

Vận dụng lý thuyết di động xã hội trong quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao thích ứng với bối cảnh CMCN 4.0

Nguyễn Thị Quỳnh Anh^{1*}, Đặng Kim Khánh Ly², Đỗ Thị Lâm Thanh³

¹Viện Chính sách và Quản lý, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

²Khoa Xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

³Học viện KH&CN, Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam

Ngày nhận bài 1/3/2019; ngày chuyển phản biện 4/3/2019; ngày nhận phản biện 1/4/2019; ngày chấp nhận đăng 5/4/2019

Tóm tắt:

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) không chỉ mang đến những ứng dụng thông minh tạo ra những kiến tạo xã hội [1] làm thay đổi đời sống của con người, mà còn đang đặt ra những thách thức trong việc xem xét lại các hệ khái niệm, các lý thuyết trong hoạt động nghiên cứu về chính sách và quản lý hiện nay. Một trong những tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng này chính là sự ra đời của các phương thức tổ chức và quản lý các nguồn lực khoa học và công nghệ (KH&CN) dựa vào nền tảng kỹ thuật số - nguyên nhân tạo ra những thay đổi về bản chất các mối quan hệ xã hội trong cộng đồng khoa học. Từ việc vận dụng lý thuyết về di động xã hội (ĐDXH) trong xã hội học, bài báo tập trung phân tích những thách thức trong quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, cũng như phân tích hệ khái niệm này và các chính sách quản lý thích ứng với bối cảnh CMCN 4.0 hiện nay.

Từ khóa: Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0), chính sách quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, chính sách thích ứng, di động xã hội (ĐDXH), KH&CN chất lượng cao, nguồn nhân lực.

Chỉ số phân loại: 5.4

Quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trong bối cảnh CMCN 4.0

Thế giới đang chứng kiến sự phát triển mạnh mẽ của CMCN 4.0 - dựa trên nền tảng công nghệ số và tích hợp tất cả các công nghệ thông minh để tối ưu hóa quy trình, phương thức sản xuất trên mọi lĩnh vực. Một hệ quả của quá trình này là sự ra đời của các phương thức tổ chức lao động và các mô hình tổ chức mới. Sự hình thành của các phương thức lao động, triết lý quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trong thời đại 4.0 đã và đang dẫn đến những thách thức đối với các quốc gia. Việt Nam cũng không nằm ngoài bối cảnh “hội nhập 4.0” đang diễn ra mạnh mẽ này. Những thách thức cơ bản trong hoạt động quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao có thể bước đầu xác định như sau:

Thứ nhất, CMCN 4.0 đang tạo ra xu hướng mới: yếu tố quan trọng bậc nhất là nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao (chứ không phải là vốn) là cốt lõi của sản xuất. Những thế mạnh về nhân công rẻ, tài nguyên sẵn có sẽ dần mất đi, các quốc gia phát triển có xu hướng thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao nhằm thúc đẩy năng lực đổi mới quốc gia. Trước những tác động mạnh mẽ của CMCN 4.0, nhân lực KH&CN chất lượng cao có thêm nhiều cơ hội

ĐDXH¹, và di động trực tiếp hoặc gián tiếp qua các công cụ kỹ thuật số. Chính vì vậy, trong hoạt động quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, triết lý chính sách “Quản lý lao động tại chỗ bằng thiết chế hành chính” [2] đang có xu hướng chuyển sang triết lý “Thúc đẩy ĐDXH đảm bảo tuần hoàn chất xám” [3]. Điều này sẽ tạo ra những biến đổi sâu sắc không chỉ trong cộng đồng khoa học, mà còn góp phần tái cấu trúc các mô hình tổ chức KH&CN. Xu hướng di động của nguồn nhân lực KH&CN xảy ra trước tiên trong hệ thống quản lý công, nhằm mục tiêu tinh giản bộ máy hành chính công công kênh đồ sộ, thay thế vào đó là các hệ thống tinh gọn và hiệu quả hơn.

Thứ hai, CMCN 4.0 tác động mạnh mẽ tới sự ra đời của các phương thức lao động mới. Theo dự báo của các nhà khoa học, CMCN 4.0 sẽ tạo nên một sự gia tăng trong thị trường việc làm và ngày càng phân hóa theo hai nhóm: nhóm kỹ năng thấp/trả lương thấp và nhóm kỹ năng cao/trả

¹ĐDXH của nhân lực KH&CN có thể được hiểu là sự dịch chuyển về vị trí xã hội của cá nhân hay một nhóm nhân lực KH&CN; sự thay đổi đi lên hoặc đi xuống về vị thế xã hội giữa các cá nhân/nhóm nhân lực KH&CN khác nhau trong hệ thống phân tầng xã hội trong khoa học, sự chuyển dịch từ một địa vị này đến một địa vị khác trong cơ cấu của KH&CN.

*Tác giả liên hệ: Email: anhnguyen.ipam@gmail.com

Applying the social mobility theory in managing high quality science and technology human resources adaptive to the context of the Fourth Industrial Revolution

Thi Quynh Anh Nguyen^{1*}, Kim Khanh Ly Dang²,
Thi Lam Thanh Do³

¹Institute of Policy and Management, University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University, Hanoi

²Faculty of Sociology, University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University, Hanoi

³Graduate University of Science and Technology, Vietnam Academy of Science and Technology

Received 1 March 2019; accepted 5 April 2019

Abstract:

The Fourth Industrial Revolution has been not only bringing the life-changing social construction through the creation of intelligent applications [1] but also posing challenges in the review of conceptual systems and theories in current policy and management research activities. One of the powerful impacts of this Revolution is the creation of digital-based organization and management methods for science and technology resources. This is the cause of changes in the nature of social relations in the scientific community. From applying the theory of social mobility in sociology, the paper focuses on analyzing the challenges in managing high quality science and technology human resources as well as examining this conceptual system and the management policies adapting to the context of the Fourth Industrial Revolution today.

Keywords: accommodating policies, high quality science and technology, human resources, policies to manage high quality science and technology human resource, social mobility, The Fourth Industrial Revolution.

Classification number: 5.4

lương cao [4]. Đây cũng là căn cứ để dẫn tới sự hình thành và phát triển của một mô hình chuỗi cung ứng mới - cung ứng nhân lực KH&CN, thông qua blockchain². Giải pháp kỹ thuật số với việc hình thành phương thức tổ chức lao động thông minh - UBER nhân lực R&D [5] có thể là một sự lựa chọn cho các nhà quản lý KH&CN trong thúc đẩy ĐĐXH nhân lực R&D và hơn hết là sự phát triển của hoạt động nghiên cứu. Theo Vũ Cao Đàm, lý thuyết kinh tế học chính trị kinh điển về “Quyền lực thuộc về kẻ sở hữu tư liệu sản xuất” cần được thay thế khi xuất hiện Uber và Grab, và có lẽ phải được hiệu chỉnh: quyền lực thuộc về kẻ sở hữu thông tin [6].

Thứ ba, CMCN 4.0 là nền tảng cho xu hướng khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo, với tiêu chí chú trọng ý tưởng và năng lực điều hành của cá nhân và năng lực vận hành nhóm. Đây có thể là tiền đề dẫn đến sự phát triển của mô hình tổ chức ảo (virtual organizations) với nguồn lực linh động theo nhu cầu và tồn tại dưới dạng “mạng lưới hợp tác” của mọi người mà không phân biệt địa vị, địa điểm hay ai sở hữu [7]. Điều này dẫn đến xu hướng quản lý nguồn nhân lực trên các không gian ảo sẽ trở nên ngày càng phổ biến, và dẫn tới những thay đổi về bản chất các mối quan hệ xã hội trong cộng đồng khoa học.

Những vấn đề trên đã và đang đặt ra những thách thức cho Việt Nam trong việc thay đổi để thích nghi với bối cảnh CMCN 4.0. Điều cốt lõi là, trong quan điểm nghiên cứu và hoạch định chính sách cần chấp nhận sự dịch chuyển của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Quy luật tất yếu về ĐĐXH của nguồn nhân lực đặc biệt này sẽ tạo ra tuần hoàn chất xám và sự hình thành tất yếu của các phương thức tổ chức, quản lý lao động mới vượt khỏi biên giới hành chính.

Vận dụng lý thuyết ĐĐXH trong nhận diện khái niệm nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao

Các nghiên cứu của OECD đã sử dụng các thuật ngữ phổ biến như *highly qualified personnel*, *highly skilled workers*, *qualified personnel* trong phạm trù khái niệm “nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao”. Tại Việt Nam, các nhà nghiên cứu trong nước sử dụng các định nghĩa khác nhau để cùng nói đến một đối tượng lực lượng lao động đặc biệt: “*nhân lực chất lượng cao*”, “*nhân lực tài năng*”, “*nhân tài*” với nhiều quan điểm khác nhau, tiêu chí khác nhau và gắn với đặc thù của từng ngành, lĩnh vực khoa học. Trên thế giới

²Theo Don & Alex Tapscott, tác giả của Blockchain Revolution (2016): “Blockchain là một sổ sách kỹ thuật số không hư hỏng của các giao dịch kinh tế có thể được lập trình để ghi lại không chỉ các giao dịch tài chính mà hầu như tất cả mọi thứ có giá trị” (The blockchain is an incorruptible digital ledger of economic transactions that can be programmed to record not just financial transactions but virtually everything of value).

hiện nay, các khái niệm phổ biến như *mobility of highly qualified human resource* hay *talent mobility* chỉ sự dịch chuyển từ vị trí này sang vị trí khác trong một tổ chức nhằm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao như một cấu phần quan trọng của chiến lược quản lý của bất cứ tổ chức nào [8]. Điểm chung của các định nghĩa là sự nhấn mạnh vai trò của một nhóm nhân lực có đóng góp lớn cho sự phát triển của quốc gia (theo tiếp cận lịch sử), sự phát triển của ngành (tiếp cận ngành), và gần đây nhất là các nghiên cứu đã bắt đầu tiếp cận với các hướng nghiên cứu của thế giới đặt khái niệm này trong hoạt động đổi mới/sáng tạo, tiếp cận với chuẩn quốc tế về trình độ năng lực, kỹ năng bên cạnh các năng lực sẵn có. Trong các văn bản chính sách của Việt Nam, khái niệm “chất lượng cao” khi nói đến nguồn nhân lực còn khá chung chung. Theo những nghiên cứu gần đây của OECD, nguồn nhân lực KH&CN là những chủ thể chính trong KH&CN và đổi mới sáng tạo [9]. Nguồn nhân lực KH&CN bao gồm cả những người tiềm năng chứ không chỉ là những người đang tham gia hoạt động KH&CN, để khi cần thiết có thể huy động những đối tượng này tham gia trực tiếp vào hoạt động KH&CN. Tại Việt Nam, nổi bật là các nghiên cứu của Hồ Ngọc Luật về định nghĩa nhân lực chất lượng cao thông qua các nghiên cứu so sánh với các tiêu chí của quốc tế [10].

Từ tiếp cận lý thuyết ĐĐXH, nhóm tác giả nhận thấy hầu hết “chất lượng” của nguồn nhân lực đang được xem xét ở địa vị xã hội tại một mặt cắt tĩnh (đầu vào của quá trình tuyển dụng, xem xét đánh giá năng lực hàng năm...) mà hình thức thể hiện là “bằng cấp” trình độ của nhân lực. Hạn chế của cách tiếp cận này là không thể hiện được “chất lượng” của “sản phẩm đầu ra” và chất lượng công việc của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Bên cạnh đó, thuật ngữ “chất lượng cao” dường như đang được sử dụng chung cho tất cả các loại hình nhóm nhân lực KH&CN (nhân lực R&D [5], nhân lực công nghệ, nhân lực thuộc nhóm hỗ trợ...) như trong các nghiên cứu của Bộ KH&CN, hay theo lực lượng nghề nghiệp (giảng dạy, nghiên cứu, quản lý) theo ngạch bậc của Bộ Nội vụ. Điều này dẫn đến các chồng chéo trong quá trình đánh giá chất lượng nguồn nhân lực hay trong quá trình quản lý nhân lực. Một thực tế cho thấy, không thể quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao bằng “tám tiếng vàng ngọc” khi khả năng di động và dịch chuyển của họ ngày càng thuận lợi với các thành tựu của CMCN 4.0. Vì vậy, nhóm tác giả nhận thấy lý thuyết ĐĐXH có thể đáp ứng phần nào cách hiểu về khái niệm nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Chất lượng của nguồn nhân lực thể hiện qua năng lực hành động (mà ở đây chính là khả năng ĐĐXH của nguồn nhân lực). Từ tiếp cận đổi mới và tiếp cận hệ thống, có thể hiểu khái niệm nhân lực KH&CN chất lượng cao như sau: (1) là một lực lượng lao động có năng lực đổi mới/sáng tạo; (2) là một lực lượng lao động

đáp ứng tối đa các loại hình ĐĐXH nhằm tạo ra các năng lực phát triển hoạt động KH&CN.

Khái niệm nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trước hết là lực lượng lao động có các đặc điểm căn bản: có trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, thể lực, văn hóa, đạo đức. Nguồn nhân lực này mới ở dạng tiềm lực/tài năng. Chất lượng của nguồn nhân lực này thể hiện qua hai năng lực cốt lõi sau:

Nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao có khả năng di động ngay trong môi trường tổ chức (di động dọc, di động thể hệ) để tạo ra các sản phẩm công nghệ và hình thành các năng lực khác liên quan (năng lực chuyển giao công nghệ, phát triển công nghệ, dịch vụ KH&CN).

Nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao có khả năng di động bên ngoài môi trường tổ chức (di động ngang, di động kèm di cư, di động ngành): (1) Để tái đầu tư chất xám cho hệ thống đổi mới quốc gia qua các hình thức: đầu tư kinh phí cho hoạt động KH&CN tại tổ chức/quốc gia nguồn; tư vấn cho hoạt động KH&CN, hoạch định chính sách KH&CN tại tổ chức/quốc gia nguồn; trực tiếp phát triển các hướng nghiên cứu, lĩnh vực nghiên cứu mới; (2) Hợp tác quốc tế về KH&CN: liên kết các tổ chức KH&CN, các mạng lưới phát triển KH&CN (nhóm nghiên cứu mạnh, mạng lưới nghiên cứu...); kết nối đầu tư về tổ chức/quốc gia nguồn.

Việc siết chặt các biện pháp quản lý hay sử dụng các hình thức cấm đoán nhân lực KH&CN chất lượng cao trong thời gian công tác tại tổ chức không được tham gia cộng tác với các cơ quan khác, không được đảm nhận đa vị thế, đa vai trò không thể khiến các luồng di động chấm dứt, thậm chí còn khiến hiện tượng chảy chất xám trở nên nghiêm trọng hơn, hạn chế tính năng động, sáng tạo của người làm khoa học, không thể giải quyết được sự thiếu hụt nhân lực khoa học trong nội bộ một ngành, một tổ chức KH&CN, một địa phương và một quốc gia, không đáp ứng được nhu cầu của thị trường. Từ việc xem xét khái niệm nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao từ lý thuyết ĐĐXH [3], nhóm tác giả nhận thấy có thể mở ra những nền tảng để hình thành các khung hệ thống lý thuyết liên quan đến quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao của Việt Nam hiện nay trong bối cảnh CMCN 4.0 như đã phân tích ở trên. Điều này cũng phù hợp với các hướng tiếp cận nghiên cứu của thế giới về xu hướng “chủ động” tạo các luồng di động của nhân lực khoa học quốc tế trong việc “nuôi dưỡng” môi trường đổi mới thông qua các hoạt động nâng cao năng lực, mạng lưới tri thức và hợp tác khoa học của lực lượng lao động đặc biệt này [11].

Chính sách tạo luồng ĐĐXH của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao thích ứng với CMCN 4.0

Theo kết quả khảo sát của đề tài KX.01.01/16-20, tại Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh,

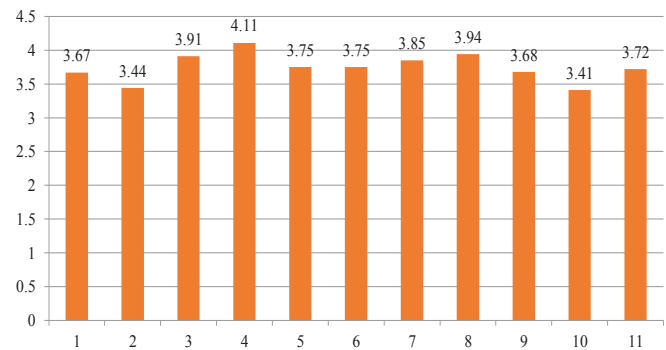
Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, rào cản lớn nhất về ĐĐXH nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tại Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh là “khung khổ pháp lý của Nhà nước và các cơ quan hành chính” (65,1%). Trong khi đó, Đại học Quốc gia Hà Nội là đơn vị có tỷ lệ cán bộ đánh giá rào cản chủ yếu từ “thiết chế hành chính hóa hoạt động quản lý KH&CN”; và “quan điểm của người quản lý” là cao nhất (65,5%). Bên cạnh đó, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam là đơn vị có tỷ lệ cán bộ đánh giá rào cản “bản thân nhân lực” cao nhất so với các đơn vị khác (54,7%) (bảng 1). Đây là những số liệu cho thấy quan niệm về “ĐĐXH” của nguồn nhân lực KH&CN vẫn chưa thực sự được thừa nhận trong hoạt động quản lý cũng như trong quá trình hoạch định chính sách. Bản thân cá nhân nhân lực, các quy định tổ chức vẫn duy trì triết lý về quản lý lao động tại chỗ, giữ chân nhân lực hơn là “chủ động tạo luồng di động đi và đến, nhằm đảm bảo tuần hoàn chất xám” của tổ chức.

Bảng 1. Rào cản trong thúc đẩy ĐĐXH của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao (%).

	ĐHQGTP HCM	ĐHQG HN	Viện HLK&CNVN	Viện HLKHXVN
Rào cản khung khổ pháp lý của Nhà nước và các cơ quan hành chính	65,1	62,1	59,9	52,6
Rào cản từ thiết chế hành chính hóa hoạt động quản lý KH&CN	62,5	65,5	58,0	62,5
Rào cản từ nguồn lực của tổ chức	48,0	55,6	41,4	52,3
Rào cản từ quan điểm của người quản lý	38,9	65,5	43,5	40,5
Rào cản từ bản thân nhân lực	46,9	42,9	52,5	54,7

Nguồn: kết quả khảo sát của đề tài KX.01.01/16-20. ĐHQGTPHCM: Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh; ĐHQGHN: Đại học Quốc gia Hà Nội; HLK&CNVN: Hàn lâm KH&CN Việt Nam; HLKHXVN: Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.

Tìm hiểu về giải pháp để có thể tăng cường nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao theo thang từ 0 đến 5 điểm (trong đó 0 là không cần thiết và 5 là then chốt), kết quả khảo sát cho thấy, giải pháp về “Điều chỉnh các chính sách về thu nhập cho nhân lực KH&CN” là giải pháp được đánh giá rất cấp thiết với 4,11 điểm, tiếp đó là giải pháp về “Thu hút các dự án KH&CN quốc tế nhằm đào tạo nhân lực thông qua hoạt động triển khai các dự án” với 3,94 điểm, giải pháp thứ ba là “Tạo lập môi trường thuận lợi cho các hoạt động KH&CN” với 3,91 điểm. Giải pháp có mức điểm thấp nhất là “Tăng cường hỗ trợ chính sách nhập cư cho thân nhân của nhân lực KH&CN nước ngoài vào Việt Nam” với 3,41 điểm (biểu đồ 1).



Biểu đồ 1. Giải pháp tăng cường ĐĐXH của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao (theo giá trị trung bình).

Nguồn: kết quả khảo sát của đề tài KX.01.01/16-20.
 Chú thích: 1. Đẩy mạnh hội nhập; 2. Định hướng, tạo “luồng” ĐĐXH thích hợp; 3. Tạo lập môi trường thuận lợi cho các hoạt động KH&CN; 4. Điều chỉnh các chính sách về thu nhập cho nhân lực khoa học; 5. Xây dựng chính sách hợp tác trường - viện - doanh nghiệp; 6. Xây dựng chính sách hỗ trợ nâng cao trình độ; 7. Xây dựng và hoàn thiện các chính sách khen thưởng, chính sách lương cho nhân lực khoa học; 8. Thu hút các dự án KH&CN quốc tế nhằm đào tạo nhân lực thông qua hoạt động triển khai các dự án; 9. Cải thiện hành chính hóa khoa học; 10. Tăng cường hỗ trợ chính sách nhập cư cho thân nhân của nhân lực KH&CN nước ngoài vào Việt Nam; 11. Thiết lập môi trường làm việc chuyên nghiệp sử dụng ngôn ngữ quốc tế.

Như vậy, mối quan tâm hàng đầu của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tại Việt Nam đại diện là 2 Đại học Quốc gia và 2 Viện Hàn lâm vẫn là 3 giải pháp về: thu nhập - năng lực hội nhập - môi trường làm việc.

Để thực hiện được ba giải pháp cốt lõi trên, nhóm nghiên cứu đề xuất tính ưu tiên của chính sách tạo luồng ĐĐXH trong sử dụng và thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Từ những gợi mở trong nghiên cứu của Jenifer M. Brinkerhoff về vai trò của chính phủ trong việc tạo lập môi trường phù hợp cho sự đóng góp của người di cư với quê hương của họ [12], nhóm tác giả hình thành hai khung ma trận phân tích vai trò các bên liên quan trong chính sách tạo luồng ĐĐXH trong sử dụng và thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, cụ thể như sau:

Chính sách tạo luồng di động đến gần với chuyển giao tri thức bao gồm chuyển giao công nghệ (thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao kèm di cư³ và không kèm di cư⁴) [13]

³Theo Đào Thanh Trường, di động kèm di cư thể hiện ở sự dịch chuyển nhân lực khoa học từ tổ chức khoa học này sang tổ chức khoa học khác, từ lĩnh vực này sang lĩnh vực khác, ngành khoa học này sang ngành khác... khi nhân lực KH&CN chuyển tới nơi có nguồn lực thuận lợi hơn về điều kiện lao động, hoạt động khoa học trên thị trường. Di động này liên quan tới chảy chất xám, chảy các luồng chất xám giữa các quốc gia, các vùng, lãnh thổ, các tổ chức khoa học và lĩnh vực khoa học.

⁴Theo Đào Thanh Trường, di động xã hội không kèm di cư có thể coi là hiện tượng đa vai trò - vị thế việc làm, nghề nghiệp của cá nhân một nhà nghiên cứu, nghĩa là một nhà nghiên cứu có thể đảm nhận nhiều công việc (đa vị thế việc làm - nghề nghiệp) trong cùng một thời điểm (ĐĐXH không kèm di cư - liên quan đến việc chảy chất xám tại chỗ).

Thu nhập - năng lực hội nhập và môi trường làm việc tuy là giải pháp thúc đẩy DĐXH song đây không phải những ưu thế của Việt Nam. Vì vậy, để tạo luồng di động đến gần với chuyển giao tri thức (bao gồm chuyển giao công nghệ) cần quan tâm đến tính kết nối và tính bền vững của các hoạt động tạo luồng di động đến. Chính sách này gắn với giải pháp thu hút các dự án hợp tác với nước ngoài như đã đề cập ở trên, ngoài ra cần tạo điều kiện thực hiện giải pháp “điều kiện sống”, “môi trường làm việc” để các chuyên gia, nhà khoa học, nghiên cứu sinh đóng góp chất xám cho Việt Nam. Đối với các đối tượng chuyên gia, cần tối đa hóa sự tham gia “tái đầu tư chất xám”, kiều hối và những quan hệ hợp tác trong các hoạt động KH&CN tại Việt Nam. Từ phía chính phủ và các cơ quan quản lý, cần cung cấp các điều kiện như bảng 2

và khai thác sự đầu tư chất xám, chuyển giao tri thức bao gồm chuyển giao công nghệ trên 3 khía cạnh: 1- Họ cung cấp các loại nguồn lực; 2- Họ phát triển hoạt động đối tác/hợp tác; 3- Họ đóng góp vào cộng đồng khoa học di cư tại Việt Nam. Quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao không chỉ là quản lý cá nhân mà cần coi họ là một bộ phận của cộng đồng khoa học đóng góp cho sự phát triển của đất nước Việt Nam. Từ phía các tổ chức KH&CN, các cơ quan chủ quản tiếp nhận các đối tượng này thông qua di động ảo (sử dụng công cụ kỹ thuật số trong quản lý và kết nối các nguồn nhân lực không kèm di cư), cần quan tâm đến điều kiện thông tin và kỹ thuật số cũng như hình thành thói quen làm việc trên môi trường ảo tại chính môi trường tổ chức tiếp nhận.

Bảng 2. Ma trận phân tích điều kiện và sự đóng góp của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao đến Việt Nam làm việc.

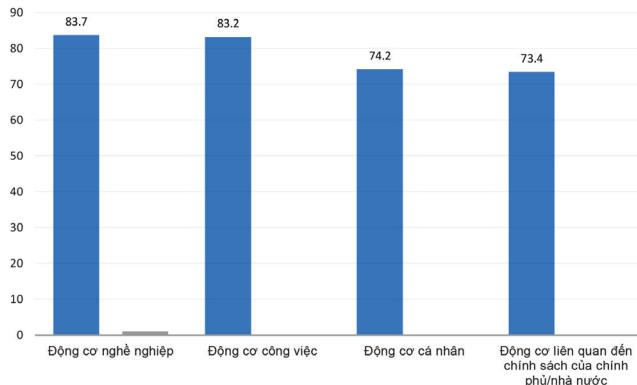
	Điều kiện từ Việt Nam	Sự đóng góp với Việt Nam		
		Cung cấp nguồn lực	Đối tác/hợp tác	Đóng góp với cộng đồng khoa học di cư
THU HÚT CHUYÊN GIA, CÁC NHÀ KHOA HỌC NƯỚC NGOÀI	DI ĐỘNG KÈM DI CƯ - An toàn và các điều kiện đảm bảo cho họ và thân nhân - Sự hỗ trợ ngôn ngữ trong các hoạt động xã hội - Sự minh bạch về các điều kiện, ưu tiên trong nhập cảnh và cư trú (thời gian lưu trú dài hơn dành cho các đối tượng sang nghiên cứu, dự án nghiên cứu) - Vai trò của các tổ chức hỗ trợ chuyên môn và liên quan khác - Được phát triển lĩnh vực nghiên cứu họ quan tâm và được đảm bảo quyền lợi trong nghiên cứu (sở hữu trí tuệ)	- Đầu tư thông qua kiều hối kinh tế - Chuyển giao tri thức (bao gồm chuyển giao công nghệ) tại các thành tố của hệ thống đổi mới quốc gia (trường đại học, viện nghiên cứu, các doanh nghiệp) - Tư vấn kinh nghiệm phát triển	- Kết nối với thương mại, công nghiệp và sự phát triển của quốc gia, khu vực - Kết nối với các hoạt động xã hội, với nhà nước, chính phủ hoặc các vấn đề công cộng - Tuân theo các tiêu chuẩn về đạo đức nghiên cứu - Thu hút kiều hối từ nguồn các tổ chức nước ngoài vào Việt Nam	- Kết nối với các hoạt động xã hội - Tuân theo các tiêu chuẩn về đạo đức - Hội nhập di cư với cộng đồng quốc gia của họ tại Việt Nam
	DI ĐỘNG KHÔNG KÈM DI CƯ (DI ĐỘNG ẢO⁵) - Vai trò của các tổ chức hỗ trợ chuyên môn và liên quan khác trong việc xây dựng gói công việc (work package) và quy định làm việc trong không gian ảo (E-working thông qua các ứng dụng kỹ thuật số) - Sự hỗ trợ ngôn ngữ trong các hoạt động - Được đảm bảo quyền lợi trong nghiên cứu (sở hữu trí tuệ) - An ninh mạng và tính bảo mật	- Chuyển giao tri thức (bao gồm chuyển giao công nghệ) tại các thành tố của hệ thống đổi mới quốc gia (trường đại học, viện nghiên cứu, các doanh nghiệp) - Tư vấn kinh nghiệm phát triển	- Kết nối với một tổ chức, một dự án nghiên cứu cụ thể - Thu hút kiều hối từ nguồn các tổ chức nước ngoài vào Việt Nam thông qua hình thức dự án (với vai trò điều phối hoặc tham gia)	
THU HÚT NGHIÊN CỨU SINH NƯỚC NGOÀI	DI ĐỘNG KÈM DI CƯ <i>Các điều kiện từ Việt Nam giống như với thu hút chuyên gia, nhà khoa học nước ngoài</i>	- Phát triển các hướng nghiên cứu tại các thành tố của hệ thống đổi mới quốc gia (trường đại học, viện nghiên cứu, các doanh nghiệp) - Tham gia cộng đồng khoa học của Việt Nam và các nhóm nghiên cứu	- Kết nối với các hoạt động xã hội, với nhà nước, chính phủ hoặc các vấn đề công cộng - Tuân theo các tiêu chuẩn về đạo đức nghiên cứu - Thu hút kiều hối từ nguồn các tổ chức nước ngoài vào Việt Nam	<i>Các đóng góp giống như các chuyên gia, nhà khoa học nước ngoài</i>
	DI ĐỘNG KHÔNG KÈM DI CƯ (DI ĐỘNG ẢO) - Vai trò của chính phủ và các cơ quan quản lý, cơ quan nghiên cứu phát hiện và kết nối thường xuyên với các chuyên gia để thúc đẩy tinh thần yêu quê hương và sự đóng góp - Vai trò của các tổ chức hỗ trợ chuyên môn và liên quan khác trong việc xây dựng gói công việc (work package) và quy định làm việc trong không gian ảo (E-working thông qua các ứng dụng kỹ thuật số) - Sự hỗ trợ ngôn ngữ trong các hoạt động - Được đảm bảo quyền lợi trong nghiên cứu (sở hữu trí tuệ) - An ninh mạng và tính bảo mật	- Chuyển giao tri thức (bao gồm chuyển giao công nghệ) tại các thành tố của hệ thống đổi mới quốc gia (trường đại học, viện nghiên cứu, các doanh nghiệp) - Tư vấn kinh nghiệm áp dụng bài học của các quốc gia khác - Trực tiếp tham gia điều hành các nhóm nghiên cứu qua thành tựu kỹ thuật số tại Việt Nam - Đầu tư thông qua kiều hối kinh tế	- Kết nối với các hoạt động xã hội, với nhà nước, chính phủ hoặc các vấn đề công cộng - Kết nối với thương mại, công nghiệp và sự phát triển của quốc gia, khu vực - Kết nối với một tổ chức, một dự án nghiên cứu cụ thể - Thu hút kiều hối từ nguồn các tổ chức nước ngoài vào Việt Nam thông qua hình thức dự án (với vai trò điều phối hoặc tham gia)	- Kết nối với các hoạt động xã hội - Hội nhập di cư với cộng đồng tại Việt Nam
THU HÚT CHUYÊN GIA NGƯỜI VIỆT Ở NƯỚC NGOÀI				

Ghi chú: với chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài và với nghiên cứu sinh ở nước ngoài, thu hút bằng tạo luồng di động kèm di cư là rất khó do điều kiện và môi trường sống tại Việt Nam có sự chênh lệch với các quốc gia khác. Vì vậy, nhóm nghiên cứu chỉ nhấn mạnh di động ảo trong thu hút hai nhóm đối tượng này.

⁵Di động ảo: cách gọi do nhóm tác giả tạm đặt, nhấn mạnh sự di động dựa trên các thành tựu kỹ thuật số và diễn ra trên không gian ảo (CPS).

Chính sách tạo luồng di động đi gắn với mục tiêu tái đầu tư chất xám

Theo kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu, trong các động cơ dẫn tới việc DĐXH, động cơ về nghề nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất với 83,7%, tiếp đến là nhóm động cơ liên quan đến công việc với tỷ lệ 83,2%, nhóm động cơ cá nhân với 74,2%. Nhóm liên quan đến chính phủ/nhà nước có tỷ lệ thấp nhất với 73,4% (biểu đồ 2).



Biểu đồ 2. Các nhóm động cơ thúc đẩy sự di động của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao (%).

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài KX.01.01/16-20.

Bên cạnh đó, nghiên cứu đã chỉ ra những đối tượng nhân lực đã có học hàm, học vị (TS, PGS, GS) ít di động dọc và di động ngang hơn là đối tượng nhân lực có trình độ ThS. Từ tiếp cận DĐXH, nhóm nghiên cứu xây dựng ma trận khung chính sách thúc đẩy các luồng di động đi dành cho đối tượng nguồn nhân lực KH&CN có trình độ ThS, có năng lực tiếng Anh, có nhu cầu di động dọc (nâng cao học hàm, học vị) và nhu cầu di động ngang [13] (di động ngành).

Theo khảo sát của nhóm nghiên cứu, một hạn chế rất lớn của việc tạo luồng di động đi là khi ở môi trường tốt hơn, nguồn nhân lực khó có thể cam kết “trở về” tổ chức. Vì vậy, thay vì hạn chế hoặc ràng buộc các cá nhân bằng các thiết chế hành chính, tổ chức, cần xác định nhiệm vụ đảm bảo tuần hoàn chất xám thông qua hai hình thức: 1) Bổ sung nguồn nhân lực thay thế; 2) Tạo các mô hình nhóm nghiên cứu trên không gian ảo để cá nhân tham gia thường xuyên các nhiệm vụ nghiên cứu của tổ chức nguồn.

Bảng 3 phân tích vai trò của các bên liên quan trong chính sách tạo luồng di động đi gắn với mục tiêu tái đầu tư chất xám.

Bảng 3. Ma trận phân tích vai trò các bên liên quan trong chính sách tạo luồng di động đi gắn với mục tiêu tái đầu tư chất xám.

Vai trò của cá nhân di động			Điều kiện từ nước tiếp nhận	Vai trò của Chính phủ và các cơ quan quản lý tại Việt Nam			Vai trò của các tổ chức nguồn	
Đóng góp với tổ chức nguồn (cam kết trở lại)	Phát triển hướng nghiên cứu (có thể trở về hoặc tái đầu tư chất xám không kèm di cư)	Tham gia cộng đồng di động tại nước tiếp nhận		Điều kiện pháp lý	Đối tác/hợp tác	Kết nối cộng đồng di cư	Điều kiện tạo luồng di động	Đảm bảo tuần hoàn chất xám và sự tái đầu tư chất xám
- Các hoạt động của các nhóm nghiên cứu - Các nhiệm vụ, dự án nghiên cứu - Báo cáo các kinh nghiệm học tập nghiên cứu và đề xuất phát triển tổ chức - Xây dựng các nhiệm vụ nghiên cứu mới (được sự cho phép) - Phát triển quan hệ hợp tác, đối tác với danh nghĩa là nhân lực của tổ chức (được sự cho phép)	- Phát triển các hướng nghiên cứu mới và đề xuất sự tham gia của tổ chức nguồn như là một đơn vị đối tác - Phát triển mô hình nhóm nghiên cứu ảo	Tham gia các hoạt động của cộng đồng di động tại nước tiếp nhận để phát triển các hoạt động nghiên cứu và xã hội khác	- An toàn và các điều kiện đảm bảo cho họ và thân nhân - Sự hỗ trợ ngôn ngữ trong các hoạt động xã hội - Sự minh bạch về các điều kiện, ưu tiên trong nhập cảnh và cư trú - Vai trò của các tổ chức hỗ trợ chuyên môn và liên quan khác - Được phát triển lĩnh vực nghiên cứu quan tâm và được đảm bảo quyền lợi trong nghiên cứu (sở hữu trí tuệ)	- Đầu tư kinh phí cho các hoạt động nghiên cứu (học bổng) - Hỗ trợ thủ tục xuất nhập cảnh với đối tượng nghiên cứu học tập tại nước ngoài - Các điều kiện pháp lý về cam kết làm việc/ đóng góp kết quả nghiên cứu của cá nhân với tổ chức nguồn	- Kết nối với các hoạt động xã hội, nhà nước, chính phủ hoặc các vấn đề công cộng - Kết nối vấn đề nghiên cứu với nhu cầu phát triển của doanh nghiệp hay nhu cầu tìm kiếm giải pháp chính sách phát triển của Việt Nam	- Hội nhập di cư với cộng đồng quốc gia của nước tiếp nhận - Đảm bảo nhu cầu an ninh và sự an toàn của cá nhân với sự bảo trợ của các tổ chức hỗ trợ người Việt Nam ở nước ngoài	- Tính cam kết và kế hoạch di động của nhân lực trong việc đóng góp kết quả nghiên cứu với sự phát triển của tổ chức - Chủ động tạo luồng di động đến thay thế (kèm di cư hoặc di động ảo) để chống chảy chất xám	- Kết nối với cá nhân di động về việc đảm bảo các điều kiện cam kết được duy trì - Mời cá nhân di động tham gia các hoạt động nghiên cứu của tổ chức - Tạo lập các hình thức tổ chức nghiên cứu sử dụng blockchain để vận hành các dự án với sự tham gia của các cá nhân đã và đang di động

Kết luận

CMCN 4.0 đã và đang tạo nên những biến đổi mạnh mẽ trong đời sống của con người, đồng thời cũng đặt ra yêu cầu cần xem xét lại các lý thuyết nghiên cứu về chính sách và quản lý, trong đó có chính sách quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Từ việc vận dụng lý thuyết về ĐĐXH, nhóm tác giả đã xây dựng luận điểm về việc cần xem xét ĐĐXH như một quy luật tất yếu của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Điều này mở ra những vấn đề nghiên cứu về triết lý quản lý và phương thức quản lý nguồn lao động đặc biệt này trong bối cảnh CMCN 4.0. Với những thách thức của quá trình “hội nhập 4.0”, Việt Nam cần xây dựng các khung chính sách thu hút và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao - nguồn lực quyết định sự phát triển của hệ thống đổi mới quốc gia hiện nay. Có nhiều chính sách tác động đến sự phát triển của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, tuy nhiên, nhóm nghiên cứu chỉ tập trung đề xuất chính sách tạo luồng di động trong thu hút và sử dụng nguồn lao động đặc biệt này. Bên cạnh các hình thức di động chủ yếu (di động dọc, di động ngang, di động kèm và không kèm di cư), nhóm cũng xác định hình thức “di động ảo” dựa trên nền tảng kỹ thuật số như một loại hình di động đặc trưng thích ứng với CMCN 4.0 hiện nay.

LỜI CẢM ƠN

Bài viết là kết quả nghiên cứu thuộc đề tài Chính sách quản lý ĐĐXH đối với nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế (mã số KX.01.01/16-20) thuộc chương trình KH&CN trọng điểm cấp quốc gia giai đoạn 2016-2020: “Nghiên cứu những vấn đề trọng yếu về khoa học xã hội và nhân văn phục vụ phát triển kinh tế - xã hội” - mã số KX.01/16-20. Nhóm tác giả xin trân trọng cảm ơn PGS.TS Đào Thanh Trường - Chủ nhiệm đề tài, cùng nhóm nghiên cứu của đề tài đã góp ý và hỗ trợ hoàn thành bài viết này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Vũ Cao Đàm (2011), *Giáo trình Khoa học và Chính sách*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.

[2] Vũ Cao Đàm (2011), *Một số vấn đề quản lý KH&CN ở nước ta*, Nhà xuất bản Khoa học và kỹ thuật.

[3] Đào Thanh Trường (2017), “ĐĐXH và quản lý ĐĐXH đối với nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao ở Việt Nam”, *Tạp chí Xã hội học*, **4(140)**, tr.39-48.

[4] <http://www.vista.vn/LinkClick.aspx?fileticket=BDbI9Fg5FhY%3D&tabid=152&language=vi-VN>.

[5] Đào Thanh Trường, Nguyễn Thị Quỳnh Anh (2017), “Uber nhân lực R&D - Một cách tiếp cận trong thu hút và sử dụng nhân lực hiện nay”, *Chuyên san Nghiên cứu chính sách và quản lý - Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, **33(1)**, tr.22-33.

[6] Vũ Cao Đàm (2017), “Uber và Grab bổ sung một luận điểm mới vào lý thuyết kinh tế học chính trị và chính sách kinh tế”, *Chuyên san Nghiên cứu chính sách và quản lý - Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, **33(3)**, tr.8-12.

[7] Phạm Huy Tiến (2008), *Bài giảng Tổ chức học đại cương*, Khoa Khoa học Quản lý, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

[8] Michaels, Eds, Helen Handfield-Jones, Beth Axelrod (2001), *The war for Talent*, Harvard Business School Press.

[9] OECD (2012), *Science, Technology and Industry Outlook 2012*, p.209.

[10] Hồ Ngọc Luật (2016), “Khái niệm, tiêu chí phân loại, đánh giá nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao”, *Chính sách quản lý ĐĐXH đối với nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Hội thảo trong khuôn khổ đề tài KX.01.01/16-20 tổ chức tại Hà Nội tháng 7/2017.

[11] Elvis Korku Avenyo, Chiao-ling Chien, Hugo Hollanders, Luciana Marins, Martin Schaaper and Bart Verspagen (2015), “Content 2. Tracking trends in innovation and mobility”, *UNESCO Science Report*, p.82.

[12] Jenifer M. Brinkerhoff (2012), “Creating an enabling environment for diaspora’s participation in homeland development”, *International Migration*, **50(1)**, pp.75-95.

[13] Đào Thanh Trường (2016), *ĐĐXH của nhân lực KH&CN trong bối cảnh hội nhập*, Nhà xuất bản Thế giới.