



Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội:
Nghiên cứu Chính sách và Quản lý

Website: <https://js.vnu.edu.vn/PaM>



Chính sách quản lý di động xã hội của nguồn nhân lực khoa học và công nghệ đáp ứng tiến trình phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bằng sông Cửu Long (Mấy suy nghĩ bước đầu)

Nguyễn Văn Khánh¹, Đào Thanh Trường^{1,*},
Nguyễn Thị Quỳnh Anh¹, Đỗ Hoàng Nam²

¹Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQGHN, 336 Nguyễn Trãi, Hà Nội, Việt Nam

²Ban Tổ chức Cán bộ, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 28 tháng 11 năm 2017

Chỉnh sửa ngày 25 tháng 12 năm 2017; Chấp nhận đăng ngày 22 tháng 01 năm 2018

Tóm tắt: Vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là một trong những vùng tiềm năng phát triển khoa học và công nghệ của Việt Nam, đặc biệt là trong sản xuất nông nghiệp và chế biến thủy sản xuất khẩu. Mặc dù có tỷ lệ lao động đông đảo, song nguồn nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) của vùng hiện nay vẫn chưa đáp ứng nhu cầu phát triển KH&CN – một trong những đòn bẩy cho tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Bài báo tập trung phân tích một số khía cạnh chính sách quản lý di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN từ tiếp cận di động xã hội, từ đó khái quát kịch bản về phát triển lực lượng lao động đặc biệt này. Nội dung của bài báo góp phần cung cấp thêm các luận cứ cho quá trình hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực của vùng ĐBSCL trong thời gian tới.

Từ khóa: Di động xã hội, Chính sách quản lý di động xã hội, nguồn nhân lực KH&CN, Kịch bản chính sách, Vùng ĐBSCL.

1. Di động xã hội của nguồn nhân lực Khoa học và Công nghệ

Di động xã hội (Social Mobility) là một khái niệm xã hội học được hiểu là sự di chuyển của một cá nhân, một nhóm xã hội từ một địa vị,

một tầng lớp xã hội hay một giai cấp này đến một địa vị, một tầng lớp hay giai cấp khác hay là sự vận động của cá nhân hay một nhóm từ vị thế xã hội này đến vị thế xã hội khác trong cơ cấu xã hội và hệ thống xã hội. Di động xã hội có thể gắn với các đối tượng khác nhau, trong đó một đối tượng điển hình là nhân lực KH&CN (KH&CN). Di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN có thể được hiểu là sự dịch chuyển về vị trí xã hội của cá nhân hay một

*Tác giả liên hệ. ĐT.: 84-913016429.

Email: truongkhql@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4128>

nhóm nhân lực KH&CN; sự thay đổi đi lên hoặc đi xuống về vị thế xã hội giữa các cá nhân/nhóm nhân lực KH&CN khác nhau trong hệ thống phân tầng xã hội trong khoa học, sự chuyển dịch từ một địa vị này đến một địa vị khác trong cơ cấu của KH&CN¹. Xu hướng di động xã hội của nhân lực KH&CN ngày càng trở nên phổ biến và biến động dưới tác động của toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, xuất phát

từ hiệu quả của các chiến lược/chính sách thu hút nhân lực KH&CN của từng quốc gia và hơn hết là nhu cầu của chính nhân lực KH&CN, đặc biệt là nhân lực KH&CN chất lượng cao. Tại các địa phương, một hệ quả của hiện tượng di động xã hội, cụ thể là di động kèm di cư chính là tình trạng chảy chất xám. Di động xã hội có thể được phân loại thành nhiều loại hình khác nhau.

Bảng 1. Một số loại hình di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN [1]

Loại hình	Đặc điểm
Di động dọc (vertical mobility)	Sự chuyển dịch vị thế xã hội của cá nhân nhà khoa học hay một nhóm nghiên cứu sang một vị thế xã hội khác trong cộng đồng khoa học không cùng tầng với họ. Di động dọc nhấn mạnh: Sự thay đổi về địa vị hành chính trong khoa học; Sự thay đổi về học hàm, học vị trong khoa học; Sự thay đổi về uy tín trong khoa học...; Sự dịch chuyển theo chiều dọc “lên trên” (upward mobility- thăng tiến) hoặc “xuống dưới” (downward mobility- miễn nhiệm, thất bại, rút lui,...) từ một địa vị hành chính này đến địa vị hành chính khác trong khoa học. Di động dọc gắn với quyền lực khoa học, sự quyết định các vấn đề liên quan đến khoa học, liên quan đến sự thay đổi về học hàm, học vị chuyên môn và gắn với sự phát triển chiều sâu của khoa học
Di động ngang (horizontal mobility)	Sự dịch chuyển vị trí của nhân lực KH&CN chất lượng cao từ một thành phần kinh tế này sang một thành phần kinh tế khác; Di động từ các tổ chức khoa học thuộc nhà nước sang các tổ chức khoa học tư nhân hay NGOs...; từ tổ chức khoa học này sang một tổ chức khoa học khác; từ các trường đại học sang các viện nghiên cứu hoặc ngược lại; từ địa phương này đến địa phương khác; từ quốc gia này đến quốc gia khác...
Di động xã hội kèm di cư	Thể hiện ở sự dịch chuyển nhân lực khoa học từ tổ chức khoa học này sang tổ chức khoa học khác, từ lĩnh vực này sang lĩnh vực khác, ngành khoa học này sang ngành khác,... khi nhân lực KH&CN chuyển tới nơi có nguồn lực thuận lợi hơn về điều kiện lao động, hoạt động khoa học trên thị trường. Di động này liên quan tới chảy chất xám, chảy các luồng chất xám giữa các quốc gia, các vùng, lãnh thổ, các tổ chức khoa học và lĩnh vực khoa học.
Di động xã hội không kèm di cư	Di động xã hội không kèm di cư có thể coi là hiện tượng đa vai trò – vị thế việc làm, nghề nghiệp của cá nhân một nhà nghiên cứu, nghĩa là một nhà nghiên cứu có thể đảm nhận nhiều công việc (đa vị thế việc làm – nghề nghiệp) trong cùng một thời điểm (di động xã hội không kèm di cư-liên quan đến việc chảy chất xám tại chỗ).
Di động cấu trúc (structural mobility)	Thường gắn với di động ngang, liên quan tới sự điều động, luân chuyển một số lượng nhất định của một nhóm xã hội- nhóm nhà khoa học từ lĩnh vực nghiên cứu này tới lĩnh vực nghiên cứu khác nhằm xây dựng và phát triển

	một lĩnh vực khoa học mới, thường gắn với một chính sách KH&CN trong một giai đoạn nhất định.
Di động thể hệ (transgeneration Mobility)	Sự thay đổi về trình độ chuyên môn, học hàm, học vị giữa các thế hệ trong một gia đình, gia tộc hay chính là sự dịch chuyển trình độ khoa học giữa các thế hệ trong một gia đình

Nguồn: Đào Thanh Trường (2017). Di động xã hội và quản lý di động xã hội đối với Nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao ở Việt Nam. Tạp chí Xã hội học. Số 4 (140), 2017. Trang 39-48.

Như vậy, *Di động xã hội là một đặc tính tất yếu của nhân lực KH&CN*. Xét đến cùng, hiện tượng di động xã hội trong khoa học xảy ra do sự không đồng đều về **CƠ HỘI** trong khoa học. Cơ hội này được thể hiện việc đáp ứng các điều kiện về vật chất và phi vật chất nhằm thỏa mãn các **NHU CẦU CÁ NHÂN** của nhân lực KH&CN. Từ tiếp cận di động xã hội, có thể đề xuất một vài hàm ý chính sách quản lý di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của vùng trong thời gian tới.

2. Chính sách quản lý di động xã hội của nguồn nhân lực Khoa học và Công nghệ

Bên cạnh xu hướng di động xã hội tất yếu của nguồn nhân lực KH&CN, một tác nhân phải kể đến là Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư¹ (Industrial Relovution 4.0) đang làm thay đổi các hình thái quan hệ sản xuất. Sự phát triển mạnh mẽ của Internet of Things (Internet vạn vật) dẫn đến sự ra đời của các quan hệ cung cầu bao gồm đối tượng “cần nguồn lực” và đối tượng “có nguồn lực” mà không phân chia “người có tư liệu sản xuất” với “người có năng

lực sản xuất”. Theo tác giả Đào Thanh Trường, Nguyễn Thị Quỳnh Anh (2017), quyền lực thông tin sẽ tạo ra các quan hệ sản xuất theo dạng UBER nhân lực KH&CN, trong đó kỹ thuật số là công cụ để nhân lực KH&CN di động xã hội và tìm thị trường cho chính mình [2]. Thực tế cho thấy, các vùng, các địa phương chưa có các chính sách đặc thù phát triển nguồn nhân lực KH&CN với mục tiêu quản lý di động xã hội. Việc áp dụng các biện pháp quản lý hành chính với nguồn nhân lực KH&CN làm gia tăng rào cản tâm lý, sự ủng hộ của lực lượng lao động này với các hoạt động quản lý của tổ chức, sẽ thúc đẩy sự di động xã hội của nhân lực KH&CN. Chính vì vậy, trong quan hệ lao động với nguồn nhân lực KH&CN, nên thay đổi từ triết lý *quản lý lao động tại chỗ bằng thiết chế hành chính sang triết lý thúc đẩy di động xã hội đảm bảo tuần hoàn chất xám* [3]². Từ triết lý này, có thể xây dựng thành khung chính sách quản lý di động xã hội đối với nguồn nhân lực KH&CN trên cơ sở tập hợp các biện pháp của chủ thể quản lý nhằm đảm bảo tuần hoàn chất xám thông qua thúc đẩy, khuyến khích di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN giữa các tổ chức, các ngành, các vùng, thậm chí là giữa các quốc gia [1].

¹ Năm 2011 tại Hội chợ Công nghệ Hannover ở Cộng hòa liên bang Đức thuật ngữ "Công nghiệp 4.0" lần đầu tiên được đưa ra. Đến năm 2012, thuật ngữ "Công nghiệp 4.0" được sử dụng cho giới nghiên cứu và các hiệp hội công nghiệp hàng đầu của Đức nhằm cải thiện quy trình quản lý và sản xuất trong các ngành chế tạo thông qua "điện toán hóa". Ngày 20/01/2016, tại Diễn đàn kinh tế thế giới đã khai mạc với chủ đề "Làm chủ Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư". Từ đó, đến nay, thuật ngữ "Công nghiệp 4.0" được sử dụng rộng rãi trên thế giới.

² *Khái niệm tuần hoàn chất xám được sử dụng sau đó vào những năm 90 để mô tả việc di cư hai chiều của nhân lực có kỹ năng và được tác giả định nghĩa là “Sự di cư của nhân lực có kỹ năng đến những nơi cần kỹ năng đó”*

Bảng 2. Chính sách quản lý di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN

STT	Các loại hình ĐDXH Các chính sách	Di động	Di	Di	Di động	Di	Di
		ngang	động	động	xã hội	động	động
			đọc	kèm	không	cấu	thể
				di	kèm	trúc	hệ
				cư	di		
					cư		
1	Chính sách thu hút/tuyển dụng nhân lực KH&CN - Chính sách tuyển dụng/thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao từ nước ngoài tới làm học và làm việc - Chính sách tuyển dụng/thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao trong nước tới học và làm việc	H	L	H	M	L	L
2	Chính sách đào tạo Chính sách đào tạo nội bộ (tập huấn ngắn hạn, các chương trình dài hạn...) Chính sách cử đi học trong và ngoài nước và các điều kiện ràng buộc của đơn vị	H	H	H	M	M	M
3	Chính sách sử dụng, điều động và luân chuyển cán bộ của đơn vị - Chính sách điều động cán bộ công chức, viên chức - Chính sách luân chuyển cán bộ lãnh đạo	L	H	L	L	L	M
4	Chính sách về đánh giá nguồn nhân lực KH&CN	M	M	M	M	M	M
5	Chính sách lương, thưởng dành cho nhân lực KH&CN - Chính sách đánh giá nguồn nhân lực KH&CN - Chính sách lương - Chế độ khen thưởng - Chính sách đãi ngộ khác	H	H	H	M	M	H
6	Các chính sách khác liên quan - Chính sách di cư, nhập cư - Các văn bản chính sách phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao của tổ chức - Chính sách hợp tác trong và ngoài nước về các hoạt động nghiên cứu, đào tạo, triển khai các đề tài dự án có thể tác động đến tình trạng di động xã hội của nhân lực KH&CN chất lượng cao của đơn vị - Chiến lược phát triển và các chỉ số về phát triển nguồn nhân lực của tổ chức	M	M	H	M	M	M

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của đề tài Chính sách quản lý di động xã hội đối với nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế - Mã số: KX01.01/16-20.

Ghi chú: H: High, M: Medium, L: Low

Nhìn vào bảng trên có thể nhận thấy, chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao có thể khuyến khích di động ngang, di động kèm di cư; trong đó chính sách đào tạo có thể thúc đẩy di động ngang, di động dọc và di động kèm di cư; chính sách lương thưởng đãi ngộ có thể thúc đẩy tối đa các loại hình di động xã hội. Có thể cả ba nhóm chính sách này có thể giúp khuyến khích di động xã hội và sự tuần hoàn chất xám tại các địa phương, vùng, quốc gia.

3. Một vài hàm ý chính sách quản lý di động xã hội đối với nguồn nhân lực Khoa học và Công nghệ tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Vùng Đồng Bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là một trong những vùng tập trung các tiềm năng đa dạng, có điều kiện thuận lợi trong nông nghiệp sản xuất, chế biến lúa gạo, ngành khai thác, đánh bắt, nuôi trồng và chế biến thủy sản xuất khẩu. Quyết định số 245/QĐ-TTg ban hành ngày 12-2-2014 của Thủ tướng Chính phủ về Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Vùng kinh tế trọng điểm vùng ĐBSCL đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 đã đề ra mục tiêu tổng quát là: “*Xây dựng Vùng Kinh tế trọng điểm vùng ĐBSCL trở thành vùng phát triển năng động, có cơ cấu kinh tế hiện đại, mạng lưới kết cấu hạ tầng đồng bộ, hiện đại, đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được nâng cao, có đóng góp ngày càng lớn vào nền kinh tế của đất nước, góp phần quan trọng vào việc xây dựng cả vùng ĐBSCL giàu mạnh, tiến kịp mặt bằng chung của cả nước; bảo đảm ổn định chính trị và an ninh quốc phòng vững chắc*”. Nghịch lý của một vùng kinh tế giàu tiềm năng và nguồn lao động nhưng lại thiếu hụt nhân lực KH&CN đã tạo ra những rào cản trong phát triển hầu hết các ngành, lĩnh vực. Từ tiếp cận về đặc điểm của nguồn nhân lực KH&CN và khung chính sách quản lý di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN, nhóm tác giả đề xuất một số hàm ý chính sách trong thu hút nguồn nhân lực KH&CN của vùng ĐBSCL như sau:

3.1. Hàm ý chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long

- *Khuyến khích di động kèm di cư*: Vùng ĐBSCL gồm 13 tỉnh với những đặc thù và tiềm năng phát triển riêng biệt. Chính sách phát triển vùng, liên kết vùng sẽ tạo các nhân tố thúc đẩy sự di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN trong nội vùng, giữa các địa phương. Bên cạnh đó, với ưu thế gần Thành phố Hồ Chí Minh – một trong những nơi tập trung nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, tạo luồng di động của nguồn nhân lực KH&CN từ Tp.Hồ Chí Minh tới làm việc tại các tỉnh ĐBSCL. Rào cản của chính sách này xuất phát từ (1) điều kiện lương thưởng, đãi ngộ và (2) môi trường làm việc tại địa phương. Mặc dù lương, thưởng đãi ngộ được cải thiện nhưng môi trường làm việc tại địa phương với các thiết chế văn hóa, xã hội vẫn chưa thực sự làm thay đổi quan niệm về CƠ HỘI tại vùng ĐBSCL so với các trung tâm, vùng khác – nơi nguồn nhân lực xuất phát. Tại các tỉnh ĐBSCL, sản xuất nông nghiệp hàng hóa và những nghiên cứu về công nghệ chế biến thủy sản cũng thu hút một số lượng các chuyên gia nước ngoài tới làm việc, song tình trạng và mức độ di động của nguồn nhân lực tiềm năng này chưa thực sự phổ biến. Các chuyên gia nước ngoài đến do lời mời của doanh nghiệp và các tổ chức đến nghiên cứu, tư vấn và trở về nước.

Chính vì vậy, chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao của vùng có thể không gắn với mục tiêu “giữ chân nhân lực” hay tuyển dụng lực lượng lao động làm việc trong khu vực nhà nước mà gắn với mục tiêu 1) thu hút nhân lực chất lượng cao để phát triển các dự án; 2) xây dựng tiêu chí thu hút nhân lực qua năng lực lãnh đạo, quản lý, triển khai công việc thay vì bằng cấp; (3) thu hút nhân lực gắn với điều kiện ràng buộc về chuyển giao tri thức (bao gồm chuyển giao công nghệ) giữa nguồn nhân lực thu hút tới với nguồn nhân lực địa phương; (4) xây dựng mạng lưới chuyên gia (outsourcing) thường xuyên liên hệ và trực tiếp tham gia quá trình phát triển của các tổ chức. Điều này sẽ đảm bảo sự phát triển bền vững của các tổ chức KH&CN tại vùng ĐBSCL.

- *Khuyến khích di động ngang*: Như đã phân tích ở trên, thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao có thể khuyến khích di động ngang của nguồn nhân lực KH&CN. Đặc biệt với nhân lực nghiên cứu bên cạnh mục tiêu tìm kiếm điều kiện đãi ngộ tốt hơn, còn quan tâm đến cơ hội phát triển chuyên môn nghiên cứu khoa học. Điểm hạn chế chính là mối quan hệ giữa “cung nghiên cứu” và “cầu nghiên cứu” còn chưa thực sự được gắn kết. Các nhà nghiên cứu với các doanh nghiệp chưa thực sự bắt tay để cùng tìm ra các giải pháp công nghệ gắn giữa nghiên cứu với sản xuất. Để khắc phục rào cản này, tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp với các đơn vị nghiên cứu (trường đại học, viện nghiên cứu) phát triển hoạt động R&D (*Nghiên cứu và Triển khai*)³ chính là biện pháp giúp các nhà nghiên cứu di động và đến làm việc, giúp doanh nghiệp có thể giải quyết những khúc mắc trong quá trình sản xuất, tăng cường đổi mới công nghệ trong quá trình phát triển. Sự gắn kết lỏng lẻo giữa nhà nghiên cứu với doanh nghiệp còn thể hiện qua những thách thức về biến đổi khí hậu và môi trường tại vùng ĐBSCL (xâm nhập mặn...). Doanh nghiệp khai thác tiềm năng song không quan tâm đến những rủi ro từ môi trường có thể đem lại cho quá trình sản xuất hàng hóa, nhà nghiên cứu cảnh báo rủi ro song không có đủ nguồn lực để tiến hành các nghiên cứu giải pháp. Chính vì vậy, thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao có thể gắn với mục tiêu phát triển chuyên môn cho nhân lực nghiên cứu, giúp nguồn nhân lực này

³R&D: Research and Experimental Development, theo GS.Tạ Quang Bửu dịch là Nghiên cứu và Triển khai chứ không dịch là Nghiên cứu và Phát triển. Thuật ngữ Phát triển công nghệ được dùng cho cụm từ Technology Development bao gồm: Extensive Development of Technology tức Diffusion of Technology (Mở rộng công nghệ) và Intensive Development of Technology, tức Upgrading of Technology (Nâng cấp công nghệ). Thuật ngữ này người Trung Quốc gọi là “Khai phát”, người Nga gọi là “Razrabotka”. Họ đều không dịch là “Phát triển”. Chính sách tài chính cũng khác nhau cơ bản: “Triển khai” được cấp vốn theo nguồn “Nghiên cứu và Triển khai” (R&D), bản sản phẩm “Triển khai” được miễn thuế. Còn “Phát triển” thì phải phải dùng vốn vay và phải chịu thuế. Theo Vũ Cao Đàm, Bài giảng Khoa học và Công nghệ luận.

di động ngang, chuyển đổi vị trí từ địa phương, tổ chức này sang địa phương, tổ chức khác gắn với nhu cầu khắc phục và đối mặt với rủi ro của các doanh nghiệp. Trong điều kiện hiện nay, mô hình “Doanh nghiệp – Trường đại học – Viện nghiên cứu” là giải pháp có thể thúc đẩy di động ngang, còn Nhà nước, các cơ quan quản lý có vai trò kết nối, đảm bảo các điều kiện để mối liên hệ này chặt chẽ và gắn kết hơn [4, tr.272-277].⁴

3.2. Hàm ý chính sách trong đào tạo nhân lực KH&CN tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long

ĐBSCL là khu vực tập trung đông dân cư song lao động đang làm việc đã qua đào tạo có tỷ lệ thấp. Trong giai đoạn 2012-2016, tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo vùng ĐBSCL có xu hướng tăng (tăng 2,9% và 1,3 lần). Lực lượng lao động có trình độ đại học trở lên có tỷ trọng cao nhất và có xu hướng tăng qua các năm (2% và gần 1,6 lần) trong khi lực lượng lao động có trình độ dạy nghề, trung cấp, cao đẳng có xu hướng tăng ít và không đồng đều qua các nước (giảm trong năm 2014). Tuy nhiên, tỷ lệ lao động đang làm việc qua đào tạo vùng ĐBSCL có tỷ trọng thấp nhất trong các vùng trong cả nước và thấp hơn mức trung bình của cả nước khoảng 1,7 lần (Bảng 3).

Bảng 3. Tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo vùng Đồng bằng Sông Cửu Long giai đoạn 2012-2016 (%)

	2012	2013	2014	2015	2016
Tổng số	9,1	10,4	10,3	11,4	12,0
Dạy nghề	2,2	2,7	2,4	2,8	2,6
Trung cấp	2,2	2,6	2,3	2,5	2,5
Cao đẳng	1,2	1,2	1,1	1,4	1,4
Đại học trở lên	3,4	4,0	4,1	4,7	5,4

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả từ Báo cáo điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê (Bộ Kế hoạch và Đầu tư) các năm 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 [5].

⁴ Quan điểm này khác mô hình “Nhà nước – Nhà nông – Nhà khoa học” do hiện nay các tổ chức KH&CN đang phát triển theo xu hướng tự chủ tự chịu trách nhiệm, Nhà nước không bao cấp cho hoạt động KH&CN như trước đây.

Đây là một rào cản trong việc phát triển khoa học và công nghệ của vùng ĐBSCL. Chính vì vậy, hàm ý chính sách đề xuất là: Đào tạo nhân lực KH&CN gắn với phát triển các cụm liên kết đổi mới nhằm khuyến khích di động ngang, di động dọc và di động kèm di cư. Thực tế chính sách đầu tư phát triển các hạng mục về cơ sở vật chất và thu hút đầu tư nước ngoài đồng hành với triết lý “quản lý lực lượng tại chỗ” tại ĐBSCL đã và đang làm thay đổi về “mức độ tập trung lao động” song chưa thực sự tạo ra các biến chuyển về “chất lượng lao động”. Các khu vực sản xuất hàng hóa, các cụm liên kết đổi mới (Innovative Clusters) [6]⁵ chưa thực sự gắn kết, phát triển mà chủ yếu vẫn là các sản xuất cá thể rải rác trên địa bàn các tỉnh, lực lượng lao động chủ yếu là lao động có trình độ thấp. Yêu cầu đặt ra là đào tạo nhân lực cần phải gắn với mục tiêu phát triển các cụm liên kết đổi mới theo cách tiếp cận dần từng bước:

(1) *Tập trung nguồn nhân lực KH&CN theo tổ hợp các ngành/lĩnh vực phục vụ hoạt động của Cluster* (Nhân lực KH&CN làm quản lý KH&CN; Nhân lực KH&CN làm việc trong các tổ chức KH&CN: các viện nghiên cứu, trường đại học, trung tâm nghiên cứu KH&CN; Nhân lực KH&CN tại các doanh nghiệp; Nhân lực KH&CN trong xã hội: những người dân có sáng kiến cải tiến, yêu KH&CN và tìm các biện pháp áp dụng khoa học và kỹ thuật vào đời sống; Nhân lực KH&CN chất lượng cao từ nước ngoài): Chính sách ngắn hạn này nhằm mục tiêu *thúc đẩy di động ngang, di động kèm di cư* của nguồn nhân lực KH&CN.

⁵ Một số tác giả đưa ra giải pháp về “cụm liên kết tiềm năng” - Xem thêm bài viết của Trần Hữu Hiệp (2012). Khoa học – công nghệ trước yêu cầu liên kết vùng phát triển các sản phẩm nông nghiệp chủ lực ở Đồng bằng sông Cửu Long. *Tạp chí Cộng sản* Số 841 (Tháng 11 năm 2012) hay “cụm liên hoàn trong dịch vụ hỗ trợ nghiên cứu, chuyên giao khoa học và đào tạo” trong bài viết “Cluster trong nông nghiệp ở đồng bằng sông Cửu Long” cũng của Ths. Trần Hữu Hiệp đăng trên <http://www.doanhnhansaigon.vn/hoi-clb/cluster-trong-nong-nghiep-o-dong-bang-song-cuu-long/1050197/>

(2) *Đào tạo nhân lực theo định hướng phát triển của các Cluster*. Một số nhà nghiên cứu đã chia thành: cluster lúa gạo, cluster thủy sản và cluster cây ăn quả. Nhưng theo quan điểm của nhóm tác giả bài viết thì Innovative Cluster là sự tổ hợp các ngành phân chia theo hàm lượng công nghệ áp dụng hiện có: Cao –Trung bình –Thấp để từ đó xác định các định hướng đào tạo trung hạn và dài hạn với nguồn nhân lực KH&CN: Chính sách đào tạo này có thể *thúc đẩy di động dọc* của nguồn nhân lực KH&CN và giúp gắn kết sự phát triển chuyên môn của nguồn nhân lực với mục tiêu phát triển của các cluster. Các hình thức đào tạo có thể triển khai như: Xây dựng các chương trình đào tạo chuyên môn dành riêng cho từng đối tượng nhân lực KH&CN; Tương tác với các chuyên gia bằng các chương trình Café sáng tạo (Inno-Café), không gian đổi mới chia sẻ kinh nghiệm từ nước ngoài; Các chương trình hợp tác giữa nhà nghiên cứu và các nhà sản xuất công nghiệp được khuyến khích. Điều này có thể khắc phục một rủi ro trong đầu tư phát triển nguồn nhân lực KH&CN từ bài học của Đà Nẵng: khuyến khích nhân lực đi học tập tại nước ngoài song nguồn nhân lực này không trở về và cũng không thể xử lý vi phạm trái hợp đồng do nhân lực sẵn sàng bồi hoàn kinh phí⁶, hay tình trạng nhân lực đổ xô đi học, mua bằng cấp để chứng minh năng lực chuyên môn được cải thiện.

Bên cạnh việc triển khai chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, chính sách đào tạo, còn rất nhiều các chính sách thúc đẩy di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN, trong đó có chính sách đãi ngộ, lương thưởng... song điều kiện, môi trường và cơ hội làm việc, phát triển năng lực của nguồn nhân lực KH&CN chỉ có thể được cải thiện khi có một chiến lược phát triển KH&CN trên phạm vi toàn vùng, với những định hướng mục tiêu phát triển tiềm năng KH&CN gắn với giải pháp khắc phục rủi ro từ biến đổi khí hậu.

⁶<http://cafebiz.vn/da-nang-khoi-kien-15-nhan-tai-20160621101021226.chn>

4. Kết luận

Như vậy, từ tiếp cận di động xã hội và những hàm ý chính sách phân tích trên, có thể phân tích các kịch bản phát triển nguồn nhân lực KH&CN của vùng ĐBSCL trong thời gian tới:

Kịch bản chính sách 1: Tiếp tục phát triển sản xuất theo hướng khai thác tiềm năng, thu hút doanh nghiệp vào đầu tư phát triển các khu sản xuất hàng hóa tận dụng lao động tại chỗ. Hệ lụy là lực lượng lao động tiếp tục tăng nhưng nguồn nhân lực có trình độ thấp, chỉ đáp ứng được sự phát triển của các ngành sản xuất có hàm lượng công nghệ không cao. **Kịch bản theo Triết lý: Quản lý lực lượng lao động tại chỗ.**

Kịch bản chính sách 2: Tiếp tục đầu tư đào tạo và thu hút nhân lực KH&CN mà chưa xác định các định hướng phát triển KH&CN trọng tâm vùng, dẫn đến hệ lụy về chảy chất xám đối với nguồn nhân lực KH&CN. Tổ chức muốn “giữ chân người tài” song di động kèm di cư tăng do nhu cầu cơ hội của nguồn nhân lực tăng lên trong khi điều kiện đãi ngộ của tổ chức thì có hạn mức. **Kịch bản theo Triết lý: Phát triển nguồn nhân lực KH&CN thông qua thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao.**

Kịch bản chính sách 3: Khuyến khích di động xã hội đối với nguồn nhân lực KH&CN, phục vụ chính sách phát triển Cluster đổi mới gồm: (1) Chính sách thu hút nhân lực KH&CN hiện có nhằm xây dựng nền tảng nguồn lực cho các lĩnh vực phát triển trọng tâm (Nông nghiệp – Công nghiệp chế biến – Dịch vụ); (2) Chính sách đào tạo nhân lực KH&CN theo xu hướng phát triển liên kết của các Cluster vùng. Nguồn nhân lực tùy cơ di động, song di động từ khu vực nghiên cứu sang sản xuất hoặc ngược lại trong nội bộ cluster, di động từ nước ngoài tới và từ các địa phương khác tới tăng lên do sự phát triển của các Cluster đem lại cơ hội phát triển chuyên môn, di động của nhân lực chất lượng cao do giá trị sản xuất hàng hóa đem lại lợi nhuận dẫn tới điều kiện đãi ngộ được cải thiện. **Kịch bản theo triết lý: Thúc đẩy di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN để đảm bảo tuần hoàn chất xám.**

Hiện các chính sách vẫn đang theo triết lý 1 và 2, dẫn đến hệ lụy về việc chảy chất xám và thiếu nguồn nhân lực KH&CN. Chính vì vậy, cần có sự điều chỉnh và xem xét để các chính sách dần chuyển sang triết lý 3, vẫn có các luồng di động đi song cũng tạo các luồng di động vào, đảm bảo tuần hoàn chất xám – nguồn nhân lực KH&CN đóng góp vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của Đồng bằng Sông Cửu Long hiện nay.

Ghi chú: Bài viết là kết quả nghiên cứu thuộc đề tài *Chính sách quản lý di động xã hội đối với nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế* (Mã số KX.01.01/16 – 20) thuộc chương trình KH&CN trọng điểm cấp quốc gia giai đoạn 2016 – 2020: “Nghiên cứu những vấn đề trọng yếu về khoa học xã hội và nhân văn phục vụ phát triển kinh tế xã hội” - Mã số: KX.01/16 – 20.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đào Thanh Trường (2016). Di động xã hội của nhân lực KH&CN trong bối cảnh hội nhập. Hà Nội: Nhà xuất bản Thế giới.
- [2] Đào Thanh Trường, Nguyễn Thị Quỳnh Anh (2017). “UBER” nhân lực R&D - Một cách tiếp cận trong thu hút và sử dụng nhân lực nhân lực hiện nay”. Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội. Số 33 Kỳ 1. 2017, trang 22-33, ISSN: 0866-8612.
- [3] Đoàn Văn Cường, Trần Lưu Kiên (2015). Từ chảy máu chất xám đến tuần hoàn chất xám: Một số vấn đề lý luận và hàm ý chính sách thu hút nhà khoa học trình độ cao trở về Việt Nam. Tạp chí KH&CN.
- [4] Đào Thanh Trường (2016). Chính sách khoa học, công nghệ và đổi mới (STI) của Việt Nam trong xu thế hội nhập quốc tế: Thực trạng và giải pháp. Hà Nội: Nhà xuất bản Thế giới.
- [5] Tổng cục Thống kê (Bộ Kế hoạch và Đầu tư). Báo cáo điều tra lao động việc làm các năm 2012,2013,2014,2015,2016.
- [6] Trần Hữu Hiệp (2012). Khoa học – công nghệ trước yêu cầu liên kết vùng phát triển các sản phẩm nông nghiệp chủ lực ở Đồng bằng sông Cửu Long. Tạp chí Cộng sản Số 841 (Tháng 11/2012).

Science and Technology Human Resource Social Mobility Management for the Socio-Economic Development in the Mekong Delta, Vietnam

Nguyen Van Khanh¹, Dao Thanh Truong¹,
Nguyen Thi Quynh Anh¹, Do Hoang Nam²

¹*VNU University of Social Sciences and Humanities, 336 Nguyen Trai, Thanh Xuan, Hanoi, Vietnam*

²*Department of Organization and Personnel, Vietnam National University, Hanoi, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

Abstract: The Mekong Delta is one of the potential regions for science and technology (S&T) development in Vietnam, especially in the field of agricultural production and export aquatic products processing. Despite the fact that the labour rate of the Mekong Delta is high, science and technology human resources of this region do not meet the need of the local science and technology development – one of the important promoting factors for the region's socio-economic development. This paper focuses on some aspects of the social mobility management policy on S&T human resources from the social mobility perspective and thereby, outlining the scenario for this special workforce development. Furthermore, the article provides evidences for the upcoming human resources development policy in the Mekong Delta.

Keywords: Social mobility, policy of social mobility management, science and technology human resources, policy scenario, Vietnam's Mekong Delta