



Original Article

High-Quality S&T Human Resources Social Mobility in Vietnamese Universities: The Case of Vietnam National University, Hanoi and Vietnam National University, Ho Chi Minh City

Dang Kim Khanh Ly*, Nguyen Thi Ngoc Anh, Nguyen Thu Trang

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

Received 20 March 2019

Accepted 22 March 2019

Abstract: In the context of all countries striving towards a dynamic and developed economy, labour resources have a direct effect on the growth of any economy. Obviously, as labour resources are a highly influential factor for economic development, quality labour resources will facilitate the development and without them, it will be hindered. In respect of this, the social mobility of labour resources, especially high-quality S&T human resources, has become an issue of major concern to organizations and countries. Although there are many types of the social mobility, this article focuses on only two major types: 1) social mobility with migration, also known as "brain drain" and 2) social mobility without migration – "internal brain drain". The research data shows the current status of the social mobility of high-quality S&T human resources within two Vietnam national universities: Vietnam National University, Hanoi and Vietnam National University, Ho Chi Minh City, for defining the mobility's trends. The article concludes with a number of suggestions for relevant policy planning to minimize the negative impacts of the social mobility and to improve the efficiency of using high-quality S&T human resources in Vietnamese universities.

Keywords: Social mobility, brain drain, high-quality S&T human resources.

*Corresponding author.

E-mail address: dkkly79@yahoo.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4173>



Di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trong các trường đại học (Nghiên cứu trường hợp Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh)

Đặng Kim Khánh Ly^{1,*}, Nguyễn Thị Ngọc Anh, Nguyễn Thu Trang

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

Nhận ngày 29 tháng 11 năm 2018

Chỉnh sửa ngày 03 tháng 12 năm 2018; Chấp nhận đăng ngày 04 tháng 12 năm 2018

Tóm tắt: Hiện nay, khi mà các quốc gia trên thế giới đều đang hướng đến một nền kinh tế năng động và phát triển thì không thể không nói đến yếu tố “nguồn lao động”. Rõ ràng, đây là một yếu tố có ảnh hưởng rất lớn vì khi nguồn lao động có chất lượng cao thì quá trình phát triển kinh tế sẽ thuận lợi, dễ dàng hơn và ngược lại. Tuy nhiên, một thực tế đang trở thành vấn đề đáng quan tâm hiện nay đó chính là quá trình di động xã hội của các nguồn lao động, trong đó có nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Hiện tượng này trong các tổ chức, các quốc gia ngày càng diễn ra phổ biến và phức tạp hơn. Có nhiều biểu hiện của hiện tượng di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao nhưng trong bài viết này sẽ tập trung vào hai luồng di động xã hội là di động xã hội kèm di cư hay còn được gọi là “chảy chất xám” và luồng di động xã hội không kèm di cư hay còn gọi là “chảy chất xám tại chỗ”. Số liệu nghiên cứu của bài viết đã thể hiện hiện trạng di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tại hai đơn vị đào tạo lớn của Việt Nam là Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh để nhìn nhận những điểm nhấn và xu hướng của hiện tượng này. Từ đó, nghiên cứu đề ra một số định hướng khuyến nghị chính sách để giảm các tác động âm tính từ hiện tượng di động xã hội và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tại các trường đại học tại Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Di động xã hội, chảy chất xám, nhân lực KH&CN chất lượng cao.

1. Đặt vấn đề

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra hết sức mạnh mẽ gắn liền với

những đột phá về công nghệ, kết nối Internet, thực tế ảo, công nghệ cảm biến, v.v. Cuộc cách mạng này đã, đang và sẽ đem lại nhiều cơ hội để phát triển và tăng trưởng cho các ngành kinh tế bao gồm cả công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ. Trong những thập niên trước đây, khi nói về Việt Nam, chúng ta vẫn tự hào khi có thể mạnh về lực lượng lao động đông đảo (lực

*Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: dkkly79@yahoo.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4173>

lượng lao động trẻ) và giá nhân công rẻ nhưng bây giờ, đó lại là những “trở lực” trên con đường Việt Nam tham gia vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Bởi trong thời đại này, chúng ta không còn nói về chi phí lao động nữa mà phải bàn về “chi phí nhân tài”¹. Và “nhân tài” luôn là vấn đề cần quan tâm đầu tư và lo ngại của các quốc gia khi mà luồng chảy chất xám di chuyển ngày càng diễn ra với cường độ nhanh và mạnh hơn không chỉ giữa các tổ chức mà còn giữa các quốc gia. Chính việc nhìn nhận giá trị, vai trò của “ba chân kiềng” giữa nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) chất lượng cao, giáo dục đào tạo và KH&CN, ngày 04/5/2017, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 16/CT-TTg về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 trong đó chú trọng vào giải pháp “*thay đổi mạnh mẽ các chính sách, nội dung, phương pháp giáo dục và dạy nghề nhằm tạo ra nguồn nhân lực có khả năng tiếp nhận các xu thế công nghệ sản xuất mới*” nhằm “*biến thách thức dân số cùng giá trị dân số vàng thành lợi thế trong hội nhập và phân công lao động quốc tế*” [1].

Trong bài viết này, nhóm nghiên cứu sử dụng khái niệm “*nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao*” là để chỉ những người có học vị từ thạc sĩ trở lên. Còn khái niệm “*di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao*” được hiểu là sự dịch chuyển về vị trí xã hội, vị thế xã hội của cá nhân hay một nhóm nhân lực KH&CN chất lượng cao trong hệ thống phân tầng xã hội trong khoa học; sự chuyển dịch từ một địa vị này đến một địa vị khác trong cơ cấu của KH&CN [2]. Nhìn chung, di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN có nhiều dạng thức khác nhau nhưng trong bài viết này sẽ đề cập đến loại hình di động xã hội tương đối phổ biến của nhân lực KH&CN là di động xã hội kèm di cư và di động xã hội không kèm di cư.

¹Dẫn theo Anh Thu. <http://cafebiz.vn/cach-mang-cong-nghiep-40-chung-ta-khong-con-noi-ve-chi-phi-lao-dong-ma-phai-ban-ve-chi-phi-nhan-tai-20180807161328998.chn/>, truy cập ngày 18/01/2019.

2. Giới thiệu mẫu khảo sát

Số liệu khảo sát của bài viết được sử dụng từ nguồn số liệu điều tra của Đề tài nghiên cứu trọng điểm cấp Nhà nước KX01.01/16-20 về “*Chính sách quản lý di động xã hội đối với nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*”. Để thực hiện bài viết, nhóm nghiên cứu đã trích và xử lý số liệu điều tra xã hội học tại 02 tổ chức đào tạo lớn của Việt Nam là Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Đây là hai Đại học có vai trò quan trọng trong hệ sinh thái khởi nghiệp và hệ thống đổi mới quốc gia hiện nay. Hai đơn vị này có các chủ thể nghiên cứu mạnh, là nguồn sản xuất tri thức và công nghệ cho xã hội, cung cấp ý tưởng sáng tạo dồi dào cho các dự án khởi nghiệp, đóng góp cho sự gia tăng tài sản trí tuệ và năng lực trí tuệ của các doanh nghiệp. Số liệu điều tra tại 02 Đại học trên được thực hiện với hai loại mẫu phiếu dành cho tổ chức và cá nhân với cơ cấu mẫu gồm 19 phiếu dành cho tổ chức của hai trường đại học và các đơn vị trực thuộc (trong đó Đại học Quốc gia Hà Nội là 10 phiếu, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh là 09 phiếu) và 613 phiếu cá nhân dành cho các cán bộ làm việc tại hai đơn vị (trong đó Đại học Quốc gia Hà Nội là 261 phiếu, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh là 352 phiếu).

Ngoài ra, bài viết trích kết quả phỏng vấn sâu của 09 cá nhân là các cán bộ đang giảng dạy và nghiên cứu tại hai Đại học. Các kết quả phỏng vấn sâu là minh chứng cho việc phân tích, nhận định của nhóm tác giả về thực trạng di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tại hai đơn vị khảo sát.

3. Thực trạng di động xã hội nguồn nhân lực Khoa học và Công nghệ chất lượng cao tại Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh

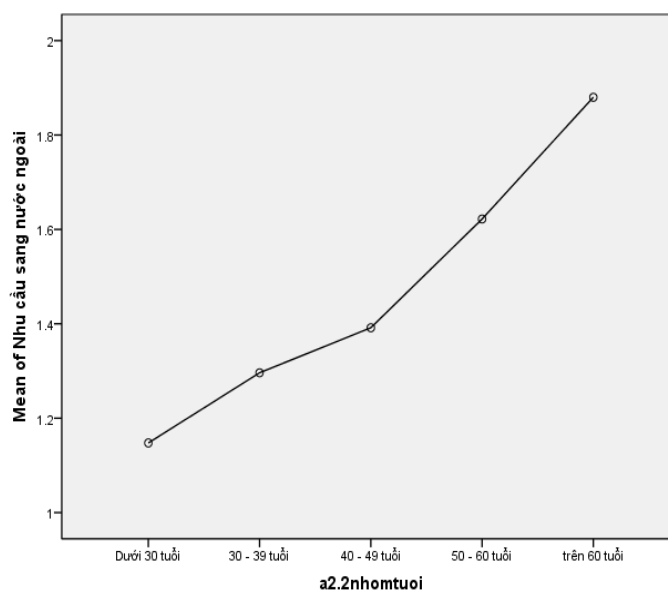
3.1. Di động kèm di cư của nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao

Khái niệm “*Chảy chất xám*” (*tiếng Anh là Brain drain*) được dùng để chỉ các nhà khoa

học di cư từ nước này sang nước khác, từ khu vực này sang khu vực khác mà không có ý định quay lại [3]. Trong nghiên cứu của Baruffaldi và Landoni (2012) [4] đã nhận định về “cuộc chiến chất xám” (*brain war*) giữa các quốc gia nhằm thu hút các nhà khoa học nước ngoài ngày càng trở nên khốc liệt hơn với việc bùng nổ của công nghệ, nhất là công nghệ thông tin đã khiến thế giới “phẳng” hơn. Chính điều này khiến các quốc gia luôn tìm các cách thức để tạo luồng “hút chất xám” bên ngoài nhằm “tăng thu chất xám” (*brain gain*). Đồng thời, các quốc gia cũng xây dựng các chiến lược để giữ chất xám, hạn chế các luồng chảy chất xám ra bên ngoài. Tuy nhiên hiện nay, vấn đề này chưa được xử lý triệt để và thậm chí ngày càng lan rộng và trở nên hệ trọng hơn, nhất là đối với các quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Đối với các trường đại học – nơi tập trung nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao thì hiện tượng di

động xã hội kèm di cư được biểu hiện như thế nào? Xu hướng tương lai của hiện tượng này ra sao? Đó là mối quan tâm thúc đẩy nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu tại hai đơn vị đào tạo hàng đầu của Việt Nam hiện nay.

Nghiên cứu đã thực hiện khảo sát về nhu cầu sang nước ngoài học tập và làm việc của cán bộ thì có 431 trên tổng số 613 (tương ứng 70.3%) cán bộ có mong muốn và có 182 cán bộ không muốn ra nước ngoài tu nghiệp hoặc công tác. Trong đó, nhóm cán bộ trong độ tuổi dưới 50 là nhóm có nhu cầu nhiều hơn so với nhóm trên 50 tuổi. Thông qua hình 3.1 bên dưới, có thể thấy, nhóm nhân lực có độ tuổi càng cao thì nhu cầu ra nước ngoài học tập và công tác của họ càng thấp. Cụ thể, nhóm cán bộ dưới 30 tuổi có 89.2% muốn đi; nhóm 30 – 39 tuổi là 62.25% và nhóm 40 – 49 tuổi là 52.8%. Trong khi đó nhóm trên 60 tuổi chỉ có 6.7% muốn ra nước ngoài.



Hình 3.1. Mối liên hệ giữa độ tuổi và nhu cầu tu nghiệp ở nước ngoài của nhân lực KH&CN chất lượng cao tại ĐHQGHN và ĐHQG Tp.HCM.

(Nguồn: Tổng hợp số liệu của đề tài KX01.01/16-20 năm 2018)

Khảo sát cũng chỉ ra rằng nhân lực KH&CN chất lượng cao có mong muốn được tu nghiệp tại những nơi được coi là cốt lõi của hệ

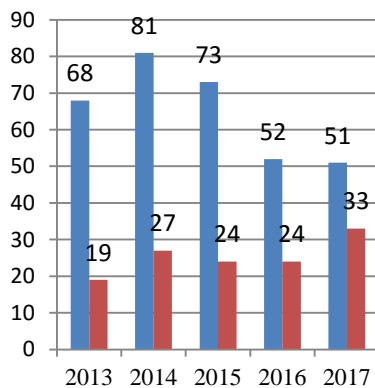
thống KH&CN của thế giới, điển hình là Hoa Kỳ, Vương quốc Anh, Châu Âu (Thụy Điển, Pháp, Đức, Hà Lan), Đông Bắc Á (Hàn Quốc,

Nhật Bản, Liên bang Nga) và Úc. Sự phân bổ nhu cầu này một phần được lý giải vì đây là những nơi có hệ thống KH&CN hiện đại, là trung tâm giáo dục và nghiên cứu xuất sắc, có mạng lưới các nhà khoa học nổi tiếng, có cơ sở hạ tầng, môi trường làm việc, cơ hội việc làm cũng như những phúc lợi, an sinh xã hội cho nhà nghiên cứu và gia đình của họ đều ở mức tốt.

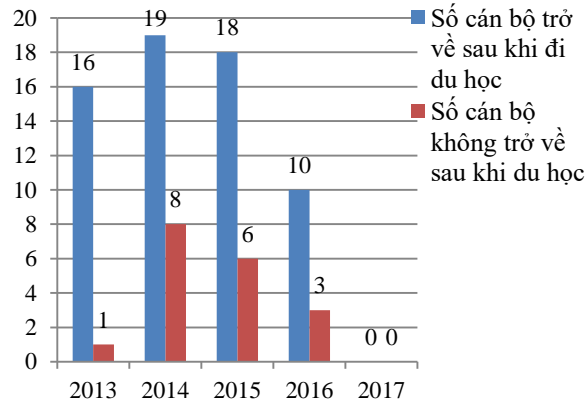
Khi so sánh giữa hai Đại học, kết quả cho thấy, Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh là đơn vị có tỷ lệ cán bộ không trở về làm việc sau khi tu nghiệp tương đối cao. Theo số liệu

hình 3.2, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh có số lượng cán bộ đi học ở nước ngoài trở về làm việc tại đơn vị là 81 người năm 2014 và 51 người năm 2017. Tuy nhiên, số cán bộ không trở về có dấu hiệu tăng từ 19/68 người năm 2013 lên 33/51 người năm 2017. Xét tổng số cán bộ đi học tại nước ngoài, Đại học Quốc gia Hà Nội có số lượng ít hơn so với Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên tỷ lệ cán bộ không trở về tại Đại học Quốc gia Hà Nội cũng là con số đáng quan tâm như năm 2016, có 10 người đi thi 3 người không trở về làm việc.

Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh



Đại học Quốc gia Hà Nội



Hình 3.2. Số lượng cán bộ đi học tại nước ngoài trở về của hai trường đại học giai đoạn 2013 - 2017

(Nguồn: Tổng hợp số liệu của đề tài KX01.01/16-20 năm 2018)

Nguyên nhân chủ yếu để các nhân lực KH&CN chất lượng cao không trở về làm việc tại đơn vị, theo thống kê của nghiên cứu, nguyên nhân chủ yếu là “Đơn vị buộc thôi việc do đi quá thời hạn cho phép” với tỷ lệ 80.4%; tiếp là “xin gia hạn để hoàn thành khóa học” với tỷ lệ 63.7% và 57.1% là do “chuyển công tác”. Ngoài ra còn một số nguyên nhân khác như “không hoàn thành khóa học” hoặc “định cư”. Hiện nay, đây là một hiện tượng khá phổ biến tại các tổ chức KH&CN chứ không chỉ tại hai đơn vị khảo sát. Như tại Đà Nẵng, thành phố đã cử 616 học viên đi học theo Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (Đề án

922)². Tuy nhiên, có 93 trường hợp rút khỏi đề án, trong đó 40 người xin rút khi đã nhận công tác với lý do 15 người muốn đoàn tụ gia đình, 6 người theo học cao hơn, 3 người vì lý do sức khỏe và 16 người muốn thay đổi công việc³.

² Dẫn theo số liệu tính đến tháng 6/2018 từ <https://vnexpress.net/thoi-su/bi-thu-da-nang-da-den-luc-xem-lai-viec-cu-nhan-tai-di-hoc-3783183.html>, truy cập ngày 11/3/2019.

³ Dẫn theo số liệu từ <https://baomoi.com/da-nang-se-khong-cu-nhan-tai-di-hoc-dai-hoc-nuoc-ngoai/c/26173605.epi>, truy cập ngày 11/3/2019.

Bảng 3.1. Lý do nhân lực KH&CN chất lượng cao không trở về làm việc tại đơn vị.

	%
Đơn vị buộc thôi việc do đi quá thời hạn cho phép	80.4
Quá hạn, không hoàn thành khóa học	46.2
Xin gia hạn thêm thời gian	63.7
Định cư	44.2
Chuyển công tác	57.1
Đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc	27.1

(Nguồn: Tổng hợp số liệu của đề tài KX01.01/16-20 năm 2018)

Tuy nhiên, công tác đào tạo là không thể thiếu trong quá trình quản lý nhân lực KH&CN chất lượng cao do vậy nhóm tác giả đã tìm hiểu sâu hơn về khoảng thời gian phù hợp nhất để đi học tập hoặc tu nghiệp ở nước ngoài nhằm hạn chế hiện tượng “đi không trở về”, thì các cán bộ trong hai đơn vị tham gia khảo sát nhận định rằng, khoảng thời gian dưới 1 năm là khoảng thời gian phù hợp nhất với tỷ lệ được lựa chọn cao nhất là 64.5%; 23.9% muốn đi trong khoảng 1 – 3 năm và 11.6% muốn đi trong thời gian trên 3 năm.

Trên thực tế rất nhiều nhà khoa học khi sang nước ngoài thực hiện những công việc chuyên môn với các điều kiện công nghệ hiện đại, đầy đủ nhưng khi về nước lại không thể triển khai tiếp do thiếu máy móc, trang thiết bị, hạn chế về điều kiện làm việc, nghiên cứu. Đây chính là điểm hạn chế, tạo nên khoảng cách các nhà khoa học khi học tập và nghiên cứu tại trong và ngoài nước.

“Thực tế đã có nhiều thầy, cô khi học ở nước ngoài rất thành công, nhưng khi trở về nước lại nản, bỏ phí những kiến thức đã học do thiếu trang thiết bị. Làm nghiên cứu thực nghiệm đòi hỏi thiết bị máy móc rất nhiều. Nhiều khi các kỹ năng và chuyên môn được đào tạo bài bản nhưng nếu trang thiết bị, phòng thí nghiệm hạn chế thì quá trình thực hiện các nghiên cứu sẽ rất khó khăn... Nếu Nhà nước có thêm chương trình hỗ trợ nhà khoa học nghiên cứu trong nước sẽ rất tốt. Khi đó các kiến thức chuyên môn được đào tạo ở nước ngoài sẽ có

dịp được thực hành để giải quyết chính những bài toán trong nước, như vậy sẽ hiệu quả biết mấy...”

(PVS số 11, Nữ, 43 tuổi, Giảng viên)

Theo khảo sát của Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2015 trong số 5.572 phòng thí nghiệm của các trường đại học, cao đẳng chỉ có 22.5% có thiết bị tốt, 19.0% phòng có công nghệ hiện đại, chỉ 15.5% trong số đó được trường đánh giá đạt mức độ đáp ứng nhu cầu nghiên cứu khoa học và chỉ 1.4% phòng thí nghiệm có chất lượng tương đương trên thế giới⁴.

Kết quả khảo sát của nhóm tác giả cũng cho thấy, phòng thí nghiệm và máy photo là những cơ sở vật chất và máy móc thiếu nhiều nhất cho hoạt động của các cán bộ. Bên cạnh đó, các tiêu chí về cơ sở vật chất chưa có tiêu chí nào đáp ứng 100% nhu cầu của nhà khoa học, ngay cả tiêu chí cơ bản nhất như không gian làm việc, máy tính riêng cho mỗi cán bộ, hay máy chiếu, thư viện, v.v. Đây là một thực tế cần xem xét tại các Trường Đại học nói riêng và tại Việt Nam nói chung khi các cán bộ - những người làm khoa học lại không được đáp ứng những nhu cầu cơ bản và cần thiết nhất để có thể sáng tạo, nghiên cứu.

“...Điều khó nhất là trong quá trình nghiên cứu là thiếu thốn máy móc. Có những cái máy lên tới 500.000 USD và 1 triệu USD để thực hành đối với các lý thuyết hiện đại thì không có kinh phí mua được. Chỉ duyệt chi những máy 100 - 200 - 500 triệu đồng vừa dạy và thực hành lý thuyết cổ điển. Và chỉ học lý thuyết hiện đại thôi chứ không được thực hành máy móc hiện đại vì giá cao. Điều này khiến việc nghiên cứu khoa học bị hạn chế nhiều...”

(PVS số 2, Nam, 42 tuổi, Giảng viên)

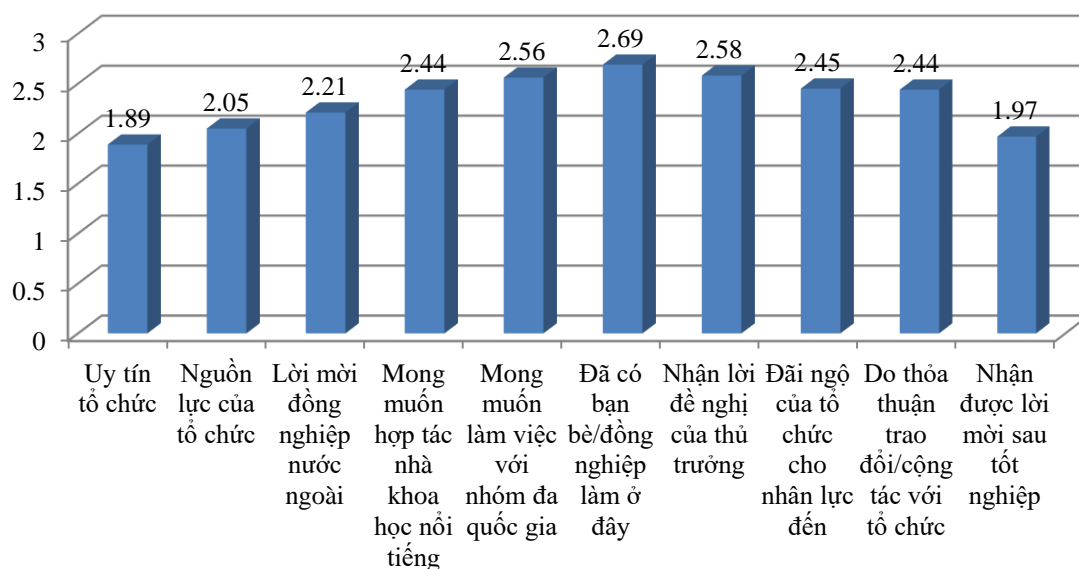
Một trong những mục tiêu quan trọng của đi động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao là để trao đổi những kỹ năng và kinh

⁴ Tham khảo theo Lê Phương (2015), Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ nghiên cứu và đào tạo đại học còn yếu kém, <https://dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/co-so-vat-chat-ky-thuat-phuc-vu-nghien-cuu-va-dao-tao-dh-con-yeu-kem>, truy cập ngày 12/03/2019

nghiệm giữa các khu vực. Sự lưu chuyển nhân lực KH&CN chất lượng cao từ khu vực khoa học (viện nghiên cứu, trường đại học, phòng thí nghiệm...) sang khu vực công nghiệp (đơn vị có chức năng sản xuất - kinh doanh, doanh nghiệp) giúp khu vực công nghiệp đưa ra thị trường các sản phẩm có chất lượng cao; tăng cường sự tự chủ; tăng cường khả năng hấp thu, thích nghi và nâng cấp công nghệ; cải thiện khả năng xuất khẩu cũng như tăng sức cạnh tranh của doanh nghiệp. Ngược lại, sự lưu chuyển nhân lực từ khu vực công nghiệp sang khu vực khoa học tạo cơ hội cho các nhà khoa học hiểu sâu hơn về nhu cầu của khu vực công nghiệp; có được nhiều ý tưởng mới, nhiều đề xuất mới từ thực tiễn cho các công trình nghiên cứu tiếp theo của mình; có cơ hội được làm việc với

những chương trình, dự án nghiên cứu đòi hỏi nhiều trí tuệ; và kết quả các công trình nghiên cứu, bài giảng của các nhà khoa học gắn chặt với thực tiễn, định hướng công nghiệp và tạo điều kiện để phát triển nghề nghiệp cho sinh viên.

Dựa vào kết quả khảo sát cho thấy, yếu tố có bạn bè/đồng nghiệp làm việc ở quốc gia mong muốn đến là nguyên nhân ảnh hưởng nhất đến với sự lựa chọn của nhân lực KH&CN chất lượng cao với 2.69 điểm. Bên cạnh đó, các yếu tố như chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc đa quốc gia, hợp tác với nhà khoa học nổi tiếng, thỏa thuận hợp tác cũng là những yếu tố có sự ảnh hưởng tương đối đến sự lựa chọn của nhân lực KH&CN chất lượng cao.



Hình 3.3. Nguyên nhân các cán bộ lựa chọn quốc gia đến để học tập và công tác (giá trị trung bình).

(Nguồn: Tổng hợp số liệu của đề tài KX01.01/16-20 năm 2018)

Theo kết quả khảo sát có thể thấy, nhân lực KH&CN chất lượng cao sau khi đi tu nghiệp ở nước ngoài quay về Việt Nam làm việc chủ yếu do muốn gần gia đình (72.6%); tiếp đó là muốn đóng góp cho sự phát triển của đất nước và hệ thống KH&CN Việt Nam (lần lượt là 64.6% và 51.1%). Yếu tố về điều kiện nghiên cứu và cơ hội công việc chuyên môn ở Việt Nam không

được các cán bộ KH&CN chất lượng cao đánh giá cao (chỉ chiếm 11%).

“...Những điều mà phần đông xã hội đánh giá cao như tiền bạc, địa vị hay danh vọng lại không phải là mối quan tâm hàng đầu của những nhà khoa học chân chính. Điều họ cần là một môi trường nghiên cứu chuyên nghiệp, cần những người cộng sự tốt và một cuộc sống đủ

để tồn tại trong xã hội đầy phức tạp như ngày nay...”

(PVS số 8, Nam, 32 tuổi, Chuyên viên)

Xét cụ thể về các tiêu chí khiến cán bộ KH&CN chất lượng cao quyết định ở lại hay quay trở lại nước ngoài sau thời gian học tập và làm việc, kết quả khảo sát cho thấy, yếu tố chiếm tỷ lệ cao nhất là do “mức lương ở Việt Nam thấp” với 86.0%; tiếp đến là chất lượng cuộc sống (65.6%); thiếu cơ hội việc làm (65.6%) và khó khăn trong thực hiện nghiên cứu chất lượng cao tại Việt Nam (64.6%). Điều này hoàn toàn có thể lý giải, như đã phân tích phía trên, với mức lương thấp, chế độ đãi ngộ chưa thực sự thỏa đáng, cơ sở vật chất không đủ điều kiện và sự hành chính hóa trong môi trường nghiên cứu v.v. khiến nhà khoa học cảm thấy khó khăn, e ngại khi quay về Việt Nam.

Bảng 3.2. Nguyên nhân để nhân lực KH&CN chất lượng cao quay lại làm việc tại Việt Nam (%)

Lý do gia đình	72.6
Mong muốn đóng góp cho sự phát triển của đất nước	64.6
Mong muốn đóng góp cho hệ thống KH&CN	51.1
Chất lượng cuộc sống	37.7
Hợp đồng với cơ quan tài trợ	22.0
Công việc chuyên môn tại Việt Nam	14.0
Điều kiện tốt để nghiên cứu	11.0

(Nguồn: Tổng hợp số liệu của đề tài KX01.01/16-20 năm 2018)

Bảng 3.3. Nguyên nhân quay trở lại/ở lại nước ngoài làm việc và học tập (%)

Mức lương ở Việt Nam thấp	86.0
Chất lượng cuộc sống ở nước tu nghiệp	74.4
Thiếu cơ hội việc làm	65.6
Khó khăn trong thực hiện nghiên cứu chất lượng cao tại Việt Nam	64.6
Muốn có kinh nghiệm nghiên cứu ở nước ngoài	61.1
Được mời làm việc nước khác	55.9
Khó khăn trong quá trình phát triển sự nghiệp	43.5
Lý do gia đình	35.5

(Nguồn: Tổng hợp số liệu của đề tài KX01.01/16-20 năm 2018)

Qua những con số và những phân tích ở trên có thể thấy được luồng chảy chất xám từ các trường đại học sang các quốc gia khác đã, đang và sẽ có sự biến động và theo chiều hướng tăng khi mà các điều kiện nghiên cứu, môi trường làm việc chưa được cải thiện. Sự chênh lệch về điều kiện sống, điều kiện làm việc là những lực đẩy chính tạo luồng di động kèm di cư của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Đây là một bài toán khó cho Việt Nam cần giải quyết trong thời gian tới.

Di động xã hội không kèm di cư

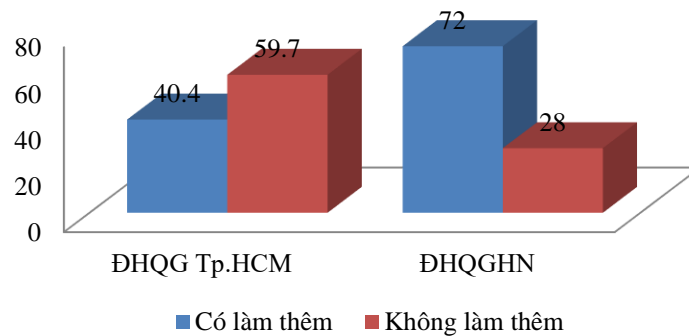
Đa vị thế nghề nghiệp là một xu thế phổ biến ở những nơi có điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, KH&CN. Đa vị thế nghề nghiệp có thể được hiểu theo nhiều chiều cạnh, nhưng trên thực tế hiện nay ở hai trường đại học mà nghiên cứu khảo sát thì hiện tượng này chủ yếu là tình trạng một người có thể làm đồng thời nhiều công việc, làm nhiều nghề. Thực chất, ở một khía cạnh tích cực, nó tạo ra những tích lũy lợi thế khoa học cho nhân lực KH&CN chất lượng cao, vì họ có điều kiện làm việc nhiều hơn, hiệu quả hơn và đảm bảo được đời sống, thu nhập cho họ.

Theo kết quả thống kê về nguồn nhân lực nghiên cứu và phát triển năm 2016 [5], cả nước có 131.045 cán bộ KH&CN; trong đó có khoảng 11.0% nhân lực có trình độ tiến sĩ (tương ứng là 14.376 người) và khoảng 39.0% có trình độ thạc sĩ (tương ứng là 51.128 người). Theo kết quả nghiên cứu khác của Bộ KH&CN [6], cán bộ KH&CN cứu trong các tổ chức nghiên cứu và phát triển dành 100% thời gian cho hoạt động nghiên cứu; trong các cơ sở giáo dục đại học dành 25% cho nghiên cứu; ở khu vực hành chính sự nghiệp là 16%, ở khu vực doanh nghiệp dành 70% và ở các tổ chức phi lợi nhuận dành 36% thời gian cho nghiên cứu. Theo tỷ lệ quy đổi FTE⁵ thì số cán bộ KH&CN của Việt Nam năm 2015 là 62.886 người, tính

⁵ FTE là từ viết tắt của từ tương đương toàn thời gian (full time equivalent). 1 FTE tương đương với 1 người làm toàn thời gian: 8 giờ/ngày x 5 ngày/tuần x 52 tuần/năm = 2080 giờ/năm. Công thức tính: FTE = Tổng số giờ lao động trong 1 năm ÷ 2 080.

bình quân có 6.86 cán bộ KH&CN trên một vạn dân. Nếu so với con số 131.045 cán bộ KH&CN thì chỉ có gần 48% cán bộ toàn thời gian (khi tính theo tỷ lệ quy đổi FTE). Tỷ lệ này hoàn toàn có sự tương đồng với số liệu khảo

sát. Trong số 613 cán bộ tham gia khảo sát có 49.0% tương đương 300 người có tham gia làm thêm những công việc khác ngoài công việc đang đảm nhiệm.



Hình 3.4. Thực trạng làm thêm của nhân lực KH&CN chất lượng cao tại ĐHQGHN và ĐHQG TP.HCM (%).

(Nguồn: Tổng hợp số liệu của đề tài KX01.01/16-20 năm 2018)

Bảng 3.4. Phân tích Anova về sự khác biệt giữa các đơn vị và thực trạng làm thêm của nhân lực KH&CN chất lượng cao

Nhóm trường	Nhóm trường	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ĐH QG TP.HCM	ĐH QG HN	0.317*	0.038	0.000	0.22	0.42

(Nguồn: Tổng hợp số liệu của đề tài KX01.01/16-20 năm 2018)

Dựa vào bảng số liệu có thể thấy rằng, với Sig =0.000<0.05 thì có sự khác biệt về tình trạng làm thêm của nhân lực KH&CN chất lượng cao tại Đại học Quốc gia Hà Nội với Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Nhìn vào hình 2.1 có thể thấy, tại hai đơn vị khảo sát đều có tỷ lệ cán bộ làm thêm trên 50%, đặc biệt, tại Đại học Quốc gia Hà Nội tỷ lệ cán bộ có công việc làm thêm lên tới 72%. Để làm rõ thêm về hiện tượng làm thêm của nhân lực KH&CN chất lượng cao thông qua những câu hỏi liên quan đến nguồn thu nhập của các cán bộ. Nhóm tác giả nhận được kết quả có tới 54.4% (tương đương 333 người trong tổng số 613 cán bộ khảo sát) có thu nhập thuần túy từ lương Nhà nước và 45.6% số cán bộ có nguồn thu khác ngoài lương. Trong đó, 39.2% cán bộ

làm thêm có thu nhập đến từ các công việc liên quan đến chuyên môn; 6.4% là từ buôn bán, kinh doanh và dịch vụ khác (như cho thuê nhà, chạy xe Grab⁶, bán hàng online⁷...)

⁶ Grab là nền tảng dịch vụ đặt xe, cung cấp nhanh nhất những đặt chuyên cho dịch vụ taxi, xe hơi và xe máy cá nhân trong 1 ứng dụng duy nhất.

⁷ Bán hàng online có thể hiểu là các hoạt động kinh doanh, buôn bán trực tuyến, chủ yếu diễn ra trên mạng Internet và thông qua các kênh bán hàng phổ biến như website, các trang mạng xã hội (như Facebook, Instagram,). Trong bán hàng online, cả hai đối tượng người mua và người bán đều sử dụng các thiết bị điện tử như máy tính, điện thoại có kết nối Internet để thực hiện các quy trình mua bán và giao dịch.

“Bán hàng online là cách để có thêm thu nhập. Chỉ cần tận dụng thời gian rảnh đăng mặt hàng cần bán trên mạng xã hội, khi có người cần mua, mình sẽ nhập hàng về bán. Cũng có lúc bị áp lực công việc, mình cũng từng muốn nghỉ bán nhưng khách hỏi han nhiều thành ra không lỡ bỏ”.

(PVS số 3, Nữ, 38 tuổi, Chuyên viên)

Trong những năm gần đây, mức lương cơ bản của cán bộ, công chức, viên chức đã tăng lên đáng kể song tỷ lệ cán bộ làm thêm vẫn tăng. Đơn cử như trong ĐHQGHN, theo một nghiên cứu của Đào Thanh Trường tiến hành năm 2008 [7], khi đó tỷ lệ làm thêm của cán bộ ĐHQGHN là 35.4%, để so sánh với số liệu nhóm tác giả khảo sát năm 2018 thì tỷ lệ này đã tăng lên gấp đôi (khoảng 72%). Đây cũng là một nghịch lý đáng bàn về đánh giá chất lượng nguồn nhân lực KH&CN và việc sử dụng nhân lực KH&CN tại các trường đại học hiện nay. Tuy nhiên, điều này cũng có thể lý giải một phần với lý do thu nhập là một trong những yếu tố quan trọng thúc đẩy hành vi đi làm thêm của cá nhân. Đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, khủng hoảng tài chính đi kèm hiện tượng lạm phát “phi mã” đã kéo theo sự trượt giá của các mặt hàng tiêu dùng. Trong khi đó mức lương cơ bản của người làm khoa học tăng nhưng ở mức rất thấp thì việc họ tham gia các hoạt động làm thêm để tạo thu nhập đáp ứng nhu cầu của bản thân và của gia đình là chính đáng và tất yếu.

“... So với bạn bè cùng trang lứa đi làm các công ty ở ngoài, mức lương của mình đúng là quá thấp, và nhiều khi không muốn nhắc tới khi bạn bè hỏi thăm... Cùng một xuất phát, nhưng mình không được bằng các bạn, nhiều khi cũng thấy chạnh lòng. Có nhiều người đã phải bỏ ra ngoài làm, vì áp lực từ cuộc sống, gia đình khi mà tiền lương không đủ nuôi sống họ... Để trang trải cho các khoản phí còn lại mình phải đi dạy thêm ở các trung tâm, làm thêm các dự án bên ngoài. Biết là sẽ ảnh hưởng đến công việc giảng dạy nhưng không làm thế thì không đủ sống. Mình ở ngoại tỉnh còn nhiều việc phải lo, không thể xin mãi trợ cấp từ gia đình được. Không thể làm khoa học với cái bụng đói, cuộc sống buộc mình phải lăn lộn, phải lo chuyện

com áo, gạo tiền, không thể dành nhiều thời gian cho nghiên cứu...”

(PVS số 9, Nam, 28 tuổi, Giảng viên)

Tìm hiểu rõ hơn về tỷ lệ đi làm thêm của nhân lực KH&CN chất lượng cao hiện nay, nhóm tác giả nghiên cứu sâu thêm bằng cách so sánh với thu nhập hàng tháng. Kết quả điều tra cho thấy, các cán bộ có mức thu nhập từ 10 -15 triệu/tháng có tỷ lệ làm thêm 15.4%; mức thu nhập trên 15 triệu/tháng có 43.5% cán bộ làm thêm công việc khác. Với mức thu nhập 1 – triệu/tháng, 3 – 5 triệu/tháng và từ 5 – 10 triệu/tháng lần lượt tỷ lệ làm thêm là 26.9%; 66.2% và 48.6% cán bộ thừa nhận có làm thêm. Để xác định rõ hơn về nguyên nhân, nhóm tác giả phân tích mối tương quan giữa thu nhập và số năm công tác tại đơn vị, kết quả điều tra cho thấy, mức thu nhập từ 1 – 3 triệu chủ yếu là các cán bộ dưới 30 tuổi (chiếm 57.5%); thu nhập từ 3 – 5 triệu, từ 3 – 10 triệu và từ 10 – 15 triệu chủ yếu là các cán bộ từ trong khoảng 30 – 39 tuổi với tỷ lệ lần lượt là 63.2%; 53.3% và 43.7%. Trong khi đó chỉ có 2.7% cán bộ dưới 30 tuổi và 13.0% cán bộ từ 50 – 60 tuổi có mức thu nhập hàng tháng 10 – 15 triệu. Các cán bộ trên 60 tuổi có 3.8% có mức thu nhập 10 – 15 triệu. Ở mức thu nhập 15 triệu/tháng cán bộ dưới 30 tuổi chiếm 3.3%; 30 – 39 tuổi là 33.8%; từ 40 – 49 tuổi là 34.4%; từ 50 – 60 tuổi là 15.6% và trên 60 tuổi là 13.0%.

Qua đây có thể thấy, hầu hết các cán bộ trẻ là những người chưa có nhiều kinh nghiệm và chưa khẳng định được vị thế trong cộng đồng khoa học nên mức thu nhập của họ còn hạn chế. Hơn hết việc tính lương hiện nay vẫn chủ yếu dựa trên thâm niên công tác và học hàm, học vị (để đạt được học hàm, học vị, các cán bộ cũng phải mất trung bình 5-10 năm, thậm chí là lâu hơn). Đây cũng là nhóm tuổi có mức thu nhập phần lớn dựa vào lương (87.8%) và công việc làm thêm từ kinh doanh, dịch vụ khác (92.6%⁸). Bên cạnh đó, nhóm cán bộ trên 60 tuổi là nhóm đã khẳng định uy tín trong cộng đồng khoa học

⁸ Trong tổng số người được hỏi có tham gia làm thêm các công việc liên quan đến kinh doanh, dịch vụ

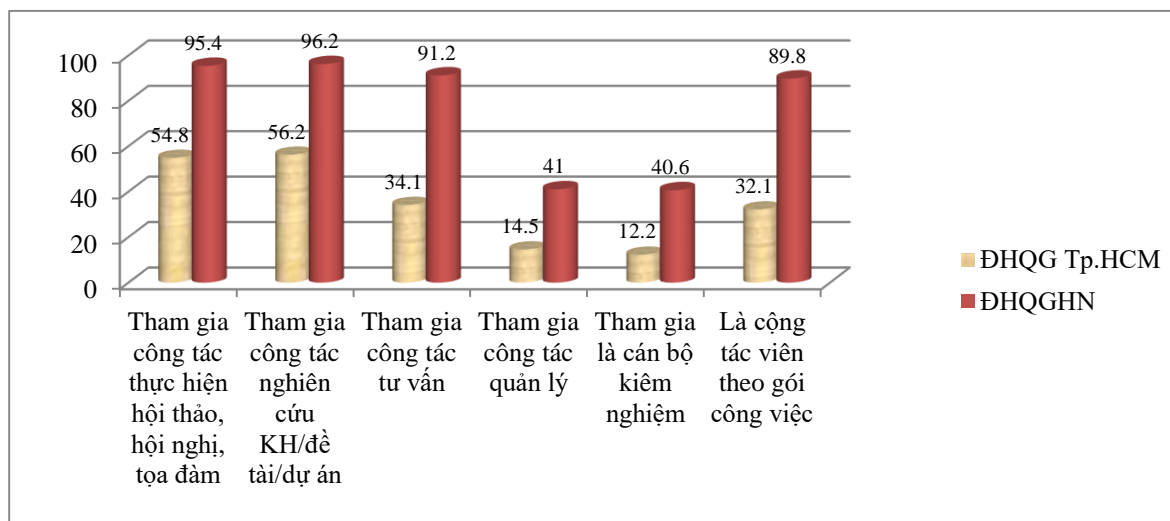
nhưng chuẩn bị hoặc đã về hưu. Thu nhập hàng tháng chủ yếu dựa vào lương (96.3%) và thông qua một số hoạt động làm thêm liên quan chuyên môn (chiếm 90.5% tổng số người trên 60 tuổi có làm thêm) như tham gia viết bài hội thảo, tư vấn chuyên môn, thỉnh giảng,...

Như vậy, hiện tượng di động xã hội không kèm di cư đã và đang diễn ra khá phức tạp trong nhân lực khoa học tại 2 trường đại học. Hiện tượng đa vị thế, đa vai trò khi một cán bộ khoa học có thể nắm giữ, đảm nhiệm nhiều vị thế, công việc cùng một lúc đang trở nên khá phổ biến.

Tìm hiểu sâu về vấn đề này, nhóm nghiên cứu đã có những trao đổi và trưng cầu ý kiến với một số chuyên gia xã hội học về lĩnh vực di động xã hội cũng như các nhà quản lý nhân lực, nghiên cứu đã đưa ra một chỉ báo để đo mức độ di động xã hội không kèm di cư của nhân lực khoa học thông qua câu hỏi về tham gia hợp tác với các tổ chức khác ngoài đơn vị làm việc. Đây có lẽ là một chỉ báo đáng tin cậy hơn cả để đo mức độ di động xã hội của nhân lực KH&CN chất lượng cao cũng như xu hướng di động xã hội của nhóm nhân lực này trong tương

lai. Bởi lẽ, khi đưa ra các câu hỏi liên quan đến thu nhập hay việc đi làm thêm thì nhiều khi đối tượng trả lời sẽ lảng tránh, hoặc không đưa ra những câu trả lời trung thực, thông tin thu được sẽ khó đảm bảo được độ tin cậy. Kết quả nhận được khá thú vị và có sự khác biệt khá rõ so với các thông tin đã thu thập và phân tích ở trên. Có tới 65.3% số người được hỏi trả lời có nhận được lời mời và tham gia cộng tác với các cơ quan ngoài đơn vị trong khi với câu hỏi làm thêm thì tỷ lệ này chỉ là 49.0%.

Xét tương quan giữa tham gia cộng tác với các tổ chức thì kết quả cho thấy, Đại học Quốc gia Hà Nội là đơn vị có tỷ lệ cán bộ tích cực tham gia cộng tác hơn so với Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Cụ thể, ở Đại học Quốc gia Hà Nội có 44.0% cán bộ tham gia cộng tác liên tục với các tổ chức trong nước trong khi đó, tỷ lệ này ở Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh là 35.8%. Về sự hợp tác với tổ chức nước ngoài, Đại học Quốc gia Hà Nội có 18.0% cán bộ tham gia hợp tác, trong khi đó, tỷ lệ này ở Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh là 9.4%.



Hình 3.5 Môi liên hệ giữa loại hình công việc tham gia cộng tác với các cơ quan ngoài đơn vị công tác và đơn vị công tác của NLKH&CN chất lượng cao (%)

(Nguồn: Tổng hợp số liệu của đề tài KX01.01/16-20 năm 2018)

Theo quy luật “cung-cầu” của thị trường lao động, chất xám luôn có nhu cầu và mong muốn được dịch chuyển đến những nơi mà lợi ích được tối đa hóa. Dòng chảy này diễn ra một cách tất yếu và tự nhiên. Khi mà thế giới được ví như “một công trường lao động”, người lao động có thể tự do di chuyển để lựa chọn vị trí làm việc, lựa chọn công việc mà mình thích. Tuy nhiên, sự di chuyển này *không còn đơn thuần chỉ là di chuyển về mặt địa lý một cách cơ học* của nhân lực khoa học nữa mà nó đã trở thành *sự chuyển dịch riêng của dòng chất xám* [8]. Xét về tác động dương tính thì hiện tượng di động không kèm di cư của nhân lực KH&CN chất lượng cao mở ra cho họ những cơ hội tìm kiếm vị trí thích hợp với chuyên môn và năng lực của mình. Cùng với đó, hiện tượng này cũng sẽ tạo ra một sự thăng bằng về mặt lực lượng nhân lực khoa học, bù đắp được sự thiếu hụt nhân lực khoa học trong những năm gần đây trong các lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước. Có những ngành nghề, những lĩnh vực chuyên môn chỉ có một hay một số chuyên gia, nhưng nhu cầu thực tế về giảng dạy, nghiên cứu cũng như tiến hành các công việc có liên quan đến lĩnh vực chuyên môn đó là rất lớn. Do vậy, hiện tượng làm thêm, tham gia cộng tác với các cơ quan ngoài đơn vị diễn ra như một lẽ tự nhiên để bù đắp vào các “lỗ hổng chất xám” đang còn thiếu hụt trong đội ngũ cán bộ khoa học. Minh chứng cho điều này, có tới 76.7% người trong tổng số 613 cán bộ tham gia khảo sát cộng tác với các trường đại học bên ngoài đơn vị. Bên cạnh đó, hiện tượng đa vị thế, đa vai trò, tham gia nghiên cứu, giảng dạy với các đơn vị khoa học bên ngoài sẽ giúp cho nhân lực khoa học của các trường đại học, các viện nghiên cứu giúp cho nhân lực KH&CN có chuyên môn sâu hơn, cung cấp thêm các luận cứ thực tiễn cho bài giảng, và lĩnh vực chuyên môn nghiên cứu, tích lũy và bổ sung kinh nghiệm nghiên cứu, giảng dạy và từ đó góp phần nâng cao chất lượng chuyên môn của mình. Trong quá trình di động xã hội, cộng tác với cơ quan ngoài trường, rất nhiều cá nhân 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. Ví dụ như mở rộng quan hệ hợp tác, trao đổi chuyên môn, có các dự án, các đề tài mới,...

Và để tìm hiểu rõ hơn về xu hướng của hiện tượng di động không kèm di cư, nhóm tác giả “test” (kiểm tra) thêm câu hỏi về dự định hợp tác trong tương lai của nhân lực KH&CN chất lượng cao. Thông qua kết quả khảo sát có thể thấy, có sự khác biệt về lựa chọn dự định hợp tác giữa các nhóm có thâm niên làm việc khác nhau. Nhóm nhân lực có thâm niên lâu nhất (từ 25 - 30 năm) có xu hướng không tham gia một số hoạt động nữa như: công tác quản lý, tư vấn cho cơ quan và làm cán bộ kiêm nhiệm. Một phần lý do là do họ đã có tuổi, hạn chế về sức khỏe nên không tham gia công tác quản lý nữa. Nhưng đây là nhóm có tỷ lệ mong muốn tiếp tục hợp tác nghiên cứu khoa học nhiều nhất (75.0%) và mong muốn chia sẻ kiến thức với thế hệ trẻ thông qua công tác giảng dạy (59.0%). Trong những năm công tác đầu tiên tại tổ chức khoa học, cá nhân người nghiên cứu thường có tâm lý tập trung thời gian, trí tuệ và sức lực để phấn đấu, khẳng định mình trong trường và do đó sẽ ít có khả năng di động xã hội. Trong những năm sau, sau khi đã hoàn thành các mục tiêu phấn đấu để trở thành các công chức hay viên chức vô thời hạn thì họ sẽ dành ít nhiều thời gian để tìm kiếm các cơ hội di động ra bên ngoài nhằm nâng cao thêm thu nhập hay học hỏi thêm các kinh nghiệm, củng cố và nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn. Tại thời điểm này thì khả năng di động xã hội của nhân lực sẽ tăng cao hơn. Phải chăng, đây cũng chính là một nguyên nhân dẫn tới sự khác biệt về khả năng di động xã hội theo thâm niên công tác tại đơn vị.

Song hành với những tác động tích cực, hiện tượng đa vị thế, đa vai trò của nhân lực KH&CN chất lượng cao cũng có các tác động âm tính. Đầu tiên, đó là sự thiếu hụt chất xám và việc “chảy chất xám tại chỗ” của các trường [8]. Các trường đại học có nhân lực chất lượng cao nhưng lại không thể tận dụng lượng chất xám có sẵn, thậm chí, chỉ sử dụng được một phần nhỏ chất xám. Có nhiều trường hợp cán bộ chỉ là có vị trí, chức danh ở trường nhưng lại

dành toàn bộ thời gian, công sức cho các công việc khác, cho các tổ chức khác bên ngoài. Thêm vào đó, chính bản thân nhân lực KH&CN cũng đòi hỏi phải biết sắp xếp các công việc và điều hoà các mối quan hệ xã hội để tránh hiện tượng “xung đột vai trò”. Khi “xung đột vai trò” thì rất dễ ảnh hưởng đến chất lượng công việc chính đang đảm nhận, thậm chí ảnh hưởng đến tâm lý làm việc, lâu dài dẫn đến loại hình di động xã hội kèm di cư.

Từ các phân tích nêu trên, có thể thấy, ở hai trường đại học lớn, hiện tượng di động xã hội không kèm di cư đang ngày càng tăng và có diễn biến phức tạp với những hệ quả gây bất lợi cho tổ chức trong tương lai. Điều này đòi hỏi phía lãnh đạo trường cần có những đối sách kịp thời để hạn chế những rủi ro từ hiện tượng này để sử dụng hiệu quả nguồn chất xám đang có.

4. Khuyến nghị

Hiện tượng di động xã hội đang hiện hữu tại bất kỳ tổ chức nào bởi các hệ thống KH&CN hiện nay đều là hệ thống mở. Và khi đã là hệ thống mở thì sự lưu chuyển là điều không thể tránh khỏi. Nói như vậy để thấy rằng hiện tượng di động xã hội là một hiện tượng tự nhiên và tất yếu. Điều đáng chú ý ở đây là sự dịch chuyển không phải là của cái vật chất mà lại là “chất xám”. Dù là loại di động xã hội kèm di cư hay không kèm di cư của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao thì đều có thể đem lại hệ quả nhất định nếu không có những nhận thức và chính sách điều chỉnh kịp thời và đúng đắn. Bởi lẽ chất xám không chỉ di chuyển sang các nước khác mà nguồn chất xám tại chỗ cũng không được sử dụng “vẹn toàn” cho các mục tiêu KH&CN gây ra sự “lãng phí nguồn chất xám”.

Những nguyên nhân như bài viết đã phân tích đều thuộc hai nhóm chính: nhóm nguyên nhân nội tại và nhóm nguyên nhân từ môi trường, bối cảnh. Nhóm nguyên nhân nội tại xuất phát từ việc bất cân bằng về thu nhập, chế độ đãi ngộ, sự phát triển của nền kinh tế, điều kiện làm việc và cơ hội để người tài được phát

huy khả năng của mình. Ngoài ra, cách sử dụng và quản lý nhân lực KH&CN chất lượng cao tại các trường đại học vẫn chưa được chú trọng dẫn đến sự gia tăng của hiện tượng “chảy chất xám tại chỗ”. Bên cạnh đó, nhóm các yếu tố bên ngoài như ảnh hưởng của toàn cầu hóa, cách mạng công nghiệp 4.0 và các chính sách thu hút nhân tài từ các quốc gia khác cũng là những tác nhân thúc đẩy sự di chuyển của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Tổng hợp các yếu tố này chính là bài toán nan giải và phức tạp mà các Trường Đại học cũng như Việt Nam nói chung cần tháo gỡ. Do vậy, dựa trên thực trạng di động nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao đã phân tích ở trên, bài viết đã đưa ra một số khuyến nghị sau:

Chú trọng đến nhóm chính sách đầu tư: Các điều kiện làm việc cũng như thu nhập là những lực hút để nhằm giữ chân nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Các trường đại học cần cải thiện môi trường làm việc như đầu tư các trang thiết bị, cơ sở vật chất, không gian nhằm đảm bảo cho quá trình học tập, nghiên cứu của các cán bộ. Hơn nữa, để tạo nguồn chất xám cho tương lai, các đơn vị cần tạo cơ hội thăng tiến cũng như các nhiệm vụ KH&CN cho những cán bộ trẻ có năng lực thể hiện và cống hiến. Ngoài ra, vấn đề trọng yếu là không thể trả lương theo kiểu “cào bằng” mà cần xây dựng một cơ chế lương bổng trả theo năng lực, kết quả làm việc.

Chú trọng đến nhóm chính sách về sử dụng và thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao: Có nhiều hình thức để sử dụng nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tại các trường đại học như sử dụng nhân lực theo nguyên tắc “đúng người đúng việc”, đánh giá chất lượng nhân lực bằng “đầu ra”, sử dụng nhân lực theo mô hình UBER [9], sử dụng nhân lực theo mô hình dự án,... Có thể cân nhắc đến chính sách sử dụng nhân lực theo hình thức hợp đồng lao động thay cho chính sách biên chế hiện nay để tạo động lực làm việc và tăng năng suất làm việc của nhân lực KH&CN chất lượng cao. Còn về chính sách thu hút thì cần thực hiện theo cả hai chiều: “nội” và “ngoại”. Chiều thu hút “ngoại” là thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao từ

bên ngoài (từ các nước khác, tổ chức KH&CN khác) đến các trường đại học và chiêu thu hút “nội” chính là việc tạo các chính sách để “giữ chân” nhân tài hiện đang công tác trong trường đại học. Thực hiện cả hai chiều thu hút như vậy sẽ giúp tổ chức phát triển bền vững và ổn định trong bối cảnh các tổ chức, các quốc gia khác cũng đang xây dựng các chiến lược, chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao./.

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, Chỉ thị số 16/CT-TTg về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, Hà Nội, 2017.
- [2] Đào Thanh Trường, 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, 39-48.
- [3] H.G. Grubel, Brain Drain, Economics of, in: Husen, T., Neville Postlethwaite, T. (Eds.), The International Encyclopedia of Education, Vol. I, Oxford, 1994, 554-561.
- [4] S.H. Baruffaldi, P. Landoni, Return mobility and scientific productivity of researchers working abroad: The role of home country linkages, Research Policy 41, 2012, 1655-1665.
- [5] Bộ Khoa học và Công nghệ, Khoa học và Công nghệ Việt Nam 2016, Hà Nội, 2016.
- [6] Cục Thông tin khoa học và công nghệ Quốc gia, Nghiên cứu và ứng dụng phương pháp luận của OECD trong việc xác định chỉ tiêu nhân lực toàn thời gian tương đương (FTE), Hà Nội, 2014.
- [7] Đào Thanh Trường, Di động xã hội của cộng đồng khoa học (Nghiên cứu trường hợp cộng đồng khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội), Luận án Tiến sĩ, Hà Nội, 2008.
- [8] Đào Thanh Trường, Nguyễn Thị Ngọc Anh, 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, 1-7.
- [9] Đào Thanh Trường, Nguyễn Thị Quỳnh Anh, “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 ĐHQGHN: Nghiên cứu Chính sách và Quản lý, Tập 33, Số 1, 2017, 18-29.