

TRAO ĐỔI

Một số định hướng phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ ở Đại học Quốc gia Hà Nội

Nguyễn Đăng Khoa^{*1}, Lê Kim Long²

¹Ban Tổ chức Cán bộ, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam
²Trường Đại học Giáo dục, ĐHQGHN, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 22 tháng 4 năm 2014

Chỉnh sửa ngày 15 tháng 7 năm 2014; chấp nhận đăng ngày 29 tháng 9 năm 2014

Tóm tắt: Thực tiễn cho thấy, nguồn nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) luôn là tài nguyên quý giá của các tổ chức khoa học, giáo dục, đóng vai trò quyết định chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và các mặt hoạt động khác của nhà trường. Tuy nhiên, vấn đề phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong các trường đại học ở Việt Nam nói chung và Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN) nói riêng vẫn còn nhiều tồn tại, bất cập. Sự chuẩn bị đội ngũ cán bộ khoa học tại các đơn vị đào tạo và nghiên cứu thành viên hiện nay còn nhiều hạn chế về cơ cấu, số lượng và chất lượng nên hiệu quả đạt được chưa cao. Với mục đích xây dựng chiến lược phát triển, thu hút cán bộ có trình độ quốc tế từ nay đến năm 2020, bài viết này sẽ góp phần tăng cường khả năng thu hút cán bộ khoa học có trình độ cao trên thế giới về làm việc tại Đại học Quốc gia Hà Nội. Trên cơ sở phân tích thực trạng công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ bằng phương pháp điều tra, khảo sát thực tế, thống kê, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm định hướng phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ tại Đại học Quốc gia Hà Nội trong thời gian tới. Các giải pháp này sẽ là tài liệu tham khảo cho các trường đại học khác của Việt Nam, đặc biệt là với ĐHQGHN trong việc hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ chất lượng cao.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, khoa học và công nghệ, nhân lực khoa học và công nghệ.

1. Mở đầu

Định hướng chiến lược phát triển kinh tế xã hội Việt Nam giai đoạn 2011-2020 trong đó nêu rõ "Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược" [1]. ĐHQGHN là một mô hình đại học mới, tiên tiến - trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học (NCKH) và chuyển

giao công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao có sứ mệnh đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao. Đại học Quốc gia có quyền chủ động cao trong các hoạt động về đào tạo, NCKH, tài chính, quan hệ quốc tế và tổ chức bộ máy [2].

Việc định hướng phát triển nguồn nhân lực KH&CN của ĐHQGHN giai đoạn 2012-2020 là xây dựng đội ngũ NCKH chuyên nghiệp, có cơ chế thu hút, sử dụng nguồn lực này để khai thác có hiệu quả và tạo ra các sản phẩm công bố

*ĐT: 84-912425558

Email: khoand@vnu.edu.vn

quốc tế, phù hợp với mục tiêu phát triển KH&CN của ĐHQGHN, ngang tầm khu vực và đạt trình độ quốc tế. Ý nghĩa của việc nghiên cứu là nhằm góp phần phát triển những vấn đề lí luận về quản lí, phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong các cơ sở giáo dục đại học, vận dụng lí luận đó vào mô hình ĐHQGHN. Qua phân tích và đánh giá về mặt mạnh, mặt yếu, cơ hội và thách thức, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm trong việc huy động và phát triển nguồn nhân lực KH&CN.

Bằng phương pháp điều tra thống kê, khảo sát thực tế về số lượng, chất lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, độ tuổi, giới tính của cán bộ khoa học (CBKH); điều tra bằng phiếu khảo sát ý kiến và phỏng vấn sâu các cán bộ NCKH tại một số trường đại học thành viên ở ĐHQGHN, một số viện NCKH thành viên, trung tâm NCKH trực thuộc, chúng tôi đề xuất một số định hướng phát triển nguồn nhân lực KH&CN. Các định hướng (giải pháp) này có giá trị tham khảo để hoạch định về nguồn nhân lực KH&CN trong các cơ sở giáo dục đại học có định hướng nghiên cứu.

2. Thực trạng công tác quản lí phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ ở Đại học Quốc gia Hà Nội

2.1. Thu hút, tuyển dụng cán bộ khoa học trình độ cao

Từ năm 2008 đến nay, ĐHQGHN đã xây dựng được nhiều chính sách thu hút, đãi ngộ đối với đội ngũ CBKH xuất sắc... Trong 5 năm 2009-2013, ĐHQGHN đã tuyển dụng và thu hút được hơn 310 giảng viên (GV), riêng năm học 2012-2013 có 152 GV về làm việc (tỉ lệ GV có trình độ ThS trở lên chiếm khoảng 70%-80%). ĐHQGHN đã mời khoảng 300 GS, PGS của các cơ sở nghiên cứu và đào tạo trong cả

nước và hàng trăm nhà khoa học có uy tín trên thế giới, trong đó có một số người đạt giải Nobel và các giải thưởng lớn có uy tín khác cùng tham gia đào tạo, NCKH. ĐHQGHN và các đơn vị đã mời được hơn 70 GV từ các trường, cơ sở đối tác nước ngoài sang ĐHQGHN tham gia giảng dạy, hợp tác NCKH. Đội ngũ CBKH có trình độ TS và chức danh GS, PGS của ĐHQGHN không ngừng được tăng lên, trong đó có nhiều nhà khoa học đầu ngành, đầu đàn có uy tín lớn ở trong và ngoài nước về các ngành, chuyên ngành khác nhau thuộc hầu hết các lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, ngoại ngữ, công nghệ, kinh tế (Bảng 1).

Với vai trò một đại học nghiên cứu đa ngành, đa lĩnh vực, ĐHQGHN đã cố gắng thực hiện sứ mệnh của mình và đã đạt được những thành tựu quan trọng. Nhiều công trình KHCN được tặng những giải thưởng lớn, trong đó có 15 Giải thưởng Hồ Chí Minh, 11 Giải thưởng Nhà nước. Một số nhà khoa học của ĐHQGHN đã nhận giải thưởng quốc tế, như Giải thưởng Kovalevskaia; 01 cán bộ ĐHQGHN là thành viên nhóm tác giả được Giải thưởng Nobel 2007; 01 cán bộ nhận Giải thưởng COSMOS 2008; 01 cán bộ được trao Giải thưởng Hành tinh Xanh 2003 (Blue Planet Prize 2003) - giải thưởng quốc tế về môi trường do Tổ chức Asahi Glass (Nhật Bản) bảo trợ và được coi như tương đương giải Nobel về Môi trường được trao mỗi năm một lần cho 2 tổ chức hoặc cá nhân có những đóng góp xuất sắc trong lĩnh vực tài nguyên thiên nhiên và môi trường. Qua đó, chúng tôi nhận thấy ĐHQGHN cần có chính sách ưu đãi riêng về tuyển dụng, điều kiện làm việc, vinh danh, khen thưởng đối với cán bộ KH&CN trẻ, tài năng và có công trình khoa học công bố quốc tế hoặc đạt giải thưởng KH&CN quốc gia và quốc tế, có phát minh sáng chế, giải pháp hữu ích.

Bảng 1. Đội ngũ CBVC của ĐHQGHN phân chia theo chức danh, trình độ (chỉ tính từ trình độ ThS trở lên)

Thời điểm	Tổng số CBVC cơ hữu	Tổng số CBKH	Chức danh			Trình độ			
			GS	PGS	Tỷ lệ GS,PGS/CBKH	TSKH	TS	ThS	Tỷ lệ TS, TSKH/CBKH
2009	2.572	1.745	42	256	17,0%	20	633	960	37,4%
2010	2.399	1.932	41	254	15,3%	20	667	899	35,6%
2011	2.280	1.439	46	249	20,5%	19	653	872	46,6%
2012	2.431	1.865	43	245	15,4%	22	756	1.193	41,7%
7/2013	2.588	1.876	44	274	17%	21	806	1.330	44%

Nguồn: Ban Tổ chức Cán bộ, ĐHQGHN, 7/2013

2.2. Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực khoa học và công nghệ

Giai đoạn 2000-2012, ĐHQGHN đã cử 454 cán bộ viên chức (CBVC) đi học NCS, 690 CBVC đi học cao học và số CBVC đã hoàn thành chương trình đào tạo đạt trình độ TS là 231, ThS là 532. Số lượng cán bộ, viên chức

được cử đi đào tạo sau đại học (SĐH) năm 2012 (167 người) xấp xỉ 2 lần so với năm 2007 (84 người) và gấp 2,9 lần so với năm 2000 (58 người). Số lượng CBVC tham gia đào tạo SĐH đã bảo vệ thành công luận văn, luận án và nhận học vị TS, ThS liên tục tăng, từ 48 người (năm 2006) và đạt 132 người (năm 2010) (Bảng 2 và 3).

Bảng 2. Số lượng cán bộ, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học giai đoạn 2000-2012

Bậc \ Năm	2000	2001	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Cộng
	TS	26	39	44	39	43	41	55	57	52	58
ThS	32	51	58	66	41	55	84	91	103	109	690
Cộng	58	90	102	105	84	96	139	148	155	167	1144

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, ĐHQGHN, 2013

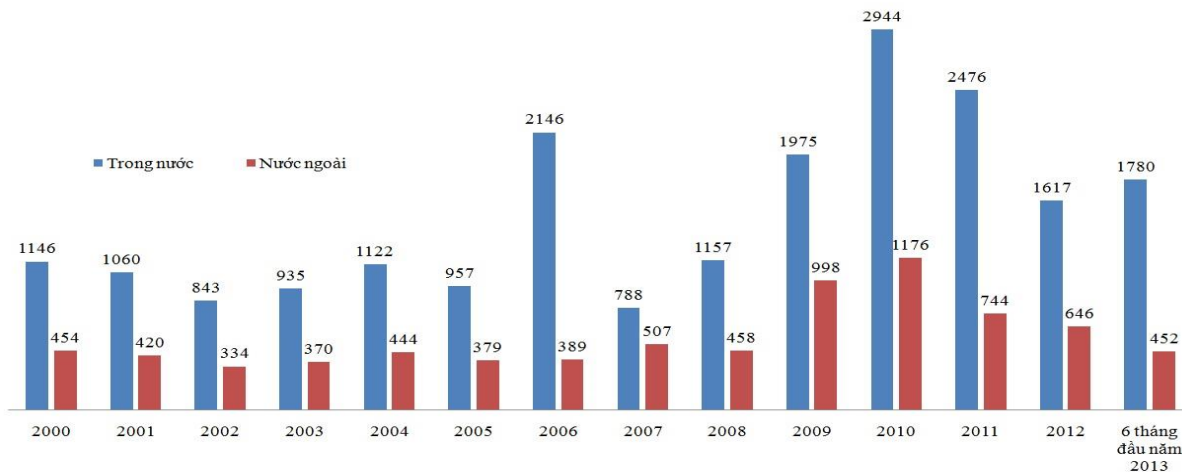
Bảng 3. Số lượng cán bộ, viên chức đã hoàn thành chương trình đào tạo sau đại học giai đoạn 2000-2010

Bậc \ Năm	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Cộng
	TS	18	13	14	33	10	23	33	42	45
ThS	33	34	20	84	38	57	98	81	87	532
Cộng	51	47	34	117	48	80	131	123	132	763

Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, ĐHQGHN, 2013

Từ năm 2008 đến nay, để triển khai thực hiện các chương trình đào tạo đạt chuẩn quốc tế của Nhiệm vụ chiến lược, ĐHQGHN chủ động đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ tiếng Anh cho GV và cán bộ quản lý. Chỉ trong hai năm 2011 và 2012, đã có hơn 250 GV được nâng cao trình độ tiếng Anh, đưa tỉ lệ

GV giảng dạy được bằng tiếng Anh lên 20%. Bên cạnh các chương trình dài hạn, ĐHQGHN đã cử 20.946 lượt CBVC tham gia các khóa đào tạo-bồi dưỡng (ĐT-BD) trong nước và 7.771 lượt CBVC tham gia các khóa ĐT-BD tại nước ngoài (Biểu đồ 1.1).



Biểu đồ 1.1. Thống kê công tác đào tạo bồi dưỡng ngắn hạn giai đoạn 2000 - 2013.
 Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, ĐHQGHN, 2013

2.3. Phân tích SWOT về công tác quản lý phát triển nhân lực khoa học và công nghệ

2.3.1. Điểm mạnh

Lợi thế của ĐHQGHN là có cơ cấu đa ngành, đa lĩnh vực, được Nhà nước giao quyền chủ động cao trong các lĩnh vực hoạt động và ưu tiên đầu tư về các nguồn lực.

Công tác quản lý và phát triển đội ngũ CBVC được ĐHQGHN đặt lên hàng đầu, đề cao chất lượng trong khâu tuyển dụng và đầu tư thích đáng cho công tác đào tạo-cán bộ. Đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ trên ĐH ngày một tăng cao. Đội ngũ CBKH mạnh hàng đầu cả nước. Tỷ lệ cán bộ có trình độ TS trở lên hiện nay đạt trên 44% trên tổng số CBKH, tỷ lệ này ở một số trường đại học thành viên đã đạt hơn 60%, tỷ lệ GS, PGS trên CBKH chiếm 17%, cao 3 lần so với tỷ lệ trung bình của cả nước. Thực tiễn trong thời gian vừa qua, tỷ lệ cán bộ ở ĐHQGHN có trình độ TS giữ ở mức ổn định cao trong những năm qua (từ 30-40%), luôn gấp từ 2-3 lần tỷ lệ tương ứng trong toàn hệ thống GDĐH ở Việt Nam. Điều này cho thấy, việc tuyển dụng, thu hút cán bộ có trình độ ThS, TS và đào tạo cán bộ nguồn sẵn có đạt trình độ ThS, TS đã được quan tâm. Chính lực lượng này góp phần đưa ĐHQGHN là đơn vị dẫn đầu công bố các kết quả nghiên cứu KHCN

để chuyển giao tri thức, đặc biệt là trên các tạp chí quốc tế. Thực tiễn ở ĐHQGHN có khoảng 500 bài trong các tạp chí quốc tế uy tín ở giai đoạn 2001 - 2006, 704 bài ở giai đoạn 2006 - 2010 và hàng trăm công trình chuyên khảo, sách chuyên khảo bằng tiếng Việt, tiếng nước ngoài có giá trị khoa học cao, thành công này có được là nhờ một phần không nhỏ của đội ngũ CBKH trẻ, CBKH tạo nguồn ở các đơn vị thành viên và trực thuộc [3].

ĐHQGHN luôn coi công tác ĐT-BD nhằm phát triển đội ngũ GV, nghiên cứu viên (NCV) nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức tốt, năng lực, kiến thức, kỹ năng đạt chuẩn quốc tế làm nền tảng cho sự phát triển của ĐHQGHN.

2.3.2. Điểm yếu

Đội ngũ CBKH thiếu đồng bộ về cơ cấu chuyên môn, trình độ, lứa tuổi và phân bố không đều giữa các đơn vị, lĩnh vực, ngành học. Đội ngũ CBKH trình độ cao, nhất là CBKH đầu đàn, đầu ngành (có chức danh GS, PGS) phân lớn đều đã cao tuổi (trên 56 tuổi, chiếm 57,8%); hơn nữa CBKH có trình độ TSKH và TS ở độ tuổi trên 50 cũng chiếm tỷ trọng tương đối lớn (khoảng 38%). Trong khi đó, đội ngũ CBKH trẻ chưa đủ điều kiện kế tục và gánh vác trách nhiệm của đội ngũ CBKH đầu đàn. Thực trạng

này dẫn tới “sự hẫng hụt đội ngũ” về thể hệ, sự “khủng hoảng” về đội ngũ CBKH đầu đàn, đầu ngành ở hầu hết các cơ sở đào tạo và NCKH đang trở nên gay gắt, đặc biệt là đối với một số ngành công nghệ cao, kinh tế, xã hội mũi nhọn; độ tuổi bình quân của CBKH đầu đàn, đầu ngành cao, nhất là đối với các lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn.

Cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ CBVC chưa phù hợp với sự chuyển đổi nền kinh tế và nền giáo dục đại học trong thời kỳ đổi mới toàn diện.

2.3.3. Cơ hội

Đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội và nền kinh tế đối với nguồn nhân lực chất lượng cao cũng như sản phẩm nghiên cứu KH&CN có tính ứng dụng thực tiễn cao, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang bước sang một giai đoạn phát triển mới, khác về chất so với giai đoạn phát triển trước: hướng tới sự phát triển bền vững và nền kinh tế tri thức, dựa vào nguồn nhân lực chất lượng cao. Thúc đẩy mạnh mẽ sự sáng tạo và đổi mới trong quản lý, đào tạo và nghiên cứu KH&CN trong bối cảnh đổi mới hệ thống GD&ĐT, KH&CN của đất nước cũng như cơ hội tận dụng được sự quan tâm và hỗ trợ của Đảng, Nhà nước, các Bộ, ban, ngành và địa phương (thủ đô Hà Nội và các tỉnh) có liên quan đối với các cơ sở đào tạo chất lượng cao.

Tác động tích cực từ các chủ trương, chính sách đối với sự phát triển giáo dục của Đảng, Nhà nước giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn đến năm 2020 và những năm tiếp theo, đặc biệt các chính sách về tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong kế hoạch xây dựng và phát triển ĐHQGHN, đồng thời để đáp ứng các yêu cầu của xã hội nên việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBKH, giải pháp kiểm định chất lượng và công khai chất lượng đào tạo về các đội ngũ này là cơ hội để ĐHQGHN khẳng định và phát triển [4].

ĐHQGHN cũng là nơi đầu tiên trong cả nước tổ chức đào tạo hệ cử nhân khoa học tài năng, thu hút được nhiều sinh viên được giải cao trong các kì thi học sinh giỏi quốc gia và quốc tế, có những nhóm nghiên cứu mạnh đã trở thành trường phái khoa học danh tiếng, được nhiều nước trên thế giới biết đến.

2.3.4. Thách thức

Cuộc cạnh tranh trên thị trường KH&CN và thị trường GD&ĐT trên quy mô toàn cầu ngày càng trở nên gay gắt và phức tạp, trong đó cạnh tranh từ phía các trường ĐH trong và ngoài nước đang ngày càng quyết liệt. Các lợi thế ngắn hạn mang lại do chính sách ưu tiên đầu tư của Nhà nước cho các ĐHQG đang giảm theo thời gian và đang được áp dụng nhân rộng cho nhiều trường ĐH trọng điểm.

Nhu cầu phát triển nhanh giáo dục đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, phát triển kinh tế theo chiều sâu tri thức với công nghệ tiên tiến và hội nhập quốc tế, trong khi đó nguồn lực đầu tư cho giáo dục là có hạn. Nguy cơ tụt hậu có thể làm cho khoảng cách kinh tế, tri thức, giáo dục giữa Việt Nam và các nước ngày càng gia tăng. Vì vậy, mục tiêu theo kịp trình độ giáo dục của các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới của ĐHQGHN cũng sẽ khó khăn hơn. Những chủ trương, chính sách phát triển giáo dục của Đảng, Nhà nước, trong đó có phát triển mạng lưới các trường ĐH dân lập tạo nên thách thức về thể và lực mới của nhà trường trong hệ thống đa dạng các trường ĐH trong cả nước. Tác động các mặt trái của cơ chế thị trường vào lĩnh vực GD&ĐT nói chung, ĐHQGHN nói riêng và ảnh hưởng rất lớn đến đội ngũ CBKH của ĐHQGHN ngày càng mạnh, đồng thời diễn biến phức tạp, tác động mạnh hơn nhất là khi đội ngũ CBKH đang giai đoạn “trẻ hoá”. ĐHQGHN cần có các giải pháp hữu hiệu giáo dục và quản lý đảm bảo kỉ cương, nề nếp trong mọi hoạt động.

Yêu cầu đảm bảo chất lượng đào tạo, nâng cao số lượng, chất lượng CBKH có trình độ chuyên môn cao từ TS trở lên đã trở thành một thách thức lớn đối với tập thể CBKH của mỗi trường ĐH thành viên của ĐHQGHN, điều này dẫn đến các CBKH đó phải nỗ lực phấn đấu để tránh nguy cơ tụt hậu và đánh mất “thương hiệu”.

3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ ở Đại học Quốc gia Hà Nội

Căn cứ trên các số liệu về thực trạng và nguyên nhân dẫn đến việc phát triển nhân lực KH&CN tại ĐHQGHN chưa đạt được hiệu quả cao, chúng tôi đề xuất một số giải pháp đối với quản lý phát triển nhân lực KH&CN tiếp cận trình độ quốc tế tại ĐHQGHN trong chiến lược phát triển ĐHQGHN đến năm 2020 như sau:

3.1. Tuyển dụng/thu hút các nhà khoa học đạt trình độ quốc tế

Có thể chia nhóm các nhà khoa học đạt chuẩn quốc tế thành 3 nhóm: nhóm CBKH là người nước ngoài, nhóm CBKH là Việt Kiều và CBKH là người Việt Nam tạm thời đang ở nước ngoài.

3.1.1. CBKH là người nước ngoài

Trong thời gian qua, một số trường đã thực hiện giải pháp này đạt hiệu quả. Chẳng hạn các chương trình tài năng, tiên tiến của một số trường trọng điểm (Trường ĐH Bách khoa, Trường ĐH Khoa học Tự nhiên, Trường ĐH Xây dựng...) đã mời được những GS có trình độ và kinh nghiệm của các trường đại học nước ngoài, trong đó có cả những nhà khoa học đạt giải Nobel đến giảng dạy và hướng dẫn Seminar cho sinh viên. Ví dụ: chương trình tiên tiến của Bộ GD&ĐT, chương trình nhiệm vụ chiến lược của ĐHQGHN cũng đã mời được GS là người nước ngoài sang giảng dạy ngắn

hạn nhờ có kinh phí của Nhà nước. Nếu nhà nước tiếp tục đầu tư, thì có thể mời được CBKH nước ngoài về công tác dài hơn. Bên cạnh đó, phần lớn các ĐH trên thế giới đều áp dụng chính sách “sabbatical” tức là cho GS được nghỉ dạy 1 năm/6 năm hoặc 1 học kỳ/3 năm để GS có thể sang nước ngoài giảng dạy. Nếu ĐHQGHN tận dụng được chính sách này thì có thể mời được nhiều GS nước ngoài về làm việc. Theo thống kê sơ bộ thì có khoảng 34 GS là người nước ngoài tham gia NCKH và giảng dạy tại ĐHQGHN trong đó có GS. Douglas D. Osheroff Đại học Stanford, Hoa Kỳ (Giải thưởng Nobel 1996 về Vật lí); GS. Sir Harold W. Kroto Đại học Bang Florida, Hoa Kỳ (Giải thưởng Nobel 1996 về Hóa học); GS. Yu Insun Đại học Quốc gia Seoul, Hàn Quốc; GS. Toshihide Maskawa Đại học Nagoya, Nhật Bản (Giải thưởng Nobel 2008 về Vật lí) có rất nhiều đóng góp cho sự nghiệp GD&ĐT của ĐHQGHN.

3.1.2. CBKH là Việt Kiều

Hiện nay, Việt Nam có khoảng 4 triệu kiều bào sống ở nước ngoài trong đó có nhiều người giảng dạy, nghiên cứu tại các ĐH hàng đầu thế giới. Phần lớn các CBKH này đều thiết tha, ham muốn, cống hiến cho quê hương. Đây là nguồn CBKH đạt trình độ quốc tế mà ĐHQGHN có thể thu hút về công tác và làm việc. Thực hiện chương trình nhiệm vụ chiến lược 16+23, ĐHQGHN đang hình thành những chính sách khuyến khích các nhà khoa học là người nước ngoài, là Việt kiều cộng tác bằng nhiều hình thức: về nước trực tiếp tham gia giảng dạy, làm việc ở nước ngoài thông qua các chương trình hợp tác NCKH, làm đầu mối để tập hợp đội ngũ nhà khoa học từ các trường ĐH có uy tín để giới thiệu với các cơ sở đào tạo của ĐHQGHN, ví dụ như GS. Nguyễn Quang Riệu, Đại học Sorbonne, Cộng hòa Pháp sang giảng dạy về lĩnh vực khoa học thiên văn học tại Trường Đại học Khoa học Tự nhiên, GS. Ngô

Bảo Châu, Đại học Chicago, Hoa Kỳ (Giải thưởng Fields năm 2010) đã thăm và làm việc tại Khoa Toán-Cơ-Tin học của Trường Đại học Khoa học Tự nhiên...

3.1.3. CBKH là người Việt Nam ở nước ngoài

Kể từ những năm 1990, số lượng sinh viên, học viên cao học (HVCH), NCS của Việt Nam du học ở nước ngoài ngày càng đông theo diện học bổng chính phủ và tự túc. Hiện nay, hàng năm có khoảng hơn 100.000 lưu học sinh Việt Nam trên khắp thế giới, nhiều người trong số này ở lại làm việc tại các ĐH nước ngoài. Đây cũng là một nguồn CBKH trình độ quốc tế mà ĐHQGHN có thể thu hút về để tuyển dụng mới.

3.2. Bồi dưỡng, phát triển cán bộ khoa học và đào tạo cán bộ khoa học tạo nguồn

3.2.1. Bồi dưỡng CBKH trẻ đang công tác tại ĐHQGHN

CBKH trẻ hiện đang công tác ở ĐHQGHN đang là giảng viên, nghiên cứu viên cần được cử đi học SĐH, nâng cao trình độ ngoại ngữ, kỹ năng NCKH, phương pháp giảng dạy ở một số nước tiên tiến để tích lũy kinh nghiệm chuyên môn. Bồi dưỡng họ trở thành các nhà khoa học có trình độ cao, giao cho họ có một số quyền nhất định như giảm giờ làm để tham gia đào tạo NCS. Các CBQL trẻ ở các khoa, bộ môn ở một số đơn vị hiện nay chỉ có trình độ ThS, cần được ưu tiên đào tạo nâng cấp để có đủ năng lực lãnh đạo chuyên môn, từ nay đến 2020 cần phải thường xuyên đào tạo đội ngũ cán bộ nguồn kế cận cho các khoa, bộ môn có trình độ TS để đáp ứng quy định tiêu chuẩn của trường ĐH.

3.2.2. Bồi dưỡng CBKH phù hợp với quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của ĐHQGHN

- Các đơn vị xây dựng các đề án quy hoạch, ĐT-BD để ĐHQGHN xem xét phê duyệt, cấp kinh phí.

- ĐHQGHN và các đơn vị phải dành một khoản kinh phí riêng để xây dựng chương trình

đào tạo đội ngũ GV, NCV đã được tuyển dụng mà chưa đạt chuẩn trình độ quốc tế (chưa có học vị TS).

- ĐHQGHN cần cho phép GV, NCV được nghỉ công tác để đi tu nghiệp ở trong và ngoài nước (chẳng hạn cứ sau 3 năm học được nghỉ 1 học kỳ).

- ĐHQGHN sẽ phải tìm giải pháp hỗ trợ như: bổ sung thêm nhân lực để các đơn vị thay thế khi số GV, NCV được nghỉ giảng dạy để tu nghiệp, bồi dưỡng chuyên môn, luân chuyển vị trí để đào tạo-bồi dưỡng GV, NCV.

- Đào tạo GV quốc tế bằng ngân sách nhà nước: lựa chọn GV là TS, có đủ trình độ ngoại ngữ để đi bồi dưỡng chuyên môn ở nước ngoài từ 3 đến 6 tháng. Ưu tiên cho các ngành đào tạo theo Đề án xây dựng và phát triển một số ngành, chuyên ngành khoa học cơ bản, công nghệ cao và kinh tế, xã hội mũi nhọn ở ĐHQGHN đạt trình độ quốc tế (gọi tắt là Đề án 16+23), cử GV và cán bộ quản lý đi đào tạo tại các trường đại học nước ngoài chọn làm đối tác trong Đề án 16+23 [5].

- Mời các GS có uy tín từ các trường đại học uy tín trên thế giới tham gia giảng các chương trình chất lượng cao, các GV Việt Nam tham gia hướng dẫn Seminar, qua đó học tập kinh nghiệm.

3.2.3. Nâng cao chất lượng đào tạo CBKH tạo nguồn (Cử nhân tài năng, HVCH, NCS)

Các CBKH tạo nguồn của ĐHQGHN xuất phát từ lớp cử nhân tài năng, HVCH và NCS cần được tạo mọi điều kiện để đảm bảo vừa NCKH lại vừa được tham gia đào tạo chất lượng cao. ĐHQGHN cần có chủ trương cấp kinh phí trong các đề tài, dự án trọng điểm ở ĐHQGHN cho các CBKH này.

3.3. Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, môi trường làm việc

3.3.1. Định biên nhân lực nghiên cứu KH&CN trong ĐHQGHN

Nếu xét từ góc độ biên chế và nguồn quỹ lương thì hiện tại ĐHQGHN chỉ có quỹ lương từ nguồn sự nghiệp giáo dục, nguồn tự chủ của các đơn vị và một phần hỗ trợ quỹ lương (chưa có quỹ lương) của sự nghiệp khoa học, công nghệ điều này hạn chế việc bổ sung đội ngũ NCV chuyên nghiệp dẫn đến hoạt động NCKH chưa đáp ứng so với yêu cầu phát triển của ĐHQGHN theo hướng ĐH nghiên cứu, lấy nghiên cứu làm trọng tâm, đào tạo thông qua nghiên cứu, và nghiên cứu để đào tạo chất lượng cao, tiếp cận tri thức hiện đại và chuẩn quốc tế.

Hiện tại, có rất nhiều nhà khoa học trình độ cao nhưng sắp về hưu và một số cán bộ có trình độ cao được phân công vào các vị trí quản lý và công tác quản lý đã hạn chế công tác NCKH của bộ phận cán bộ này. Ưu thế về một đội ngũ cán bộ KHCN ngày càng được trẻ hóa đồng thời cũng là hạn chế của ĐHQGHN vì đội ngũ trẻ thì thường thiếu kinh nghiệm, kỹ năng và ý thức NCKH. Việc định biên nhân lực nghiên cứu KH&CN là điều nên làm đối với tình trạng hiện nay của ĐHQGHN.

3.3.2. Xây dựng cơ chế đặc biệt về thu nhập cho CBKH đạt trình độ quốc tế

+ Xây dựng cơ chế chính sách đãi ngộ qua tiền lương, phúc lợi, cơ chế phân cấp tăng tính chủ động,... Gắn chế độ đãi ngộ với năng lực chuyên môn và mức độ hoàn thành nhiệm vụ, kết quả đóng góp.

+ Cơ chế quản lý gắn với Key Performance Indicator viết tắt là KPI (chỉ số hoàn thành nhiệm vụ, trong đó tăng cao các chỉ tiêu về công trình khoa học cần công bố) hơn là theo hành chính, trên cơ sở đó cho phép CBKH trình độ cao có thể tham gia vào các hoạt động cung ứng dịch vụ tạo thêm thu nhập, nhưng vẫn hoàn thành các nhiệm vụ trọng yếu được giao.

+ Luôn chú trọng lắng nghe và tháo gỡ chính sách giúp các đơn vị và cá nhân trong

ĐHQGHN có được nguồn thu và đãi ngộ xứng đáng.

3.3.3. Ưu tiên đầu tư về tài chính, cơ sở vật chất để xây dựng các phòng thí nghiệm/ trung tâm nghiên cứu trọng điểm góp phần gia tăng các hoạt động nghiên cứu, công bố quốc tế.

Giải pháp được đặt ra là Nhà nước cần có chính sách ưu tiên về tài chính, cơ sở vật chất để đầu tư xây dựng các phòng thí nghiệm trọng điểm góp phần gia tăng các hoạt động nghiên cứu và công bố quốc tế. Điều này hoàn toàn có cơ sở vì hiện nay có trên 30 nhóm nghiên cứu mạnh đang thực hiện các nhiệm vụ khoa học có tính mũi nhọn của các ngành, nhóm ngành ở các đơn vị và trên quy mô của ĐHQGHN, đang hình thành trung tâm nghiên cứu xuất sắc. Từ năm 2009, 2010, ĐHQGHN đã khởi động đầu tư thí điểm cho một số nhóm nghiên cứu mạnh có sản phẩm đăng ký sở hữu trí tuệ, sản phẩm đạt chất lượng cao, có khả năng giải quyết những nhiệm vụ chính của đất nước. Một số phòng thí nghiệm trọng điểm hiện nay đang hoạt động có hiệu quả như Phòng thí nghiệm Trọng điểm công nghệ Enzim và Protein của Trường ĐH Khoa học Tự nhiên; Phòng thí nghiệm Micro và Nano; Phòng thí nghiệm Tích hợp các hệ thống thông minh của Trường Đại học Công nghệ, Trung tâm Nghiên cứu Quốc tế Biến đổi Toàn cầu, Phòng thí nghiệm thực nghiệm ngôn ngữ của Trường ĐH Ngoại ngữ....

3.3.4. Xây dựng môi trường làm việc khoa học, văn minh, tin cậy, dân chủ, công bằng trong đánh giá sản phẩm đầu ra về NCKH

Cùng với việc hoàn thiện cơ chế quản lý, đổi mới công tác đánh giá các sản phẩm đầu ra về NCKH, xây dựng tập thể NCKH đoàn kết nhất trí biết học hỏi sẽ tạo ra môi trường thuận lợi để khuyến khích tiềm năng của mỗi nhà khoa học có điều kiện và cơ hội phát huy năng lực nghề nghiệp, cống hiến tích cực và đạt được hiệu quả công tác cao nhất, phù hợp với khả năng chia sẻ, năng lực tự học và hợp tác trong công việc.

3.4. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của nhóm các giải pháp

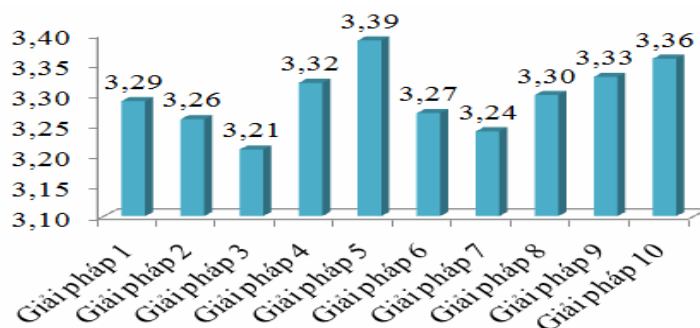
Nhằm làm tăng tính khách quan khi đánh giá tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp, chúng tôi đã trưng cầu ý kiến của một số cán bộ làm công tác NCKH: GV, NCV và cán bộ quản lý làm NCKH. Sau khi gửi phiếu hỏi đến từng người, chúng tôi có giải thích các câu hỏi và hướng dẫn người được hỏi cách trả lời; chúng tôi đã tiến hành phát 96 phiếu khảo sát ý kiến (theo hướng dẫn tại tài liệu tham khảo số 5) và thu được 96 phiếu có đầy đủ nội dung trả lời. Để phân tích kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý đã đề xuất, chúng tôi đã mã hóa thang điểm từ 1 đến 4 tương đương với các mức độ: *Rất cấp thiết/ Rất khả thi tương ứng với 4 điểm; Cấp thiết/ Khả thi tương ứng với 3 điểm; Ít cấp thiết/ Ít khả thi tương ứng với 2 điểm; Không cấp thiết/ Không khả thi tương ứng với 1 điểm* [6].

Tiếp theo, chúng tôi phân loại số phiếu tán thành ở từng mức với số điểm quy ước để tính tổng điểm trung bình cộng của từng giải pháp. Trên cơ sở đó tính hệ số tương đương thứ bậc giữa tính cấp thiết và tính khả thi của giải pháp. Dùng phép toán thống kê để xử lý kết quả trả lời trong 96 phiếu hỏi, chúng tôi tính tỉ lệ phần trăm đối với từng mức độ đạt được của từng giải pháp. Kết quả thu được được xử lý và tổng hợp thành các bước thực hiện dưới đây:

3.4.1. Tính cấp thiết của các giải pháp

Để sơ đồ hóa đơn giản về các giải pháp, chúng tôi tiến hành sắp xếp các giải pháp theo thứ tự như sau:

- + Giải pháp 1: Thu hút CBKH là người nước ngoài;
- + Giải pháp 2: Thu hút CBKH Việt kiều;
- + Giải pháp 3: Tuyển dụng CBKH là người Việt Nam ở nước ngoài;
- + Giải pháp 4: Bồi dưỡng CBKH trẻ đang công tác tại ĐHQGHN;
- + Giải pháp 5: Bồi dưỡng CBKH phù hợp với quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của ĐHQGHN;
- + Giải pháp 6: Nâng cao chất lượng đào tạo CBKH tạo nguồn (Cử nhân tài năng, HVCH, NCS);
- + Giải pháp 7: Định biên nhân lực nghiên cứu KH&CN trong ĐHQGHN;
- + Giải pháp 8: Xây dựng cơ chế đặc biệt về thu nhập cho CBKH đạt trình độ quốc tế;
- + Giải pháp 9: Ưu tiên đầu tư về tài chính, cơ sở vật chất để xây dựng các phòng thí nghiệm/ trung tâm nghiên cứu trọng điểm;
- + Giải pháp 10: Xây dựng môi trường làm việc khoa học, văn minh, tin cậy, dân chủ, công bằng trong đánh giá sản phẩm đầu ra về NCKH.



Biểu đồ 2.1. So sánh mức độ cấp thiết về điểm trung bình của các giải pháp đề xuất.

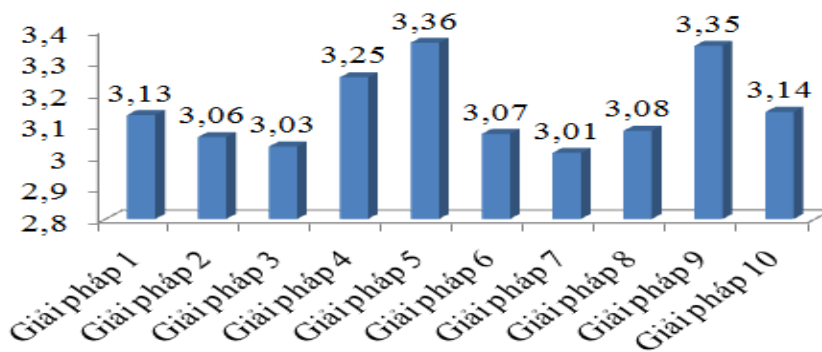
Các nhà khoa học đánh giá về tính cấp thiết của các giải pháp quản lý phát triển nguồn nhân lực KH&CN mức độ cấp thiết với điểm trung bình $\bar{X} = 3,30$ (min=1, max=4). Mức độ này cho thấy điểm trung bình chung của các giải pháp được đánh giá là ở mức độ cấp thiết. Đặc biệt có giải pháp được đánh giá (rất cấp thiết) ở mức cao nhất là: giải pháp 10 có điểm trung bình $\bar{X}_i = 3,36$, xếp bậc 2/7 có mức độ đánh giá “rất cấp thiết” chiếm tỉ lệ 53,1%. Còn giải pháp 5 có điểm trung bình $\bar{X}_i = 3,39$ được xếp bậc 1/7 có mức độ đánh giá “rất cấp thiết”, chiếm tỉ lệ 43,8%. Mức độ cấp thiết của các giải pháp đề xuất tương đối đồng đều, khoảng cách

giữa các giá trị điểm trung bình không quá xa nhau (chênh lệch giữa \bar{X}_i max và \bar{X}_i min là $3,39 - 3,21 = 0,18$), các giải pháp đều có điểm trung bình $\bar{X} > 3,2$ và được đánh giá là cấp thiết.

Như vậy, để phát triển nguồn nhân lực KH&CN cần phối hợp cả 10 giải pháp trên, đặc biệt là ưu tiên giải pháp 5 và giải pháp 10 nhưng không thể xem nhẹ các giải pháp còn lại vì mỗi giải pháp có những thế mạnh riêng, bổ trợ cho nhau.

3.4.2. Tính khả thi của các giải pháp

Sơ đồ hóa các giải pháp như sau



Biểu đồ 2.2. So sánh mức độ khả thi về điểm trung bình của các giải pháp đề xuất.

Ghi chú: \bar{X} là điểm trung bình chung của các giải pháp, \bar{X}_i là điểm trung bình của giải pháp thứ i (trong đó $1 \leq i \leq 10$)

Các ý kiến đánh giá các giải pháp quản lý phát triển nguồn nhân lực KH&CN đã đề xuất với điểm trung bình chung $\bar{X} = 3,15$ là đạt mức độ khả thi (chênh lệch \bar{X}_i max và \bar{X}_i min là $3,36 - 3,01 = 0,25$), các giải pháp đều có điểm trung bình $\bar{X}_i > 3,0$. Mức độ khả thi của các giải pháp được các nhà khoa học đánh giá không giống nhau, đó là phụ thuộc vào điều kiện thực tế của từng đơn vị. Các giải pháp được đánh giá là có tính khả thi cao là:

+ Giải pháp 5, có điểm trung bình $\bar{X}_i = 3,36$, xếp bậc 1/7. Mức độ “rất khả thi” đạt tỉ lệ 53,1%.

+ Giải pháp 7 có tính khả thi thấp nhất có $\bar{X} = 3,01$, xếp bậc 7/7. Do đó, cần tiếp tục được quan tâm nghiên cứu kỹ hơn. Tuy vậy, giải pháp này đánh giá ở mức độ “rất khả thi” vẫn đạt tỉ lệ tương đối khá ở mức 40,6%.

3.4.3. Tương quan giữa tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp

Việc tìm ra sự tương quan giữa tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý phát triển nguồn nhân lực KH&CN tại ĐHQGHN là rất cần thiết ở góc độ khoa học và cả trong việc áp dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn.

Bảng 2.1. Mức độ tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp

TT	Giải pháp quản lí phát triển nguồn nhân lực KH&CN được đề xuất	Tính cần thiết		Tính khả thi		D ²
		\bar{X}_i	Thứ bậc	\bar{X}_i	Thứ bậc	
1	Thu hút CBKH là người nước ngoài	3,29	6	3,13	5	1
2	Thu hút CBKH Việt kiều	3,26	8	3,06	8	0
3	Tuyển dụng CBKH là người Việt Nam ở nước ngoài	3,21	10	3,03	9	1
4	Bồi dưỡng CBKH trẻ đang công tác tại ĐHQGHN	3,32	4	3,25	3	1
5	Bồi dưỡng CBKH phù hợp với quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của ĐHQGHN	3,39	1	3,36	1	0
6	Nâng cao chất lượng đào tạo CBKH tạo nguồn (Cử nhân tài năng, HVCH, NCS)	3,27	7	3,07	7	0
7	Định biên nhân lực nghiên cứu KH&CN trong ĐHQGHN	3,24	9	3,01	10	1
8	Xây dựng cơ chế đặc biệt về thu nhập cho CBKH đạt trình độ quốc tế	3,30	5	3,08	6	1
9	Ưu tiên đầu tư về tài chính, cơ sở vật chất để xây dựng các phòng thí nghiệm/ trung tâm nghiên cứu trọng điểm	3,33	3	3,35	2	1
10	Xây dựng môi trường làm việc khoa học, văn minh, tin cậy, dân chủ, công bằng trong đánh giá sản phẩm đầu ra về NCKH	3,36	2	3,14	4	4
Cộng						10

Để tìm hiểu tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lí phát triển ở trên, chúng tôi sử dụng hệ số tương quan thứ bậc Spearman để tính theo công thức:

$$R = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}; \text{ trong đó:}$$

R: Hệ số tương quan thứ bậc

D: Hiệu số thứ bậc giữa 2 đại lượng cần so sánh

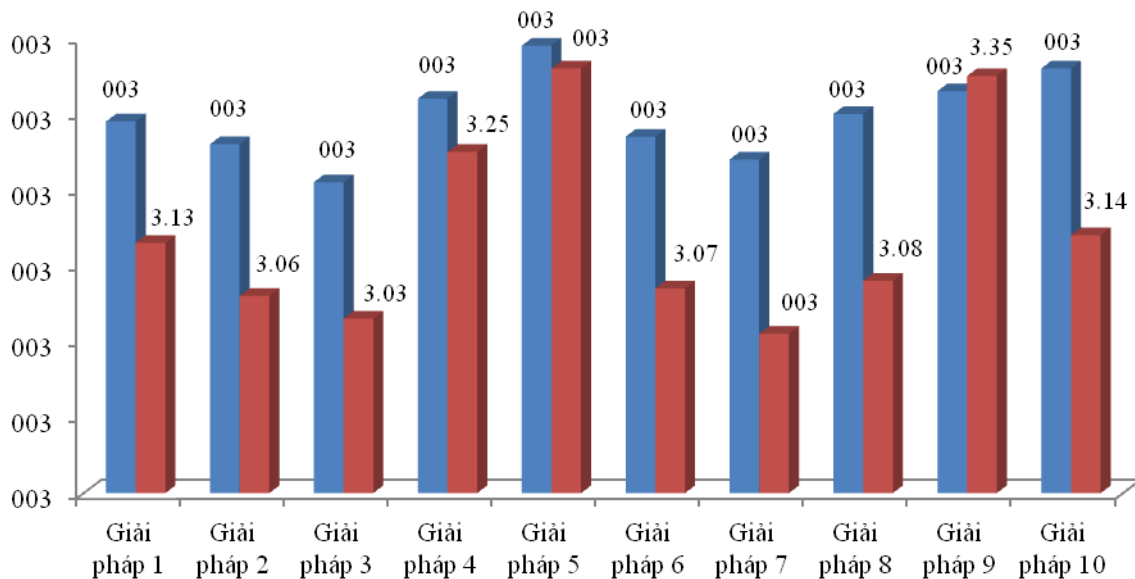
N: Số đơn vị cần so sánh

Áp dụng công thức Spearman và các đại lượng kết quả nghiên cứu ta có:

$$R = 1 - \frac{6.10}{10(10^2 - 1)} = 1 - \frac{60}{990} = 0,94$$

Kết quả thu được hệ số $R = 0,94$ đã khẳng định mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các giải pháp quản lí phát triển nguồn nhân lực KH&CN tại ĐHQGHN mà chúng tôi đề xuất là *tương quan thuận và rất chặt chẽ*. Nghĩa là giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các giải pháp là rất phù hợp nhau.

Kết quả khảo nghiệm cho thấy: các giải pháp chúng tôi đề xuất đều có tính cần thiết và khả thi, có thể xem là tài liệu tham khảo cho phát triển đội ngũ CBKH hướng tới trình độ quốc tế trong giai đoạn thực hiện chiến lược của ĐHQGHN đến năm 2020 và tầm nhìn năm 2030 (Biểu đồ 2.3).



Biểu đồ 2.3. Mức độ tương quan điểm trung bình về tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý phát triển nguồn nhân lực KH&CN.

4. Kết luận

ĐHQGHN cần khẳng định vị thế trong hệ thống giáo dục quốc dân với mục tiêu xây dựng một mô hình đại học đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao với tầm nhìn chiến lược phát triển đội ngũ CBKH tiếp cận trình độ quốc tế. Sự chuẩn bị đội ngũ CBKH tại các đơn vị đào tạo và nghiên cứu thành viên hiện nay còn nhiều bất cập về cơ cấu, số lượng và chất lượng đặc biệt là hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực để tạo sản phẩm KH&CN đỉnh cao. Nếu các đơn vị mong muốn trở thành trường ĐH đạt chuẩn quốc tế hay ngành/chuyên ngành đạt chuẩn quốc tế thì vấn đề phát triển các đội ngũ CBKH có trình độ cao và phù hợp với xu thế tất yếu của các trường ĐH tiên tiến của thế giới luôn là thách thức đối với các đơn vị của ĐHQGHN [7].

Làm thế nào để giải quyết các bất cập ở trên? Qua nghiên cứu, tác giả thấy rằng phải có cách đi phù hợp với chiến lược phát triển của ĐHQGHN đến năm 2020. Chúng tôi đề xuất một số nhóm giải pháp để quản lý phát triển nguồn nhân lực KH&CN bao gồm: (i) Tuyển dụng/thu hút các nhà khoa học đạt trình độ quốc tế

(giải pháp 1, 2 và 3); (ii) Bồi dưỡng, phát triển cán bộ khoa học và đào tạo cán bộ khoa học tạo nguồn (giải pháp 4, 5 và 6); (iii) Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, môi trường làm việc (giải pháp 7, 8, 9 và 10). Kết quả thăm dò ý kiến chuyên gia và thử nghiệm đã khẳng định các giải pháp đề xuất có tính cấp thiết và khả thi.

Các giải pháp phát triển quản lý phát triển nguồn nhân lực KH&CN tại ĐHQGHN được thiết kế nhằm tác động vào tất cả các chủ thể và các khâu của quá trình quản lý, tác động vào tất cả các thành tố của quá trình phát triển đội ngũ CBKH theo chuẩn quốc tế về số lượng và chất lượng, đào tạo-bồi dưỡng, thu hút và đãi ngộ trong phạm vi của các đơn vị đào tạo và nghiên cứu của ĐHQGHN. Từ đó tạo nên tác động tổng hợp và đồng bộ đến công tác phát triển đội ngũ CBKH của ĐHQGHN. Các giải pháp này được thực hiện dưới sự định hướng của các quan điểm chú trọng về chất lượng quốc tế; phát huy vai trò chủ động, tích cực của đội ngũ CBKH, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho họ, tác động vào các khâu của quá trình quản lý; phát huy được tiềm năng của mỗi cá nhân, có tính cụ thể và thiết thực.

Tài liệu tham khảo

- [1] Chính phủ (2012), Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 (ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg, ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ).
- [2] Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Luật Giáo dục đại học, Công thông tin điện tử Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, 2012.
- [3] Đại học Quốc gia Hà Nội, Kế hoạch chiến lược phát triển Đại học Quốc gia Hà Nội đến năm 2010, tầm nhìn đến năm 2020, 2006.
- [4] Chính phủ, Chiến lược phát triển khoa học và công nghệ giai đoạn 2011-2020 (ban hành kèm theo Quyết định số 418/QĐ-TTg, ngày 11/4/2012 của Thủ tướng Chính phủ), 2012.
- [5] Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), Quy định về xây dựng và phát triển ngành, chuyên ngành đạt chuẩn quốc tế (ban hành kèm theo Quyết định số 3599/QĐ-ĐHQGHN, ngày 05/12/2011 của Giám đốc Đại học Quốc gia Hà Nội), Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, 2012.
- [6] Đại học Quốc gia Hà Nội (2012), Hướng dẫn việc thực hiện các tiêu chí xác định trường đại học và ngành/chuyên ngành đạt chuẩn quốc tế ở Đại học Quốc gia Hà Nội (ban hành kèm theo Quyết định số 2179/QĐ-ĐHQGHN ngày 3/7/2012 của Giám đốc Đại học Quốc gia Hà Nội).
- [7] Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2013), Luật Khoa học và Công nghệ, Công thông tin điện tử của Bộ Khoa học và Công nghệ, Hà Nội, Việt Nam.

Some Orientations to Develop Human Resource in Science and Technology in Vietnam National University, Hanoi

Nguyễn Đăng Khoa¹, Lê Kim Long²

¹*Organization-Personnel Department, VietNam National University, Hanoi, 144 Xuân Thủy str., Cầu Giấy distr., Hanoi*

²*VNU University of Education, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hanoi, Vietnam*

Abstract: Realities show that the human resources in science and technology are precious resources of scientific and educational organizations, playing a vital role in determining the quality and effectiveness of training, scientific research and other activities of the school. However, the issue of developing human resources in science and technology in Vietnamese universities in general and Vietnam National University of Hanoi (VNU) in particular still have a lot of inadequacies. The preparation of the contingent of scientific cadres at the member training and research units now has still certain limitations in mechanism, quantity and quality, resulting having not high efficiency. With the purpose of building a development strategy to attract the international-level cadres from now to 2020, this paper will contribute to enhancing the possibility of attracting the scientific cadres of high level in the world to come and work at Hanoi National University. On the basis of the analysis of the real state of affairs of the human resources management in science and technology through the survey and inspection methods and statistics, the authors give some solutions to have orientation for developing human resource in science and technology in VNU in the time to come. These solutions could be served as a reference for other universities in Vietnam, especially VNU, in working out a strategy for developing human resources in science and technology of high quality.

Keywords: Human resource, science and technology, human resources in science and technology.