

THÚC ĐẨY DI ĐỘNG XÃ HỘI NGUỒN NHÂN LỰC KH&CN CHẤT LƯỢNG CAO ĐẢM BẢO TUẦN HOÀN CHẤT XÁM

PGS.TS Đào Thanh Trường

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội

Chính sách đối với nguồn nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) chất lượng cao hiện nay thường hướng vào lực lượng lao động tại chỗ, với các biện pháp quản lý hành chính. Điều này sẽ làm gia tăng rào cản tâm lý, sự ứng phó của lực lượng lao động với các hoạt động quản lý của tổ chức. Chính vì vậy, cần phải có một triết lý chính sách khác, đó là thúc đẩy di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao theo hướng đảm bảo tuần hoàn chất xám.

Di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao

“Di động xã hội” là một thuật ngữ xã hội học dùng để chỉ sự thay đổi của một hay nhiều cá thể giữa các đơn vị của hệ thống, tầng lớp xã hội. Sự thay đổi có thể là đi lên hoặc đi xuống giữa các nhóm khác nhau trong xã hội, những địa vị xã hội, sự chuyển dịch từ một địa vị này đến một địa vị khác trong cơ cấu tổ chức. Hiện tượng di động xã hội ngày càng trở nên phổ biến và tạo ra những biến đổi to lớn trong đời sống KH&CN, phục vụ mục tiêu phát triển của từng quốc gia trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

Trong bối cảnh Việt Nam đang ngày càng hội nhập một cách sâu rộng vào các sân chơi chung của khu vực cũng như của thế giới như WTO, CPTPP, APEC và gần đây nhất là AEC, các số liệu

thống kê về di động xã hội của nhân lực KH&CN cho thấy, ngay trong khu vực ASEAN, Việt Nam nằm trong nhóm các nước có số lượng nhân lực di động chảy ra nước ngoài nhiều và ít nhân lực KH&CN di động đến, trong khi đó nhóm các nước tiếp nhận nhân lực KH&CN nhiều nhất gồm Singapore (52,9%), Malaysia (61,2%) và Thái Lan (96,2%) [1]. Để nâng cao năng lực cạnh tranh chất xám, quản lý hiệu quả luồng chất xám và đặc biệt tránh rơi vào “bẫy” thiếu hụt nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trong tương lai, việc nghiên cứu rà soát, nhận diện các bất cập, rào cản trong quản lý di động xã hội của nhân lực KH&CN, đồng thời đề xuất giải pháp chính sách quản lý di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế là cần thiết hơn bao giờ hết.

Có nhiều loại hình di động

nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao: *Di động ngang* (bao gồm di động ngành đào tạo, di động kèm di cư, di động không kèm di cư); *Di động dọc* (bao gồm sự phát triển theo chiều sâu quá trình tự đào tạo, nâng cao năng lực của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, sự biến đổi về mặt địa vị hành chính trong khoa học của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao); *Di động chuyển đổi* là sự dịch chuyển về vị thế của các nhóm nhân lực KH&CN khác nhau trước những biến đổi kinh tế, đặc biệt là trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và *Di động cơ cấu* là sự dịch chuyển về cơ cấu nghề nghiệp của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trước những biến đổi cơ cấu xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Di động nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao có vai trò vô cùng quan trọng. Trước hết, đây là một kênh nhằm tăng cường truyền bá

tri thức và công nghệ. Di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao liên quan đến việc di động cả tri thức ẩn và tri thức hiện. Luồng di động này có tác động mạnh mẽ đến những nơi mà tri thức hiện đã có và đang được sử dụng, đây cũng là một cách thức quan trọng để chuyển giao tri thức ẩn. Thứ hai, việc di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình đổi mới. Sự di động của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao từ các viện nghiên cứu, trường đại học, doanh nghiệp là sự di động đặc biệt, rất hữu ích. Sự tương tác giữa nhân lực mới và nhân lực cũ xảy ra khi một nhân lực chuyển sang một tổ chức mới với những ý tưởng mới được trao đổi, đàm phán với những người cũ, ngược lại những người mới với những ý tưởng khác nhau có thể học hỏi được cách thức hoạt động của tổ chức và thích nghi với những điều kiện mới của tổ chức này. Đây cũng là cách thức để phát triển tinh thần kinh thương (entrepreneurship) giữa ba tổ chức này. Tuy nhiên, xét ở một số khía cạnh thì di động nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao cũng có những mặt tiêu cực và hạn chế nhất định. Đó là chi phí đầu tư cho đào tạo nhân lực của tổ chức sẽ không được bù đắp, tổ chức sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong hoạt động, giảm bớt nhiều giá trị vô hình cũng như các mạng lưới liên kết đã có...

Đánh giá tác động và nhận diện các vấn đề chính sách

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã ban hành một số văn bản liên quan đến chính sách thu hút nhân tài, nhân lực chất

lượng cao trong lĩnh vực KH&CN như: Quy định về thu hút cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam; Quy định về việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN; Đề án đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010-2020... Tuy nhiên trong thực tế, các chính sách trên chưa phát huy được tác dụng hoặc còn thiếu hụt, bất cập, dẫn đến đội ngũ cán bộ khoa học ở nước ta còn chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển đất nước; phân bố nhân lực và cơ cấu trình độ còn chưa hợp lý theo vùng, miền và lĩnh vực hoạt động; chưa thu hút được đông đảo lực lượng trí thức, chuyên gia khoa học Việt Nam ở nước ngoài; thiếu các tập thể khoa học mạnh, các tổ chức KH&CN đạt trình độ quốc tế...

“Di động xã hội” là một đặc điểm tất yếu của nguồn nhân lực KH&CN, dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám ngày càng trở nên nghiêm trọng. Từ đánh giá tác động của các chính sách cho thấy: (1) Thiếu các chính sách điều kiện hỗ trợ, đảm bảo môi trường làm việc và phát huy năng lực (để giữ chân nhân lực tài năng hay thu hút được nhân lực tài năng tới làm việc); (2) Thiếu chính sách về “tạo luồng di động” nhân lực KH&CN chất lượng cao phát triển các ngành, lĩnh vực ưu tiên.

Các trường đại học và các viện nghiên cứu còn thiếu các chính sách tăng cường năng lực hội nhập quốc tế cho nhân lực khoa học, tạo môi trường trao đổi

học thuật để thu hút các chuyên gia nước ngoài tới học tập, làm việc, nghiên cứu, gắn với mục tiêu “chuyển giao tri thức” giữa chuyên gia với nhân lực khoa học chất lượng cao tại chỗ. Thiếu các chính sách hữu hiệu về “trao đổi chuyên gia”, mời các chuyên gia Việt Nam đang công tác tại nước ngoài về tư vấn, xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh, các trung tâm nghiên cứu xuất sắc để giúp tạo môi trường học thuật chuyên nghiệp, tiếp cận và phát triển các ý tưởng nghiên cứu.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế về KH&CN và những tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, nhân lực KH&CN chất lượng cao có thêm nhiều cơ hội di động xã hội, thông qua việc di động trực tiếp hoặc gián tiếp nhờ các công cụ kỹ thuật số. Cuộc cạnh tranh về nguồn nhân lực ngày càng trở nên gay gắt, các quốc gia đang phát triển phải đối mặt với tình trạng chảy máu chất xám. Quá trình đào tạo trong nước chưa đủ đáp ứng nhu cầu nâng cao trình độ quốc tế hóa, chuẩn hóa nguồn nhân lực, kèm theo quá trình di động xã hội không gắn với tái đầu tư chất xám của các nhóm nhân lực KH&CN chất lượng cao đang đặt Việt Nam trước thách thức thay đổi.

Khung chính sách về quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao

Chính sách quản lý di động xã hội đối với nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao là một loại chính sách nhằm đảm bảo nguồn lực phát triển của tổ chức, bao gồm cả việc thu hút nhân lực, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, tạo điều kiện phát triển

Diễn đàn Khoa học và Công nghệ

cho nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Sự khác biệt ở đây là nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao mang đặc điểm: lao động khoa học là lao động bằng trí tuệ, vai trò cá nhân của nhà khoa học có tính chất quyết định năng suất lao động KH&CN; tính kế thừa và tính cộng đồng trong hoạt động KH&CN; tính rủi ro cao trong hoạt động khoa học; tính mới, không lặp lại trong nghiên cứu khoa học... [2]. Chính vì vậy, tính tất yếu về di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao đòi hỏi quá trình quản lý di động xã hội cần đảm bảo, thúc đẩy hiện tượng này thay vì hạn chế bằng các công cụ hành chính, nhằm đảm bảo việc tuần hoàn chất xám, tăng cường chất lượng nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu phát triển hệ thống (tổ chức). Như vậy, chính sách quản lý di động xã hội đối với nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao là 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 chất lượng cao giữa các tổ chức, các ngành, các quốc gia.

Triết lý của các chính sách hiện nay chính là đánh giá chất lượng nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao thông qua lực lượng lao động tại chỗ. Các biện

Khái niệm tuần hoàn chất xám được sử dụng vào những năm 90 của thế kỷ trước để mô tả việc di cư hai chiều của nhân lực có kỹ năng. Tuần hoàn chất xám được định nghĩa là "Sự di cư của nhân lực có kỹ năng đến những nơi cần kỹ năng đó". Nói cách khác, tuần hoàn chất xám là khái niệm chỉ hiện tượng nhân lực trình độ cao di chuyển thường xuyên giữa các quốc gia để làm việc hoặc trở về quốc gia gốc sau một thời gian định cư ở nước ngoài.

Đề xuất về khung mẫu chính sách về quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao theo hướng tuần hoàn chất xám.

Khung mẫu chính sách	Chính sách quản lý lao động tại chỗ bằng thiết chế hành chính	Chính sách thúc đẩy di động xã hội đảm bảo tuần hoàn chất xám
Kiến tạo xã hội	<ul style="list-style-type: none"> Hành chính hóa khoa học trong tổ chức KH&CN. Biên chế hóa nguồn nhân lực trong tổ chức KH&CN. Tổ chức KH&CN dạng cứng. 	<ul style="list-style-type: none"> Phi biên chế hóa nguồn lực, tự chủ về nhân lực trong tổ chức KH&CN. Tổ chức KH&CN dạng mềm, dạng ảo.
Triết lý	Quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao tại chỗ bằng thiết chế hành chính.	Quản lý di động xã hội của nguồn nhân lực chất lượng cao trong và ngoài tổ chức, đảm bảo tuần hoàn chất xám.
Hệ quan điểm	<ul style="list-style-type: none"> Thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao về làm việc. Tăng lương, đãi ngộ để giữ chân người tài. Tuyển dụng nhân lực theo bằng cấp, kinh nghiệm, quan hệ. Đề xuất ngành đào tạo mới phải có nguồn nhân lực cơ hữu có chuyên môn và được đào tạo đúng chuyên ngành. 	<ul style="list-style-type: none"> Tạo "vùng trứng" thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao đầu vào. Định hướng "tạo luồng di động" cho các nguồn nhân lực KH&CN, mời lực lượng đã di động tái đầu tư chất xám cho các hoạt động KH&CN tại tổ chức nguồn/quốc gia nguồn. Hình thành các phương thức quản lý lao động mới thông qua blockchain. Tuyển dụng theo kinh nghiệm di động xã hội. Mở ngành đào tạo theo nhu cầu xã hội với nguồn nhân lực di động từ các ngành liên quan.
Hệ chuẩn mực	Bằng cấp.	Kinh nghiệm di động xã hội.
Hệ khái niệm	<ul style="list-style-type: none"> Quản lý nguồn nhân lực. Chảy chất xám. 	<ul style="list-style-type: none"> Di động xã hội. Tuần hoàn chất xám.

pháp quản lý hành chính đối với di động xã hội nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao sẽ làm gia tăng rào cản tâm lý, sự ứng phó của lực lượng lao động này với các hoạt động quản lý của tổ chức. Trong bối cảnh Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các tổ chức ảo (virtual organizations) trong lĩnh vực KH&CN ngày càng trở nên phổ biến. Đối với loại hình tổ chức đặc biệt này, rất ít chính sách đề cập tới và có thể tồn tại ở các dạng: các nhóm nghiên cứu, mạng lưới nghiên cứu gồm các nhân lực KH&CN chất lượng cao. Theo xu hướng này, triết lý quản lý lao động tại chỗ cũng không còn phù hợp, có thể xem xét triết lý "Thúc đẩy di động xã hội đảm

bảo tuần hoàn chất xám" trong quá trình hoạch định chính sách quản lý di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao, để có thể tạo ra những biến đổi sâu sắc không chỉ trong cộng đồng khoa học, mà còn góp phần tái cấu trúc các mô hình tổ chức KH&CN

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] UN DESA (2013), *Cơ sở dữ liệu toàn cầu Migration*.

[2] Đào Thanh Trường (2016), *Di động xã hội của nhân lực KH&CN trong bối cảnh hội nhập*, Nxb Thế giới.