

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

**HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH
QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

PHẠM VĂN MỘI

**GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC
KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ Ở HẢI PHÒNG PHỤC VỤ
CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ**

Chuyên ngành : Quản lý kinh tế

Mã số : 62 34 01 01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

HÀ NỘI - 2010

**Công trình được hoàn thành
tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: **1. TS. Nguyễn Văn Sáu
2. TS. Phạm Văn Sáng**

Phản biện 1: **GS,TS Lê Du Phong**
Đại học Kinh tế quốc dân

Phản biện 2: **GS,TS Vương Toàn Thuyên**
Đại học Hải Phòng

Phản biện 3: **PGS,TS Lê Xuân Bá**
Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Nhà nước họp tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

Vào hồi 14 giờ 00 ngày 20 tháng 09 năm 2010

**Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia
và Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh**

DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ

1. Phạm Văn Mọi (2006), "Nâng cao chất lượng và hiệu quả khai thác nguồn lao động thanh niên nông thôn ở Hải Phòng trong thời kỳ CNH, HĐH", *Tạp chí Khoa giáo*, (3).
2. Phạm Văn Mọi (2008), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Hải Phòng", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (9).
3. Phạm Văn Mọi (2009), "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học - công nghệ của thành phố Hải Phòng", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (8).

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội ở các nước trên Thế giới và ở nước ta trong những năm qua cho thấy: nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) là nguồn lực nội sinh của đất nước đóng vai trò quan trọng hàng đầu quyết định triển vọng của công cuộc CNH, HĐH rút ngắn.

Hơn 20 năm đổi mới ở nước ta, nguồn nhân lực nói chung, nhân lực KH&CN nói riêng đã tăng nhanh về số lượng, chất lượng đã được cải thiện, cơ cấu có sự biến đổi tích cực. Song, nhìn chung chất lượng nguồn nhân lực còn thấp, cơ cấu chưa hợp lý, chưa đáp ứng được yêu cầu CNH, HĐH... Để đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước, Đại hội lần thứ X của Đảng đã nhấn mạnh: "Đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao" đáp ứng đòi hỏi cấp thiết của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Thực hiện đường lối đổi mới của Đảng và các nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Hải Phòng, kinh tế - xã hội của Thành phố đã phát triển khá toàn diện, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và ổn định, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực hiện đại, nhiều thành tựu KH&CN tiên tiến được ứng dụng vào sản xuất đã góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố, đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân được cải thiện rõ rệt.

Nguồn nhân lực ở Hải Phòng đã có sự phát triển cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu: tỷ lệ lao động được đào tạo đạt gần 80% năm 2008, đội ngũ lao động ngày càng được trẻ hoá, có trình độ trên đại học ngày càng tăng... Đặc biệt là nhân lực KH&CN được quan tâm phát triển với tốc độ cao từ năm 2001 đến nay (bình quân hàng năm 17%).

Tuy nhiên, nguồn nhân lực của Thành phố, nhất là bộ phận nhân lực KH&CN số lượng còn chưa nhiều; chất lượng nhìn chung thấp, cán bộ KH&CN đầu đàn còn rất ít và đang có nguy cơ hụt hẫng; cơ cấu và phân bố nhân lực KH&CN chưa hợp lý...

Để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hoá, hiện đại hoá của Thành phố đến năm 2020 Hải Phòng cơ bản trở thành thành phố công nghiệp hiện đại một trọng điểm phát triển kinh tế biển, một trong những trung tâm công nghiệp, thương mại lớn của cả nước... thì một trong những vấn đề cấp bách nhất là phát triển nhanh nhân lực chất lượng cao (trong đó có nhân lực KH&CN).

Với ý tưởng đó, tác giả lựa chọn vấn đề: "Giải pháp phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở Hải Phòng phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hoá" làm đề tài luận án tiến sĩ kinh tế của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ của luận án

Trên cơ sở hệ thống hoá làm rõ thêm những vấn đề lý luận nguồn nhân lực, nhân lực KH&CN, phát triển nhân lực KH&CN và nghiên cứu kinh nghiệm phát triển nhân lực KH&CN của một vài nước ở Đông Nam Á, của một vài tỉnh, thành phố ở Việt Nam, luận án đánh giá thực trạng phát triển nhân lực KH&CN ở Thành phố Hải Phòng trong những năm qua. Từ đó đề xuất quan điểm, mục tiêu phương hướng và những giải pháp chủ yếu phát triển nhân lực KH&CN phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH của Thành phố đến năm 2020.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

Đối tượng nghiên cứu của luận án là nhân lực KH&CN và phát triển nhân lực KH&CN ở thành phố Hải Phòng dưới góc độ khoa học quản lý kinh tế - nghiên cứu các giải pháp phát triển nhân lực KH&CN. Nghiên cứu đối tượng đó được đặt trong mối liên hệ với sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố và xu thế toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế và phát triển kinh tế tri thức.

Phạm vi nghiên cứu của luận án là các cơ quan, đơn vị, tổ chức hoạt động nghiên cứu, ứng dụng KH&CN và đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực và các doanh nghiệp có đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ làm việc trên địa bàn Thành phố Hải Phòng, mốc thời gian từ năm 2001 đến 2009 khi lựa chọn số liệu, phân tích và đánh giá thực trạng.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

Cơ sở lý luận của luận án là: Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về con người, phát triển con người, về phát triển nguồn

nhân lực... Quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng ta về CNH, HĐH (trong đó có nhân lực KH&CN). Các lý thuyết kinh tế liên quan với đề tài luận án.

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng phát triển nhân lực KH&CN ở thành phố Hải Phòng trong những năm qua; những kinh nghiệm phát triển nhân lực KH&CN của một vài nước ở Đông Nam Á và một vài tỉnh, thành phố ở nước ta.

Phương pháp nghiên cứu: dựa trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin và quan điểm của Đảng Công sản Việt Nam để nghiên cứu giải pháp phát triển nhân lực KH&CN ở Hải Phòng phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Luận án sử dụng các phương pháp cụ thể: phân tích - tổng hợp, lôgic và lịch sử, diễn dịch - quy nạp, thống kê, so sánh, tổng kết thực tiễn và kế thừa có chọn lọc các kết quả nghiên cứu về phát triển nhân lực KH&CN phục vụ CNH, HĐH.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Với kết quả đạt được trong quá trình nghiên cứu luận án góp phần xây dựng lý luận về nhân lực KH&CN, về phát triển nhân lực KH&CN phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH. Trình bày, phân tích một cách hệ thống, toàn diện về vai trò và những nhân tố tác động đến phát triển nhân lực KH&CN phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế. Nêu ra những lợi thế và kém lợi thế của nhân lực KH&CN ở Hải Phòng. Góp phần xây dựng những giải pháp chủ yếu phát triển nhân lực KH&CN phục vụ CNH, HĐH ở Thành phố Hải Phòng đến năm 2020.

6. Ý nghĩa thực tiễn của luận án

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm sáng tỏ lý luận về phát triển nhân lực KH&CN trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Có thể được dùng làm tài liệu tham khảo, phục vụ giảng dạy, nghiên cứu các chuyên đề kinh tế liên quan với đề tài luận án.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu và kết luận, danh mục công trình khoa học của tác giả, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, luận án gồm 4 chương, 9 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Đề tài khoa học và sách tham khảo

Luận án tổng quan đề tài khoa học cấp Nhà nước "Nguồn lực và động lực phát triển trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam (2004), mã số KX.01.08 do GS, TSKH Lê Du Phong làm chủ nhiệm đề tài.

*** *Bốn sách tham khảo:***

- "Quản lý và phát triển nhân lực xã hội" do GS.TS Trần Nhơn chủ biên, NXB pháp lý, HN.2006.

- "Đào tạo và quản lý nhân lực (kinh nghiệm Nhật Bản, Hàn Quốc và những gợi ý cho Việt Nam" do PGS.TS Nguyễn Duy Dũng (ĐCB), NXB Từ Điển Bách Khoa Hà Nội, 2008.

- "Phát triển nguồn nhân lực trong các công ty Nhật Bản hiện nay" do TS Trần Thị Nhung - PGS.TS Nguyễn Duy Dũng (ĐCB), NXB Khoa học Xã hội, H.2005.

- Và sách "phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá" của TS Nguyễn Thanh (2005), NXB CTQG, HN.

Qua tổng quan đề tài khoa học và các sách tham khảo, tác giả rút ra những vấn đề lý luận và thực tiễn được đề cập đến trong các công trình khoa học này là:

+ Khái niệm nguồn lực, nguồn nhân lực với tư cách là một nguồn lực trong số các nguồn lực của sự phát triển.

+ Nguồn nhân lực xã hội; nguồn nhân lực và đặc điểm của nguồn nhân lực Việt Nam. Phát triển nguồn nhân lực và các hình thức, biện pháp phát triển nguồn nhân lực, mà quan trọng nhất là phát triển giáo dục và đào tạo đại học và sau đại học, đào tạo nghề...

+ Công nghiệp hoá, hiện đại hoá với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực (nhất là bộ phận nguồn nhân lực chất lượng cao). Các định hướng phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao và giải pháp hàng đầu có phần quyết định

đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là lấy giáo dục - đào tạo làm quốc sách hàng đầu.

+ Lý luận về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp, công ty ở Nhật Bản và những kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực ở các công ty Nhật Bản, Hàn Quốc.

...

Đây là những vấn đề lý luận - thực tiễn đáng trân trọng, trong quá trình viết luận án, tác giả luận án chọn lọc kế thừa và phát triển một cách hợp lý.

Tuy nhiên, các công trình khoa học này chưa có điều kiện hoặc chưa đề ra mục tiêu nghiên cứu về nhân lực khoa học và công nghệ, phát triển nhân lực khoa học và công nghệ... nói chung và ở một địa bàn cụ thể. Nhiệm vụ của luận án là phải làm sáng tỏ những vấn đề này.

1.2. Các đề tài luận án tiến sĩ kinh tế

Ở mục này, luận án chọn 3 luận án để tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài. Đó là:

(1) Luận án tiến sĩ kinh tế, chuyên ngành kinh tế, quản lý và kế hoạch hoá kinh tế quốc dân của tác giả Phạm Văn Quý, với đề tài: "Các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ phục vụ CNH, HĐH", bảo vệ tại Viện Khoa học Xã hội Việt Nam, năm 2005.

(2) Luận án của Đào Quang Vinh (2006), với đề tài "Phát triển nguồn nhân lực cao công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn", chuyên ngành: kinh tế, quản lý và kế hoạch hoá kinh tế quốc dân, bảo vệ tại Viện Khoa học Xã hội Việt Nam.

(3) Luận án của Trần Kim Hải (1999), đề tài "Sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình CNH, HĐH ở nước ta", chuyên ngành kinh tế chính trị, bảo vệ tại Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

Và một vài luận án tiến sĩ kinh tế khác có liên quan đến đề tài luận án của tác giả.

Nhìn chung các luận án này đã nghiên cứu về nguồn nhân lực KH&CN ở tầm vĩ mô. Đề cập đến mối quan hệ giữa CNH, HĐH với phát triển, sử dụng nguồn nhân lực. Đề cập đến phương hướng, phương pháp

phát triển nguồn nhân lực (trong đó có nhân lực KH&CN) ở tầm khái quát, vĩ mô, chưa có điều kiện đi sâu phân tích về nhân lực KH&CN, phát triển nhân lực KH&CN ở một địa phương cụ thể.

Từ tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài qua các công trình khoa học nêu trên, tác giả luận án rút ra kết luận:

Như vậy, đã có khá nhiều công trình khoa học nghiên cứu về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, nhân lực KH&CN, sử dụng, phát triển nhân lực KH&CN phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH đất nước với những kết quả có giá trị tham khảo tốt, nên tác giả luận án kế thừa và phát triển để hoàn thành luận án với đề tài: "Giải pháp phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở Hải Phòng phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá".

Tuy nhiên, từ mục tiêu, nhiệm vụ khác nhau, phạm vi nghiên cứu khác nhau..., các công trình khoa học nêu trên chưa có điều kiện đi sâu nghiên cứu một cách có hệ thống về nhân lực KH&CN và phát triển nhân lực KH&CN phục vụ CNH, HĐH ở Hải Phòng. Do đó, đề tài luận án của tác giả không trùng lặp với các công trình khoa học đã nêu về nội dung hình thức và cần thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ

2.1. Nhân lực, nhân lực khoa học và công nghệ

2.1.1. Khái niệm nhân lực

Trên cơ sở tổng hợp một số quan niệm về nhân lực, luận án đã nêu ra khái niệm nhân lực.

Nhân lực là tổng hợp những năng lực, sức mạnh thực tế của những người tham gia vào quá trình lao động phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đó là tổng hợp các yếu tố số lượng, chất lượng lao động và cơ cấu nhân lực:

- Số lượng nhân lực là tổng số lao động đã và đang được đào tạo, đang và sẵn sàng tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Nó được quy định bởi quy mô dân số. Có 2 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến số lượng nhân lực: nhóm yếu tố tự nhiên và nhóm yếu tố xã hội. Số lượng nhân lực quá lớn hoặc quá ít đều ảnh hưởng tới sự phát triển kinh tế - xã hội.

- Chất lượng nhân lực là tổng hợp những phẩm chất, năng lực, sức mạnh của người lao động tham gia vào quá trình lao động phát triển kinh tế - xã hội. Nó được tạo nên bởi những yếu tố cơ bản như: thể lực, trí tuệ, đạo đức, năng lực và thẩm mỹ của người lao động, trong đó thể lực trí tuệ là những yếu tố quan trọng nhất.

- Cơ cấu nhân lực gồm: cơ cấu ngành nghề được đào tạo (đó là một tỷ lệ nhất định những lao động đã qua đào tạo: công nhân kỹ thuật, trung cấp nghề, đại học và trên đại học); cơ cấu giới tính, tỷ lệ lao động nam, nữ đảm bảo hoạt động của các ngành, lĩnh vực kinh tế phù hợp với lao động nữ, lao động nam làm việc ở những ngành, lĩnh vực đó đạt kết quả cao.

- Cơ cấu độ tuổi: tỷ lệ hợp lý giữa các nhóm lao động tuổi cao, trung bình và thấp, đảm bảo cho nhân lực phát triển đồng đều, liên tục...

2.1.2. Nhân lực khoa học và công nghệ

Có nhiều quan niệm khác nhau về nhân lực KH&CN, tác giả luận án kế thừa các quan niệm đó và đưa ra quan niệm nhân lực KH&CN là toàn bộ người lao động tham gia hoặc có khả năng tham gia vào các hoạt động KH&CN mà trực tiếp nhất là những người tham gia nghiên cứu khoa học, sáng tạo, ứng dụng, chuyển giao công nghệ phục vụ cho sự nghiệp phát triển đất nước.

Nhân lực KH&CN là một bộ phận quan trọng nhất của nguồn nhân lực của đất nước (nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao). Nhân lực KH&CN cũng được tạo nên bởi các yếu tố chủ yếu như: số lượng; chất lượng và cơ cấu nhân lực KH&CN.

Số lượng nhân lực KH&CN gồm: tổng số lao động hoạt động KH&CN, trong đó phải tính đến số lượng lao động hoạt động trong các ngành, các lĩnh vực KH&CN.

Chất lượng nhân lực KH&CN là có sức khoẻ tốt, thể lực tốt, có trình độ kiến thức (trình độ đào tạo cao đẳng, đại học, sau đại học: thạc sĩ, tiến sĩ), kỹ năng nghề nghiệp và phong cách làm việc đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước...

Cơ cấu nhân lực KH&CN: xây dựng và phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN với quy mô cần thiết đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, cơ cấu ngành nghề phù hợp với các nhiệm vụ xây dựng và phát triển đất nước.

2.2. Công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta và sự phát triển nhân lực khoa học và công nghệ đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH

2.2.1. Những vấn đề cơ bản về công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta hiện nay

Luận án đã tập trung phân tích, làm rõ:

- Tính tất yếu phải CNH, HĐH ở nước ta.
- Quan niệm CNH, HĐH trong điều kiện của cuộc cách mạng khoa học và công nghệ, xu thế phát triển kinh tế tri thức trên Thế giới và xu thế toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế.

- Mục tiêu cơ bản của CNH, HĐH ở nước ta theo văn kiện Đại hội lần thứ VIII, lần thứ IX của Đảng. Đặc biệt là Đại hội lần thứ X của Đảng (2005) đã nhấn mạnh: Đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Đồng thời Đại hội X của Đảng cũng đã nêu ra các nội dung cơ bản của CNH, HĐH ở nước ta hiện nay:

- + Đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn. Đây là nội dung chủ yếu của CNH, HĐH. Đồng thời giải quyết đồng bộ vấn đề nông nghiệp, nông thôn và nông dân.

- + Phát triển nhanh công nghiệp, xây dựng và dịch vụ.

- + Phát triển khoa học và công nghệ phù hợp với xu thế phát triển của cuộc cách mạng khoa học và kinh tế tri thức trên Thế giới.

- Để thực hiện thắng lợi CNH, HĐH, đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020, cần phát huy mạnh mẽ nguồn lực con người, nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao (trong đó có nhân lực KH&CN). Từ đó, luận án đã nêu ra

phương hướng chung xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH là: "Phát triển nhân lực chất lượng cao có thể lực tốt, đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý, có trình độ kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và phong cách làm việc đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước, thích ứng với trình độ phát triển của Việt Nam năm 2020 là nước công nghiệp theo hướng hiện đại và hội nhập quốc tế. Đồng thời luận án cũng nêu ra hướng cụ thể đối với từng nhóm nguồn nhân lực chất lượng cao: Nhóm nguồn nhân lực Đại học - Cao đẳng; nhóm nguồn nhân lực khoa học và công nghệ và nhóm lao động kỹ thuật.

2.2.2. Phát triển nhân lực khoa học và công nghệ phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá

2.2.2.1. Khái niệm về phát triển nhân lực khoa học và công nghệ

Trên cơ sở phân tích lý luận phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực, luận án nêu ra khái niệm phát triển nhân lực KH&CN phục vụ CNH, HĐH là tổng thể các hoạt động nhằm xây dựng lực lượng lao động KH&CN đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của mỗi địa phương nói riêng và của đất nước nói chung, thông qua các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về CNH, HĐH và phát triển kinh tế - xã hội.

Mục tiêu phát triển nhân lực KH&CN là đảm bảo nhân lực có số lượng thích hợp, có chất lượng và có cơ cấu hợp lý theo yêu cầu CNH, HĐH đất nước.

Nội dung phát triển nhân lực KH&CN gồm:

- Tăng cường về số lượng nhân lực KH&CN: thông qua hoạt động giáo dục và đào tạo.

- Nâng cao chất lượng nhân lực KH&CN: từ việc tăng cường thể lực, thể chất phẩm chất chính trị, đạo đức... đến nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng của nhân lực KH&CN.

- Xây dựng cơ cấu nhân lực KH&CN hợp lý gồm cơ cấu về trình độ đào tạo, tuổi tác, giới tính và cơ cấu đào tạo...

Chủ thể phát triển nhân lực KH&CN: người sử dụng lao động; các viện nghiên cứu, trường đại học, cao đẳng; các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực KH&CN; bản thân người lao động hoạt động trong lĩnh vực này...

Đối tượng phát triển của nhân lực KH&CN là những người đang và sẽ hoạt động, lao động trong lĩnh vực KH&CN.

Hoạt động phát triển nhân lực KH&CN có thể gồm các bước chủ yếu sau đây: kế hoạch hoá nguồn nhân lực KH&CN; tuyển chọn nhân lực KH&CN; sử dụng nhân lực KH&CN; đánh giá nhân lực KH&CN; đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện chính sách đãi ngộ đối với nhân lực KH&CN.

2.2.2.2. Vai trò của phát triển nhân lực KH&CN phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá

- Góp phần chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế theo hướng hiện đại.
- Là nhân tố quan trọng thực hiện có hiệu quả việc tiếp nhận chuyển giao công nghệ và nâng cao năng lực, trình độ công nghệ của nước ta.
- Nhân tố chủ yếu để nâng cao năng suất lao động, phát triển bền vững kinh tế - xã hội và môi trường.
- Là nhân tố thúc đẩy sự hình thành và phát triển kinh tế tri thức.

2.2.2.3. Những nhân tố tác động đến phát triển nhân lực khoa học và công nghệ gồm: Quan điểm, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; yêu cầu (đòi hỏi) nâng cao chất lượng phát triển kinh tế theo hướng bền vững; việc xây dựng và phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao trong quá trình CNH, HĐH; việc triển khai ứng dụng và tiếp nhận công nghệ cao; yêu cầu hội nhập vào thị trường lao động và thị trường KH&CN Thế giới.

2.3. Kinh nghiệm phát triển nhân lực khoa học và công nghệ của một số nước ở khu vực và một vài tỉnh, thành phố ở nước ta.

Luận án nghiên cứu kinh nghiệm của Singapo và Malaixia về phát triển nhân lực khoa học và công nghệ, từ đó rút ra những kinh nghiệm mà 2 nước này đều có, đó là:

- Coi trọng sự phát triển giáo dục - đào tạo các cấp phổ thông, đại học - cao đẳng, đào tạo kỹ thuật..., coi đó là nhân tố hàng đầu đảm bảo nâng cao chất lượng nhân lực KH&CN.
- Luôn có những quan điểm đúng "Coi trọng thiên tài", đề cao vai trò của tri thức và có những chính sách hấp dẫn thu hút các nhà tri thức, các

nhà khoa học và công nghệ và những lao động kỹ thuật giỏi người nước ngoài vào định cư, sinh sống và làm việc tại nước mình.

Ở thành phố Đà Nẵng và tỉnh Đồng Nai mỗi nơi có những kinh nghiệm khác nhau về phát triển nhân lực KH&CN, do ưu thế, điều kiện khác nhau, song cả Đà Nẵng và tỉnh Đồng Nai đều có chung kinh nghiệm là: tập trung nâng cao chất lượng đào tạo của các trường Đại học, cao đẳng, dạy nghề; khai thác các năng lực của hệ thống trường đại học, cao đẳng, dạy nghề cho sự phát triển nhân lực KH&CN, đồng thời xây dựng mối quan hệ, hợp tác giữa các trường đại học, cao đẳng để phát triển nhân lực KH&CN ở địa phương mình.

Những kinh nghiệm của Singapo, Malaixia, Đà Nẵng và tỉnh Đồng Nai là rất bổ ích, Thành phố Hải Phòng cần nghiên cứu, vận dụng cho phù hợp với thực tế của thành phố.

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

3.1. Tiềm năng phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở Thành phố Hải Phòng

Ở đây, tác giả luận án trình bày khái quát về Thành phố Hải Phòng dưới góc độ tiềm năng phát triển nhân lực KH&CN. Từ đó rút ra nhận xét về những ưu thế và kém lợi thế của nhân lực KH&CN ở Thành phố Hải Phòng.

Có thể nói, so với các thành phố (trừ Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh) cùng loại. Hải Phòng là thành phố có lợi thế trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, cũng như vùng Đồng bằng Sông Hồng, vùng Duyên hải Bắc Bộ, có vai trò quan trọng trong "hợp tác hai hành lang, một vành đai kinh tế", có lợi thế về phát triển kinh tế biển, về kinh tế công nghiệp truyền thống, có tiềm lực khoa học và công nghệ, cũng như những điều kiện thuận lợi về kinh tế - xã hội cho sự phát triển nhanh khoa học và công nghệ, theo đó là nhân lực KH&CN ở thành phố có nhiều cơ hội thuận lợi để phát huy vai trò, năng lực của mình.

Từ những vấn đề nêu trên, tác giả luận án cho rằng nhân lực KH&CN ở Thành phố Hải Phòng có những lợi thế:

- Sớm tiếp cận được với các ngành công nghiệp dựa trên công nghệ cao.
- Có ưu thế trong việc nghiên cứu phát triển kinh tế biển: môi trường biển, dịch vụ hàng hải, công nghiệp biển...
- Có nhiều cơ hội thuận lợi cho việc học hỏi kinh nghiệm, liên kết và hợp tác, khai thác tiềm năng, lợi thế của đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ ở Trung ương, Hà Nội và các tỉnh lân cận.

Bên cạnh đó, nhân lực KH&CN ở Thành phố Hải Phòng có những bất cập trong nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn, khoa học quản lý nói chung, một số chuyên ngành khoa học - kỹ thuật nông nghiệp và lĩnh vực hoạt động hẹp, tập trung vào lĩnh vực giáo dục - đào tạo, thuỷ sản, tài nguyên môi trường biển, hàng hải.

3.2. Thực trạng phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở Thành phố Hải Phòng phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá

Để đánh giá thực trạng phát triển nhân lực KH&CN ở Thành phố Hải Phòng. Tác giả luận án vận dụng tổng hợp các tiêu chí về nhân lực KH&CN ở Thành phố Hải Phòng, nội dung phát triển nhân lực KH&CN, các nhân tố tác động và một vài yếu tố trong hoạt động phát triển nhân lực KH&CN.

3.2.1. Nhân lực khoa học và công nghệ ở Thành phố Hải Phòng đã từng bước phát triển cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu

3.2.1.1. Tình hình chung về phát triển nhân lực KH&CN ở Thành phố Hải Phòng

- Từ 2001 đến nay, nhân lực khoa học và công nghệ ở Thành phố Hải Phòng luôn luôn tăng về số lượng, với tốc độ tăng 2,2%/năm. (Năm 2001 có 44,159 người, năm 2008 là 65,571 người).

- Về chất lượng (chủ yếu đánh giá trình độ các mặt)

Trình độ đào tạo cao đẳng, đại học hàng năm đều tăng một cách tuyệt đối (số lượng), tương đối (%). Năm 2001: 43,482 người/tổng số 44,159, năm 2008: 63,932 người/tổng số 65,571 người.

Trình độ ngoại ngữ từ A trở lên chỉ đạt 12,6% trong tổng số nhân lực KH&CN (theo nghĩa rộng) năm 2008.

Trình độ tin học: số người sử dụng máy tính trong đội ngũ nhân lực KH&CN chiếm 60,9%.

- Về cơ cấu:

+ Độ tuổi: Tuổi bình quân của đội ngũ nhân lực KH&CN là 41,45 tuổi (cả nước là 40,2, Hà Nội 40, Thành phố Hồ Chí Minh 37,8 tuổi). Cán bộ KH&CN trong độ tuổi 30-50 chiếm 50%.

+ Cơ cấu trình độ đào tạo: Cao đẳng 23,1%; Đại học 75%; trên đại học 1,9%.

+ Phân bố nhân lực KH&CN: Giáo dục - đào tạo 28,09%; kinh doanh, quản lý 27,93%; kỹ thuật công nghiệp 9,77%; nông - lâm - ngư nghiệp 2,53%; các ngành khác 31,68%.

3.2.1.2. Tình hình cụ thể các nhóm nhân lực KH&CN

Sự phân bố nhân lực KH&CN theo các khối nhân lực KH&CN trong các khối cơ quan, doanh nghiệp, trong nhà nước và ngoài nhà nước có tỉ lệ khác nhau so với tổng nhân lực KH&CN. Năm 2008, tỷ lệ nhân lực KH&CN trong cơ quan hành chính sự nghiệp và các cơ quan đảng, đoàn thể 40% trong khi đó khối trường Đại học, CĐ, THCN, tổ chức KH&CN là 8,0%, khối doanh nghiệp 52%. Như vậy, có sự không cân đối trong phân bố nhân lực KH&CN, dẫn tới hiện tượng vừa thiếu lại vừa thừa trong yêu cầu phát triển khoa học và công nghệ.

- Số lượng cán bộ KH&CN trong các tổ chức KH&CN còn rất mỏng, tính chuyên nghiệp thấp, năng lực nghiên cứu khoa học còn yếu, cơ sở vật chất, kỹ thuật cho công tác nghiên cứu, hoạt động thực nghiệm còn rất thiếu và lạc hậu, mới chỉ đủ năng lực giải quyết những vấn đề nhỏ, chưa đủ khả năng và điều kiện để giải quyết các vấn đề lớn.

- Số lao động trong các doanh nghiệp tăng nhanh trong các năm qua, nhưng tỷ lệ nhân lực KH&CN lại giảm dần từ 24,29% năm 2001 xuống còn 8,05% năm 2008. Nguyên nhân là lao động di chuyển vào làm việc tại các doanh nghiệp da giày, may... chủ yếu là lao động phổ thông, giản đơn.

Đội ngũ quản lý và lãnh đạo các doanh nghiệp ở Hải Phòng đang còn nhiều hạn chế, trong đó hạn chế lớn nhất, chi phối tới toàn bộ quá trình phát triển của doanh nghiệp, là kiến thức và kỹ năng quản lý, điều hành.

Cán bộ lãnh đạo, quản lý của Thành phố có trình độ chuyên môn được đào tạo (bằng cấp, chứng chỉ) cơ bản đáp ứng được yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh cán bộ đang đảm nhận, trình độ của họ dần dần được nâng lên. Tuy nhiên, chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước chưa đồng đều ở các cấp, các ngành. Số cán bộ được đào tạo, có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học... chủ yếu tập trung ở khối các cơ quan sở, ban, ngành của Thành phố.

3.2.2. Về đào tạo nhân lực khoa học và công nghệ

Tổng số sinh viên tăng từ 10.000 năm 2001 lên gần 40.000 năm 2008. Năng lực đào tạo của các trường Đại học năm 2008 đã tăng gấp 4 lần so với năm 2001. Năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo của Thành phố cũng tăng đáng kể, năm 2001 đào tạo gần 2000 sinh viên thì năm 2008 đạt gần 10.000 sinh viên (tăng 5 lần). Chất lượng đào tạo của các trường ngày càng được nâng lên, đã cung cấp một lượng khá lớn cán bộ khoa học và kỹ thuật cho Thành phố và các tỉnh, thành trong cả nước. Loại hình các cơ sở đào tạo cũng đa dạng, phong phú như: trường công lập, trường thuộc các tổng công ty và trường dân lập, tư thục...

Đào tạo sau Đại học: từ 1991 đến nay, trung bình mỗi năm đào tạo khoảng 10 tiến sĩ, 120 thạc sĩ, trong đó 89% đội ngũ này được đào tạo tại các trường đại học trong nước, 8% ở các viện nghiên cứu, 3,0% đào tạo ở các tổ chức KH&CN địa phương. Năm 2005 thành phố có 1.440 thạc sĩ và tiến sĩ, năm 2008 đã tăng lên 1.639 thạc sĩ và tiến sĩ.

3.2.3 Đánh giá nhân lực KH&CN (thông qua vai trò, đóng góp của đội ngũ cán bộ KH&CN ở thành phố Hải Phòng)

Trong những năm qua, nhân lực KH&CN đã phát huy khá mạnh mẽ vai trò của mình và có nhiều đóng góp vào phát triển kinh tế - xã hội thành phố, nổi bật nhất:

Thứ nhất: Cung cấp, tham mưu, tư vấn, tham gia xây dựng các chiến lược, kế hoạch, quy hoạch, chính sách phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ...

Thứ hai: Nhân lực KH&CN góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng tăng trưởng kinh tế, sức cạnh tranh của sản phẩm hàng hoá của

các doanh nghiệp ở thành phố. Thông qua việc tiếp cận chuyển giao công nghệ của nước ngoài, việc làm chủ và cải tiến công nghệ, sáng tạo của nhân lực KH&CN ở nhiều doanh nghiệp... đã tạo ra nhiều sản phẩm xuất khẩu, sản phẩm mới có hàm lượng công nghệ cao và một số ngành sản xuất công nghiệp dựa trên công nghệ cao đã hình thành phát triển như: đóng tàu, sản xuất ô tô...

3.2.4. Tình hình thực hiện các chính sách phát triển nhân lực KH&CN

Một là, cơ chế chính sách quản lý nhân lực KH&CN.

Hai là, cơ chế chính sách thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN như: chính sách tiền lương, tiền thưởng ưu đãi, chính sách khen thưởng, tôn vinh các nhà KH&CN có nhiều thành tích sáng tạo KH&CN, hỗ trợ kinh phí đào tạo sau đại học... nhằm sử dụng, thu hút cán bộ KH&CN ở thành phố và ngoài thành phố.

Ba là, cơ chế chính sách đầu tư phát triển khoa học và công nghệ (có nhân lực KH&CN).

Chính sách đầu tư phát triển KH&CN của thành phố trong những năm qua đã thực hiện đầu tư tập trung, có trọng điểm, không dàn đều nhằm vào tăng cường tiềm lực khoa học và công nghệ (có nhân lực KH&CN) của thành phố.

Vốn đầu tư cho phát triển khoa học và công nghệ của thành phố còn ít, vốn chỉ chiếm chưa đến 2,0% tổng chi ngân sách thành phố (chưa bằng 0,5% GDP).

Các chính sách này, đặc biệt là chính sách sử dụng, thu hút cán bộ KH&CN, chưa có tầm chiến lược lâu dài, còn mang nặng tính chất tình thế; chưa đủ mạnh và hấp dẫn cán bộ KH&CN.

3.2.5. Khái quát thực trạng và nguyên nhân của những hạn chế trong phát triển nhân lực KH&CN ở thành phố

3.2.5.1. Khái quát thực trạng

- Cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ ở Thành phố Hải Phòng, nhân lực KH&CN thông qua đào tạo, đào tạo lại và sử dụng đã phát triển nhanh về số lượng, nâng cao từng bước về chất lượng, cơ cấu dần dần hợp lý. Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ đã thích

nghi dân với cơ chế thị trường, hội nhập quốc tế và có nhiều đóng góp cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ của thành phố.

- Tuy nhiên, bên cạnh những mặt đạt được, đội ngũ cán bộ KH&CN ở thành phố còn có những hạn chế yếu, kém:

+ Nhìn tổng thể đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ còn thiếu về số lượng.

+ Một bộ phận cán bộ KH&CN bất cập về kiến thức, năng lực và trình độ trước yêu cầu của kinh tế thị trường, của CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

+ Thiếu cán bộ KH&CN đầu đàn ở nhiều lĩnh vực.

+ Có sự mất cân đối về ngành nghề đào tạo.

+ Lực lượng cán bộ có năng lực nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn còn mỏng, trình độ hạn chế, không chuyên sâu, chưa đáp ứng được yêu cầu nghiên cứu một số vấn đề phức tạp.

+ Thu hút nhân lực KH&CN từ bên ngoài chưa đặt đúng vị trí trong chiến lược phát triển khoa học và công nghệ của thành phố.

3.2.5.2. Nguyên nhân của hạn chế

+ Nhận thức của cán bộ một số ngành, cấp, địa phương chưa đầy đủ và sâu sắc về vai trò của khoa học và công nghệ và phát triển nhân lực KH&CN.

+ Cơ cấu chính sách, môi trường kinh tế - xã hội... chưa thực sự thuận lợi cho phát triển nhân lực KH&CN.

+ Đầu tư cho KH&CN nói chung, cho phát triển nhân lực KH&CN nói riêng có hạn hẹp, chưa đủ mức cần thiết.

+ Chưa tạo lập được thị trường KH&CN, môi trường hấp dẫn, điều kiện làm việc thuận lợi cho cán bộ KH&CN chất lượng cao.

+ Hợp tác quốc tế trong phát triển nhân lực KH&CN còn nhiều yếu kém.

Chương 4

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ Ở HẢI PHÒNG PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ

4.1. Quan điểm, mục tiêu phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở thành phố Hải Phòng

4.1.1. Bối cảnh quốc tế và trong nước tác động đến phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở nước ta nói chung và ở Hải Phòng nói riêng

Tác giả luận án đề cập đến 3 vấn đề quan trọng:

Một là, cuộc cách mạng khoa học và công nghệ, xu thế phát triển kinh tế tri thức trên Thế giới.

Hai là, xu thế toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng gia tăng.

Ba là, những định hướng phát triển công nghiệp và khoa học, công nghệ ở nước ta.

Những vấn đề này có tác động quan trọng đến thời cơ, thách thức cho sự phát triển kinh tế, khoa học và công nghệ cũng như nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam nói chung, thành phố Hải Phòng nói riêng trong khi khả năng cạnh tranh, cơ sở vật chất kỹ thuật, trình độ công nghệ của nền kinh tế nước ta thấp hơn nhiều so với các nước đang phát triển trong khu vực.

4.1.2. Quan điểm, mục tiêu phát triển nhân lực khoa học và công nghệ của Thành phố Hải Phòng

4.1.2.1 Những quan điểm định hướng

Thứ nhất: Nhân lực KH&CN là yếu tố then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với phát triển KH&CN của Thành phố. Phát triển nhân lực KH&CN phải đảm bảo đủ số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý đảm bảo đủ nhu cầu về nhân lực KH&CN trong các lĩnh vực, ngành...

Thứ hai: Phát triển nhân lực KH&CN của Thành phố phải gắn chặt với đổi mới giáo dục và đào tạo, đặc biệt là giáo dục đào tạo đại học và cao đẳng...

Thứ ba: Phát triển nhân lực KH&CN dựa trên cơ sở vừa sử dụng có hiệu quả nhân lực hiện có, thu hút nhân tài, vừa tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nhân lực KH&CN.

4.1.2.2. Mục tiêu phát triển nhân lực KH&CN ở Thành phố Hải Phòng

Dựa vào mục tiêu phát triển khoa học và công nghệ của Thành phố Hải Phòng đến năm 2020, luận án đề cập đến mục tiêu phát triển nhân lực KH&CN của thành phố là: có được đội ngũ nhân lực KH&CN có thể lực tốt, đủ về số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý, có trình độ kiến thức, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và phong cách làm việc đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH, thích ứng với trình độ phát triển của Hải Phòng vào năm 2020 là thành phố công nghiệp theo hướng hiện đại và hội nhập quốc tế. Cụ thể:

- Về số lượng:

Đến năm 2015: lao động có trình độ đại học, cao đẳng trở lên đạt 500 nghìn người; tiến sĩ từ 206 lên 400 người, thạc sĩ từ 1433 lên 2.500 người. Năm 2020: lao động có trình độ đại học, cao đẳng trở lên đạt 700 nghìn người; tiến sĩ từ 400 lên 500 người, thạc sĩ từ 2.500 lên 3.500 người.

- Về chất lượng:

Nhân lực KH&CN có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp đạt trình độ trung bình, tiến dần tới trình độ khá trong khu vực vào năm 2020: đủ năng lực triển khai, ứng dụng các thành tựu KH&CN hiện đại, tiếp thu, làm chủ và sử dụng có hiệu quả công nghệ hiện đại nhập từ nước ngoài (công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ tự động hoá). Chú trọng việc xây dựng đội ngũ chuyên gia giỏi, cán bộ KH&CN đầu đàn. Nâng cao trình độ kỹ năng thực hành ngoại ngữ cho nhân lực đại học, cao đẳng; đến năm 2020 phổ cập ngoại ngữ ở mức sử dụng các kỹ năng nghe, nói viết đối với nhân lực đại học, cao đẳng dưới tuổi 40.

- Về cơ cấu:

Phát triển nhân lực KH&CN, có cơ cấu trình độ, chuyên môn phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố; ưu tiên cho những

lĩnh vực công nghệ tiên tiến. Hệ thống các tổ chức KH&CN, các trường đại học trên địa bàn đủ khả năng giải quyết các nhiệm vụ KH&CN trọng điểm của Thành phố, có sự ảnh hưởng tới vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc và vùng Duyên hải Bắc bộ.

Hướng ưu tiên phát triển nhân lực KH&CN của Thành phố là tập trung vào các ngành mà Thành phố có ưu thế phát triển như: đóng tàu, cơ khí, vật liệu xây dựng, luyện kim - cán kéo thép, hàng tiêu dùng và xuất khẩu, kinh tế dịch vụ, chế biến hải sản...; vào các ngành đang trong xu thế phát triển và có hàm lượng chất xám cao như: điện - điện tử, tự động hoá, công nghệ vật liệu mới, công nghệ sinh học và công nghệ thông tin.

4.2. Những giải pháp chủ yếu phát triển nhân lực KH&CN ở thành phố Hải Phòng

4.2.1. Đẩy mạnh và làm tốt công tác thông tin, tuyên truyền

Công tác thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của các ngành, cấp, nhân dân, cán bộ về vai trò KH&CN, từ đó nhận thức về vai trò nhân lực KH&CN, lao động kỹ thuật cao trong nền kinh tế thị trường, thay đổi những nhận thức "không đúng về nghề nghiệp, bằng cấp" của xã hội; phổ biến các biện pháp hỗ trợ, các hướng ưu tiên phát triển nhân lực KH&CN ở Thành phố.

Công tác thông tin tuyên truyền tốt sẽ góp phần định hướng đào tạo, thu hút và sử dụng nhân lực chất lượng cao trên địa bàn thành phố và ngoài thành phố vào phát triển kinh tế, văn hoá, khoa học, xã hội ở Thành phố Hải Phòng.

4.2.2. Đẩy mạnh công tác giáo dục - đào tạo là biện pháp có tầm quyết định hàng đầu trong phát triển nhân lực KH&CN

Đẩy mạnh công tác giáo dục - đào tạo theo hướng đa dạng hoá loại hình, cấp độ, đào tạo theo hướng diện rộng và chuyên sâu... với sự đa dạng các hình thức đào tạo.

(1) Mở rộng quy mô đào tạo:

- + Mở rộng hệ thống các trường Đại học, cao đẳng, dạy nghề.
- + Đa dạng hoá loại hình đào tạo: đào tạo tại chỗ, tại doanh nghiệp, gắn kết giữa đào tạo với nghiên cứu - sản xuất.

+ Tiếp tục thực hiện dự án đào tạo 100 tiến sĩ ở nước ngoài. Tăng thêm học sinh, sinh viên, cán bộ đi đào tạo ở các nước phát triển: Úc, Singapo, Đức, Hà Lan... ưu tiên đào tạo nhân lực KH&CN trong các ngành, lĩnh vực mà thành phố đang cần: cơ khí chế tạo, đóng tàu, ngoại ngữ, quản trị kinh doanh.

+ Hình thành và hỗ trợ các mô hình đào tạo, bồi dưỡng theo kiểu "vườn ươm doanh nghiệp công nghệ".

(2) Đổi mới nội dung, chương trình và quy trình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực KH&CN.

(3) Đào tạo theo quy hoạch và kế hoạch phù hợp với yêu cầu định hướng phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

(4) Triển khai các chương trình đào tạo ngắn hạn và các lớp bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ, kỹ năng lãnh đạo quản lý, chú ý tăng cường bằng tiếng Anh trong đào tạo, bồi dưỡng kiến thức công nghệ cao.

4.2.3. Tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất - kỹ thuật

Các nguồn vốn đầu tư (ngân sách, kinh phí sự nghiệp khoa học□) cần được đầu tư có trọng điểm theo hướng ưu tiên đầu tư:

- Tiếp tục thực hiện đề án đào tạo 100 tiến sĩ ở nước ngoài.
- Đầu tư cho xây dựng và phát triển trường Đại học Hàng Hải Việt Nam thành trường trọng điểm quốc gia; cùng với trường Đại học Hải Phòng thành trường đại học chất lượng cao, đa ngành đa lĩnh vực.
- Đầu tư đồng bộ về cơ sở vật chất, trang thiết bị khoa học cho các tổ chức KH&CN của Nhà nước, các chương trình và nhiệm vụ nghiên cứu khoa học phát triển công nghệ có tính chất liên ngành.
- Đầu tư xây dựng các khu công nghệ cao cho phù hợp với mô hình của địa phương trong lĩnh vực công, nông nghiệp, thủy sản...

Tác giả luận án kiến nghị: Thành phố nên đảm bảo mức kinh phí đầu tư cho KH&CN tối thiểu bằng 2% tổng ngân sách (tức bằng 0,5% GDP), vì kinh phí đầu tư hiện nay quá thấp.

4.2.4. Tiếp tục đổi mới cơ chế chính sách phát triển nhân lực KH&CN (nhất là cơ cấu chính sách thu hút, sử dụng đội ngũ tri thức)

- Đổi mới tổ chức và cơ chế quản lý nhân lực KH&CN: Tạo điều kiện cho nhân lực KH&CN làm việc đúng với ngành nghề đào tạo, phù hợp với sở trường và nguyện vọng. Phát huy tính độc lập sáng tạo, tự chủ, tự chịu trách nhiệm của mỗi các nhân trong hoạt động khoa học và công nghệ tránh định kiến, hẹp hòi. Thực hiện nghiêm chỉnh luật sở hữu trí tuệ; thực hiện chế độ đấu thầu các chương trình ứng dụng và phát triển công nghệ. Đổi mới quy chế khen thưởng thành tích KH&CN; xây dựng chế độ tiền lương hợp lý, theo hướng khuyến khích nhân lực KH&CN làm việc có hiệu quả.

- Tuyển dụng và sử dụng đội ngũ tri thức: chính sách thu hút nhân tài phải nhất quán trong các ngành, các cấp, các địa phương. Tiếp tục phát huy vai trò, tác dụng của các hình thức thu hút chất xám của tri thức người Việt Nam ở nước ngoài; tìm kiếm những tri thức đầu ngành trong các lĩnh vực quan trọng, mời về hợp tác làm việc tại Thành phố, hoặc làm cố vấn cho lãnh đạo Thành phố trong lĩnh vực đó; sửa đổi, bổ sung và hoàn chỉnh những chính sách có liên quan đến tri thức Việt kiều trên cơ sở quan điểm nhất quán của Đảng về tôn trọng tri thức, như chính sách nhà ở, chính sách thuế thu nhập...

- Về chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ tri thức của Thành phố: chính sách tiền lương; chế độ phụ cấp. Ban hành chế độ đãi ngộ đặc biệt cho những nhà khoa học đầu ngành hình thành đội ngũ chuyên gia cao cấp. Xây dựng quy định chế độ hỗ trợ, ưu tiên về phúc lợi xã hội như chế độ an dưỡng, nghỉ mát, ưu đãi về nhà ở đối với những người có thành tích xuất sắc trong nghiên cứu sáng tạo.

- Về chính sách tôn vinh đối với đội ngũ tri thức của Thành phố: Khẳng định những đóng góp của tri thức bằng những hình thức thích hợp, thành phố cần xây dựng quy chế rõ ràng, cụ thể và chỉ đạo tiến hành bình xét nghiêm túc các giải thưởng cho các tập thể và cá nhân có cống hiến lớn cho sự nghiệp phát triển văn hoá, khoa học, giáo dục của địa phương... làm tốt công tác tuyên truyền đến người dân những tri thức, nhà khoa học đã có

những công trình, phát minh, sáng chế... đóng góp cho công cuộc xây dựng Thành phố.

4.2.5. Tạo lập, thúc đẩy phát triển thị trường khoa học và công nghệ và tăng cường hợp tác trong nước và quốc tế về phát triển nhân lực "khoa học và công nghệ"

4.2.5.1. Tạo lập và thúc đẩy phát triển thị trường khoa học và công nghệ

Thị trường KH&CN có ảnh hưởng lớn đến thành tựu phát triển khoa học và công nghệ, đến cơ cấu kinh tế của các quốc gia, cũng có ảnh hưởng đến cơ cấu ngành công nghiệp và thị trường nói chung. Thị trường KH&CN còn là một nhân tố ngày càng quan trọng trong chu trình truyền bá tri thức. Vì thế, để thúc đẩy phát triển KH&CN, phát triển nhân lực KH&CN cần thiết phải hình thành, phát triển thị trường này.

Mục tiêu phát triển thị trường KH&CN ở thành phố Hải Phòng là nhằm gắn kết chặt chẽ giữa nghiên cứu khoa học và ứng dụng vào sản xuất của doanh nghiệp và nông dân; ứng dụng nhanh các công nghệ cao để nâng cao năng suất, chất lượng, giảm chi phí giá thành các sản phẩm hàng hoá đủ sức tham gia thị trường trong và ngoài nước.

4.2.5.2. Tăng cường hợp tác trong nước và quốc tế trong phát triển nhân lực khoa học công nghệ

Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về hợp tác quốc tế của các ngành, cơ sở đào tạo trên cơ sở đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Thực hiện tốt công tác thông tin tuyên truyền các kết quả nghiên cứu khoa học của cán bộ và các cơ quan KH&CN bằng nhiều hình thức để mở rộng quan hệ hợp tác, trong đó có hợp tác về đào tạo nhân lực sau đại học. Đăng cai tổ chức các hội nghị, hội thảo khoa học quốc tế: đây là một hoạt động khoa học hết sức quan trọng. Liên hệ với các cơ quan chức năng của Nhà nước có liên quan đến hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực KH&CN sau đại học, các cơ quan ngoại giao, các tổ chức quốc tế trong và ngoài nước đối với phát triển nhân lực KH&CN.

4.2.6. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và quản lý Nhà nước trong phát triển khoa học và công nghệ

4.2.6.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng bộ thành phố Hải Phòng

Để thực hiện mục tiêu cơ bản là Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp theo hướng hiện đại trước năm 2020. Sự lãnh đạo của Đảng bộ thành phố đóng vai trò quyết định. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng bộ hướng vào: Nâng cao nhận thức của các ngành, các cấp, các địa phương, nhân dân về vai trò phát triển KH&CN, phát triển nhân lực KH&CN... Thực hiện tốt các chương trình phát triển kinh tế - xã hội chiến lược phát triển KH&CN, Đề án: chủ trương và giải pháp phát triển nhân lực chất lượng cao... Tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, KH&CN... theo chủ trương, nghị quyết của Đảng bộ thành phố lần thứ VIII.

4.2.6.2. Tăng cường sự quản lý của Nhà nước địa phương về khoa học và công nghệ

- Xây dựng quy hoạch, kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KH&CN, kế hoạch phát triển KH&CN.
- Nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước:
 - + Kiện toàn tổ chức và nội dung hoạt động quản lý khoa học và công nghệ.
 - + Phân định rõ quyền hạn, chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về lĩnh vực KH&CN từ cấp thành phố đến quận, huyện.
 - + Đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch, bình đẳng trong hoạt động phát triển KH&CN, phát triển nhân lực KH&CN.
 - + Hoàn thiện cơ chế đánh giá, nghiệm thu, xét duyệt, tuyển chọn các tổ chức, cá nhân chủ trì các đề tài nghiên cứu khoa học.

KẾT LUẬN

Từ quá trình nghiên cứu đề tài, luận án đi đến những kết luận chủ yếu sau đây:

1. Để đạt mục tiêu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại và thành phố Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp hiện đại trước năm 2020, thì phải khai thác, sử dụng có

hiệu quả nguồn lực, trong đó quan trọng nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao (có nhân lực khoa học và công nghệ). Do đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta nói chung, ở Thành phố Hải Phòng nói riêng đang là vấn đề thời sự, cấp bách và là yêu cầu trước mắt cũng như lâu dài để thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

2. Phát triển nhân lực KH&CN phục vụ CNH, HĐH là tổng thể các hoạt động nhằm xây dựng lực lượng lao động KH&CN đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu hợp lý đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của mỗi địa phương và của cả nước nói chung.

Phát triển nhân lực KH&CN góp phần quan trọng và phát triển bền vững về kinh tế, xã hội và môi trường, mà nổi bật nhất là nâng cao chất lượng phát triển kinh tế, và hình thành, phát triển nhân lực KH&CN chịu sự tác động của 5 nhân tố, trong đó đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước là nhân tố quan trọng hàng đầu. Hoạt động phát triển nhân lực khoa học và công nghệ có thể gồm các bước: kế hoạch hoá nhân lực KH&CN, tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng và thực hiện các chính sách đãi ngộ nhân lực KH&CN.

3. Luận án đã đánh giá toàn diện và có hệ thống tình hình phát triển nhân lực KH&CN ở Thành phố Hải Phòng trong thời gian từ 2001 đến nay. Từ đó đã chỉ ra những mặt yếu kém phải xem xét, giải quyết, đó là: lực lượng cán bộ KH&CN của thành phố còn mỏng; một bộ phận bất cập về kiến thức, năng lực và trình độ trước yêu cầu của kinh tế thị trường, CNH, HĐH; thiếu cán bộ KH&CN đầu đàn ở nhiều lĩnh vực; có sự mất cân đối về ngành nghề đào tạo; lực lượng cán bộ có năng lực nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn còn mỏng, trình độ hạn chế không chuyên sâu; thu hút “chất xám” “tri thức” từ bên ngoài chưa đạt đúng vị trí trong chiến lược phát triển nhân lực KH&CN của thành phố. Điều đó do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Trong đó nguyên nhân chủ quan là chính.

4. Trên cơ sở đó, luận án đã đưa ra các quan điểm, mục tiêu, phương hướng phát triển và đề xuất những giải pháp chủ yếu để phát triển nhân lực KH&CN ở Thành phố Hải Phòng phục vụ CNH, HĐH đến năm 2020.