

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

NGUYỄN THỊ THÙY LINH

CHÍNH SÁCH THU HÚT CÁN BỘ KHOA HỌC VỀ CÔNG TÁC
TẠI CÁC TỈNH MIỀN NÚI
(Nghiên cứu trường hợp tỉnh Hòa Bình- miền núi Tây Bắc)

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

Hà Nội – 2011

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

NGUYỄN THỊ THÙY LINH

**CHÍNH SÁCH THU HÚT CÁN BỘ KHOA HỌC VỀ CÔNG
TÁC TẠI CÁC TỈNH MIỀN NÚI**
(Nghiên cứu trường hợp tỉnh Hòa Bình - miền núi Tây Bắc)

Chuyên ngành : Quản lý Khoa học và Công nghệ

Mã số: 603472

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ
NGƯỜI HƯỚNG DẪN: PGS.TS. PHẠM XUÂN HẰNG

Hà Nội- 2011

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Đặt vấn đề	1
của quốc gia cũng như khu vực.	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu	2
3. Mục tiêu nghiên cứu	4
4. Nhiệm vụ nghiên cứu	4
5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	5
6. Vấn đề nghiên cứu	5
7. Giả thuyết nghiên cứu	5
8. Phương pháp nghiên cứu	5
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU	6
1.1. Các lý thuyết về di động xã hội trong cộng đồng khoa học	6
1.1.1. Di động xã hội	6
1.1.2. Di động xã hội trong cộng đồng khoa học	9
1.1.2.1. Khái niệm di động trong cộng đồng khoa học	9
1.1.2.2. Những yếu tố nguồn lực tác động đến quá trình di động xã hội trong cộng đồng khoa học	18
1.2. Các khái niệm liên quan	19
1.2.1. Khái niệm nhân lực	19
1.2.2. Khái niệm nhân lực khoa học và công nghệ	22
1.2.3. Khái niệm cán bộ khoa học	26
1.2.4. Khái niệm chính sách, chính sách thu hút nhân lực khoa học công nghệ	27
1.2.4.1. Khái niệm chính sách	27
1.2.4.2. Khái niệm chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học công nghệ	29
1.3. Kinh nghiệm thu hút nguồn nhân lực khoa học trong và ngoài nước	31
1.3.1. Kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng	31
1.3.2. Kinh nghiệm của thủ đô Hà Nội	33
1.3.3. Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Ninh	34
1.3.4. Kinh nghiệm thu hút nguồn nhân lực ngoài khu vực nhà nước	36
1.3.5. Kinh nghiệm nước ngoài	38
1.3.5.1. Kinh nghiệm của Xingapo	38
1.3.5.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản	40
Chương 2: CÁC CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ THỰC TRẠNG SỬ DỤNG CÁN BỘ KHOA HỌC TẠI TỈNH HÒA BÌNH GIAI ĐOẠN 2000-2010	42
2.1. Vài nét về địa bàn nghiên cứu	42
2.2. Khái quát hiện trạng về cán bộ khoa học tại tỉnh Hòa Bình	46
2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ qua số liệu thống kê	46
2.2.1.1. Về trình độ đào tạo	46

2.2.1.2. Về chuyên ngành đào tạo	47
2.2.2. Thực trạng đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp của tỉnh qua số liệu thống kê	52
2.3. Những chính sách thu hút cán bộ khoa học của Nhà nước và của tỉnh Hòa Bình	57
2.3.1. Chính sách đãi ngộ/thu hút cán bộ khoa học về miền núi công tác trong những năm gần đây của Đảng, Nhà nước, vùng Tây Bắc)	57
2.3.2. Vai trò của chính sách đối với cán bộ khoa học	60
2.3.2.1. Tạo cơ sở cho việc hoạch định các biện pháp chính sách cụ thể, phù hợp với thực tiễn ở mỗi cấp, mỗi ngành, mỗi địa phương trong thu hút, sử dụng nhân lực chất lượng cao	60
2.3.2.2. Thúc đẩy quá trình di động xã hội trong cộng đồng khoa học .	61
2.3.3. Khái quát về các chính sách đãi ngộ đối với cán bộ khoa học và công nghệ của tỉnh Hòa Bình	62
2.3.3.1. Chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ . .	62
2.3.3.2. Chính sách tuyển dụng	65
2.3.3.3. Chính sách về nhà ở	66
2.3.3.4. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng	66
2.3.4. Đánh giá các chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ của tỉnh Hòa Bình	68
2.3.4.1. Những kết quả bước đầu đạt được	68
2.3.4.2. Những hạn chế trong việc thực hiện các chính sách	69
2.4. Những vấn đề đặt ra trong xây dựng chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ về các tỉnh miền núi	77
Chương 3: ĐỀ XUẤT CÁC CHÍNH SÁCH NHẪM THU HÚT CÁN BỘ KHOA HỌC VỀ CÔNG TÁC TẠI MIỀN NÚI	81
3.1. Định hướng hoàn thiện chính sách thu hút cán bộ khoa học về công tác tại miền núi	81
3.2. Mục tiêu thu hút cán bộ khoa học công nghệ trong thời gian tới	83
3.2.1. Mục tiêu tổng quát	83
3.2.2. Mục tiêu cụ thể thu hút nguồn nhân lực đến năm 2015 và định hướng đến 2020	83
3.3. Đề xuất các chính sách	84
3.3.1. Chính sách về tiền lương, nhà ở	84
3.3.2. Chính sách về học tập, đào tạo nâng cao trình độ	89
3.3.3. Chính sách sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ	90
3.3.4. Chính sách về luân chuyển, thăng tiến	91
3.3.5. Xây dựng chính sách đầu tư nghiên cứu khoa học và công nghệ	92
3.3.6. Tạo sự đồng bộ trong chính sách thu hút, sử dụng, phát triển nhân lực khoa học và công nghệ và đồng bộ trong quá trình thực hiện	93
3.3.7. Công khai hóa các thông tin chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ	97

3.3.8. Xây dựng cơ chế giám sát, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ	97
KẾT LUẬN	100

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Đặt vấn đề

Miền núi Việt Nam chiếm 3/4 lãnh thổ trải dài trên một không gian địa lý rộng lớn từ Bắc tới Nam, có hơn 1/3 dân số sinh sống với trên 23 triệu người trong cộng đồng 54 dân tộc Việt Nam. Miền núi Việt Nam không những có vai trò và ý nghĩa quan trọng trong đời sống kinh tế, văn hoá, chính trị, xã hội trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa mà còn góp phần vào sự tồn tại và phát triển chung của thế giới.

Nhiều năm qua, nhất là trong những năm đổi mới, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã thường xuyên quan tâm đến vùng miền núi, thông qua những chủ trương và chính sách quan trọng cùng nguồn lực đầu tư đáng kể nhằm ổn định và phát triển kinh tế xã hội. Miền núi đang được thay đổi, cơ sở hạ tầng, sản xuất nông lâm nghiệp đã có những chuyển biến mới. Người dân ngày càng được đáp ứng tốt hơn các nhu cầu về dịch vụ xã hội cơ bản như y tế, giáo dục, phúc lợi khác... Đời sống vật chất và tinh thần của đồng bào được nâng lên đáng kể. Sự nghiệp phát triển miền núi đang đứng trước những vấn đề mới, với những thách thức mới của sự biến đổi và phát triển của quốc gia cũng như khu vực.

Tuy nhiên, vùng miền núi dân tộc vẫn còn nhiều khó khăn, thách thức, đó là: trình độ dân trí, trình độ phát triển của các dân tộc miền núi chưa đồng đều, đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực còn rất thấp; tỷ lệ đói nghèo vùng miền núi còn cao, chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo, chăm sóc sức khỏe còn nhiều hạn chế; cơ sở hạ tầng chậm phát triển và chưa đồng bộ, nhất là giao thông, thủy lợi, điện, thông tin và các hạ tầng cấp thiết khác; chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động còn chậm, quy mô sản xuất nhỏ, manh mún, sức cạnh tranh thấp và đời sống nhân dân còn nhiều khó khăn.

Để tiếp tục thực hiện có hiệu quả công tác nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân miền núi, huy động cao nhất mọi nguồn lực để phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững và ổn định xã hội, nâng cao mức sống của

đồng bào miền núi thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập, Thủ tướng Chính phủ đã và đang chỉ thị các bộ, ngành, cơ quan Trung ương và địa phương triển khai thực hiện các chính sách đãi ngộ nhằm thu hút cán bộ khoa học về công tác.

Thực tế nhiều năm gần đây cho thấy đội ngũ cán bộ khoa học trẻ sau khi ra trường đều có tâm lý không muốn về công tác tại miền núi. Điều đó dẫn tới vấn đề đội ngũ cán bộ khoa học tại các tỉnh miền núi còn nhiều bất cập như thiếu về số lượng, yếu về trình độ, năng lực. Nhà nước, Chính phủ đã đưa ra nhiều chính sách đãi ngộ nhằm khuyến khích đội ngũ cán bộ khoa học về miền núi công tác nhưng kết quả mới chỉ có một số ít cán bộ về công tác với tinh thần tự nguyện hoặc do bị điều động. Điều này có thể do chính sách thu hút chưa phù hợp với nguyện vọng, nhu cầu của cán bộ khoa học. Để trả lời câu hỏi này, tác giả chọn đề tài “Chính sách thu hút cán bộ khoa học về công tác tại các tỉnh miền núi” làm đề tài nghiên cứu với tư cách luận văn thạc sĩ. Đây là đề tài có ý nghĩa thiết thực trong việc tham gia xây dựng phát triển miền núi.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, vấn đề thu hút nguồn nhân lực khoa học trở thành một vấn đề quan trọng trong tiến trình phát triển của mỗi địa phương, mỗi quốc gia. Chính vì vậy, vấn đề thu hút nguồn nhân lực khoa học đã được nghiên cứu ở những khía cạnh khác nhau.

Tác giả Dương Thị Bích Hậu trong nghiên cứu “Giải pháp thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào khu vực công tại tỉnh Tây Ninh”- Luận văn thạc sĩ Quản lý Hành chính công năm 2006 đã đề cập đến các giải pháp khác nhau nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào các cơ quan nhà nước trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến các biện pháp ưu đãi về mặt vật chất, xem đó như một động lực quan trọng nhất để tạo ra sức hút đối với người lao động. Tuy nhiên, thực tế cho thấy những ưu đãi vật chất không phải là nhân tố duy nhất tạo ra sức hút nguồn nhân lực chất lượng cao mà còn nhiều nhân tố quan

trọng khác. Việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cần có giải pháp đồng bộ với nhiều chính sách cụ thể khác nhau. Mặt khác, mỗi tỉnh sẽ có những điều kiện riêng, ưu thế riêng, khó khăn, thuận lợi riêng, vì vậy, chính sách thu hút nguồn nhân lực cần phải được xây dựng phù hợp với thực tiễn, không có một mẫu số chung trong chính sách thu hút nguồn nhân lực cho tất cả các địa phương trong cả nước.

Tác giả Bùi Văn Dũng trong Luận văn "Giải pháp nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ngãi" đã đề cập đến các nhóm giải pháp về chế độ ưu đãi về thu hút, đãi ngộ tài chính, luân chuyển, thăng tiến. Tuy nhiên, điều căn bản là những ưu đãi này không phải là những nội dung mới trong chính sách thu hút. Mặt khác, vấn đề thu hút và vấn đề tạo lập môi trường làm việc thích hợp, tạo điều kiện cho người được thu hút có thể cống hiến lại chưa được đặt ra. Bởi lẽ, những ưu đãi về tài chính chỉ có ý nghĩa ban đầu, sự gắn bó của người được thu hút có lâu dài hay không phụ thuộc trước hết vào quá trình sử dụng.

Tác giả Nguyễn Thị Phương Lan trong bài viết "Chính sách thu hút, sử dụng nhân tài" - Tạp chí Quản lý nhà nước số 136, tháng 5/2007 nhấn mạnh: Thu hút nhằm sở hữu nhân tài là hình thức cao nhất của thu hút, là loại hình chi phí tốn kém nhất, và việc sử dụng phải đem lại hiệu quả cao nhất. Khi thu hút, sử dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao, mỗi cơ quan, tổ chức, địa phương cần phải trả lời ba câu hỏi: Thu hút nhân tài để làm gì? Thu hút ai? Thu hút như thế nào? Việc thu hút cần phải gắn với sử dụng, đào tạo, phát triển với tinh thần trọng thị, trọng dụng và trọng đãi.

Với các tỉnh miền núi, cho đến thời điểm hiện tại, các nghiên cứu về chính sách thu hút cán bộ khoa học dường như mới chỉ được đặt ra mang tính gợi mở.

Tác giả Đàm Thị Toan trong bài viết "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vùng dân tộc thiểu số và miền núi hiện nay" nhấn mạnh đến giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại chỗ và nguồn nhân lực thu hút từ địa phương khác.

PGS.TS Nguyễn Đình Hoà và một nhóm các nhà khoa học vừa hoàn thành một đề tài khảo sát, điều tra về vấn đề nguồn nhân lực con người vùng dân tộc thiểu số phía Bắc và Tây Nguyên, từ đó làm rõ thực trạng và khuyến nghị những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở những khu vực này. 24 bài viết, bài nghiên cứu trong đề tài này được tập hợp thành cuốn sách “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở các tỉnh miền núi phía Bắc và Tây Nguyên hiện nay” do nhà xuất bản Chính trị quốc gia ấn hành. Ở phần III của cuốn sách, các tác giả đã khẳng định: nếu không có những giải pháp kịp thời nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thì nguy cơ tụt hậu là khó tránh khỏi. Các tác giả đi đến các giải pháp: ổn định quy mô dân số, quản lý di dân tự do; có chiến lược phát triển nhân lực toàn diện và đồng bộ; thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo và bố trí, sử dụng nguồn nhân lực; có chính sách thu hút và khuyến khích nhân tài đến với Tây Nguyên. Giải pháp thu hút và khuyến khích nhân tài đến với Tây Nguyên được các tác giả xem như một giải pháp trọng tâm trong giai đoạn trước mắt.

Có thể nói, vấn đề thu hút nguồn nhân lực khoa học về các tỉnh miền núi là một vấn đề lớn và nan giải, việc nghiên cứu vấn đề này là một vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn, đặc biệt trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nhằm thu hút khoảng cách về trình độ phát triển, tạo điều kiện cho mọi vùng, mọi miền được thụ hưởng thành quả của sự nghiệp đổi mới. Chính vì vậy, việc nghiên cứu đề tài “Chính sách thu hút cán bộ khoa học về công tác tại các tỉnh miền núi” sẽ tiếp tục làm sáng tỏ thêm các vấn đề lý luận và thực tiễn về chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học về miền núi ở nước ta hiện nay.

3. Mục tiêu nghiên cứu

- Đề xuất những chính sách thu hút cán bộ khoa học về công tác tại các tỉnh miền núi.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện được mục tiêu nghiên cứu đề tài có nhiệm vụ sau:

- Đánh giá thực trạng việc triển khai thực hiện các chính sách thu hút cán bộ khoa học về miền núi công tác;

- Đề xuất những chính sách mới nhằm thu hút cán bộ khoa học về công tác tại miền núi.

5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

5.1. Đối tượng nghiên cứu: Nghiên cứu chính sách thu hút cán bộ khoa học về công tác tại các tỉnh miền núi.

5.2. Phạm vi nghiên cứu: Đề tài nghiên cứu tập trung tìm hiểu các chính sách thu hút cán bộ khoa học về công tác tại Hòa Bình giai đoạn từ 2000 - 2010.

6. Vấn đề nghiên cứu

- Tại sao chính sách thu hút cán bộ khoa học ở Hòa Bình chưa đáp ứng được nhu cầu, nguyện vọng của cán bộ khoa học dẫn tới việc cán bộ khoa học sau khi ra trường không muốn về miền núi công tác?

- Làm thế nào để thu hút được cán bộ khoa học về công tác tại miền núi như Hòa Bình?

7. Giả thuyết nghiên cứu

7.1. Chính sách thu hút cán bộ khoa học ở Hòa Bình chưa có sự vượt trội so với các địa phương khác và tổ chức thực hiện chưa đồng bộ.

7.2. Những chính sách đãi ngộ vật chất và tinh thần có thể thu hút được cán bộ khoa học về công tác tại tỉnh miền núi như Hòa Bình.

8. Phương pháp nghiên cứu

8.1. Phương pháp xử lý và phân tích, tổng hợp thông tin, tư liệu, số liệu thống kê.

8.2. Phương pháp xin ý kiến chuyên gia

8.3. Phương pháp đối chiếu so sánh

8.4. Phương pháp phỏng vấn sâu

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

1.1. Các lý thuyết về di động xã hội trong cộng đồng khoa học

1.1.1. Di động xã hội

Di động xã hội (tiếng Anh là social mobility), còn được gọi là sự cơ động xã hội hay dịch chuyển xã hội, là khái niệm xã hội học dùng để chỉ sự chuyển động của những cá nhân, gia đình, nhóm xã hội trong cơ cấu xã hội và hệ thống xã hội. Di động xã hội liên quan đến sự vận động của con người từ một vị trí xã hội này đến một vị trí xã hội khác trong hệ thống phân tầng xã hội. Thực chất di động xã hội là sự thay đổi vị trí trong hệ thống phân tầng xã hội. Vấn đề di động xã hội liên quan tới việc các cá nhân giành vị trí, địa vị xã hội, liên quan tới điều kiện ảnh hưởng tới sự biến đổi cơ cấu xã hội. Nội hàm của di động xã hội: Là sự vận động của cá nhân hay một nhóm người từ vị thế xã hội này sang vị thế xã hội khác; là sự di chuyển của một con người, một tập thể, từ một địa vị, tầng lớp xã hội hay một giai cấp sang một địa vị, tầng lớp, giai cấp khác. Di động xã hội có thể định nghĩa như sự chuyển dịch từ một địa vị này qua một địa vị khác trong cơ cấu tổ chức.

Khi trong xã hội học nói đến tính di động, người ta hiểu đó là sự thay đổi của một hay nhiều cá thể giữa các đơn vị được quy định của một hệ thống. Bên cạnh tính di động của các cá thể, mang ý nghĩa xã hội học nhưng xa trọng tâm của các khảo cứu là tính di động bắt nguồn từ các quyết định cá nhân hay tập thể, của những đối tượng vật chất và không phải vật chất như sự dịch chuyển của các doanh nghiệp hay dòng đi và dòng đến của tiền vốn.

Việc gắn khái niệm tính di động vào một quan điểm hệ thống nhấn mạnh đến đặc tính phân tính của nó và lưu ý là các quá trình di động được quan sát phụ thuộc vào việc lựa chọn các đơn vị bộ phận ở từng hệ thống làm cơ sở: Các đơn vị bộ phận càng nhỏ chừng nào thì tiềm năng về các trường hợp di động quan sát được càng lớn bấy nhiêu và ngược lại. Nhiều khi các đơn vị bộ phận được chọn lớn ở mức sao cho vẫn có thể phân biệt được các quá trình vận động giữa chúng và các quá trình vận động trong phạm vi các đơn vị bộ

phận. Định nghĩa theo định hướng hệ thống này về tính di động cũng khái quát hơn là quan niệm về tính di động của Sorokhin như sự thay đổi vị trí của các cá thể trong một xã hội, trong đó ngay từ đầu đã diễn ra sự quy định về đơn vị nhỏ nhất có thể; và với xã hội ngay từ đầu sự giới hạn về quy mô đã loại ngay ra quá trình di động quy mô xã hội như di cư chẳng hạn. Về nguyên tắc, di động xã hội được đo trên bình diện cá thể nhưng thông qua tính toán tỉ lệ di động cũng như với tư cách là đặc điểm của các biến ở bình diện tổng hợp cao hơn cũng có những ứng dụng. Như vậy, người ta đề cập không chỉ đề cập tới những cá nhân di động ở mức độ khác nhau, hay tới các xã hội có tính di động ít hay nhiều. Tổng số các thay đổi giữa hai đơn vị cũng như giữa các đơn vị và tất cả các đơn vị khác trong phạm vi một thời gian được gọi là dòng đến và dòng đi hoặc là thăng giáng. Nếu người ta cân đối các đại lượng này, sẽ nhận được chênh lệch của từng loại di động được quan sát. Trong phần tổng quan sau đây sẽ tổng hợp những loại di động thường được khảo cứu nhất cho tới nay của các nhà xã hội học. Việc đề cập tách rời các loại di động khác nhau tạm thời bỏ qua việc trong thực tế các tổ hợp điển hình của từng loại thường xuất hiện.

Di động xã hội có thể xem xét ở góc độ di động về địa lý, di động trong công việc và sự dịch chuyển trong hệ thống thứ bậc xã hội. Di động về địa lý hay không gian được định nghĩa như là sự thay đổi của các cá thể giữa các đơn vị của một hệ thống không gian. Nếu những thay đổi này mang nội dung một chuyên dịch nơi cư trú thì ở đây đề cập đến tính di động về nơi cư trú. Nếu trong quá trình di động, nơi cư trú vẫn được giữ nguyên và chỉ như là điểm xuất phát và điểm kết thúc của quá trình thì không được coi là di động xã hội về mặt địa lý. Để có thể nói di động về địa lý, định nghĩa này đòi hỏi hoặc phải thực sự xuất hiện một sự thay đổi. Nó khác ở điểm này với các định nghĩa đề cập tới sự sẵn sàng của một cá thể để thay đổi về không gian hoặc là tới năng lực cho việc này trên cơ sở các nguồn lực sẵn có như tính di động ở dưới bảng sau.

Hệ thống được xét	Không gian địa lý của một nước	Khu vực tỉnh, thành phố	Tổ chức, đơn vị làm việc	Phân tầng xã hội
Loại tính di động	Tính di động về không gian	Tính di động về không gian	Tính di động về việc làm	Tính di động về xã hội
Đơn vị phân chia	Khu vực	Phạm vi tỉnh, thành	Đơn vị, tổ chức	Tầng lớp, nhóm thành phần
Tính di động giữa các đơn vị	Tính di động về khu vực	Tính di động trong phạm vi khu vực	Dòng lực lượng lao động	Tính di động theo trục đứng (thăng tiến hay thụt lùi)
Tính di động trong phạm vi đơn vị	Tính di động trong phạm vi khu vực	Chuyển chỗ ở	Thay đổi công việc trong phạm vi tổ chức, đơn vị	Tính di động theo trục ngang

Bảng trên đã hệ thống hóa các loại hình di động xét theo góc độ, cấp độ khác nhau từ di động đơn thuần về không gian, việc làm đến di động về xã hội. Mỗi loại di động này có phạm vi và hướng thay đổi khác nhau. Sự di động về địa lý, cũng như sự di động trong phạm vi một tổ chức có thể dẫn đến những thay đổi về mặt xã hội của cá nhân. Nói cách khác, có một mối liên hệ chặt chẽ giữa các loại hình di động khác nhau với di động xã hội, có thể đưa đến những thay đổi về vị trí, vai trò xã hội.

Các quá trình của tính di động về cư trú gọi đó là di cư. Sự thay đổi từ một khu vực này sang một khu vực khác là tính di động theo khu vực, còn sự thay đổi địa điểm trong phạm vi một khu vực là tính di động phạm vi vùng hay nội vùng. Mối quan tâm về nghiên cứu xã hội học trong mối quan hệ với di cư chủ yếu chú trọng tới quá trình tiếp biến văn hóa và thích nghi của những người di cư. Nghiên cứu về tính di động theo khu vực cho tới gần đây do các tiếp cận về kinh tế chiếm ưu thế, được quy định bởi sự phụ thuộc của các dòng đến và dòng đi của khu vực, vào tình hình thị trường lao động. Sự tăng lên về tỉ lệ các di động khu vực không chú trọng về việc làm và thu nhập trong những năm gần đây (người về hưu) cho thấy sự cần thiết phải cải tiến và

mở rộng cách tiếp cận lý giải thường sử dụng các yếu tố môi trường và chất lượng sống.

Tính di động theo phạm vi khu vực ngược lại được quyết định nhiều hơn bởi các yếu tố gắn với nơi ở và môi trường ở và biến số “vị trí trong chu trình sống” giữ một vai trò trung tâm trong các lý thuyết về vấn đề này. Bởi vì trong các giai đoạn quá độ của nó, những nhu cầu và những đòi hỏi về ở thay đổi rất mạnh. Với việc di chuyển chỗ ở trong phạm vi khu vực hiếm khi kèm theo việc thay đổi việc làm, nhưng rất hay gắn với những thay đổi của không gian hoạt động hàng ngày, tức là với toàn bộ quá trình di động theo vòng tròn xuất phát từ nhà ở. Việc nghiên cứu các hình thức di động theo vòng tròn chủ yếu tập trung vào các xu thế phát triển của việc đi lại con thoi giữa nơi ở và nơi làm việc, cũng như các mẫu hình hành vi và động cơ.

Tính di động trong công việc là một biểu hiện khác của di động xã hội. Sự di động trong công việc lại có những dạng thức khác nhau từ góc độ xã hội học. Sự di động trong công việc kèm theo sự di động về không gian địa lý, thay đổi công việc và thay đổi nơi cư trú và một dạng di động khác là di động công việc nhưng không thay đổi nơi cư trú. Việc thay đổi công việc ở đây được xét ở một phạm vi rộng hơn là sự thay đổi các cơ quan, đơn vị, tổ chức làm việc không phải là sự thay đổi công việc trong phạm vi cơ quan hiện tại. Thực ra sự di động trong công việc gắn với sự thay đổi không gian là một sự dịch chuyển lớn và có thể kéo theo các dịch vụ xã hội khác như dịch chuyển về vị thế, vai trò xã hội.

1.1.2. Di động xã hội trong cộng đồng khoa học

1.1.2.1. Khái niệm di động trong cộng đồng khoa học

Khái niệm di động xã hội trong các nghiên cứu xã hội học gần đây được tiếp cận ở một góc độ khác đó hướng đến khía cạnh sự dịch chuyển xã hội. Đó là vấn đề di động xã hội trong cộng đồng khoa học. Trong các cộng đồng xã hội đang cùng chung sống trên hành tinh, cộng đồng khoa học có lẽ là một trong những cộng đồng có nhiều nét đặc thù nhất. Đó là một cộng đồng luôn

hướng tới sự tìm tòi, khám phá bằng lao động trí tuệ, cũng sống bằng lao động trí tuệ và đóng góp cho nhân loại những sản phẩm tinh thần bất diệt của lao động trí tuệ. Có thể nói, cộng đồng khoa học là một cộng đồng elit của xã hội [10]. Vì vậy, nghiên cứu các khía cạnh xã hội của cộng đồng này là một việc làm cần thiết mang nhiều ý nghĩa. Chúng ta đang tiến bước vào thế kỷ mới với những đổi thay sâu sắc và phổ biến trên phạm vi toàn thế giới. Cuộc cách mạng công nghệ đương đại đang có những bước tiến kỳ diệu. Thế giới đã và đang chuyển mình từ nền kinh tế công nghiệp sang nền kinh tế tri thức, trong đó tri thức, chất xám là nguồn lực hàng đầu để tạo ra sự tăng trưởng. Vốn con người là yếu tố then chốt để tạo ra giá trị kinh tế. Vai trò và vị thế của cộng đồng khoa học trong xã hội ngày càng được đề cao và theo đó công tác quản lý và sử dụng nhân lực khoa học trong cộng đồng khoa học cũng đang đặt ra rất cấp thiết. Ở Việt Nam, sự chuyển biến nền kinh tế từ cơ chế chỉ huy tập trung sang nền kinh tế thị trường có sự quản lý của nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa đã tạo ra sự thay đổi căn bản trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời thúc đẩy đổi mới tư duy, trước hết là tư duy kinh tế và cùng với nó là đổi mới tư duy trong mọi lĩnh vực. Điều đó tất yếu dẫn đến hàng loạt các biến đổi xã hội và tác động sâu sắc đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Cộng đồng khoa học, cũng không nằm ngoài sự biến động đó. Vị thế của đội ngũ cán bộ khoa học ngày càng được đề cao và đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp phát triển khoa học và công nghệ; giáo dục và đào tạo nhân tài, nhân lực khoa học chất lượng cao cho đất nước. Tuy nhiên, sự thay đổi trong tư duy khoa học, trong nhận thức, phương thức làm việc...v.v đã ảnh hưởng nhiều tới khả năng di động xã hội của nhóm xã hội này. Di động xã hội của cộng đồng khoa học có những chiều hướng và các hình thức biểu hiện khác nhau, sự thăng tiến, giảm sút về vị thế trong khoa học; hiện tượng chảy chất xám (brain draining) việc đánh giá, sử dụng nhân lực... là những vấn đề còn nhiều bất cập, nó có tác động rất lớn đến sự phát triển kinh tế - xã hội và đã trở thành một vấn đề mang tính khoa học, cần được nghiên cứu một cách nghiêm túc.

Các nghiên cứu đã nhận diện và mô tả các hình thức di động xã hội cơ bản trong cộng đồng khoa học: Di động xã hội không kèm di cư (Hiện tượng đa vị thế - vai trò nghề nghiệp); Di động xã hội kèm di cư (Di động xã hội chuyển đến một nơi làm việc khác có thể cùng địa phương hoặc địa phương khác); Di động xã hội theo chiều dọc trong cộng đồng khoa học (Sự thay đổi về địa vị hành chính trong nghề nghiệp và sự thay đổi về trình độ chuyên môn của cộng đồng khoa học); Di động xã hội theo chiều ngang trong cộng đồng khoa học (sự thay đổi về lĩnh vực chuyên môn trong quá trình làm việc khoa học) [23,26].

Di động xã hội không kèm di cư có thể coi là hiện tượng đa vai trò - vị thế việc làm, nghề nghiệp của cán bộ khoa học. Nghĩa là một cán bộ khoa học có thể đảm nhận nhiều công việc (đa vị thế việc làm - nghề nghiệp) trong cùng một thời điểm. Vị thế xã hội thường được hiểu như là "chỗ đứng" của cá nhân trong không gian xã hội so sánh với những người khác. Nó quy định quan hệ của cá nhân với những người xung quanh. Trong xã hội hiện đại, thông thường mỗi cá nhân trong xã hội có thể có một vài vị thế xã hội và kèm theo đó là tập hợp các vai trò tương ứng. Trong nền kinh tế thị trường, lao động là hàng hoá nên sự tác động đến hiện tượng đa vị thế việc làm, nghề nghiệp là tất yếu. Nền kinh tế thị trường càng phát triển thì cơ hội làm thêm, làm ngoài ngày càng nhiều. Bên cạnh đó, sự phát triển của khoa học và công nghệ, sự hình thành của một *xã hội ảo* (*virtual community*) dựa trên sự phát triển của khoa học và công nghệ và từ đó hình thành các loại hình *giao tiếp ảo* (*virtual communication*); *quan hệ xã hội ảo* (*Virtual Social Relation*) là một môi trường thuận lợi cho việc phát triển các công việc làm thêm của các cá nhân.

Đa vị thế nghề nghiệp trong cộng đồng khoa học có thể được hiểu theo cả hai cách. Cách thứ nhất đó là tình trạng một số cán bộ khoa học có thể làm đồng thời nhiều công việc, làm nhiều nghề (di động xã hội không kèm di cư - liên quan đến việc chảy não/chảy chất xám tại chỗ). Cách thứ hai gắn liền với sự thay đổi nơi làm việc, trong đó một cán bộ khoa học trong một khoảng thời

gian có thể chuyển đi nhiều cơ quan, làm nhiều nghề (di động xã hội kèm di cư-liên quan đến hiện tượng chảy não/chảy chất xám). Cả hai cách hiểu đều cùng chung nguyên nhân, đó là do chưa phát huy được năng lực chuyên môn, trả công không tương xứng và chưa có sự khuyến khích đãi ngộ phù hợp với năng lực của cá nhân. Hiện tượng đa vị thế việc làm, nghề nghiệp có xu hướng đi ngược lại quá trình chuyên môn hoá theo hướng chuyên sâu mặc dù khuyến khích người lao động làm việc nhiều hơn, hiện nay đây là một xu hướng khá phổ biến trong cộng đồng khoa học ở nhiều lĩnh vực.

Bất cứ một hiện tượng xã hội nào cũng có các tác động riêng của nó. Có thể đó là tác động dương tính đối với cơ quan, tổ chức hay cá nhân này, nhưng lại là tác động âm tính đối với cơ quan, tổ chức hay cá nhân khác. Tác động âm tính đầu tiên của hiện tượng đa vị thế, đa vai trò trong khi công tác chính là việc nó đã gây nên sự thiếu hụt và “chảy chất xám” của các cơ quan chủ quản lao động, cơ quan đang có nhân lực di động ra bên. Mặc khác, đa vai trò, đa vị thế khi làm việc đòi hỏi mỗi cá nhân phải rất linh hoạt và nhạy bén khi sắp xếp các công việc của mình, phải điều hoà được các mối quan hệ xã hội riêng rẽ của từng vai khi mình nhập vai. Nếu không sẽ rất dễ xảy ra hiện tượng “xung đột vai trò”. Ở đây, người viết muốn nhấn mạnh đến hiện tượng “*xung đột giữa các vai trò*” có liên quan đến các hiện tượng nhiều mục tiêu do các cá nhân đồng thời hoạt động trong một số hoặc nhiều tổ chức khác nhau. Một người có thể thấy mình gặp phải hoàn cảnh kỳ vọng của một vai trò trong một tổ chức xung đột với những kỳ vọng vai trò khác. Tương tự, vai trò gia đình của một cá nhân thể hiện xung đột với những gì được kỳ vọng đối với công việc. Chủ thể hành động vì nguyên nhân này hay khác phải phát triển một hệ thống trao đổi cho phép quyết định “trên sự cân bằng” có thể ứng xử theo cách nào đó ở thời gian cụ thể. Trong điều kiện công nghệ thông tin ngày càng phát triển như hiện nay, hiện tượng chảy chất xám tại chỗ lại càng dễ xảy ra với nhiều hình thái và rất khó kiểm soát. Một cá nhân không nhất thiết phải báo cáo cơ quan là đang hợp tác với một cơ quan khác, hay phải vắng mặt tại cơ quan để đi làm thêm ở bên ngoài, mà trái lại cá nhân đó vẫn

có thể đến cơ quan theo đúng quy định “tám giờ vàng ngọc”. Tuy nhiên, việc có mặt ở cơ quan không đồng nghĩa với việc cá nhân đó đến và làm các công việc của cơ quan mình. Cá nhân đó vẫn ngồi ở cơ quan, nhưng có thể đây chỉ là một hình thức để đối phó với tổ chức, với công tác quản lý nhân lực, còn bản thân anh ta lại làm các công việc của các cơ quan, các công ty khác đang cộng tác, sau đó chỉ cần một thao tác gửi vào mạng Internet là đã hoàn thành công việc của mình. Và cơ quan bị “cháy chất xám” vẫn cho rằng mình vẫn đang kiểm soát được nguồn nhân lực chất xám của mình. Tuy nhiên, hiện tượng cháy chất xám tại chỗ gây hậu quả xấu đối với “cơ quan bị cháy chất xám” nhưng lại đem tác động tích cực đối với cơ quan, tổ chức hay cá nhân “hướng được nguồn chất xám chảy đến”, và phần nào đó hiện tượng đa vị thế, nghề nghiệp cũng góp phần khắc phục tình trạng thiếu hụt cán bộ khoa học trong các đơn vị khoa học hiện nay. Lúc đó, di động xã hội không kèm di cư lại mang tác động dương tính. Do vậy, sự phân biệt các tác động của các loại hình di động xã hội chỉ mang tính chất tương đối. Mặt khác, trong quá trình phân tích các tác động của di động xã hội không kèm di cư một phần không thể không đề cập đến là các tác động ngoại biên mà hiện tượng này tạo nên (tác động ngoại biên ở đây có thể được hiểu là tác động phụ, tác động không mong muốn của một hành động, hiện tượng hay sự kiện xã hội. Đối với di động xã hội có thể hiểu đó là các hiệu ứng, các tác động xảy ra trong quá trình di động xã hội mà chủ thể di động xã hội không mong muốn, kỳ vọng sẽ xảy ra điều đó). Tác động ngoại biên có thể chia ra làm hai hình thức: (1) ngoại biên dương tính; (2) ngoại biên âm tính. Trong quá trình di động xã hội, cộng tác với cơ quan ngoài trường, rất nhiều cán bộ chỉ kỳ vọng và mong muốn có được thêm thu nhập từ việc di động đó nhưng có một số kết quả thu được lại vượt ngoài mong muốn của họ. Có những cán bộ thông qua quá trình đi làm với một tổ chức phi chính phủ đã được tài trợ một xuất học bổng để học sau đại học ở nước ngoài, có những cán bộ lại kết thân được với những đối tác mới cùng một mối quan tâm đến lĩnh vực chuyên môn để mở ra triển vọng hợp tác các dự án, các đề tài mới. Hay đối với các cán bộ trẻ, nhiều khi tham

gia các đề tài, dự án, họ chỉ đơn thuần với một mục đích là tạo thêm thu nhập. Nhưng nhiều khi các tác động mang lại từ việc tham gia các đề tài, dự án lại vượt quá những gì họ mong đợi.

Di động xã hội kèm di cư biểu hiện cụ thể ở tình trạng dịch chuyển nhân lực khoa học từ các cơ quan, tổ chức khoa học này sang các cơ quan tổ chức khoa học khác, từ những lĩnh vực, ngành khoa học có ít lợi thế về các nguồn lực trên thị trường sang những cơ quan, những tổ chức, ngành khoa học thuận lợi hơn về các nguồn lực trên thị trường, từ những nơi có điều kiện lao động, hoạt động khoa học thấp đến nơi có những điều kiện lao động và hoạt động khoa học cao, từ những nơi có những nguồn lực khoa học không thuận lợi đến những nơi có nguồn lực khoa học thuận lợi như vật lực (cơ sở vật chất phục vụ khoa học), nhân lực, tài lực (nguồn lực tài chính); tin lực (nguồn lực thông tin)... Dẫn đến hiện tượng thiếu nhân lực nghiên cứu, nhân lực khoa học, “chất xám” ở cơ quan khoa học, lĩnh vực khoa học này nhưng lại thừa “chất xám” tại các cơ quan và những lĩnh vực khoa học khác. Hiện tượng này có liên quan đến sự “chảy chất xám”, chảy “các luồng chất xám” giữa các quốc gia, các vùng, các lãnh thổ; các tổ chức khoa học, các cơ quan và lĩnh vực khoa học.

Nghiên cứu di động xã hội trên phương diện này, cần được xem xét theo chiều cạnh chuyển dịch về mặt địa lý và gắn liền với quá trình đó những thay đổi trong thang bậc, địa vị nghề nghiệp. Đối với loại hình di động xã hội này thì sự chuyển công tác hay thay đổi nghề nghiệp của các cá nhân thường gắn với sự ra đi của các cá nhân đó khỏi các cơ quan, các tổ chức hay lĩnh vực khoa học mà trước đó họ từng gắn bó.

Công bằng mà nói, di động xã hội kèm di cư liên quan đến hiện tượng “chảy não”, “chảy chất xám” là một tất yếu sẽ xảy ra trong khoa học. Vì nó gắn với nhu cầu của mỗi cán bộ khoa học, cán bộ khoa học luôn mong muốn các kết quả khoa học, thành tựu lao động khoa học của họ được thừa nhận và đánh giá cao, họ luôn mong muốn được làm việc trong một môi trường có các điều kiện thuận lợi về mặt khoa học, thuận lợi trong các nguồn lực khoa học,

phù hợp với sở trường, năng lực của họ, có cơ hội thăng tiến và theo đó họ sẽ di chuyển đến những nơi, những lĩnh vực khoa học mà họ cảm thấy là phù hợp nhất. Một “dòng chảy chất xám” theo xu hướng đó mà hình thành là một tất yếu. Tuy nhiên, ở đây cần phải phân biệt và làm rõ cụm từ “lãng phí chất xám” mà một số tác giả hay quan niệm khi phân tích hiện tượng di động xã hội này. Trên quan điểm của mình tác giả không coi hiện tượng di động xã hội này là “lãng phí chất xám”. Bởi lẽ, chất xám không tự nhiên nó sinh ra, nghĩa là nó cần phải được nuôi dưỡng, được tích lũy thông qua kinh nghiệm, quá trình học tập, lao động khoa học của mỗi cán bộ khoa học và nó cũng sẽ không mất đi. Chất xám chỉ di chuyển từ địa phương, cơ quan khoa học, tổ chức khoa học, lĩnh vực khoa học này sang một cơ quan khoa học và lĩnh vực khoa học khác. Do vậy, sẽ có cơ quan khoa học bị thiếu hụt nhân lực khoa học do bị mất “chất xám” những cũng có những cơ quan khoa học có được nhân lực khoa học do có được các “dòng chất xám” đó. Điều quan trọng là ở chỗ “dòng chất xám” dịch chuyển đó nó không mất đi mà nó vẫn được sử dụng, dù ở bất kỳ địa điểm nào, cơ quan khoa học nào. Từ đó không thể coi hiện tượng di động xã hội có kèm di cư, “chảy não” là “lãng phí chất xám” mà vấn đề là ở chỗ phải làm như thế nào để điều chỉnh “dòng chất xám”, thu hút “dòng chảy chất xám” về cơ quan mình, hạn chế sự “chảy chất xám” đi.

Di động dọc trong cộng đồng khoa học. Khi xem xét di động xã hội theo chiều dọc, người ta thường nghĩ đến sự di động đi lên hoặc đi xuống giữa các giai tầng xã hội, cũng như giữa các thang bậc của một hệ thống phân tầng quyền lực. Do ảnh hưởng của yếu tố quyền lực còn chưa thật sự rõ rệt trong cộng đồng khoa học cả nước hiện nay; hơn nữa khi tìm hiểu về di động xã hội của *cán bộ khoa học* dụng ý của người viết nhấn mạnh đến khía cạnh nghề nghiệp - xã hội; nên di động dọc của cộng đồng khoa học được thảo luận trong phần này chủ yếu được đề cập trên hai bình diện:

(1) Sự thay đổi vị trí công tác trên bậc thang nghề nghiệp cũng như xu hướng thăng tiến cá nhân của những người làm KH&CN. (sự thay đổi về mặt địa vị hành chính trong khoa học chưa làm phát triển chiều sâu của khoa học)

(2) Sự thay đổi về học vị, chiều sâu của lĩnh vực chuyên môn của cán bộ khoa học (di động dọc trong khoa học làm phát triển chiều sâu của khoa học)

Di động dọc trong khoa học và sự thăng tiến địa vị nghề nghiệp của cán bộ khoa học. Nghiên cứu về di động dọc trong khoa học có liên quan đến sự thăng tiến cá nhân của cán bộ khoa học cần phải phân biệt rõ các cách hiểu về di động dọc trong khoa học. Trước hết cần phải khẳng định đây là sự di động về thang bậc hành chính trong khoa học chứ chưa làm phát triển chiều sâu của khoa học. Một cán bộ khoa học, có thể đang từ một cán bộ giảng dạy bình thường được bổ nhiệm là trưởng phòng chức năng nào đó ví dụ như trưởng phòng Quản lý Khoa học hay trưởng phòng Đào tạo... đó là một sự thăng tiến xã hội, sự thay đổi về vị trí và vai trò của cá nhân trong cơ quan khoa học. Sự thay đổi này cũng có thể được quan niệm là di động dọc trong khoa học. Tuy nhiên, đây là sự di động, sự thay đổi về thang bậc hành chính trong khoa học, nó gắn với quyền lực khoa học, sự quyết định các vấn đề liên quan đến khoa học chứ chưa làm phát triển được trình độ, chuyên môn khoa học của cá nhân đang có sự di động xã hội cũng như bản thân lĩnh vực chuyên môn mà anh ta đang phụ trách, đang theo đuổi.

Di động dọc trong khoa học và sự thay đổi trình độ chuyên môn của cán bộ khoa học. Di động dọc của cộng đồng khoa học còn thể hiện ở sự tăng trưởng hay không tăng trưởng về trình độ chuyên môn. Đây là một hướng di động có vai trò đặc biệt quan trọng đối với không chỉ với cá nhân cán bộ khoa học mà còn đối với ngành khoa học cán bộ đó đang phụ trách hay theo đuổi. Bởi lẽ, di động dọc trong khoa học sẽ làm phát triển chiều sâu của khoa học, chiều sâu của các lĩnh vực chuyên môn mà các cán bộ khoa học đó đang phụ trách. Biểu hiện cụ thể ở sự thay đổi về học hàm, học vị chuyên môn, sự phấn đấu thăng tiến trong lĩnh vực chuyên môn của cán bộ khoa học.

Di động ngang trong cộng đồng khoa học. Di động ngang trong cộng đồng khoa học thường biểu hiện cụ thể ở hiện tượng dịch chuyển lĩnh vực chuyên môn, lĩnh vực hoạt động của cán bộ khoa học.

Trong các các tổ chức khoa học thì loại hình di động này thể hiện dưới hai hình thức:

(1) Cán bộ khoa học có thể dịch chuyển từ một lĩnh vực chuyên môn này sang một lĩnh vực chuyên môn khác. Lĩnh vực chuyên môn họ chuyển tới có thể gần hoặc cũng có thể khác nhiều với lĩnh vực chuyên môn mà họ đang theo đuổi.

(2) Cũng có thể cán bộ khoa học chuyển dịch lĩnh vực hoạt động của mình trong cơ quan, tổ chức khoa học nhưng sự chuyển dịch đó không làm thay đổi vị thế khoa học của cá nhân cán bộ khoa học đó.

Hiện tượng di động xã hội ngang trong khoa học có thể được nhìn nhận và phân tích dưới nhiều khía cạnh. Tuy nhiên xét trên phương diện khoa học, sự phát triển của khoa học thì di động ngang lại rất quan trọng, vì loại hình di động này tạo ra sự phát triển đa dạng của các ngành khoa học. Một ngành khoa học muốn tồn tại, muốn khẳng định được vị trí độc lập của nó với các ngành khoa học khác bên cạnh các yếu tố như: phải có đối tượng nghiên cứu; phương pháp nghiên cứu và hệ khái niệm; hệ thống lý thuyết, lịch sử nghiên cứu và ứng dụng... thì ngành khoa học đó còn cần phải có các nhà khoa học, họ sẽ chính là những người đầu tiên đặt nền móng cho sự hình thành và phát triển của một ngành khoa học.

Song song với sự phát triển lớn mạnh của các tổ chức khoa học thì hiện tượng di động xã hội ngang kéo theo sự chuyển dịch lĩnh vực chuyên môn của các cán bộ khoa học cũng diễn ra khá rõ nét nhằm xây dựng và hình thành các phương hướng khoa học; các trường phái khoa học và các bộ môn khoa học để phát triển đơn vị khoa học.

Ngoài các loại hình di động xã hội phổ biến trong cộng đồng khoa học đã được trình bày ở trên, một số tác giả khi nghiên cứu di động xã hội trong cộng đồng khoa học còn đưa ra thêm một số dạng điển hình của di động xã hội trong cộng đồng khoa học như (1) *di động cấu trúc* trong cộng đồng khoa học: loại di động này thường liên quan đến sự điều động, luân chuyển một số lượng nhất định các cán bộ khoa học từ lĩnh vực nghiên cứu này sang lĩnh vực

ngiên cứu khác nhằm xây dựng và phát triển một lĩnh vực khoa học mới, loại di động này thường gắn liền với một chính sách khoa học và công nghệ trong một thời kỳ nhất định. (2) *di động thể hệ*: chỉ sự thay đổi về trình độ chuyên môn; học hàm, học vị giữa các thế hệ trong một gia đình, một gia tộc... Tuy nhiên, hai loại hình di động này không phổ biến trong mọi cộng đồng khoa học.

Xét ở bình diện quốc gia, di động xã hội trong cộng đồng khoa học là một vấn đề lớn trong giai đoạn hiện nay. Sự tập trung các cán bộ khoa học công nghệ ở các địa bàn phát triển như một điều tất yếu cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội và sự phát triển của khoa học. Tuy nhiên, một vấn đề khác nảy sinh là ở những vùng khó khăn cần có cán bộ khoa học công nghệ để tạo ra “cú hích” phát triển lại thiếu nguồn nhân lực khoa học công nghệ. Quá trình di động xã hội trong cộng đồng khoa học để tạo ra các dòng di chuyển hợp lý nguồn nhân lực đang thực sự là bài toán lớn mục tiêu thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các vùng miền ở nước ta hiện nay.

1.1.2.2. Những yếu tố nguồn lực tác động đến quá trình di động xã hội trong cộng đồng khoa học

Xét cho đến cùng hiện tượng di động xã hội trong khoa học xảy ra do sự không đồng đều về cơ hội trong khoa học [34, tr.21]. Để tạo ra sự di động xã hội trong cộng đồng khoa học có định hướng cần phải bắt đầu từ những yếu tố có thể thúc đẩy quá trình di động. Đó là sự không đồng đều trước hết là về **nguồn lực**, trong đó sẽ bao gồm:

- **Nguồn lực về thông tin**: Nguồn lực này ngày càng trở nên quan trọng đối với cán bộ khoa học. Bởi một đặc trưng của nó là luôn biến đổi một cách nhanh chóng;

- **Nguồn lực về tài chính**: Tài chính cho khoa học có một đặc trưng là thường được cấp phát, và không hoàn lại. Sự không đồng đều cơ hội về nguồn lực tài chính mà biểu hiện cụ thể của nó là sự không đồng đều về thu nhập giữa các cơ quan khoa học với nhau, giữa các thang bậc hành chính khác

nhau, học vị khác nhau... là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến hiện tượng di động xã hội của cá nhân cán bộ khoa học;

- **Vật lực:** Đây là một nguồn lực đặc biệt quan trọng đối với cán bộ khoa học mà biểu hiện cụ thể của nó là các điều kiện làm việc khoa học; môi trường lao động khoa học; phương tiện phục vụ nghiên cứu khoa học; phương tiện giảng dạy hiện đại...;

- **Nhân lực:** Nhân lực khoa học ngày càng trở lên quan trọng và quyết định sự phát triển của một quốc gia hay một cơ quan khoa học; sự hợp tác của các nhà khoa học đầu ngành; chất lượng của đội ngũ phục vụ khoa học có ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng thu hút luồng di động xã hội của một cơ quan khoa học.

Vấn đề thứ hai là phần thưởng (Awards). Sự chênh lệch, không đồng đều về phần thưởng trong khoa học mà biểu hiện cụ thể của nó là các chính sách đãi ngộ trong khoa học, chế độ lương, tiền thưởng, phúc lợi xã hội... là yếu tố rất quan trọng ảnh hưởng đến khả năng di động xã hội của cán bộ khoa học.

Xuất phát từ các phân tích về các nguyên nhân sâu xa của các hiện tượng di động xã hội trong khoa học, thiết nghĩ các giải pháp hữu hiệu để kiểm soát, điều chỉnh, định hướng, thu hút “luồng di động xã hội”; dòng chảy “chất xám” hay nói cách khác là quản lý di động xã hội trong khoa học nên bắt đầu từ sự tác động trực tiếp vào các nguyên nhân sâu xa của vấn đề.

1.2. Các khái niệm liên quan

1.2.1. Khái niệm nhân lực

Một quốc gia muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực của sự phát triển kinh tế như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học - công nghệ, con người... Trong các nguồn lực đó thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, có tính chất quyết định trong sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của mọi quốc gia từ trước đến nay. Một nước cho dù có tài nguyên thiên nhiên phong phú, máy móc kỹ thuật hiện đại nhưng không có những con người có trình độ,

có đủ khả năng khai thác các nguồn lực đó thì khó có khả năng có thể đạt được sự phát triển như mong muốn.

Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và ngày nay trong công cuộc hội nhập và phát triển nhằm mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh”, Đảng ta luôn xác định: Nguồn lao động dồi dào, con người Việt Nam có truyền thống yêu nước, cần cù, sáng tạo, có nền tảng văn hoá, giáo dục, có khả năng nắm bắt nhanh khoa học và công nghệ là nguồn lực quan trọng nhất.

Hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau về nguồn nhân lực. Theo Liên Hợp Quốc thì “Nguồn nhân lực là tổng thể sức dự trữ, những tiềm năng, những lực lượng thể hiện sức mạnh và tác động của con người trong việc cải tạo tự nhiên và cải tạo xã hội” [35; tr.147].

Ngân hàng thế giới cho rằng: nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân. Như vậy, ở đây nguồn lực con người được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác: vốn, tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên.

Theo tổ chức lao động quốc tế thì: Nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động [18, tr.56].

Kinh tế phát triển cho rằng: nguồn nhân lực là một bộ phận dân số trong độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động. Nguồn nhân lực được biểu hiện trên hai mặt: về số lượng đó là tổng số những người trong độ tuổi lao

động làm việc theo quy định của Nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ; về chất lượng, đó là sức khỏe và trình độ chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động. Nguồn lao động là tổng số những người trong độ tuổi lao động quy định đang tham gia lao động hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm. Nguồn lao động cũng được hiểu trên hai mặt: số lượng và chất lượng. Như vậy theo khái niệm này, có một số được tính là nguồn nhân lực nhưng lại không phải là nguồn lao động, đó là: Những người không có việc làm nhưng không tích cực tìm kiếm việc làm, tức là những người không có nhu cầu tìm việc làm, những người trong độ tuổi lao động quy định nhưng đang đi học.

Nguồn nhân lực cũng được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, có khả năng đem lại thu nhập trong tương lai (Beng, Fischer & Dornhusch, 1995). Nguồn nhân lực, theo GS. Phạm Minh Hạc (2001), là “tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó. Nguồn nhân lực là nguồn lực về con người, đó là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, là bộ phận quan trọng nhất của dân số, đóng vai trò tạo ra mọi giá trị về vật chất, văn hóa và dịch vụ cho xã hội”[16, tr.126].

Nguồn nhân lực bao gồm sức mạnh của thể lực, trí lực, tinh thần và sự tương tác giữa các cá nhân trong một cộng đồng quốc gia. Theo cách tiếp cận này thì nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng và năng lực của con người liên quan đến sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước. Nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là số lượng lao động mà đó là còn tổng hợp của số lượng và chất lượng của lực lượng lao động.

Khi nói đến nguồn nhân lực, người ta bàn đến trình độ, cơ cấu, sự đáp ứng với yêu cầu của thị trường lao động. Chất lượng nguồn nhân lực phản ánh trong trình độ kiến thức, kỹ năng và thái độ của người lao động. Sự phân loại nguồn nhân lực theo ngành nghề, lĩnh vực hoạt động (công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ) đang rất phổ biến ở nước ta hiện nay, nhưng khi chuyển sang nền kinh tế tri thức phân loại lao động theo tiếp cận công việc nghề nghiệp

của người lao động sẽ phù hợp hơn. Lực lượng lao động được chia ra lao động thông tin và lao động phi thông tin. Lao động thông tin lại được chia ra 2 loại: lao động tri thức và lao động dữ liệu. Lao động dữ liệu (thư ký, kỹ thuật viên...) làm việc chủ yếu với thông tin đã được mã hoá, trong khi đó lao động tri thức phải đương đầu với việc sản sinh ra ý tưởng hay chuẩn bị cho việc mã hoá thông tin. Lao động quản lý nằm giữa hai loại hình này. Lao động phi thông tin được chia ra lao động sản xuất hàng hoá và lao động cung cấp dịch vụ. Lao động phi thông tin dễ dàng được mã hoá và thay thế bằng kỹ thuật, công nghệ. Như vậy, có thể phân loại lực lượng lao động ra 5 loại: lao động tri thức, lao động quản lý, lao động dữ liệu, lao động cung cấp dịch vụ và lao động sản xuất hàng hoá. Mỗi loại lao động này có những đóng góp khác nhau vào việc tạo ra sản phẩm. Hàm lượng tri thức, trí tuệ cao hay thấp trong sản phẩm lao động phụ thuộc chủ yếu vào đóng góp của lực lượng lao động tri thức, quản lý và phân nào của lao động dữ liệu ở nước ta, tỷ lệ lao động phi thông tin còn rất cao trong cơ cấu lực lượng lao động, do đó hàng hoá có tỷ lệ trí tuệ thấp. Muốn tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế, cần tăng nhanh tỷ lệ trí tuệ trong hàng hoá trong thời gian tới.

1.2.2. Khái niệm nhân lực khoa học và công nghệ

Lý thuyết và thực tiễn phát triển ở tất cả các nước trên thế giới cho thấy, nguồn nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng đối với quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế. Trong giai đoạn đầu của quá trình phát triển, mô hình tăng trưởng kinh tế chủ yếu dựa vào tích lũy vốn vật chất. Tuy nhiên, quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế trong giai đoạn sau sẽ chủ yếu dựa trên cải tiến công nghệ và phát triển vốn con người hay vốn nhân lực, đặc biệt là nhân lực cho phát triển khoa học và công nghệ.

Nhân lực khoa học và công nghệ là lực lượng lao động gánh vác công việc khoa học và công nghệ, phát minh, sáng tạo, truyền bá và ứng dụng rộng rãi công nghệ mới. Lịch sử phát triển của khoa học và công nghệ trên thế giới đã cho thấy, số lượng và chất lượng của đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ ở một quốc gia tạo ra lợi thế so sánh giữa các nước trên thế giới, có

liên quan mật thiết với trình độ và tốc độ phát triển khoa học và công nghệ của từng nước. Do đó, trong định hướng phát triển, yếu tố con người đặc biệt là nguồn nhân lực khoa học và công nghệ cần được đặt biệt chú ý, con người vừa là chủ thể sáng tạo khoa học và công nghệ, vừa là đối tượng nghiên cứu khoa học và công nghệ. Con người ở đây không phải là con người trù tượng mà là người lao động có đầy đủ tố chất văn hóa, nắm được khoa học và công nghệ, có tính sáng tạo cao.

Khái niệm nguồn nhân lực khoa học và công nghệ có thể tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau. Từ góc độ tiếp cận trình độ đào tạo, nguồn nhân lực khoa học và công nghệ được hiểu là toàn bộ lực lượng lao động xã hội đã được đào tạo về chuyên môn kỹ thuật nhất định từ kỹ thuật viên, công nhân, kỹ sư cho tới những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ [11, tr.23]. Cách tiếp cận này là khá rộng.

Từ cách tiếp cận chức năng nghề nghiệp thì nguồn nhân lực khoa học và công nghệ là toàn bộ lực lượng lao động xã hội trực tiếp góp phần tạo ra sự tiến bộ của khoa học và công nghệ nhằm thúc đẩy phát triển sản xuất, đời sống và tiến bộ xã hội. Theo cách tiếp cận này, thì nhân lực khoa học và công nghệ là lực lượng tiến hành các hoạt động sáng tạo đó là "toàn bộ những người trực tiếp liên quan tới các hoạt động có kế hoạch, liên quan mật thiết đến sự ra đời, phát triển, truyền bá và ứng dụng tri thức khoa học và công nghệ trong các lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật, khoa học xã hội và nhân văn, y học, khoa học nông nghiệp" [21, tr.126]. Theo định nghĩa này chức năng của nhân lực khoa học và công nghệ rất rộng bao gồm: nghiên cứu sáng tạo; giảng dạy; khai thác, sử dụng và tác nghiệp.

Thứ nhất, chức năng nghiên cứu sáng tạo. Chức năng này thường dành cho các nhà khoa học, các nhà nghiên cứu (thường từ đại học trở lên) làm việc trong các tổ chức khoa học và công nghệ, các viện, trường, các trung tâm... Để thực hiện chức năng này cần có một cơ sở hạ tầng và môi trường thuận lợi, các nhà khoa học mới có điều kiện để làm việc hiệu quả. Đối với các địa phương, nhân lực khoa học và công nghệ thực hiện chức năng này vẫn còn rất

ít do không có điều kiện thuận lợi về cơ sở hạ tầng cho nghiên cứu khoa học và công nghệ.

Thứ hai, chức năng giảng dạy. Hoạt động giáo dục và đào tạo đóng vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực, sáng tạo và truyền bá các kiến thức, kỹ năng mới góp phần thúc đẩy tiến bộ xã hội. Hoạt động giáo dục và đào tạo khoa học và công nghệ được chia thành nhiều loại hình, nhiều cấp độ khác nhau trong đó cơ bản nhất là đào tạo cấp đại học. Các hình thức đào tạo cũng rất phong phú, bao gồm đào tạo chính quy, đào tạo trong việc làm thực tế... Bên cạnh đó cũng cần phải kể đến các hình thức bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp, nâng cao kỹ năng, kỹ xảo về khoa học và công nghệ. Tất cả các hình thức đào tạo và bồi dưỡng này đều liên quan công việc của nguồn nhân lực khoa học và công nghệ.

Thứ ba, chức năng quản lý. Xét về mặt số lượng, nhóm quản lý ít hơn so với các nhóm khác nhưng là nhóm có vị trí vô cùng quan trọng. Nhóm này không chỉ bao gồm các kỹ sư mà còn các nhà quản lý làm nhiệm vụ lựa chọn công nghệ và các cán bộ, công chức nhà nước với vai trò đưa ra các quyết định về chính sách liên quan về khoa học và công nghệ như thuế nhập khẩu công nghệ, tiêu chuẩn công nghệ, các luật sư làm việc về những vấn đề liên quan đến các điều khoản license và các nhà kinh tế đánh giá hiệu quả của thay đổi công nghệ. Trong việc thực hiện chức năng quản lý, nguồn nhân lực khoa học và công nghệ không chỉ cần được đào tạo về trình độ chuyên môn kỹ thuật mà còn cần có hệ thống kiến thức về quản lý, kinh tế, luật pháp và các khả năng tương xứng khác. Không phải một nhà khoa học nào, một nhà nghiên cứu hay chuyên gia cũng có thể thực hiện tốt chức năng này.

Thứ tư, chức năng khai thác và sử dụng. Nguồn nhân lực khoa học và công nghệ thực hiện chức năng này có số lượng lớn. Yêu cầu đối với bộ phận này là cần hiểu biết về công nghệ hoặc từng phần công nghệ. Họ hoạt động trên bình diện rất rộng liên quan đến các thiết bị, các hoạt động khoa học và công nghệ ở các trình độ khác nhau.

Thứ năm, chức năng tác nghiệp (chức năng của công nhân lành nghề hoặc chưa lành nghề). Nhóm này là những người trình độ văn hóa nhất định, được đào tạo, huấn luyện về nghề nghiệp. Họ tham gia vào quá trình tác nghiệp với tư cách là người tác nghiệp, người thừa hành các công việc được giao.

Không chỉ có vai trò quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế, nguồn nhân lực cho phát triển khoa học và công nghệ có chất lượng cao còn có ý nghĩa trong việc giải quyết các vấn đề xã hội, như bất bình đẳng, đói nghèo, các vấn đề về môi trường và sự tiến bộ về mọi mặt của xã hội. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế, khi mà sự cạnh tranh diễn ra ngày càng gay gắt, nguồn nhân lực đóng vai trò ngày càng quan trọng. Đặc biệt, trong bối cảnh khả năng phát triển kinh tế theo chiều rộng đã tới mức trần, Việt Nam đứng trước đòi hỏi phải bằng mọi cách chuyển từ lợi thế so sánh dựa trên lao động giá rẻ và nhờ cậy vào tài nguyên, môi trường, sáng tạo ra lợi thế cạnh tranh chủ yếu dựa trên phát huy nguồn lực con người, nguồn nhân sự chất lượng cao, nắm vững khoa học và công nghệ.

Từ cách tiếp cận trên về nhân lực khoa học và công nghệ, có thể phân loại nguồn nhân lực thành nhân lực kỹ thuật và nhân lực khoa học và công nghệ. Nhân lực kỹ thuật bao gồm toàn bộ lực lượng xã hội đã qua đào tạo từ công nhân tới kỹ thuật viên, kỹ sư và những người có trình độ đào tạo cao hơn tham gia các hoạt động sản xuất ra của cải vật chất trong xã hội. Nhân lực khoa học và công nghệ bao gồm toàn bộ lực lượng lao động xã hội trực tiếp góp phần tạo ra sự tiến bộ của khoa học và công nghệ thúc đẩy phát triển sản xuất, đời sống và tiến bộ xã hội.

Cách tiếp cận khái niệm khoa học và công nghệ theo trình độ đào tạo hiện nay còn khá phổ biến ở các địa phương, họ coi trọng quá trình đào tạo với các cấp độ khác nhau, ít thấy sự vận động của nghề nghiệp và sự phát triển của khoa học và công nghệ.

Cách phân biệt nhân lực khoa học và công nghệ thứ hai là dựa trên việc làm của cá nhân mà không dựa trên quá trình đào tạo. Trong nền kinh tế thị

trường, việc chuyển đổi nghề nghiệp, chức vụ, vị thế xã hội là chuyện thường xuyên xảy ra và không thể căn cứ vào quyết định đào tạo để phân loại nhân lực khác nhau trong hoạt động kinh tế - xã hội.

Đội ngũ khoa học và công nghệ có thể chia thành nhân lực khoa học và công nghệ ngành, địa phương, đơn vị cơ sở, viện nghiên cứu... và căn cứ vào ngành nghề kinh tế kỹ thuật như cơ khí, viễn thông... Do đó, đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ là một thể tổng hợp nhiều loại hình, nhiều tầng bậc.

Tóm lại, nhân lực khoa học và công nghệ là lực lượng lao động xã hội tham gia trực tiếp vào các hoạt động khoa học và công nghệ với chức năng nghề nghiệp là nghiên cứu, sáng tạo, quản lý, khai thác sử dụng công nghệ và tác nghiệp, góp phần quan trọng nhất trong việc tạo ra sự tiến bộ khoa học và công nghệ, tiến bộ xã hội và phát triển sản xuất.

1.2.3. Khái niệm cán bộ khoa học

Cán bộ khoa học, cán bộ khoa học công nghệ là khái niệm hàng ngày chúng ta vẫn nhắc đến, vẫn trích dẫn, so sánh nhưng ít ai đưa ra bản chất thực của những khái niệm đó là gì. Theo tổ chức UNESCO cán bộ khoa học công nghệ (Scientific and technical) là “những nguồn tham gia trực tiếp vào các hoạt động khoa học và công nghệ trong một tổ chức khoa học và công nghệ hay một đơn vị tổ chức và như quy định, được thanh toán cho các công việc của họ”. Và, “hoạt động khoa học và công nghệ là những hoạt động có tính hệ thống gắn với những việc như sáng tạo, phát triển, truyền bá, và áp dụng tri thức khoa học và công nghệ trên mọi lĩnh vực khoa học và công nghệ. Đó là những hoạt động như nghiên cứu và phát triển, giáo dục và đào tạo khoa học và công nghệ, và dịch vụ khoa học và công nghệ”.

Cán bộ khoa học có thể được hiểu là lực lượng lao động xã hội tham gia trực tiếp vào các hoạt động khoa học của các cơ quan, tổ chức của nhà nước với chức năng nghề nghiệp là nghiên cứu, sáng tạo, quản lý, khai thác sử dụng công nghệ và tác nghiệp nhằm thúc đẩy sự phát triển của khoa học, sản xuất, đời sống kinh tế - xã hội.

Khái niệm thu hút cán bộ khoa học

Theo từ điển tiếng Việt thì thuật ngữ thu hút được hiểu là lôi cuốn, làm dôn mọi sự chú ý vào một vấn đề gì đó.

Như vậy, khái niệm “*thu hút nguồn cán bộ khoa học*” có thể được hiểu là các biện pháp, cách thức cần thiết của nhà quản lý nhằm tuyển dụng được và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức, địa phương...

1.2.4. Khái niệm chính sách, chính sách thu hút nhân lực khoa học công nghệ

1.2.4.1. Khái niệm chính sách

Thuật ngữ "chính sách" được sử dụng rộng rãi trên sách báo, trên các phương tiện thông tin đại chúng và trong đời sống xã hội. Hiểu một cách giản đơn, chính sách là chương trình hành động do các nhà lãnh đạo hay nhà quản lý đề ra để giải quyết một vấn đề nào đó thuộc phạm vi thẩm quyền của mình.

Theo Từ điển tiếng Việt “*chính sách*” được hiểu là “sách lược và kế hoạch cụ thể nhằm đạt một mục đích nhất định, dựa vào đường lối chính trị chung và tình hình thực tế mà đề ra chính sách...” [24, tr.157]. Theo James Anderson: "Chính sách là một quá trình hành động có mục đích theo đuổi bởi một hoặc nhiều chủ thể trong việc giải quyết các vấn đề mà họ quan tâm". Các chính sách có thể được đề ra và thực hiện ở những tầng nấc khác nhau: Chính sách của Liên hiệp quốc, chính sách của một đảng, chính sách của Chính phủ, chính sách của chính quyền địa phương, chính sách của một bộ, chính sách của một tổ chức, đoàn thể, hiệp hội, chính sách của một doanh nghiệp ...

Các tổ chức, các doanh nghiệp, các hiệp hội, đoàn thể... có thể đề ra những chính sách riêng biệt để áp dụng trong phạm vi một tổ chức, DN, hiệp hội hay đoàn thể đó. Các chính sách này nhằm giải quyết những vấn đề đặt ra cho mỗi tổ chức, chúng chỉ có hiệu lực thi hành trong tổ chức đó, vì vậy, chúng mang tính chất riêng biệt và được coi là những "chính sách tư", tuy trên thực tế khái niệm "chính sách tư" hầu như không được sử dụng.

Những chính sách do các cơ quan hay các cấp chính quyền trong bộ máy nhà nước ban hành nhằm giải quyết những vấn đề có tính cộng đồng được gọi là chính sách công. Khoa học chính sách nghiên cứu các chính sách nói chung, nhưng tập trung chủ yếu vào việc nghiên cứu các chính sách công nhằm mục tiêu nâng cao hiệu lực và hiệu quả quản lý của Nhà nước.

Chính sách cần được hiểu ở những góc nhìn nhất định: xem xét nó một cách độc lập hay trong mối quan hệ với các phạm trù khác, chẳng hạn như chính trị hay pháp quyền như nói ở trên.

Nếu nhìn nhận chính sách như một hiện tượng tĩnh và tương đối độc lập thì chính sách được hiểu là những tư tưởng, những định hướng, những mong muốn cần hướng tới, cần đạt được. Còn chiến lược hay kế hoạch, thậm chí pháp luật chẳng qua chỉ là hình thức, là phương tiện để chuyển tải, để thể hiện chính sách mà thôi.

Chính vì vậy, so với khái niệm pháp luật, chính sách được hiểu rộng hơn nhiều. Nếu xét nội hàm của khái niệm này trong mối quan hệ với chính trị và pháp quyền thì khái niệm chính sách cần được tìm hiểu ở một số khía cạnh sau đây:

- Chính sách là sự thể hiện cụ thể của đường lối chính trị chung. Dựa vào đường lối chính trị chung, cương lĩnh chính trị của đảng cầm quyền mà người ta định ra chính sách.

- Chính sách là cơ sở nền tảng để chế định nên pháp luật. Hay nói cách khác, pháp luật là kết quả của sự thể chế hóa chính sách. Có thể có chính sách chưa được luật pháp hóa (thể chế hóa), hoặc cũng có thể không bao giờ được luật pháp hóa vì nó không được lựa chọn để luật pháp hóa khi không còn phù hợp với tư tưởng mới hay sự thay đổi của thực tiễn. Nhưng sẽ không có pháp luật phi chính sách hay pháp luật ngoài chính sách. Theo nghĩa đó, chính sách chính là linh hồn, là nội dung của pháp luật, còn pháp luật là hình thức, là phương tiện thể hiện của chính sách khi nó được thừa nhận, được “nhào nặn” bởi “bàn tay công quyền”, tức là được ban hành bởi nhà nước theo một trình tự luật định.

- Như vậy, chính sách luôn gắn liền với quyền lực chính trị, với đảng cầm quyền và với bộ máy quyền lực công – nhà nước.

Có thể chỉ ra những đặc trưng và cũng là sự khác biệt giữa chính sách và pháp luật ở những điểm sau:

- Nếu chính sách là những tư tưởng, định hướng, những mong muốn chính trị được thể hiện trong các nghị quyết, các văn kiện của Đảng thì pháp luật được thể hiện bằng các quy tắc xử sự mang tính pháp lý, được ban hành bởi Nhà nước theo những trình tự và thủ tục nghiêm ngặt (hình thức, thẩm quyền, quy trình soạn thảo và ban hành);

- Nếu chính sách (khi chưa được luật pháp hóa) chỉ là những cái đích mà người ta cần hướng tới, chưa phải là những quy tắc xử sự có tính ràng buộc chung hay tính bắt buộc phải thực hiện, thì pháp luật lại là những chuẩn mực có giá trị pháp lý bắt buộc chung và được bảo đảm thực hiện bằng sức mạnh cưỡng chế của Nhà nước;

- Tuy nhiên, khi đã được thể chế hóa thì, vì chính sách là nội dung, pháp luật là hình thức nên chính sách có vai trò chi phối, quyết định đối với pháp luật. Khi tư tưởng chính sách thay đổi thì pháp luật phải thay đổi theo. Ngược lại, pháp luật lại là công cụ thực tiễn hóa chính sách. Chính sách muốn đi vào cuộc sống một cách thực sự hiệu quả thì phải được luật pháp hoá, nếu không được thể chế hóa thành pháp luật thì rất có thể chính sách sẽ chỉ là một thứ “bánh vẽ” khó có thể đi vào và phát huy hiệu quả trong cuộc sống.

Tóm lại, chính sách xét từ góc độ nhà nước là tổng thể những nguyên tắc, biện pháp của nhà nước nhằm giải quyết một vấn đề chung trong đời sống kinh tế - xã hội nhằm đạt mục tiêu đề ra.

1.2.4.2. Khái niệm chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học công nghệ

Chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học công nghệ có thể được hiểu là tổng thể các nguyên tắc, biện pháp, nội dung của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc tuyển dụng, sử dụng, bố trí, đào tạo, phát triển nguồn

nhân lực khoa học nhằm đạt mục tiêu phát triển bền vững của mỗi cơ quan, mỗi địa phương và cả quốc gia.

1.3. Kinh nghiệm thu hút nguồn nhân lực khoa học trong và ngoài nước

1.3.1. Kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng

Trong số các địa phương thực hiện chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao trên cả nước, Đà Nẵng là thành phố khởi đầu phong trào thu hút nhân tài và nhiều phương pháp linh hoạt, sáng tạo nhằm thu hút nguồn nhân lực khoa học về làm việc tại địa phương.

Từ lúc ban hành chính sách thu hút nhân tài năm 1998 đến nay, Đà Nẵng đã tiếp nhận rất nhiều sinh viên đại học xuất sắc, giỏi, thạc sỹ, tiến sỹ qua trang thông tin điện tử, tại đây các cá nhân có thể tìm hiểu những chủ trương, ngành nghề cần tuyển dụng, yêu cầu, quyền lợi theo chính sách “chiêu hiền đãi sỹ” của Đà Nẵng. Nếu đúng ngành nghề sẽ được thông báo gửi hồ sơ đầy đủ đến Sở Nội vụ và được bố trí công việc sau đó.

Sau nhiều năm thực hiện tạo lập thị trường lao động riêng của thành phố đến nay Đà Nẵng đã ban hành rất nhiều các chính sách nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và trong số đó có rất nhiều người đến từ các địa phương khác nhau như Hà Nội, Thanh Hóa, Quảng Ngãi, Huế,... Đầu quân về Đà Nẵng, ai cũng có một điểm chung nhất là sức hút của “thảm đỏ”. Việc tiếp nhận, bố trí, sử dụng các đối tượng theo chủ trương thu hút của Thành phố được tiến hành công khai, chặt chẽ, đảm bảo đúng quy trình, thủ tục. Ngoài chế độ đãi ngộ vật chất ban đầu, đối với các đối tượng có hộ khẩu từ các địa phương khác được bố trí nhà ở; chủ động thực hiện ưu tiên tiếp nhận chồng, vợ, con của các đối tượng được thu hút vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố nếu đủ điều kiện, tiêu chuẩn quy định; được cử đi đào tạo, bồi dưỡng thêm kiến thức để thu hút họ vào làm việc lâu dài, xem xét nguyện vọng chuyển đổi vị trí công tác cho các đối tượng thu hút sau 07 năm công tác tại các sở, ban, ngành, quận, huyện,... và 05 năm công tác tại xã phường.

Đà Nẵng là địa phương đi đầu trong việc xây dựng đề án và triển khai thí điểm việc thi tuyển vào các chức danh bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước. Người tham gia thi tuyển là các cán bộ, công chức, viên chức

trong biên chế hoặc hợp đồng lao động, kể cả đối tượng được tiếp nhận theo chính sách thu hút nguồn nhân lực của tỉnh. Thành phố đồng thời thực hiện chương trình đào tạo chuyên gia, chuyên ngành cao ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách của địa phương.

Ngoài ra, thành phố còn chuẩn bị tạo nguồn nhân lực chất lượng cao bằng cách chọn các em học sinh ngay từ khi còn ở cấp trung học phổ thông có thành tích xuất sắc trong học tập đã tham gia và đạt giải tại các kỳ thi học sinh giỏi cấp quốc tế, quốc gia và cấp thành phố, nếu tự nguyện phục vụ lâu dài cho thành phố thì hàng năm sẽ được cấp toàn bộ chi phí học tập tại các trường đào tạo có chất lượng cao trong nước và quốc tế.

Thực hiện cạnh tranh trong tuyển dụng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Tăng cường hình thức tuyển chọn theo vị trí, chức danh, xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ cụ thể cho từng chức danh công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý, trước hết là trưởng phòng, phó trưởng phòng chuyên môn thuộc sở, ngành, quận, huyện; trên cơ sở đó tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo mục tiêu và để đáp ứng yêu cầu chuẩn hoá chức danh; thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp. Đây là một trong những giải pháp nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong thời kỳ hội nhập, vừa mang tính đột phá vừa thể hiện quan điểm đổi mới của thành phố Đà Nẵng trong công tác cán bộ.

Để thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ, thành phố Đà Nẵng đã sử dụng tổng hợp các biện pháp như quảng cáo; đăng thông tin qua mạng internet; tìm kiếm các nguồn nhân lực tiềm năng trong các trường trung học phổ thông để đưa đi đào tạo; thực hiện cạnh tranh trong tuyển cử công chức đi học, làm nguồn bổ sung cho đội ngũ cán bộ...

Một phương pháp mới khá đặc biệt là UBND thành phố Đà Nẵng khuyến khích các cơ quan hành chính nhà nước địa phương thành lập câu lạc bộ cán bộ trẻ. Đây là nơi tập hợp các công chức giỏi đang công tác tại các cơ quan, đơn vị do thủ trưởng đơn vị giới thiệu để tham gia sinh hoạt, hiến kế cho thành phố, đồng thời cũng là bước chuẩn bị nguồn cán bộ lãnh đạo, quản

lý. Hình thức này không những thu được sự quan tâm của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước địa phương, mà cả người lao động ở các thành phần khác cũng nhiệt tình tham gia.

Phương pháp thu hút được sử dụng chủ yếu nhất là đăng thông tin tuyển dụng, thông tin về thu hút trên website của chính quyền địa phương do có nhiều ưu thế về tốc độ truyền tải nhanh, chi phí rẻ mà lại tiếp cận được với phổ rộng nguồn ứng viên. Ở Đà Nẵng, các thông báo về tuyển dụng cũng như mẫu đăng ký vào làm việc cho các cơ quan hành chính nhà nước của địa phương được đăng tải công khai thông qua website của Sở Nội vụ Thành phố.

1.3.2. Kinh nghiệm của thủ đô Hà Nội

Ưu tiên tuyển thẳng vào cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp đối với sinh viên tốt nghiệp đại học đạt danh hiệu thủ khoa xuất sắc tại các cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài; sinh viên tốt nghiệp loại giỏi các trường đại học nước ngoài hoặc các trường đại học công lập hệ chính quy trong nước, ngành đào tạo thuộc lĩnh vực, ngành quan trọng mà thành phố đang cần.

Người có bằng thạc sỹ tuổi đời dưới 30, tiến sỹ tuổi đời dưới 35; vận động viên, văn nghệ sỹ đoạt huy chương vàng hoặc giải nhất tại các kỳ thi chuyên nghiệp quốc gia, huy chương vàng, huy chương bạc hoặc giải nhất, nhì tại các cuộc thi khu vực hoặc thế giới cũng nằm trong diện được ưu tiên nếu cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp có nhu cầu tiếp nhận.

Chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học cho đối tượng này được quy định khá chi tiết. Đối với đào tạo trong nước, ngoài tiền học phí, cán bộ đi học sẽ được hỗ trợ hàng tháng trong thời gian đào tạo bằng 1,5 mức lương tối thiểu (người được cử đi đào tạo tại nước ngoài là 100 USD/tháng); hỗ trợ bảo vệ luận văn thạc sỹ bằng 30 lần, luận án tiến sỹ bằng 80 lần mức lương tối thiểu.

Không chỉ có chính sách thu hút, đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng, trong quá trình công tác, các tài năng trẻ, nhân lực có chất lượng cao sẽ được ưu tiên bố trí, phân công công việc phù hợp với năng lực, sở trường, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; được ưu tiên về phương tiện làm việc, học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ; ưu tiên xem xét trong bổ nhiệm, giới thiệu ứng

cử vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp của thành phố.

1.3.3. Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Ninh

Thu hút được nguồn nhân lực trí thức trẻ, đông đảo về số lượng, phong phú về ngành nghề, hoạt động trên mọi mặt trận kinh tế - chính trị- xã hội của tỉnh. Hiện nay, toàn tỉnh có 18.102 người có trình độ đại học trở lên. Trong đó, đại học 17.557 người; thạc sĩ và tương đương 505 người; tiến sĩ và tương đương 40 người. Đây là lực lượng trí thức đang hoạt động, đóng vai trò quan trọng trong các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, các ngành, các cấp, các doanh nghiệp, lực lượng công an nhân dân.

Về độ tuổi, dưới 31 là 7.949 người; từ 31 đến 40 là 4.806 người; từ 41 đến 50 là 3.707 người; từ 51 đến 60 là 1.583 người; trên 60 là 23 người. Như vậy, nguồn nhân lực trí thức Quảng Ninh là lực lượng tương đối trẻ, những người tuổi dưới 50 chiếm tới 90%, là yếu tố thuận lợi để họ có thể tiếp tục học tập, nâng cao trình độ, phát huy năng lực làm việc sáng tạo.

Quảng Ninh là địa phương khá thành công trong việc sử dụng nguồn nhân lực trí thức. Qua việc trả lời thăm dò ở 16.102 người cho thấy, 14.569 người có công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo, chiếm 90,4%; 1.069 người cho là ít phù hợp, chiếm 6,7%; 464 người cho là không phù hợp, chiếm 2,9%. Cũng trong số này, có 13.543 người trả lời hài lòng với công việc chiếm 84,11%; 2.234 trả lời bình thường, chiếm 13,8%; 325 người không hài lòng, chiếm 2%.

Ở khối các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ngành than, phần lớn trí thức được làm đúng với chuyên môn được đào tạo và được trả lương khá cao (trung bình 4,3 triệu đồng/tháng/người). Đa số họ đều tỏ thái độ hài lòng, nhiệt tình hăng hái và gắn bó với doanh nghiệp . Một số có trình độ đại học trở lên là cán bộ chủ chốt trong công tác quản lý và kỹ thuật của ngành. Trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ then chốt đã góp phần quan trọng vào sự tăng trưởng và phát triển của các doanh nghiệp trong tỉnh.

Các cấp lãnh đạo của tỉnh đã vận dụng linh hoạt và thực hiện nhiều cơ chế, chính sách khuyến khích về vật chất, tinh thần để thu hút lực lượng trí thức làm việc tại địa phương. Có thể nói, Quảng Ninh là một trong những địa phương ở khu vực phía Bắc sớm và nhất quán trong việc xây dựng cơ chế hỗ trợ lợi ích vật chất đối với nguồn lao động trí thức. Tỉnh đã ban hành nhiều chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và thu hút nhân tài. Những người có trình độ học vấn cao như giáo sư, tiến sĩ khoa học, phó giáo sư tiến sĩ, nhà giáo nhân dân, thầy thuốc nhân dân, bác sĩ và dược sĩ chuyên khoa cấp II, từ các địa phương khác tình nguyện về công tác lâu dài (5 năm trở lên) tại Quảng Ninh sẽ được tỉnh trợ cấp một lần với số tiền là 50 triệu đồng. Đối với thạc sĩ, dược sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp I, nghệ sĩ ưu tú, nhà giáo ưu tú, thầy thuốc ưu tú là 15 triệu đồng. Sinh viên ra trường tình nguyện về những vùng khó khăn không phải thi tuyển công chức, được hưởng 100% lương và trợ cấp, ngoài ra còn được trợ cấp một lần là 5 triệu đồng.

Đối với đội ngũ cán bộ, công chức các sinh viên có hộ khẩu của tỉnh cũng có những quy định hết sức cụ thể nhằm khuyến khích đội ngũ trí thức này học tập, nâng cao trình độ. Quyết định 2871/2004 QĐ/UB của ủy ban nhân dân tỉnh nêu rõ: “Đối với cán bộ là nam giới đi học được trợ cấp mỗi tháng học bằng 1 tháng lương tối thiểu, nữ được 1,5 tháng lương tối thiểu. Đối với những cán bộ, công chức được cử đi học sau đại học được trợ cấp một lần; Giáo sư, tiến sĩ, bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa cấp II được trợ cấp bằng 2 lần mức lương tối thiểu x 40 tháng. Thạc sĩ, dược sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp I được trợ cấp bằng hai lần mức lương tối thiểu x 20 tháng. Các cán bộ được cử đi học nước ngoài cũng được hưởng trợ cấp như trên. Đối với các em sinh viên có hộ khẩu trong tỉnh, nếu có kết quả học tập đạt loại giỏi cũng được khen thưởng 300.000đ/năm”.

Đối với các cơ quan quản lý nhà nước, tỉnh Quảng Ninh cũng có chính sách thu hút nhân tài trên cả hai hướng là đào tạo, bồi dưỡng lực lượng hiện có và thu hút lực lượng có trình độ cao từ bên ngoài. Theo đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và dự nguồn cán bộ của tỉnh Quảng Ninh đến năm

2015 quy định: “Giáo sư, tiến sĩ khoa học, phó giáo sư tiến sĩ, nhà giáo nhân dân, thầy thuốc nhân dân, bác sĩ và dược sĩ chuyên khoa cấp II sau khi tiếp nhận tuyển dụng được trợ cấp 50 triệu đồng nếu công tác tại các thành phố, thị xã; 60 triệu khi về công tác tại các cơ quan quản lý nhà nước ở các huyện; 70 triệu đồng nếu về công tác tại các vùng khó khăn. Đối với thạc sĩ, dược sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp I được trợ các mức tương ứng là 20, 25, 40 triệu đồng”.

1.3.4. Kinh nghiệm thu hút nguồn nhân lực ngoài khu vực nhà nước

Có thể nói, các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam trong những năm qua là khu vực khá năng động và linh hoạt. Sự năng động, linh hoạt này trước hết được thể hiện ở việc xây dựng các biện pháp, chính sách để thu hút nguồn nhân lực có chất lượng.

Trong lĩnh vực thu hút nhân tài, các doanh nghiệp của Việt Nam thực sự là những chủ thể đi đầu và giành được nhiều thành tựu quan trọng, không chỉ thu hút được nhân sự nước ngoài về làm việc mà hiện tượng chảy máu chất xám từ trong nước ra ngoài nước cũng đã không còn phổ biến như trước. Những ví dụ về thành công của khu vực tư nhân trong thu hút nhân tài có thể kể ra ở đây như Phó tổng giám đốc kinh doanh và marketing tại Vinamilk, nguyên Giám đốc marketing khu vực châu Á - Thái Bình Dương của tập đoàn Pepsi; Chuyên gia kiểm toán của Price WaterhouseCooper; hay Phó tổng giám đốc FPT phụ trách thương hiệu và marketing Lê Thành Trung, nguyên Phó tổng giám đốc PepsiCo... thực sự là những minh chứng thuyết phục cho sự thành công trong chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao của khu vực này. Điều gì khiến nhân lực chất lượng cao từ bỏ mức lương cao, những đãi ngộ vật chất từ các công ty nước ngoài, các công ty xuyên quốc gia để trở về phục vụ cho doanh nghiệp trong nước? Câu trả lời ở đây chính là những chính sách thu hút nhân lực hiệu quả của các doanh nghiệp.

Sự cạnh tranh khốc liệt trên thị trường đã để lại cho các doanh nghiệp nhận thức đầy đủ hơn về tầm quan trọng của nhân tài đối với sự tồn tại và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có những chính sách

thu hút nhân tài bằng nhiều phương cách khác nhau: Thông tin rộng rãi trên phương tiện thông tin đại chúng, tham gia tích cực vào các ngày hội việc làm, thu hút các nhân tài ngay từ khi còn trên ghế nhà trường... Họ biết trân trọng nhân tài bằng những đãi ngộ về cả vật chất và tinh thần xứng đáng. Triết lý của FPT: “nhân tài là trung tâm thu hút tất cả để giúp mình tỏa sáng” đang được nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước áp dụng.

Một thực tế là các doanh nghiệp tư nhân có những phương thức tạo lập thị trường lao động riêng rất hiệu quả. Một trong số đó là bước đột phá của các khu vực này là bỏ qua quy trình tuyển dụng "phỏng vấn tuyển dụng" truyền thống. Thay vào đó, họ tổ chức những sự kiện như: bài giảng ngoại khóa về công nghệ, tiệc cocktail, buffet Pizza, hay các cuộc thi săn lùng kho báu, các cuộc thi lập trình... Đó là một cách để doanh nghiệp tư nhân giới thiệu văn hóa tổ chức của mình đến với công chúng, với nguồn nhân lực trên thị trường lao động, giúp cho người lao động có thể tìm thấy những giá trị phù hợp, mong muốn gia nhập, cống hiến, trở thành một nhân tố trong tổng thể giá trị của văn hóa tổ chức đó.

Điều này đã được thể hiện khi FPT cũng đã tổ chức thành công một khóa học TEAM WORK tại các trường đại học. Khóa học ngắn và miễn phí nên thu hút đông đảo sinh viên tham gia. Giá trị của khóa học ngắn này là vô cùng to lớn, sinh viên đã có một khoảng thời gian thú vị với các trò chơi, được trang bị thêm kỹ năng mềm team-work và đổi lại, FPT đã marketing thành công thương hiệu, tạo ra những nền tảng để có thêm đội ngũ tiềm năng trong thị trường lao động riêng của mình khi định vị được thương hiệu trong nhận thức của các sinh viên.

Cùng với việc quảng bá rộng rãi cho thương hiệu, khu vực tư nhân còn biết cách cho người lao động thấy trước được công việc sẽ đảm nhiệm khi trúng tuyển cũng như những yêu cầu khung năng lực cần thiết để thực hiện công việc đó. Sự cụ thể, rõ ràng trong bản phân tích công việc và bản mô tả công việc giúp cho người lao động có thông tin đầy đủ về vị trí công việc và những tiêu chuẩn cần đáp ứng cũng như những hứa hẹn trong lộ trình công

việc. Người lao động, vì vậy, có một tâm thế vững vàng khi gia nhập tổ chức. Người lao động có định hướng nghề nghiệp, tránh hiện tượng thất vọng vì những ảo tưởng quá lớn trước khi tuyển dụng khi thông tin không rõ ràng, góp phần hạn chế đến mức thấp nhất tình trạng “rũ áo ra đi” một thời gian không lâu sau tuyển dụng.

1.3.5. Kinh nghiệm nước ngoài

1.3.5.1. Kinh nghiệm của Xingapo

Xingapo là nước có diện tích nhỏ, dân số ít, tài nguyên thiên nhiên nghèo nàn. Nhưng Đảo quốc này, cũng là một con mãnh sư không chỉ là ở Đông Nam Á, mà còn được đánh giá là quốc gia có chính sách thu hút nhân tài nước ngoài bài bản nhất thế giới.

Trong 5 năm qua Xingapo đã thu hút được một bản danh sách ấn tượng những nhà khoa học lỗi lạc của thế giới. Sự thành công này thể hiện qua các “bí quyết” sau:

Chính sách đãi ngộ trả công thỏa đáng cho công chức Nhà nước là điển hình thành công trong việc giữ chân người tài trong lĩnh vực công. Các quan chức lãnh đạo cho rằng đây là nhân tố quan trọng đối với chuẩn mực liêm khiết của những nhà lãnh đạo chính trị và viên chức cao cấp. Thay vì trao cho họ những đặc quyền đặc lợi, các công chức phải được trả một mức lương tương xứng với những gì mà một người có khả năng và liêm chính có thể được hưởng khi điều hành một công ty lớn hay đang làm những công việc có tính chuyên môn. Để cạnh tranh với khu vực tư nhân, tránh chảy máu chất xám, Chính phủ tiến hành tăng lương liên tục nhiều lần, công chức được hưởng tháng lương thứ 13 để tương đương với tiền thưởng hằng năm của khu vực tư nhân ngay từ 1974.

“Tìm người đáng dùng, không dùng người sẵn có”, trên thực tế để đảm bảo người tài ở lại trong lĩnh vực công, lương không phải là tất cả “Trọng dụng người tài bao gồm cả “trọng” và “dụng” chính là nhân tố chủ chốt để họ ở lại lâu dài, người tài ngoài thu nhập, nhu cầu được công hiến, được tôn

trọng và được vinh danh là rất lớn. Chính phủ dám trao trọng trách, ngay cả cho những người tuổi đời còn trẻ, dựa trên năng lực của họ. Tại Xingapo, vị trí số hai ở mỗi Bộ thường được bổ nhiệm ở tuổi 30, trở thành đội B hỗ trợ chuyên môn cho đội A, những người thường là trong độ tuổi 40. Chính phủ đưa ra cơ chế “sự nghiệp kép”, theo đó giai đoạn đầu những công chức trẻ có triển vọng được phân công quản lý một lĩnh vực kỹ thuật thuần túy. Sau một vài năm họ được chuyển sang vị trí quản lý cao cấp để điều hành các vấn đề mang tính vĩ mô củ nhà nước và được hưởng lương cao đặc biệt. Những người này vừa được đào tạo tại nước ngoài qua các chương trình học bổng, đảm bảo sự ổn định trong hệ thống công chức.

“Mạnh dạn thay thế những cá nhân lỗi nhịp trong bộ máy”, đi đôi với chính sách trọng dụng để đảm bảo một môi trường làm việc trong sạch, lành mạnh và mang tính cống hiến cao. Điểm đột phá là Xingapo chào đón nhân tài ngoại vào bộ máy nhà nước, tuyển chọn nhân tài dựa trên năng lực, khả năng đóng góp vào sự nghiệp phát triển của đất nước, không phân biệt quốc tịch, chủng tộc, tôn giáo của người nhập cư. Nội các đầu tiên của Xingapo chỉ có duy nhất 02 người bản địa. Bên cạnh đó, Chính phủ còn có những quy định rõ ràng về lương của người lao động bình thường ở Xingapo chỉ khoảng 2.000 USD/tháng hoặc cao hơn chút ít. Còn với lao động nước ngoài có kỹ năng, tay nghề, ngoài việc được hưởng lương theo mức của các nhân tài, họ còn được phép đưa người thân sang sống cùng. Họ được cấp giấy phép định cư và nhập quốc tịch lâu dài tại Xingapo trong thời gian vài ngày.

Đầu tư, trợ cấp giáo dục – hoạt động không thể thiếu, xác định giáo dục là một kênh hữu hiệu thu hút du học sinh nước ngoài. Chính vì vậy, ngoài cải tiến hệ thống giáo dục, Xingapo cũng có chế độ đãi ngộ thỏa đáng cho các giáo sư, tiến sỹ. Hiện tại, du học sinh đến Xingapo là rất lớn và nước này cũng là một trong những trung tâm đào tạo uy tín của thế giới. Sinh viên nước ngoài đến học tập tại Xingapo được vay tiền để chi trả cho những chi phí cần thiết trong sinh hoạt và học tập. Sau khi ra trường với kết quả học tập cao, những sinh viên “ngoại” này phải cam kết làm việc cho một công ty nào đó

của Xingapo ít nhất là 3 năm để trả nợ. Với một chính sách đúng đắn và bài bản như vậy, Xingapo xứng đáng với tên gọi “Trung tâm thu hút nhân tài” của thế giới.

1.3.5.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản là nước bại trận sau chiến tranh thế giới thứ hai, với nền kinh tế kiệt quệ bởi chiến tranh, cộng với điều kiện tự nhiên hết sức khắc nghiệt và hầu như không có khoáng sản. Nhưng nhờ chiến lược phát triển đất nước đúng đắn, đó là dựa vào kỹ thuật, công nghệ, mà cốt lõi là dựa vào trí thức, dựa vào nhân tài, mà nền tảng là phát triển giáo dục. Đến nay, Nhật Bản không chỉ là nước có tiềm lực kinh tế lớn mà còn có tiềm lực khoa học công nghệ tiên tiến hiện đại vào bậc nhất, nhì thế giới.

Những sinh viên loại giỏi ở các trường đại học có uy tín ở Nhật Bản được lựa chọn để bồi dưỡng trở thành những người lãnh đạo sau này.

Đối với sinh viên mới tốt nghiệp để được lựa chọn vào làm việc tại các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, trường học và viện nghiên cứu đều phải trải qua thi tuyển nhằm mục đích kiểm tra kỹ năng cụ thể các kiến thức cần thiết cho công việc, khả năng sắp xếp kế hoạch và hoàn thành công việc, thái độ của nhân viên đối với công việc, tinh thần trách nhiệm, sự tích cực và trung thực, khả năng hợp tác và tính kỷ luật. Hình thức thi tuyển là thi viết và thi vấn đáp. Phần thi viết để tìm hiểu năng lực và kiến thức chung của các thí sinh và phần thi vấn đáp kiểm tra chuyên môn sâu được đào tạo. Quá trình thi được thông báo công khai, tổ chức chặt chẽ, chống gian lận, đảm bảo công bằng và sự chính xác cao.

Để tạo lập thị trường lao động riêng cho các cơ quan nhà nước Nhật Bản luôn chú trọng việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao. Trong những năm gần đây, Nhật Bản đang tiến hành công tác đào tạo và bồi dưỡng quan chức nhà nước theo một quy trình hết sức chặt chẽ. Hàng năm, Viện Nhân Sự chọn từ 5 - 6 vạn sinh viên năm thứ 4 và chọn 1000 sinh viên loại I để đào tạo cán bộ quản lý cho các bộ, ngành. Số sinh viên này sau khi tốt nghiệp được tập sự từ 1 - 3 năm, những người xuất sắc được đề bạt giám đốc một cơ quan nhỏ

khoảng 1 năm với trách nhiệm độc lập; những người xuất sắc nhất trong số này được đề bạt làm phó trưởng phòng rồi làm trưởng phòng 10 năm, trong thời gian này họ sẽ tham gia quá trình xây dựng các chính sách; hết thời gian 10 năm và đã trải qua nhiều nơi công tác khác nhau; trong số này, những người xuất sắc nhất sẽ được đề bạt làm trưởng ty, hoặc tùy viên tại các đại sứ quán, tham tán sứ quán tại nước ngoài 3 - 4 năm, sau đó được đề bạt làm trưởng ty, rồi làm phó vụ trưởng, vụ trưởng.

Nhật Bản rất chú trọng đến chính sách sử dụng nguồn nhân lực, thể hiện ở hai nguyên tắc cơ bản được quy định trong luật Dịch vụ công quốc gia, đó là: Nguyên tắc năng lực thực tế và nguyên tắc đối xử công bằng. Hai nguyên tắc này được áp dụng trong quá trình tuyển dụng, bổ nhiệm, tăng chức và bãi miễn công chức. Nguyên tắc này thực tế được quy định là việc lựa chọn phải dựa hoàn toàn trên kết quả kiểm tra đối với mỗi cá nhân, kết quả công tác và khả năng làm việc thông qua việc đánh giá chất lượng công việc và các quá trình tương tự khác. Việc áp dụng nguyên tắc này nhằm hạn chế việc kế nhiệm kiểu cha truyền con nối, đưa người nhà vào làm việc hoặc dựa vào những thế lực chính trị nhằm bảo đảm tính dân chủ và hiệu quả công từ phía chính phủ.

Về thu hút nhân tài, họ tăng số học bổng để thu hút cán bộ trẻ có triển vọng sang đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ, có chính sách ưu đãi về lương và điều kiện làm việc để thu hút số này sau khi đào tạo ở lại Nhật làm việc.

Tóm lại những kinh nghiệm tạo lập thị trường lao động chất lượng cao nêu trên của vài nước trên thế giới, là bài học quý giá, cần có sự chọn lọc để áp dụng vào hoàn cảnh của nước ta, khi đất nước đang tiến bước trên con đường hội nhập với thế giới.

Chương 2: CÁC CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ THỰC TRẠNG SỬ DỤNG CÁN BỘ KHOA HỌC TẠI TỈNH HOÀ BÌNH GIAI ĐOẠN 2000-2010

2.1. Vài nét về địa bàn nghiên cứu

Hoà Bình là tỉnh miền núi phía Tây Bắc của Tổ quốc, giáp ranh Thủ đô Hà Nội, với diện tích tự nhiên là 4.662,53km², gồm 10 huyện và 1 thành phố, có nhiều cư dân các dân tộc anh em cùng chung sống. Sau khi được tái lập (tháng 10-1991), Hoà Bình đã trở thành cửa ngõ giao lưu giữa các tỉnh Tây Bắc, đồng bằng châu thổ sông Hồng và tam giác tăng trưởng kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh thông qua mạng lưới giao thông đường bộ (quốc lộ 6, đường Hồ Chí Minh, quốc lộ 12B, quốc lộ 15) và đường sông (sông Đà, sông Bôi). Ngoài vị trí địa lý khá thuận lợi cho phát triển kinh tế - xã hội, Hoà Bình còn có vị trí quan trọng trong chiến lược phòng thủ của khu vực và cả nước.

Tuy đất nông nghiệp chỉ chiếm trên 14% diện tích tự nhiên của tỉnh, nhưng rất phù hợp với nhiều loại cây trồng có hiệu quả kinh tế cao như: lúa nước, cây lương thực (ngô, khoai, sắn,...), cây công nghiệp (đậu, lạc, mía tím, mía đường, chè,...) và các loại cây ăn quả (nhãn, vải, dứa, cam,...). Trong đó, mía tím, chè Shan Tuyết là hai loại cây đặc sản của tỉnh. Tiềm năng phát triển chăn nuôi của Hoà Bình cũng đáng kể, đặc biệt là chăn nuôi trâu, bò, lợn, gà với số lượng lớn, ngoài ra phải kể đến một số vật nuôi mới như: dê, bò sữa,... Với hệ thống sông, suối, ao, hồ phân bố tương đối đều, đặc biệt là hồ sông Đà với lưu vực rộng, diện tích mặt nước lớn với chất lượng nước cao đã trở thành lợi thế cho phát triển nghề nuôi trồng thủy sản.

Nguồn tài nguyên rừng của Hoà Bình rất lớn và quý giá nhất của tỉnh. Rừng Hoà Bình có diện tích trên 200 nghìn ha với nhiều loại gỗ, tre, bương, luồng, song, mây,... Trong đó, rừng tự nhiên có diện tích trên 150 nghìn ha với trữ lượng gỗ khoảng 2,32 triệu m³; diện tích rừng trồng gần 50 nghìn ha với trữ lượng gỗ khoảng 5 triệu m³, phục vụ ngành chế biến bột giấy, ván sàn,

ván ép. Ngoài ra, rừng Hoà Bình còn có nhiều dược liệu quý như: củ bình vôi, dứa dại, xạ đen,...

Ngoài ra, Hoà Bình còn có nguồn tài nguyên khoáng sản phong phú, có thể khai thác phát triển công nghiệp và xây dựng như đá granít (trữ lượng khoảng 8,1 triệu m³), đá vôi (trên 700 triệu tấn), than đá (khoảng 01 triệu tấn), đất sét (gần 10 triệu m³) và một số loại khoáng sản khác như: than, vàng, sắt,...

Với hệ thống sông, suối nhiều, trữ lượng lớn, Hoà Bình có điều kiện phát triển thủy điện nhỏ trên phạm vi rộng, trong đó phải kể đến nguồn năng lượng rất lớn của sông Đà. Năm 1979, với sự giúp đỡ của Liên Xô (trước đây), công trình thủy điện Hoà Bình trên sông Đà được khởi công xây dựng. Sau khi hoàn thành vào năm 1994, thủy điện Hoà Bình trở thành công trình thủy điện lớn nhất khu vực Đông Nam Á với 8 tổ máy có công suất 240 MW, tổng công suất 1.920 MW, sản lượng điện bình quân đạt 8,16 tỷ kWh/năm.

Với cảnh quan thiên nhiên hùng vĩ, kỳ thú, Hoà Bình còn có nhiều lợi thế trong phát triển du lịch. Thiên nhiên và bàn tay lao động của nhân dân các dân tộc đã tạo nên nhiều cảnh quan kỳ thú như: hang Trại (huyện Lạc Sơn), hang Đồng Nội (huyện Lạc Thủy),... với những dấu tích của văn hoá Hoà Bình, những bản làng của đồng bào Thái (bản Lác, bản Poom Coọng ở huyện Mai Châu), đồng bào Mường (bản Giang Mỗ, huyện Cao Phong). Suối nước khoáng Kim Bôi (huyện Kim Bôi) vừa là điểm du lịch, điều dưỡng, vừa là nguồn nguyên liệu có giá trị cung cấp cho ngành sản xuất nước giải khát. Đặc biệt, công trình thủy điện Hoà Bình - "công trình thế kỷ" và hồ thủy điện Hoà Bình có nhiều cảnh quan tươi đẹp, hấp dẫn. Những cảnh quan trên cùng với những sản phẩm thủ công mang đậm bản sắc văn hoá các dân tộc Hoà Bình (hàng thổ cẩm, rượu cần Hoà Bình,...) đã cho thấy tiềm năng phong phú của du lịch Hoà Bình.

Hoà Bình còn tự hào là “nôi” của nền Văn hoá Hoà Bình, miền đất sinh sống của người Việt cổ cách đây hàng vạn năm, với những di chỉ khảo cổ có giá trị, những giá trị văn hoá phi vật thể phong phú, độc đáo, những danh lam,

thắng cảnh kỳ vĩ, lôi cuốn, những sản vật độc đáo, là những điều kiện lý tưởng để phát triển nhiều loại hình du lịch. Năm 2005, Hoà Bình chính thức trở thành trọng điểm du lịch Quốc gia và du lịch được coi là ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh.

Trong những năm qua, tốc độ tăng trưởng bình quân của tỉnh Hoà Bình là 12%/năm, cao hơn 4% so với bình quân 5 năm trước. Đến năm 2010, GDP bình quân đầu người đạt 13,3 triệu đồng, tăng hơn 3 lần so với năm 2005; cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực, tỷ trọng ngành công nghiệp - xây dựng và dịch vụ tăng 8,1%; thu ngân sách Nhà nước đạt 1.212 tỷ đồng, tăng hơn 4 lần so với năm 2005. Trong sản xuất nông, lâm nghiệp đã tập trung vào chuyển đổi cơ cấu theo hướng phát triển các loại cây trồng, vật nuôi có giá trị kinh tế cao, từng bước hình thành các vùng chuyên canh, vùng nguyên liệu cho công nghiệp chế biến. Sản xuất công nghiệp bình quân tăng 28%, từ năm 2006 tỉnh Hoà Bình không còn là “điểm trắng” về phát triển công nghiệp; đến năm 2010 giá trị công nghiệp - xây dựng đạt 4.030 tỷ đồng, trong đó công nghiệp đạt 2.680 tỷ đồng, gấp 2,5 lần so với năm 2005; có 8 khu công nghiệp được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt bổ sung vào qui hoạch các khu công nghiệp cả nước, Ủy ban nhân dân tỉnh đã phê duyệt 16 cụm công nghiệp thuộc các huyện, thành phố.

Hoạt động xúc tiến đầu tư được đẩy mạnh, tổ chức thành công hội nghị xúc tiến đầu tư tại một số quốc gia và vùng lãnh thổ, toàn tỉnh đã thu hút được 282 dự án đầu tư (trong đó có 18 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài với vốn đăng ký là 87 triệu USD, 264 dự án đầu tư trong nước với tổng số vốn 18.665 tỷ đồng). Các ngành dịch vụ đạt mức tăng trưởng bình quân 12%/năm, một số dịch vụ phát triển mạnh như: trung tâm thương mại, khách sạn, nhà hàng, tư vấn, bảo hiểm, đại lý tiêu thụ sản phẩm cho các hãng sản xuất lớn có uy tín. Hệ thống tài chính, ngân hàng đang được hình thành đồng bộ trên địa bàn trong tỉnh.

Kết cấu hạ tầng kinh tế- xã hội được tăng cường, nhiều dự án lớn được đầu tư và đang triển khai xây dựng, nâng cấp như: Quốc lộ 6, quốc lộ 12B,

đường 12B, quốc lộ 21, kè bờ Sông Đà, cứng hóa đê Đà Giang, đê Quỳnh Lâm, đặc biệt tuyến đường cao tốc Hoà Lạc- Thành phố Hoà Bình được Thủ tướng Chính phủ chấp thuận đầu tư và khởi công đầu tháng 10/2010 đã góp phần đưa bộ mặt đô thị và nông thôn đổi mới, thúc đẩy phát triển sản xuất, ổn định đời sống, sản xuất của nhân dân các dân tộc trong tỉnh. Lĩnh vực văn hoá- xã hội có bước phát triển mới, sự gắn kết giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa, giải quyết việc làm và các vấn đề đảm bảo an sinh xã hội trên địa bàn được chú trọng, tỷ lệ hộ nghèo giảm còn 14%. Quốc phòng, an ninh và trật tự an toàn xã hội được củng cố, tạo môi trường thuận lợi để phát triển kinh tế.

Tuy nhiên, xét về tổng thể, Hòa Bình vẫn là một tỉnh nghèo trong cả nước. Thu nhập bình quân đầu người của tỉnh còn khá thấp so với bình diện chung của cả nước khi nước ta đã trở thành nước có thu nhập bậc trung. Các lợi thế về du lịch, nông lâm sản, công nghiệp chế biến chưa được khai thác hiệu quả. Điều này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân nhưng nguyên nhân căn bản nhất là do nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng và chất lượng.

Theo thống kê dân số toàn quốc năm 2009, trên địa bàn tỉnh có 6 dân tộc sinh sống, đông nhất là người Mường chiếm 63,3%; người Việt (Kinh) chiếm 27,73%; người Thái chiếm 3,9%; người Dao chiếm 1,7%; người Tày chiếm 2,7%; người Mông chiếm 0,52%; ngoài ra còn có người Hoa sống rải rác ở các địa phương trong tỉnh. Người Hoa trước đây sống tập trung ở Ngọc Lương, Yên Thủy; nhưng sau năm 1979 còn lại một số gia đình và hiện nay sống phân tán ở các xã Yên Trị, Ngọc Lương và Phú Lai huyện Yên Thủy. Ngoài ra, còn có một số người thuộc các dân tộc khác chủ yếu do kết hôn với người Hòa Bình công tác ở các tỉnh miền núi khác. Với sự đa dạng về sắc tộc như vậy và đặc biệt gần với đồng bằng Bắc Bộ, cách thủ đô Hà Nội chỉ khoảng từ 80 tới 100 km, kết hợp với các điều kiện địa hình, phong cảnh của tỉnh; thì đây là tiềm năng lớn để phát triển du lịch.

Là địa bàn tụ cư của nhiều dân tộc, mỗi dân tộc có nền văn hoá đặc sắc riêng qua nhiều phương diện: kho tàng dân ca, kho tàng văn học dân gian, các lễ hội truyền thống, trang phục,... nhưng người dân các dân tộc ở Hoà Bình đều có chung đặc trưng: cần cù lao động, giàu nghị lực, thật thà, chân chất, giàu lòng nhân ái và mến khách. Tuy nhiên, nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh còn thiếu và yếu. Vì vậy, các lợi thế của địa phương chưa được khai thác hiệu quả.

Với nhiều thuận lợi cơ bản, nhưng để trở thành tỉnh có công nghiệp, du lịch - dịch vụ phát triển và chất lượng cuộc sống của người dân không ngừng được nâng cao về mọi mặt, tỉnh Hoà Bình đã và đang khơi dậy tiềm năng, khai thác thế mạnh, phát huy tối đa nội lực và tinh thần đoàn kết tập thể; đồng thời chủ động ban hành cơ chế, chính sách hợp lý và cởi mở, trở thành địa chỉ thu hút đầu tư hấp dẫn và tin cậy với các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Vấn đề căn bản nhất cho quá trình phát triển của Hoà Bình chính là số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đòi hỏi nguồn nhân lực đặc biệt là nhân lực khoa học và công nghệ có chất lượng tương xứng. Tuy nhiên, vấn đề nhân lực vẫn đang là bài toán nan giải cho một tỉnh miền núi điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn như tỉnh Hoà Bình. Nhân lực khoa học và công nghệ thực sự là nút thắt của quá trình phát triển của tỉnh, mà nếu không có sự tháo gỡ thì các nguồn lực khác của tỉnh khó có thể được khai thác và phát huy hiệu quả trong giai đoạn hiện tại và cả những năm tiếp theo.

2.2. Khái quát hiện trạng về cán bộ khoa học tại tỉnh Hoà Bình

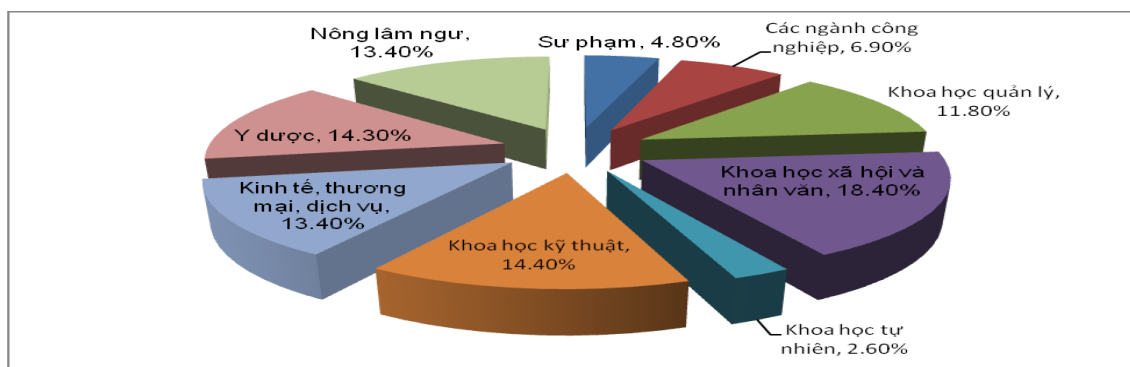
2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ qua số liệu thống kê

2.2.1.1. Về trình độ đào tạo

Đội ngũ cán bộ làm công tác khoa học và công nghệ của tỉnh Hoà Bình chủ yếu được đào tạo ở trình độ đại học. Số lượng cán bộ khoa học có trình độ sau đại học còn khá hạn chế. Theo thống kê của Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Hoà Bình trong tổng số cán bộ khoa học và công nghệ của tỉnh thì chưa

đến 10% có trình độ sau đại học. Sự phân bố về chuyên ngành đào tạo sau đại học cũng không đồng đều nhau. Một số ngành nhân lực khoa học có tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học khá cao trong khi đó có những ngành nhân lực được đào tạo ở trình độ này rất thấp khó đáp ứng được yêu cầu phát triển khoa học và công nghệ của những ngành này.

Biểu 1. Cơ cấu nhân lực có trình độ sau đại học theo ngành



Từ số liệu thống kê cho thấy, có chênh lệch rất lớn giữa các ngành về tỷ lệ cán bộ khoa học và công nghệ có trình độ sau đại học. Ngành khoa học tự nhiên có tỷ lệ cán bộ khoa học và công nghệ trình độ sau đại học thấp nhất với 2,6%, ngành sư phạm cũng chỉ có 4,8% cán bộ, giáo viên có trình độ sau đại học, ngành khoa học kỹ thuật cũng chỉ có 6,9% cán bộ sau đại học. Đặt trong mối tương quan với các ngành khác có thể thấy sự chênh lệch khá lớn. Ngành khoa học xã hội và nhân văn có tỷ lệ cán bộ trình độ sau đại học gấp hơn 8 lần ngành khoa học tự nhiên, gần 4 lần ngành sư phạm và gần 3 lần các ngành khoa học và kỹ thuật. Các ngành khoa học khác cũng có tỷ lệ cán bộ khoa học và công nghệ trên 10% và ít nhiều có sự chênh lệch ở mức độ nhất định giữa các ngành.

2.2.1.2. Về chuyên ngành đào tạo

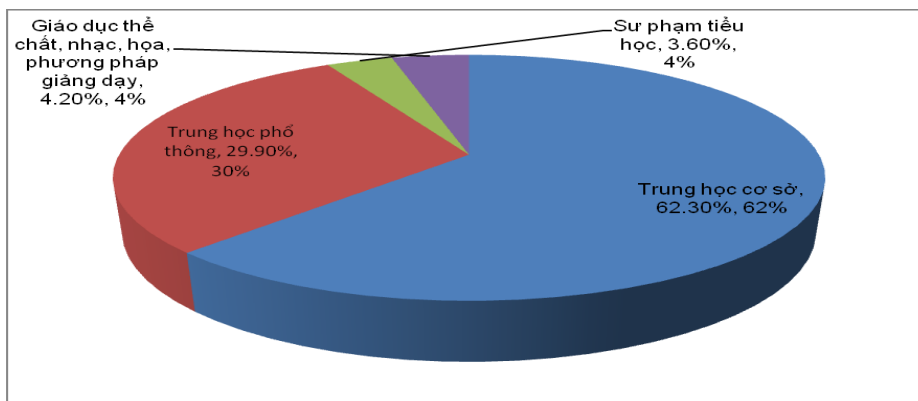
Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của tỉnh Hòa Bình được đào tạo ở các chuyên ngành khác nhau. Trong khuôn khổ nghiên cứu của đề tài, nguồn nhân lực khoa học và công nghệ được phân chia theo các chuyên ngành đào tạo bao gồm: Ngành sư phạm, ngành khoa học xã hội và nhân văn,

ngành nông lâm ngư nghiệp, ngành khoa học tự nhiên, ngành khoa học kỹ thuật, ngành khoa học quản lý, ngành y dược và ngành văn hóa.

a. Ngành sư phạm

Ngành sư phạm có 3.655 cán bộ, giáo viên trong đó chủ yếu là sư phạm trung học cơ sở (phần lớn tốt nghiệp trình độ cao đẳng). Ngành sư phạm tiểu học có 131 người có trình độ cao đẳng, đại học, hầu hết có trình độ cao đẳng (103/131 người). Trong các ngành sư phạm về giáo dục thể chất, sư phạm nhạc họa, phương pháp giảng dạy kỹ thuật... có 150 người. Năm 2000, toàn tỉnh có 382 trường phổ thông các cấp, như vậy, nhiều trường không có giáo viên dạy các môn thể chất và các môn năng khiếu nhạc, họa. Với yêu cầu giáo dục kỹ thuật và hướng nghiệp cho học sinh thì đội ngũ giáo viên kỹ thuật là vấn đề lớn khi mà ở tỉnh Hòa Bình có rất ít giáo viên được đào tạo về sư phạm kỹ thuật.

Biểu 2. Cơ cấu trình độ đào tạo ngành sư phạm



b. Ngành khoa học xã hội và nhân văn

Ngành khoa học xã hội và nhân văn có 342 người có trình độ cao đẳng, đại học và 13 người trên đại học. Trong số này, nguồn nhân lực khoa học và công nghệ được phân bổ cụ thể theo các chuyên ngành: Tiếng Việt và văn học nước ngoài; tiếng Việt và văn học trong nước; triết học và các khoa học nhân văn khác; báo chí; các chuyên ngành khác. Bảng số liệu dưới đây cho thấy số liệu cụ thể của cán bộ khoa học và công nghệ ở mỗi chuyên ngành.

Bảng 1. Số lượng cán bộ ngành khoa học xã hội và nhân văn

Chuyên ngành	Số lượng
Tiếng Việt và văn học nước ngoài	188
Tiếng Việt và văn học trong nước	24
Triết học và khoa học nhân văn khác	24
Báo chí	26
Các chuyên ngành khác	80

Một số chuyên ngành khoa học xã hội và nhân văn khác như xã hội học, lịch sử, tâm lý học, địa lý, khảo cổ, thư viện, bảo tàng có số lượng cán bộ khoa học không đáng kể hoặc chưa có. Một điều đáng chú ý là các cán bộ khoa học xã hội và nhân văn hầu hết đang công tác trong các cơ quan quản lý nhà nước hoặc tham gia giảng dạy trong ngành giáo dục và đào tạo.

c. Ngành nông, lâm, ngư nghiệp có 453 người có trình độ cao đẳng, đại học và 10 người có trình độ sau đại học. Trong số này số tốt nghiệp cao đẳng là chủ yếu tới 64,5% là tốt nghiệp cao đẳng. Lực lượng cán bộ khoa học ngành nông lâm, ngư, nghiệp được phân bổ chủ yếu ở các chuyên ngành sau đây.

Bảng 2. Số lượng cán bộ ngành nông, lâm, ngư nghiệp

Chuyên ngành	Số lượng
Ngành nông học	111
Ngành trồng trọt	73
Ngành chăn nuôi	32
Ngành thú y	42
Ngành lâm nghiệp	60
Ngành bảo vệ và phát triển rừng	42
Ngành bảo vệ thực vật, khoa học thủy lợi, thủy nông	15
Ngành công nghệ sinh học, bảo quản nông sản	10
Các chuyên ngành khác	68

Để phục vụ yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn, khai thác lợi thế về lâm nghiệp trên địa bàn tỉnh Hòa Bình, có thể lượng cán bộ khoa học và công nghệ trong lĩnh vực này của tỉnh còn khá mỏng không chỉ về chất lượng mà ngay cả số lượng vẫn đang thiếu hụt so với yêu cầu thực tiễn. Những tiềm năng phát triển ngành lâm nghiệp của tỉnh đã không được phát huy có hiệu quả bởi nhiều nguyên nhân nhưng nguyên nhân căn bản nhất chính là yếu tố nguồn nhân lực thiếu và yếu.

d. Ngành khoa học tự nhiên

Ngành khoa học tự nhiên có 170 người có trình độ cao đẳng, đại học và 4 người trên đại học. Số người có trình độ cao đẳng, đại học gồm các chuyên ngành chính sau đây.

Bảng 3. Số lượng cán bộ ngành khoa học tự nhiên

Chuyên ngành	Số lượng
Ngành tin học, toán	50
Ngành thống kê	14
Ngành hóa học	49
Ngành địa chất, địa lý tự nhiên	15
Ngành vật liệu	2
Ngành khác	44
Tổng cộng	174

Trong ngành tin học, toán thì tin học có 44 người, toán học có 6 người, nhưng so với nhu cầu hiện tại thì con số đó là quá ít. Ngành vật liệu là một ngành quan trọng trong tương lai nhưng chỉ có 2 người.

g. Các ngành khoa học kỹ thuật

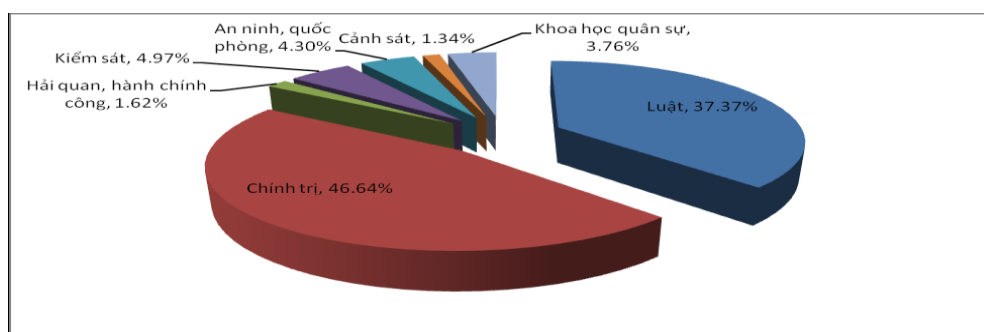
Trong ngành khoa học kỹ thuật, số người có trình độ đại học là 194 người và 2 người có trình độ trên đại học. Đội ngũ cán bộ khoa học và kỹ thuật của tỉnh Hòa Bình có thể nói là có số lượng rất khiêm tốn. Chuyên ngành đào tạo tập trung chủ yếu và ngành kiến trúc, xây dựng và kỹ thuật

công trình chiếm tới 97,44% tổng số cán bộ khoa học kỹ thuật toàn tỉnh. Điều đáng nói là cán bộ trình độ cao đẳng, đại học tại chức vẫn chiếm ưu thế trong số cán bộ khoa học kỹ thuật. Chính vì vậy, bài toán về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực khoa học kỹ thuật vẫn còn khá nan giải đối với tỉnh Hòa Bình trước yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh cả trong giai đoạn trước mắt và lâu dài.

h. Các ngành khoa học quản lý

Ngành khoa học quản lý có tổng số 785 người trong đó trình độ cao đẳng, đại học là 772 và trình độ sau đại học là 13 người. Trong nguồn nhân lực khoa học quản lý thì ngành luật và chính trị chiếm tỷ lệ lớn nhất, chiếm 79,31%, chủ yếu là cử nhân luật (266 người) và cử nhân chính trị (308 người). Các ngành thuộc khối nội chính cũng chiếm tỷ lệ cao (13,63%). Như vậy, khối nội chính, ngành luật và chính trị đã là 732 người, chiếm 93,24% tổng số lượng cán bộ các ngành khoa học quản lý. Các ngành còn lại rất ít, ngành hành chính công, hải quan rất cần trong giai đoạn hiện nay cho địa phương nhưng chỉ có 8 người chuyên ngành hành chính công và 4 người chuyên ngành hải quan.

Biểu 3. Cơ cấu trình độ cao đẳng và đại học các ngành khoa học quản lý



i. Ngành y dược

Ngành y dược có 603 người có trình độ cao đẳng và đại học và 11 người có trình độ sau đại học. Trong số cán bộ y dược có trình độ cao đẳng, đại học thì bác sĩ có 488 người; dược sĩ có 73 người; răng - hàm - mặt có 13 người; y tế cộng đồng có 5 người; y học cổ truyền có 7 người và các chuyên ngành khác 17 người. Với số dân của tỉnh gần 1 triệu người, thì con số ngành y dược như hiện tại là quá mỏng so với yêu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân. Ngành

y tế cộng đồng chỉ có 5 năm, nếu so với số dân toàn tỉnh, con số này là vô cùng nhỏ bé.

k. Ngành văn hóa

Ngành văn hóa có 49 người có trình độ cao đẳng và đại học. Ngành văn hóa cho đến nay chưa có cán bộ trình độ sau đại học. Ngành văn hóa quản chúng có số lượng nhiều nhất nhưng chỉ là 18 người, ngành mỹ thuật là 15 người, ngành âm nhạc, sân khấu, điện ảnh chỉ có 3 người và các ngành khác là 7 người. Có thể nói, đây nhìn vào số lượng cán bộ văn hóa của tỉnh đây thực sự đáng lo ngại, vấn đề nâng cao dân trí, tạo điều kiện cho người dân tiếp cận và thụ hưởng các sản phẩm văn hóa thực sự gặp trở ngại lớn từ vấn đề chất lượng và số lượng nhân lực ngành văn hóa.

2.2.2. Thực trạng đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp của tỉnh qua số liệu thống kê

Theo số liệu thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Hòa Bình, đến cuối năm 2010, trên địa bàn tỉnh có 16 Sở, 19 ban, ngành, đơn vị cấp tỉnh trực thuộc UBND tỉnh và 11 huyện, thành phố (không kể các đơn vị, cơ quan quản lý theo ngành dọc). Nếu tính riêng đơn vị cấp tỉnh, kể cả đơn vị trực thuộc sở, ngành của tỉnh thì có 85 đơn vị cấp tỉnh, chưa kể 13 trung tâm y tế các huyện, bệnh viện tỉnh và các trường trung học phổ thông.

2.2.2.1. Phân theo trình độ chuyên môn

Toàn tỉnh có 19.199 người làm việc trong biên chế nhà nước thuộc UBND tỉnh (tính đến cuối năm 2010). Nguồn nhân lực này theo các chuyên ngành có số lượng cụ thể như sau.

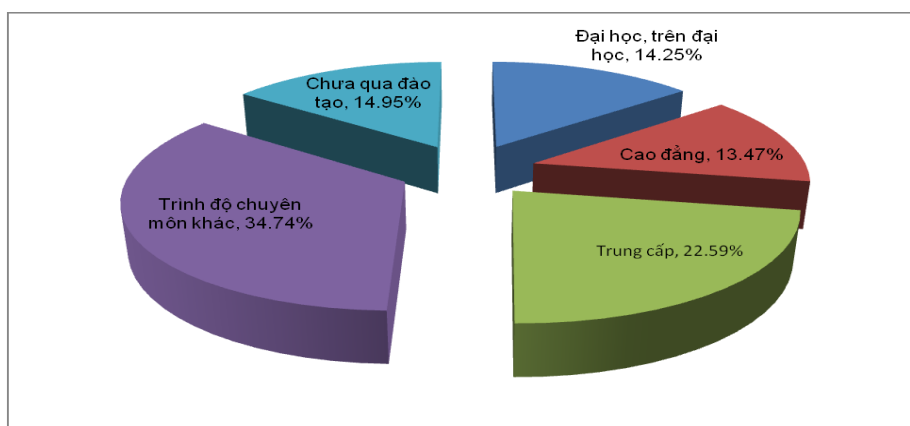
Bảng 4. Cơ cấu trình độ nguồn nhân lực UBND tỉnh

Trình độ	Số người	Tỷ lệ (%)
Đại học, trên đại học	2.736 (954 nữ)	14,25
Cao đẳng	2.586 (1.359 nữ)	13,47
Trung cấp	4.337 (2.058 nữ)	22,59
Trình độ chuyên môn khác	6.6.70 (3.686 nữ)	34,74

Chưa qua đào tạo	2.870 (1.079 nữ)	14,95
Tổng cộng	19.199 (9.136 nữ)	100

Có thể nói, số lượng người trong biên chế nhà nước chưa qua đào tạo còn khá lớn (14,95%), điều này tất yếu sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả công việc, hiệu quả quản lý và hiệu quả chung của bộ máy nhà nước ở địa phương.

Biểu 4. Cơ cấu trình độ chuyên môn nguồn nhân lực của tỉnh Hòa Bình



2.2.2.2. Phân bố theo cấp huyện và tỉnh

a. Cấp huyện có 1.176 người (250 nữ), tỷ lệ 6,12% trong tổng số công chức toàn tỉnh. Số liệu thống kê này chưa tính đến các công chức, viên chức ngành giáo dục và y tế đang làm việc trên địa bàn huyện. Trong tổng số cán bộ, công chức đang làm việc ở cấp huyện có 274 người trình độ đại học và trên đại học, 37 người có trình độ cao đẳng, 425 người có trình độ trung cấp, 263 người có trình độ chuyên môn khác và 177 người chưa qua đào tạo. Như vậy, cán bộ, công chức có trình độ trung cấp chiếm tỷ lệ cao nhất trong tổng số cán bộ, công chức ở cấp huyện, chiếm khoảng 36,14% tổng số.

Toàn tỉnh có 10 huyện và 1 thành phố, bình quân mỗi huyện, thành phố có khoảng 90 công chức, viên chức quản lý nhà nước và sự nghiệp khác. Trong tổng thể 188 đơn vị hành chính, sự nghiệp thuộc UBND cấp huyện thì với số lượng công chức, viên chức hiện tại mỗi đơn vị chỉ có hơn 6 người, một con số khá khiêm tốn so với yêu cầu công việc chỉ xét riêng về số lượng, chưa kể đến những hạn chế về chất lượng.

b. Ở cấp tỉnh, số lượng công chức và viên chức là 18.023 (có 8.886 nữ) có trình độ đào tạo chuyên môn như sau:

Bảng 5. Cơ cấu trình độ công chức, viên chức của tỉnh Hòa Bình

Trình độ	Tổng số	Tỷ lệ (%)
Đại học, trên đại học	2.462	13,66
Cao đẳng	2.555	14,17
Trung cấp	3.881	21,53
Trình độ khác	6.434	35,69
Chưa qua đào tạo	2.691	14,94

Những số liệu thống kê cho thấy, trình độ cán bộ, công chức ở cấp tỉnh thực sự có nhiều vấn đề đáng lo ngại. Số lượng công chức, viên chức chưa qua đào tạo chiếm tới 14,94% chiếm hơn 1/6 tổng số công chức, viên chức. Điều này không chỉ ảnh hưởng chất lượng hiệu quả quản lý nhà nước và cung ứng dịch vụ công trong giai đoạn hiện tại mà để lại những hệ lụy cho những giai đoạn tiếp theo.

2.2.2.3. Phân theo khối sự nghiệp và ngành

a. Khối sự nghiệp ngành y tế và giáo dục

+ Khối giáo dục

Bảng 6. Cơ cấu trình độ khối giáo dục của tỉnh Hòa Bình

Trình độ	Tổng số	Tỷ lệ (%)
Đại học, trên đại học	1.222	8,97
Cao đẳng	2.457	18,03
Trung cấp	2.758	20,24
Trình độ khác	4.822	35,39
Chưa qua đào tạo	2.367	17,37
Tổng số	13.626	100

Khối sự nghiệp giáo dục chiếm tỷ lệ gần 70% trong tổng số biên chế nhà nước thuộc UBND tỉnh, nhưng điều đáng quan tâm là con số chưa qua đào tạo

còn khá cao 17,37% và con số có trình độ trung cấp trở lên chưa được 50% tổng nhân lực ngành giáo dục.

+ Khối sự nghiệp ngành y tế

Bảng 7. Cơ cấu trình độ ngành y tế tỉnh Hòa Bình

Trình độ	Tổng số	Tỷ lệ (%)
Đại học, trên đại học	449	17,21
Cao đẳng	7	0,27
Trung cấp	706	27,06
Trình độ khác	1.295	49,64
Chưa qua đào tạo	152	5,83
Tổng số	2.609	100%

So với dân số toàn tỉnh (gần 1 triệu người) thì số viên chức trong ngành y tế như vậy là còn rất thấp. Số có trình độ từ trung cấp trở lên là 44,54% trong khi đó số lượng chưa qua đào tạo là 5,83%. Số có trình độ khác chủ yếu là sơ cấp, bồi dưỡng cấp chứng chỉ chiếm tỷ lệ cao nhất 49,64% trong tổng số cán bộ ngành y tế.

b. Khối quản lý nhà nước và sự nghiệp khác

Bảng 8. Cơ cấu trình độ khối quản lý nhà nước và sự nghiệp khác của tỉnh Hòa Bình

Trình độ	Tổng số	Tỷ lệ (%)
Đại học và trên đại học	528	45,23
Cao đẳng	59	5,17
Trung cấp	296	25,92
Trình độ khác	167	14,62
Chưa qua đào tạo	92	8,06
Tổng cộng	1.142	100

Viên chức, công chức trong các cơ quan quản lý nhà nước và sự nghiệp khác thuộc tỉnh phần lớn có trình độ cao đẳng và đại học, số lượng chưa qua đào tạo không nhiều chiếm 8,06%.

c. Các đơn vị hành chính, sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh

**Bảng 9. Cơ cấu trình độ các đơn vị hành chính, sự nghiệp trực thuộc
UBND tỉnh Hòa Bình**

Trình độ	Tổng số	Tỉ lệ (%)
Đại học và trên đại học	263	40,71
Cao đẳng	32	4,95
Trung cấp	121	18,73
Trình độ khác	150	23,22
Chưa qua đào tạo	80	12,38
Tổng cộng	646	100

Có thể nhận thấy, khối hành chính quản lý nhà nước của cấp tỉnh có trình độ đào tạo chuyên môn khá cao so với bình diện chung của nguồn nhân lực tỉnh Hòa Bình. Số cán bộ, công chức có trình độ đại học trên đại học chiếm 40,71%. Số người có trình độ từ trung cấp trở lên 416 người chiếm hơn 60% cán bộ, công chức làm việc ở khối này. Tuy nhiên, vẫn còn 12,38% người làm việc ở khu vực này chưa qua đào tạo. Cùng với các lĩnh vực khác, các cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên khác chưa qua đào tạo chuyên môn là vấn đề cần chú ý trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

Trong tổng số 19.199 người làm việc trong biên chế nhà nước của tỉnh Hòa Bình, khối sự nghiệp giáo dục có số lượng lớn nhất chiếm 70,97%, khối sự nghiệp y tế chiếm 13,59%, khối quản lý nhà nước và sự nghiệp khác (kể cả cấp huyện) chiếm 15,44%

2.3. Những chính sách thu hút cán bộ khoa học của Nhà nước và của tỉnh Hòa Bình

2.3.1. Chính sách đãi ngộ/thu hút cán bộ khoa học về miền núi công tác trong những năm gần đây của Đảng, Nhà nước, vùng Tây Bắc)

Mỗi năm, khoảng 45% kinh phí nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của các tỉnh, thành phố được giao cho các tổ chức khoa học công nghệ như các Viện, các trường Đại học thông qua thực hiện các nhiệm vụ khoa học công nghệ. Bên cạnh đó, nhận thức của xã hội về vai trò của khoa học và

công nghệ đối với phát triển kinh tế - xã hội được nâng lên đáng kể; người dân bước đầu có khả năng tiếp thu, vận dụng các tiến bộ kỹ thuật vào các lĩnh vực sản xuất và cải thiện đời sống như ứng dụng các giống mới và tiến bộ kỹ thuật để tăng năng suất cây trồng, vật nuôi, phát triển nhiều ngành nghề, mở ra các hướng làm ăn mới. Đồng bào miền núi đã ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ khai thác kinh tế gò đồi, trồng cây công nghiệp... Tuy nhiên, sự phân bố nhân lực khoa học công nghệ trình độ cao giữa các vùng, miền có sự chênh lệch rất lớn. Những khu vực cần nhiều chất xám để phát triển như Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ... còn quá thiếu các nhà khoa học. Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước ta đặc biệt chú ý đến vấn đề xây dựng chính sách nhân lực khoa học và công nghệ cho các vùng vùng khó khăn, miền sâu, vùng xa.

Thực hiện kết luận của Hội nghị lần thứ 6, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá IX về khoa học và công nghệ, ngày 31-12-2002, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Chương trình hành động của Chính phủ, nhằm chỉ đạo các bộ, ngành, địa phương trong cả nước cụ thể hoá các định hướng chiến lược và chủ trương lớn về KH&CN của Đảng thành các chính sách và nhiệm vụ của ngành mình, địa phương mình. Trong các nhóm nhiệm vụ, nhiệm vụ phát triển tiềm lực khoa học và công nghệ đã xác định rõ: Xây dựng chính sách sử dụng cán bộ khoa học và công nghệ, trọng dụng nhân tài. Đặc biệt quan tâm đến đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ hoạt động ở nông thôn và các vùng khó khăn.

Nghị quyết số 19/2003/NQ-QH ngày 26 tháng 11 năm 2003 xác định cần: Chú trọng đào tạo người lao động có tay nghề phù hợp với trình độ và yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đáp ứng nhu cầu cho xuất khẩu lao động, cho vùng kinh tế trọng điểm, vùng nông thôn, miền núi, dân tộc, vùng sâu, vùng xa. Có chính sách thu hút nguồn nhân lực đã được đào tạo về nông thôn và những vùng khó khăn, nhất là đội ngũ trí thức trẻ.

Năm 2006, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 61/2006/NĐ-CP về chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục công tác ở trường

chuyên biệt, ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn trong đó đưa ra những quy định ưu đãi đối với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục (thuộc địa phương hoặc từ địa phương khác đến) được điều động đến công tác hoặc hiện đang công tác tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn được hưởng phụ cấp thu hút bằng 70% mức lương hiện hưởng và phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

Đối với cán bộ, công chức, viên chức, Nhà nước đã quy định về chế độ phụ cấp riêng. Chế độ phụ cấp thu hút cán bộ, công chức, viên về công tác tại các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn được thực hiện theo thông tư liên tịch số 10/2005/TTLT-BNV-BLĐTBXH-BTC ngày 5/1/2005 của liên bộ Nội vụ, Lao động - thương binh & xã hội, Tài chính. Theo đó, cán bộ, công chức, viên chức đều được hưởng phụ cấp thu hút khi mới đến làm việc tại vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế và đảo xa đất liền có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn. Phụ cấp thu hút có bốn mức là 20%, 30%, 50% và 70% so với mức lương hiện hưởng (theo ngạch, bậc, chức vụ, chuyên môn, nghiệp vụ) cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khoảng thời gian từ 3-5 năm đầu khi cán bộ, công chức, viên chức đến làm việc ở nơi được hưởng phụ cấp thu hút.

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 6/8/2008 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước đã chỉ ra những giải pháp để phát triển đội ngũ trí thức khoa học công nghệ ở những vùng khó khăn, miền núi, vùng sâu, vùng xa là: *“Có chính sách ưu đãi cụ thể về lương, điều kiện làm việc, sinh hoạt... đối với trí thức làm việc ở vùng kinh tế, xã hội khó khăn, trí thức là người dân tộc thiểu số, người khuyết tật”*. Đảng và Nhà nước đã có những định hướng chính sách, những giải pháp cụ thể trong ưu đãi, thu hút nguồn nhân lực chất lượng về các khu vực khó khăn, vùng sâu, vùng xa, tạo điều kiện thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm công bằng xã hội trong thụ hưởng các thành quả của sự nghiệp đổi mới, sự nghiệp công nghiệp hóa,

hiện đại hóa, thu hẹp khoảng cách về trình độ phát triển giữa đồng bằng và miền núi.

2.3.2. Vai trò của chính sách đối với cán bộ khoa học

Chính sách đối với cán bộ khoa học là hệ thống các chủ trương, định hướng, các biện pháp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ khoa học thực hiện tốt vai trò, nhiệm vụ của mình góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội. Chính sách đối với cán bộ khoa học có vai trò đặc biệt quan trọng trong giai đoạn hiện nay khi mà kinh tế tri thức đã trở thành một xu thế phát triển của thời đại, nước ta đang đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2.3.2.1. Tạo cơ sở cho việc hoạch định các biện pháp chính sách cụ thể, phù hợp với thực tiễn ở mỗi cấp, mỗi ngành, mỗi địa phương trong thu hút, sử dụng nhân lực chất lượng cao

Chính sách đối với cán bộ khoa học tạo những tiền đề để các cấp, các ngành, các địa phương có những biện pháp cụ thể nhằm tạo điều kiện thu hút, sử dụng và phát huy năng lực sáng tạo cống hiến của các nhà khoa học. Đối với mỗi địa phương, căn cứ vào điều kiện thực tiễn của mình có thể đưa ra những biện pháp cụ thể trên cơ sở định hướng của chính sách chung. Bên cạnh đó, chính sách đối với cán bộ khoa học là sự khẳng định sự trân trọng của Nhà nước đối với các nhà khoa học, đội ngũ tri thức trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Các chính sách đối với các nhà khoa học cũng là những cam kết của nhà nước đảm bảo các điều kiện cho các nhà khoa học làm việc, thực hiện vai trò, nhiệm vụ xã hội của mình, giúp các nhà khoa học yên tâm công tác. Các nhà khoa học có thể nhận được những sự động viên, tạo điều kiện cần thiết để cống hiến, phát huy sự sáng tạo, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

Chính sách đối với cán bộ khoa học nhằm huy động các nguồn lực cần thiết để tạo ra bước chuyển trong các đãi ngộ, thu hút đội ngũ cán bộ khoa học về công tác ở những vùng khó khăn, những vùng đang thiếu nhân lực khoa học. Chính sách ưu đãi, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đòi hỏi

phải sự đồng thuận, thống nhất trong chủ trương và hành động. Chính sách thu hút nhân tài phải đi đôi với sử dụng nhân tài, phát huy được năng lực của nhân lực chất lượng cao. Chính vì vậy, việc xây dựng chính sách đối với cán bộ khoa học và công nghệ sẽ huy động được sự tham gia của các cơ quan, chủ thể có trách nhiệm, tạo ra sự phối hợp đồng bộ giữa các cấp, các ngành.

2.3.2.2. Thúc đẩy quá trình di động xã hội trong cộng đồng khoa học

Đường lối, phương hướng, cơ chế, chính sách phát triển kinh tế, xã hội, khoa học và công nghệ của một quốc gia, một địa phương, một cơ quan, tổ chức khoa học có ảnh hưởng rất lớn đến sự di động xã hội của cộng đồng khoa học và đội ngũ cán bộ khoa học của cơ quan, tổ chức khoa học đó. Những chủ trương, chính sách đúng đắn và tích cực, phù hợp với nhu cầu, lợi ích, giá trị xã hội của cộng đồng khoa học sẽ là *động lực* tạo ra các luồng di động xã hội đi lên, kích thích lao động sáng tạo để khoa học và công nghệ phát triển, tài năng được phát huy. Ngược lại, những chủ trương, cơ chế, chính sách không thích hợp sẽ là lực cản đối với hoạt động khoa học, dẫn đến sự thui chột tính sáng tạo, mai một tài năng, lãng phí, phân tán chất xám, cộng đồng khoa học di động đi xuống hoặc yên tĩnh.

Nhân lực khoa học và công nghệ có sự phát triển không đồng đều nhau ở các vùng miền. Những địa bàn có cơ sở hạ tầng phát triển là nơi tập trung đông đảo các nhà khoa học hàng đầu. Ngược lại ở những địa bàn khó khăn, chậm hoặc kém phát triển, số lượng các nhà khoa học còn rất hạn chế. Tuy nhiên, chính những vùng khó khăn lại đang cần các nhà khoa học hơn bao giờ hết, cần có một cú hích để thoát khỏi cái vòng luẩn quẩn của bài toán phát triển. Để thu hút các nhà khoa học, nguồn nhân lực chất lượng cao về các vùng khó khăn, chúng ta không thể trông chờ vào sự vận động, di chuyển tự phát. Chúng ta cần có những chính sách, những định hướng cụ thể. Để thu hút các nhà khoa học, nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác, cống hiến ở những vùng khó khăn cần có nhiều nhân tố. Các chính sách đối với cán bộ khoa học cần phải bao quát được những vấn đề này. Các chính sách đãi ngộ nhằm tạo ra sự di động xã hội trong cộng đồng khoa học, tạo ra sự phân bố

hợp lý các nhà khoa học, khắc phục tình trạng những địa bàn cần tri thức khoa học lại không có đủ nguồn lực khoa học. Quá trình di động xã hội trong cộng đồng khoa học nếu để tự phát có thể diễn ra ở mức độ nào đó nhưng bằng các chính sách phù hợp, Nhà nước có thể tạo ra các dòng di chuyển, tạo ra sự phát triển cân đối của nguồn nhân lực khoa học. Cũng cần lưu ý, chính sách đãi ngộ ở đây không chỉ là vấn đề tài chính, nhà ở, những ưu đãi về vật chất đối với cán bộ khoa học mà còn cần chú ý đến những nhân tố khác. Nhiều nhà khoa học đã khẳng định tài chính là quan trọng nhưng không phải là nhân tố quyết định đến việc đội ngũ cán bộ khoa học sẵn sàng về làm việc tại những vùng miền khó khăn. Vấn đề căn bản là các chính sách cần chú ý đến việc làm thế nào để các nhà khoa học có điều kiện để cống hiến, phát huy năng lực sáng tạo bởi lẽ các nhà khoa học luôn luôn mong muốn đem tri thức cống hiến cho cộng đồng. Sự nhiệt tình, mong muốn cống hiến chính là ngọn lửa đang nhen nhóm và các chính sách ưu đãi phù hợp sẽ làm ngọn lửa đó bùng lên, tạo ra sự di động chủ động trong cộng đồng khoa học. Các nhà khoa học không chỉ sẵn sàng đến những mảnh đất khó khăn mà sẵn sàng cống hiến, sẵn sàng đem tri thức để gieo mầm phát triển cho những vùng miền còn khó khăn.

2.3.3. Khái quát về các chính sách đãi ngộ đối với cán bộ khoa học và công nghệ của tỉnh Hòa Bình

2.3.3.1. Chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ

UBND tỉnh Hòa Bình đã ban hành Quyết định số 35/2007/QĐ-UBND ngày 28 tháng 12 năm 2007 về việc ban hành Quy định thực hiện Chính sách khuyến khích, hỗ trợ nguồn nhân lực của tỉnh Hòa Bình (giai đoạn 2007 - 2011). Văn bản này đã có những quy định cụ thể về các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ khoa học và công nghệ. Quyết định này đã xác định các mức hỗ trợ về tài chính và các chính sách ưu đãi khác đối với các đối tượng có trình độ về công tác tại tỉnh.

- Đối với Giáo sư - Tiến sĩ, Phó Giáo sư - Tiến sĩ:

Được trợ cấp một lần với số tiền cụ thể:

+ Đối với Giáo sư - Tiến sĩ: 50.000.000 đồng/người

+ Đối với Phó Giáo sư - Tiến sĩ: 30.000.000 đồng/người

Ngoài ra, mọi chế độ, chính sách, quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm... thực hiện đúng theo quy định của pháp luật hiện hành.

- Đối với Tiến sĩ, Thạc sĩ:

Được trợ cấp một lần với số tiền cụ thể:

+ Đối với người được tuyển dụng mới:

- Tiến sĩ: 20.000.000 đồng/người
- Thạc sĩ: 10.000.000 đồng/người

+ Đối với người đang công tác, có kinh nghiệm thực tiễn ít nhất 05 năm:

- Tiến sĩ: 30.000.000 đồng/người
- Thạc sĩ: 20.000.000 đồng/người

Nếu có Đề tài, Đề án khoa học được Hội đồng khoa học cấp tỉnh thẩm định có tính khả thi và hiệu quả áp dụng cho tỉnh Hòa Bình thì có mức thưởng phù hợp theo quy định chung của Ủy ban nhân dân tỉnh.

Ngoài ra, mọi chế độ, chính sách, quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm... thực hiện đúng theo quy định của pháp luật hiện hành.

- Đối với Bác sĩ chuyên khoa II và Bác sĩ chuyên khoa I:

Được trợ cấp một lần với số tiền cụ thể

+ Đối với người được tuyển dụng mới:

- Bác sĩ chuyên khoa II: 20.000.000 đồng/người
- Bác sĩ chuyên khoa I: 15.000.000 đồng/người

+ Đối với người đang công tác có kinh nghiệm thực tiễn ít nhất 05 năm:

- Bác sĩ chuyên khoa II: 25.000.000 đồng/người
- Bác sĩ chuyên khoa I: 20.000.000 đồng/người

Nếu có Đề tài, Đề án khoa học được Hội đồng khoa học cấp tỉnh thẩm định có tính khả thi và hiệu quả áp dụng cho tỉnh Hòa Bình thì có mức thưởng phù hợp theo quy định chung của Ủy ban nhân dân tỉnh.

Ngoài ra, mọi chế độ, chính sách, quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm... thực hiện đúng theo quy định của pháp luật hiện hành.

- Đối với trình độ Đại học:

Ưu tiên tuyển chọn người đạt chuẩn công chức ngạch chuyên viên, cụ thể như sau: Tốt nghiệp đại học; Tin học văn phòng (tương đương trình độ A); Ngoại ngữ trình độ B.

- Công tác tại các quận, huyện:

- Được hưởng đủ bậc lương khởi điểm theo quy định của pháp luật đối với ngạch bậc được hưởng và được tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (phần còn lại sẽ được ngân sách thành phố hỗ trợ cho đủ 100% lương khởi điểm, từ nguồn chi Chính sách khuyến khích, hỗ trợ).
- Ngoài ra, được trợ cấp hàng tháng trong thời gian 03 năm với mức từ 200.000-300.000đ/tháng.

- Công tác tại các xã, phường, thị trấn: Được hưởng đủ bậc lương khởi điểm theo quy định của pháp luật đối với ngạch bậc được hưởng và được tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (phần còn lại sẽ được ngân sách thành phố hỗ trợ cho đủ 100% lương khởi điểm, từ nguồn chi Chính sách khuyến khích, hỗ trợ).

- Ngoài ra, được hỗ trợ hàng tháng trong 03 năm với mức cụ thể sau:

+ Làm việc tại xã: 500.000 đồng/người/tháng

+ Làm việc tại thị trấn: 400.000 đồng/người/tháng

+ Làm việc tại phường: 300.000 đồng/người/tháng

+ Đối với Bác sĩ là CBCCVC ngành Y tế đang công tác tại quận, huyện về làm việc tại Trạm Y tế cơ sở.

Ngoài việc hưởng lương, phụ cấp theo quy định hiện hành, còn được hỗ trợ hàng tháng trong thời gian 03 năm với mức cụ thể như sau:

+ Làm việc tại xã: 500.000 đồng/tháng

+ Làm việc tại thị trấn: 400.000 đồng/tháng

+ Làm việc tại phường: 300.000 đồng/tháng

Đối với ngành giáo dục và đào tạo, ngày 3/9/1999, UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 1769/1999/QĐ-UBND về việc ban hành quy định tạm thời một số chế độ đãi ngộ đối với giáo viên trung học phổ thông và sinh viên

sư phạm trong tỉnh Hòa Bình. Trong Quyết định này nêu rõ: Tất cả giáo viên trong và ngoài tỉnh đã tốt nghiệp đại học sư phạm, sinh viên tốt nghiệp đại học sư phạm tự nguyện hoặc chấp hành phân công giảng dạy tại các trường trung học phổ thông thuộc các huyện của tỉnh trong thời hạn 5 năm được hưởng các chế độ sau:

- Được xét tuyển dụng không qua thời gian hợp đồng thử việc;
- Được hưởng 100% mức lương khởi điểm (mới ra trường);
- Được hưởng trợ cấp một lần theo quy định chung của tỉnh;
- Trong 36 tháng đầu công tác, ngoài chế độ nghỉ phép theo quy định, mỗi năm học được hưởng thêm một lần thanh toán chế độ nghỉ phép nếu có nhu cầu về thăm gia đình;
- Ưu tiên xét chuyển công tác về quê quán nếu hết thời hạn 5 năm công tác.

Đối với sinh viên là người của địa phương đang theo học các trường sư phạm trong cả nước, nếu cam kết về công tác tại tỉnh theo sự phân công của ngành giáo dục sẽ được hưởng chế độ học bổng 120.000đ/tháng trong toàn bộ thời gian học và được hỗ trợ tiền ký túc xá trong thời gian sinh viên theo học.

2.3.3.2. Chính sách tuyển dụng

Để thu hút nguồn nhân lực chất lượng về công tác tại tỉnh, tỉnh Hòa Bình đã có chính sách tuyển dụng nhằm tạo điều kiện thu hút các đối tượng về công tác tại địa phương. Chính sách ưu tiên tuyển dụng trong ngành giáo dục đã được triển khai khá sớm từ năm 1999. Ngành y tế cũng có những biện pháp nhằm thu hút nguồn nhân lực. Để tạo ra sự thống nhất trong chính sách thu hút nguồn nhân lực, UBND tỉnh chủ trương áp dụng hình thức thi tuyển và xét tuyển biên chế, hàng năm dành một lượng biên chế nhất định cho việc tuyển dụng, xét tuyển nhân lực chất lượng cao. Tỉnh tiến hành xét tuyển đối với các tiến sĩ, thạc sĩ và cử nhân có kết quả học tập xếp loại giỏi. Đối với các nhóm đối tượng khác thực hiện thi tuyển công khai, minh bạch, bảo đảm tính cạnh tranh nhằm thu hút được những người có đủ năng lực vào công tác tại tỉnh. Chính sách tuyển dụng không chỉ được thực hiện độc lập mà còn thực

hiện đồng bộ với các chính sách đãi ngộ về lương, phụ cấp, các hỗ trợ cho đối tượng được tuyển dụng. Việc ban hành, thực hiện chính sách này không chỉ góp phần thu hút nhân lực có chất lượng về công tác tại địa phương mà còn hướng tới mục tiêu chống được tình trạng “chảy máu” chất xám ra ngoài tỉnh, ra các công ty, tập đoàn nước ngoài, thu hút nguồn nhân lực được đào tạo của địa phương về công tác tại tỉnh.

2.3.3.3. Chính sách về nhà ở

Vấn đề nhà ở cho cán bộ, công chức từ các địa phương khác chuyển đến là một vấn đề lớn của mỗi địa phương thu hút. Bởi lẽ, nếu không chú ý đến vấn đề này thì việc giữ chân nhân lực sẽ gặp nhiều khó khăn, tâm lý làm việc tạm, chờ thời và sẵn sàng rời bỏ khi có cơ hội. Sự gắn bó của cán bộ, công chức được thu hút phụ thuộc vào nhiều yếu tố nhưng vấn đề nhà ở, tạo lập sự an cư là một yếu tố quan trọng. Tuy nhiên, điều này cũng không đơn giản đối với những địa bàn miền núi khó khăn khi nguồn lực đầu tư còn hạn chế.

UBND tỉnh đã có quy định cán bộ, công chức được tuyển dụng công tác tại tỉnh sẽ được bố trí chỗ ở tại nơi đến nhận công tác tùy theo điều kiện của địa phương nhưng tạo điều kiện tốt nhất để cán bộ, công chức có thể yên tâm công tác. Tỉnh chủ trương cấp đất, tạo điều kiện để cán bộ, công chức có quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà với giá sàn theo quy định của Nhà nước cho các đối tượng có học vị cao, có nhiều tiềm năng đóng góp cho sự phát triển của tỉnh, cam kết gắn bó lâu dài với tỉnh để các cán bộ, công chức, viên chức này cống hiến nhiều hơn cho tỉnh.

2.3.3.4. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng

Trong những năm qua, tỉnh Hòa Bình đã chú trọng vấn đề đào tạo, phát triển nguồn nhân lực và tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức, học tập nâng cao trình độ. Đối với cán bộ, công chức được thu hút theo diện nguồn nhân lực chất lượng cao, tỉnh chủ trương có kế hoạch đưa đi đào tạo, bồi dưỡng thêm để nâng cao trình độ và năng lực công tác.

Nhằm khuyến khích, tạo điều kiện cho các cán bộ, công chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tỉnh đã có quy định chế độ phụ cấp cho cán bộ, công chức (kể cả đảng, đoàn thể) được cử đi đào tạo hoặc trúng tuyển các lớp sau đại học. Các đối tượng khi được cử đi học thanh toán học phí, trợ cấp sinh hoạt, chi phí tài liệu phục vụ học tập và chi phí tàu xe lượt đi và về. Đối với nghiên sinh và cao học, cán bộ, công chức đi học được thanh toán chi phí đi lại, tiền bảo vệ luận văn thạc sĩ, bảo vệ luận án tiến sĩ, tiền tài liệu. Trong những năm, định mức chi phí này đã được điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho cán bộ, công chức có thể yên tâm học tập, nghiên cứu, nâng cao trình độ.

+ CBCCVC trong diện quy hoạch đào tạo:

- CBCCVC trong diện được cơ quan, đơn vị, địa phương quy hoạch, được cử đi đào tạo sau đại học được hưởng các chế độ đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của Bộ Tài chính.

- Ngoài ra, sau khi có học vị được thưởng một lần:

+ Tiến sĩ: 10.000.000 đồng/người

+ Thạc sĩ: 5.000.000 đồng/người

+ Bác sĩ chuyên khoa II: 10.000.000 đồng/người

+ Bác sĩ chuyên khoa I: 5.000.000 đồng/người

+ CBCCVC không thuộc diện quy hoạch nhưng tự túc kinh phí đào tạo nâng cao trình độ:

- Đối với CBCCVC tự học tập nâng cao trình độ sau đại học, chuyên ngành phù hợp với công việc đang làm; đi học theo các chương trình, dự án ngoài nguồn kinh phí của Nhà nước (được thủ trưởng cơ quan chấp thuận), có cam kết thực hiện sau đào tạo theo quy định của tỉnh, độ tuổi sau khi có học vị còn phục vụ ít nhất 05 năm.

- Sau khi có học vị được thưởng một lần (do ngân sách tỉnh cấp từ nguồn chi Chính sách khuyến khích, hỗ trợ):

+ Tiến sĩ: 10.000.000 đồng/người

+ Thạc sĩ: 5.000.000 đồng/người

+ Bác sĩ chuyên khoa II: 10.000.000 đồng/người

+ Bác sĩ chuyên khoa I: 5.000.000 đồng/người

2.3.4. Đánh giá các chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ của tỉnh Hòa Bình

2.3.4.1. Những kết quả bước đầu đạt được

Trong những năm qua, các tỉnh, thành phố trong cả nước đều có các chính sách nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại địa phương. Tỉnh Hòa Bình đã cũng có những chính sách cụ thể nhằm thu hút nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Những kết quả bước đầu cho thấy các chính sách này đã phần nào phát huy được hiệu quả. Thực tiễn trong những năm gần đây, tỉnh đã thu hút được một số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đại học và sau đại học. Báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh Hòa Bình tổng hợp từ năm 2007 đến nay, tỉnh đã thu hút được 50 người về công tác tại tỉnh trong đó trình độ đại học là 40 người, 10 người có trình độ trung cấp. Lực lượng được thu hút này đang đảm nhiệm tốt các công việc ở các vị trí công tác.

+ Chính sách thu hút đã được tuyên truyền rộng rãi

Để thu hút nguồn nhân lực khoa học - công nghệ, tỉnh Hòa Bình đã chủ trương tuyên truyền rộng rãi về chính sách trong cộng đồng xã hội, trên hệ thống các phương tiện truyền thông của tỉnh với mục tiêu tạo dấu ấn về chính sách trọng dụng nhân tài của tỉnh đối với nguồn nhân lực chất lượng cao. Sở Nội vụ đã có sự hướng dẫn về việc đăng ký thủ tục tuyển dụng thuộc diện thu hút nguồn nhân lực khoa học - công nghệ, tạo điều kiện thuận lợi cho những đối tượng có nhu cầu về làm việc tại tỉnh có được những thông tin về vị trí việc làm, chính sách ưu đãi. Thủ tục hành chính được thực hiện đơn giản, thống nhất tạo nên những tiền đề cần thiết để chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đi vào cuộc sống.

+ Các biện pháp sử dụng cán bộ, công chức khoa học và công nghệ

Lãnh đạo tỉnh đã quán triệt vấn đề kết hợp giữa chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và việc bố trí, sử dụng nguồn nhân lực

nhằm phát huy năng lực, trình độ của đội ngũ công tác này. Lãnh đạo tỉnh đã chú ý trong việc theo dõi, đánh giá công tác sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của các đơn vị sử dụng nhân lực trực tiếp nhằm kịp thời có biện pháp chấn chỉnh, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực khoa học - công nghệ.

2.3.4.2. Những hạn chế trong việc thực hiện các chính sách

Thực tiễn quá trình thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Hòa Bình cũng đang đặt ra những vấn đề cần có sự điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp.

a. Chính sách được ban hành chậm, thiếu tính đột phá

Chính sách thu hút cán bộ khoa học và công nghệ về công tác tại tỉnh Hòa Bình được ban hành chậm so với các tỉnh, thành phố khác trong cả nước. Riêng ngành giáo dục có văn bản từ năm 1999 còn các ngành, lĩnh vực khác thì chưa có những động thái tích cực trong vấn đề này. Cũng cần lưu ý, những ưu đãi trong Quyết định 1769/2009/QĐ-UBND chủ yếu dựa trên quy định chung của Bộ Giáo dục và Đào tạo về chính sách ưu đãi giáo viên, sinh viên về công tác tại các vùng khó khăn, vùng miền núi, hải đảo, vùng sâu, vùng xa mà chưa thấy được sự đột phá trong chính sách. Quyết định số 35/2007/QĐ-UBND được ban hành đưa ra những ưu đãi cụ thể về trợ cấp một lần, chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhưng xét trên bình diện so với các tỉnh, thành khác, các chính sách ưu đãi còn khá khiêm tốn, mức trợ cấp một lần thấp hơn rất nhiều so với những tỉnh khác có cùng trình độ phát triển với Hòa Bình. Điều này có thể được lý giải do sự khó khăn về ngân sách, tài chính của địa phương nhưng nếu muốn thu hút được nhân lực có chất lượng cao thì sự ưu đãi phải thực sự tương xứng. Bởi lẽ các cán bộ khoa học và công nghệ có trình độ cao thường mong muốn được công tác ở những địa bàn thuận lợi, cơ sở hạ tầng khoa học và công nghệ tốt để cống hiến. Trong điều kiện cơ sở hạ tầng khoa học và công nghệ của tỉnh còn hạn chế thì các chính sách ưu đãi sẽ là một động lực để cán bộ khoa học và công nghệ sẵn sàng chấp nhận những khó khăn để có những đóng góp thiết thực, cụ thể trong phát triển kinh tế - xã hội

của địa phương. Việc ban hành chính sách từ năm 2007, với những quy định về chính sách ưu đãi chưa thực sự nổi bật so với địa phương khác, bên cạnh đó, chính sách lại chậm được đánh giá, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn sẽ làm cho hiệu quả thực hiện trong thực hiện không như mong đợi.

Các chính sách ưu đãi thiếu tính đột phá một phần là do điều kiện nguồn lực của địa phương còn hạn chế nhưng nguyên nhân căn bản là thiếu chiến lược trong các chính sách ưu tiên. Chính sách ưu đãi được xây dựng chung và chưa xác định rõ lộ trình, khoảng thời gian và những ngành, lĩnh vực được ưu tiên thu hút trong mỗi thời kỳ. Nhu cầu về nhân lực ở mỗi ngành, lĩnh vực trong mỗi giai đoạn phát triển là khác nhau, vì vậy, có những ngành cần số lượng nhân lực lớn nhưng có ngành cần số lượng ít hơn. Nếu có xác định một cách cụ thể những lĩnh vực ưu tiên ở mỗi giai đoạn sẽ giúp cho tỉnh đầu tư ngân sách có trọng điểm, tạo ra những ưu đãi mang tính đột phá trong việc thu hút nhân lực khoa học và công nghệ. Sự đột phá ở đây không chỉ là chế độ đãi ngộ tốt mà còn là vấn đề tạo lập môi trường giúp cho nhân lực khoa học và công nghệ có thể phát huy tốt nhất năng lực của mình, đặt họ vào vị trí xứng đáng với năng lực, trình độ của họ.

Điều này càng được khẳng định cụ thể hơn thông qua việc phỏng vấn sâu cán bộ chủ chốt và các cán bộ được thu hút. Các cán bộ khi được hỏi ý kiến về việc đánh giá chính sách thu hút nguồn nhân lực của tỉnh có sự thống nhất chung rằng: các biện pháp chính sách thu hút nguồn nhân lực của tỉnh được ban hành khá muộn so với địa phương khác. Sự chậm trễ này cùng với việc không có những chế độ ưu đãi vượt lên so với các tỉnh, thành khác nên hiệu quả thu hút sẽ khó được như kỳ vọng. Bởi lẽ, Hòa Bình là tỉnh còn nhiều khó khăn hơn những tỉnh khác. Nếu chế độ ưu đãi cũng tương tự như các tỉnh thành có điều kiện tốt hơn thì sẽ rất ít người về với Hòa Bình.

Phỏng vấn sâu cán bộ Phòng Nội vụ, huyện Lạc Thủy, Trưởng phòng Nội vụ cho rằng để thu hút và giữ chân nguồn nhân lực khoa học công nghệ thì cần chú ý ba yếu tố: Một là, có một đội ngũ lãnh đạo tốt; hai là, môi

trường làm việc tốt về thể chất và tinh thần; ba là, các chương trình hỗ trợ đào tạo và phát triển cán bộ, công chức. Chính sách muốn đột phá phải chú ý đến những yếu tố này.

b. Hiệu quả thực hiện chính sách chưa cao

Các chính sách ưu đãi, thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chủ yếu được áp dụng trong việc hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức trong tỉnh. Trong 2 năm (2008 - 2009), tỉnh đã chi ngân sách hỗ trợ cho 178 người (chủ yếu là hỗ trợ khuyến khích đi học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ). Còn về thu hút, thì mới thu hút được 2 sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy loại khá, giỏi về tỉnh làm việc. Đó là một con số còn rất khiêm tốn, vì mỗi năm Hòa Bình có hàng trăm sinh viên tốt nghiệp các trường đại học trong nước và nước ngoài, trong đó khá nhiều sinh viên tốt nghiệp loại giỏi. Một điều đáng buồn hơn, là từ khi thực hiện chính sách đến nay, Hòa Bình chưa thu hút được một nhân tài nào là tiến sĩ, bác sĩ, dược sĩ ngoài tỉnh về làm việc thì lại có khá nhiều nhân tài chuyển đi các tỉnh, thành phố khác công tác, làm việc với nhiều lý do khác nhau (chủ yếu là bác sĩ, dược sĩ thuộc ngành y tế và thạc sĩ, tiến sĩ đang công tác tại ngành giáo dục - đào tạo). Điều này cho thấy chính sách chưa được vận dụng có hiệu quả trong cuộc sống, chưa thực sự tạo ra động lực để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Chính sách thu hút, khuyến khích được ban hành từ tháng 9/2007, chính thức được thực hiện năm 2008 và mới có đơn vị có hồ sơ đề nghị cho cán bộ, công chức hưởng chính sách này; năm 2009 có thêm một số cơ quan, đơn vị nhưng chủ yếu là y tế, giáo dục và đào tạo, còn hầu hết các huyện, thị xã, thành phố có rất nhiều cán bộ dân tộc thiểu số được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhưng chưa đề nghị cho cán bộ được hưởng chính sách thu hút, khuyến khích của tỉnh. Nói cách khác, các quy định về ưu đãi trong chính sách đào tạo cho cán bộ khoa học và công nghệ thuộc diện thu hút đã không được bảo đảm thực hiện như trong các quy định.

Việc tuyên truyền các chính sách ưu đãi, thu hút nhân lực khoa học và công nghệ của tỉnh Hòa Bình chưa được thực hiện có hiệu quả. Các quy định

về chính sách ưu đãi của nhiều tỉnh được tuyên truyền thông qua nhiều phương tiện khác nhau như trực tiếp gửi đến các trường đại học để các cơ sở đào tạo thông tin đến các sinh viên, thông tin trên báo chí, trên các phương tiện truyền thông và thông qua công thông tin điện tử của tỉnh. Nhiều tỉnh, thành đã có các nội dung về đăng ký tuyển dụng trên website tạo điều kiện cho những người có nhu cầu về công tác có thể dễ dàng đăng ký trực tuyến và được đơn vị tuyển dụng của tỉnh, thành sớm liên hệ, hoàn thiện các thủ tục. Các chính sách ưu đãi cũng được đưa lên website của tỉnh, thành phố để không chỉ các đối tượng mong muốn dự tuyển biết mà những đối tượng khác biết góp phần tuyên truyền, phổ biến thông tin đến nhiều đối tượng hơn. Tuy nhiên, tỉnh Hòa Bình chưa chú ý đến vấn đề này. Các Quyết định về chính sách ưu đãi mới chỉ dừng lại ở việc đăng trên công báo của tỉnh, báo Hòa Bình và một vài phương tiện truyền thông khác. Công thông tin điện tử của tỉnh cũng chưa đưa các nội dung về chính sách ưu đãi khiến cho các đối tượng mong muốn được về công tác tại tỉnh gặp khó khăn trong việc liên hệ, tiếp cận thông tin. Đây thực sự là một vấn đề lớn bởi chính sách tốt cần được thực hiện bằng những biện pháp phù hợp nếu không chính sách này sẽ không thể phát huy được đầy đủ giá trị của mình.

Đối với các đối tượng đã được tỉnh ưu đãi tuyển dụng, việc phát huy năng lực, trình độ của nguồn nhân lực này cũng chưa thực sự hiệu quả. Một phần vì việc đánh giá kết quả công việc còn mang tính chung chung, không có tiêu chí cụ thể. Mặt khác, cơ sở vật chất để phục vụ cho công tác chuyên môn của nhân lực chất lượng cao vẫn còn thiếu thốn. Bên cạnh đó, việc phân công công việc cho nhóm đối tượng này cũng chưa thực sự được triển khai khoa học, dẫn đến áp lực cho chính đối tượng được tuyển dụng khi được hưởng những ưu đãi nhưng cơ quan, đơn vị sử dụng chưa có những điều kiện đầy đủ để phát huy năng lực của họ.

c. Thiếu tính định hướng chiến lược của các chính sách ưu đãi

Việc thu hút nhân lực khoa học và công nghệ không phải là một phong trào mà cần là một chính sách lâu dài, có tính chiến lược, định hướng cụ thể,

dựa trên kế hoạch hóa nguồn nhân lực cho giai đoạn hiện tại và giai đoạn tiếp theo. Nhu cầu về nhân lực khoa học và công nghệ ở mỗi ngành, lĩnh vực khác nhau. Chính vì vậy, việc xây dựng chính sách ưu tiên cần có những định hướng cụ thể, xác định rõ những ngành, lĩnh vực ưu tiên, xây dựng các biện pháp ưu đãi đột phá cho những ngành, lĩnh vực này. Tính hình thức thể hiện rõ nhất và bất hợp lý nhất trong chính sách ưu đãi của Hòa Bình cũng như ở việc địa phương nào cũng thông báo sẵn sàng mở rộng đón người tài ở tất cả các ngành, cho dù có những lĩnh vực hoàn toàn không phải là thế mạnh của địa phương. Thay vì chỉ chọn một số ngành cần thiết cho sự phát triển của địa phương để tập trung kêu gọi nhân tài, hiện nay Hòa Bình lại chủ trương đón tất cả các tiến sĩ, thạc sĩ, cử nhân khá giỏi ở tất cả các ngành. Điều này dẫn đến các đơn vị tiếp nhận, sử dụng nguồn nhân lực ở tâm trạng miễn cưỡng, không thực sự cần, không tạo điều kiện cho nhân lực chất lượng phát huy được vai trò, hiệu quả trong công việc, lãng phí nguồn lực đầu tư của tỉnh. Trong bối cảnh đó, việc giữ chân nguồn nhân lực này sẽ rất khó khăn. Trong giai đoạn trước mắt, tỉnh cần tập trung thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong lĩnh vực nông lâm nghiệp, y tế và giáo dục nhằm khai thác có hiệu quả lợi thế của địa phương. Việc thu hút nhân lực trong ngành giáo dục sẽ góp phần đào tạo, phát triển nguồn nhân lực tại chỗ, tạo tiền đề cho sự phát triển bền vững của địa phương trong tương lai.

Đánh giá về việc thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực, các ý kiến khi được phỏng vấn đều cho rằng việc thực hiện chính sách này chưa hiệu quả bởi nhiều lý do mà lý do căn bản là sự dàn trải trong chính sách. Việc xây dựng chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học công nghệ tất yếu với gắn với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, vì vậy, cần có sự ưu tiên cho nhân lực các ngành, lĩnh vực quan trọng ở địa phương thay vì trải thảm đỏ cho tất cả các ngành, lĩnh vực.

d. Thiếu tính đồng bộ trong các giải pháp chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ

Chính sách thu hút nguồn nhân lực chưa đi kèm với các chính sách khác như chính sách phát triển cơ sở hạ tầng khoa học công nghệ, chính sách sử dụng nguồn nhân lực. Việc thu hút nguồn nhân lực mới chỉ là bước đầu, vấn đề quan trọng là chính sách sử dụng, đãi ngộ, thăng tiến cho nguồn nhân lực chất lượng cao này. Tỉnh Hòa Bình mới chỉ chú ý xây dựng các chính sách về tuyển dụng, thu hút mà các chính sách về sử dụng, thăng tiến chưa được xây dựng cụ thể, chưa vạch ra được lộ trình, con đường phát triển cho đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ, không tạo ra sự tin tưởng vào khả năng cán bộ, công chức có thể phát huy hết được năng lực khi được tuyển dụng. Khi cán bộ, công chức thấy rõ được những ưu đãi về sử dụng, phát triển, hiệu quả thu hút nhân lực chất lượng sẽ được tăng lên đáng kể. Điều này đã được kiểm chứng ở những tỉnh, thành phố thành công trong việc thu hút nhân tài.

Các chính sách thu hút nguồn nhân lực của tỉnh Hòa Bình còn thiếu tính đồng bộ. Như đã phân tích, tỉnh mới chỉ chú đến chính sách thu hút, tuyển dụng mà chưa chú đến các chính sách khác. Bản thân chính thu hút nguồn nhân lực cũng đang thiếu sự đồng bộ cần thiết. Nhìn chung, trong chính sách của tỉnh mới chỉ là vấn đề trợ cấp một lần và những cam kết về việc thực hiện các chính sách khác theo quy định chung của pháp luật. Không đề cập đến vấn đề về mức trợ cấp còn quá thấp so với các địa phương khác thì có thể thấy những biện pháp chính sách được đề cập đến trong các quyết sách của tỉnh Hòa Bình vẫn đang còn thiếu tính cụ thể. Chính sách về nhà ở, chính sách đào tạo vẫn còn chung chung, không có sự cam kết mạnh mẽ về việc đảm bảo thực hiện các biện pháp chính sách này. Với điều kiện về đất đai hiện tại, việc bảo đảm chỗ ở cho cán bộ, công chức về công tác tại tỉnh Hòa Bình không phải không thể thực hiện và việc chưa đưa ra được những quy định cụ thể trong vấn đề này sẽ là một sự thiếu sót lớn trong chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao.

Việc thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực còn thiếu sự đồng bộ giữa các cấp chính quyền. Để thu hút nhân lực chất lượng cao cần có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, của các cấp chính quyền địa phương. Tuy

nhiên, dường như trong vấn đề này nỗ lực chung là chưa bảo đảm. Cấp tỉnh là cấp đưa ra các chính sách ưu đãi, thu hút nhân lực nhưng các sở, ngành lại có nỗ lực khác nhau. Ngành giáo dục, ngành y tế, nội vụ đã phần nào chủ động trong việc thực hiện chính sách nhưng các ngành khác lại chưa chú ý đúng mức đến việc thực hiện các biện pháp chính này. Ở cấp huyện và cấp xã, việc thực hiện chính sách còn hạn chế hơn. Chưa nói đến vấn đề thu hút nhân lực ngoài tỉnh, vấn đề thu hút sinh viên của tỉnh sau khi tốt nghiệp về công tác tại tỉnh cũng chưa được thực hiện hiệu quả. Cấp xã là cấp có thông tin trực tiếp nhất từ việc các sinh viên đi học và tốt nghiệp nhưng dường như cấp chính quyền này chưa chú ý đến vấn đề thông tin cho cấp chính quyền cao hơn trong việc chủ động có những biện pháp thu hút, tạo điều kiện cho con em ở địa phương về công tác tại tỉnh nhà.

e. Thiếu sự kiểm tra, đánh giá, giám sát trong thực hiện các chính sách ưu đãi, thu hút nhân lực khoa học và công nghệ

Chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ được thực hiện trong thời gian qua nhưng tỉnh Hòa Bình chưa có sự đánh giá, tổng kết toàn diện kết quả thực hiện để có thể chỉ ra hiệu quả thực sự của các chính sách, những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện chính sách. Điều này dẫn đến những điểm chưa hợp lý, bất cập trong chính sách chậm được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Sự chậm trễ đánh giá, tổng kết cũng cho thấy tỉnh chưa có sự quan tâm đúng mức đến việc thực hiện những chính sách ưu đãi, thu hút nhân lực khoa học và công nghệ.

Việc thực hiện chính sách ưu đãi, thu hút nguồn nhân lực cũng thiếu sự kiểm tra, giám sát cần thiết. Bản thân các chính sách ưu đãi được áp dụng khá chậm trễ sau khi được ban hành nhưng các cấp, các ngành chưa thực sự quan tâm và có những biện pháp chỉ đạo kịp thời. Sự giám sát, kiểm tra có vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình thực hiện các chính sách. Chính vì thiếu sự kiểm tra, giám sát nên việc thực hiện chính sách ưu đãi, thu hút nhân lực khoa học và công nghệ thiếu đồng bộ giữa các ngành, các lĩnh vực. Một số ngành như giáo dục, y tế thực hiện phần nào hiệu quả nhưng các ngành, lĩnh vực

khác thì chưa có nhiều động thái tích cực trong vấn đề này. Hiệu quả thực hiện chính sách, vì vậy, không đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Thực tiễn trong việc thực hiện chính sách ưu đãi về đào tạo cho cán bộ, công chức. Các ưu đãi về đào tạo lại chủ yếu tập trung cho các cán bộ, công chức sở tại còn những cán bộ, công chức thuộc diện thu hút thì không được tạo điều kiện, cơ hội học tập nâng cao trình độ. Điều này có thể bắt nguồn nhiều nguyên nhân như vấn đề thu hút để sử dụng, cần có thời gian sử dụng, phát huy năng lực của cán bộ, công chức trước khi tạo điều kiện cho đào tạo, bồi dưỡng nhưng thiếu sự chú ý trong chính sách đào tạo cho nhóm cán bộ, công chức này sẽ có thể ít nhiều ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân lực khoa học và công nghệ được tình thu hút về.

Chính sách thu hút nguồn nhân lực chưa đổi với chính sách đầu tư phát triển khoa học và công nghệ, nguồn đầu tư cho khoa học chưa được sử dụng đúng mục đích, hợp lý và hiệu quả. Trên thực tế, tiềm lực của các tổ chức khoa học công nghệ địa phương còn yếu, hoạt động của các đơn vị chưa được quan tâm đúng mức, ngay cả khi đã được Trung ương bố trí kinh phí cho các dự án đầu tư phát triển. Nguồn kinh phí này khi về đến địa phương, vì nhiều lý do khác nhau đã không được sử dụng đúng mục đích, đúng số lượng được phân bổ. Tỉnh đã không trích đủ 2%, hầu hết mới dành dưới 1%, thậm chí có năm chỉ dành 0,2% tổng chi ngân sách, tức là ít hơn 10 lần so với quy định chi ngân sách dành cho khoa học công nghệ. Trong khi đó, từ năm 2000 đến nay, Quốc hội và Chính phủ luôn duy trì tổng chi ngân sách ở mức 2% cho khoa học công nghệ và trong tổng số 2% trên thì khoảng 40 - 45% được dành cho đầu tư phát triển. Bên cạnh đó, sự đầu tư dàn trải của hoạt động khoa học công nghệ địa phương ngoài những yếu tố khách quan còn có lý do bắt nguồn từ sự bất cập trong việc thực thi Luật Ngân sách năm 2002. Cho đến nay, ngoài nguồn ngân sách Nhà nước, các địa phương gần như chưa tổng hợp được thực trạng đầu tư, hỗ trợ tài chính khác cho hoạt động khoa học công nghệ địa phương. Năm 2009, tỉnh mới sử dụng hết khoảng 41% vốn đầu tư phát triển chi cho khoa học công nghệ. Thiếu hạ tầng khoa học và công nghệ,

thiếu sự quan tâm đầu tư thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ sẽ khó thu hút được nhân lực vì viễn cảnh năng lực khoa học và công nghệ của họ không được sử dụng, phát huy hiệu quả.

2.4. Những vấn đề đặt ra trong xây dựng chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ về các tỉnh miền núi

Ở nước ta hiện nay, việc thu hút các nhà khoa học ở các viện nghiên cứu về giảng dạy ở các trường đại học, thu hút các giáo sư và cán bộ giảng dạy ở các trường đại học thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học ở các viện là điều hết sức cần thiết để tận dụng năng lực, chất xám, cơ sở hạ tầng của hai cơ quan. Điều này sẽ giúp nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học, khắc phục khiếm khuyết về cấu trúc hệ thống do cơ chế kế hoạch hóa chỉ huy tập trung để lại; giúp trường đại học, viện nghiên cứu thích nghi dần với nền kinh tế thị trường. Tương tự, các địa phương, các tập đoàn, các doanh nghiệp cần thu hút các nhà khoa học ở các viện, các cán bộ giảng dạy ở các trường đại học về thực hiện các dự án của cơ quan mình như đổi mới công nghệ, tạo giống mới, chuyển dịch cơ cấu kinh tế của địa phương...

Đề thu hút nhân lực khoa học và công nghệ trước hết cần kết hợp chặt chẽ giữa trọng thị, trọng dụng và trọng đãi nhân lực khoa học và công nghệ (giải pháp phổ biến nhất). Ba khâu này liên quan chặt chẽ với nhau trong từng thời điểm, từng lĩnh vực, những khâu này có thể mạnh, yếu khác nhau nhưng không bỏ qua được khâu nào.

Muốn thu hút được nhân lực khoa học và công nghệ thì cần làm cho họ biết họ được thu hút về để giải quyết vấn đề gì, điều đó mới thật sự tạo ra sự lôi cuốn. Việc trọng dụng sẽ là động lực quan trọng thu hút nhân lực khoa học và công nghệ. Thật sự trọng dụng là biểu hiện tốt đẹp của trọng thị. Trả lời câu hỏi thu hút như thế nào là thể hiện trọng đãi của nơi sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ. Trọng đãi là sự trả công xứng đáng cho đóng góp của nhân lực khoa học và công nghệ đối với cơ quan sử dụng. Cụ thể hóa ba khâu trọng thị, trọng dụng và trọng đãi sẽ tạo ra được các giải pháp tổng thể cho

thu hút nhân lực khoa học và công nghệ. Giải pháp này thường mang tính chiến lược chi phối các giải pháp kỹ thuật khác.

Thứ hai, tạo môi trường thu hút nhân lực khoa học và công nghệ.

Nhân lực khoa học và công nghệ mong muốn trước hết là được làm việc và cống hiến. Vì vậy, việc tạo môi trường thu hút, hấp dẫn là rất quan trọng đối với nhân lực khoa học và công nghệ. Về vấn đề này cần quan tâm tới các yếu tố sau:

- Điều kiện làm việc tốt bao gồm cơ sở hạ tầng như phòng thí nghiệm, xưởng thực nghiệm (đối với cán bộ khoa học và công nghệ, giáo sư...); điều kiện thông tin nhanh, kịp thời, đầy đủ, chính xác. Có một tập thể hoạt động tốt, ăn ý, không khí làm việc cởi mở, minh bạch, dân chủ;

- Nhân lực khoa học và công nghệ được quyền tự chủ trong lĩnh vực hoạt động của mình;

- Có cuộc sống ổn định.

- Tạo ra môi trường lành mạnh trong công tác tuyển dụng, thu hút nhân lực khoa học và công nghệ về với địa phương. Bên cạnh đó có một cơ chế kiểm tra đánh giá công khai về cả năng lực và chất lượng nhân lực quan trọng nhằm tránh trường hợp “ngồi nhầm chỗ”. Với một môi trường tuyển dụng và thu hút nhân lực khoa học và công nghệ: minh bạch, rõ ràng, công khai, giải thích tại sao hiện nay nhân lực khoa học và công nghệ lại chỉ có ở những thành phố phát triển phải chăng thành phố đó sinh ra đã phát triển và có nhiều người tài như hiện nay? Theo tôi nghĩ đó cũng là một quá trình mà các địa phương đã có gắng tạo ra môi trường thu hút nhân lực khoa học và công nghệ làm việc tại đó. Vì vậy, chúng ta trước hết là cải thiện môi trường tuyển dụng của chính chúng ta. Xóa bỏ tư duy chỉ có tiền mới xin việc được và phải chạy chọt thì mới có chân, nhờ người này người kia mà một bộ phận không nhỏ người dân và có thể là chính các tổ chức đang có nhiều việc này. Như thế thử hỏi tại sao nhân lực khoa học và công nghệ không ở lại những nơi mà họ không cần bỏ một xu nào mà lương cao cuộc sống tốt hơn để làm việc.

Thứ ba, chính sách thu hút và sử dụng nguồn nhân lực phải mang tính chất toàn diện. Cần phải có một chiến lược, một tầm nhìn đúng hướng, đủ lớn, đủ rộng: phải có tính thống nhất và cam kết cao của tất cả các ban ngành từ địa phương đến trung ương, từ tổ chức nhà nước đến các doanh nghiệp. Chúng ta phải xây dựng một cơ cấu nhân lực hợp lý nhằm tạo ra nhân lực khoa học và công nghệ trên nhiều lĩnh vực tạo ra sự đồng bộ trong cơ cấu nhân sự của chúng ta: như đào tạo đại học, sau đại học phải kết hợp với đào tạo nghề.

Thực tế cho thấy việc đào tạo, thu hút, sử dụng nguồn nhân lực phải mang tính chất toàn diện, đồng bộ. Trong bối cảnh, nước ta đang thực hiện chính sách phát triển kinh tế thị trường - định hướng xã hội chủ nghĩa, sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản giữ vai trò cực kỳ quan trọng. Như vậy, để thúc đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hoá - hiện đại hoá và đưa đất nước nhanh chóng trở thành quốc gia công nghiệp hoá trong tương lai thì các tỉnh, thành trong cả nước trong đó có các tỉnh miền núi phải chú ý đào tạo đồng thời ba đội ngũ sau:

- **Đội ngũ lãnh đạo Đảng, quản lý nhà nước, quản lý hành chính:** bao gồm những người thông minh, có khả năng nhìn xa trông rộng, có khả năng ra quyết định đúng và kịp thời, có khả năng lãnh đạo v.v...

- **Đội ngũ quản lý doanh nghiệp:** bao gồm các giám đốc, các nhân viên quản lý doanh nghiệp, xí nghiệp, nhà máy có trình độ thông thạo về luật kinh tế, luật pháp quốc tế, có năng lực ngôn ngữ và nhất là có khả năng diễn đạt tốt...

- **Đội ngũ khoa học, kỹ thuật:** bao gồm những nhà khoa học đầu đàn, đạt trình độ quốc tế, những chuyên viên kỹ thuật lỗi lạc, những công nhân kỹ thuật giỏi, thành thạo nghiệp vụ.... Đây là lực lượng có khả năng sáng tạo lớn, có khả năng ứng dụng các thành tựu khoa học - kỹ thuật tiên tiến, có khả năng giải quyết vấn đề (problem solving)...

Việc đào tạo, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương không chỉ là biện

pháp mang tính kỹ thuật mà còn là một nghệ thuật. Nó đòi hỏi phải hiểu biết thấu đáo về đặc điểm dân cư, truyền thống dân tộc, những đặc điểm tâm lý con người, những ưu điểm và nhược điểm của lực lượng lao động... để từ đó mới có thể đề ra những chính sách, những giải pháp hợp lý phát huy nguồn nhân lực đạt hiệu quả cao nhất. Tuy nhiên, dù là phát triển loại nguồn nhân lực nào đi nữa, dù nguồn nhân lực đó có trình độ, năng lực cao như thế nào đi nữa nhưng nếu thiếu yếu tố “đạo đức” thì khó có thể giúp cho đất nước phát triển bền vững, khó đem lại hạnh phúc lâu dài cho nhân dân.

Chương 3: ĐỀ XUẤT CÁC CHÍNH SÁCH NHẪM THU HÚT CÁN BỘ KHOA HỌC VỀ CÔNG TÁC TẠI MIỀN NÚI

3.1. Định hướng hoàn thiện chính sách thu hút cán bộ khoa học về công tác tại miền núi

Đối với hoạt động của một quốc gia, một địa phương, hay của một tổ chức..., bên cạnh nguồn tài chính, nguồn nhân lực là một trong những vấn đề quan trọng nhất và đáng quan tâm hàng đầu. Nguồn nhân lực là tài sản bảo đảm năng lực quản lý, phát triển của một tổ chức, nó có ý nghĩa hơn các tài sản hữu hình như đất đai, nhà xưởng... Đối với những địa bàn miền núi, nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng nhất giúp khai thác có hiệu quả các nguồn lực khác. Các chính sách ưu đãi về tuyển dụng và duy trì nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao phục vụ nhiệm vụ quản lý và phát triển khoa học và công nghệ, được xem là vấn đề sống còn. Tuy nhiên, trong 3 cấp độ của hoạt động nhân sự, các tổ chức ở Việt Nam nói chung và các địa phương nói riêng, hầu hết chỉ dừng ở cấp độ đầu tiên (đơn giản nhất) là thực hiện công tác tiền lương, bảo hiểm, chế độ theo quy định của pháp luật, mà chưa chú trọng xây dựng chiến lược nhân sự, chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ một cách hệ thống, đồng bộ và toàn diện, chưa tạo ra sự gắn kết giữa tuyển dụng, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ.

Chính sách ưu đãi, thu hút nhân lực khoa học và công nghệ về các vùng khó khăn, miền núi của quốc gia không chỉ dừng lại ở việc dự báo nhân sự, thu hút tuyển dụng, đào tạo phát triển, đến động viên đãi ngộ..., mà còn phải bao gồm cả những cách thức duy trì nguồn nhân lực phù hợp. Chiến lược duy trì nguồn nhân sự không đơn thuần là đưa ra cách thức giữ người, mà còn thể hiện ở việc quy hoạch, xây dựng cho quốc gia, địa phương hay tổ chức một đội ngũ kế cận. Chiến lược này giúp xây dựng đội ngũ bảo đảm cho sự phát triển, nắm bắt những thành tựu khoa học và công nghệ tiên tiến, đảm bảo cho sự phát triển theo chiều sâu với quy mô càng ngày càng mở rộng, nhưng lại tiết giảm được chi phí đầu tư.

Nhìn nhận như vậy, quốc sách về phát triển nguồn nhân lực, về phát huy và sử dụng con người và người tài, nhân lực khoa học và công nghệ đòi hỏi phải gắn liền với việc đẩy mạnh đổi mới trên nhiều phương diện, về lâu dài là đổi mới toàn diện cả thể chế và xã hội. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực khoa học và công nghệ có chất lượng cao, không thể là công việc có thể hoàn thành một sớm, một chiều.

Trong thời gian tới các tỉnh miền núi cần tập trung vào giải quyết tốt một số vấn đề sau:

- Thu hút tối đa và tìm gọi những người có trình độ cao đóng góp trí tuệ và công sức cho sự phát triển kinh tế - xã hội tỉnh nhà, nhất là ở các lĩnh vực kinh tế - kỹ thuật mà hiện tại tỉnh còn rất thiếu người. Ở những đơn vị đặc thù, lĩnh vực đặc biệt có thể ưu tiên tối đa biên chế;

- Chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với người lao động có trình độ cao, hiệu suất công tác cao, sẽ thúc đẩy người lao động nỗ lực hơn trong học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Vì vậy, cần có chế độ lương, thưởng cao đối với các chuyên gia đầu ngành. Có chế độ tôn vinh đối với những người có đóng góp lớn, đem lại hiệu quả kinh tế - xã hội cao cho tỉnh;

- Tạo điều kiện và môi trường thuận lợi nhất để làm việc trong đó chú trọng cả hai mặt vật chất và tinh thần. Về tinh thần tạo môi trường làm việc với trạng thái tâm lý an tâm, an toàn, tin tưởng, phấn khích; bố trí công việc đúng chuyên môn; xét chọn làm chủ nhiệm các đề tài, dự án khoa học công nghệ; được ưu tiên tham gia thi chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp. Về vật chất, phải quan tâm giải quyết tốt vấn đề lợi ích trong đó đặc biệt chú trọng lợi ích cá nhân, chính sách tiền lương phải đảm bảo công bằng trong công hiến, đa dạng hoá các hình thức phân phối, lấy phân phối theo lao động là chủ yếu. Chế độ lương, thưởng về vật chất và tinh thần phải chứng tỏ được sự ưu đãi của Nhà nước đối với nhân tài;

- Ưu tiên trong việc mua đất đai, nhà ở; tăng mức kinh phí hỗ trợ ban đầu; giải quyết nhanh gọn các chính sách ưu đãi;

- Công khai danh mục các ngành ưu tiên tiếp nhận.

- Liên doanh liên kết với các nhà khoa học trong và ngoài nước để tranh thủ tri thức của họ vào việc phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Có thể nói thu hút và giữ được lao động chất lượng cao là hai vấn đề quan trọng trong việc tạo ra lực lượng lao động có chất lượng ở các cơ sở. Các chủ trương chính sách của tỉnh phải thể hiện được việc chiêu hiền đãi sĩ, trọng dụng nhân tài, khai thác mọi tài năng của người lao động. Chính sách thu hút nhân tài cần bảo đảm các yếu tố: môi trường làm việc thuận lợi và phát triển, người có tài phải được trọng dụng, chế độ đãi ngộ thích đáng.

3.2. Mục tiêu thu hút cán khoa học công nghệ trong thời gian tới

3.2.1. Mục tiêu tổng quát

Thu hút và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học - kỹ thuật đủ phẩm chất nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của khu vực miền núi trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, mở rộng hội nhập, giao lưu kinh tế quốc tế và khu vực.

3.2.2. Mục tiêu cụ thể thu hút nguồn nhân lực đến năm 2015 và định hướng đến 2020

- Thu hút một số lượng cần thiết cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ và kinh nghiệm;

- Tập trung ưu tiên thu hút nguồn nhân lực khoa học công nghệ trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp và một số ngành công nghiệp chế biến nhằm phát huy lợi thế của các tỉnh miền núi, tạo bước chuyển căn bản trong chất lượng nguồn nhân lực;

- Tập trung thu hút nguồn nhân lực giáo dục, y tế để góp phần thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực tại chỗ của tỉnh miền núi;

- Mỗi tỉnh miền núi xây dựng kế hoạch nguồn nhân lực cụ thể và thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu nhân lực và sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở địa phương;

- Việc thu hút nguồn nhân lực được thực hiện cụ thể với những ngành, lĩnh vực ưu tiên trong từng năm và được công khai trên các phương tiện

truyền thông, tạo điều kiện để thu hút đúng, thu hút đủ nguồn nhân lực khoa học công nghệ mà mỗi địa phương cần.

3.3. Đề xuất các chính sách

3.3.1. Chính sách về tiền lương, nhà ở

Chính sách tiền lương là một trong những chính sách có vai trò quan trọng trong việc thu hút nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực khoa học và công nghệ nói riêng về công tác tại những vùng miền có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn. Bài toán thực sự nan giải cho các địa phương ở miền núi, vùng sâu, vùng xa chính là nguồn lực đầu tư cho chính sách tiền lương. Những vùng khó khăn lại là những vùng có nguồn lực tài chính hạn chế, mong muốn có chính sách lương tốt nhưng lại bị giới hạn bởi nguồn lực. Vì vậy, việc đổi mới chính sách tiền lương, tạo ra sự đột phá trong việc thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ thực sự gặp những trở ngại đáng kể. Để giải quyết bài toán này, chúng ta cần có sự kết hợp giữa chính sách vĩ mô của trung ương và các chính sách vi mô ở địa phương.

Thứ nhất, ở trung ương cần có sự đổi mới về chính sách ưu đãi, thu hút nguồn nhân lực chất lượng về miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn bằng việc quy định mức phù hợp với điều kiện thực tiễn. Từ đó, dành một phần ngân sách từ trung ương hỗ trợ các địa phương có thêm nguồn lực để thu hút nhân lực. Sự đầu tư nguồn lực từ trung ương sẽ phần nào tháo gỡ bớt khó khăn cho chính quyền địa phương ở những tỉnh điều kiện kinh tế - xã hội còn hạn chế.

Thứ hai, các tỉnh miền núi cần mạnh dạn đầu tư nguồn lực kết hợp với nguồn lực từ trung ương để tạo ra hiệu ứng tích cực trong việc thu hút nguồn nhân lực. Những ưu đãi về tiền lương, tài chính có thể là một động lực để thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ. Sự ưu đãi về tiền lương được xây dựng cụ thể, khoa học thể hiện rõ tinh thần trọng thị, trọng dụng nhân tài sẽ là cơ sở để thực hiện thành công chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về những vùng miền núi.

Để có chính sách tiền lương thực sự đột phá, vấn đề căn bản là cần phải có kế hoạch hóa nguồn nhân lực khoa học và công nghệ phù hợp, thực tiễn. Mỗi địa phương cần phải có sự dự báo về nguồn nhân lực, đánh giá mức độ thừa, thiếu nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở mỗi lĩnh vực, khả năng giải quyết bằng nguồn nhân lực hiện tại qua phương thức đào tạo, bồi dưỡng còn lại thực sự cần có thêm bao nhiêu nguồn nhân lực khoa học và công nghệ cho sự phát triển hiện tại và tương lai. Năng lực dự báo nhu cầu nguồn nhân lực sẽ giúp cho các địa phương có thể xác định cần thu hút đối tượng nào, trình độ, năng lực ra sao từ đó định ra được mức ưu đãi thực sự phù hợp, có ưu thế trong việc thu hút nhân tài.

Trong việc xây dựng chính sách tiền lương ưu đãi nguồn nhân lực chất lượng cao có một vấn đề cần được lưu ý là trong những năm qua, địa phương nào cũng đưa ra các chính sách ưu đãi, “trái thăm đỏ” để thu hút nhân tài, nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, nếu không có sự điều chỉnh từ cấp vĩ mô thì có thể dẫn đến cuộc chạy đua về các điều kiện tài chính không cân sức giữa các tỉnh. Các tỉnh phát triển dễ dàng đưa ra được những ưu đãi cao về tiền lương mà các tỉnh khó khăn khó có thể đáp ứng được. Chính vì vậy, cần có sự định hướng chung trong chính sách ưu đãi nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các tỉnh, cần tạo ra nhận thức chung của các tỉnh là chính sách tiền lương là quan trọng nhưng không có nghĩa là nhân tố duy nhất quyết định sự thành công trong thu hút nhân lực khoa học và công nghệ.

Ở cấp độ vĩ mô, chính sách tiền lương cho nhân lực khoa học và công nghệ cũng cần có những điều chỉnh theo hướng khuyến khích đội ngũ này về công tác tại các tỉnh khó khăn trong một thời gian nhất định hoặc lâu dài. Chính sách tiền lương không chỉ ưu đãi cho đội ngũ này khi họ về công tác tại các địa phương mà sau khi hoàn thành tốt công việc ở các địa phương khi họ không còn tiếp tục công tác vẫn có những hỗ trợ cần thiết để thể hiện sự đánh giá cao, sự trân trọng mức độ đóng góp của nhân lực khoa học và công nghệ cho sự phát triển của các địa phương. Đối với cán bộ khoa học và công nghệ công tác lâu dài ở miền núi chính sách ưu đãi được xây dựng theo mức độ

đóng góp và thâm niên làm việc ở các vùng khó khăn để đội ngũ này yên tâm công tác, cống hiến hết mình cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương. Chính sách tiền lương cũng cần có những quy định về các trường hợp được tăng lương theo đóng góp, theo kết quả công việc thay vì chỉ dựa trên thâm niên.

Chính sách tiền lương khu vực hành chính nhà nước phải bảo đảm tiền lương là thu nhập chính (khoảng 75% - 80%) và mức sống của công chức có ngạch, bậc thấp nhất phải ở mức trên trung bình của xã hội để họ gắn bó với khu vực nhà nước và làm tròn trách nhiệm công vụ của mình, góp phần chống tiêu cực, tham nhũng. Hiện nay, do đối tượng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước được xác định quá rộng rãi, chưa phù hợp với chức năng nhiệm vụ công quyền của nhà nước cho nên không thể tăng ngân sách vô tội vạ để nâng lương, trong khi mức chi ngân sách cho tiền lương đã chiếm trên 30% chi ngân sách và 60% chi thường xuyên của ngân sách. Thực ra, việc cải cách tiền lương này đã được đưa vào chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước, nó là một trong 9 mục tiêu cụ thể của chương trình mà chúng ta chưa hoàn thành vì tiền lương của cán bộ, công chức chưa trở thành động lực của nền công vụ và cũng chưa bảo đảm cuộc sống của cán bộ, công chức và gia đình. Về lâu dài, chính sách tiền lương cần phải được xem xét nghiên cứu theo hướng đổi mới tư duy và có đề ra lộ trình cải cách cho phù hợp. Đó là xây dựng chính sách tiền lương khu vực này sao cho hợp lý trong mối tương quan với mặt bằng tiền lương khu vực thị trường, đặc biệt đưa tiền lương về đúng nghĩa của nó

Trước mắt nên tiến hành tách tiền lương khu vực hành chính nhà nước thành hệ thống tiền lương riêng có nguồn từ ngân sách nhà nước, gắn với vị trí, chức danh, công việc trong hệ thống hành chính nhà nước và hiệu quả công tác, đồng thời có chính sách thu hút và giữ nhân tài cho khu vực này. Tiếp tục thực hiện tiền tệ hoá những khoản chi công vụ có thể đưa vào lương (đất ở, nhà ở, phương tiện đi lại, xăng xe...) nhằm xoá bao cấp, tiết kiệm chi

tiêu công dù có thể làm tăng thêm khoảng cách về tiền lương giữa quan chức với công chức chuyên môn, nghiệp vụ.

Trong giai đoạn tới, cần cụ thể hóa các ưu đãi về tiền lương, phụ cấp cho các nhóm cán bộ khoa học và công nghệ. Nếu như lực lượng vũ trang, gần đây đội ngũ giáo viên có phụ cấp, có chế độ phụ cấp đặc biệt, thì cán bộ làm công tác Đảng, chính quyền hay cán bộ làm công tác khoa học kỹ thuật chưa được hưởng chế độ gì thêm ngoài lương và khoản phụ cấp chung mà tất cả mọi người trong cơ quan không phân biệt xuôi ngược đều được hưởng. Điều này sẽ tạo ra những bất hợp lý cho quá trình thu hút nguồn nhân lực. Sẽ rất khó thu hút các cán bộ khoa học kỹ thuật về công tác tại các tỉnh miền núi với chính sách hiện tại. Các địa phương cũng chú ý đến vấn đề xây dựng chính sách tiền lương cho các nhóm đối tượng nhưng lại chủ yếu phân theo bằng cấp, nhóm ngành y dược, y tế, giáo dục mà chưa chú ý đến các nhóm đối tượng cụ thể về khoa học, kỹ thuật.

Đổi mới chế độ phụ cấp cho các nhân lực chất lượng cao về công tác ở các tỉnh miền núi. Phụ cấp này bao gồm phụ cấp thu hút nhân lực, trợ cấp lần đầu và trợ cấp chuyên vùng. Mức phụ cấp này có thể được xây dựng theo khoảng thay vì quy định cứng để tạo điều kiện cho các địa phương căn cứ vào điều kiện thực tiễn, xây dựng chế độ phụ cấp cho phù hợp trình cấp có thẩm quyền quyết định. Trong điều kiện ngân sách còn hạn chế, quỹ lương chịu nhiều sức ép thì cần cân đối giữa mục tiêu thu hút và gánh nặng ngân sách, bảo đảm hiệu quả lâu dài của công tác thu hút nguồn nhân lực. Trong giai đoạn hiện nay có thể quy định phụ cấp thu hút bằng 40% - 70% tiền lương tháng hiện hưởng. Cụ thể, cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn được hưởng phụ cấp thu hút bằng 70% tiền lương tháng hiện hưởng cho những ngành quan trọng, thiếu hụt nhiều nhân lực. Thời gian hưởng phụ cấp thu hút là thời gian thực tế làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn và không quá 5 năm. Ngoài ra, các đối tượng trên còn được hưởng phụ cấp hàng tháng tính theo thời gian thực tế làm việc ở vùng có điều kiện kinh

tế - xã hội đặc biệt khó khăn, nếu có thời gian đứt quãng thì được cộng dồn với mức 0,5; 0,7; 1,0 so với mức lương tối thiểu chung.

Đối với trợ cấp lần đầu bằng từ 6 - 10 tháng lương tối thiểu chung. Cán bộ, công chức, viên chức đến công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn từ 3 năm trở lên đối với nữ và từ 5 năm trở lên đối với nam được hưởng trợ cấp như sau: trợ cấp lần đầu bằng 6 - 10 tháng lương tối thiểu chung; trường hợp có gia đình chuyển đi theo thì ngoài trợ cấp lần đầu, còn được trợ cấp tiền tàu xe, cước hành lý cho các thành viên trong gia đình cùng đi và hưởng trợ cấp chuyển vùng bằng 12 tháng lương tối thiểu chung cho hộ gia đình. Chỉ thực hiện một lần mức trợ cấp một lần và trợ cấp chuyển vùng trong cả thời gian công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

Cán bộ, công chức, viên chức đang công tác và có đủ thời gian thực tế làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế-xã hội đặc biệt khó khăn đủ từ 10 năm trở lên, khi chuyển công tác ra khỏi vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn hoặc nghỉ hưu thì được hưởng trợ cấp một lần đối với thời gian thực tế làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Theo đó, mỗi năm công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn được trợ cấp bằng 1/2 tiền lương tháng hiện hưởng.

Cán bộ, công chức, viên chức công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn còn cần được trợ cấp tiền mua và vận chuyển nước ngọt và sạch; trợ cấp tham quan, học tập, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ; thanh toán tiền tàu xe.

Về chính sách nhà ở, các địa phương miền núi có thể có quỹ đất nhưng lại khó khăn trong đầu tư cơ sở hạ tầng. Chính vì vậy, chúng ta cần chú ý đến vấn đề đầu tư từ trung ương và nguồn lực xã hội hóa. Chính quyền trung ương và địa phương có thể kết hợp đầu tư nguồn lực cho việc xây dựng nhà ở cho cán bộ, công chức, viên chức về công tác tại các tỉnh miền núi. Có thể thực hiện chính sách cấp nhà đất cho những người mong muốn và cam kết công tác lâu dài tại địa phương, hoặc ưu tiên mua đất làm nhà ở theo giá sàn

của Nhà nước quy định, thực hiện nhà ở công vụ cho nhân lực làm việc trong khoảng thời gian nhất định. Nguồn lực xã hội hóa có thể huy động từ sự đóng góp của cộng đồng doanh nghiệp, các nhà hảo tâm mong muốn đóng góp vào sự phát triển của các tỉnh miền núi. Nhà nước, địa phương có thể đưa ra những chính sách ưu đãi với các doanh nghiệp về chính sách đầu tư để các doanh nghiệp có thể cùng địa phương thực hiện tốt chính sách về nhà ở cho cán bộ khoa học và công nghệ. Tựu trung lại, chính sách về nhà ở cần tạo điều kiện cho cán bộ khoa học và công nghệ thực sự “an cư” để có thể “lạc nghiệp” ở các vùng miền núi.

3.3.2. Chính sách về học tập, đào tạo nâng cao trình độ

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ khoa học và công nghệ về công tác tại các tỉnh miền núi cũng là một trong những động lực để thu hút nhân lực khoa học và công nghệ. Xây dựng chính sách đào tạo cho đội ngũ này cần phải chú ý để bảo đảm sự cân đối giữa nhu cầu học tập, nâng cao trình độ, năng lực công tác với thời gian làm việc.

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cần được cụ thể hóa dành cho các nhóm đối tượng khác nhau. Trong chính sách đào tạo, bồi dưỡng cần tạo điều kiện cho cán bộ khoa học và công nghệ học tập, nâng cao trình độ với những quy định ưu tiên, ưu đãi hỗ trợ đồng thời cần có những cam kết, ràng buộc trách nhiệm để cán bộ, công chức sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng tiếp tục công tác, gắn bó với địa phương. Đối với cán bộ trẻ thì cần có chính sách ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng. Đối với các cán bộ có trình độ cao thì tạo điều kiện tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn, giúp họ cập nhật thêm thông tin, kiến thức mới.

Vấn đề căn bản trong chính sách đào tạo, bồi dưỡng là cần tạo sự công bằng trong việc tiếp cận các cơ hội học tập. Nhiều địa phương khi xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thường ưu tiên cho cán bộ, công chức người địa phương mà chưa quan tâm đến đối tượng cán bộ, công chức, viên chức được thu hút về địa phương. Việc xem xét được đào tạo, bồi dưỡng cần dựa trên năng lực, kết quả công việc, cần xem đào tạo, bồi dưỡng như một hình thức

khen thưởng đối với cán bộ, công chức hoàn thành tốt công việc, nhiệm vụ được giao. Sự công bằng trong cơ hội học tập, đào tạo sẽ giúp cán bộ, công chức được thu hút có thêm cơ hội phát triển, không chỉ dừng lại ở năng lực, bằng cấp hiện tại mà còn có cơ hội nâng cao kiến thức, kỹ năng, chuyên môn của mình.

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cần thực hiện linh hoạt và khoa học. Để có thể cân đối thời gian học tập và thời gian đào tạo, bồi dưỡng, các tỉnh miền núi thay vì cử cán bộ, công chức về các thành phố lớn như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh để đào tạo thì có thể tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng tại địa phương. Các tỉnh miền núi gần nhau có thể chọn địa điểm thuận lợi để phối hợp tổ chức. Cán bộ, công chức, vì vậy, vừa có cơ hội được học tập vừa có thời gian để giải quyết các công việc thuộc chức trách của mình.

3.3.3. Chính sách sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ

Thu hút nhân lực khoa học và công nghệ đối với các tỉnh miền núi có nhiều khó khăn nhưng giữ chân được được đội ngũ này còn khó khăn hơn nữa. Với đội ngũ tri thức, đãi ngộ về vật chất và tinh thần là cần thiết nhưng điều đó không có nghĩa địa phương sẽ thành công trong việc bảo đảm đội ngũ này tiếp tục làm việc ở địa phương. Điều này liên quan đến một khía cạnh quan trọng khác của vấn đề đó là sử dụng nguồn nhân lực. Cán bộ khoa học và công nghệ lên công tác miền núi nghĩa là họ đã phần nào hình dung được ra những khó khăn có thể gặp phải về vật chất, tinh thần khi công tác ở địa bàn khó khăn và chấp nhận những khó khăn này để công tác, cống hiến. Và vấn đề là các địa phương sẽ sử dụng nhân lực như thế nào.

Sử dụng nguồn nhân lực đặc biệt là nhân lực chất lượng cao vẫn là một vấn đề lớn ở nước ta. Đối với các tỉnh miền núi, chính sách sử dụng nhân lực không hiệu quả sẽ làm cho các chính sách thu hút trở nên vô nghĩa. Bởi lẽ, thu hút nhân lực cao chính là để sử dụng, để góp phần khắc phục tình trạng thiếu hụt tri thức ở địa phương, nếu sử dụng nguồn nhân lực không phù hợp hoặc cán bộ khoa học và công nghệ rời bỏ địa phương thì những mục tiêu đó sẽ không thực hiện được. Chính sách sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao,

chính vì vậy, cần được quy định cụ thể, có cơ chế bảo đảm hiệu quả sử dụng. Các địa phương không chỉ nên quy định chung chung là bố trí công việc đúng chuyên môn, phù hợp với năng lực sở trường mà cần có những quy định cụ thể, cần có cơ chế ràng buộc trách nhiệm của cơ quan sử dụng nhân lực. Điều này cần được chú ý bởi lẽ trong thực tiễn, ở nhiều tỉnh nguồn nhân lực có chất lượng được thu hút về nhưng bố trí công việc không phù hợp hoặc không giao việc vì tâm lý cục bộ địa phương. Người được địa phương thu hút về chịu nhiều áp lực và không có cơ hội được thể hiện năng lực của mình. Những khoản trợ cấp, hỗ trợ của tỉnh vô tình trở thành rào cản, thành gánh nặng cho những người được thu hút. Nhiều địa phương sau một thời gian, nhiều người đã rời bỏ, không muốn tiếp tục làm việc tại địa phương phần lớn là do việc sử dụng nhân lực có vấn đề. Họ cảm thấy không được tôn trọng, không có điều kiện được cống hiến, được khẳng định giá trị bản thân trong công việc.

3.3.4. Chính sách về luân chuyển, thăng tiến

Trong chính sách ưu đãi, thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ cần có chính sách luân chuyển, thăng tiến cho phù hợp. Trong chính sách ưu đãi, cần có những quy định cụ thể về thời gian công tác cùng với các biện pháp ưu đãi. Ở chính sách ưu đãi từ cấp vĩ mô, Chính phủ có thể quy định cán bộ sau 5 năm hay 10 năm phục vụ, họ được ưu tiên chuyển công tác về xuôi, hợp lý hoá gia đình. Phong tục Việt Nam là: “Lá rụng về cội” sau nhiều năm xa nhà, ai cũng muốn trở về quê hương, có đóng góp cho quê hương. Nếu ai đó có nguyện vọng ở lại miền núi phải có chính sách ưu đãi thêm, thể hiện rõ tinh thần trọng thị, trọng dụng và trọng đãi nhân tài trong quá trình sử dụng.

Cán bộ miền xuôi lên công tác miền núi, vùng dân tộc thiểu số cũng cần được hưởng chính sách ưu tiên, để họ sống, gắn bó và đóng góp nhiều cho miền núi, góp phần tích cực san lấp khoảng cách giữa miền núi với miền xuôi, giúp miền núi, đồng bào các dân tộc thiểu số vươn lên thoát khỏi đói nghèo, đưa miền núi tiến kịp miền xuôi, thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh. Những chính sách ưu đãi về thăng tiến không chỉ là động lực thu hút nguồn nhân lực mà còn tạo điều kiện cho đội

ngũ này có thể phát huy tốt hơn khả năng trong công việc. Căn cứ vào năng lực thực tiễn của cán bộ, công chức được thu hút, khả năng đóng góp cho địa phương, đánh giá chính xác kết quả công việc của họ, tạo điều kiện để họ thăng tiến sẽ là một minh chứng rõ ràng cho thái độ, tinh thần trọng dụng nhân tài, tạo ra một tâm thế làm việc tốt cho các cán bộ, công chức này khi mà với năng lực của mình, họ có thể tìm được công việc tốt ở những địa bàn tốt hơn.

Các địa phương cần có những quy định cụ thể hơn về thời gian công tác, những ưu đãi đối với các cán bộ, công chức, viên chức có năng lực, có nguyện vọng công tác lâu dài qua các chính sách về thăng tiến, bổ nhiệm, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức có năng lực có vị trí công tác tốt, phát huy được năng lực, trách nhiệm của họ trong công việc. Cùng với những quy định cụ thể về thăng tiến, bổ nhiệm thì cần phải xóa bỏ sự phân biệt trong quan niệm, đánh giá. Trong các chính sách thu hút nguồn nhân lực cần có những cơ chế bảo đảm cấp uỷ, chính quyền sở tại phải xem họ là người địa phương, bởi trong thực tế, khi cán bộ miền xuôi lên công tác và định cư tại nơi công tác, họ là số ít “Dân tộc thiểu số” nơi sở tại, nhưng khi bố trí, bầu cử, sắp xếp cán bộ họ lại là “dân tộc số đông”. Không ít người không phát huy được năng lực bởi do cơ cấu, bố trí ưu tiên người địa phương hay cục bộ địa phương, làm thui chột động lực và là nguyên nhân cán bộ không yên tâm công tác lâu dài ở miền núi. Điều này thực sự sẽ là trở ngại trong chính sách thu hút cán bộ khoa học và công nghệ.

3.3.5. Xây dựng chính sách đầu tư nghiên cứu khoa học và công nghệ

Chính sách đầu tư cho nghiên cứu khoa học và công nghệ có tác động gián tiếp đến việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính sách đầu tư này thể hiện ở việc đầu tư về cơ sở hạ tầng khoa học và công nghệ và đầu tư triển khai thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ. Với việc đầu tư cải tạo, nâng cao cơ sở hạ tầng sẽ góp phần tạo ra những điều kiện làm việc tốt hơn cho các nhà khoa học, giúp họ có thể thực hiện được các nhiệm vụ nghiên cứu. Điều này đòi hỏi nhà nước và chính quyền địa phương cần có sự quan tâm đầu tư về cơ sở hạ tầng khoa học và công nghệ.

Với mỗi địa phương xây dựng những ưu tiên đầu tư trọng điểm, tạo ra cơ sở hạ tầng ở những ngành, lĩnh vực quan trọng trong giai đoạn trước mắt, ngắn hạn để tạo nền tảng tốt cho việc thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ. Mặt khác, đầu tư triển khai các nhiệm vụ khoa học và công nghệ, quan tâm đến các hoạt động khoa học và công nghệ không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế - xã hội của địa phương mà còn thể hiện sự trọng thị của các cấp chính quyền đối với hoạt động khoa học và công nghệ. Điều này là một lời mời gọi các nhà khoa học tìm đến nhiều hơn với địa phương để cống hiến sự sáng tạo, năng lực khoa học. Mong muốn cống hiến, đóng góp, sáng tạo luôn là một động lực quan trọng của các nhà khoa học. Vì vậy, sự quan tâm đầu tư sẽ là một lực hút mạnh mẽ đối với các nhà khoa học, nguồn nhân lực chất lượng cao.

Các địa phương cần có cơ chế tạo điều kiện cho nhân lực chất lượng cao tham gia làm chủ nhiệm các đề tài, dự án nghiên cứu khoa học ở địa phương. Điều này không chỉ thể hiện sự tin tưởng, trân trọng tài năng của đội ngũ này mà còn tạo ra sự gắn bó của họ đối với địa phương. Khi thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ, thấy được những thành quả nghiên cứu của mình thì sẽ tạo ra tâm lý gắn bó của cán bộ khoa học và công nghệ với địa phương. Họ càng mong muốn có thêm những nghiên cứu, muốn có những đóng góp cho địa phương.

3.3.6. Tạo sự đồng bộ trong chính sách thu hút, sử dụng, phát triển nhân lực khoa học và công nghệ và đồng bộ trong quá trình thực hiện

Sự đồng bộ trong hệ thống chính sách thu hút, sử dụng, phát triển nhân lực khoa học và công nghệ là điều kiện cần thiết để thu hút và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực này. Sự đồng bộ trong các chính sách này thể hiện ở chỗ, các tỉnh cần phải có những quy định cụ thể về những ưu đãi trong tuyển dụng, hỗ trợ về tiền lương, tài chính, nhà ở... đồng thời cần có những quy định về việc bố trí, sử dụng nguồn nhân lực được thu hút như thế nào. “Dụng nhân như dụng mộc”, nhân lực khoa học và công nghệ chỉ có thể phát huy được giá trị

thực của mình khi được bố trí công việc phù hợp với năng lực, trình độ của họ. Việc bố trí đúng người đúng việc sẽ phát huy được hiệu quả của việc thu hút nguồn nhân lực, góp phần làm tăng năng lực của các cấp chính quyền. Việc sử dụng nguồn nhân lực cũng cần phải kết hợp đồng bộ với đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Cần có những chính sách ưu đãi trong đào tạo, bồi dưỡng cho nhân lực khoa học và công nghệ để họ có điều kiện cập nhật thêm các kiến thức, nâng cao trình độ, năng lực công tác. Sự ưu đãi về đào tạo và phát triển thực tế có hiệu ứng rất mạnh đối với các đối tượng cán bộ, công chức đặc biệt bởi các cá nhân đặc biệt là những người có năng lực, trình độ luôn có xu hướng mong muốn hoàn thiện mình và xét từ góc độ tâm lý học nhu cầu hoàn thiện mình, khẳng định bản thân là nhu cầu cao nhất. Sự đồng bộ trong chính sách sẽ không chỉ thu hút được nhân lực mà còn giữ chân được nguồn nhân lực và làm cho người nhân lực này không chỉ có giá trị cho hiện tại mà còn góp phần quan trọng cho sự phát triển tương lai. Giá trị nhân lực chất lượng cao là giá trị gia tăng, không bị giới hạn như những nguồn lực khác. Điều căn bản là các chính sách đãi ngộ của các tỉnh cần phải thực sự quan tâm vì con người, thể được sự trọng thị, sự tôn trọng giá trị lao động, vai trò, tiềm năng cống hiến của nhân lực khoa học và công nghệ đối với đời sống kinh tế - xã hội của tỉnh nhà.

Sự đồng bộ trong chính sách là cần thiết đồng thời một điều quan trọng nữa là cần có sự đồng bộ trong quá trình thực hiện. Chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ muốn đi vào cuộc sống cần có sự nỗ lực thực hiện của các cấp, các ngành. Sự quyết tâm thực hiện không chỉ giới hạn ở nỗ lực của chính quyền cấp tỉnh mà còn cần có sự tham gia tích cực của các cấp, các ngành, chính quyền cấp huyện, cấp xã. Bản thân mỗi cấp mỗi ngành cần phải dự báo được nguồn nhân lực của mình, những thiếu hụt về nhân lực cần bổ sung về số lượng, chất lượng. Sự chủ động của các cấp, các ngành trong thực hiện chính sách thu hút nhân lực sẽ góp phần thu hút đúng đối tượng nhân lực, đồng thời là cơ chế để bảo đảm nguồn nhân lực thu hút được bố trí công

việc đúng năng lực chuyên môn, tạo sự hài lòng cho cả cơ quan tuyển dụng, sử dụng và người được tuyển dụng, sử dụng.

Cũng cần lưu ý là sự đồng bộ trong thực hiện chính sách của các cấp, các ngành không chỉ trong quá trình tuyển dụng, các ưu đãi về chế độ tiền lương, hỗ trợ tài chính, nhà ở mà còn là sự đồng bộ trong quá trình thực hiện các chính sách về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Khắc phục tình trạng cục bộ địa phương, ưu tiên đưa các cán bộ, công chức đã công tác tại cơ quan từ trước đi đào tạo, bồi dưỡng còn các đối tượng nhân lực được thu hút thì không được chú ý, tạo điều kiện đào tạo, phát triển thêm. Điều này trong thực tế đã diễn ra ở nhiều địa phương, các cán bộ, công chức thuộc diện nhân lực được thu hút thường không được tạo cơ hội để học tập, nâng cao trình độ. Chính vì vậy, cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã, các ngành cần phải thực sự thống nhất trong việc thực hiện các chính sách. Đào tạo, bồi dưỡng phải xuất phát từ kết quả hoàn thành công việc, từ năng lực công tác, từ khả năng cống hiến sau quá trình đào tạo. Tạo điều kiện cho nhân lực khoa học và công nghệ được đào tạo sẽ không chỉ có ý nghĩa cho giai đoạn hiện tại mà còn cho giai đoạn tiếp theo, không chỉ là biện pháp chính sách để thu hút nhân lực mà còn là biện pháp để giữ chân những người tài tiếp tục gắn bó, cống hiến cho những địa bàn kinh tế - xã hội còn khó khăn.

Sự thiếu hụt nguồn nhân lực dẫn đến cuộc chạy đua trải thảm mời nhân sĩ trí thức về địa phương, xem đó là nhiệm vụ, là biện pháp đón đầu, là giải pháp đột phá kinh tế - xã hội. Đó cũng là thực tế chung của nhiều tỉnh điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn. Chỉ có sự đồng bộ, thống nhất trong các chính sách mới tạo ra được sức hút riêng của mỗi tỉnh.

Chủ trương cầu hiền là đúng đắn, tuy nhiên nếu chỉ mang tính chất chung chung, thiên về đãi ngộ thì sẽ một cuộc chạy đua không cân sức cho các tỉnh miền núi còn nhiều khó khăn về kinh tế - xã hội. Cần lưu ý ở một địa phương còn nghèo như các tỉnh miền núi thì việc cầu tài không đơn giản chỉ hỗ trợ tiền bạc, đất đai. Nếu chỉ thiên về trọng đãi thì chúng ta cũng chưa đủ sức cạnh tranh với các địa phương khác. Bên cạnh đó giữa chủ trương và thực

té còn cho thấy một khoảng cách khá lớn, bộc lộ những vướng mắc về cơ chế, rào cản năng lực, môi trường làm việc không tốt, công việc bố trí không phù hợp, thiếu điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn. Sự lãnh đạo điều hành ở một số ban ngành còn mang tính cục bộ, bảo thủ, cực đoan khiến người tài nản chí không mấy thiết tha lời mời gọi.

Vấn đề đặt ra là các phải hiểu trí thức muốn gì, cần gì, được đối xử như thế nào khi đến địa phương công tác. Vật chất là yếu tố quan trọng nhưng không phải quyết định. Điều họ cần là một công việc phù hợp, môi trường, điều kiện làm việc tốt để phát triển năng lực, tập thể hoạt động ăn ý đồng bộ, không khí cởi mở... Những gì họ cần cũng không dễ đáp ứng bởi có những cái họ cần thì các tỉnh miền núi chưa có hoặc không có. Ví như Hòa Bình chưa có các viện nghiên cứu hay trường đại học thì khả năng thu hút người có học hàm, học vị sẽ rất hạn chế...

Thu hút nhân tài là cả một quá trình cần được tính toán trên nhiều mặt, nhiều khía cạnh và phải xuất phát từ nhu cầu thực tế của địa phương. Phải xem xét đến những lĩnh vực cần tuyển dụng. Thừa thiếu ra sao, tuyển chọn vào những vị trí nào, quan tâm đầu tư cơ sở hạ tầng tốt, mua sắm trang - thiết bị hiện đại, tạo lập cho người tài một cuộc sống ổn định và mở ra nhiều cơ hội tiến thân... Thu hút phải trên cơ sở kết hợp cả 3 yếu tố: Trọng thị, trọng dụng, trọng đãi. Thấy được sự cần thiết của họ trong công việc mà trọng dụng. Đã trọng dụng thì phải tin tưởng vào trình độ năng lực để họ được quyền tự chủ trong công việc và có chế độ đãi ngộ xứng đáng với những gì họ cống hiến.

Tìm giải pháp cho việc phát triển và nâng cao nguồn nhân lực là một vấn đề lớn. Thiết nghĩ, cùng với việc “trải thảm đỏ”, chúng ta hãy nghĩ cách ngăn chặn dòng chảy chất xám ra ngoài. Thực tế cho thấy nhân tài ở miền núi không thiếu. Cái thiếu là chúng ta đã không tạo ra được “đất sống” để nhân tài có cơ hội nảy nở sinh sôi. Để rồi bao lớp lớp tài năng của tỉnh nhà được ươm mầm lại đơm hoa kết trái ở những vùng đất khác. Tạo được “đất sống” thì chúng ta sẽ có được một đội ngũ trí thức trở về làm việc ngay trên chính quê hương mình. Hơn hết họ sẽ là đội ngũ đầy tâm huyết hết mình hết sức vì quê

huong. Đó cũng là một thách thức lớn đối với chính quyền ở các tỉnh miền núi.

3.3.7. Công khai hóa các thông tin chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ

Các chính sách thu hút nguồn nhân lực cần được công khai hóa, tạo điều kiện cho các đối tượng quan tâm, có đủ điều kiện tiêu chuẩn biết và có thể dễ dàng tiếp cận. Nhiều tỉnh thành có chính sách thu hút nhân tài nhưng các thông tin này lại không được công khai, tuyên truyền rộng rãi. Các đối tượng biết có chính sách này nhưng không biết phải liên hệ với ai, liên hệ như thế nào. Những rào cản về thông tin chính sách sẽ làm cho chính sách chậm đi vào cuộc sống. Việc công khai hóa thông tin về chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ có thể được thực hiện bằng nhiều hình thức, biện pháp khác nhau.

Trước hết, các thông tin về chính sách ưu đãi, các tiêu chuẩn cần được công khai trên website, cổng thông tin của các tỉnh, giúp người đọc dễ dàng truy cập, tìm hiểu thông tin. Trong điều kiện cho phép, các tỉnh có thể áp dụng đăng ký tuyển dụng trực tuyến qua website để tạo thuận lợi cho những người ở tỉnh xa, chưa có điều kiện liên hệ trực tiếp. Thông tin chính sách cũng cần gửi đến các trường đại học và các kênh truyền thông ở trung ương và địa phương. Đối với các sinh viên mới tốt nghiệp, những thông tin về chính sách ưu tiên, tuyển dụng thực sự là những thông tin quý và có thể giúp cho các tỉnh có thể thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng, có năng lực công tác và nhiệt huyết về tỉnh nhà. Các thông tin trên báo chí trung ương và địa phương sẽ là kênh thông tin quan trọng để thu hút nguồn nhân lực. Hệ thống thông tin này sẽ có diện phủ sóng sâu và rộng hơn và sẽ nhiều đối tượng hơn biết đến những thông tin này.

3.3.8. Xây dựng cơ chế giám sát, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ

Chính sách được ban hành mới là điều kiện cần nhưng để chính sách đi vào cuộc sống cần phải có sự chủ động, nỗ lực trong việc thực hiện các chính

sách này. Vì vậy, xây dựng cơ chế giám sát, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ cần được đặc biệt chú ý. Bởi lẽ, thực tế có những tình chính sách được ban hành nhưng thực hiện không hiệu quả một phần do những quy định chưa hợp lý, chưa khoa học, chưa phù hợp với thực tiễn nhưng một nguyên nhân quan trọng khác là các cấp, các ngành chưa chủ động, tích cực trong quá trình thực hiện các chính sách. Sự thiếu chủ động này lại bắt nguồn từ một nguyên nhân khác của hoạt động quản lý là cơ chế giám sát, kiểm tra, đánh giá chưa được thực hiện hiệu quả. Sự giám sát, kiểm tra sẽ là thiết chế để cho các cấp, các ngành nhận thức được trách nhiệm của mình, cần phải tích cực thực hiện các biện pháp chính sách thay vì trông chờ, ỷ lại, thờ ơ với những biện pháp chính sách. Sự giám sát, kiểm tra, đánh giá cũng góp phần phát hiện những biểu hiện tiêu cực khác trong quá trình thực hiện chính sách như bố trí công việc, đánh giá kết quả hoàn thành công việc của cán bộ, công chức thuộc diện thu hút nhân lực, trong việc thực hiện các chính sách ưu đãi đào tạo, bồi dưỡng, tâm lý cục bộ địa phương trong việc thực hiện các chính sách...

Quá trình giám sát, kiểm tra, đánh giá không chỉ giản đơn là việc phát hiện, xử lý những vi phạm, những việc chưa làm tốt trong thực hiện chính sách mà một khía cạnh quan trọng nữa là việc tìm ra những cách làm hay, những biện pháp áp dụng chính sách sáng tạo, thực tiễn, hiệu quả để làm cơ sở cho việc nhận rộng các điển hình, làm cho chính sách được thực hiện đúng hướng hơn, hiệu quả hơn.

Quá trình giám sát, kiểm tra, đánh giá các chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ còn mang một ý nghĩa quan trọng khác là giúp cho các cấp chính quyền có điều kiện nhìn nhận, xem xét mức độ phù hợp của các quy định trong chính sách với đời sống thực tiễn. Các biện pháp chính sách mới xuất phát từ nhận thức của đơn vị xây dựng còn thực tiễn đời sống có những vấn đề mà các chủ thể soạn thảo chưa hoặc không thể dự liệu điều chỉnh hết được. Chính vì vậy, quá trình giám sát, kiểm tra, đánh giá sẽ cung cấp thêm những thông tin thực tiễn cho việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các chính

sách, góp phần nâng cao hiệu quả của chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ.

KẾT LUẬN

Bước vào thế kỷ XXI, khi cuộc cách mạng khoa học - công nghệ đang phát triển như vũ bão, cùng với vấn đề hoà bình, độc lập dân tộc, chủ quyền quốc gia, toàn cầu hoá, bảo vệ môi trường, bùng nổ dân số... Ở một bình diện rộng, khắp nơi trên toàn thế giới đang nổi lên vấn đề con người. Con người đang là vấn đề trung tâm trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của nhiều nước.

Trong các văn kiện của Đảng và chính sách của Nhà nước ta đều khẳng định: Con người ở vị trí trung tâm trong toàn bộ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững. Tri thức con người là nguồn lực không bao giờ cạn và luôn được tái sinh với chất lượng ngày càng cao hơn bất cứ một nguồn lực nào khác. Lịch sử loài người đã kiểm nghiệm và đi đến kết luận: Nguồn lực con người là lâu bền nhất, chủ yếu nhất trong sự phát triển kinh tế - xã hội và sự tiến bộ của nhân loại. Chính vì vậy, với những địa bàn có điều kiện còn khó khăn nhưng có tầm quan trọng chiến lược như miền núi, việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là một yêu cầu bức thiết cho quá trình phát triển. Để làm được điều này, các tỉnh miền núi cần xây dựng các chính sách thu hút nguồn nhân lực với những ưu đãi cụ thể, khoa học, phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Các chính sách ưu đãi, thu hút nhân lực không chỉ là tạo cơ chế ưu đãi về tuyển dụng, xét tuyển, những hỗ trợ về tài chính, tiền lương mà còn cần quan tâm đến vấn đề sử dụng, bố trí công việc phù hợp, phát huy được năng lực của nhân lực khoa học và công nghệ, giúp cho đội ngũ nhân lực này thực sự thấy gắn bó, thấy được cống hiến, nhận được sự trân trọng đối với sự đóng góp của họ. Các chính sách ưu đãi, vì vậy, cần xây dựng đồng bộ, trong quá trình thực hiện cần phải thường xuyên kiểm tra, đánh giá để các chính sách tốt thực sự được vận hành hiệu quả, khắc phục sự bóp méo chính sách vì những tầng nấc hành chính quan liêu, khiến nhân lực chất lượng cao khó tìm đến, những người đến thì không yên tâm công tác. Thu hút nhân lực là quan

trọng nhưng giữ người, sử dụng và phát huy năng lực của nhân lực khoa học và công nghệ còn quan trọng hơn, các tỉnh cần có những chính sách thực sự khoa học, thực tiễn, tạo ra sức hút mạnh mẽ đối với nhân lực chất lượng cao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG VIỆT

1. Chung Á - Nguyễn Đình Tấn (1997), *Nghiên cứu Xã hội học* (tái bản), Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Hà Nội.
2. Therese L.Baker (1998), *Thực hành nghiên cứu xã hội*, (Tô Văn, Hồng Quang, Lê Mai dịch), Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Tony Bilton, Kenvin Bonnett, Philip Jones, Michelle Sheard và Andrew Webster (1993), *Nhập môn Xã hội học*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội
4. Phạm Tất Dong - Lê Ngọc Hùng (đồng chủ biên) (1997), *Xã hội học*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia, Hà Nội.
5. Vũ Cao Đàm (1988), *Đổi mới quan điểm và chính sách đối với trí thức khoa học - kỹ thuật*, *Tạp chí Thông tin công tác khoa giáo*, số 3/1988
6. Vũ Cao Đàm (1997) *Xã hội học KH&CN*, Khoa Xã hội học, Trường Đại học KHXH&NV, ĐHQGHN, Hà Nội.
7. Vũ Cao Đàm (1998), "Nâng cao hiệu quả sử dụng tiềm lực khoa học", *Tạp chí công sản* số 2/1998
8. Vũ Cao Đàm (1999), *Nghiên cứu khoa học - phương pháp luận và thực tiễn*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Vũ Cao Đàm (2007), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
10. Vũ Cao Đàm (2008), *Kiểm soát xã hội đối với các chuẩn mực trong hoạt động khoa học*, *Tạp chí Tia sáng*, 17/6/2008
11. Nguyễn Minh Đường, *Bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*, (Chương trình khoa học công nghệ cấp nhà nước KX-07, Đề tài KX-07-04)
12. Đảng cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội

13. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội
14. Gunter Endrweit chủ biên (1999), *Các lý thuyết xã hội học hiện đại*, Nhà xuất bản Thế giới, Hà Nội.
15. G.Endrweit và G.Trommsdorff (2002), *Từ điển xã hội học*, NXB Thế giới, Hà Nội
16. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội
17. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (1996), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội
18. Học viện Hành chính Quốc gia (1999), *Quản lý nguồn nhân lực*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội
19. Học viện Hành chính Quốc gia (2004), *Giáo trình Quản lý nhà nước về Văn hóa, giáo dục, y tế*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội
20. Martin Hilb (2003), *Quản trị nguồn nhân lực tổng thể - mục tiêu – chiến lược – công cụ*, NXB Thống Kê
21. Học viện Hành chính – DANIDA (2005), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan Hành chính nhà nước*, Hà Nội
22. Học viện Hành chính - Inwent (2007), *Kỹ yếu hội thảo Hướng dẫn giảng dạy về phát triển nguồn nhân lực*, Hà Nội
23. Võ Tuân Nhân (2001), *Di động xã hội của cộng đồng khoa học ở khu vực Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi*, Thư viện Quốc gia, Hà Nội.
24. Hoàng Phê (1997), *Từ điển tiếng Việt*, NXB. Đà Nẵng và Trung tâm Từ điển học ấn hành, tr. 157
25. Hà Văn Tải, *Luân chuyển cán bộ*, Tạp chí xây dựng Đảng, 1998.
26. Trung tâm khoa học xã hội và nhân văn quốc gia, Viện khoa học xã hội tại TP. Hồ Chí Minh (1993), *Quản trị nhân sự theo cung cách Nhật Bản*, TP. Hồ Chí Minh

27. Đào Thanh Trường (2005), Di động xã hội ở một cộng đồng khoa học, Tạp chí hoạt động khoa học, Số tháng 11/2005.

28. Viện nghiên cứu giáo dục - British council (2002), *Kỷ yếu hội thảo quốc gia Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ 21, kinh nghiệm các quốc gia, TP Hồ Chí Minh*

TIẾNG ANH

29. Peter Blau & Otis Ducan (1967), *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley & Sons.

30. Harold R.Kerbo (1996), *Social Stratification and Inequality*, Third Edition The McGRAW-HLLL Companies

31. Neil J. Smelser (1988), *Sociology* , Third Edition-Prentice-Hall, USA.

32.Celia S.Heller (1970) *Structured Social inequality- A veader in comparative Social Stratification*, The Macmilan Company, London-Four Printing.

33. Richrd T.Schaefer & Robert P.lamm (1998), *Sociology*, 6th Edition. The Mc GRAW-HLLL Companies

34. Roney Stark (1996), *Sociology*, 5th Edition. The The McGRAW-HLLL Companies

35. Stephen Aldridge, (2003), *Social Mobility*; London

36.Storey John (1989), *New perspective of Human Resource Management*, London