



# Sử dụng chính sách tài chính điều chỉnh luồng di động xã hội nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế (Nghiên cứu trường hợp Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam)

Đào Thanh Trường<sup>1,\*</sup>, Chu Thị Hoài Thu<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup>Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam, 18 Hoàng Quốc Việt, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 28 tháng 11 năm 2018

Chỉnh sửa ngày 18 tháng 12 năm 2018; Chấp nhận đăng ngày 23 tháng 12 năm 2018

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế cùng với sự phát triển của công nghệ thông tin, các luồng di động xã hội của nhân lực KH&CN đặc biệt là nguồn nhân lực trình độ cao đang diễn ra rất sôi động, đa dạng và phức tạp. Tác giả đã khảo sát thực trạng các luồng di động tại Viện HL KH&CN VN cũng như các nỗ lực của Viện trong việc đề ra các chính sách nhằm đảm bảo công tác quản lý nhân lực KH&CN phát triển đội ngũ cán bộ cả về chất và về lượng, điều chỉnh các xu hướng biến động về dòng chảy “chất xám” và khai thác hiệu quả nguồn chất xám hiện có. Đề định hướng di động xã hội của nhân lực KH&CN có nhiều biện pháp nhưng bài viết tập trung vào sử dụng chính sách tài chính để điều chỉnh di động xã hội, đặc biệt di động xã hội của nguồn nhân lực trình độ cao theo những hướng nhất định như di động từ nghiên cứu cơ bản sang nghiên cứu ứng dụng; sử dụng đa dạng hóa hoạt động để khai thác tối đa năng lực của nhân lực khoa học và công nghệ.

*Từ khóa:* Chính sách tài chính, di động xã hội, nhân lực khoa học và công nghệ.

## 1. Mở đầu

Khoa học là hoạt động luôn biến đổi và nhu cầu tìm tòi, sáng tạo của nhà khoa học là rất lớn. Chính vì vậy, việc chuyển dịch của luồng

chất xám là một tất yếu khách quan. Đặc biệt khi đất nước đang chuyển mình sang nền kinh tế thị trường thì sự di chuyển của nguồn nhân lực chịu tác động lớn từ quan hệ cung cầu của thị trường. Khi xét từ góc độ tổ chức KH&CN và xem xét mối quan hệ của tổ chức KH&CN với môi trường xung quanh thì di động xã hội (ĐSXH) đã tồn tại dưới nhiều hình thức. Đóng vai trò là một đơn vị nghiên cứu lớn của quốc

\*Tác giả liên hệ. ĐT.: 84-913016429

Email: [truongkhql@gmail.com](mailto:truongkhql@gmail.com)

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4161>

gia – nơi tập trung nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao thì DĐXH trở thành một hiện tượng tất yếu và có những luồng DĐXH đặc trưng tại Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam.

Với mục tiêu chính là “trở thành một trung tâm khoa học và công nghệ hàng đầu của cả nước, nghiên cứu đa ngành, đa lĩnh vực” và “quyết tâm hội nhập mạnh mẽ hơn nữa” [1] vào nền KH&CN thế giới, Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam đã và đang triển khai thực hiện các chương trình nhằm tăng cường năng lực nghiên cứu cũng như hình thành các tổ chức nghiên cứu mạnh, các nhóm nghiên cứu cơ bản mạnh hơn. Để làm được điều đó thì đòi hỏi sự nỗ lực rất lớn cũng như có các giải pháp hiệu quả để nâng cao tiềm lực của Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam. Trong số đó, phải kể đến chính sách tài chính – yếu tố có tác động lớn đến luồng di động xã hội của nhân lực KH&CN.

Trong bài viết “*Chảy chất xám tại chỗ trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0: Một số vấn đề đặt ra*” [2], tác giả đã phân tích yếu tố vừa “đẩy” và “kéo” nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao đều có liên quan đến vấn đề tài chính. Với mục đích thỏa mãn các nhu cầu về vật chất và tinh thần cho bản thân, con người tham gia quá trình lao động. Thông qua quá trình lao động với thành quả đạt được, người lao động nhận được mức thu nhập (tài chính) tương ứng để chi trả các điều kiện sống và có động lực tiếp tục thực hiện công việc của mình. Chính vì vậy, vấn đề tài chính có vai trò vô cùng quan trọng đến những quyết định của người lao động trong đó có quyết định về “di động xã hội”.

Với sự tự chủ về học thuật ngày càng được đẩy mạnh và xu hướng hội nhập quốc tế sâu rộng, thì các nhà quản lý tại các tổ chức KH&CN cần có những chính sách để khuyến khích, tạo động lực làm việc cho người lao động nhằm gia tăng giá trị lao động. Và vấn đề tài chính luôn là vấn đề nóng và chưa được bàn đủ để đưa ra được câu trả lời hợp lý cho câu hỏi trên.

Chính sách tài chính không chỉ đơn thuần tạo sự công bằng về sức lao động bỏ ra, thành quả đạt được và ưu đãi về tài chính có được mà còn có tác động lớn đến mục tiêu lao động, tâm lý lao động và sự gắn kết của của nhà khoa học với tổ chức. Hơn thế nữa, lao động KH&CN là một dạng thức lao động khó đo lường bằng tài chính bởi “tính mới”, “tính trẻ”, “tính phi thương mại”,...do vậy, thu nhập của nhân lực KH&CN cần được đảm bảo để tránh những tác động và luồng di động xã hội nhân lực KH&CN chất lượng cao có hại cho tổ chức.

## **2. Các hình thức di động xã hội của cộng đồng Khoa học và Công nghệ ở Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam**

### *2.1. Di động xã hội theo chiều dọc*

Di động dọc là sự thăng tiến về chuyên môn, nghiệp vụ khoa học trong chính ngành khoa học mà cá nhân nhà khoa học theo đuổi. Di động dọc dẫn tới sự thăng tiến khoa học của cá nhân, và quan trọng hơn, là dẫn đến sự phát triển về trình độ khoa học của Viện Hàn lâm, của một quốc gia. Việc bổ nhiệm cán bộ, đưa họ lên một vị trí xã hội cao hơn, làm thay đổi về địa vị, vị thế công tác, có người tiếp tục phấn đấu đạt vị thế cao hơn nữa, có người giữ vị trí quản lý nhất định trong suốt phần đời công tác của mình.

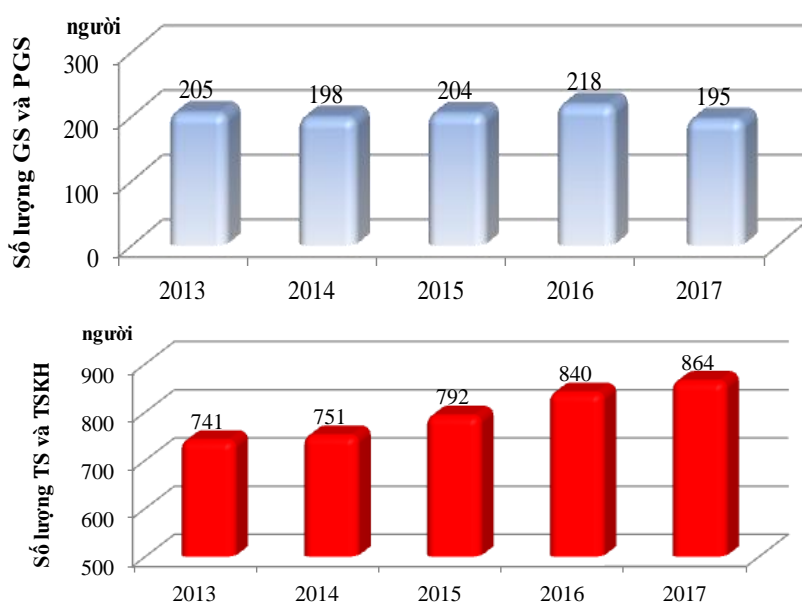
Thực hiện Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN; Thông tư liên tịch số 21/2015/TTLT-BKH-CN-BNV-BTC ngày 06/11/2015 của Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chính sách sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN, năm 2017, Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam đã tổ chức xét thăng hạng và bổ nhiệm đặc cách từ chức danh Nghiên cứu viên chính lên chức danh Nghiên cứu viên cao cấp (từ hạng II lên hạng I) với 102 hồ sơ.

Bảng 1. Thống kê công tác bổ nhiệm và bổ nhiệm lại tại Viện trong những năm gần đây

TTT	Nội dung	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	
1	Bổ nhiệm và bổ nhiệm lại Viện trưởng và tương đương	8	11	14	14	07	
2	Phó Viện trưởng và tương đương	18	19		18	22	
3	Miễn nhiệm, thôi giữ chức vụ Viện trưởng và tương đương	4	6				
4	Phó Viện trưởng và tương đương	4	6				
5	Bổ nhiệm và phê duyệt bổ nhiệm lãnh đạo cấp phòng	thực hiện theo phân cấp			34	15	20
6	Bổ nhiệm và phê duyệt bổ nhiệm Kế toán trưởng và PTKT				7	9	9
7	Bổ nhiệm ngạch NCVC				1		84
8	Bổ nhiệm ngạch NCVCC						102

(Nguồn: Báo cáo hoạt động 2012- 2017 của Viện: Lưu hành nội bộ)

Ngoài ra, sự thay đổi về học hàm, học vị cũng phản ánh sự di động xã hội theo chiều dọc của mỗi cá nhân trong lĩnh vực công tác.



Hình 1. Lực lượng cán bộ khoa học của Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam giai đoạn 2013-2017.

(Nguồn: Báo cáo hoạt động 2013- 2017 của Viện: Lưu hành nội bộ)

Số liệu trên cho thấy số lượng cán bộ Viện Hàn lâm có sự thay đổi về học vị tăng theo năm, chứng tỏ sự di động xã hội theo chiều dọc của cộng đồng khoa học Viện Hàn lâm đang diễn ra và có xu hướng gia tăng. Như vậy, số

lượng nhân lực KH&CN có học hàm là giáo sư đã giảm trong năm 2017. Năm 2016, trong tổng số 218 GS, PGS thì có tới 51,4% đã quá tuổi 60 đối với nam, quá 55 tuổi đối với nữ và đang thực hiện chế độ kéo dài thời gian công tác theo

quy định hiện hành nên xu thế giảm dần GS, PGS từ 218 người năm 2016 xuống còn 195 người trong năm 2017 là tất yếu. Như vậy, lực lượng cán bộ được kéo dài thời gian công tác theo quy định hiện hành giữ một phần quan trọng trong cán cân lực lượng nhân lực KH&CN có trình độ cao hiện nay. Trong khi việc phát triển nguồn lực này chưa mạnh thì chủ trương kéo dài công tác như quy định hiện nay tỏ ra phù hợp và cần phải được tiếp tục thực hiện. Nhưng nếu xét theo khía cạnh ngược lại, nếu bài toán là không có chỉ tiêu biên chế để tuyển dụng các cán bộ trẻ, giỏi có trình độ, có năng lực do chính sách định biên của Nhà nước và mới đây nhất là chính sách tinh giản biên chế của Đảng và Chính phủ.

Từ các phân tích ở trên có thể thấy hiện tượng DĐXH dọc theo hướng thăng tiến về địa vị khoa học đã và đang diễn ra theo chiều hướng tích cực đối với nhân lực KH&CN của Viện Hàn lâm, đặc biệt Viện là cơ quan nghiên cứu đầu ngành của quốc gia với đội ngũ cán bộ hầu hết được đào tạo chính quy ở bậc đại học và sau đại học ở trong nước và các nước có nền khoa học tiên tiến trên thế giới, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị cũng như ngoại ngữ, tin học về cơ bản đáp ứng yêu cầu trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao.

## 2.2. Di động xã hội không kèm di cư

DĐXH không kèm di cư có thể coi là hiện tượng đa vai trò – vị trí việc làm, nghề nghiệp của cá nhân một nhà nghiên cứu, nghĩa là một nhà nghiên cứu có thể đảm nhận nhiều công việc cùng một thời điểm. DĐXH không kèm di cư có thể được thực hiện với các dự án và những công việc mang tính thời vụ. Đây là một hiện tượng di động cũng hết sức phổ biến tại Viện Hàn lâm với hình thức một người đảm nhận nhiều công việc khác nhau. Một thực tế là cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện không được hưởng phụ cấp ưu đãi nghề (25%) như các giảng viên; chế độ tiền lương được nhận định là chưa đủ tái sản xuất sức lao động và còn nhiều bất hợp lý, chủ yếu dựa vào thâm niên công tác, chưa chú trọng đến yếu tố trình độ chuyên môn và dựa trên kết quả công việc, nhiều cán bộ còn

phải lo làm thêm việc như giảng dạy tại các trường đại học, các cơ sở đào tạo, tham gia vào các hội đồng thẩm định đề tài, dự án, làm kiêm nhiệm tại nhiều Viện chuyên ngành. Qua theo dõi thanh toán kinh phí họp Hội đồng tuyển chọn đề tài, thẩm định các đề tài, dự án tại Viện, kinh phí chi cho hoạt động này tăng hàng năm theo chế độ của Nhà nước (thay đổi định mức chi theo Thông tư 44/TTLT-BTC-BKHCN sang Thông tư 55/TTLT-BTC-BKHCN) từ vài trăm triệu/năm lên 3 tỷ đồng năm 2017. Báo cáo dữ liệu kê khai thuế thu nhập cá nhân tại Văn phòng Viện cho thấy số lượng các nhà khoa học tham gia họp tuyển chọn đề tài, họp thẩm định tài chính,... lên đến 2.000 người (gồm cả các cá nhân tại các viện chuyên ngành và các nhà khoa học từ các trường đại học: Đại học Bách khoa, Đại học Mỏ, Đại học Quốc gia Hà Nội, Bộ KH&CN, Bộ Công thương,...). Ngoài ra, Viện Hàn lâm gồm các viện chuyên ngành có mặt tại cả 3 vùng lãnh thổ: miền Bắc, miền Trung và miền Nam. Sự phân bố về nhân lực KH&CN của Viện chưa thật hợp lý giữa các viện chuyên ngành cả về hướng nghiên cứu và theo khu vực, lãnh thổ. Trong khi khu vực phía Nam là địa bàn có nền kinh tế phát triển sôi động thì lực lượng cán bộ KH&CN có trình độ cao của Viện Hàn lâm ở đây lại rất mỏng, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển.

## 2.3. Di động xã hội kèm di cư

Trước năm 1990, trong bối cảnh kinh tế kế hoạch hóa, tập trung quan liêu bao cấp, Viện Khoa học Việt Nam lúc bấy giờ là nơi tập trung rất đông lực lượng khoa học hàng đầu của cả nước. Với chính sách thời điểm đó, Đảng và Nhà nước ta đã cử rất nhiều nhà khoa học đi học tại nước ngoài (chủ yếu là các quốc gia thuộc khối Đông Âu, thuộc Liên bang Xô Viết cũ). Tình hình kinh tế đất nước sau giải phóng rất khó khăn, đời sống cán bộ công nhân viên chức rất vất vả đã khiến cho nhiều nhà khoa học có trình độ sau khi học tập, nghiên cứu đã hết thời hạn học đã ở lại nước sở tại, không về nước. Cũng tại thời điểm đó, làn sóng ngầm di động nhân lực khoa học từ Viện nghiên cứu này sang Viện nghiên cứu khác (mang theo cả chỉ

tiêu biên chế) đã được Lãnh đạo Viện coi trọng bằng Chỉ thị số 03 và kết quả là: có khoảng 200 cán bộ khoa học trong Viện Khoa học Việt Nam chuyển công tác sau khi Chỉ thị có hiệu lực. Đặc biệt tại Viện Hóa học các hợp chất thiên nhiên, một phòng chuyên môn chuyển sang Viện Hóa học làm việc. Điều này phản ánh rõ xu thế di động kèm di cư đã có từ khá lâu ở Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam.

Ngày nay, khi đất nước đang chuyển mình sang nền kinh tế thị trường tức là đã có sự dịch chuyển nhân lực KH&CN theo quan hệ cung cầu của thị trường: nhân lực KH&CN đã gắn liền với quá trình phát triển kinh tế - xã hội, ở nơi nào (địa phương, ngành nghề, cơ sở) có nhu cầu phát triển KH&CN thì ở nơi đó tập trung được nhiều nhân lực KH&CN, ở nơi nào trả giá cao cho lao động KH&CN thì ở nơi đó thu hút được nhiều chất xám. Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam cũng không nằm ngoài làn sóng đó. Thời kỳ giữa những năm 80 đã hình thành 07 ngành khoa học chủ yếu (gồm: Toán học và Điều khiển học; Vật lý học; Hóa học; Sinh học; Cơ học; Các khoa học về trái đất và biển; Khoa học kỹ thuật chọn lọc), với 2.289 cán bộ trong biên chế, số cán bộ có trình độ sau đại học là 610 người gồm 92 TSKH, 518 phó tiến sĩ (nay là tiến sĩ) chiếm 27,4%; đại học là 1.274 người chiếm 57,4%; nữ là 659 người chiếm gần 30%.

Hiện tại cơ cấu tổ chức của Viện Hàn lâm có nhiều thay đổi so với trước. Nhiều đơn vị được nâng cấp và thành lập mới, nâng tổng số đơn vị trực thuộc Viện lên 52 đầu mối: 06 đơn vị giúp việc Chủ tịch Viện, 34 đơn vị sự nghiệp nghiên cứu khoa học, 07 đơn vị sự nghiệp khác

có chức năng phục vụ công tác quản lý và nghiên cứu khoa học của Viện, 04 đơn vị tự trang trải kinh phí và 01 Doanh nghiệp Nhà nước, trong đó đặc biệt là việc thành lập Học viện KH&CN trực thuộc Viện Hàn lâm.

Bảng 2. Cơ cấu các ngành KH thuộc Viện KHCN

Các ngành khoa học	Số lượng các cơ sở nghiên cứu ở các giai đoạn		
	1975	1976-1980	1981-1985
Toán học và điều khiển học	1	2	3
Vật lý học	1	2	6
Hóa học	-	2	4
Sinh vật học	1	2	6
Cơ học	-	1	2
Các khoa học về trái đất và biển; Khoa học kỹ thuật chọn lọc	-	3	3

Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ, Viện Khoa học Việt Nam

Có thể thấy, nguyên nhân khách quan chính là do điều kiện kinh tế xã hội gia tăng, các cơ hội nghề nghiệp đa dạng và dễ tìm kiếm. Nguyên nhân chủ quan của việc thay đổi công việc của cá nhân là muốn tìm kiếm một môi trường làm việc phù hợp trong đó bao gồm cả vấn đề cải thiện thu nhập cá nhân. Việc tìm kiếm cái mới, thử thách mới ở vị trí công tác mới cho thấy cá nhân cũng muốn cọ xát năng lực của bản thân với thực tế để từ đó nhận thức rõ hơn về bản thân mình. Sự thay đổi công việc của các cá nhân là nguyên nhân chính làm thiếu hụt cán bộ hay còn gọi là “chảy chất xám” ở các cơ quan, tổ chức mà họ đang công tác.

Bảng 3. Tổng hợp số lượng biên chế nhân lực khoa học và công nghệ tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam giai đoạn 2012 - 2017

Nội dung	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Biên chế được giao	2630	2631	2642	2642	2649	2605
Biên chế có	2382	2453	2465	2513	2428	2350
Biên chế thiếu	248	178	177	129	221	255

(Nguồn: Báo cáo hoạt động 2011- 2017 của Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam: Lưu hành nội bộ)

Số lượng cán bộ biên chế làm công tác chuyên môn năm 2015 tăng cao nhất là 2513.

Tuy nhiên sang năm 2016, con số giảm đáng kể xuống còn 2428, giảm 91 người và đến năm

2017 chỉ còn 2.350 người. Điều đó cho thấy hiện tượng di động kèm di cư tồn tại trong Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam, tồn tại hiện tượng “chảy chất xám” ở ngưỡng đáng chú ý.

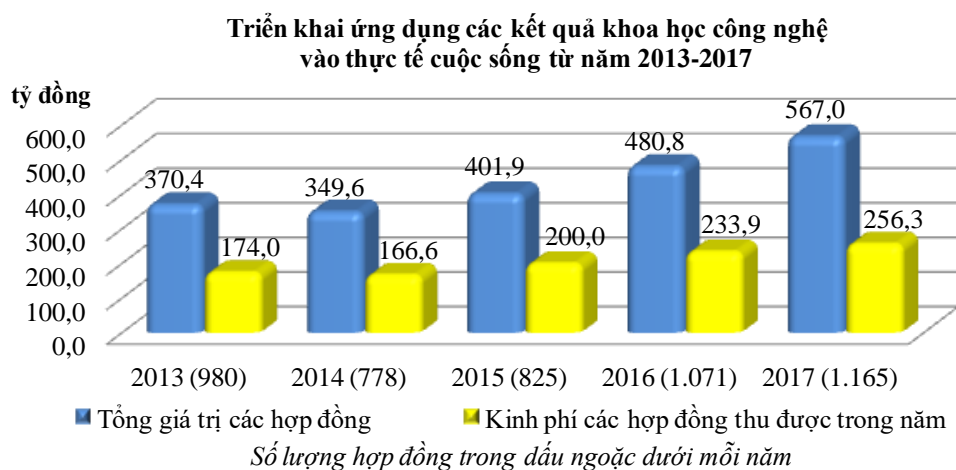
#### 2.4. Di động xã hội theo chiều ngang

Hiện tượng di động ngang và hiện tượng đa vị thế dường như khá phổ biến trong nhân lực KH&CN ở Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam. Nguồn nhân lực KH&CN tại Viện Hàn lâm xét theo cơ cấu chuyên môn thì một số Viện về nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu lý thuyết có số lượng cán bộ có trình độ cao chiếm một tỷ lệ lớn như Viện Toán học cán bộ có học vị chiếm 77%, có học hàm GS, PGS chiếm 44%; còn các Viện Nghiên cứu triển khai và phát triển công nghệ thì tỷ lệ này thấp hơn thường là 20-50%. Về quan hệ hợp tác trong nghiên cứu và hoạt động của cán bộ KH&CN ở Viện những năm gần đây có những chuyển biến nổi bật đó là việc mở rộng hợp tác giữa các đơn vị trong nội bộ Viện Hàn lâm; hợp tác với các Viện nghiên

cứu thuộc các Bộ, ngành; các trường Đại học, các cơ sở khoa học và các nhà khoa học ở nhiều nước trên thế giới. Mô hình nghiên cứu - ứng dụng - triển khai (R&D) đã được chú trọng đầu tư. Điều này đã giúp cho các cán bộ khoa học của Viện có nhiều cơ hội chuyển dịch công việc, thay đổi công việc.

Sự hợp tác ngày càng rộng rãi nhất là trong việc thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học có giá trị ứng dụng và phục vụ rộng rãi như trong lĩnh vực công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu và chế tạo máy, nghiên cứu xử lý môi trường, tổng hợp và chế thử một số loại thuốc phục vụ chữa bệnh. Đặc điểm nổi bật và có thể nói đặc thù di động nhân lực KH&CN tại Viện Hàn lâm hiện nay chính là di động từ nghiên cứu cơ bản sang nghiên cứu ứng dụng.

Đến nay, công tác triển khai ứng dụng các kết quả KH&CN vào thực tế cuộc sống tại Viện được đẩy mạnh.



Hình 2. Tình hình thực hiện các hợp đồng KH&CN giai đoạn 2013-2017.

(Nguồn: Báo cáo hoạt động năm 2017 của Viện: Lưu hành nội bộ)

Các đơn vị trực thuộc đã thực hiện trong năm 2017 trên 1.165 Hợp đồng KH&CN với tổng kinh phí là 567 tỷ đồng, trong đó có 1.008 hợp đồng kinh tế thu từ dịch vụ với tổng kinh phí hơn 366,5 tỷ đồng và kinh phí 2017 là 204,1

tỷ đồng. Số lượng hợp đồng có nguồn sự nghiệp là 157 với tổng kinh phí hơn 200,4 tỷ đồng và kinh phí 2017 là 52,3 tỷ đồng [3]. Các đơn vị có hợp đồng ngoài dẫn đầu thực hiện trong năm 2017 của Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam có

thể kể đến Viện Công nghệ môi trường (98,7 tỷ đồng), Viện Khoa học năng lượng (20,5 tỷ đồng), Viện Hoá học (19,8 tỷ đồng), Viện Khoa học vật liệu (19,8 tỷ đồng), Bảo tàng thiên nhiên Việt Nam (14,7 tỷ đồng), Viện Hoá học các hợp chất thiên nhiên (13,7 tỷ đồng)<sup>1</sup>.

#### *2.4 Đánh giá về di động xã hội tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam*

Di động xã hội đã tồn tại dưới nhiều hình thức trong cộng đồng KH&CN ở Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam nên có những tác động nhất định tới tổ chức và cá nhân trong Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam. Tác động ấy có hai mặt tác động dương tính và tác động âm tính tới tổ chức và cá nhân trong tổ chức.

##### *2.4.1. Tác động dương tính*

- Việc chuyển dịch công việc của cán bộ công chức từ nơi khác về Viện Hàn lâm, sẽ giúp bù đắp sự thiếu hụt nguồn nhân lực.

- Việc làm thêm của người cán bộ giúp các tổ chức KH&CN, tổ chức nghiên cứu triển khai chia sẻ và khai thác được tối đa nguồn nhân lực trình độ cao của đất nước. Như vậy, ĐĐXH giải quyết được nhiệm vụ KH&CN trong điều kiện giảm biên chế, thiếu nhân lực đồng thời nâng cao chất lượng nguồn nhân lực do việc đến và đi sẽ tăng tính cạnh tranh. Ngoài ra, nó còn giúp cá nhân gia tăng thu nhập, cải thiện đời sống hàng ngày và tích lũy kinh nghiệm làm việc cho bản thân. Bên cạnh đó, thay đổi công việc nhằm tìm kiếm những thử thách mới giúp bản thân cá nhân khám phá ra năng lực của mình, khẳng định được vị trí của mình trong xã hội.

- Việc thay đổi vị thế trong công việc, nâng cao học hàm, học vị của bản thân cũng tạo ra cho người cán bộ làm công tác khoa học và nghiên cứu một vị thế mới mà họ phấn đấu để đạt tới, từ đó tạo dựng uy tín khoa học cho bản thân. Có vị thế nhất định trong ngành nghề đồng nghĩa, với họ, với việc mở ra thêm nhiều cơ hội hợp tác và phát triển công việc của bản thân.

- Một tác động dương tính khác của ĐĐXH đối với từng cá nhân cán bộ làm khoa học, đó là sự năng động xã hội. Sự năng động xã hội của các cá nhân các nhà khoa học sẽ giúp họ khai phá thêm, hình thành nên những nghiên cứu mới, những phát hiện mới từ quá trình làm việc đa dạng. Một người cán bộ khoa học thực sự năng động, họ sẽ nằm bên ngoài áp lực của thu nhập. Họ dễ dàng cống hiến hết mình cho công việc chuyên môn dù trong môi trường nào đi nữa.

##### *2.4.2. Tác động âm tính*

- Khi người cán bộ tham gia kiêm nhiệm nhiều công việc sẽ bị chi phối về thời gian, trí tuệ dành cho công việc. Từ đó dẫn đến xung đột giữa việc công và việc tư. Thời gian làm việc chính sẽ bị cắt xén dành cho thời gian làm việc thêm, ít chú ý suy nghĩ tới công việc chính hơn công việc làm thêm từ đó dẫn đến tình trạng công việc chung không đạt chất lượng tối đa, không đảm bảo tiến độ. Thêm vào đó, do người cán bộ không dành hết được khả năng tư duy vào công việc chung từ đó dẫn đến việc tổ chức không khai thác tối đa từ năng lực làm việc của người cán bộ.

- Việc làm thêm không liên quan đến chuyên môn sẽ làm cho cá nhân không có thời gian tích lũy kinh nghiệm, không thu được lợi ích nào cho bản thân ngoài việc cải thiện thu nhập. Lâu dần, ngành nghề của cán bộ khoa học không được nâng cao do không tích lũy đủ kinh nghiệm cho công việc. Họ có thể tìm cách cải thiện vị thế quản lý hành chính nhưng không cải thiện được chuyên môn công việc đồng nghĩa với việc không cải thiện được uy tín trong khoa học của bản thân cán bộ.

- Việc thiếu hụt đội ngũ kế cận sẽ tạo ra sự già hóa của lực lượng lao động. Đồng thời việc thiếu hụt nhân lực ở cấp học vị cử nhân gây khó khăn trong việc dự báo nguồn nhân lực và xây dựng kế hoạch về nhân lực trong tương lai gần và tương lai xa của Viện.

- ĐĐXH kèm di cư còn gây những rào cản khác trong việc đánh giá hiệu quả sử dụng lao động, mức độ phù hợp của nhân lực trong tổ

<sup>1</sup> Tổng hợp số liệu từ báo cáo của các đơn vị (tính từ 30/11/2016-30/11/2017)

chức công việc. Việc này cũng gây ra hệ lụy cho quỹ lương của Viện đặc biệt trong điều kiện đang thực hiện tiến tới tự chủ về kinh phí đối với các viện nghiên cứu. Điều đó cho thấy sự thiếu hụt nhân lực chuyên môn sâu trong tương lai không xa dù có lượng cán bộ di động vào cũng không kịp bù đắp.

### **3. Tác động của chính sách tài chính đến luồng di động xã hội tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam**

#### *3.1. Cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam*

Sau gần 10 năm triển khai thực Nghị định 115/2005/NĐ-CP, Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam đã tăng cường phân cấp quản lý nhằm tăng tính chủ động, sáng tạo cũng như trách nhiệm của đơn vị với việc ban hành một hệ thống văn bản đồng bộ đã giúp cho thủ trưởng đơn vị chủ động trong đề xuất những nhiệm vụ KH&CN, tuyển dụng viên chức, quyết định hình thức hợp tác nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, trực tiếp mời các chuyên gia, nhà khoa học đến làm việc, trao đổi,... Tuy nhiên, Viện vẫn còn một số khó khăn, vướng mắc như việc cấp phát tài chính còn phức tạp, gây mất nhiều thời gian và hiệu quả chưa cao, về quản lý con người còn nhiều bất cập: định biên, xác định vị trí việc làm đối với đơn vị nghiên cứu khoa học gặp khó khăn vì cách làm quy định như đơn vị hành chính công hoặc cung cấp dịch vụ công, trong đó chưa tính đến đặc thù của loại hình lao động sáng tạo tri thức sử dụng chất xám...

Với việc Nghị định 54/2016/NĐ-CP thay thế Nghị định 115/2005/NĐ-CP, các tổ chức KH&CN công lập được phân loại theo mức độ tự bảo đảm về chi thường xuyên và chi đầu tư; quy định rõ tổ chức KH&CN được hưởng chính sách ưu đãi về thuế theo quy định hiện hành. Đây chính là đòn bẩy cho sự phát triển của các tổ chức khoa học, triển khai và đào tạo trong và ngoài công lập với việc mở ra rất nhiều cơ hội việc làm, tăng cường hợp tác quốc tế và gia

tăng thu nhập cho các nhà khoa học. Và cũng chính việc này ảnh hưởng trực tiếp cũng như gián tiếp di động xã hội của cộng đồng KH&CN ở Viện Hàn lâm KH&CN VN, cụ thể: tác động đến hoạt động KH&CN cả tác động dương tính (chuyển từ nghiên cứu cơ bản sang nghiên cứu ứng dụng, thương mại hóa kết quả nghiên cứu) và tác động âm tính (xem nhẹ nghiên cứu cơ bản)

#### *3.2. Tác động của chính sách tài chính đến luồng di động xã hội*

##### *3.2.1. Chính sách thuế và thu ngân sách nhà nước*

Một trong những chức năng của thuế đó là nguồn thu chủ yếu của ngân sách nhà nước là điều kiện để thực hiện vai trò của NSNN đối với sự phát triển kinh tế. Ngoài ra cũng có thể sử dụng công cụ thuế để khuyến khích các đơn vị tư nhân tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học. Các chính sách liên quan đến việc khuyến khích đầu tư cho R&D và CGCN thường được sử dụng ngoài chính sách tài trợ tài chính trực tiếp đó là: chính sách ưu đãi thuế (Nghị định số 124/2008/NĐ-CP ngày 11/12/2008, Nghị định số 122/2011/NĐ-CP ngày 27/12/2011 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật thuế TNDN quy định thuế suất ưu đãi và thời gian miễn, giảm thuế TNDN đối với doanh nghiệp mới thành lập từ dự án đầu tư thuộc lĩnh vực công nghệ cao, NCKH&PTCN; Nghị định số 95/2014/NĐ-CP ngày 17/10/2014 của Chính phủ quy định về đầu tư và cơ chế tài chính đối với hoạt động KH&CN; Nghị định số 118/2015/NĐ-CP quy định đối tượng được hưởng ưu đãi đầu tư) ... đã khuyến khích mạnh mẽ các hoạt động R&D, đặc biệt thông các Quỹ đổi mới công nghệ quốc gia là tổ chức tài chính Nhà nước, hoạt động không vì mục đích lợi nhuận, có chức năng cho vay ưu đãi, hỗ trợ lãi suất vay, bảo lãnh để vay vốn, hỗ trợ vốn cho các tổ chức, cá nhân và doanh nghiệp thực hiện nghiên cứu, chuyển giao, đổi mới và hoàn thiện công nghệ và Quỹ Phát triển KH&CN Quốc gia hoạt động không vì mục đích lợi nhuận, có chức năng tài trợ, cho vay, bảo lãnh vay vốn, cấp kinh phí để thực



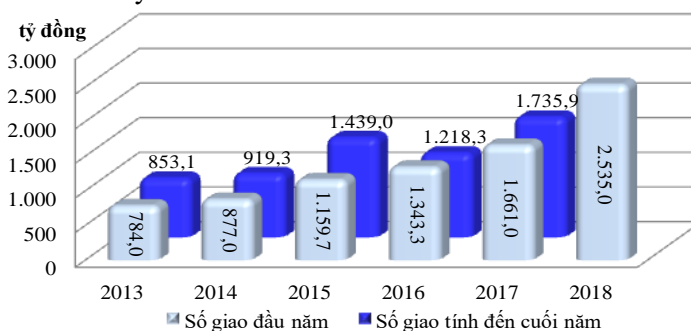
hiện nhiệm vụ KH&CN; hỗ trợ hoạt động nâng cao năng lực KH&CN quốc gia. Các đơn vị cũng như các cá nhân nhà khoa học tích cực triển khai ký kết các hợp đồng KH&CN, đẩy mạnh sự phối hợp giữa các Viện chuyên ngành nhằm giải quyết một nhiệm vụ cụ thể cần có tính liên ngành, theo chuỗi giá trị và yêu cầu của ngành, địa phương... đã ảnh hưởng tới di động xã hội của cộng đồng KH&CN ở Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam.

Trong tất cả các văn bản quy phạm pháp luật về thuế thu nhập cá nhân (Luật Thuế TNCN năm 2007 và các văn bản hướng dẫn thi hành; Luật sửa đổi một số điều của Luật thuế TNCN năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành) mới chỉ đề cập đến đối tượng chịu thuế TNCN từ tiền lương, tiền công và các khoản có tính chất tiền lương, tiền công; thu nhập từ bản quyền, tức là phần thu nhập nhận được khi chuyển nhượng, chuyển giao quyền sở hữu, quyền sử dụng các đối tượng của quyền sở hữu trí tuệ theo quy định của Luật Sở hữu trí tuệ; thu nhập từ chuyển giao công nghệ theo quy định của Luật chuyển giao công nghệ theo từng mức thu nhập chịu thuế, với mức thuế suất thấp nhất là 5%. Tuy nhiên, những văn bản này lại chưa đề cập đến bất kỳ ưu đãi nào và cho bất kỳ đối tượng nào về thuế thu nhập cá nhân đối với phần thu nhập từ hoạt động nghiên cứu KH&CN của các nhà khoa học. Hiện nay theo Nghị quyết số 41/2016/NQ-CP của Chính phủ do Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc ký ban hành

ngày 26/5/2016 thì những cá nhân có thu nhập từ hoạt động công nghệ thông tin được miễn 50% số thuế phải nộp. Do đó, một mặt để đảm bảo cơ sở pháp lý cho việc nộp thuế TNCN của các nhà KH&CN do hoạt động KH&CN có thu nhập cần thiết phải có sự bổ sung trong luật thuế TNCN, mặt khác để khuyến khích sự tham gia nghiên cứu KH&CN và bảo đảm công bằng việc giảm thuế TNCN cần được đặt ra không chỉ đối với các nhà KH&CN hoạt động trong lĩnh vực CNTT. Mặt khác, hiện theo thủ tục nộp thuế TNCN là tạm thu khi có thu nhập phát sinh và sẽ quyết toán vào cuối năm tài chính. Nếu thu nhập chưa đến ngưỡng chịu thuế hàng năm thì được hoàn lại. Tuy nhiên cho đến nay ít có trường hợp được hoàn lại cho dù mức thu nhập chưa đến ngưỡng chịu thuế do thủ tục hoàn thuế TNCN còn nhiều nhiều khó, không rõ ràng và không được phổ biến công khai đến đối tượng nộp thuế.

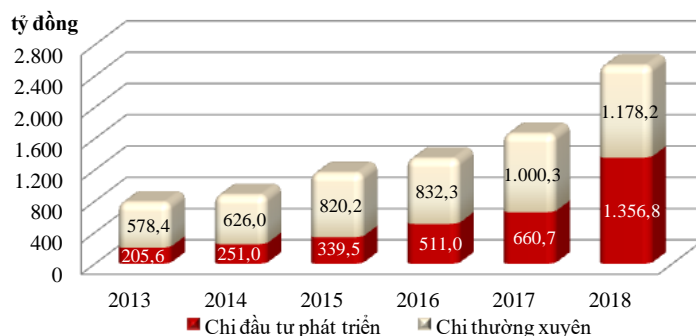
### 3.2.2. Chính sách chi ngân sách nhà nước

Với mục tiêu phát triển các ngành KH&CN gắn với thực tiễn, chú trọng đến sản phẩm, ưu tiên nguồn lực thực hiện các chương trình phát triển công nghệ cao, khuyến khích các đăng ký sở hữu trí tuệ, hỗ trợ ứng dụng và chuyển giao tiến bộ KH&CN, tăng cường hợp tác quốc tế. Viện Hàn lâm đã quản lý chi NSNN đảm bảo dự toán được giao cũng như bám sát thực tế, cân đối với nguồn thu để đầu tư cho phát triển.



Hình 3. Tổng kinh phí hoạt động hàng năm của Viện Hàn lâm giai đoạn 2013 – 2018 (không kể nguồn vốn ngoài nước).

(Nguồn: Báo cáo hoạt động năm 2017 của Viện: Lưu hành nội bộ)



Hình 4. Cơ cấu kinh phí hoạt động hàng năm của Viện Hàn lâm giai đoạn 2013 – 2018 không kể nguồn vốn ngoài nước (kinh phí giao đầu năm)

(Nguồn: Báo cáo hoạt động năm 2017 của Viện: Lưu hành nội bộ)

Hình 3 và Hình 4 là đồ thị về kinh phí hoạt động năm 2017 của Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam so sánh với một số năm trước. Một trong những nhiệm vụ quan trọng của các nhà khoa học là thực hiện việc nghiên cứu thông qua các nhiệm vụ, đề tài, dự án. Các đề tài đặt ra đa số được hình thành từ các nhu cầu cấp thiết, Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam luôn tập trung đầu tư và chỉ đạo thực hiện các đề tài theo hướng này. Khi đề tài kết thúc đều được tổ chức nghiệm thu đánh giá kết quả nghiên cứu theo các quy định của Viện Hàn lâm và Nhà nước. Viện Hàn lâm luôn đổi mới, hoàn thiện việc tổ chức đánh giá nghiệm thu để phát huy tốt và góp phần đáng kể trong việc thực hiện Luật Ngân sách và Luật KH&CN, là công cụ hữu hiệu đáp ứng kịp thời công tác quản lý khoa học, nâng cao trách nhiệm của đơn vị chủ trì và chủ nhiệm đề tài khi thực hiện nhiệm vụ. Các đề tài khi kết thúc thời gian thực hiện đều được nghiệm thu và đánh giá. Sản phẩm của đề tài sau khi nghiệm thu có thể chuyển giao phục vụ thực tiễn hoặc có những định hướng cho những bước phát triển tiếp theo.

Trong tình hình khó khăn chung của cả nước, kinh phí đầu tư cho phát triển của Viện nhìn chung tăng nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu. Cơ sở làm việc, phòng thí nghiệm, trang thiết bị tuy đã được tăng cường nhưng chưa đáp ứng đủ nhu cầu phát triển.

#### 4. Một số vấn đề về sử dụng chính sách tài chính để điều chỉnh di động xã hội nguồn nhân lực Khoa học và Công nghệ chất lượng cao

##### - Đầu tư cơ sở hạ tầng

Mục tiêu thứ nhất của đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng là nhằm **“thu hút nhân lực KH&CN đặc biệt nguồn nhân lực trình độ cao”**. Cơ sở hạ tầng tốt cùng với thể giới mở, luồng thông tin đa dạng, phong phú giúp cho các nhà khoa học được làm chủ việc tìm tòi, sáng tạo, được quyền tự quyết lựa chọn chuyên ngành, tổ chức để cống hiến, làm việc, tự quyết định lĩnh vực mà mình yêu thích. Điều đó có nghĩa nếu đầu tư cơ sở hạ tầng để hạ tầng KH&CN phát triển đồng bộ, hiện đại, có đủ năng lực hấp thụ, làm chủ các công nghệ tiên tiến của các nước phát triển trong tiến trình hội nhập quốc tế, tiến tới sáng tạo ra các công nghệ nội sinh thì việc thu hút nhân lực KH&CN trình độ cao sẽ đạt hiệu quả. Chính vì vậy có thể nói mục tiêu thứ hai của đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng là **“định hướng di động xã hội theo hướng KH&CN cần phát triển”**. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, di động xã hội của nhân lực KH&CN trình độ cao sẽ kéo theo sự di động quốc tế của các ý tưởng KH&CN và chuyên môn cao.

##### - Đầu tư cho hoạt động khoa học và công nghệ

Hiện nay đầu tư cho KH&CN của Việt Nam còn ở mức thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới trong khi nhu cầu đầu tư là rất

lớn. Trong thời gian trước mắt, nguồn lực đầu tư từ NSNN dự báo vẫn là nguồn lực chủ đạo và sẽ có vai trò quan trọng trong việc dẫn dắt, thu hút các nguồn lực khác trong xã hội. Theo đó, cần tiếp tục đảm bảo bố trí đủ nguồn lực đầu tư từ NSNN cho phát triển KH&CN ở mức tương đương giai đoạn vừa qua, coi đây là nền tảng để xây dựng và phát triển hoạt động KH&CN. Đặc biệt, chính sách chi NSNN đối với KH&CN phải được xây dựng trên quan điểm coi chi cho KH&CN là khoản chi đầu tư phát triển, tác động đến mọi lĩnh vực kinh tế trong quá trình phát triển của đất nước. Đồng thời, hình thành các cơ chế phù hợp để nâng cao tính định hướng của nguồn lực đầu tư từ NSNN trong việc thu hút các nguồn lực đầu tư ngoài nhà nước để phát triển KH&CN. Đây mạnh xã hội hóa hoạt động đầu tư cho KH&CN, qua đó tăng cường sự gắn kết chặt chẽ giữa KH&CN với sản xuất, thúc đẩy phát huy sáng tạo cải tiến kỹ thuật để nâng cao năng lực sản xuất và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

- *Hỗ trợ tiếp cận thị trường*: Các nhà khoa học cần nhận được sự trợ giúp về cách thức phát triển sản phẩm từ dạng nghiên cứu (prototye) sang dạng sản phẩm thương mại, cách thức giới thiệu sản phẩm với thị trường, xây dựng và phát triển thị trường cho sản phẩm... thay đổi quan điểm cho rằng nhà khoa học cần phải làm tất cả các khâu từ nghiên cứu đến thị trường. Đó là điều không thực tế, xã hội càng phát triển thì sự chuyên môn hóa càng phải cao lúc đó quá trình sản xuất mới đạt hiệu quả cao nhất.

- *Hỗ trợ thương mại hóa kết quả nghiên cứu*: Trên thị trường KH&CN, để tiếp cận với sản phẩm, người bán và người mua sản phẩm có thể tiếp cận trực tiếp với nhau nhưng với đặc thù về sản phẩm KH&CN là sản phẩm của trí tuệ con người nên khi tham gia vào thị trường nó là loại hàng hóa đặc biệt. Vì vậy, hệ thống các kênh chuyên giao sản phẩm KH&CN gián tiếp thông qua trung gian trên thị trường KH&CN hình thành và phát triển khá đa dạng, thu hút được nhiều thành phần kinh tế tham gia. Từ đó, định hướng đầu tư nghiên cứu vào lĩnh vực nghiên cứu nào và định hướng DĐXH.

- *Chính sách lương và thu nhập*:

*Quan điểm thu nhập là chính, lương là một phần của thu nhập*:

Cải cách chính sách tiền lương thỏa đáng, chế độ phụ cấp, trợ cấp và khen thưởng đối với công trình khoa học có giá trị, bảo đảm thu nhập tương xứng với công lao và đóng góp về mặt khoa học. Đổi mới chế độ lương theo hướng đảm bảo có sự cách biệt đáng kể giữa các bậc lương, vì lương của người lao động hoạt động trong lĩnh vực KH&CN là một bộ phận của hệ thống lương của cả nước, do vậy, chính sách ưu tiên giao nhiệm vụ KH&CN hàng năm, thực hiện theo hình thức khoán chi theo sản phẩm đầu ra; bỏ nhiệm ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, xếp lương và phụ cấp theo hướng rút ngắn thời gian đánh giá, thâm niên công tác để đãi ngộ đúng mức với các nhà khoa học có nhiều đóng góp về KH&CN; bỏ việc giao khoán quỹ lương theo định biên mà lương (hay tiền công) tính theo tỷ lệ phần trăm của kinh phí hoạt động. Với cách cấp tài chính và quy định tiền công như vậy, việc tuyển lao động sẽ không phân biệt biên chế hay hợp đồng vì không phụ thuộc vào quỹ lương định biên. Các R&D có quyền chủ động ký hợp đồng lao động theo các hình thức khác nhau không nhất thiết phải tăng quy mô lao động ổn định.

*Đa dạng hóa nguồn tài chính cho hoạt động Khoa học và Công nghệ*:

Đẩy mạnh xã hội hóa hoạt động đầu tư cho KH&CN, thu hút các thành phần xã hội tham gia hoạt động KH&CN, thực chất xã hội hóa nguồn lực tài chính là huy động các nguồn tài chính của các chủ thể trong xã hội, nhất là nguồn lực tài chính đầu tư phát triển KH&CN của các doanh nghiệp, viện nghiên cứu, chuyển giao KH&CN nêu tư nhân làm được sẽ giao cho tư nhân làm. Tuy nhiên cũng cần xác định cụ thể cho từng lĩnh vực khoa học:

- *Đối với lĩnh vực nghiên cứu cơ bản*: đây là lĩnh vực nghiên cứu không có mục đích rõ ràng, dựa nhiều vào sự tò mò, ham hiểu biết cũng như sự sáng tạo của các nhà khoa học nên có độ rủi

ro cao, nguồn kinh phí đầu tư chủ yếu từ NSNN nên cách thức phân bổ, tài trợ có thể thực hiện theo các đơn vị nghiên cứu dưới dạng kinh phí thường xuyên theo chức năng. Vì vậy, cần phải kiện toàn vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của các hội đồng tuyển chọn đề tài, có cơ chế tuyển chọn thành viên hội đồng khoa học theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch. Ngoài ra, cần xây dựng cơ chế thưởng cho các ý tưởng nghiên cứu được lựa chọn đặt hàng hay đấu thầu nghiên cứu. Cơ chế tài chính với triết lý dịch chuyển sử dụng tài chính để đãi ngộ nhân lực sang thỏa thuận với nhân lực và sự vinh danh phù hợp đối với các ý tưởng nghiên cứu mới sẽ kích thích sự ra đời của các ý tưởng và đề xuất nghiên cứu mới, khuyến khích tinh thần sáng tạo.

- *Đối với lĩnh vực nghiên cứu ứng dụng*: Do mục tiêu nghiên cứu rõ ràng, có thể đo đếm, đánh giá, kiểm định chất lượng, việc phân bổ kinh phí có thể thực hiện theo các đề án, dự án riêng biệt, trên cơ sở đấu thầu, cạnh tranh. Mặc dù các hiện tượng cạnh tranh không lành mạnh vẫn có thể xảy ra nhưng nếu các nguồn lực tài chính chủ yếu do khu vực tư nhân cung cấp và các thành quả nghiên cứu chủ yếu do các doanh nghiệp được hưởng, họ sẽ có nhiều động lực hơn để tăng cường kiểm tra, giám sát, đảm bảo hiệu quả của các đồng vốn đầu tư. Việc phân bổ kinh phí cho các đề tài, dự án dựa vào tầm quan trọng của chúng cũng là những điều kiện cần cho việc lựa chọn những chuyên gia có trình độ để thực hiện. Dành một khoản kinh phí hỗ trợ đăng ký bằng sáng chế, giải pháp hữu ích, nâng cao chất lượng và khả năng thương mại hóa của các sản phẩm KH&CN; dành một khoản kinh phí thích đáng để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ KH&CN trình độ cao, kỹ thuật viên lành nghề; định kỳ đào tạo lại cho cán bộ KH&CN để cập nhật kiến thức và kỹ năng mới.

Như vậy, việc đa dạng hóa nguồn lực tài chính cho hoạt động KH&CN sẽ điều chỉnh di động xã hội của nhân lực KH&CN từ nghiên cứu cơ bản sang nghiên cứu ứng dụng và khi đạt đến một trình độ nhất định sẽ quay ngược lại là di động từ NCUD về NCCB.

### *Phân chia thu nhập công bằng theo đóng góp*

Không hoàn toàn giống với động cơ di chuyển lao động thông thường, trong khi di động lao động có động cơ là tận dụng và khai thác những lợi thế về điều kiện làm việc, nguồn tài nguyên, điều kiện khí hậu, có được thu nhập cao hơn, công việc ổn định và tốt hơn, hoặc thậm chí thoát khỏi những phân biệt đối xử ..., di động nhân lực KH&CN coi trọng nhiều hơn đến khả năng phát huy năng lực KH&CN, tích lũy tri thức, thỏa mãn những nhu cầu bậc cao của lao động KH&CN, bao gồm nhu cầu được tự thể hiện, nhu cầu được tôn trọng và đóng góp có ích cho sự phát triển chung. Các nhà khoa học luôn bị thu hút bởi các hoạt động KH&CN và đổi mới khác trong quá trình sáng tạo (ví dụ như một ý tưởng mới, một sản phẩm mới, một quy trình mới...). Vì vậy, việc phân chia thu nhập công bằng theo đóng góp là một biện pháp định hướng ĐĐXH của nhân lực KH&CN.

*Áp dụng một số trường hợp trả lương theo thỏa thuận với một số nhân tài và nhân lực trẻ*

Viện Hàn lâm với đặc thù là cần có đội ngũ trí thức, có trình độ cao nên với những quy định hiện tại của Nhà nước sẽ không thể thực hiện ký các hợp đồng chuyên môn nghiệp vụ hoặc không thu hút được nhân tài khi thu nhập không tương xứng với sức lao động họ bỏ ra. Vì vậy, Viện Hàn lâm nên có cơ chế sử dụng kinh phí các đề tài dự án KH&CN để ký hợp đồng lao động và trả lương, bảo hiểm theo thỏa thuận cho một số nhân tài và các nhà khoa học trẻ chưa có biên chế hay vị trí việc làm, tạo thành một dòng ngân sách riêng cho công việc này.

## **5. Kết luận**

Trong những năm qua, Viện hàn lâm KH&CN Việt Nam đã có nhiều hoạt động KH&CN với nhiều thành tựu của một đơn vị nghiên cứu hàng đầu cả nước về KH&CN, đặc biệt trong hoạt động phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN chất lượng cao. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Viện Hàn lâm luôn quan tâm đến luồng di động nguồn nhân lực có trình độ cao

để kịp thời có những chính sách điều chỉnh đảm bảo nguồn lực chất xám phát triển cho các đơn vị của mình cũng như phục vụ chung cho đất nước.

Nhìn chung, DĐXH nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tại Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam diễn ra với nhiều dạng thức khác nhau, đem lại nhiều tác động dương tính nhưng cũng không ít tác động âm tính. Lực lượng nhân lực KH&CN với trình độ cao luôn là thế mạnh của Viện trong thời gian qua (so với các đơn vị R&D cũng như các trường đại học trong cả nước). Tuy nhiên, chính sách tài chính cho người làm KH&CN cũng như đầu tư cho các hoạt động KH&CN còn chưa thỏa đáng. Điều này là nguyên nhân quan trọng làm cho hiện tượng “chảy chất xám” trong các tổ chức KH&CN tại Viện Hàn lâm cũng như các tổ chức công lập đang ngày càng gia tăng. Chính vì lẽ đó, những giải pháp tài chính được nhóm tác giả nghiên cứu và đề xuất với mong muốn “tận dụng” những lợi ích từ luồng di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao và hơn hết là “bảo toàn, phát triển” nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng và mạnh như hiện nay.

### **Lời cảm ơn**

Bài viết là kết quả nghiên cứu thuộc đề tài “Chính sách quản lý di động xã hội đối với nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế” (Mã số KX01.01/16-20) thuộc Chương trình khoa học và công nghệ 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] Thủ tướng Chính phủ (2011), Quyết định số 2133/QĐ-TTg ngày 01/12/2011 về “Phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển Viện KH&CN Việt Nam (sau là Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam) đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030”
- [2] Đào Thanh Trường, Nguyễn Thị Ngọc Anh (2018), Chảy chất xám tại chỗ trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0: Một số vấn đề đặt ra, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Chính sách và Quản lý, Tập 34, Số 3 (2018), tr. 1-7
- [3] Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam, Báo cáo hoạt động năm 2012- 2017 của Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam: Lưu hành nội bộ.

## **Adjusting Social Mobility of High-quality Science and Technology Human Resources in the Context of International Integration with Financial Policy: A Case Study of Vietnam Academy of Science and Technology**

Dao Thanh Truong<sup>1</sup>, Chu Thi Hoai Thu<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup>*Vietnam Academy of Science and Technology, 18 Hoang Quoc Viet, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

**Abstract:** In the context of international economic integration, especially the integration of science and technology, along with the development of information technology, social mobility of S&T human resources, especially high-quality human resources, is happening in a vibrant, diverse and

complex way. This study examines the mobility status at Vietnam Academy of Science and Technology (VAST) as well as VAST's efforts in setting out policies to ensure the management and development of S&T human resources in both quantity and quality, adjust the human resources mobility, and effectively exploit the existing human resources. The study focuses on the using of financial policies to adjust social mobility, especially social mobility of high-quality human resources, to orient the social mobility of S&T human resources towards certain directions, e.g. mobility from basic research to applied research, as well as to diversify activities to fully exploit the capacity of VAST's S&T human resources.

*Keywords:* Financial policy, social mobilization, science and technology human resources.