

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM

KIỀU QUỲNH ANH*

Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng đã thông qua những Văn kiện quan trọng, mang tầm định hướng chiến lược, vạch ra đường lối, nhiệm vụ cách mạng Việt Nam trong giai đoạn mới trên tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có vấn đề khoa học và công nghệ. Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011) đã vạch rõ những định hướng lớn về phát triển khoa học - công nghệ trong thời kỳ mới: Khoa học và công nghệ giữ vai trò then chốt trong việc phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, bảo vệ tài nguyên và môi trường, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, tốc độ phát triển và sức cạnh tranh của nền kinh tế... Phát triển khoa học và công nghệ nhằm mục tiêu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phát triển kinh tế tri thức, vươn lên trình độ tiên tiến của thế giới.

Đại hội Đảng lần thứ XI đã xác định, trong 5 năm (2011 - 2015) cần phải thực hiện ba nhiệm vụ trọng tâm là:

Phát triển năng lực khoa học và công nghệ có trọng tâm, trọng điểm, tập trung cho những ngành, lĩnh vực then chốt, mũi nhọn.

Đổi mới mạnh mẽ cơ chế quản lý, tổ chức, hoạt động khoa học và công nghệ, xem đó là khâu đột phá để thúc đẩy phát

triển và nâng cao hiệu quả của khoa học, công nghệ.

Đẩy mạnh nghiên cứu, ứng dụng; phát triển đồng bộ khoa học xã hội, khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật và công nghệ.

Khoa học xã hội có chức năng nghiên cứu cơ bản và toàn diện về xã hội và con người, nhằm cung cấp cơ sở khoa học cho việc hoạch định chính sách, góp phần nâng cao dân trí và phát triển nguồn nhân lực cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Khoa học xã hội Việt nam cần nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn và kiến nghị những giải pháp khả thi, đồng bộ để thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển đất nước trong thời kỳ đổi mới.

Mục tiêu tổng quát, *Quy hoạch phát triển nhân lực của Viện Khoa học xã hội Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020* là: từ nay đến năm 2020, xây dựng Viện Khoa học xã hội Việt Nam thành một trung tâm nghiên cứu khoa học và đào tạo quốc gia mạnh, có uy tín cao trong nước và quốc tế, góp phần xây dựng và phát triển nền khoa học xã hội Việt Nam có khả năng phát hiện, dự báo những xu hướng phát triển của Việt Nam và thế giới; luận giải những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển bền vững theo định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, để đến năm 2020, đưa Việt Nam về cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

* Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam.

Mục tiêu chung của phát triển nhân lực ngành khoa học xã hội trong thời gian tới, là xây dựng một đội ngũ nhân lực khoa học xã hội đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và tiếp cận trình độ các nước tiên tiến trên thế giới; có cơ cấu trình độ, ngành nghề và vùng miền hợp lý; có đủ năng lực góp phần đưa đất nước thoát khỏi tình trạng kém phát triển, nâng cao năng lực cạnh tranh và vị thế Việt Nam trên trường quốc tế. Xây dựng con người Việt Nam có sức khỏe tốt, tự học, tự đào tạo, năng động, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng làm việc theo nhóm, thích nghi với môi trường biến đổi không ngừng.

Ngành Khoa học xã hội không chỉ có nhu cầu nhân lực tại thành phố, mà còn rất cần cho sự phát triển của các vùng nông thôn và miền núi và đặc biệt ở những vùng kinh tế trọng điểm. Để đạt được những mục tiêu trên đây, ngành khoa học xã hội Việt Nam cần thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực sau:

1. Xây dựng đội ngũ chuyên gia

Để thực hiện mục tiêu phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020, theo Quyết định số 579/QĐ-TTg, ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ là: xây dựng được đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ, đặc biệt là nhóm chuyên gia đầu ngành có trình độ chuyên môn - kỹ thuật tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, có đủ năng lực nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học, công nghệ, giải quyết về cơ bản những vấn đề phát triển của đất nước và hội nhập với các xu hướng phát triển khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và công

nghệ trên thế giới, các Viện nghiên cứu cần nỗ lực toàn diện.

Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững. Đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học, công nghệ đầu đàn. Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. Thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu xã hội. Thực hiện các chương trình, đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao đối với các ngành, lĩnh vực chủ yếu, mũi nhọn. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài; đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức.

* Hoàn thiện quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu có trình độ cao. Cần nghiên cứu xây dựng bản mô tả tiêu chuẩn công việc và từ đó định hướng các điều kiện, tiêu chuẩn tối thiểu cho người làm nghiên cứu khoa học. Đồng thời, áp dụng các phương pháp dự báo hiện đại và xây dựng các kế hoạch dài hạn về nguồn nhân lực.

* Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá, định kỳ nhận xét cán bộ; xây dựng bản mô tả công việc đối với từng vị trí công tác.

Nhận xét, đánh giá cán bộ, viên chức không chỉ căn cứ vào lời nói, mà cần ở việc làm, sự cống hiến của họ. Do đó, cần có cơ chế năng động để điều chỉnh thích hợp. Việc nhận xét, đánh giá đội ngũ cán bộ phải công tâm, khách quan; phát huy dân chủ để nắm bắt thông tin đầy đủ, nhiều chiều về đội ngũ này và bảo đảm các yêu cầu của việc đánh giá (phù hợp, tin cậy, thực tiễn).

2. Tăng cường đầu tư nguồn lực

** Ban hành chính sách huy động các nguồn lực để phục vụ nghiên cứu về các lĩnh vực khoa học xã hội.*

Các nghiên cứu về khoa học xã hội đòi hỏi kinh phí rất lớn mà ngân sách nhà nước lại ít. Thực hiện chính sách xã hội hóa giáo dục đại học để thu hút năng lực về vốn. Chủ trương học đi đôi với hành, nhằm khắc phục tình trạng phổ biến ở nước ta hiện nay là trường đại học quá lạc hậu so với thực tế sản xuất về mặt khoa học công nghệ.

** Xây dựng mức học phí hợp lý, giao quyền tự chủ về tài chính cho các trường đại học.*

Bộ Giáo dục và Đào tạo cần nghiên cứu để điều chỉnh mức học phí sao cho đảm bảo nhiều người có điều kiện học đại học, trong khi các trường đại học vẫn có đủ kinh phí cho đào tạo và phát triển.

Ngoài ra nên giao quyền tự chủ về tài chính cho các trường đại học trong việc tìm nguồn kinh phí cho quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, như kêu gọi các tổ chức tài trợ, liên kết đào tạo với các trường ở nước ngoài.

** Nhà nước cần ban hành một số văn bản quy định rõ quyền lợi và nghĩa vụ của doanh nghiệp khi tham gia cùng với các cơ sở đào tạo, đào tạo nhân lực ngành khoa học xã hội cũng như đào tạo các chuyên gia cho ngành.*

** Hợp tác đào tạo với các trường đại học, viện nghiên cứu ở các quốc gia phát triển trên cơ sở ký kết hợp tác song phương và đa phương, các chương trình học bổng của Ban Tổ chức Trung ương, của Bộ Giáo dục và Đào tạo, của một số tổ chức Phi chính phủ khác.*

** Đẩy mạnh phong trào khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập; mở rộng các phương thức đào tạo từ xa và hệ thống các trung tâm học tập cộng đồng, trung tâm giáo dục thường xuyên. Thực hiện tốt bình đẳng về cơ hội học tập và các chính sách xã hội trong giáo dục.*

Nghiên cứu đề xuất đổi mới cơ chế quản lý đầu tư và tài chính cho khoa học và công nghệ phù hợp với đặc thù của hoạt động khoa học và công nghệ theo hướng chú trọng đầu tư cho chất xám tạo động lực cho các tổ chức sự nghiệp khoa học và công nghệ hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

** Thay đổi cơ cấu đầu tư thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ, trong đó nâng cao tỷ lệ đầu tư kinh phí ngoài ngân sách Nhà nước, tập trung đầu tư tạo ra công nghệ mới, sản phẩm công nghệ mới có hàm lượng chất xúc tác cao góp phần quan trọng vào chuyển dịch cơ cấu kinh tế của xã hội.*

** Tăng cường cơ chế đặt hàng nhằm huy động và thu hút các chuyên gia, các nhà khoa học trong và ngoài nước tham gia tích*

cực giải quyết những vấn đề bức xúc của thành phố và các vấn đề liên quan đến phát triển bền vững, ứng phó biến đổi khí hậu và hội nhập kinh tế quốc tế.

* Đẩy mạnh công tác phổ biến, chuyển giao và ứng dụng các kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tế. Xây dựng các tiêu chí đánh giá hiệu quả hoạt động khoa học và công nghệ phù hợp với thông lệ quốc tế.

3. Hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Đại hội Đảng lần thứ XI đã nêu rõ: *Phải đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt.* Để hiện thực hóa chủ trương, quan điểm của Đảng, cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế. Đây không chỉ là trách nhiệm của các nhà hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách, mà còn là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và của mỗi cá nhân. Bản thân người học phải tự thay đổi chính mình, cần xác định mục tiêu và định hướng nghề nghiệp cụ thể, lâu dài, từ đó tập trung tích lũy và xây dựng kho kiến thức, kỹ năng cần thiết cho bản thân. Kinh nghiệm của nhiều nước cho thấy rõ, coi trọng và quyết tâm thực thi chính sách giáo dục - đào tạo phù hợp là nhân tố quyết định tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển nhanh và bền vững.

Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Tập trung nâng cao chất lượng giáo

dục, đào tạo, coi trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng lập nghiệp. Đổi mới cơ chế tài chính giáo dục. Thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục, đào tạo ở tất cả các bậc học. Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường với gia đình và xã hội.

Trước hết, đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại theo quy mô và điều chỉnh lại cơ cấu nhân lực phù hợp với đơn vị, ngành; hình thành và phát triển những kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp, kỹ năng sống của người lao động; bố trí và sử dụng nhân lực phù hợp với trình độ và ngành, nghề được đào tạo, theo nhu cầu tổ chức công việc tại mỗi đơn vị; chăm sóc sức khỏe và tạo môi trường tốt để người lao động phát triển năng lực, thể lực và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp trong quá trình hành nghề. Đồng thời, tạo điều kiện cho người lao động có đủ năng lực và điều kiện để gắn bó với nghề nghiệp và có thể chuyển đổi nghề và vị trí làm việc khi có yêu cầu.

Trước yêu cầu ngày càng cao về chất lượng đào tạo chuyên môn nghiệp vụ của ngành, cần:

* *Nâng cao chất lượng và phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên* để giải quyết tình trạng thiếu giảng viên hiện nay và giảm tỷ lệ sinh viên/giảng viên xuống còn 20 sinh viên/giảng viên. Bộ Giáo dục và Đào tạo cần nghiên cứu giao quyền tự chủ cho các trường đại học và cao đẳng trong việc quyết định biên chế cho phù hợp với nhu cầu đào tạo của trường. Trên cơ sở đó các trường dựa vào nhu cầu về số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ giáo viên để tiến hành tuyển dụng.

** Đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình, phương pháp dạy và học ở tất cả các cấp, bậc học. Mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo ngoại ngữ. Nhà nước tăng đầu tư, đồng thời đẩy mạnh xã hội hóa, huy động toàn xã hội chăm lo phát triển giáo dục. Phát triển nhanh và nâng cao chất lượng giáo dục ở vùng khó khăn, vùng núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số.*

Đội ngũ giảng viên cần phải cập nhật thường xuyên chương trình đào tạo mới, đổi mới phương pháp giảng dạy, tránh học chay, học tập phải gắn với thực tiễn xã hội.

** Các Bộ, Ban, ngành phối hợp để đào tạo nguồn nhân lực ngành khoa học xã hội cho đất nước. Nhà nước cần phân định rõ trách nhiệm giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo với các Bộ, Ban, ngành trong việc quản lý đào tạo.*

** Hoàn chỉnh mạng lưới các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng về lĩnh vực khoa học xã hội trên phạm vi toàn quốc, có sự phân tầng rõ rệt, cơ cấu trình độ hợp lý, đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực khoa học xã hội cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.*

Kết hợp tốt mối liên kết nghiên cứu - đào tạo - chuyển giao giữa đơn vị đào tạo và đơn vị sử dụng nguồn nhân lực xã hội.

Xây dựng mạng lưới đào tạo, bồi dưỡng liên thông các cấp đào tạo, phân bố rộng khắp cả nước.

Đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học xã hội.

Thể chế hóa những nội dung liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh tri thức về khoa học công nghệ theo tinh

thần Nghị quyết Trung ương 7 (khóa X) về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

4. Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực

Thực tế, sử dụng nguồn nhân lực xã hội là quá trình thu hút và phát huy lực lượng lao động xã hội vào hoạt động lao động xã hội, nhằm tạo ra của cải vật chất và tinh thần, đáp ứng cho nhu cầu của mọi thành viên trong xã hội. Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội là phát huy cao độ mọi tiềm năng của con người vào lao động sản xuất, được thể hiện ở 2 khía cạnh: mức thu hút lao động vào hoạt động sản xuất xã hội và trình độ phát huy mọi tiềm năng sẵn có của lực lượng lao động trong quá trình hoạt động (tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm, sáng tạo). Cụ thể hơn, sử dụng nguồn nhân lực là quá trình kết hợp sức lao động với tư liệu lao động và đối tượng lao động nhằm tạo ra sản phẩm, dịch vụ cần thiết. Sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả thể hiện ở mức độ sử dụng thời gian lao động trong quá trình làm và mức tăng năng xuất lao động cá nhân.

Thực chất của việc sử dụng nguồn nhân lực xã hội là: Tạo việc làm hay giải quyết việc làm cho nguồn nhân lực xã hội, nhằm tạo ra đời sống ổn định cho nguồn nhân lực xã hội.

Bồi dưỡng và đào tạo nguồn nhân lực phải đi liền với việc sử dụng và trọng dụng nguồn nhân lực, coi sử dụng và trọng dụng nguồn nhân lực chính là đích cuối cùng, phản ánh hiệu quả của bồi dưỡng và đào tạo nguồn nhân lực. Khi xác định vị trí và vai trò của chính sách sử dụng và trọng dụng nguồn nhân lực như là một chính

sách lớn của quốc gia, cần thiết kèm theo nó những giải pháp có hiệu lực và có hiệu quả nhằm biến chính sách trở thành hiện thực với những bước làm cụ thể.

Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực ngành khoa học xã hội là phân công lao động hợp lý, tạo điều kiện thuận lợi để người lao động phát huy tốt nhất tri thức và kỹ năng của mình.

Sử dụng nhân lực là khâu trọng yếu để đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực, từ đó thấy sự tác động của chính sách phát triển nguồn nhân lực đối với sự phát triển của ngành.

Chính sách sử dụng nguồn nhân lực hợp lý sẽ là động lực kích thích cán bộ, viên chức ngành khoa học xã hội không ngừng học tập nâng cao tri thức cũng như kỹ năng nghề nghiệp. Chính sách này phải được thể hiện bằng các chủ trương và hành động cụ thể của Nhà nước và của ngành Khoa học xã hội Việt Nam. Nhà nước tạo ra môi trường pháp lý chặt chẽ, ổn định và bình đẳng thông qua việc ban hành và thực hiện đầy đủ các văn bản pháp quy về phát triển cân đối nguồn lực và bảo vệ quyền lợi của người lao động như ban hành Luật Công đoàn, quy định mức lương tối thiểu, quyền bình đẳng giới v.v...

Sử dụng hợp lý nguồn nhân lực là phải coi trọng phẩm chất và năng lực của người lao động. Phân công công việc đúng năng lực để phát huy tối đa khả năng của cán bộ, việc đánh giá cán bộ, viên chức cũng cần đảm bảo một số những nguyên tắc:

Đảm bảo tính dân chủ, tập thể quyết định, thảo luận một cách dân chủ trên cơ sở tự phê bình và phê bình.

Đảm bảo tính khách quan, toàn diện, công khai.

Phân loại, đánh giá cán bộ căn cứ vào vị trí, đặc điểm công tác khác nhau mà sử dụng những tiêu chí đánh giá sao cho phù hợp. Nguyên tắc lấy hiệu quả công việc thực tế, mức độ hoàn thành công việc, thành tích là thước đo chuẩn mực nhất, nó phản ánh tổng hợp các yếu tố năng lực, thái độ, hành vi và chất lượng công việc của cán bộ, viên chức.

Phải xây dựng cơ chế pháp quyền và tuyển chọn, phát hiện nhân tài bằng phương pháp công khai, dân chủ, minh bạch, đồng thời phải có cơ chế giám sát việc thực thi cơ chế pháp quyền ấy trong thực tế, ngăn chặn và triệt tiêu có hiệu quả hiện tượng ngược đãi nhân tài như dư luận lên tiếng, phần nọ trong thời gian gần đây ở nơi này hay nơi khác.

Mạnh dạn bố trí người có tài, có đức vào những vị trí xứng đáng, tạo mọi điều kiện thuận lợi để họ có thể phát huy hết những sáng kiến cá nhân, những thiên hướng nghề nghiệp và tạo điều kiện để họ phát huy cao năng lực trong hiện tại và khơi dậy những tiềm năng của chính họ trong tương lai.

Cần thiết tạo một sân chơi lành mạnh sao cho những nhân tố mới được sinh sôi, phát triển, những đột phá phải được nuôi dưỡng, trân trọng và sử dụng trên cơ sở tôn trọng những giá trị cá nhân, chấp nhận sự khác biệt về tư duy của mỗi con người.

Khắc phục có hiệu quả về thói quan liêu, mất dân chủ, hẹp hòi, định kiến. Cần có thái độ ứng xử theo hướng tôn trọng

người tài và kiên quyết không chấp nhận và sử dụng người kém tài, kém đức ở tất cả các cơ quan, công sở, bắt đầu ở các cơ quan tổ chức cán bộ.

Để sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả, phải tuân thủ nguyên tắc là giao đúng người, đúng việc. Trên cơ sở đó tạo cho người được giao việc có lòng đam mê với công việc mà mình đang đảm nhiệm, thực hiện có hiệu quả với công việc. Bên cạnh đó cần thiết phải tạo được môi trường làm việc cho họ. Với một môi trường làm việc vui vẻ, thân thiện và năng động có khả năng kích thích tính sáng tạo, sự đam mê và nhiệt tình trong công việc mà họ đảm nhiệm.

Trên thực tế, nguồn nhân lực trong các đơn vị cơ sở là rất đa dạng. Vấn đề cơ bản của việc sử dụng nguồn nhân lực là phải biết “dụng nhân như dụng mộc” để có cách nhận biết trong việc thực hiện chính sách bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực một cách hiệu quả nhất.

5. Tăng cường thu hút nhân tài

Cần xác định rõ hơn nữa vai trò của khoa học xã hội đối với đất nước, tạo điều kiện thu hút được những thanh niên giỏi, có tâm huyết vào học ngành này và sử dụng họ một cách hiệu quả nhất bằng chính sách học bổng và chính sách tuyển dụng.

Hoàn thiện chính sách tuyển dụng đãi ngộ đội ngũ cán bộ có trình độ cao, nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc. Trên thực tế, ngày nay đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ cao, được đào tạo bài bản lại không muốn làm công tác nghiên cứu, lý do chủ yếu là do thu nhập thấp, các điều kiện nghiên cứu của các viện nghiên cứu

còn hạn chế hơn nhiều so với lĩnh vực sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, đặc biệt thấp hơn nhiều so với đồng nghiệp trong khu vực và thế giới. Do đó, phải có chính sách tiền lương và chính sách đãi ngộ thỏa đáng để giữ chân được nguồn chất xám trẻ này.

Các viện nghiên cứu tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ có trình độ cao, tạo động lực bằng vật chất và tinh thần theo hướng đãi ngộ hợp lý đối với từng đối tượng. Tạo dựng môi trường làm việc văn hóa lành mạnh từ xây dựng niềm tin, các chuẩn mực về hành vi ứng xử trong nghiên cứu, trong kinh doanh. Đặc biệt tạo dựng niềm say mê và khát vọng sáng tạo khoa học của đội ngũ cán bộ này.

Tiếp tục hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giảng viên trẻ, từ những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi có khả năng nghiên cứu và tiếp tục phát triển và thi tuyển vào vị trí giảng viên ở các bộ môn. Đồng thời có những chính sách tạo điều kiện cho giảng viên yên tâm học tập nghiên cứu, nâng cao trình độ như vẫn được hưởng nguyên lương và phụ cấp, được tài trợ kinh phí học tập, tài liệu bằng nguồn ngân sách của Nhà nước và các nguồn vốn vay của nước ngoài.

Cần phải sửa đổi chế độ tiền lương, đưa mọi khoản thu nhập thực tế từ công quỹ vào lương và điều chỉnh sự phân phối công bằng để tiền lương thực tế có thể đảm bảo đời sống tối thiểu, tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ giảng viên tập trung vào nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu mà không phải lo dlay thêm.

Ngoài ra, cần chú ý đến yếu tố tinh thần trong sử dụng nguồn nhân lực, tức phải hiểu biết và đặt niềm tin ở người lao động,

phải biến nơi mà họ làm việc như là chỗ dựa cả về vật chất và tinh thần, sẵn sàng chia sẻ những khó khăn, tạo cho họ yên tâm làm việc và cống hiến hết mình. Đây cũng là điều kiện để tạo ra đủ thế và lực khi Việt Nam hội nhập sâu rộng kinh tế quốc tế.

6. Tăng cường nghiên cứu và ứng dụng khoa học xã hội vào thực tiễn

Quan điểm phát triển ngành khoa học xã hội và Viện Khoa học xã hội Việt Nam phải gắn với phát triển toàn ngành khoa học và công nghệ nói chung. Phải coi đầu tư cho nghiên cứu và ứng dụng khoa học xã hội vào thực tiễn là đầu tư cho phát triển. Cụ thể, Viện Khoa học xã hội Việt Nam phải được đầu tư để thực hiện tốt các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học:

* Nghiên cứu và dự báo xu hướng phát triển chủ yếu của thế giới và khu vực, những tác động nhiều mặt của quá trình toàn cầu hoá; nghiên cứu về chiến lược và chính sách của các nước lớn trong bối cảnh toàn cầu hoá và sự tác động đến nước ta; định rõ vị thế, bước đi và chính sách chủ động hội nhập của Việt Nam vào các thiết chế kinh tế toàn cầu và khu vực. Nghiên cứu các lý thuyết và kinh nghiệm phát triển trên thế giới để tìm ra con đường phát triển phù hợp với điều kiện của đất nước, con người và xã hội Việt Nam.

* Nghiên cứu bản chất, đặc điểm, nội dung của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ hiện đại và sự phát triển của kinh tế tri thức trong thế kỷ XXI và sự tác động của chúng đến tiến trình phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam. Kết hợp và phát huy sức mạnh tổng hợp của Khoa học xã hội và khoa học tự nhiên và công nghệ trong điều

kiện của cuộc cách mạng khoa học, công nghệ hiện đại, góp phần thực hiện thành công Chiến lược công nghiệp hoá, hiện đại hoá của Việt Nam.

* Nghiên cứu bản chất, đặc điểm của nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa và việc tạo lập đồng bộ thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Việt Nam; nghiên cứu sự biến đổi của cơ cấu xã hội và quản lý sự phát triển xã hội ở Việt Nam trong điều kiện nền kinh tế thị trường nhằm mục tiêu vừa tăng trưởng kinh tế, vừa đảm bảo công bằng, thực hiện chính sách xã hội, tạo cơ hội phát triển cho mỗi thành viên và cho cả cộng đồng.

* Nghiên cứu về đổi mới hệ thống chính trị, thực hiện và phát huy dân chủ, củng cố và nâng cao vai trò và vị trí cầm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam; đổi mới phương thức và nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân; xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật, tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho việc tạo lập và phát triển đồng bộ thể chế kinh tế thị trường và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam.

* Đặc biệt, đầu tư cho nghiên cứu những vấn đề cơ bản và cấp bách về xã hội, dân tộc, tôn giáo, lịch sử, văn hoá, nhằm đề xuất giải pháp cho việc bảo vệ và phát huy sức mạnh của khối đại đoàn kết dân tộc, làm thất bại âm mưu diễn biến hoà bình, bảo đảm ổn định xã hội và an ninh chính

trị, tạo điều kiện phát triển toàn diện và bền vững cho mỗi dân tộc trong đại gia đình các dân tộc Việt Nam trên nguyên tắc bình đẳng và tôn trọng sự đa dạng văn hoá của các dân tộc.

* Nghiên cứu cơ bản về phát triển toàn diện con người Việt Nam mang đậm tính nhân văn và các giá trị văn hoá tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu tinh hoa của văn hoá - văn minh nhân loại, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

* Tiến hành điều tra cơ bản, tổng hợp liên ngành về khoa học xã hội; chú trọng những lĩnh vực kinh tế - xã hội chủ yếu, những ngành, vùng kinh tế trọng điểm của đất nước nhằm tổng kết thực tiễn, làm cơ sở cho công tác nghiên cứu lý luận; phát hiện những tiềm năng, nguồn lực và mô hình mới nảy sinh trong thực tiễn phục vụ cho Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của cả nước và các ngành, vùng trọng điểm.

* Nghiên cứu cơ bản, toàn diện, có hệ thống những vấn đề lý thuyết của khoa học xã hội và tư duy phát triển của Việt Nam dưới tác động của toàn cầu hoá và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế phục vụ cho sự phát triển của đất nước và nền khoa học xã hội nước nhà.

* Nghiên cứu, biên soạn những bộ sách lớn tiêu biểu cho tinh hoa của trí tuệ Việt Nam và thế giới phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy và truyền bá tri thức về khoa học xã hội. Hoàn thành việc biên soạn và công bố những công trình khoa học trọng điểm cấp Nhà nước: Lịch sử Việt Nam (thông sử); Lịch sử văn hoá Việt Nam; Lịch sử văn học Việt Nam; từ điển tiếng Việt (cỡ lớn); địa chí các tỉnh và

thành phố trong cả nước; khai thác di sản Hán Nôm; kho tàng văn hoá dân gian Việt Nam.

7. Quan tâm, tạo động lực về vật chất và tinh thần đối với nguồn nhân lực ngành khoa học xã hội Việt Nam

Cải cách chính sách tiền lương nhằm tạo động lực thực sự để cán bộ, công chức, viên chức thực thi công vụ có chất lượng và hiệu quả cao; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và chất lượng dịch vụ công là những vấn đề trọng tâm của cải cách hành chính trong giai đoạn 10 năm 2010 – 2020.

Để khai thác hiệu quả nguồn nhân lực và động viên người lao động toàn tâm, toàn ý làm việc vì sự nghiệp khoa học xã hội, cần xây dựng và ban hành chính sách, chế độ ưu đãi thích đáng, phải đảm bảo hai mục tiêu sau:

Bảo đảm cho nhân lực ngành khoa học xã hội suốt đời yên tâm công tác, củng cố lòng yêu nghề, sẵn sàng truyền thụ những kinh nghiệm cho đồng nghiệp một cách nhiệt tình, vô tư vì mục tiêu chung của ngành khoa học xã hội Việt Nam. Muốn thực hiện được mục tiêu này cần thực hiện chính sách cấp học bổng toàn phần, bán phần cho những người có nhu cầu học tập.

Khuyến khích người lao động không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc và hội nhập quốc tế. Hỗ trợ kinh phí để người lao động tham gia các khóa học, khen thưởng bằng tiền, kỳ nghỉ cho những người đạt thành tích cao trong học tập, nâng cao trình độ hoặc có thêm bằng cấp mới, hoặc đạt những thành tích xuất sắc trong công tác quản lý, giảng dạy hoặc có những nghiên cứu mới của ngành khoa học xã hội.

Phải có chính sách đãi ngộ vật chất và tinh thần thỏa đáng và phù hợp cho người tài, có chính sách khen thưởng động viên, đề bạt kịp thời qua các phong trào thi đua cũng như có biện pháp xử phạt nghiêm minh, gắn kết giữa chính sách nhân sự với chiến lược sử dụng và đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.

Chính sách ưu đãi bao gồm các chế độ chủ yếu là:

Một là, đảm bảo việc thanh toán chế độ tiền lương, phụ cấp, thanh toán chế độ bảo hiểm xã hội cho cán bộ, viên chức theo đúng quy định của Nhà nước một cách kịp thời.

Hai là, thực hiện chế độ kéo dài tuổi nghỉ hưu đối với những nguồn nhân lực cao cấp (PGS.TS, GS.TS) nhằm tận dụng tối đa nguồn lực và để thế hệ trẻ có cơ hội, điều kiện tiếp cận học hỏi thế hệ lão thành, giàu kinh nghiệm.

Ba là, hỗ trợ vật chất và tinh thần cho cán bộ, công chức, viên chức học tập nâng cao trình độ.

Bốn là, hàng năm thường xuyên quan tâm đến đào tạo bồi dưỡng ngắn hạn nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và tiêu chuẩn ngạch bậc của cán bộ, công chức, viên chức.

Năm là, gắn bó cán bộ, công chức, viên chức với ngành, cơ quan, đơn vị để họ yên tâm nghiên cứu, cống hiến cho sự nghiệp khoa học thông qua các hoạt động văn hóa thể thao, tham quan du lịch tập thể.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Khoa học và Công nghệ, 1996. KX-07, đề tài VX - 07-014, *Bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*, Hà Nội.

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo, 1999. *Chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo năm 2020*, Hà Nội.

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2008. *Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam 2009 – 2010*.

4. Beng, Fischer & Dornhusch (1995).

5. Đỗ Minh Cương – Nguyễn Thị Loan, 2001. *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục Đại học Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

6. *Chính sách phát triển nguồn nhân lực của các nước ASEAN*, 1999. Tạp chí nghiên cứu Đông Nam Á.

7. Chính phủ (2003), Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử lý và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.

8. Viện Khoa học xã hội Việt Nam, 2007. *Đề án chương trình cải cách hành chính của Viện Khoa học xã hội Việt Nam giai đoạn 2007-2010*.

9. Viện Khoa học xã hội Việt Nam, 2009. *Dự án Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Viện Khoa học xã hội Việt Nam*.

10. Viện Khoa học xã hội Việt Nam, 2010. *Kỷ yếu Hội thảo nâng cao chất lượng và hiệu quả về công tác đào tạo cán bộ của Viện Khoa học xã hội Việt Nam giai đoạn 2010 – 2020*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

11. Viện Khoa học xã hội Việt Nam, 2010. *Quy hoạch phát triển nhân lực của Viện Khoa học xã hội Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020*, Hà Nội.

12. Viện Khoa học xã hội Việt Nam, 2010. *Báo cáo tổng kết công tác năm 2010 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2011*, Hà Nội.

13. Viện Khoa học xã hội Việt Nam, 2011. *Báo cáo tổng kết công tác năm 2011 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2012*, Hà Nội.

14. Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục, 2001. *Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ 21, kinh nghiệm của các quốc gia*, Nxb. Chính trị quốc gia.

15. Viện phát triển chiến lược, 1997. *Chính sách phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn mới đến năm 2020*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.

