở Việt Nam*. Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
2. Kiều Quỳnh Anh. 2015. “Phát triển NNL khoa học xã hội Việt Nam”. *Tạp chí Giáo dục và Xã hội*, số 47 (108).
3. Kiều Quỳnh Anh. 2013. “Phát triển NNL khoa học xã hội Việt Nam: thực trạng và giải pháp”. *Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam*, số 10 (71).
4. Việt Anh. 2018. “Nhiều thử thách cho người lao động thời 4.0”, (<http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/nhieu-thu-thach-cho-nguoi-lao-dong-thoi-40-140389.html>).
5. Aus4reform and CIEM. 2022. *Báo cáo vấn đề lao động trong chuyển đổi số: thách thức và giải pháp*.
6. Bộ Chính trị. 2019. *Nghị quyết số 52-NQ/TW* ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.
7. Bộ Khoa học và công nghệ. 2023. *Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo Việt Nam 2022*. Nxb. Khoa học và Kỹ thuật.

8. Bộ Khoa học và Công nghệ. 2022. *Dự thảo Đề án chiến lược quốc gia phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2021 - 2030*.
9. Bộ Khoa học và công nghệ. 2021. *Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo Việt Nam 2020*. Nxb. Khoa học và Kỹ thuật.
10. Bộ Khoa học và Công nghệ. 2016. *Khoa học và Công nghệ Việt Nam 2015*. Nxb. Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
11. Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Nội vụ. 2016. *Thông tư 01/2016/TTLT-BKH-CN-BNV* về hướng dẫn việc bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp đối với viên chức ngành khoa học và công nghệ.
12. Bộ Khoa học và Công nghệ. 2015. *Thông tư 01/2015/TT-BKH-CN* ban hành về Quy chế giải thưởng Tạ Quang Bửu 2015.
13. Bộ Khoa học và Công nghệ. 2014. *Thông tư 31/2014/TT-BKH-CN* quy định một số điều của Nghị định 78/2014/NĐ-CP ngày 30/7/2014 về giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước về khoa học và công nghệ.
14. Bộ Khoa học và Công nghệ. 2013. *Kết quả điều tra nghiên cứu và phát triển 2012, 2013: Tài liệu lưu hành nội bộ*.
15. Bộ Nội vụ. 2012. *Thông tư 16/2012/TT-BNV* ban hành quy chế xét tuyển, thi tuyển viên chức; quy chế thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và nội quy kì thi tuyển, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức, ngày 28/12/2012.
16. Bộ Thông tin và Truyền thông. 2019. *Đề án chuyển đổi số quốc gia* (bản dự thảo ngày 04/4/2019).
17. Bộ Thông tin và Truyền thông. 2021. *Cẩm nang chuyển đổi số*, (<https://dx.mic.gov.vn/doc-truc-tuyen/cam-nang-chuyen-doi-so/pdf/cam-nang-chuyen-doi-so.pdf>).
18. Chính phủ. 2014. *Nghị định số 78/2014/NĐ-CP* quy định về giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng Nhà nước về khoa học và công nghệ.
19. Chính phủ. 2012. *Nghị định 29/2012/NĐ-CP* quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.
20. Chính phủ. 2004. *Nghị định 204/2004/NĐ-CP* quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.
21. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2021. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, tập 2.
22. Quốc hội. 2013. *Luật Khoa học và Công nghệ*. Luật số 29/2013/QH13.
23. Quốc hội. 2012. *Bộ luật Lao động*. Luật số 10/2012/QH13.
24. Quốc hội. 2010. *Luật Viên chức*. Luật số 58/2010/QH12.