

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ THANH

**SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC CÔNG NGHỆ NỮ
TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ VIỆT NAM**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI – 2022

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ THANH

**SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC CÔNG NGHỆ NỮ
TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS. Hoàng Bích Hồng

HÀ NỘI – 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan toàn bộ nội dung của luận văn này là kết quả nghiên cứu của riêng tôi và chưa từng xuất hiện hoặc được công bố trong bất cứ một chương trình đào tạo cấp bằng hoặc công trình nào khác.

Tác giả Luận văn

Nguyễn Thị Thanh

LỜI CẢM ƠN

Luận văn này được hoàn thành với sự giúp đỡ, hướng dẫn của các thầy, cô, đồng nghiệp, nhà khoa học và gia đình.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến TS. Hoàng Bích Hồng, Trưởng Khoa Bảo hiểm, Trường Đại học Lao động - Xã hội đã trực tiếp tận tình hướng dẫn, chia sẻ kinh nghiệm và đóng góp nhiều ý kiến quý báu giúp tôi hoàn thành đề tài. Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành tới Ban Giám hiệu, Khoa Sau đại học Trường Đại học Lao động - Xã hội đã giảng dạy, cung cấp kiến thức và tạo mọi điều kiện để tôi hoàn thành chương trình cao học.

Tôi cũng xin cảm ơn các nhà khoa học, nhà quản lý, các bạn đồng nghiệp hiện đang công tác tại Viện Hàn lâm KHCNVN đã hỗ trợ tài liệu, tư vấn, chia sẻ kinh nghiệm và đóng góp ý kiến giúp đỡ tôi trong quá trình thực hiện luận văn.

Trong quá trình thực hiện luận văn do hạn chế về thời gian và năng lực của bản thân cho nên luận văn còn nhiều khiếm khuyết. Tôi mong nhận được sự thông cảm và chia sẻ.

Xin trân trọng cảm ơn !

Tác giả Luận văn

Nguyễn Thị Thanh

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	II
LỜI CẢM ƠN	III
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	VI
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	VII
DANH MỤC CÁC HÌNH.....	VIII
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ CƠ SỞ THỰC TIỄN	7
VỀ SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC CÔNG NGHỆ NỮ TẠI ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP	7
1.1. Các khái niệm liên quan	7
1.2. Cơ sở pháp lý về sử dụng nhân lực KHCN nữ trong đơn vị sự nghiệp công lập	9
1.3. Nội dung sử dụng nhân lực KHCN nữ.....	11
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng nhân lực KHCN nữ.....	19
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC CÔNG NGHỆ NỮ TẠI VIỆN HÀN LÂM KHCNVN.....	31
2.1. Khái quát chung về Viện Hàn lâm KHCNVN.....	31
2.2. Phân tích thực trạng sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN.....	36
2.3. Nhận xét, đánh giá về sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN.....	62
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHCN NỮ TẠI VIỆN HÀN LÂM KHCNVN.....	69
3.1. Quan điểm và định hướng về phát triển nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN	69

3.2. Một số giải pháp tăng cường sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN	74
KẾT LUẬN	84
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	85
PHỤ LỤC 1	
PHỤ LỤC 2	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CBCCVC	Cán bộ công chức viên chức
CDNN	Chức danh nghề nghiệp
CNH	Công nghiệp hóa
GD&ĐT	Giáo dục và Đào tạo
GS	Giáo sư
HDH	Hiện đại hóa
KHCN	Khoa học công nghệ
KH&KT	Khoa học và Kỹ thuật
NCVCC	Nghiên cứu viên cao cấp
NC-TK	Nghiên cứu – Triển khai
NCPT	Nghiên cứu và phát triển
NSNN	Ngân sách nhà nước
PGS	Phó giáo sư
PTN	Phòng thí nghiệm
PTNTĐ	Phòng thí nghiệm trọng điểm
TS	Tiến sĩ
TSKH	Tiến sĩ khoa học
ThS	Thạc sĩ
Viện Hàn lâm KHCNVN	Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam
Nghị định 40	Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định về sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Các phòng thí nghiệm từ 2019 đến 2021.....	25
Bảng 2.1: Khảo sát đánh giá về tình hình bố trí, phân công công tác hiện tại.....	37
Bảng 2.2: Trình độ học vấn của cán bộ viên chức Viện Hàn lâm KHCNVN giai đoạn 2019-2021.....	39
Bảng 2.3: Tổng hợp quy hoạch từ năm 2019-2021.....	43
Bảng 2.4: Tổng hợp số lượng bổ nhiệm, bổ nhiệm lại giai đoạn 2019-2021.....	44
Bảng 2.5: Kết quả đánh giá nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN giai đoạn 2019-2021.....	46
Bảng 2.6: Tổng hợp khảo sát lý do hạn chế trong việc đánh giá viên chức	50
Bảng 2.7: Tổng hợp kết quả cấp kinh phí đối với chương trình giành cho TS trẻ giai đoạn 2019-2021.....	55
Bảng 2.8: Kết quả thực hiện đề tài độc lập trẻ giai đoạn 2019-2021.....	56
Bảng 2.9: Thống kê số lượng các công trình công bố, văn bằng sở hữu trí tuệ và kinh phí hỗ trợ giai đoạn 2019-2021.....	58

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 1.1. Nguồn vốn trong nước được cấp của Viện Hàn lâm KHCNVN giai đoạn 2019-2021.....	24
Hình 2.1. Sơ đồ tổ chức của Viện Hàn lâm KHCNVN.....	33
Hình 2.2. Phân bố nhân lực KHCN nữ theo trình độ.....	34
Hình 2.3. Phân bố nhân lực KHCN nữ theo ngành, bậc.....	35
Hình 2.4. Số lượng nhân lực KHCN nữ giữ chức vụ.....	35

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực là yếu tố cấu thành quan trọng bậc nhất của một tổ chức. Dù ở phương diện một quốc gia hay một đơn vị, tổ chức, muốn phát triển thành công, ổn định và bền vững thì việc quản trị nguồn nhân lực là hết sức quan trọng và cần thiết. Trong bối cảnh hiện nay, thế giới đang chứng kiến sự chuyển mình và phát triển không ngừng của khoa học và công nghệ. Khoa học và công nghệ có mặt ở mọi nơi trên thế giới và ngày càng đóng góp nhiều, quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tất cả các quốc gia. Và cha đẻ của các thành tựu khoa học đó, người vận hành ứng dụng các thành tựu khoa học đó chính là con người, là nhân lực khoa học và công nghệ.

Tại Việt Nam, khoa học và công nghệ là một trong tám lĩnh vực của mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới. Hiện nay, số lượng nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở Việt Nam có sự gia tăng (chiếm khoảng 46% tổng số nhân lực nghiên cứu phát triển của cả nước). Phụ nữ ngày càng có những đóng góp lớn lao trong công tác nghiên cứu khoa học và công nghệ, qua đó góp phần thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế đất nước.

Viện Hàn lâm KHCNVN là cơ quan nghiên cứu KHCN hàng đầu của đất nước, thực hiện các hoạt động nghiên cứu cơ bản về khoa học tự nhiên và phát triển công nghệ một cách toàn diện, trình độ cao. Trải qua hơn 45 năm xây dựng và trưởng thành, Viện Hàn lâm KHCNVN không ngừng phát triển cả về số lượng và chất lượng, đặc biệt là đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học từ chỗ với gần 500 cán bộ nghiên cứu khoa học, đến nay đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ của Viện đã có gần 4000 người trong đó nữ giới chiếm 40%. Tuy nhiên, số nhân lực nữ tham gia hoạt động KHCN đạt hiệu quả cao còn ít. Sự bình đẳng trong hoạt động nghiên cứu khoa học giữa nam và nữ vẫn còn một khoảng cách khá xa do quan điểm sống, do phụ nữ vẫn

nặng mỗi lo toan cho gia đình, con cái. Vậy, làm thế nào để sử dụng hiệu quả nhân lực KHCN nữ là vấn đề đang đặt ra cần phải giải quyết trong Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ, cụ thể hơn là vấn đề bình đẳng giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học ở Việt Nam nói chung và ở Viện Hàn lâm KHCNVN nói riêng.

Xuất phát từ những lý do trên và từ vị trí công tác của bản thân nên tác giả đã chọn đề tài “Sử dụng nhân lực khoa học công nghệ nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN” để làm luận văn thạc sĩ Quản trị nhân lực nhằm giải quyết những vấn đề có tính lý luận cũng như thực tiễn.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đề tài

Về sử dụng nhân lực đã được nhiều tác giả đề cập trong luận văn Thạc sĩ. Tuy nhiên, vấn đề sử dụng nhân lực KHCN nữ đặc biệt là vấn đề sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN thì chưa có tác giả nào nghiên cứu. Tuy vậy, một số bài viết, bài nghiên cứu của một số tác giả cũng là những tài liệu tham khảo, tư liệu quý đối với tác giả trong quá trình viết Luận văn này. Có thể kể tên một số công trình nghiên cứu đáng chú ý sau:

Vũ Hồng Phong, Nguyễn Thị Hồng (2020), Giáo trình Quản trị nhân lực khu vực công, Trường Đại học Lao động - Xã hội, Giáo trình đi sâu vào các vấn đề lý luận và thực tiễn về quản trị nhân lực trong khu vực công lập trong đó có lý luận về sử dụng nhân lực khu vực công.

Hà Thị Thu Thủy (2020), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực KHCN*. Bài viết bàn về vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực KHCN. Nhận rõ tầm quan trọng của lực lượng cán bộ KHCN trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước, Việt Nam đã đưa ra các chủ trương và chính sách nhằm thúc đẩy sự lớn mạnh cả về lượng và chất của đội ngũ này.

Lê Vũ Toàn, Vũ Trường Sơn, Lê Hoài Phương, Nguyễn Trang Anh (2020), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực KHCN trong các tổ chức KHCN*

Việt Nam. Bài viết nêu lên vai trò của khoa học và công nghệ trong phát triển kinh tế, xã hội, thực trạng nguồn nhân lực trong các tổ chức khoa học và công nghệ Việt Nam và các kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong các tổ chức khoa học và công nghệ Việt Nam, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội.

Kiều Quỳnh Anh (2018), *Luận án tiến sĩ, Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở Việt Nam*. Luận án đã nêu lên cơ sở lý luận và thực tiễn trong phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở Việt Nam hiện nay.

Trần Văn Ngợi (2015), *Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ. Đề tài nghiên cứu toàn diện, đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước ta. Đây là đề tài nghiên cứu khá rộng, hướng đến người có tài năng trong các cơ quan hành chính, tuy nhiên chưa có nghiên cứu tại các đơn vị sự nghiệp, đặc biệt là các đơn vị nghiên cứu khoa học.

Lê Thanh Hà (2012), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Trường Đại học Lao động - Xã hội, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội. Giáo trình giới thiệu những vấn đề cơ bản về quản trị nhân lực, sử dụng nhân lực trong một cơ quan, tổ chức, bản chất của tạo động lực, các học thuyết và các biện pháp tạo động lực lao động.

Nhìn chung, các nghiên cứu trên có đề cập đến nhân lực KHCN nhưng chưa có đề tài nào nghiên cứu về sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN. Vì vậy, đề tài nghiên cứu “Sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN” là cần thiết, có giá trị cả về mặt lý luận và mặt thực tiễn.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu

Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về sử dụng nhân lực nữ nhằm đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp tăng cường sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN.

Nhiệm vụ nghiên cứu

Phân tích thực trạng sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN, từ đó rút ra những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân.

Đề xuất giải pháp, khuyến nghị tăng cường sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu

Sử dụng nhân lực KHCN nữ trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Viện Hàn lâm KHCNVN
- Về thời gian: Từ năm 2019-2021.

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp luận

Luận văn nghiên cứu dựa trên những cơ sở của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về con người, nguồn lực con người, nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học, vai trò của phụ nữ, giải phóng phụ nữ và những nghiên cứu về lao động nữ đã có gắn với thực tiễn dựa trên kết quả điều tra nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực tại Viện Hàn lâm KHCNVN.

Phương pháp nghiên cứu cụ thể

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Tổng hợp, kế thừa các kết quả nghiên cứu lý thuyết về sử dụng nhân lực; sử dụng nhân lực KHCN; sử dụng nhân lực

KHCN nữ; các văn bản nghị quyết, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; các báo cáo, bài viết có liên quan.

- Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi: Sử dụng bảng câu hỏi để khảo sát, đánh giá thực trạng sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN. Nội dung khảo sát tập trung vào nội dung chính về sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN như bố trí, phân công công tác; bổ nhiệm; giải quyết chế độ... nhân lực KHCN nữ. Từ đó rút ra những kết quả đạt được, hạn chế, tồn tại trong sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN.

Đối tượng và số lượng điều tra: Nguồn nhân lực KHCN nữ đang làm việc tại Viện Hàn lâm KHCNVN: 150 phiếu.

Phương thức: gửi phiếu trực tiếp cho từng cá nhân trả lời phiếu.

Kết quả điều tra được tổng hợp, phân tích, để đưa ra những đánh giá, làm cơ sở để đề xuất các giải pháp sử dụng hiệu quả nhân lực KHCN nữ.

Phương pháp tổng hợp: nghiên cứu và liên kết các mặt, các bộ phận, các thông tin liên quan tác động tới sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN hiện nay.

Phương pháp thống kê: sử dụng các số liệu thống kê để phân tích và làm rõ các xu hướng vận động của những vấn đề có liên quan để lập luận nhằm minh chứng cho những nhận xét và kết luận của tác giả.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Luận văn làm rõ một số vấn đề lý luận về nhân lực KHCN nữ, khái niệm và nội hàm về sử dụng nhân lực KHCN nữ.

Thông qua việc phân tích thực trạng, những kết quả đạt được và những hạn chế, tồn tại trong việc sử dụng nguồn nhân lực KHCN nữ, tác giả đề ra một số giải pháp để đổi mới, hoàn thiện công tác sử dụng nhân lực KHCN nữ,

từ đó góp phần nâng cao số lượng, chất lượng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN và các chính sách sử dụng nhân lực KHCN nói chung.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu khái quát giới thiệu về đề tài nghiên cứu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục, luận văn được chia làm 3 chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn về sử dụng nhân lực KHCN nữ tại đơn vị sự nghiệp công lập.

Chương 2: Thực trạng sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN.

Chương 3: Giải pháp tăng cường sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC CÔNG NGHỆ NỮ TẠI ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

1.1. Các khái niệm liên quan

1.1.1. Khái niệm nhân lực

Nhân lực được hiểu là nguồn lực trong từng con người, bao gồm trí lực và thể lực. Trí lực nó thể hiện ở sự suy nghĩ, hiểu biết của con người đối với thế giới xung quanh, thể lực là sức khỏe, khả năng làm việc bằng cơ bắp chân tay. Nguồn lực phản ánh khả năng lao động của từng con người và là điều kiện cần thiết của quá trình lao động sản xuất xã hội.

1.1.2. Khái niệm nhân lực KHCN nữ

Khái niệm nguồn nhân lực KHCN chưa được hiểu một cách thống nhất.

Tác giả Đặng Bá Lãm, Trần Khánh Đức đưa ra cách hiểu chung nhất về nhân lực KHCN là một bộ phận của lực lượng lao động xã hội được đào tạo ở những trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhất định và tham gia trực tiếp (hay gián tiếp) vào các hoạt động KHCN từ nghiên cứu, triển khai đến đào tạo, quản lý và vận hành các hệ thống công nghệ.

Theo định nghĩa của UNESCO, nhân lực KHCN là tổng số những người trực tiếp tham gia hoạt động KHCN của một cơ quan, tổ chức và được trả tiền công cho sự tham gia đó. Những người này bao gồm các nhà khoa học và kỹ sư, kỹ thuật viên và nhân viên hỗ trợ.

Năm 1995, tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) đề xuất phương pháp luận đánh giá nhân lực KHCN theo nghĩa rộng, có thể hiểu nhân lực KHCN bao gồm cả những người đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng nhưng không làm việc trong lĩnh vực KHCN.

Với các cách tìm hiểu về nhân lực KHCN như trên, chúng ta có thể định nghĩa “Nhân lực KHCN nữ là tập hợp những nhóm người là nữ tham gia vào các hoạt động KHCN với các chức năng nghiên cứu sáng tạo, giảng dạy, quản lý, khai thác sử dụng và tác nghiệp, góp phần quyết định tạo ra sự tiến bộ của khoa học và công nghệ, của sự phát triển sản xuất và xã hội”.

Nhân lực KHCN nữ trong đơn vị sự nghiệp công lập còn được gọi là viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập.

1.1.3. Khái niệm Viên chức

Căn cứ Điều 2, Luật Viên chức số 58/2010/QH12 thì Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

1.1.4. Khái niệm Đơn vị sự nghiệp công lập

Theo khoản 1 Điều 9 Luật Viên chức 2010, Đơn vị sự nghiệp công lập là tổ chức do cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội thành lập theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân, cung cấp dịch vụ công, phục vụ quản lý nhà nước.

1.1.5. Khái niệm sử dụng nhân lực KHCN nữ trong đơn vị sự nghiệp công lập

Sử dụng nhân lực KHCN nữ trong đơn vị sự nghiệp công lập là quá trình khai thác và phát huy tối đa năng lực làm việc của nhân lực KHCN nữ nhằm đạt hiệu quả cao trong công việc góp phần quyết định tạo ra sự tiến bộ của khoa học và công nghệ của một tổ chức nói riêng, một quốc gia nói chung.

Sử dụng nhân lực KHCN nữ được tính thời gian từ khi họ bắt đầu ký kết hợp đồng lao động đến khi hợp đồng hết hiệu lực hoặc bản thân họ đến tuổi nghỉ hưu. Tuy nhiên, trong phạm vi của đề tài, tác giả nghiên cứu sử

dụng nhân lực với các nội dung sau: Bố trí, phân công công tác; Đào tạo; Quy hoạch, bổ nhiệm và bổ nhiệm lại; Đánh giá, xếp loại chất lượng; đãi ngộ, khen thưởng, tôn vinh.

1.2. Cơ sở pháp lý về sử dụng nhân lực KHCN nữ trong đơn vị sự nghiệp công lập

1.2.1. Cơ sở pháp lý

Các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến sử dụng nhân lực KHCN nữ trong đơn vị sự nghiệp công lập bao gồm:

- Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 của Quốc hội;
- Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010 của Quốc hội;
- Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức;
- Luật Khoa học và Công nghệ số 29/2013/QH13 ngày 18/6/2013 của Quốc hội. Trong đó có 1 chương (Chương III) quy định về chính sách sử dụng và đãi ngộ cá nhân hoạt động KHCN, nhấn mạnh trách nhiệm của Nhà nước trong sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KHCN và đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài KHCN.
- Luật Thi đua khen thưởng số 47/2005/QH11 ngày 14 tháng 6 năm 2005 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thi đua, khen thưởng, có hiệu lực kể từ ngày 27 tháng 6 năm 2005; Luật số 32/2009/QH12 ngày 18 tháng 6 năm 2009 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật di sản văn hóa, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2010; Luật số 39/2013/QH13 ngày 16 tháng 11 năm 2013 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thi đua, khen thưởng, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 6 năm 2014.
- Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH11 ngày 19/11/2006;

- Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ngày 20/11/2014 của Quốc hội;
- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về sử dụng, tuyển dụng và quản lý viên chức;
- Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng CBCCVC;
- Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ quy định về tuổi nghỉ hưu;
- Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KHCN. Với Nghị định này, lần đầu tiên nhà nước có chính sách riêng dành cho đội ngũ nhân lực KHCN. Nghị định 40 được coi là bước đột phá quan trọng trong chính sách trọng dụng và phát triển nguồn nhân lực KHCN. Bên cạnh các quy định chung về ưu đãi trong sử dụng nhân lực KHCN, Nghị định số 40 đã quy định chính sách trọng dụng về vật chất và điều kiện làm việc đối với 03 đối tượng nhân lực KHCN trình độ cao, gồm: Nhà khoa học đầu ngành, Nhà khoa học được giao chủ trì nhiệm vụ KHCN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng, Nhà khoa học trẻ tài năng.
- Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng;
- Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 về xử lý kỷ luật CBCCVC;
- Quyết định số 515/QĐ-TTg ngày 31/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án thực hiện biện pháp bình đẳng giới đối với nữ CBCCVC giai đoạn 2016 - 2020;

- Công văn số 4842/BNV-TH ngày 13/10/2016 của Bộ Nội vụ về việc thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên giai đoạn 2016 – 2020.

Căn cứ trên cơ sở các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước quy định việc trọng dụng nhân lực KHCN, Viện Hàn lâm KHCNVN cũng đã cụ thể hóa các chính sách của Nhà nước để đưa vào thực hiện trong toàn Viện. Đó là việc lồng ghép các nội dung nhằm sử dụng được nhân lực KHCN nói chung và nhân lực KHCN nữ nói riêng thông qua nội dung của các quy chế, quy định về tiêu chuẩn đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp; việc quy định về chế độ ưu đãi đối với các nhà khoa học trẻ trong thực hiện các nhiệm vụ cấp cơ sở, nhiệm vụ độc lập; các chính sách khuyến khích công bố khoa học; chính sách tạo điều kiện về chỗ ở đối với nhà khoa học trẻ còn độc thân và rất nhiều văn bản hướng dẫn để cụ thể hóa việc triển khai thực hiện các chính sách sử dụng đối với nhân lực KHCN khi có những thành tích cao. Tất cả các văn bản, quy định trên đều được công khai đến tất cả các đơn vị và tất cả viên chức để có thể thực hiện dân chủ, công bằng, minh bạch đối với mọi đối tượng.

1.3. Nội dung sử dụng nhân lực KHCN nữ

1.3.1. Bố trí, phân công công tác

Để việc sử dụng nhân lực mang lại hiệu quả cao nhất, cần có sự phân công, bố trí, sắp xếp nhân lực nói chung, nhân lực nữ nói riêng vào các vị trí và làm công việc một cách hợp lý. Nó thể hiện ở việc giao đúng người, đúng việc, theo vị trí việc làm, phù hợp với sở trường của họ. Ở khía cạnh này, đội ngũ các nhà quản lý của đơn vị cần phải nắm bắt và căn cứ vào trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, điểm mạnh về tố chất, sở trường của cá nhân để giao việc phù hợp nhằm phát huy tối đa khả năng của cá nhân và qua đó cũng giúp các cá nhân cống hiến được nhiều nhất. Ngoài ra, việc bố trí công việc phù

hợp còn thể hiện ở việc giao cho các cá nhân có năng lực, trình độ những vị trí, chức vụ trong chuyên môn, quản lý để họ phát huy hết khả năng của mình đóng góp vào sự phát triển của tổ chức.

1.3.2. Đào tạo

Ngày nay khi KHCN được Đảng và Nhà nước đặt cùng với giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, thì vai trò của phụ nữ trong sự phát triển KHCN lại càng được thể hiện rõ nét trong hàng loạt chủ trương, chính sách của Đảng. Năm 2006, Luật Bình đẳng giới ra đời, tại Điều 15 đã nêu rõ vấn đề bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học và công nghệ “nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận, ứng dụng khoa học và công nghệ; nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận các khóa đào tạo về khoa học và công nghệ, phổ biến kết quả nghiên cứu khoa học, công nghệ và phát minh, sáng chế”.

Tại khoản 4, Điều 22, Luật Khoa học và Công nghệ năm 2013 đã nêu “Nhà nước khuyến khích đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nữ trong hoạt động khoa học và công nghệ”. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII khẳng định “nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần của phụ nữ, thực hiện tốt bình đẳng giới, tạo điều kiện để phụ nữ phát triển tài năng...”.

1.3.3. Quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại

1.3.3.1. Quy hoạch

Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo quản lý, đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của từng tổ chức.

Quy hoạch cán bộ dựa vào bộ máy tổ chức, dựa vào đề án vị trí việc làm, những biến động về nhiệm vụ chính trị từng giai đoạn, điều kiện thực thi

trong từng thời kỳ mà hoạch định rõ các vị trí lãnh đạo, quản lý cần có và tiêu chuẩn khung năng lực đối với từng vị trí. Quy hoạch cán bộ cần dựa vào thông tin từ hệ thống nhân sự hiện có, đội ngũ viên chức hiện tại để dự báo nhu cầu nhân sự trước mắt và lâu dài. Trên cơ sở rà soát, cân đối cung cầu nhân lực từng thời kỳ để tiếp tục lựa chọn, giới thiệu cán bộ vào quy hoạch, đồng thời xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng viên chức theo quy hoạch.

Về cơ cấu quy hoạch: Căn cứ Điều 9, Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27/12/2021 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ thì cơ cấu, tỉ lệ quy hoạch cấp uỷ và các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp theo hướng: Cán bộ trẻ (dưới 45 tuổi đối với Trung ương; dưới 40 tuổi đối với cấp tỉnh, cấp huyện) từ 15% trở lên, cán bộ nữ từ 25% trở lên; tỉ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với từng địa bàn, lĩnh vực; cấp huyện và tương đương trở lên phải có cán bộ nữ trong quy hoạch các chức danh cấp uỷ, lãnh đạo, quản lý.

1.3.3.2. Bổ nhiệm

Viên chức KHCN nữ được đề nghị bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải đáp ứng các yêu cầu, tiêu chuẩn theo quy định như: Đạt tiêu chuẩn, điều kiện của chức vụ, chức danh được bổ nhiệm theo quy định của cơ quan có thẩm quyền; có đầy đủ hồ sơ cá nhân được cơ quan chức năng có thẩm quyền xác minh rõ ràng, kèm theo Bản kê khai tài sản theo quy định tại thời điểm được xem xét bổ nhiệm; trong độ tuổi bổ nhiệm (tuổi bổ nhiệm lần đầu đối với cán bộ lãnh đạo các cấp nói chung không quá 50 tuổi); có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ và chức trách được giao; không thuộc các trường hợp bị cấm đảm nhiệm chức vụ theo quy định của pháp luật.

Thời hạn mỗi lần bổ nhiệm là 05 năm, trừ trường hợp thực hiện theo quy định của pháp luật chuyên ngành và của cơ quan có thẩm quyền.

1.3.3.3. Bổ nhiệm lại

Cơ quan quản lý viên chức phải thực hiện bổ nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại đối với viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn bổ nhiệm theo quy định. Viên chức lãnh đạo, quản lý được xem xét bổ nhiệm lại khi hoàn thành nhiệm vụ trong thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; đạt tiêu chuẩn của chức vụ viên chức lãnh đạo, quản lý đang đảm nhiệm tại thời điểm xem xét bổ nhiệm lại; có sức khỏe tốt...

Viên chức lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn bổ nhiệm, tính đến tháng đủ tuổi nghỉ hưu còn dưới 05 năm công tác mà được bổ nhiệm lại thì thời hạn bổ nhiệm được tính đến thời điểm đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định. Trường hợp tính đến tháng đủ tuổi nghỉ hưu còn dưới 02 năm công tác, cơ quan quản lý viên chức xem xét, nếu đủ tiêu chuẩn, điều kiện thì quyết định kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo quản lý cho đến thời điểm đủ tuổi nghỉ hưu.

Viên chức lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn bổ nhiệm mà không đủ tiêu chuẩn, điều kiện để được bổ nhiệm lại thì cơ quan có thẩm quyền bố trí, phân công công tác khác.

1.3.4. Đánh giá, xếp loại nhân lực KHCN nữ

Đánh giá thực hiện công việc là sự đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc của người (nhóm người) lao động trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với người lao động. Đây thực chất là việc so sánh tình hình thực hiện công việc của chính người (nhóm người) lao động so với yêu cầu đề ra của tổ chức.

So sánh để thấy sự khác biệt giữa đánh giá thực hiện công việc với đánh giá công việc, đánh giá thi đua, đánh giá nhân viên.

Việc đánh giá, xếp loại viên chức thực hiện trên cơ sở đánh giá chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc. Chất lượng và hiệu quả công việc được giao đối với các đơn vị sự nghiệp công lập như Viện Hàn lâm

KHCNVN được thực hiện theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng CBCCVC. Viện Hàn lâm KHCNVN sẽ tiến hành đánh giá vào dịp cuối năm dương lịch hàng năm trước thời điểm bình xét thi đua, khen thưởng.

Nguyên tắc đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức

Bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác; không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức; bảo đảm đúng thẩm quyền quản lý, đánh giá CBCCVC.

Việc đánh giá, xếp loại chất lượng phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; đối với viên chức lãnh đạo, quản lý phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách.

Viên chức có thời gian công tác trong năm chưa đủ 06 tháng thì không thực hiện việc đánh giá, xếp loại chất lượng nhưng vẫn phải kiểm điểm thời gian công tác trong năm, trừ trường hợp nghỉ chế độ thai sản.

Viên chức nghỉ không tham gia công tác theo quy định của pháp luật trong năm từ 03 tháng đến dưới 06 tháng thì vẫn thực hiện đánh giá nhưng không xếp loại chất lượng ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

Viên chức nghỉ chế độ thai sản theo quy định của pháp luật thì kết quả xếp loại chất lượng trong năm là kết quả xếp loại chất lượng của thời gian làm việc thực tế của năm đó.

Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức theo quy định tại Nghị định này được sử dụng làm cơ sở để liên thông trong đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên.

Tiêu chí chung về đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức

1. Chính trị tư tưởng

a) Chấp hành chủ trương, đường lối, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các nguyên tắc tổ chức, kỷ luật của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình;

b) Có quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng; kiên định lập trường; không dao động trước mọi khó khăn, thách thức;

c) Đặt lợi ích của Đảng, quốc gia - dân tộc, nhân dân, tập thể lên trên lợi ích cá nhân;

d) Có ý thức nghiên cứu, học tập, vận dụng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nghị quyết, chỉ thị, quyết định và các văn bản của Đảng.

2. Đạo đức, lối sống

a) Không tham ô, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, quan liêu, cơ hội, vụ lợi, hách dịch, cửa quyền; không có biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống, tự diễn biến, tự chuyển hóa;

b) Có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, giản dị;

c) Có tinh thần đoàn kết, xây dựng cơ quan, tổ chức, đơn vị trong sạch, vững mạnh;

d) Không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi.

3. Tác phong, lề lối làm việc

a) Có trách nhiệm với công việc; năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ;

b) Phương pháp làm việc khoa học, dân chủ, đúng nguyên tắc;

c) Có tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;

d) Có thái độ đúng mực và phong cách ứng xử, lề lối làm việc chuẩn mực, đáp ứng yêu cầu của văn hóa công vụ.

4. Ý thức tổ chức kỷ luật

a) Chấp hành sự phân công của tổ chức;

b) Thực hiện các quy định, quy chế, nội quy của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công tác;

c) Thực hiện việc kê khai và công khai tài sản, thu nhập theo quy định;

d) Báo cáo đầy đủ, trung thực, cung cấp thông tin chính xác, khách quan về những nội dung liên quan đến việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị với cấp trên khi được yêu cầu.

5. Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao

a) Đối với viên chức lãnh đạo, quản lý:

Quán triệt, thể chế hóa và thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại cơ quan, tổ chức, đơn vị;

Duy trì kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý, tình trạng khiếu nại, tố cáo kéo dài; phòng, chống tham nhũng, lãng phí trong phạm vi cơ quan, tổ chức, đơn vị;

Lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức kiểm tra, thanh tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo theo thẩm quyền; chỉ đạo, thực hiện công tác cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức tại cơ quan, tổ chức, đơn vị;

Xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động hàng năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách, trong đó xác định rõ kết quả thực hiện các chỉ tiêu, nhiệm vụ, lượng hóa bằng sản phẩm cụ thể.

b) Đối với viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; khối lượng, tiến độ, chất lượng thực hiện nhiệm vụ;

Thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp.

Thang đo phân loại viên chức

Căn cứ Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, hiện nay trong các đơn vị sự nghiệp đang áp dụng thang đo 4 mức cho kết quả đánh giá viên chức: (1) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; (2) Hoàn thành tốt nhiệm vụ; (3) Hoàn thành nhiệm vụ; (4) không hoàn thành nhiệm vụ.

Với hệ thống thang đo có sự khác biệt đối với nhân lực trong khu vực công như trên, ta có thể hiểu, đánh giá và phân loại viên chức theo quy định chỉ là nội dung đánh giá mà toàn khu vực công bắt buộc mỗi tổ chức công phải thực hiện. Đánh giá, phân loại viên chức ở mức thống nhất trong toàn khu vực công nói chung và đơn vị sự nghiệp công lập nói riêng là để đảm bảo chất lượng viên chức trong tổ chức.

1.3.5. Đãi ngộ, khen thưởng tôn vinh

Việc thực hiện các chế độ đãi ngộ thể hiện sự quan tâm, tạo điều kiện, thể hiện sự trả công xứng đáng với những thành quả lao động của mỗi cá nhân. Tiền lương thể hiện sự trả công trên thành quả công việc. Ngoài tiền lương, các khoản hỗ trợ hay các khoản đầu tư để các nhà khoa học được làm việc, cống hiến, đóng góp nhiều hơn cũng sẽ tạo ra nguồn động lực lớn để thúc đẩy sự phát triển bản thân mỗi cá nhân, đóng góp vào sự phát triển chung của tổ chức.

Khen thưởng là sự đánh giá, ghi nhận những thành tích, đóng góp và trao phần thưởng cho các cá nhân đã có những thành tích đóng góp cho sự phát triển của đơn vị, của ngành. Khen thưởng, tôn vinh không chỉ thể hiện sự trọng thị, hài lòng của người sử dụng nhân lực với những đóng góp, thành tích của cá nhân mà nó còn giúp quảng bá, công bố những thành tích của cá nhân trước tập thể, cộng đồng để mọi người biết đến, ghi nhận. Có thể nói, tôn vinh, khen thưởng có ý nghĩa khích lệ rất lớn và gắn nhiều với yếu tố danh dự, tinh thần đối với cá nhân.

Trong Nghị định số 91/2017/NĐ-CP quy định: Khi có nhiều cá nhân, tập thể cùng đủ điều kiện, tiêu chuẩn thì lựa chọn cá nhân nữ hoặc tập thể có tỷ lệ nữ từ 70% trở lên để xét khen thưởng. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ thời gian giữ chức vụ để xét khen thưởng quá trình công hiến được giảm 1/3 thời gian so với quy định chung.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng nhân lực KHCN nữ

1.4.1. Nhân tố bên ngoài

Nhân lực KHCN nữ là một lực lượng mang tính đặc thù bởi trước hết, đây là bộ phận tinh hoa của phụ nữ Việt Nam, hội tụ những phẩm chất tốt đẹp đặc trưng của phụ nữ Việt Nam như chịu thương, chịu khó, cần cù, khéo léo, đảm đang, đồng thời, đây còn là một bộ phận đáng kể của đội ngũ trí thức - những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực KHCN, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm khoa học có giá trị đối với xã hội.

Đặc điểm nhân lực KHCN nữ xuất phát từ đặc điểm của người phụ nữ ngoài việc thực hiện những nghĩa vụ lao động họ còn phải đảm nhận chức năng làm mẹ. Những đặc điểm riêng về giới tính cho việc thực hiện chức năng làm mẹ của họ (như sức khỏe, tâm sinh lý) chỉ phù hợp trong những điều kiện lao động nhất định. Vì vậy, các quy định riêng cho nhân lực nữ vừa nhằm mục đích đảm bảo quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, đồng thời, tạo điều kiện cho họ thực hiện tốt hai chức năng: chức năng lao động và chức năng làm mẹ, chăm sóc, bảo vệ, nuôi dạy thế hệ trẻ.

Thứ nhất, lao động nữ vừa phải thực hiện các hoạt động lao động chuyên môn, vừa phải thực hiện “thiên chức” mặc định. Lao động nữ vừa thực hiện nhiệm vụ chuyên môn lại vừa thực hiện thiên chức làm vợ, làm mẹ. Đây là đặc điểm dễ nhận biết nhất của người lao động nữ. Do cấu tạo về hình

dáng cơ thể, tâm sinh lý mà chỉ có người phụ nữ mới có khả năng sinh đẻ. Có thể nói đây là đặc điểm chung của giới tính nữ (trừ một số trường hợp do nguyên nhân khách quan làm ảnh hưởng đến thiên chức thiêng liêng này). Sự khác biệt giữa lao động nữ và lao động nam chính là việc người phụ nữ sẽ phải trải qua các thời kỳ mang tính tự nhiên như: mang thai, sinh đẻ, nuôi con, kinh nguyệt hàng tháng, chăm sóc khi con nhỏ ốm đau... Như vậy, chỉ có giới tính nữ đang có công việc cụ thể tại một đơn vị, cơ quan, tổ chức nhất định mới thực hiện song song hai nhiệm vụ làm mẹ và thực hiện công việc cụ thể được giao mà cả hai nhiệm vụ trên đều đòi hỏi trách nhiệm, khả năng chịu đựng không hề nhỏ của Lao động nữ.

Thứ hai, ngoài hoạt động chuyên môn, lao động nữ còn chăm sóc gia đình, quán xuyến việc nhà bởi theo quan niệm truyền thống ở Việt Nam lao động nữ thể hiện vai trò này tốt hơn nhiều so với lao động nam. Đồng thời cũng là đặc điểm dễ nhận biết nhất giữa lao động nam và lao động nữ. Đặc điểm này bắt nguồn từ tính vị tha, bản chất vốn có của người phụ nữ. Với họ gia đình là tất cả, việc chăm sóc chồng con mới là ý nghĩa cuối cùng của bản thân họ. Ngoài ra, còn do sự tác động của tư tưởng trọng nam khinh nữ đã ăn sâu vào tiềm thức con người từ hàng ngàn đời, đặc biệt đối với các nước Á Đông... Một người phụ nữ được đánh giá là giỏi giang hay thành công chưa hẳn là họ có chức vụ cao mà chính là họ tạo lập xây dựng một gia đình hạnh phúc. Chính vì thế thời gian họ dành cho việc nhà sẽ nhiều hơn so với nam giới.

Thứ ba, lao động nữ rất đa năng, sáng tạo, khéo léo trong việc thực hiện công việc. Điều này có thể nhận thấy rõ ở chỗ họ có thể vừa giải quyết các công việc mang tính học thuật, sử lý các công việc ở công ty một cách quyết đoán. Nhưng ngay sau đó, họ lại có thể đảm nhiệm các công việc nhà đòi hỏi

tính khéo léo như: Nấu ăn, nội trợ, chăm sóc con cái, chăm sóc bố mẹ chồng...

Thứ tư, hầu hết người lao động nữ thường có sức khỏe yếu hơn so với nam giới. Điều này nói lên được khả năng phải chịu đựng áp lực của người lao động nữ là rất cao và tính nghiêm túc trong công việc của họ. Họ tham gia tất cả các công việc mà nam giới làm, mặt khác họ lại đảm nhiệm chính công việc nhà mà hầu như nam giới thường không quan tâm.

Hơn nữa, rào cản lớn ảnh hưởng tới phụ nữ khi phát triển sự nghiệp nói chung, tham gia công tác nghiên cứu KHCN nói riêng, chính là những tư tưởng, quan niệm từ phía gia đình, cộng đồng, xã hội. Từ xa xưa, ông cha ta đã có câu “đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm”. Tư tưởng này đồng nghĩa với việc coi nhiệm vụ chính của phụ nữ là ở trong gia đình, là người gắn liền với hậu cần, bếp núc, chịu trách nhiệm chính về chăm sóc con cái, người già. Còn người chồng, người đàn ông là người lo các công việc sự nghiệp ở bên ngoài và nam giới trở thành người lãnh đạo là lẽ tự nhiên. Trong khi đó, việc nghiên cứu KHCN là hoạt động nhiều khó khăn, thử thách, đôi khi phải chấp nhận hi sinh. Người làm nghiên cứu khoa học chịu nhiều vất vả, đặc biệt càng trở nên thách thức đối với phụ nữ, khi họ vừa gánh trên vai các trách nhiệm “làm mẹ, làm vợ” và vừa hoàn thành “việc nước” lại vừa “đảm việc nhà”. Ngoài ra, quan niệm và phân biệt về giới vẫn còn ảnh hưởng ở một bộ phận các tầng lớp xã hội, việc “trọng nam, khinh nữ” không chỉ có ở các vùng nông thôn mà cả ở đô thị, ở cả một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, những người có trình độ học vấn, địa vị cao trong xã hội. Chính tư tưởng “khinh nữ” trong xã hội đã khiến nhiều người chưa coi trọng năng lực của người phụ nữ, nhất là phụ nữ thực hiện hoạt động nghiên cứu KHCN. Điều này không chỉ hạn chế nữ giới tiếp cận giáo dục bậc cao, mà còn ảnh hưởng đến cách nhìn nhận, đánh giá, lựa chọn, đào tạo, sử dụng nữ trí thức, kìm hãm sự thăng tiến, phát triển của

người phụ nữ. Do vậy, những tư tưởng, quan niệm và niềm tin không đúng chỗ này, là những rào cản đối với đam mê, nhiệt huyết đi theo con đường nghiên cứu khoa học của những người phụ nữ. Bởi lẽ, nếu không được sự thông cảm, sẻ chia và ủng hộ từ phía người chồng, gia đình, thậm chí là đồng nghiệp, cấp trên, thì bản thân người phụ nữ sẽ gặp nhiều khó khăn, thử thách để dành thời gian, công sức và tâm huyết cho công tác nghiên cứu khoa học.

Thứ nữa là vấn đề về cơ chế, chính sách, quy định về độ tuổi quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ nữ hiện nay cũng gây khó khăn cho cán bộ nữ nói chung, cán bộ khoa học nữ nói riêng. Hiện nay chính sách cũng chưa có quy định về việc tạo điều kiện cho việc nâng lương trước thời hạn đối với cán bộ nữ hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu KH&CN. Việc thực hiện thiên chức của người mẹ trong gia đình, nên việc áp dụng chính sách chung cho cán bộ khoa học (cả nam và nữ) về bản chất là chưa bình đẳng trong hoạt động khoa học và công nghệ.

Mặt khác nghiên cứu khoa học và công nghệ trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp lần thứ tư có nhiều thách thức và mang tính cạnh tranh và hội nhập cao, đòi hỏi thời gian nghiên cứu khoa học tập trung nhanh, ngắn nhưng tạo ra sản phẩm mang tính cá biệt và có chất lượng cao. Sản phẩm đó theo tiêu chuẩn quốc tế và gia tăng bảo hộ về quyền sở hữu trí tuệ. Chính điều này đang là thách thức không nhỏ đối với phụ nữ, khi vấn đề về phát triển sự nghiệp nghiên cứu KH&CN vẫn luôn cân cân bằng với cuộc sống gia đình, xây dựng tổ ấm hạnh phúc.

1.4.2. Nhân tố bên trong

Về môi trường vật chất

Đối với các nhà khoa học thì điều kiện làm việc là yếu tố đầu tiên, quan trọng nhất góp phần tạo nên thành công của mỗi người hoặc nhóm nghiên cứu. Điều kiện làm việc tốt, hiện đại, đầy đủ tạo những điều kiện cơ bản để

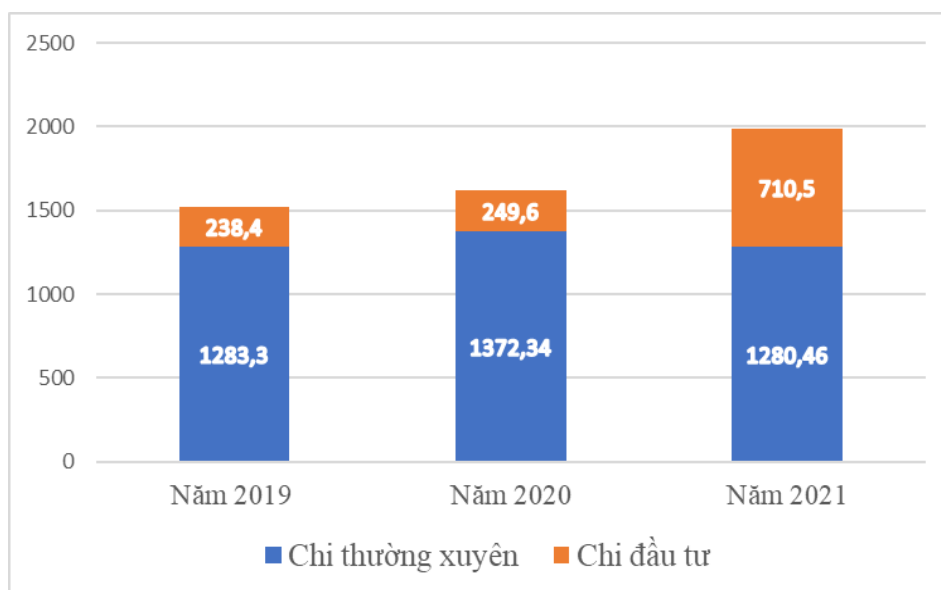
nhà khoa học có thể phát huy năng lực, sự sáng tạo của mình. Việc đầu tư về điều kiện làm việc nó không chỉ thể hiện tiềm lực của đơn vị mà thông qua đó nó thể hiện sự quan tâm đối với việc xây dựng, phát triển đơn vị. Tại Viện Hàn lâm KHCNVN, các yếu tố về điều kiện làm việc luôn được các cấp lãnh đạo quan tâm, chủ động đầu tư phát triển nhằm mang lại những điều kiện về cơ sở vật chất tốt nhất để các nhà khoa học có điều kiện nghiên cứu, sáng tạo.

Ngày 01/11/2012, Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI đã thông qua Nghị quyết số 20-NQ/TW về phát triển KHCN phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, trong đó đề ra các nhiệm vụ, kế hoạch thực hiện như: Huy động mạnh mẽ nguồn vốn xã hội và các nguồn vốn nước ngoài đầu tư cho phát triển KHCN; nâng tổng đầu tư xã hội cho KHCN đạt 1,5% GDP vào năm 2015, trên 2% GDP vào năm 2020 và khoảng 3% GDP vào năm 2030; tăng đầu tư của Nhà nước cho KHCN bảo đảm tối thiểu 2% tổng chi ngân sách nhà nước hàng năm... Và trên thực tế, trong thời gian gần đây, kinh phí đầu tư cho KHCN luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, tính trong cả nước kinh phí đầu tư cho KHCN đạt khoảng 2% dự toán chi ngân sách.

Tại Viện Hàn lâm KHCNVN, trong nguồn vốn Ngân sách nhà nước cấp được thực hiện chủ yếu cho chi đầu tư phát triển và chi kinh phí sự nghiệp khoa học trong nguồn chi thường xuyên. Trên cơ sở nguồn vốn này, Viện Hàn lâm KHCNVN tổ chức triển khai thực hiện các hoạt động chi thường xuyên, các hoạt động nghiên cứu, triển khai, trong đó có một phần nguồn vốn được dành cho đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, các phòng thí nghiệm, mua sắm trang thiết bị phục vụ công tác nghiên cứu khoa học.

**Hình 1.1: Nguồn vốn trong nước được cấp của Viện Hàn lâm KHCNVN
giai đoạn 2019-2021 (không kể nguồn vốn ngoài nước)**

Đơn vị: Tỷ đồng



Về cơ sở hạ tầng

Viện Hàn lâm KHCNVN có hệ thống cơ sở nghiên cứu, triển khai công nghệ, hệ thống các đài, trạm, trạm thực nghiệm ở cả 3 miền Bắc, Trung, Nam với tổng diện tích đất 2.773.171 m² và tổng diện tích sử dụng là 347.903 m². Tại các cơ sở nghiên cứu, triển khai công nghệ, các đài trạm, trạm thực nghiệm trên, Viện Hàn lâm KHCNVN đã đầu tư hệ thống các phòng thí nghiệm và các trang thiết bị phục vụ công tác nghiên cứu. Viện Hàn lâm KHCNVN được giao quản lý 4 PTNTĐ quốc gia là PTNTĐ về Công nghệ gen tại Viện Công nghệ sinh học, PTNTĐ Công nghệ tế bào thực vật phía Nam tại Viện Sinh học nhiệt đới, PTNTĐ Vật liệu và Linh kiện điện tử tại Viện Khoa học vật liệu và PTNTĐ Mạng và Đa phương tiện tại Viện Công nghệ thông tin. Trong 4 PTNTĐ nêu trên có 3 PTNTĐ ở Hà Nội và 1 PTNTĐ ở TP. Hồ Chí Minh. Riêng năm 2018, kinh phí hỗ trợ cho hoạt động của 4 PTNTĐ này là hơn 7.300 triệu đồng để thực hiện các nhiệm vụ KHCN, kinh phí mua sắm tài sản, duy tu, bảo dưỡng, mua phụ tùng thay thế... Các

PTNTĐ không chỉ là nơi để thực hiện các đề tài, dự án trọng điểm cấp Nhà nước và nhiều các đề tài, dự án của đơn vị quản lý PTNTĐ cũng sử dụng các trang thiết bị của PTNTĐ. Do vậy, nhiều trang thiết bị của các PTNTĐ đã được khai thác khá hiệu quả, có những thiết bị hoạt động với tần suất cao.

Ngoài 4 PTNTĐ quốc gia, từ năm 2017 đến nay, Viện Hàn lâm KHCNVN đã đầu tư và đưa vào sử dụng hơn 20 phòng thí nghiệm trong đó có 9 PTNTĐ cấp Viện Hàn lâm KHCNVN với tổng kinh phí đầu tư cho 9 PTNTĐ này là hơn 404.000 triệu đồng.

Bảng 1.1: Các phòng thí nghiệm từ 2019 đến 2021

TT	Tên phòng thí nghiệm	Địa chỉ	Năm đưa vào sử dụng
1	PTN Khoa học và Kỹ thuật nano - NENS	Trường Đại học KHCN Hà Nội	2019
2	LMI DRISA - PTN nghiên cứu về kháng thuốc ở Đông Nam Á	Trường Đại học KHCN Hà Nội	2019
3	PTN Viễn thám và Mô phỏng bề mặt khí quyển	Trường Đại học KHCN Hà Nội	2019
4	PTN LC-MS	Trường Đại học KHCN Hà Nội	2020
5	PTN linh kiện và thiết bị quang điện tử ứng dụng cho Nông-Y-Sinh và Năng lượng	Viện Khoa học vật liệu	2020
6	PTN nghiên cứu trọng điểm về Dioxin	Trung tâm Nghiên cứu và CGCN	2021
7	PTN trọng điểm cấp Viện Hàn lâm KHCNVN về an toàn thực phẩm và môi trường (Khu vực Miền Nam)	Trung tâm Công nghệ Môi trường tại Tp. Hồ Chí Minh,	2021

		Viện CNMT	
8	PTN trọng điểm Thử nghiệm hoạt tính sinh học	Viện Hoá học các HCTN	2021
9	PTN trọng điểm cấp Viện Hàn lâm KHCNVN về an toàn thực phẩm và môi trường (Khu vực Miền Trung)	Viện Hải dương học	2021

(Nguồn Viện Hàn lâm KHCNVN, 2019, 2020, 2021)

Ngoài hệ thống các PTN được đầu tư thì từ năm 2019 đến nay cũng có hơn 200 trang thiết bị lớn được đầu tư cho các đơn vị để phục vụ công tác nghiên cứu ở tất cả các lĩnh vực.

Như vậy, có thể nói với hệ thống cơ sở hạ tầng đã có và hệ thống cơ sở hạ tầng được đầu tư mới trong giai đoạn 3 năm gần đây đã khẳng định một phần tiềm lực KHCN của Viện Hàn lâm KHCNVN nói chung, đó là điều kiện cơ sở ban đầu để phục vụ cho công tác nghiên cứu khoa học của các nhà khoa học tại Viện. Với hệ thống PTN, trang thiết bị được đầu tư hiện đại, đáp ứng đủ các yêu cầu của công việc đã tạo động lực làm việc đối với mỗi cá nhân, qua đó để mỗi cá nhân tận dụng, phát huy khả năng làm việc, điều kiện về cơ sở vật chất để có những kết quả làm việc tốt nhất. Ngoài ra, nó cũng thể hiện sự quan tâm, đầu tư, phục vụ cho công tác nghiên cứu của Đảng và Nhà nước nói chung và của Viện Hàn lâm KHCNVN nói riêng.

- Về hệ thống cung cấp, khai thác thông tin

Nguồn tin KHCN là nguồn lực đầu vào quan trọng phục vụ nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đặc biệt trong thời đại công nghệ số, việc sử dụng nguồn tin KHCN đảm bảo tính chính xác, nhanh chóng, đầy đủ, an toàn đóng vai trò quan trọng. Với hoạt động nghiên cứu khoa học, để tạo điều kiện thuận lợi nhất cho cán bộ KHCN, Viện Hàn lâm KHCNVN đã đầu tư về cơ sở hạ tầng để phục

vụ cho công tác nghiên cứu một cách thuận lợi nhất, đáp ứng nhu cầu của công việc.

Thông tin khoa học và công nghệ là dữ liệu, dữ kiện, số liệu, tin tức được tạo ra trong các hoạt động khoa học và công nghệ, ĐMST. Nguồn tin KHCN là các thông tin khoa học và công nghệ được thể hiện dưới dạng sách, báo, tạp chí khoa học; kỷ yếu hội nghị, hội thảo khoa học; thuyết minh nhiệm vụ, báo cáo kết quả thực hiện, ứng dụng kết quả nhiệm vụ khoa học và công nghệ; tài liệu sở hữu trí tuệ, tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật; catalô công nghiệp; luận án khoa học; tài liệu thiết kế, kỹ thuật; cơ sở dữ liệu; trang thông tin điện tử; tài liệu thống kê khoa học và công nghệ; tài liệu đa phương tiện và tài liệu trên các vật mang tin khác.

Trung tâm Thông tin – Tư liệu trực thuộc Viện Hàn lâm KHCNVN là đơn vị có chức năng cập nhật, quản lý và phục vụ khái thác, tra cứu các cơ sở dữ liệu, các nguồn thông tin, kết quả các đề tài, dự án về KHCN. Với hệ thống thư viện truyền thống và thư viện điện tử, đây là nơi các nhà khoa học có thể cập nhật, khai thác các thông tin hữu ích phục vụ công tác nghiên cứu. Ngoài việc khai thác, sử dụng các nguồn tin KHCN trong nước thì Viện Hàn lâm KHCNVN cũng đã đầu tư để đưa vào khai thác sử dụng các nguồn tin KHCN quốc tế. Theo số liệu thống kê của Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam đã sử dụng 12 nguồn tin KHCN quốc tế thì tại Viện Hàn lâm KHCNVN đã có sử dụng 7/12 nguồn tin, đó là ScienceDirect, Springerlink, American Physical Society- APS, Institute of Physics - IOP, American Chemistry Society - ACS, American Institute of Physics - AIP, American Mathematical Society - AMS. Trong 10 tháng đầu năm 2018, đã có 85.466 bài toàn văn được tải về phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học. Một số CSDL được tải nhiều nhất là ScienceDirect 74.756 bài, Springerlink 8.183 bài, American Chemistry Society 1.282 bài, APS Journals 620 bài.

Như vậy, việc đầu tư, tạo những điều kiện cơ bản để làm việc như về cơ sở hạ tầng, hệ thống cung cấp, khai thác thông tin của Viện Hàn lâm KHCNVN không chỉ thể hiện nguồn lực cho phát triển KHCN mà qua đó chúng ta thấy được sự quan tâm, đầu tư của Lãnh đạo Viện và Lãnh đạo các đơn vị trực thuộc cho sự phát triển của KHCN nói chung và đối với nhân lực KHCN nói riêng. Đối với đội ngũ cán bộ KHCN nói chung, điều kiện về môi trường làm việc tốt, ngày càng đầy đủ, hiện đại đáp ứng yêu cầu của công việc đã là nguồn động lực tốt để hăng say làm việc, là yếu tố đầu tiên góp phần vào những thành công trong công việc của các nhà khoa học.

Về môi trường tinh thần

Bên cạnh việc tạo điều kiện vật chất đầy đủ, hiện đại để các nhà khoa học có điều kiện làm việc tốt nhất, thì Viện Hàn lâm KHCNVN cũng quan tâm để xây dựng môi trường làm việc tốt đối với tất cả các cán bộ trong toàn Viện.

Điều đó thể hiện ở việc Viện đã xây dựng, hệ thống hóa các văn bản quản lý trên nhiều lĩnh vực để cụ thể hóa các chế độ, chính sách của Nhà nước, cũng như các quy định cụ thể của Viện để tất cả các cán bộ có thể biết và thực hiện. Thông qua các quy chế, quy định về chế độ làm việc, quy tắc ứng xử, quy chế đào tạo, các quy định về quy hoạch, bổ nhiệm, các quy định về xây dựng, đấu thầu các nhiệm vụ KHCN... đội ngũ nhân lực trong Viện nói chung và đội ngũ nhân lực KHCN nữ nói riêng có thể chủ động, thực hiện công tác chuyên môn, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, phát triển nghề nghiệp cũng như xây dựng các cơ hội thăng tiến. Đặc biệt, Viện Hàn lâm KHCNVN đã triển khai thực hiện cơ chế tự chủ đối với các tổ chức khoa học và công nghệ trực thuộc theo Quy định tại Nghị định số 54/2016/NĐ-CP ngày 14/6/2016 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của tổ chức khoa học và công nghệ công lập (trước đây là Nghị định số 115/2005/NĐ-CP ngày

05/9/2005 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập). Hiện tại, đa số các đơn vị trực thuộc Viện Hàn lâm KHCNVN được phân loại là tổ chức khoa học và công nghệ tự đảm bảo một phần chi thường xuyên. Thực hiện quy định tự chủ, hàng năm các đơn vị trực thuộc đều chủ động tham gia đấu thầu và thực hiện hàng trăm đề tài các cấp, đề tài thuộc quỹ NAFOSTED, hay các đề tài hợp tác bộ, ngành, địa phương... Thực hiện cơ chế này đã tạo ra môi trường làm việc năng động hơn đối với bản thân các nhà khoa học, họ có thể chủ động thực hiện nhiều nhiệm vụ chuyên môn, phát huy tính sáng tạo trong nghiên cứu.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp của Viện Hàn lâm chủ yếu đi lên từ công tác nghiên cứu khoa học tại đơn vị, đều là các cán bộ có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm thực tế tốt. Trong mỗi giai đoạn Viện đều xây dựng kế hoạch tổng thể phát triển Viện với tầm nhìn 10-20 năm, trên cơ sở đó các đơn vị trực thuộc cũng xây dựng kế hoạch phát triển đơn vị phù hợp. Lãnh đạo Viện luôn có sự quan tâm đến các nhà khoa học đặc biệt là các nhà khoa học nữ thông qua các buổi gặp gỡ các nhà khoa học để lắng nghe tâm tư nguyện vọng, thông qua các đề án nhằm thu hút, lôi cuốn sự tham gia của các nhà khoa học đặc biệt là các nhà KHCN nữ...

Bên cạnh các hoạt động phục vụ công tác chuyên môn, thì Viện Hàn lâm KHCNVN luôn quan tâm đến các hoạt động ngoại khóa khác thông qua các tổ chức chính trị - xã hội như Đoàn Thanh niên, Công đoàn, Hội Cựu chiến binh bằng các phong trào văn hóa văn nghệ, thể thao, các hoạt động xã hội thiện nguyện... Qua đó, đội ngũ nhân lực KHCN của Viện nói chung và nhân lực KHCN nữ nói riêng có thể nâng cao đời sống tinh thần, cân bằng công việc và cuộc sống, đồng thời trong một số hoạt động đã giúp đưa các giá trị, thành tựu KHCN đến với nhiều người hơn trong xã hội.

Có thể nói, Viện Hàn lâm KHCNVN đã xây dựng được môi trường làm việc khá tốt đối với đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ nhân lực KHCN nói riêng. Điều này thể hiện ở kết quả phiếu điều tra khi có 90% số người được hỏi đánh giá tốt về môi trường làm việc tại Viện.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHOA HỌC CÔNG NGHỆ NỮ TẠI VIỆN HÀN LÂM KHCNVN

2.1. Khái quát chung về Viện Hàn lâm KHCNVN

2.1.1. Lịch sử hình thành và quá trình phát triển

Viện Hàn lâm KHCNVN là cơ quan thuộc Chính phủ, tiền thân là Viện Khoa học Việt Nam được thành lập theo Nghị định 118/CP ngày 20/5/1975 của Hội đồng Chính phủ (nay là Chính phủ). Viện Khoa học Việt Nam được thành lập ban đầu với mục đích là sẽ đóng vai trò như một Viện Hàn lâm khoa học giống như tại các nước xã hội chủ nghĩa khác.

Ngày 22/5/1993 Chính phủ ban hành Nghị định số 24/CP thành lập Trung tâm Khoa học tự nhiên và Công nghệ Quốc gia trên cơ sở tổ chức lại Viện Khoa học Việt Nam. Với Nghị định này, Viện có thêm chức năng nghiên cứu phát triển công nghệ. 11 năm sau, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 27/2004/NĐ-CP ngày 15/01/2004 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam, qua đó khẳng định vị trí, chức năng nhiệm vụ của Viện KHCNVN trong bộ máy hành chính Nhà nước và hệ thống KHCN quốc gia.

Đến nay, cơ cấu tổ chức của Viện Hàn lâm KHCNVN gồm 46 đơn vị trực thuộc, trong đó có 28 đơn vị sự nghiệp nghiên cứu khoa học, 06 đơn vị chuyên môn giúp việc Chủ tịch Viện, 08 đơn vị sự nghiệp công lập khác phục vụ yêu cầu quản lý của Viện Hàn lâm KHCNVN, 03 đơn vị tự trang trải kinh phí (không nhận kinh phí của Nhà nước) và 1 doanh nghiệp Nhà nước. Những đơn vị sự nghiệp nghiên cứu cơ bản về khoa học tự nhiên và phát triển công nghệ trong các lĩnh vực: Toán học; vật lý; hóa học; sinh học; công nghệ sinh học; công nghệ thông tin; điện tử; tự động hóa; công nghệ vũ trụ; khoa học vật liệu; đa dạng sinh học và các chất có hoạt tính sinh học; khoa học trái đất;

khoa học và công nghệ biển; môi trường và năng lượng; dự báo, phòng, chống và giảm nhẹ thiên tai...

Các đơn vị của Viện tập trung chủ yếu tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh. Một số đơn vị đóng tại Hải Phòng, Huế, Nha Trang, Đà Lạt. Ngoài ra, Viện còn có hệ thống trên 120 đài trạm trại thuộc 15 viện nghiên cứu chuyên ngành, phân bố tại 35 tỉnh, thành phố đặc trưng cho hầu hết các vùng địa lý của Việt Nam (đồng bằng, ven biển, trung du, miền núi và hải đảo) để khảo sát, điều tra, thu thập số liệu, triển khai thực nghiệm về địa chất, địa từ, địa động lực, địa lý, môi trường, tài nguyên và thử nghiệm vật liệu...

Hình 2.1. Sơ đồ tổ chức của Viện Hàn lâm KHCNVN

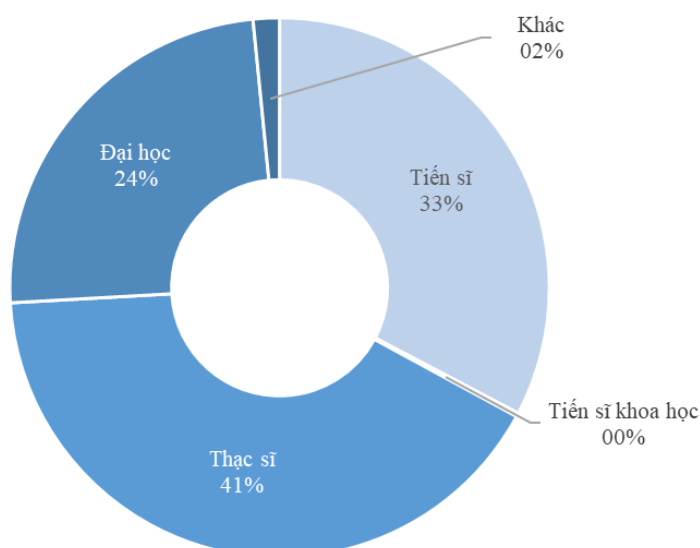
2.1.2. Cơ cấu tổ chức và bộ máy làm công tác quản trị nguồn nhân lực tại Viện Hàn lâm KHCNVN

Bộ máy làm công tác quản trị nguồn nhân lực thuộc Ban Tổ chức - Cán bộ. Với tiêu chuẩn biên chế thì Ban Tổ chức - Cán bộ được giao 15 biên chế, tuy nhiên, Ban Tổ chức - Cán bộ chỉ có 10 lãnh đạo và chuyên viên làm việc (chỉ được 2/3 tổng biên chế được giao) trong khi số lượng đầu công việc ngày càng tăng lên, vì vậy một chuyên viên đồng thời phải kiêm nhiệm nhiều mảng công việc một lúc dẫn đến hiệu quả thực hiện công việc còn chưa cao.

2.1.3. Số lượng và cơ cấu nhân lực KHCN nữ

Hiện nay, Viện Hàn lâm có tổng số 2214 cán bộ viên chức trong biên chế, trong đó cán bộ nữ là 954 người chiếm 43,1%. Số cán bộ nữ có học hàm Giáo sư, Phó Giáo sư là 46/208 chiếm 22,1%. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nữ CBVC trong toàn Viện Hàn lâm KHCNVN:

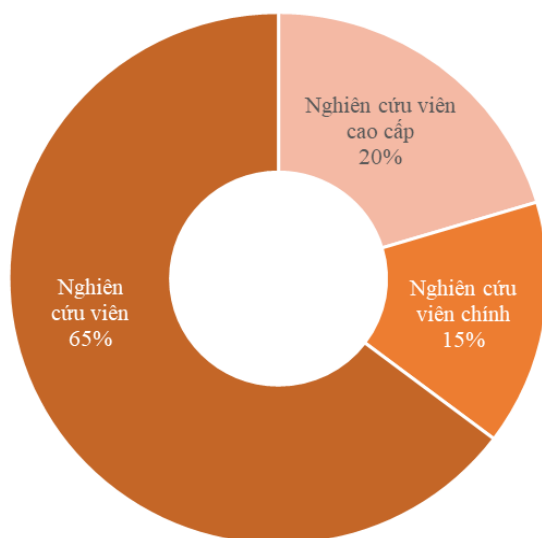
Hình 2.2. Phân bố nhân lực KHCN nữ theo trình độ



1893 chiếm 35,2%;

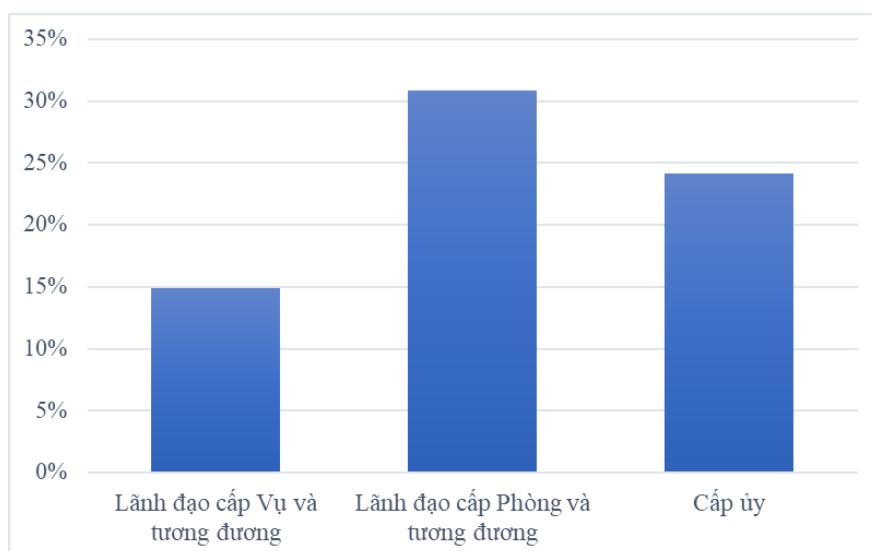
- Thạc sĩ nữ so với tổng số: 393/878 chiếm 44,8%;
- Đại học nữ so với tổng số: 232/406 chiếm 57,1%.

Hình 2.3. Phân bố nhân lực KHCN nữ theo ngạch, bậc



Chia theo ngạch, bậc thì: Ngạch nghiên cứu viên cao cấp là nữ so với tổng số: 45/221 chiếm 20,4%; ngạch nghiên cứu viên chính là nữ so với tổng số: 220/591 chiếm 37,2%.

Hình 2.4. Số lượng nhân lực KHCN nữ giữ chức vụ



Số lượng cán bộ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp Vụ trưởng và Phó Vụ trưởng so với tổng số: 20/134 người chiếm 15%;

Số lượng cán bộ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp Phòng và tương đương so với tổng số: 192/622 người chiếm 30,8%;

Số lượng nữ tham gia cấp ủy: 37/153 người chiếm 24,2%.

2.2. Phân tích thực trạng sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN

2.2.1. Thực trạng bố trí, phân công công tác

Nếu như môi trường, điều kiện làm việc là những thứ bề nổi đầu tiên của đơn vị trong việc thể hiện sự quan tâm, trọng dụng của mình đối với nhân sự do mình quản lý thì vấn đề bố trí, sắp xếp, giao việc là yếu tố thứ hai mà mỗi cán bộ quan tâm khi làm việc. Qua đó, họ biết được công việc, vị trí của mình để góp phần vào việc hoàn thành mục tiêu chung của tổ chức. Đồng thời, qua vị trí công tác và kết quả hoàn thành công việc, nhà quản lý có những đánh giá để cắt nhắc, giao cho họ những trọng trách lớn hơn, quan trọng hơn.

Căn cứ Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập; Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2014 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập, Viện Hàn lâm KHCNVN đã triển khai thực hiện xác định vị trí việc làm đối với các đơn vị trực thuộc và xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm, số lượng người làm việc và cơ cấu viên chức cho toàn Viện Hàn lâm KHCNVN và mỗi đơn vị trực thuộc. Đây là cơ sở để các đơn vị bố trí, sắp xếp giao việc cho mỗi cán bộ. Tuy nhiên, đây cũng chỉ là yếu tố ‘cứng’ trong việc bố trí, sắp xếp công việc. Để có thể đạt hiệu quả cao, đặc biệt thể hiện được quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với nhà khoa học nữ thì việc tìm hiểu thế mạnh, năng lực, sở trường của cá nhân để giao việc

phù hợp với mỗi người làm sao để phát huy cao nhất khả năng của họ là việc vô cùng quan trọng.

Hiện nay, các đơn vị trực thuộc Viện Hàn lâm KHCNVN khi bố trí, phân công công việc cũng đã lưu ý không bố trí, phân công công việc đối với nhân lực KHCN nữ vào các vị trí có yếu tố đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm như tiếp xúc liên tục với hóa chất độc hại hay các tia phóng xạ... Điều này đã tạo điều kiện cho nhân lực KHCN nữ nỗ lực cống hiến, gắn bó lâu dài với đơn vị.

Khảo sát mức độ phù hợp với công việc được phân công, khoảng 83,3% nhân lực KHCN nữ được hỏi được phân công công việc phù hợp với chuyên ngành đào tạo.

**Bảng 2.1: Khảo sát đánh giá về tình hình bố trí,
phân công công tác hiện tại**

TT	Bố trí, phân công	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
I	Phân công công việc rõ ràng, cụ thể, phù hợp với trình độ chuyên môn nghiệp vụ		
1	Có	125	83,33
2	Không	5	3,33
3	Tùy từng trường hợp cụ thể	20	13,33
II	Khối lượng công việc được phân công		
1	Hợp lý	40	26,67
2	Quá nhiều	110	73,33
3	Quá ít	0	0
	Tổng phiếu	150	

Theo kết quả khảo sát, có tới 83,33% người được hỏi cho rằng họ đã được phân công công việc phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ, đây cũng là một đặc thù của nghiên cứu khoa học, người làm khoa học phải thực sự có chuyên môn và đam mê mới có thể nghiên cứu ra những công trình khoa học.

Cũng theo khảo sát, có đến 73,33% người được hỏi cho rằng họ đang bị phân công quá nhiều việc. Thực tế cho thấy, từ khi chính sách tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC được ban hành (Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị), đến năm 2021, Viện Hàn lâm KHCNVN đã hoàn thành kế hoạch giảm 10% biên chế được giao so với năm 2015 (tương ứng giảm 265 biên chế). Trong khi khối lượng công việc ngày càng tăng mà số lượng biên chế phải giảm đi vì thế lượng công việc phân cho 1 người ngày càng nhiều cũng không thể tránh khỏi. Đây là một thách thức lớn trong chính sách bố trí, phân công công tác hiện nay. Đòi hỏi phải có sự quan tâm đúng mức, cần có các cơ chế đặc thù cho nghiên cứu khoa học.

Nghiên cứu khoa học và công nghệ trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp lần thứ tư có nhiều thách thức và mang tính cạnh tranh và hội nhập cao, đòi hỏi thời gian nghiên cứu khoa học tập trung nhanh, ngắn nhưng tạo ra sản phẩm mang tính cá biệt và có chất lượng cao. Sản phẩm đó theo tiêu chuẩn quốc tế và gia tăng bảo hộ về quyền sở hữu trí tuệ. Chính điều này đang là thách thức không nhỏ đối với phụ nữ, khi vấn đề về phát triển sự nghiệp nghiên cứu KHCN vẫn luôn cần cân bằng với cuộc sống gia đình, xây dựng tổ ấm hạnh phúc.

Mặt khác, hiện nay tỷ lệ nữ tham gia nghiên cứu khoa học và có các công trình nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học quốc tế còn thấp hơn nhiều so với nam giới. Chỉ có 20% các chương trình quan trọng quốc gia về khoa học và công nghệ do phụ nữ làm chủ nhiệm. Tỷ lệ nữ được trao các giải thưởng về KHCN cũng rất ít.

2.2.2. Thực trạng về công tác đào tạo

Nhận rõ tầm quan trọng của lực lượng cán bộ KHCN trong công cuộc đổi mới và phát triển Viện Hàn lâm KHCNVN nói riêng và đất nước nói chung, Viện Hàn lâm KHCNVN đã đưa ra các chủ trương và chính sách nhằm thúc đẩy, khuyến khích các nhà khoa học nghiên cứu nâng cao trình độ, nhân lực KHCN nữ luôn được ưu tiên trong vấn đề đào tạo như: Hỗ trợ kinh phí đào tạo Tiến sĩ, Thạc sĩ; ưu tiên giao các đề tài, nhiệm vụ KHCN.

Tính đến tháng 12/2021, Viện Hàn lâm KHCNVN có 954 nhân lực KHCN nữ, trong đó số nhân lực có 46 Giáo sư, Phó Giáo sư; 314 Tiến sĩ; 393 thạc sĩ; 243 trình độ đại học. Nhìn chung, trình độ đào tạo đều đáp ứng được vị trí việc làm hiện tại. Lực lượng nhân lực KHCN nữ có trình độ cao khá đông và đều trên hầu hết các lĩnh vực của khoa học tự nhiên và luôn là thế mạnh của Viện Hàn lâm KHCNVN trong thời gian qua. Trong những năm gần đây, Viện Hàn lâm KHCNVN luôn quan tâm đến việc đào tạo cán bộ có trình độ cao (tiến sĩ, thạc sĩ). Hàng năm có hàng chục tiến sĩ mới bảo vệ và đào tạo hàng trăm thạc sĩ thuộc các chuyên môn khác nhau trong lĩnh vực khoa học tự nhiên. Viện Hàn lâm KHCNVN còn cử nhiều cán bộ trẻ đi đào tạo tại nước ngoài nhằm bổ sung lực lượng cán bộ trình độ cao.

**Bảng 2.2: Trình độ học vấn của cán bộ viên chức
Viện Hàn lâm KHCNVN giai đoạn 2019-2021**

Học hàm, học vị	Năm 2019			Năm 2020			Năm 2021		
	Tổng	Nữ	Tỷ lệ %	Tổng	Nữ	Tỷ lệ %	Tổng	Nữ	Tỷ lệ %
Giáo sư	56	2	3,57	51	2	9,9	56	3	5,4
Phó Giáo sư	167	48	28,7	164	41	25	152	43	28,3

Tiến sĩ, Tiến sĩ khoa học	896	298	33,3	933	360	38,6	893	314	35,2
Thạc sĩ	893	394	44,1	930	410	44,1	878	393	44,8
Đại học	470	254	54,1	450	225	50	406	232	57,1

(Nguồn: Ban Tổ chức – Cán bộ, 2019, 2020, 2021)

Nhìn vào bảng số liệu trên, tác giả nhận thấy vẫn tồn tại khoảng cách không nhỏ về nhân lực KHCN chất lượng cao giữa nam và nữ. Việc khắc phục trình độ không chỉ là vấn đề trước mắt mà còn là vấn đề dài hạn.

Viện Hàn lâm KHCNVN cũng đã có chủ trương, chính sách cụ thể để mang lại quyền lợi và cơ hội bình đẳng cho nhân lực KHCN nữ. Năm 2016, Chủ tịch Viện đã ban hành Kế hoạch số 2445/KH-VHL về việc thực hiện biện pháp bình đẳng giới đối với nữ cán bộ viên chức Viện Hàn lâm giai đoạn 2016-2020, trong đó chú trọng đẩy mạnh công tác đào tạo đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ lãnh đạo quản lý, cán bộ làm công tác chuyên môn nghiệp vụ, lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong công tác xây dựng và thực hiện các chương trình, kế hoạch của Viện.

Viện Hàn lâm KHCNVN luôn tạo mọi điều kiện và mở rộng cơ hội để nữ cán bộ, viên chức phát huy năng lực tham gia công tác nghiên cứu và phục vụ nghiên cứu khoa học. Ngoài các chế độ chính sách chung cho cán bộ nam và nữ, Viện Hàn lâm KHCNVN ưu tiên hơn cho cán bộ nữ bảo vệ thành công luận văn Thạc sĩ, luận án Tiến sĩ với mức hỗ trợ cao hơn nam giới, quy định này được quy định tại Quyết định số 1062/QĐ-VHL ngày 21/7/2014 của Viện Hàn lâm KHCNVN về việc hỗ trợ kinh phí công bố khoa học, văn bằng sở hữu trí tuệ và bảo vệ luận án, luận văn tại Viện Hàn lâm KHCNVN.

Viện cũng đã triển khai thực hiện “Chương trình hỗ trợ cán bộ khoa học trẻ” theo Quyết định số 1064/QĐ-VHL ngày 21/7/2014 của Viện Hàn lâm KHCNVN, tạo lập cơ chế ưu tiên, hỗ trợ cán bộ trẻ đang công tác tại Viện và thực hiện chính sách thu hút nhân tài mới về Viện. Cử nhiều cán bộ trẻ đi đào tạo ở nước ngoài nhằm bổ sung lực lượng cán bộ trình độ cao. Thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học, trình độ của nhân lực KHCN nữ được nâng lên đáng kể. Cũng nhờ đó mà năng lực kiến thức và năng lực hoạt động thực tế được nâng cao. Nhân lực KHCN nữ trẻ giỏi xuất hiện ngày càng nhiều, được trang bị đầy đủ hơn về kiến thức và kỹ năng làm việc.

Tuy nhiên, hiện nay Viện Hàn lâm KHCNVN vẫn chưa có nhiều chính sách khuyến khích, tạo điều kiện trong đào tạo nhằm phát triển đội ngũ cán bộ nữ làm công tác khoa học. Hiệu quả thực hiện chính sách cán bộ nữ còn nhiều hạn chế, khâu yếu nhất vẫn là biện pháp tổ chức thực hiện. Nhiều nội dung trong nghị quyết, chỉ thị của Đảng chưa được cụ thể hoá thành chính sách thống nhất trong toàn Viện. Một số chính sách đối với cán bộ nữ hiện nay không còn phù hợp nhưng chậm được nghiên cứu, sửa đổi. Quy định “cần có chế độ trợ cấp cho cán bộ nữ được cử đi đào tạo” không quy định mức và nguồn kinh phí nên việc vận dụng chính sách rất khó khăn.

2.2.3. Thực trạng quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại

2.2.3.1. Thực trạng công tác quy hoạch

Việc phát hiện, quy hoạch, bồi dưỡng những cán bộ KHCN có năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo để bổ nhiệm vào những vị trí quản lý luôn được Viện Hàn lâm KHCNVN quan tâm. Nó thể hiện trách nhiệm của người lãnh đạo đi trước với thế hệ kế tiếp đồng thời nó cũng thể hiện quan điểm của chính sách trọng dụng đối với nhân lực trong đơn vị. Viện Hàn lâm KHCNVN đã xây dựng quy chế về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý

các cấp thuộc Viện, đồng thời thực hiện việc quy hoạch cán bộ lãnh đạo để làm cơ sở cho việc bồi dưỡng, đào tạo, bổ nhiệm cán bộ vào những vị trí lãnh đạo, quản lý. Đối với các vị trí lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên của các đơn vị nghiên cứu khoa học thì yêu cầu về trình độ chuyên môn phải là từ tiến sĩ trở lên. Với cơ quan nghiên cứu khoa học có chất lượng cán bộ khá cao như Viện Hàn lâm KHCNVN thì yêu cầu nêu trên là phù hợp để có thể thực hiện được nhiệm vụ quản lý công việc chuyên môn. Mặt khác, nó cũng thể hiện sự đánh giá, yêu cầu đối với sự phấn đấu nỗ lực của mỗi cá nhân, tất nhiên không phải cá nhân nào cũng đặt mục tiêu làm nhà quản lý lên hàng đầu, đặc biệt là với các nhà khoa học nữ (trên thực tế tại Viện Hàn lâm KHCNVN có những nhiều nhà khoa học có chuyên môn giỏi đã trở thành những nhà quản lý giỏi, song tại một số đơn vị rất khó để thuyết phục nhà khoa học nhận nhiệm vụ lãnh đạo quản lý).

Công tác quy hoạch của Viện Hàn lâm KHCNVN được thực hiện theo Quyết định số 2356/QĐ-VHL ngày 22/12/2020, sau khi tổng hợp, đề xuất danh sách nhân sự có triển vọng dự kiến đưa vào quy hoạch, Ban Tổ chức – Cán bộ báo cáo Ban Thường vụ Đảng ủy và Chủ tịch Viện cho ý kiến chỉ đạo trước khi đưa ra lấy ý kiến giới thiệu tại hội nghị cán bộ chủ chốt. Đối với các đơn vị trực thuộc, Thủ trưởng đơn vị cho ý kiến chỉ đạo (sau khi có ý kiến của cấp ủy) trước khi đưa ra lấy ý kiến giới thiệu tại hội nghị cán bộ chủ chốt.

Các thông tin cơ bản bao gồm: Họ và tên; ngày, tháng, năm sinh; năm vào Đảng; chức vụ; ngạch bậc viên chức; đơn vị công tác; trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học; tỷ lệ phiếu giới thiệu vào diện quy hoạch các chức vụ của cấp dưới (nếu có).

Có 03 bước tiến hành quy hoạch: (1) Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt để giới thiệu nguồn quy hoạch; (2) Tổ chức lấy ý kiến của cấp ủy về danh

sách quy hoạch bằng hình thức bỏ phiếu kín; (3) Xem xét, quyết định quy hoạch.

Hàng năm các đơn vị tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch viên chức 01 lần trong Quý I, sau khi đã tiến hành đánh giá viên chức hàng năm theo quy định.

Bảng 2.3: Tổng hợp quy hoạch từ năm 2019-2021

Vị trí quy hoạch	Năm 2019			Năm 2020			Năm 2021		
	Tổng số	Nữ	Tỷ lệ %	Tổng số	Nữ	Tỷ lệ %	Tổng số	Nữ	Tỷ lệ %
Chủ tịch Viện	17	1	5,6	17	1	5,6	16	2	12,5
Phó Chủ tịch Viện	69	12	17,4	68	12	17,6	65	13	20
Lãnh đạo cấp Vụ	294	85	28,9	295	87	29,5	288	89	30,9
Lãnh đạo cấp Phòng	530	130	24,5	538	134	24,9	540	135	25

(Nguồn: Ban Tổ chức – Cán bộ, 2019, 2020, 2021)

Quan bảng tổng hợp số liệu trên, tỷ lệ nữ được vào quy hoạch qua các năm mặc dù có tăng nhưng chưa cao; nhiều nhất là 30,9% cho quy hoạch vị trí Lãnh đạo cấp Vụ năm 2021. Tuy vậy, để đạt được kết quả như trên đã phần nào thể hiện được bình đẳng giới trong công tác quy hoạch, đã có cán bộ nữ được quy hoạch chức vụ Chủ tịch Viện, Phó Chủ tịch Viện, đây cũng là sự quan tâm lớn của Đảng bộ và tập thể Lãnh đạo Viện Hàn lâm trong công tác quy hoạch đối với cán bộ nữ.

2.2.3.2. *Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại*

Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với viên chức giữ chức vụ quản lý các cấp thuộc Viện Hàn lâm KHCNVN được quy định tại Quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 2356/QĐ-VHL ngày 22/12/2020 của Viện Hàn lâm KHCNVN. Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại viên chức xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ cụ thể của Viện Hàn lâm KHCNVN và cơ bản được thực hiện theo 05 bước.

Viên chức được bổ nhiệm đều trong diện quy hoạch, có phẩm chất chính trị vững vàng, hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, sau khi được bổ nhiệm đã phát huy được năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ. Ngoài ra, định kỳ hàng năm, thời điểm sắp hết hạn bổ nhiệm, các cấp ủy đảng, đơn vị tổ chức việc đánh giá viên chức để xem xét mức độ hoàn thành nhiệm vụ, khen thưởng, kỷ luật (nếu có) hoặc xem xét bổ nhiệm lại, đề bạt chức vụ cao hơn.

Bảng 2.4: Tổng hợp số lượng bổ nhiệm, bổ nhiệm lại giai đoạn 2019-2021

Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại	Năm 2019			Năm 2020			Năm 2021		
	Tổng số	Nữ	Tỷ lệ %	Tổng số	Nữ	Tỷ lệ %	Tổng số	Nữ	Tỷ lệ %
Cấp Viện trưởng	11	1	9,1	10	2	20	13	1	7,6
Cấp Phó Viện trưởng	24	3	12,5	27	5	18,5	21	2	9,5
Cấp phòng	23	6	26,1	17	4	23,5	15	1	6,6

(Nguồn: Ban Tổ chức – Cán bộ năm 2019, 2020, 2021)

Trong những năm gần đây, công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại viên chức quản lý đã được cấp ủy đảng, Lãnh đạo Viện Hàn lâm luôn quan tâm nhất là đối tượng nhân lực KHCN nữ. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ được bổ nhiệm, bổ nhiệm lại vẫn thấp so với nam giới, không vượt quá 27% với vị trí lãnh đạo cấp phòng, còn đối với vị trí lãnh đạo cấp Vụ không vượt quá 20%. Mặc khác, ở một số đơn vị trực thuộc vẫn còn lúng túng trong việc thực hiện quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cũng như thành phần hồ sơ bổ nhiệm vẫn chưa đảm bảo. Việc thực hiện quy trình bổ nhiệm lại đôi khi còn trễ so với thời gian quy định, ảnh hưởng đến công tác quản lý, điều hành của đơn vị. Công tác đánh giá cán bộ, viên chức ở một số đơn vị chưa sát, còn mang tính chung chung, dẫn đến việc thiếu thông tin hoặc ưu tiên cho người nhà, cấp dưới “nịnh tốt”, ảnh hưởng công tác tham mưu đề xuất việc xem xét, cho chủ trương của người có thẩm quyền, bổ nhiệm viên chức. Thực tế này vẫn luôn tồn tại và là thách thức to lớn, cần có sự nhìn nhận đúng mức và có sự thay đổi mạnh mẽ hơn về cơ chế quản lý viên chức trong thời gian tới.

2.2.4. Thực trạng đánh giá, xếp loại chất lượng

Công tác đánh giá viên chức thời gian qua đã được đổi mới đáng kể và được quy định như sau: Việc đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức được thực hiện định kỳ hàng năm (vào tháng 12 hàng năm trước thời điểm xét thi đua, khen thưởng) và trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái. Đánh giá viên chức tại Viện Hàn lâm KHCNVN được thực hiện theo nguyên tắc: Việc đánh giá, xếp loại chất lượng phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; đối với viên chức quản lý phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của đơn vị được giao quản lý; người đứng đầu đơn vị trực tiếp đánh giá, xếp loại đối với cấp phó của người đứng đầu và viên chức thuộc quyền quản lý; Chủ tịch Viện

đánh giá, xếp loại người đứng đầu đơn vị trực thuộc; công tác đánh giá phải đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chính.

Việc đánh giá, xếp loại viên chức trong Viện Hàn lâm KHCNVN chưa có chính sách ưu tiên nhân lực KHCN nữ. Để được đánh giá, xếp loại tốt nhân lực KHCN nữ phải cố gắng nỗ lực rất nhiều. Vừa phải thực hiện nghiên cứu khoa học, vừa phải thực hiện thiên chức của người phụ nữ trong gia đình.

**Bảng 2.5: Kết quả đánh giá nhân lực KHCN nữ
tại Viện Hàn lâm KHCNVN giai đoạn 2019-2021**

Năm	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ			Hoàn thành tốt nhiệm vụ			Hoàn thành nhiệm vụ			Không hoàn thành nhiệm vụ		
	Tổng số	Số lượng	Tỷ lệ %	Tổng số	Số lượng	Tỷ lệ %	Tổng số	Số lượng	Tỷ lệ %	Tổng số	Số lượng	Tỷ lệ %
2019	240	52	21,7	2019	901	44,6	11	3	27,3	1	0	0
2020	235	50	21,3	1990	892	44,8	12	2	16,7	5	2	40
2021	212	55	25,9	1989	886	44,5	10	2	20	3	1	33,3

(Nguồn: Ban Tổ chức - Cán bộ các năm 2019, 2020, 2021)

Việc đánh giá viên chức theo quy định mới đã không còn thực hiện việc đánh giá thông qua lấy phiếu tín nhiệm của tập thể, điều này giúp nâng cao và xác định rõ hơn vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị trong việc trực tiếp đánh giá, phân loại viên chức thuộc thẩm quyền quản lý. Đối với viên chức lãnh đạo còn phải đánh giá về kết quả hoạt động của đơn vị, năng lực lãnh đạo, quản lý, năng lực tập hợp, đoàn kết trong đơn vị.

Kết quả đánh giá, xếp loại viên chức làm cơ sở để liên thông trong đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên và làm cơ sở để đánh giá thi đua, khen thưởng. Như vậy, đánh giá, xếp loại viên chức là tiền đề quan trọng nhất, là cơ sở cho việc thực hiện các chế độ, chính sách khác. Tuy nhiên, đây vẫn là khâu khó và yếu nhất trong công tác quản lý viên chức hiện nay. Việc đánh giá viên chức có lúc còn chủ quan, chưa công tâm, cục bộ, nể nang, tùy tiện, thiếu dân chủ hoặc dân chủ hình thức. Mặt khác, để lấy kết quả đề tài, dự án nghiên cứu khoa học làm cơ sở đánh giá trong năm cũng chưa được phù hợp do mỗi đề tài, dự án được thực hiện từ 02 đến 03 năm, có khi đến thời điểm đánh giá nhưng đề tài, dự án chưa được nghiệm thu, đánh giá.

Bên cạnh đó, Viện Hàn lâm KHCNVN cũng chưa có một quy định cụ thể về hệ thống thang điểm nhằm cụ thể hóa các tiêu chí, nội dung đánh giá, làm cơ sở cho việc phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhân lực KHCN. Hiện nay một số đơn vị trực thuộc cũng đã đưa một vài tiêu chí để đánh giá như tỷ lệ bài báo công bố quốc tế, thực hiện đề tài, dự án cấp quốc gia hay đào tạo được bao nhiêu nhân lực KHCN chất lượng cao, Nhưng số lượng đơn vị có tiêu chí rõ ràng cũng rất ít. Theo thống kê chỉ có khoảng 05 đơn vị có tiêu chí như Viện Công nghệ sinh học, Viện Sinh thái và Tài nguyên sinh vật, Viện Khoa học vật liệu... Đây là những đơn vị có số lượng viên chức nhiều, tổ chức cấp phòng lớn.

Ví dụ, tiêu chí đánh giá cụ thể (ngoài những tiêu chí chung) của Viện Sinh thái và Tài nguyên sinh vật:

TT	Tiêu chuẩn đối với cá nhân nghiên cứu khoa học	Điểm	Ghi chú
1	Có phát minh sáng chế, giải thưởng quốc gia và quốc tế, các công trình khoa học (sách, bài báo khoa học)	20	- Nếu một người có nhiều sách và công trình khoa học, tính tối đa là 20

	đã được xuất bản trong năm, công trình khoa học được đăng trên các tạp chí quốc tế, trong nước		điểm.
1.1	- Sách chuyên khảo, giáo trình	12	(tác giả liên hệ hoặc tác giả đứng đầu) được tính 20% tổng số điểm (nếu có hai tác giả thuộc Viện STTNSV, mỗi người 10%), số điểm còn lại (80%) chia đều cho tất cả các tác giả. - Chỉ tính điểm cho bài báo đã được đăng (có số tập, số trang, bản in hoặc PDF)
1.2	- Phát minh, giải thưởng quốc gia, quốc tế	10	
1.3	- Bài báo đăng trên tạp chí quốc tế SCI và SCI-E	10	
1.4	- Sách tham khảo	8	
1.5	- Bài báo được đăng tạp chí quốc tế không thuộc danh sách ISI và Tạp chí Advances in Natural Science	6	
1.6	- Bài báo được đăng trong tạp chí khác trong nước và tuyển tập hội nghị quốc gia có mã số ISBN	2	- Nếu một người tham gia nhiều đề tài chỉ tính tối đa 5 điểm (có xác nhận của CNĐT và cơ quan chủ trì). - Nghiệm thu đề tài NAFOSTED ở mức “Đạt” được xem như “Xuất sắc”. - Tham gia đề tài ngoài Viện STTNSV: cơ quan trong Viện Hàn lâm
2	Chủ trì hoặc tham gia các nhiệm vụ KHCN do Viện STTNSV quản lý	10	
2.1	A. Các nhiệm vụ KHCN đang triển khai trong năm (Đề tài được tính điểm ở năm tài chính thực hiện, không tính thời gian gia hạn)		
2.1.1	A1. Nhiệm vụ cấp Nhà nước và đề tài NAFOSTED		
	- Chủ nhiệm	4	
	- Thành viên tham gia	1	

2.1.2	A2. Đề tài nhánh cấp Nhà nước, nhiệm vụ KHCN cấp Bộ và Cấp Viện Hàn lâm KHCNVN hoặc tương đương		KHCNVN chủ trì tính 0,5 điểm/1 đề tài; ngoài Viện Hàn lâm KHCNVN tính 0,2 điểm/1 đề tài. - Điểm nghiệm thu xuất sắc chỉ tính cho chủ nhiệm đề tài.
	- Chủ nhiệm	3	
	- Thành viên tham gia	1	
2.1.3	A3. Nhiệm vụ KHCN cấp tỉnh, hỗ trợ NCVCC, cấp cơ sở, hỗ trợ cán bộ trẻ		
	- Chủ nhiệm	2	
	- Thành viên tham gia	1	
2.2	B. Nhiệm vụ KHCN được nghiệm thu đạt xuất sắc Tính 2 điểm cho các đề tài A1 và A2, 1 điểm cho đề tài A3 (cộng thêm vào mục A nếu nghiệm thu trong năm tài chính thực hiện hoặc tính riêng cho năm có quyết định nghiệm thu nếu đã qua năm tài chính thực hiện)		

Điểm của các tiêu chuẩn chung chiếm 70 điểm; điểm cụ thể chiếm 30 điểm.

Cá nhân đạt từ 76 điểm trở lên đủ điều kiện để xem xét xếp loại hoàn thành xuất sắc (cá nhân từ 86 điểm trở lên được bình bầu danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở; cá nhân có khoảng điểm từ 76-<86 điểm được xét tặng giấy khen); cá nhân đạt từ 61 điểm đến dưới 76 điểm thì đủ điều kiện xem xét xếp loại hoàn thành tốt (cá nhân đạt khoảng điểm này được bình bầu danh hiệu

Lao động tiên tiến); cá nhân đạt từ 60 điểm trở xuống xem xét xếp loại hoàn thành nhiệm vụ hoặc mức thấp hơn (cá nhân ở mức điểm này không được xét thi đua, khen thưởng).

Việc đưa ra các tiêu chí đánh giá cụ thể sẽ đảm bảo được tính khách quan, công bằng và chính xác trong đánh giá, phân loại viên chức. Tuy nhiên, số điểm đánh giá về công tác chuyên môn vẫn còn chiếm tỷ trọng thấp trong tổng số điểm và hầu hết các đơn vị chưa có sự ưu tiên trong đánh giá, phân loại nhân lực nữ.

Qua kết quả khảo sát (tại Phụ lục 01), khi có đến hơn 60% viên chức cho rằng kết quả đánh giá viên chức không đảm bảo tính khách quan, công bằng, chính xác, vì những nguyên nhân như sau:

Bảng 2.6: Tổng hợp khảo sát lý do hạn chế trong việc đánh giá viên chức

TT	Việc đánh giá viên chức còn hạn chế do	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Quy trình thực hiện chưa đảm bảo	16	10,67%
2	Mang nặng tính hình thức	142	94,67%
3	Các tiêu chí đánh giá chưa cụ thể, rõ ràng	108	72,00%
4	Phương pháp đánh giá chưa hiệu quả	97	64,67%
5	Chưa có ưu tiên đối với nhân lực nữ	136	90,67%
	Khác	0	0

Như vậy, việc đánh giá viên chức hiện nay ở Viện Hàn lâm KHCNVN còn tồn tại nhiều hạn chế, chủ yếu còn do mang nặng tính hình thức, mặc dù quy trình thực hiện luôn đảm bảo theo quy định, nguyên nhân này chiếm đến 10,67%, phương pháp đánh giá chưa thực sự hiệu quả, chiếm 67,67%, chưa có ưu tiên nhân lực KHCN nữ 90,67%. Điều này cho rằng việc đánh giá viên

chức tại Viện Hàn lâm KHCNVN theo đúng quy trình, thủ tục quy định, tuy nhiên việc đánh giá xếp loại viên chức chưa có sự ưu tiên cho nữ giới.

Đánh giá, xếp loại viên chức theo quy định phải được thực hiện trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng... Tuy nhiên, hiện nay, công tác này lại chưa được chú trọng thực hiện.

Như vậy, với kết quả như trên việc đánh giá viên chức không mang lại hiệu quả như mong đợi và chưa thực sự là công cụ hữu hiệu cho việc quản lý và sử dụng có hiệu quả viên chức. Vấn đề này là một thách thức to lớn cho các nhà quản lý và cần được quan tâm nghiên cứu, đổi mới trong thời gian tới.

2.2.5. Thực trạng đãi ngộ, khen thưởng, tôn vinh

2.2.5.1 Thực hiện một số chính sách thăng hạng đặc cách không qua thi không phụ thuộc vào năng lực công tác, kéo dài thời gian công tác đối với các nhà khoa học theo quy định tại Nghị định số 40/2014/NĐ-CP

Ngày 20/5/2014 Chính phủ ban hành Nghị định số 40/2014/NĐ-CP về trọng dụng cá nhân hoạt động KHCN. Đối với các cá nhân hoạt động KHCN đây là chính sách quan trọng, thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với các nhà khoa học, nó là sự cụ thể hóa những chủ trương mà Đảng đã đề ra nhằm đạt mục tiêu xây dựng đội ngũ các nhà khoa học trình độ cao, tâm huyết, tận tụy, trung thực, phát triển các nhà khoa học đầu ngành. Trên cơ sở chính sách của Nhà nước, Viện Hàn lâm KHCNVN đã chủ động trong việc thực hiện Nghị định 40 nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất cho các nhà khoa học để có thể cống hiến nhiều hơn trong công tác và hưởng các chính sách đãi ngộ của Nhà nước.

- *Việc kéo dài thời gian công tác khi đến tuổi nghỉ hưu:* Với số lượng lớn các nhà khoa học có học vị TS và giữ CDNN chuyên ngành KHCN hạng II trở lên, Viện Hàn lâm KHCNVN có nhiều nhà khoa học đáp ứng được điều kiện “cần” để có thể thực hiện việc kéo dài thời gian công tác. Có thể nói ở độ

tuổi 55 tuổi với nữ và 60 tuổi với nam, các nhà khoa học trình độ cao nói chung và các nhà khoa học tại Viện Hàn lâm KHCNVN nói riêng, đó là độ tuổi mà nhiều người trong số họ vẫn còn rất nhiều đam mê, tâm huyết với khoa học, lứa tuổi mà họ có độ “chín” nhất định, họ có nhiều thành tích đáng nể, có uy tín nhất định trong giới nghiên cứu nên họ rất mong muốn được tiếp tục cống hiến. Đồng thời, với đơn vị quản lý các nhà khoa học, cũng rất cần sự tham gia, đóng góp của nhiều người trong số các nhà khoa học đó trong việc tiếp tục đào tạo thế hệ trẻ, trong việc đứng đầu các hướng nghiên cứu mà đơn vị đang theo đuổi. Trên cơ sở đó, việc thực hiện kéo dài thời gian công tác đối với các nhà khoa học có trình độ cao theo quy định của Nhà nước không chỉ thể hiện chính sách trọng dụng của Nhà nước mà còn thể hiện sự đánh giá, đề cao của đơn vị cho sự đóng góp của các nhà khoa học. Trong giai đoạn từ 2019-2021, Viện Hàn lâm KHCNVN đã thực hiện kéo dài thời gian công tác đối với hơn 200 lượt cán bộ KHCN trình độ cao theo đúng quy định của Nhà nước.

Tuy nhiên, xuất phát từ quan điểm và mục tiêu kéo dài thời gian công tác để làm việc, để đóng góp cho công việc nghiên cứu, nên nhiều đơn vị thuộc Viện Hàn lâm KHCNVN đã có những quy định cụ thể về những kết quả mà cán bộ phải đạt được trong thời gian kéo dài, có sự đánh giá kết quả đó hàng năm để quyết định có tiếp tục kéo dài tiếp hay không, hoặc có những đơn vị không đề nghị kéo dài hết thời gian 5 năm, 7 năm hay 10 năm theo từng đối tượng mà chia nhỏ thành các giai đoạn để có sự đánh giá, xem xét phù hợp.

Như vậy, có thể nói việc thực hiện kéo dài thời gian công tác đối với các nhà khoa học có trình độ cao tại Viện Hàn lâm KHCNVN đảm bảo được việc thực hiện đúng các chính sách trọng dụng của Nhà nước đối với các nhà khoa học, đồng thời cũng thể hiện việc thực hiện chính sách đó nhằm mang

lại những lợi ích, hiệu quả cao nhất từ chính sách của Nhà nước. Điều đó thể hiện ở quan điểm của các đơn vị về việc trọng dụng nhân lực KHCN trình độ cao, đó là không chỉ là đảm bảo thực hiện đúng chính sách mà còn là việc đãi ngộ, trọng dụng là cơ hội để các nhà khoa học tiếp tục làm việc, cống hiến, nếu các nhà khoa học không thực hiện được hoặc thực hiện chưa tốt thì chuyển điều kiện, cơ hội đó cho các nhà khoa học khác.

- *Việc thăng hạng đặc cách CDNN không qua thi không phụ thuộc vào năm công tác*: Hạng CDNN đối với viên chức là vấn đề rất được quan tâm, nếu được thăng hạng nó không chỉ có ý nghĩa về vật chất (được tăng tiền lương) mà qua đó nó thể hiện sự đánh giá của cơ quan quản lý về việc đáp ứng của cá nhân đối với các yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ, đào tạo, bồi dưỡng và những đóng góp trong hoạt động nghề nghiệp của mình. Sau khi Nghị định 40 ra đời, ngày 06/11/2015, Bộ KHCN, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính đã hướng dẫn việc thực hiện thăng hạng CDNN không qua thi thăng hạng không phụ thuộc vào năm công tác. Tại thời điểm năm 2015, rất nhiều cán bộ khoa học quan tâm đến việc thi thăng hạng CDNN vì sau kỳ thi năm 2011 các cơ quan quản lý nhà nước chưa tổ chức kỳ thi thăng hạng nào. Rất nhiều nhà khoa học đã đáp ứng đủ các yêu cầu, tiêu chuẩn đặt ra. Do đó, quy định thăng hạng đặc cách CDNN chuyên ngành KHCN là tín hiệu đáng mừng đối với các nhà khoa học. Viện Hàn lâm KHCNVN đã chủ động, triển khai sớm việc thực hiện quy định về thăng hạng CDNN chuyên ngành KHCN theo quy định của Nhà nước. Kết quả năm 2016, Viện Hàn lâm KHCNVN đã bổ nhiệm đặc cách đối với 254 nhà khoa học vào CDNN chuyên ngành KHCN hạng II do đạt được các thành tích như được cấp bằng TS, được bổ nhiệm PGS, được các giải thưởng uy tín về KHCN...Tiếp đến năm 2020 có 125 người được bổ nhiệm đặc cách vào CDNN hạng II.

Đối với việc thăng hạng vào bổ nhiệm đặc cách vào CDNN hạng I không qua thi thăng hạng không phụ thuộc vào năm công tác, Viện Hàn lâm KHCNVN đã chủ động liên hệ Bộ KH-CN và Bộ Nội vụ để được hướng dẫn cụ thể và xây dựng quy trình thực hiện hợp lý đảm bảo quy định của Nhà nước. Kết quả năm 2018, Viện Hàn lâm KHCNVN đã được Bộ KH-CN, Bộ Nội vụ đồng ý và bổ nhiệm vào CDNN hạng I đối với 100 nhà khoa học; năm 2019 có 20 người được bổ nhiệm đặc cách vào CDNN hạng I; năm 2020 có 41 người được bổ nhiệm đặc cách vào CDNN hạng I.

Như vậy, với sự chủ động và tích cực, Viện Hàn lâm KHCNVN đã thực hiện tốt chính sách trọng dụng nhân lực KH-CN trình độ cao của Nhà nước.

Mặc dù, việc kéo dài thời gian công tác và thăng hạng CDNN đối với các nhà khoa học trình độ cao của Viện Hàn lâm KHCNVN trong giai đoạn này là sự cụ thể hóa việc thực hiện chính sách trọng dụng nhân lực KH-CN trình độ cao của Nhà nước nhưng nó cũng thể hiện việc chủ động, sự quan tâm của Viện Hàn lâm KHCNVN đối với đội ngũ nhân lực KH-CN trình độ cao của Viện. Các nhà khoa học khi được thăng hạng CDNN họ sẽ được hưởng mức lương cao hơn, đó là sự động viên về vật chất nhưng sâu xa hơn, ý nghĩa hơn đó là sự động viên về tinh thần. Nó thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đối với đội ngũ các nhà khoa học, sự thực hiện kịp thời của Viện Hàn lâm KHCNVN vì một thời gian dài rất nhiều nhà khoa học không có cơ hội được thăng hạng, nâng ngạch (dù đủ điều kiện, tiêu chuẩn) do Nhà nước không tổ chức thi.

2.2.5.2 Chính sách đối với nhà khoa học trẻ

Thực hiện Nghị định 40 về trọng dụng đối với các nhà khoa học, bên cạnh việc triển khai thực hiện một số chính sách nêu trên thì Viện Hàn lâm KHCNVN cũng cụ thể các chính sách hỗ trợ cho các nhà khoa học trẻ nói

chung và nhân lực KHCN nữ trẻ của Viện nói riêng. Cụ thể, Viện Hàn lâm KHCNVN đã ban hành Quyết định số 1063/QĐ-VHL ngày 21/7/2014 phê duyệt “Chương trình hỗ trợ cán bộ khoa học trẻ của Viện Hàn lâm KHCNVN” và Quyết định số 1064/QĐ-VHL ngày 21/7/2014 quy định hỗ trợ hoạt động KHCN cho các cán bộ khoa học trẻ. Theo chương trình này, mỗi cán bộ có trình độ TS, tuổi đời không quá 35 đến thời điểm nộp hồ sơ đăng ký sẽ nhận được nguồn kinh phí hỗ trợ là 30 triệu/ nhiệm vụ nghiên cứu khoa học. Bên cạnh đó còn có chương trình thực hiện đề tài KHCN độc lập giành cho cá nhân làm chủ nhiệm đề án là cán bộ có trình độ TS trở lên, có khả năng trở thành chuyên gia giỏi và được 2 chuyên gia đầu ngành giới thiệu, đề án đó có thời gian thực hiện tối thiểu 3 năm và được Thủ trưởng, Hội đồng khoa học đơn vị giới thiệu. Mỗi đề án và cá nhân là chủ nhiệm đáp ứng được các yêu cầu trên sẽ được cấp kinh phí 500 triệu/đề án và số tiền này được cấp theo từng năm. Kết quả thực hiện cấp kinh phí và số lượng các nhà khoa học tham gia vào chương trình này được thể hiện ở bảng 2.5 và 2.6 dưới đây.

**Bảng 2.7: Tổng hợp kết quả cấp kinh phí đối
với chương trình giành cho TS trẻ giai đoạn 2019-2021**

TT	Năm	Số lượng TS	Kinh phí (triệu đồng)	Tổng số tiền (triệu đồng)
1	2019	58	30	1.740
2	2020	69	30	2.070
3	2021	78	30	2.340
Tổng cộng				6.150

(Nguồn: Viện Hàn lâm KHCNVN 2019, 2020, 2021)

Bảng 2.8: Kết quả thực hiện đề tài độc lập trẻ giai đoạn 2019-2021

TT	Năm	Số lượng đề tài	Kinh phí (triệu đồng)
1	2019	38	18.350
2	2020	34	16.800
3	2021	19	9.400
Tổng cộng			44.550

(Nguồn: Viện Hàn lâm KHCNVN 2019, 2020, 2021)

Đối với sự hỗ trợ cho các TS trẻ thực hiện các nhiệm vụ cơ sở đã tạo điều kiện, động lực cho các cán bộ nâng cao kinh nghiệm hoạt động khoa học của mình, trưởng thành hơn trong công tác nghiên cứu. Nhiều nhiệm vụ từ nguồn hỗ trợ này đã có những kết quả công bố trên tạp chí khoa học quốc gia hay tạp chí chuyên ngành, góp phần nâng cao năng lực, kinh nghiệm, uy tín của cán bộ trong hoạt động nghiên cứu.

Đối với đề tài độc lập trẻ cũng đã tạo ra sức hút, sự cạnh tranh rõ rệt của các nhà khoa học trẻ và được được giá cao. Qua các đề tài này đã bắt đầu hình thành nên những nhóm nghiên cứu mà ở đó tập hợp nhiều nhà khoa học có trình độ cao, các kết quả nghiên cứu của họ đa số có công bố trên tạp chí quốc tế ISI hoặc đăng ký các phát minh sáng chế, giải pháp hữu ích.

Với các nhà khoa học trẻ, ngoài chương trình hỗ trợ kinh phí thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học như trên, Viện Hàn lâm KHCNVN còn có chương trình hỗ trợ về chỗ ở tại Khu ươm tạo công nghệ Nghĩa Đô. Từ năm 2014, Viện Hàn lâm KHCNVN đã triển khai xây dựng khu lưu trú tại Khu ươm tạo công nghệ Nghĩa Đô, Hoàng Quốc Việt, Hà Nội. Chính sách này hướng tới các nhà khoa học trẻ nói chung hiện công tác tại các đơn vị thuộc Viện Hàn lâm KHCNVN có trụ sở ở Hà Nội, hiện còn độc thân. Với mục tiêu

giúp cán bộ trẻ giảm bớt phần khó khăn trong cuộc sống, sau khi đi vào hoạt động từ năm 2019 đến nay đã hỗ trợ về chỗ ở cho khoảng 200 lượt cán bộ trẻ nói chung mỗi năm. Điều này đã tạo nên sự phấn khởi, động lực làm việc, yên tâm hơn trong công tác, tạo nên sự gắn bó của mỗi cán bộ đối với đơn vị.

2.2.5.3 Chính sách hỗ trợ đối với các nhà khoa học là NCVCC

Bên cạnh việc thực hiện các chính sách hỗ trợ đối với các nhà khoa học trẻ, thì Viện Hàn lâm KHCNVN cũng có những chính sách để quan tâm đối với các nhà khoa học hiện đang giữ CDNN hạng I (nghiên cứu viên cao cấp) thuộc biên chế của Viện Hàn lâm KHCNVN. Chương trình hỗ trợ này được Chủ tịch Viện Hàn lâm KHCNVN ban hành tại Quyết định số 2756/QĐ-VHL ngày 25/12/2017 với mục tiêu hỗ trợ kinh phí để các nhà khoa học là NCVCC nắm bắt các xu thế mới, lĩnh vực mới trong KHCN, xây dựng các nhóm nghiên cứu xuất sắc trong từng lĩnh vực chuyên môn sâu để phát triển lĩnh vực chuyên môn, xây dựng các nhóm nghiên cứu liên ngành, đa ngành để giải quyết các vấn đề có tính chất đa ngành, đào tạo nhân lực KHCN.

Năm 2019, chương trình đã triển khai thực hiện và kết quả đã hỗ trợ cho 74 NCVCC với tổng kinh phí là 9.620 triệu đồng. Các nhiệm vụ hỗ trợ đều được triển khai có hiệu quả, đúng tiến độ, đạt nhiều kết quả quan trọng, có ý nghĩa khoa học cao.

Các nhà khoa học là NCVCC đa số đều là những người có trình độ chuyên môn cao (học hàm GS, PGS), tuổi đời phần lớn từ 45 tuổi trở lên nên họ có uy tín nhất định trong đơn vị, trong lĩnh vực nghiên cứu, không chỉ ở tầm ảnh hưởng của Viện Hàn lâm KHCNVN mà nhiều người trong đó có sự ảnh hưởng lớn hơn là một ngành, hay trên bình diện quốc gia. Do đó, việc hỗ trợ cho các nhà khoa học là NCVCC đã tạo điều kiện cho các nhà khoa học phát huy năng lực, kinh nghiệm trong công tác nghiên cứu khoa học, đóng

góp cho sự phát triển của Viện Hàn lâm KHCNVN, đồng thời cũng giúp cho việc đào tạo nhân lực KHCN thế hệ sau.

2.2.5.4 Chính sách khuyến khích công bố quốc tế và các công trình nghiên cứu khác

Đối với các nhà khoa học, kết quả nghiên cứu có thể là những ghi nhận thăm dò, kết quả đánh giá, cao hơn nó thể hiện qua các sản phẩm là các bài báo đăng trên các tạp chí chuyên ngành, các phát minh sáng chế, giải pháp hữu ích. Đối với các kết quả nghiên cứu này, Viện Hàn lâm KHCNVN cũng có chính sách nhằm động viên, khuyến khích các nhà khoa học đó là việc hỗ trợ kinh phí công bố khoa học, văn bằng sở hữu trí tuệ quy định tại Quyết định số 1751/QĐ-VHL ngày 26/10/2016 (trước đó được quy định tại Công văn số 1661/KHCNVN-KHTC ngày 14/10/2012).

Bảng 2.9: Thống kê số lượng các công trình công bố, văn bằng sở hữu trí tuệ và kinh phí hỗ trợ giai đoạn 2019-2021

T T	Năm	SCI, SCI-E (3 triệu/bài)	VAST Scopus (3 triệu/bài)	ISSN (0.5 triệu/bài)	Tạp chí của VAST (0.5 triệu/bài)	Phát minh sáng chế (5 triệu/bài)	Giải pháp hữu ích (3 triệu/bài)
1	2019	888	24	266	582	25	27
2	2020	1281	11	321	428	15	26
3	2021	1324	68	215	318	27	32
Tổng số		3.493	103	802	1.328	67	85
Tổng kinh phí (triệu		10.479	309	401	664	335	255

T T	Năm	SCI, SCI-E (3 triệu/bài)	VAST Scopus (3 triệu/bài)	ISSN (0.5 triệu/bài)	Tạp chí của VAST (0.5 triệu/bài)	Phát minh sáng chế (5 triệu/bài)	Giải pháp hữu ích (3 triệu/bài)
	<i>đồng)</i>						

(Nguồn: Viện Hàn lâm KHCNVN 2019, 2020, 2021)

Có thể việc hỗ trợ, khuyến khích công bố như trên của Viện Hàn lâm KHCNVN chưa cao so với các tổ chức KHCN mới ra đời hay tư nhân như hiện nay, nhưng với số lượng các công trình công bố hàng năm khá cao thì việc hỗ trợ như trên đã là sự nỗ lực lớn của Viện Hàn lâm KHCNVN, để các nhà khoa học có thêm nguồn động viên, có thêm động lực làm việc, phát huy khả năng để có nhiều sản phẩm khoa học hơn nữa.

Nhìn vào số lượng các công trình công bố như trên ta có thể thấy sau năm 2021 số lượng các công trình tăng lên, mặc dù giữa các năm có sự thay đổi về số lượng của các bài báo thuộc danh mục ISI (bao gồm các bài báo SCI và SCI-E) hay các tạp chí khác, các phát minh, giải pháp hữu ích nhưng số lượng các công trình này cũng đáng khích lệ. Điều này thể hiện ở kết quả đánh giá năm 2021, Viện Hàn lâm KHCNVN tiếp tục được Tổ chức Clarivate vinh danh với giải thưởng ĐMST trong khu vực Nam Á và Đông Nam Á.

2.2.5.5 Về thực hiện khen thưởng, tôn vinh

Khen thưởng và tôn vinh là nhu cầu của con người khi đứng trước một hành động đẹp, một thành công dù nhỏ. Việc khen thưởng, tôn vinh xứng đáng, kịp thời là nguồn động viên tinh thần quý giá, mang lại nguồn năng

lượng tích cực cho người được khen thưởng, tôn vinh. Vì vậy, trong mọi lĩnh vực hoạt động, khen thưởng và tôn vinh đóng vai trò rất quan trọng.

Khen thưởng và tôn vinh là cơ hội để đánh giá đúng những thành tích, đóng góp mà cá nhân đạt được, vì nhiều khi những đánh giá, sự hỗ trợ về vật chất chưa thể hiện hết được những đóng góp của họ, mặt khác ở rất nhiều khía cạnh cá nhân mong muốn nhận được sự khen thưởng, tôn vinh (về tinh thần) nhiều hơn về vật chất. Khen thưởng, tôn vinh nó biểu hiện cho sự trọng thị, sự quý trọng, hài lòng của người sử dụng nhân lực đối với những đóng góp, thành tích của cá nhân đó. Việc trọng thị, tôn vinh không chỉ giúp quảng bá những công lao đóng góp của cá nhân mà còn có ý nghĩa thúc đẩy sự trọng dụng đối với nhân lực, đó là việc khi những thành tích đóng góp của cá nhân được nhiều người biết đến là dịp khẳng định những thành tích họ đạt được, sẽ tạo cho họ nguồn cảm hứng làm việc nhiều hơn để đền đáp sự trọng thị của người sử dụng, của xã hội, từ đó là động lực thúc đẩy họ làm việc và cống hiến nhiều hơn.

Với việc nhìn nhận vai trò, ý nghĩa của việc tôn vinh, khen thưởng đối với các nhà khoa học đạt được nhiều thành tích trong công tác như trên, từ nhiều năm nay, Viện Hàn lâm KHCNVN đã có sự quan tâm đặc biệt với công tác thi đua khen thưởng. Việc thực hiện công tác thi đua khen thưởng được tổ chức triển khai đầy đủ đến tất cả các đơn vị trực thuộc theo đúng các quy định hiện hành của Nhà nước. Trên cơ sở những báo cáo, đề xuất từ đơn vị, Hội đồng Thi đua khen thưởng của Viện Hàn lâm KHCNVN đã đánh giá và có những ghi nhận và đề nghị tôn vinh đối với các tập thể và cá nhân có nhiều đóng góp, thành tích nổi bật.

Nếu những khen thưởng thường xuyên là đánh giá đối với hoạt động của cá nhân các nhà khoa học trong một năm hoặc một thời gian nhất định, thì khen thưởng đột xuất là sự đánh giá đối với thành tích nổi bật mà họ có được

khi thực hiện một nhiệm vụ công tác đột xuất phát sinh. Dù dưới hình thức khen thưởng, tôn vinh thường xuyên hay đột xuất thì cũng luôn cần sự đánh giá ghi nhận đúng, chính xác và kịp thời.

Kết quả khen thưởng từ năm 2019-2021 đối với nữ: 01 Huân chương Lao động hạng Ba; 17 Bằng khen của Chủ tịch Viện Hàn lâm KHCNVN; 03 Chiến sĩ thi đua cấp Viện Hàn lâm KHCNVN.

Bên cạnh những khen thưởng dành cho cá nhân nêu trên cũng có nhiều nhà khoa học nữ nhận Giải thưởng Kovalevskaia, Giải thưởng Lo'real, Giải thưởng Tạ Quang Bửu cụ thể trong 3 năm từ 2019-2021 Viện Hàn lâm KHCNVN có: 01 tập thể nữ đạt Giải thưởng Kovalevskaia; 01 nữ cán bộ đạt Giải thưởng Lo'real, 01 cán bộ nữ đạt Giải thưởng Tạ Quang Bửu.

Ngoài ra, Viện Hàn lâm KHCNVN đã xây dựng giải thưởng khoa học mang tên vị lãnh đạo Viện đầu tiên -Trần Đại Nghĩa, dành cho các nhà khoa học trên toàn lãnh thổ Việt Nam.

Với sự vinh danh từ các giải thưởng mà cá nhân đạt được nêu trên, thứ nhất nó thể hiện được các thành tích, đóng góp lớn của các nhà khoa học trong công tác chuyên môn, thứ hai nó thể hiện sự đánh giá ghi nhận đối với những cống hiến của họ và thứ ba nó là sự quảng bá, vinh danh để xã hội biết đến các nhà khoa học nhiều hơn, từ đó góp phần nâng cao vị thế của nhà khoa học, đồng thời nó cũng là động lực, là trách nhiệm để nhà khoa học cống hiến nhiều hơn nữa.

Có thể nói Viện Hàn lâm KHCNVN đã làm khá tốt công tác tôn vinh, khen thưởng, thực hiện đúng quy định thi đua, khen thưởng đối với người lao động nữ. Sự quan tâm đối với công tác thi đua khen thưởng đó không chỉ là sự thực thi các quy định của Nhà nước mà nó còn thể hiện sự trọng thị, trọng đãi của người sử dụng nhân lực đối với nhân lực trong tổ chức mình. Công việc

tôn vinh, khen thưởng chủ yếu mang ý nghĩa về mặt tinh thần nhưng nó lại có ý nghĩa vô cùng lớn lao.

2.3. Nhận xét, đánh giá về sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN

2.3.1 Kết quả đạt được

Hiện nay, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về sử dụng lao động nữ đã được Chính phủ và các Bộ ngành Trung ương ban hành tương đối hoàn thiện, đầy đủ, đây là cơ sở pháp lý vững chắc cho các đơn vị sự nghiệp công lập triển khai và thực hiện các chế độ, chính sách đối với lao động nữ, nhằm đảm bảo tính thống nhất và đảm bảo việc tuân thủ pháp luật tại các đơn vị sự nghiệp công lập.

Đội ngũ nhân lực KHCN nữ là những người được đào tạo bài bản, có kiến thức sâu rộng về một lĩnh vực nào đó, có trình độ, vị trí khoa học và những đóng góp không nhỏ đối với sự nghiệp phát triển của Viện Hàn lâm KHCNVN nói riêng và cho đất nước nói chung. Độ tuổi của nữ trí thức Việt Nam ngày càng rộng (từ 20 - 80 tuổi); số lượng nữ thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư và giáo sư ngày càng nhiều.

Với các chính sách đối với nhân lực KHCN nữ như trên, Viện Hàn lâm KHCNVN đã đạt được nhiều kết quả tốt trong việc phát triển nguồn nhân lực, nó thể hiện không chỉ ở những giá trị vật chất mà hơn nữa là những giá trị tinh thần lớn lao đối với đơn vị nói chung và với mỗi cá nhân nói riêng. Điều đó thể hiện ở các nội dung sau:

Thứ nhất, Viện Hàn lâm KHCNVN đã có sự chủ động thực hiện và áp dụng những đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong việc thực hiện chính sách sử dụng nhân lực KHCN nữ, góp phần đưa chính sách đi vào thực tế. Qua đó nâng cao giá trị nhận thức, uy tín của Đảng và Nhà nước trong thực tế cuộc sống.

Thứ hai, qua việc thực hiện các chính sách đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm, đãi ngộ, trọng dụng đối với nhân lực KHCN nữ đã góp phần nâng cao tiềm lực KHCN của Viện Hàn lâm KHCNVN, nó thể hiện qua hệ thống cơ sở vật chất được đầu tư để phục vụ công việc, thể hiện qua chất lượng nguồn nhân lực KHCN ngày càng được nâng cao, đáp ứng yêu cầu của quá trình xây dựng đất nước theo hướng CNH, HĐH đất nước đặc biệt trong giai đoạn phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay.

Thứ ba, thông qua việc sử dụng nhân lực KHCN, đặc biệt là sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNCN đã góp phần vào việc thực hiện chính sách thu hút nhân lực KHCN nói riêng của Viện Hàn lâm và nói chung của cả nước. Các chính sách đó là động lực giúp các nhà khoa học nói chung và nhân lực KHCN nữ nói riêng bớt gánh nặng gia đình đóng góp nhiều hơn cho sự phát triển KHCN của đất nước ở khu vực Nhà nước, họ sẽ có niềm tin để gắn bó hơn với tổ chức KHCN công lập, giảm thiểu tình trạng “chảy máu chất xám” ra ngoài nước hay chính trong phạm vi đất nước.

Thứ tư, thông qua các chính sách sử dụng nhân lực KHCN và các thành tích trong công tác của các cá nhân, các đơn vị đã góp phần nâng cao vị thế của Viện Hàn lâm KHCNVN với vai trò là tổ chức KHCN công lập hàng đầu của cả nước.

2.3.2 Những tồn tại, hạn chế

Rào cản lớn ảnh hưởng tới phụ nữ khi phát triển sự nghiệp nói chung, tham gia công tác nghiên cứu KH & CN nói riêng, chính là những tư tưởng, quan niệm từ phía gia đình, cộng đồng, xã hội. Từ xa xưa, ông cha ta đã có câu “đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm”. Tư tưởng này đồng nghĩa với việc coi nhiệm vụ chính của phụ nữ là ở trong gia đình, là người gắn liền với hậu cần, bếp núc, chịu trách nhiệm chính về chăm sóc con cái, người già. Còn người chồng, người đàn ông là người lo các công việc sự nghiệp ở bên ngoài

và nam giới trở thành người lãnh đạo là lẽ tự nhiên. Trong khi đó, việc nghiên cứu KH & CN là hoạt động nhiều khó khăn, thử thách, đôi khi phải chấp nhận hi sinh. Người làm nghiên cứu khoa học chịu nhiều vất vả, đặc biệt càng trở nên thách thức đối với phụ nữ, khi họ vừa gánh trên vai các trách nhiệm “làm mẹ, làm vợ” và vừa hoàn thành “việc nước” lại vừa “đảm việc nhà”.

Vấn đề về cơ chế, chính sách, quy định về độ **tuổi quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng** đối với cán bộ nữ hiện nay cũng gây khó khăn cho cán bộ nữ nói chung, cán bộ khoa học nữ nói riêng. Hiện nay chính sách cũng chưa có quy định về việc tạo điều kiện cho việc nâng lương trước thời hạn đối với cán bộ nữ hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu KHCN. Việc thực hiện thiên chức của người mẹ trong gia đình, nên việc áp dụng chính sách chung cho cán bộ khoa học (cả nam và nữ) về bản chất là chưa bình đẳng trong hoạt động khoa học và công nghệ.

Về việc phân công, bố trí, sắp xếp công việc

Mặc dù Viện Hàn lâm KHCNVN có số lượng nhân lực KHCN nữ khá lớn nhưng việc phát triển những nhóm nghiên cứu mạnh và các nhà khoa học đầu đàn còn gặp những khó khăn do những nguyên nhân chủ quan và khách quan khác nhau. Khi nói “thủ lĩnh” trong khoa học thực chất là đề cao vai trò của các cán bộ KHCN đầu đàn. Đó là người đại diện cho một hướng nghiên cứu, cán bộ KHCN đầu đàn có vai trò cá nhân gắn với chức năng tổ chức và lãnh đạo khoa học. Sự phát triển của hướng nghiên cứu đó phụ thuộc hoàn toàn vào vai trò của cán bộ nghiên cứu khoa học đầu đàn. Trên thực tế, tại Viện Hàn lâm KHCNVN có nhiều nhà khoa học có uy tín lớn ở một số ngành, lĩnh vực, nhưng việc xác định và công nhận ai là nhà khoa học đầu đàn, đầu ngành chưa có quy định cụ thể. Cùng với nó việc xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh cũng có một số khó khăn. Nhóm nghiên cứu mạnh có thể là những nhà khoa học không phải ở một chuyên ngành hoặc không cùng một đơn vị,

vậy việc tập hợp họ lại như thế nào, có quy chế, quy định nào để đảm bảo họ thực hiện đúng các quy chế làm việc ở đơn vị và cũng làm tốt nhiệm vụ của nhóm nghiên cứu. Tất cả những yêu cầu trên cần có những quy định cụ thể.

Ngoài khó khăn trên, thì việc xây dựng nhóm nghiên cứu mạnh còn thiếu thuận lợi do bị hạn chế về chỉ tiêu biên chế. Trên thực tế có một số nhà khoa học uy tín, họ có thể tập hợp những cá nhân xuất sắc, những nghiên cứu sinh, học viên giỏi và tất nhiên họ có thể có nhiều lời mời gọi hấp dẫn ở các cơ sở, đơn vị ngoài công lập, vậy làm sao để thu hút họ đưa về nhóm nghiên cứu. Đối với một số nhà khoa học khi họ quyết định đầu quân làm việc tại các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước với việc nắm rõ những hạn chế về chế độ lương thì một điều họ quan tâm là “biên chế”, họ muốn có vị trí “chính thức” tại cơ quan Nhà nước. Nhưng trên thực tế hiện nay, với yêu cầu của việc tinh giản biên chế tại tất cả các cơ quan trong hệ thống chính trị, quỹ biên chế rất hạn hẹp, nên đó là một khó khăn lớn trong việc xây dựng nhóm nghiên cứu mạnh với các thành viên thực sự “mạnh”.

Liên quan đến nội dung về biên chế và bố trí sắp xếp, công việc nêu trên còn có hạn chế về việc thực hiện quy định kéo dài thời gian công tác đối với các cá nhân hoạt động KHCN theo quy định của Nghị định số 40. Có thể nói quy định kéo dài thời gian công tác đối với các nhà khoa học có trình độ cao có nhiều ý nghĩa tích cực đối với đơn vị và bản thân các nhà khoa học, nó tạo điều kiện để các nhà khoa học có thể tiếp tục cống hiến nhiều hơn cho công tác nghiên cứu, đào tạo thế hệ trẻ, nó giúp các đơn vị hạn chế việc “hẫng hụt” cán bộ có trình độ cao, nhiều kinh nghiệm...Tuy nhiên, bên cạnh đó quy định kéo dài thời gian công tác cũng có những tác động chưa tích cực trong vấn đề sử dụng nguồn nhân lực. Tất nhiên, việc có kéo dài thời gian công tác đối với nhân lực KHCN hay không phụ thuộc vào định hướng phát triển, nhu cầu của đơn vị, do người đứng đầu đơn vị quyết định. Song đâu đó trong

những quyết định này cũng còn những vấn đề mang tính cảm tính, nề nang khi có thể lãnh đạo đơn vị là những nhà khoa học thuộc thế hệ sau hay đã từng là “cấp dưới”... Việc kéo dài thời gian công tác mang lại nhiều ý nghĩa tích cực nhưng xét về mặt nào đó nó lại hạn chế việc sử dụng đối với những nhà khoa học trẻ hơn hoặc cũng có đôi khi làm cho thế hệ trẻ chưa dám thực sự bứt phá, thay đổi bởi chịu ảnh hưởng của những nhà khoa học thế hệ trước.

Về đánh giá, xếp loại viên chức

Hiện nay, việc đánh giá, xếp loại viên chức đang thực hiện chung theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ mà chưa những quy định đánh giá riêng giành cho nữ. Do đó, viên chức nữ muốn có kết quả đánh giá, xếp loại bằng nam giới thì họ phải cố gắng phấn đấu rất nhiều, điều này vô hình chung đã tạo ra sự bất bình đẳng trong đánh giá, xếp loại giữa nam và nữ.

Về thực hiện quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại

Mặc dù số lượng nhân lực KHCN nữ được đưa vào quy hoạch và được bổ nhiệm đã tăng lên, nhưng tỷ lệ vẫn còn rất thấp. Một số nguyên nhân cơ bản như:

- Bản thân một số cán bộ nữ thiếu mạnh dạn quyết đoán, đề xuất hoặc thiếu tính tích cực, năng động, sáng tạo, hạn chế trong quá trình thuyết trình tranh cử, ứng cử và thực hiện công việc thuộc phạm vi trách nhiệm được phân công nên hiệu quả trong lãnh đạo, quản lý, điều hành chưa đạt kết quả cao.

- Sự phấn đấu của một số cán bộ nữ không liên tục do còn có suy nghĩ là hài lòng với vị trí hiện tại; còn nặng công việc gia đình và ảnh hưởng một phần tâm lý xã hội, thiếu ý chí vươn lên; một số cấp ủy cơ sở chưa thật sự quan tâm, tạo nguồn cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các ngành, các cấp và kết nạp Đảng là nữ, trong đó có những ngành có nhiều lao động nữ.

- Quan điểm đánh giá cán bộ nữ của một số cấp ủy, thủ trưởng đơn vị còn biểu hiện cầu toàn, có khi quá khắt khe, thiếu tin tưởng khi giao việc cho cán bộ nữ; thiếu quan tâm bồi dưỡng, giúp đỡ để cán bộ nữ phấn đấu vươn lên; chưa có biện pháp cụ thể trong việc tạo nguồn quy hoạch, đào tạo, sắp xếp, bổ nhiệm cán bộ nữ.

- Chế độ, chính sách cán bộ nữ tuy có được cải thiện nhưng chưa thật sự động viên, khuyến khích cán bộ nữ trước yêu cầu thực tế. Những định kiến về giới không chỉ xã hội, của gia đình, của nam giới đối với nữ giới mà còn chính bản thân phụ nữ ảnh hưởng lớn đến vai trò phụ nữ trong hoạt động xã hội.

Về thực hiện chế độ đãi ngộ

Thứ nhất, đó là hệ thống văn bản quy định các chính sách của Nhà nước đối với việc sử dụng nhân lực KHCN nói chung còn chưa đầy đủ, thiếu tính hệ thống, từ đó ảnh hưởng hạn chế đến việc thực hiện chung tại Viện Hàn lâm KHCNVN. Nghị định số 40 là văn bản quy định việc trọng dụng nhân lực KHCN với một số các chính sách đối với các nhà khoa học có thành tích cao nói chung còn có chính sách đối với nhà khoa học trẻ tài năng, nhà khoa học đầu ngành... Song trên thực tế, chưa có chính sách riêng đối với nhà KHCN nữ.

Thứ hai, nguồn kinh phí thực hiện chi trả lương cho cán bộ của Viện Hàn lâm KHCNVN được nhà nước cấp hàng năm với định mức theo quy định, các đơn vị thuộc Viện hiện nay chưa thể tự chủ được nhiều theo quy định của pháp luật, do đó cơ chế trả lương, nguồn kinh phí thực hiện chi lương cũng chủ yếu là nguồn do Nhà nước cấp, vì vậy lương chi trả cho cán bộ còn thấp. Nguồn Nhà nước cấp chi lương trung bình cho mỗi cán bộ hàng năm là khoảng hơn 50 triệu, con số này có thể nói rất eo hẹp trong giai đoạn hiện nay và nó cũng rất khiêm tốn khi so sánh với các đơn vị ngoài Nhà nước.

Với thực tế trên, thì vấn đề khuyến khích bằng tiền lương cho các nhà khoa học là rất hạn chế. Khi thực hiện điều tra cũng đã có tới 22.2% số người được hỏi chưa hài lòng với mức tiền lương và thu nhập. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến việc chuyên tâm, sự nhiệt huyết của mỗi cán bộ trong công việc hàng ngày. Thực tế, hiện nay có một số đơn vị ngoài đã sử dụng tiền lương cao để thu hút các nhà khoa học của Viện Hàn lâm KHCNVN về công tác và cũng có hàng chục nhà khoa học của các đơn vị thuộc Viện đã chuyển công tác hàng năm vì những lý do này.

Về công tác tôn vinh, khen thưởng

Bên cạnh những mặt tích cực của công tác tôn vinh, khen thưởng thì cũng có một số ý kiến cho rằng công tác khen thưởng, tôn vinh chưa đủ tầm để ghi nhận, vinh danh, quảng bá những thành tích mà họ đạt được; kinh phí dành cho khen thưởng chưa nhiều để đảm bảo sự khích lệ động viên; thủ tục còn rườm rà nhất là đối với những trường hợp khen thưởng đột xuất rất cần phải thực hiện nhanh chóng, kịp thời. Ngoài ra, nghiên cứu khoa học và công nghệ có những đặc thù riêng, bao gồm lĩnh vực nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng triển khai, do vậy để việc khen thưởng tôn vinh được công bằng, có thể đánh giá, ghi nhận, động viên khuyến khích đến các nhà khoa học ở các lĩnh vực nghiên cứu khác nhau thì cũng cần những hình thức khen thưởng đa dạng và phù hợp.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHCN NỮ TẠI VIỆN HÀN LÂM KHCNVN

3.1. Quan điểm và định hướng về phát triển nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN

3.1.1. Quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển nhân lực KHCN nữ:

Nhận thức rõ tầm quan trọng của KHCN và xuất phát từ tình hình thực tế, cùng với việc tiếp tục khẳng định KHCN là quốc sách hàng đầu, Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6 khóa XI đã nhận định “Nhân lực KHCN là tài nguyên vô giá của đất nước; trí thức KHCN là nguồn lực đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế tri thức”.

Ngày nay, khi KHCN đã trở thành nền tảng và nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc CNH-HĐH đất nước, đóng vai trò quyết định trong cạnh tranh kinh tế và quyết định tốc độ phát triển của mỗi quốc gia, được Đảng, Nhà nước đặt cùng với giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, thì vai trò của phụ nữ trong sự phát triển KHCN lại càng được thể hiện rõ nét trong hàng loạt chủ trương, chính sách của Đảng. Năm 2006 Luật Bình đẳng giới ra đời, tại điều 15 đã nêu rõ vấn đề bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học và công nghệ “Nam, nữ bình đẳng trong tiếp cận, ứng dụng khoa học và công nghệ, phổ biến kết quả nghiên cứu khoa học, công nghệ và phát minh, sáng chế”; tại khoản 4, Điều 22 của Luật Khoa học và Công nghệ năm 2013 đã nêu “Nhà nước khuyến khích đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nữ trong hoạt động khoa học và công nghệ”; tại Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII khẳng định “nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần của phụ nữ, thực hiện tốt bình đẳng giới, tạo điều kiện để phụ nữ phát triển tài năng...”; trong Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII mới đây đã khẳng định “Phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ,

khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ. Xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế. Tăng cường các chương trình phát triển, hỗ trợ cập nhật tri thức, kỹ năng cho phụ nữ có hoàn cảnh khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi. Hoàn thiện và thực hiện tốt luật pháp, chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em và bình đẳng giới. Kiên quyết xử lý nghiêm theo pháp luật các tệ nạn xã hội, các hành vi bạo lực, mua bán, xâm hại phụ nữ, trẻ em.” và “Thực hiện đồng bộ và toàn diện các giải pháp phát triển thanh niên, bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ”.

Quán triệt đầy đủ quan điểm, đường lối chỉ đạo của Đảng coi “KHCN là quốc sách hàng đầu”, “nhân lực KHCN là tài nguyên vô giá của đất nước”, “khuyến khích đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực trong hoạt động khoa học và công nghệ”, chúng ta thấy nhiệm vụ quan trọng của việc sử dụng nguồn nhân lực KHCN cùng với các biện pháp khác nhằm xây dựng đồng bộ và phát triển đội ngũ nhân lực KHCN nữ, tâm huyết, tận tụy để góp phần công cuộc xây dựng đất nước. Để thực hiện hiệu quả quan điểm của Đảng cần cụ thể hóa các chính sách của Nhà nước và sự chủ động, tích cực trong thực hiện của mỗi cơ quan, đơn vị.

3.1.2. Sử dụng nhân lực KHCN nữ phải tạo điều kiện cho nhân lực KHCN nữ cống hiến

Sử dụng nhân lực KHCN nữ góp phần thúc đẩy phát triển, nâng cao chất lượng và sử dụng hiệu quả nhân lực KHCN. Mục đích của sử dụng nhân lực nói chung và nhân lực KHCN nữ nói riêng là để có thể sử dụng được nguồn nhân lực đó trong việc hoàn thành mục tiêu của tổ chức, qua đó chúng ta có thể thu hút được nhiều hơn nữa những người có năng lực, trình độ đầu quân cho tổ chức mình. Để hoàn thành được các nhiệm vụ cá nhân, để có được những thành công trong công việc, bất cứ ai ở vị trí nào đều phải làm

việc với năng lực bản thân, sự nhiệt tình, tâm huyết. Như vậy, mấu chốt của sử dụng là phải tạo điều kiện cho nhân lực được làm việc, được cống hiến. Với nhân lực KHCN nữ, việc tạo cho họ điều kiện, môi trường tốt nhất, thực sự “khoa học” để các nhà khoa học thích thú làm việc, sáng tạo, có những thành tựu trong công tác là động lực vô cùng quan trọng để họ cống hiến nhiều hơn nữa. Sử dụng ở đây không phải là sự ưu ái, ban ơn mà tạo ra những điều kiện, cơ chế thuận lợi để “bắt” họ làm việc, để làm sao khai thác được nhiều nhất năng lực, sở trường của họ để họ đóng góp nhiều hơn cho khoa học, mang lại lợi ích cho đất nước, cho xã hội.

3.1.3. Định hướng phát triển của Viện Hàn lâm KHCNVN đến năm 2020 và năm 2030

Ngày 01/12/2011, Thủ tướng Chính phủ đã ký ban hành Quyết định số 2133/QĐ-TTg về việc phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam (nay là Viện Hàn lâm KHCNVN) đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030 với các mục tiêu cụ thể sau:

- Mục tiêu phát triển:

Xây dựng Viện Hàn lâm KHCNVN trở thành một trung tâm khoa học và công nghệ hàng đầu của cả nước, nghiên cứu đa ngành, đa lĩnh vực, với đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ có trình độ chuyên môn cao, cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại, đạt trình độ tiên tiến trên thế giới, có quan hệ hợp tác quốc tế sâu rộng với nhiều nước có nền khoa học và công nghệ phát triển, đáp ứng tốt các yêu cầu phát triển khoa học và công nghệ và sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững của đất nước.

- Mục tiêu cụ thể:

+ Mục tiêu đến năm 2020:

Phát triển Viện Hàn lâm KHCVN trở thành một trung tâm nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ hàng đầu của cả nước, với tiềm lực khoa học và công nghệ đạt trình độ tiên tiến ở khu vực Đông Nam Á.

Từng bước nâng cao vai trò tư vấn của Viện Hàn lâm KHCVN đối với Chính phủ trong việc hoạch định chiến lược, chính sách phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh, bảo vệ môi trường, ứng phó với biến đổi khí hậu, phòng chống và giảm nhẹ tác hại của thiên tai và các lĩnh vực có liên quan.

Tăng cường cơ sở vật chất - kỹ thuật và nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Hàn lâm KHCVN. Đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực khoa học và công nghệ cho đất nước. Tập trung đầu tư phát triển một số Viện nghiên cứu chuyên ngành có thế mạnh, nâng cấp PTNTĐ quốc gia do Viện Hàn lâm quản lý đạt trình độ tiên tiến ở khu vực Đông Nam Á.

Xây dựng được khoảng 10 tổ chức khoa học và công nghệ trọng điểm, nhóm nghiên cứu mạnh, có uy tín quốc tế, có đủ năng lực giải quyết những nhiệm vụ khoa học và công nghệ quan trọng của quốc gia và đào tạo nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trình độ cao cho đất nước.

Tổ chức Viện Hàn lâm KHCVN với cơ cấu 35 Viện nghiên cứu chuyên ngành và các tổ chức sự nghiệp trực thuộc; 01 Học viện Khoa học và Công nghệ; phát triển 15 doanh nghiệp khoa học và công nghệ (doanh nghiệp spin-off). Xây dựng được đội ngũ 3.500 cán bộ biên chế và 1.700 cán bộ hợp đồng, trong đó 50% là cán bộ khoa học có học vị tiến sĩ, thạc sĩ. Phấn đấu đạt tỷ lệ cán bộ nghiên cứu/cán bộ hỗ trợ nghiên cứu nhỏ hơn 1 để tạo ra cơ cấu vận hành hợp lý của các viện chuyên ngành.

Xây dựng được khoảng 05 tạp chí nghiên cứu trong các lĩnh vực khoa học và công nghệ Việt Nam có thể mạnh đạt chuẩn mực được quốc tế công nhận.

Số lượng công trình khoa học được công bố quốc tế, số lượng sáng chế đăng ký bảo hộ tăng gấp ba lần so với giai đoạn 2001 - 2010.

Đến năm 2020, 100% nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản trong lĩnh vực khoa học tự nhiên có kết quả được công bố trên các tạp chí chuyên ngành có uy tín ở trong nước và nước ngoài; 50% các tổ chức nghiên cứu cơ bản trực thuộc Viện Hàn lâm KHCNVN có đủ tiêu chuẩn và điều kiện hội nhập được với khu vực và thế giới.

Tham gia thực hiện có hiệu quả các chương trình, đề án khoa học và công nghệ quốc gia đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

+ *Mục tiêu đến năm 2030:*

Xây dựng Viện Hàn lâm KHCNVN trở thành một trung tâm nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực, đạt trình độ tiên tiến ở châu Á.

Khẳng định được vai trò của Viện Hàn lâm KHCNVN là cơ quan tư vấn hàng đầu của Chính phủ trong việc hoạch định chiến lược, chính sách phát triển đất nước trong các lĩnh vực có liên quan.

Tăng cường năng lực nghiên cứu và triển khai, đào tạo nhân lực khoa học và công nghệ. Gắn nghiên cứu với phát triển công nghệ, sản xuất thử nghiệm. Thúc đẩy hoạt động chuyển giao công nghệ và thương mại hóa các sản phẩm khoa học và công nghệ.

Tổ chức Viện Hàn lâm KHCNVN với cơ cấu 40 viện nghiên cứu chuyên ngành và các đơn vị sự nghiệp trực thuộc; 01 Học viện Khoa học và Công nghệ; phát triển 20 doanh nghiệp spin-off và các tổ chức ứng dụng triển khai công nghệ. Xây dựng được đội ngũ 4.000 cán bộ biên chế, 2.000 cán bộ

hợp đồng, trong đó 60% là cán bộ khoa học có học vị tiến sĩ, thạc sĩ. Tỷ lệ cán bộ nghiên cứu/cán bộ hỗ trợ nghiên cứu nhỏ hơn 1 để tạo ra cơ cấu vận hành hợp lý của các viện chuyên ngành.

Xây dựng được khoảng 10 tạp chí nghiên cứu trong các lĩnh vực khoa học và công nghệ đạt chuẩn mực được quốc tế công nhận.

Số lượng công trình khoa học được công bố quốc tế, số lượng sáng chế đăng ký bảo hộ tăng gấp hai lần so với giai đoạn 2011 - 2020.

Đến năm 2030, 100% nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản trong lĩnh vực khoa học tự nhiên có kết quả được công bố trên các tạp chí có uy tín ở trong nước và nước ngoài. Khoảng 75% các tổ chức nghiên cứu cơ bản trực thuộc Viện Hàn lâm KHCNVN có đủ tiêu chuẩn và điều kiện hội nhập được với khu vực và thế giới.

Xây dựng được 15 tổ chức khoa học và công nghệ trọng điểm, nhóm nghiên cứu mạnh có cơ sở vật chất, thiết bị hiện đại, đạt trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới để giải quyết những nhiệm vụ khoa học và công nghệ quan trọng của quốc gia.

3.2. Một số giải pháp tăng cường sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN

Trên cơ sở những quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về sử dụng nhân lực KHCN nữ, thực trạng việc sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN và định hướng phát triển của Viện đến năm 2020 và 2030, tác giả xin đưa ra một số giải pháp nhằm tăng cường sử dụng nhân lực KHCN nữ nhằm góp phần thực hiện mục tiêu phát triển của Viện Hàn lâm KHCNVN như sau:

3.2.1. Thực hiện tốt bố trí, phân công công tác

Cần hoàn thiện và thực hiện tốt việc xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu CDNN tại tất cả các đơn vị trực thuộc. Vị trí việc làm và cơ cấu CDNN là cơ

sở để đơn vị thực hiện việc tuyển dụng, bố trí, sắp xếp nhân lực phù hợp. Viện Hàn lâm KHCNVN đã hoàn thiện việc xây dựng vị trí việc làm đối với các đơn vị trực thuộc từ năm 2019, tuy nhiên để phù hợp với yêu cầu trong giai đoạn tiếp theo khi Đảng, Nhà nước đề ra mục tiêu thực hiện tinh giản biên chế, tinh gọn bộ máy và chuẩn bị thực hiện đề án tiền lương mới thì việc tiếp tục bổ sung, hoàn thiện đề án vị trí việc làm tại các đơn vị cho phù hợp với mỗi giai đoạn là rất cần thiết.

3.2.2. Tăng cường công tác đào tạo

Trong hoạt động nghề nghiệp của các nhà khoa học, việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu công việc luôn được quan tâm. Vậy làm sao để nhân lực KHCN nữ được bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và được tham gia công tác đào tạo nhiều hơn để tự bồi dưỡng bản thân mình là việc hết sức quan trọng. Để làm tốt việc này, cần có cơ chế tạo điều kiện cho các nhà khoa học được tham gia nhiều hơn vào các hoạt động khoa học chuyên ngành ở trong cũng như ngoài nước qua các hội nghị, hội thảo, các diễn đàn... Đồng thời cũng cần khuyến khích các nhà khoa học tham gia công tác đào tạo bằng việc giảng dạy tại các cơ sở đào tạo hay hướng dẫn sinh viên, học viên... Để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn cũng như trách nhiệm của người đi trước với thế hệ sau, cần đưa nhiệm vụ đào tạo nhiều hơn vào các hoạt động khoa học thông qua các đề tài, dự án, đó là việc quy định mỗi đề tài, dự án phải có kết quả đào tạo được bao nhiêu học viên hay tham gia hợp tác quốc tế như thế nào. Trong kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ nữ làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học nói chung, nhất là đội ngũ cán bộ nữ nghiên cứu trẻ, cần tạo điều kiện cho những người có năng lực chuyên môn đạt được học vị sau đại học trước khi có gia đình hoặc chưa có con nhỏ.

Bên cạnh đó cũng cần tạo môi trường thuận lợi cho các nguồn nhân lực KHCN (tầm khu vực và quốc tế) ở nước ngoài vào làm việc hoặc trao đổi học thuật, kinh nghiệm ở Việt Nam, để cho nhân lực KHCN mở rộng tầm hiểu biết, cọ sát và nâng cao trình độ.

3.2.3. Làm tốt chính sách quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại

Cần xây dựng và cụ thể hóa các chính sách mang tính nhạy cảm giới về hoạt động nghiên cứu KHCN (chính sách nâng lương, bổ nhiệm, luân chuyển, đào tạo, lựa chọn và tuyển dụng ...) có yêu cầu về lồng ghép giới rõ ràng trong hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ, trên cơ sở lắng nghe các ý kiến từ phía các nhà khoa học nữ, đoàn thể các cấp. Cần triển khai các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong hoạt động này một cách cụ thể tại từng đơn vị, trên cơ sở quan điểm giới rõ ràng, tiến tới bình đẳng giới thực chất. Cần bổ sung nhiều những chương trình KHCN cấp quốc gia áp dụng cho các nhà khoa học nữ có thành tích xuất sắc để khuyến khích sự phát triển các nhà khoa học nữ.

Trong công tác lãnh đạo nữ, cần tăng cường trao quyền lãnh đạo cho phụ nữ sẽ giúp họ tự tin hơn, khuyến khích họ tham gia vào các hoạt động khoa học và công nghệ. Do đó, cần tăng cường giao các đề tài, dự án cho các nhà khoa học nữ để sử dụng tài năng của họ một cách tối đa. Bên cạnh đó cần tạo môi trường nghiên cứu khoa học hiện đại, dân chủ, quan tâm đến tình cảm, đời sống nội tâm của cán bộ nữ, cần chú trọng đến việc tôn vinh tài năng của cán bộ khoa học nữ.

3.2.4. Hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá, phân loại nhân lực KHCN nữ

Đổi mới tiêu chí đánh giá để phù hợp với đặc trưng nghiên cứu khoa học của từng đơn vị. Cân đối lại tỷ trọng điểm giữa các tiêu chí chung và tiêu chí nghiên cứu khoa học, có thể để tỷ trọng 50-50 cho phù hợp với đơn vị nghiên cứu.

Do đặc điểm nhân lực nữ vừa phải tham gia nghiên cứu khoa học vừa phải chăm sóc gia đình, con cái vì vậy, các đơn vị nên đưa thêm mức điểm đánh giá đối

với nhân lực nữ thấp hơn đối với nam giới. Ví dụ 86 điểm thì viên chức được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì đối với nhân lực nữ chỉ cần 76 điểm thôi...

3.2.5. Xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ

Đổi mới chế độ tiền lương và các chế độ phụ cấp nghề nghiệp

Nhân lực KHCN là những người được đào tạo bài bản, rất nhiều người trong số đã tự túc hoặc nhận được học bổng ở nước ngoài, tuy nhiên hiện nay mức lương của cán bộ khoa học nói chung còn rất thấp, chưa đảm bảo cuộc sống, nên cần có các cơ chế, quy định chế độ tiền lương để nhân lực KHCN có thể sống bằng tiền lương của mình. Nhân lực KHCN ở trình độ tiến sĩ nhiều người còn đang ở CDNN hạng III hoặc ở những bậc lương đầu tiên của CDNN hạng II, lương trung bình của họ từ 6-8 triệu đồng/tháng, hoặc những nhà khoa học ở CDNN hạng I lương có thể cao hơn từ khoảng 7-10 triệu đồng/tháng (nhưng đa phần trong số họ đã có quá trình cống hiến lâu dài). Có thể nói với mức lương trung bình như trên và cuộc sống ở những đô thị lớn như Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh hiện nay thì rất khó khăn. Tại Chương 2, tác giả đã đề cập đến việc hàng năm có hàng chục nhà khoa học xin thôi việc, chuyển công tác, đa số họ chuyển đến những doanh nghiệp hoặc những đơn vị khoa học, giáo dục tư nhân và nguyên nhân chủ yếu là chế độ đãi ngộ về lương hấp dẫn hơn. Qua tìm hiểu, những nhà khoa học chuyển công tác đa số là những người trong độ tuổi dưới 45, độ tuổi mà họ có những thành tựu nhất định, có nhiều nhiệt huyết, hoài bão, kế hoạch công tác và đặc biệt ở lứa tuổi này ngoài nhu cầu công việc họ còn có nhu cầu về kinh tế để chăm lo đời sống gia đình. Tác giả đã có câu hỏi chung về lý do chuyển công tác đối với các nhà khoa học thì một trong các lý do chung đều được đưa ra là chế độ đãi ngộ về lương rất hấp dẫn ở đơn vị mới. Trên thực tế, các nhà khoa học, với những thành tích trong nghiên cứu họ được nhiều đơn vị săn đón với mức

lương cao hơn hàng chục lần, đó có thể là các bệnh viện lớn như Vinmec, các trường đại học dân lập hoặc các công ty tư nhân, công ty nước ngoài... Ở đó họ không chỉ có chế độ đãi ngộ về lương tốt mà họ còn có các chính sách khuyến khích công bố với mỗi công trình được đăng trên các tạp chí uy tín họ được trả hàng chục hoặc hàng trăm triệu. Do đó, Nhà nước cần có cơ chế về tiền lương hấp dẫn hơn đối với đội ngũ nhân lực KHCN để họ yên tâm công tác và cống hiến cho khoa học.

Bên cạnh đó, rất nhiều các nhà khoa học nữ phải làm việc trong điều kiện độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt độc hại, nguy hiểm. Theo quy định họ được hưởng chế độ phụ cấp độc hại theo quy định của Nhà nước hàng tháng với hệ số phụ cấp độc hại, nguy hiểm từ 0.1 đến 0.4 lương cơ sở và phụ cấp bằng hiện vật. Đó là phần nào sự hỗ trợ để các nhà khoa học làm việc trong điều kiện độc hại, nguy hiểm tái tạo sức lao động. Nhưng xét trên thực tế, phụ nữ làm công việc nặng nhọc độc hại ảnh hưởng rất nhiều đến sức khỏe sinh sản và tuổi thọ bình quân.

Theo quy định của Nhà nước, các nhà khoa học nói chung chỉ được coi là viên chức, công việc của họ đơn thuần là nghiên cứu hoặc giảng dạy, tuy nhiên họ không có chế độ phụ cấp thâm niên nghề như viên chức giáo dục. Chế độ phụ cấp thâm niên là một phần hỗ trợ nhỏ của nhà nước dành cho viên chức khi có sự gắn bó với nghề, nó như nguồn động viên để viên chức thêm động lực gắn bó với nghề, yêu nghề hơn. Như vậy, Nhà nước cũng cần nghiên cứu để viên chức chuyên ngành KHCN cũng có chế độ phụ cấp thâm niên nghề như đối với viên chức giáo dục. Đó vừa là sự động viên về vật chất nhưng cũng là sự động viên về tinh thần để mỗi nhà khoa học có thêm nguồn động viên, động lực làm việc.

Đổi mới các chế độ phúc lợi khác

Viện Hàn lâm KHCNVN có đội ngũ nhân lực khá lớn với số lượng cán bộ trong biên chế là hơn 2000 người và chủ yếu tập trung tại Hà Nội. Để giảm thiểu bớt khó khăn trong cuộc sống đối với cán bộ trẻ, Viện Hàn lâm KHCNVN đã có chính sách hỗ trợ về chỗ ở tại Khu ươm tạo công nghệ Nghĩa Đô dành cho các cán bộ trẻ và còn độc thân. Tuy nhiên, trên thực tế tại Viện Hàn lâm KHCNVN có một số lượng lớn cán bộ nói chung và đội ngũ nhân lực KHCHN trình độ cao nói riêng ở các tỉnh, thành khác ngoài Hà Nội, rất nhiều người trong số họ cuộc sống còn gặp khó khăn, đặc biệt là vấn đề nhà ở. Chính sách hỗ trợ về chỗ ở đối với các cán bộ trẻ của Viện Hàn lâm KHCNVN tại Khu ươm tạo công nghệ Nghĩa Đô thể hiện sự quan tâm, sự nỗ lực lớn của Lãnh đạo Viện tuy nhiên đối tượng nhận hỗ trợ từ chính sách này còn hạn chế vì yêu cầu phải là đang độc thân. Vì vậy, để có thể thực hiện chế độ đãi ngộ với đối tượng nhân lực lớn hơn, tác giả mạnh dạn đề xuất việc Lãnh đạo Viện Hàn Lâm KHCNVN có kế hoạch đề nghị Đảng và Nhà nước quan tâm để có thể xây dựng dự án nhà ở dành cho đội ngũ cán bộ của Viện Hàn lâm KHCNVN với chính sách giá hợp lý nhằm giúp cán bộ của Viện (trong đó có đội ngũ nhân lực KHCHN trình độ cao) có thể mua được nhà, giúp họ yên tâm công tác.

Đảm bảo điều kiện và môi trường làm việc

Điều kiện và môi trường làm việc ảnh hưởng lớn đến năng suất lao động, nếu không có một môi trường làm việc, điều kiện làm việc tốt thì khó có thể có năng suất lao động tốt và người lao động cũng không thể phát huy hết năng lực, sở trường của mình.

Nhà nước cần có cả chính sách đầu tư, cải thiện về cơ sở vật chất, hệ thống trang thiết bị máy móc, phòng thí nghiệm hiện đại phục vụ cho công tác nghiên cứu khoa học. Có thể nói yếu tố về điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho công tác là yếu tố đầu tiên hấp dẫn người lao động đặc biệt là lao động

ngiên cứu khoa học. Trên cơ sở nguồn kinh phí được cấp hàng năm, Viện Hàn lâm KHCNVN đã đầu tư phát triển hệ thống cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm cho nhiều đơn vị nhưng do nguồn kinh phí còn hạn chế nên chưa có sự đồng bộ. Viện còn có một số các đơn vị đặt ở Miền Trung, Tây Nguyên và Miền Nam với mức độ tập trung các đơn vị nghiên cứu, các nhà khoa học ít hơn Hà Nội, việc đầu tư cơ sở vật chất cho các đơn vị này cũng còn nhiều hạn chế hơn so với các đơn vị ở Hà Nội. Do vậy, cần có sự đầu tư hơn nữa để xây dựng được hệ thống trang thiết bị hiện đại đáp ứng yêu cầu làm việc của các nhà khoa học. Mục tiêu phát triển đến năm 2030 của Viện Hàn lâm KHCNVN là xây dựng Viện trở thành một trung tâm nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ hàng đầu của cả nước, với tiềm lực khoa học và công nghệ đạt trình độ tiên tiến ở khu vực Đông Nam Á; làm đầu tàu, động lực phát triển khoa học và công nghệ của đất nước, góp phần quan trọng để đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế, xã hội, bảo đảm quốc phòng an ninh, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.

Để thực hiện mục tiêu trên, ở tầm vĩ mô Nhà nước cần có chính sách gia tăng dần nguồn kinh phí đầu tư cho phát triển KHCN từ tổng chi ngân sách Nhà nước, trong đó có quy định cụ thể mức độ đầu tư cho cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị trong tổng kinh phí chi sự nghiệp khoa học, nhưng cũng phải hạn chế tình trạng đầu tư dàn trải, cào bằng.

Trong triển khai cụ thể tại Viện Hàn lâm cần nghiên cứu cách thức đầu tư trang thiết bị phục vụ nghiên cứu vừa đảm bảo tính hợp lý vừa sử dụng hiệu quả tối đa nguồn kinh phí được cấp theo hướng: *thứ nhất* cần có những ưu tiên hơn đối với nhân lực KHCN nữ khu vực miền Trung, miền Nam, để giúp cho việc nâng cao năng suất, hiệu quả công việc và nó còn có ý nghĩa lớn trong việc giữ chân các nhà khoa học ở Miền Trung, Miền Nam trong việc phát triển KHCN ở khu vực có nền kinh tế đang rất phát triển của đất nước

như TP. Hồ Chí Minh, TP. Nha Trang; *thứ hai* lựa chọn phương án đầu tư trang thiết bị một cách thích hợp, hạn chế tình trạng được đầu tư là mua lấy được mà không tính hết khả năng tiếp nhận và năng lực làm chủ công nghệ mới của đội ngũ cán bộ KHCN, trong trường hợp cần thiết có thể thuê tư vấn là các chuyên gia nước ngoài; *thứ ba* xây dựng và hoàn thiện quy chế về quản lý trang thiết bị, có thể thực hiện theo hướng sử dụng chung một số trang thiết bị để tăng tối đa tính hiệu quả; *thứ tư* cần chuẩn bị lực lượng cán bộ khoa học và kỹ thuật viên vận hành và sử dụng thiết bị, lực lượng này phải thành thạo tay nghề và làm việc ổn định, lâu dài trên các thiết bị máy móc.

Đổi mới công tác khen thưởng và tôn vinh

Dù bất kỳ ở lĩnh vực nào thì việc khen thưởng, tôn vinh đều phải đảm bảo tính kịp thời, đúng người, đúng thành tích. Trong thời gian gần đây, công tác khen thưởng tôn vinh tại Viện Hàn lâm KHCNVN đã có những kết quả tích cực nhất định, tuy nhiên trên thực tế còn một số những tồn tại hạn chế trong cách thức thực hiện, ảnh hưởng đến hiệu quả, ý nghĩa của công tác khen thưởng, tôn vinh. Trước những khó khăn, nhược điểm của công tác khen thưởng, tôn vinh, tác giả đề nghị các biện pháp sau đây để đổi mới công tác này:

Thứ nhất, hệ thống văn bản hướng dẫn về công tác thi đua khen thưởng của Nhà nước cần phải nhanh chóng hoàn thiện, hệ thống hóa lại, làm cơ sở thực hiện cho công tác thi đua khen thưởng được thuận tiện, hợp lý. Trên thực tế, Luật Thi đua khen thưởng hiện hành được ban hành năm 2003, sau đó được sửa đổi, bổ sung năm 2005, 2013, các văn bản hướng dẫn thi hành Luật cũng được sửa đổi, bổ sung rất nhiều để phù hợp với sự thay đổi của Luật. Điều đó tạo nên sự phức tạp trong trích dẫn cũng như trong quá trình triển khai thực hiện khi phải xem xét các quy định ở quá nhiều văn bản. Để hạn chế bớt những khó khăn trên, đề nghị Nhà nước sớm ban hành lại Luật Thi đua

khen thưởng thay thế cho các văn bản Luật hiện tại và các văn bản hướng dẫn thực hiện để tạo sự thuận tiện cho các cơ quan và cán bộ trong quá trình triển khai thực hiện.

Thứ hai, cần giảm bớt các quy trình thủ tục trong việc đề nghị khen thưởng để đảm bảo tính kịp thời nhất là đối với khen thưởng đột xuất. Việc thực hiện công tác khen thưởng được Viện Hàn lâm KHCNVN thực hiện đúng các quy định hiện hành của Nhà nước, Viện đã ban hành quy chế Thi đua, khen thưởng và triển khai thực hiện trong toàn Viện, giúp cho công tác thi đua, khen thưởng đi vào nề nếp, đúng quy định. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, chúng tôi thấy rằng vẫn chưa có những chính sách ưu tiên cho nữ; có những quy định về khen thưởng đột xuất còn quá rườm rà, nhiều thủ tục, làm ảnh hưởng đến ý nghĩa của việc khen đột xuất là phải kịp thời để tăng sự khích lệ động viên, ghi nhận đúng thành tích, mang lại niềm vinh dự, động viên lớn cho người được khen. Khi các nhà khoa học có những thành tích nổi bật, xuất sắc ngoài chỉ tiêu kế hoạch hoặc vượt trội so với mục tiêu đề ra thì Thủ trưởng đơn vị là người nắm rõ nhất những thành tích đó. Thủ trưởng đơn vị có thể quyết định hoặc đề xuất cơ quan cấp trên khen thưởng đột xuất. Để việc khen đột xuất đó đảm bảo ý nghĩa thực tế thì tính thời sự, kịp thời được đặt lên hàng đầu, do vậy cần giảm bớt các thủ tục như họp hoặc gửi phiếu xin ý kiến đánh giá của các thành viên Hội đồng thi đua khen thưởng.

Thứ ba, cần có sự quan tâm, đề cao, đánh giá đúng vai trò của công tác khen thưởng, tôn vinh từ cấp cơ sở. Đơn vị cơ sở là nơi các nhà khoa học làm việc trực tiếp, nơi họ cống hiến và có được những thành công trong công tác. Để làm tốt công tác sử dụng nhân lực KHCN nói chung thì trong công tác khen thưởng, tôn vinh đơn vị cơ sở đặc biệt là Thủ trưởng đơn vị phải có sự quan tâm đặc biệt, đánh giá đúng vai trò và ý nghĩa của công tác này trong quản lý đơn vị nói chung và quản lý, sử dụng nhân lực nói riêng. Trên thực tế,

đối với nhiều nhà khoa học nữ họ làm rất tốt nhiệm vụ với thành quả cao nhưng để nói họ đề nghị được khen thưởng đôi khi họ có tâm lý e ngại do tính khảng khái, tự trọng rất riêng biệt. Từ thực tế trên, càng yêu cầu các nhà quản lý, lãnh đạo cấp cơ sở có sự quan tâm hơn nữa đến khen thưởng để có sự chủ động đề nghị trên cơ sở đánh giá đúng thành tích của đội ngũ nhân lực KHCN do mình quản lý.

Thứ tư, Thực hiện tốt công tác tôn vinh trong nội bộ Viện Hàn lâm cũng như đến cộng đồng, xã hội. Để làm tốt việc này, Viện Hàn lâm KHCNVN cần thực hiện tốt hơn công tác thông tin, truyền thông thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, trang thông tin điện tử của Viện và của đơn vị nhằm giới thiệu, nhân rộng các điển hình tiên tiến, các thành tựu trong công tác nghiên cứu, quảng bá sâu rộng đến nhiều thành phần trong xã hội. Làm tốt công tác tôn vinh giúp nâng cao sự trọng thị của tổ chức đối với các cá nhân có thành tích, giúp khẳng định những cống hiến, kết quả cao mà cá nhân đạt được, tạo cho họ niềm cảm hứng làm việc, đóng góp nhiều hơn nữa để đáp lại sự trọng thị đó. Đội ngũ nhân lực KHCN nữ của Viện Hàn lâm KHCNVN đa phần là những người có nhiều thành tích cao trong công tác, nhiều người trong số họ được tặng các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng của các cấp khác nhau, do đó việc thực hiện tốt công tác tôn vinh có giá trị tinh thần rất lớn đối với họ, tạo ra niềm vinh dự, tự hào, là sự khích lệ để họ vượt qua những vấn đề về giới để cống hiến nhiều hơn nữa, đồng thời qua đó giúp quảng bá hình ảnh, vị thế của Viện Hàn lâm KHCNVN nhiều hơn nữa trong cộng đồng xã hội.

KẾT LUẬN

Sau khi nghiên cứu đề tài “Sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN” trong khuôn khổ Luận văn Thạc sĩ Quản trị nhân lực, cho phép học viên rút ra một số kết luận như sau:

Thứ nhất, luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về nhân lực KHCN nữ và sử dụng nhân lực KHCN nữ, từ đó thấy được vai trò quan trọng và cần thiết của việc sử dụng nhân lực KHCN nữ.

Thứ hai, Viện Hàn lâm KHCNVN là tổ chức nghiên cứu khoa học và công nghệ lớn nhất nước ta, nơi tập trung đông đảo các nhà khoa học trình độ cao hàng đầu của cả nước. Với vai trò chiến lược của KHCN trong giai đoạn hiện nay, việc sử dụng nhân lực KHCN nữ có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc quản lý nguồn nhân lực KHCN và góp phần vào sự thành công của sự phát triển KHCN nước nhà, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Thứ ba, từ thực tế sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN, đánh giá những ưu điểm và nhận định những tồn tại, hạn chế, luận văn đã đề xuất một số giải pháp để đổi mới, thực hiện tốt việc sử dụng nhân lực KHCN nữ, nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ nhân lực KHCN đủ mạnh, góp phần vào việc phát triển KHCN đất nước.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kiều Quỳnh Anh (2018), *Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ.
2. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2020), Nghị định số 115/2020/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.
3. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), *Nghị định số 40/2014/NĐ-CP về quy định về sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ*.
4. Triệu Văn Cường, Nguyễn Minh Phương (2016), *Sách “Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở nước ta hiện nay”*.
5. Luận Thùy Dương (2021), *Phát huy vai trò của nữ trí thức Việt Nam trong xu thế phát triển khoa học - công nghệ và hội nhập quốc tế*, Truy xuất từ trang web: <http://tapchimattran.vn/thuc-tien/phat-huy-vai-tro-cua-nu-tri-thuc-viet-nam-trong-xu-the-phat-trien-khoa-hoc-cong-nghe-va-hoi-nhap-quoc-te-38632.html>
6. Lê Thanh Hà (2012), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Trường Đại học Lao động - Xã hội, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
7. Trần Văn Ngợi (2015), *Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ.
8. Vũ Hồng Phong, Nguyễn Thị Hồng (2020), *Giáo trình Quản trị nhân lực khu vực công*, Trường Đại học Lao động - Xã hội.
9. Phụ nữ trong công tác nghiên cứu khoa học (2021), Truy xuất từ trang web: https://ipvietnam.gov.vn/web/guest/tin-tuc-su-kien/-/asset_publisher/7xsjBfqhCDAV/content/phu-nu-trong-cong-tac-nghien-cuu-khoa-hoc-va-cong-nghe-vinh-quang-va-thach-thuc

10. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2003), *Luật Thi đua khen thưởng*.
11. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005, 2013), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua khen thưởng*.
12. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2009), *Luật Bình đẳng giới*.
13. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2009), *Luật Công chức*.
14. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Luật Viên chức*.
15. Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), *Luật Khoa học và Công nghệ*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
16. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 2133/QĐ-TTg ngày 01/12/2011 phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển Viện Hàn lâm KHCNVN đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030*.
17. Hà Thị Thu Thủy (2020), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực KHCN*, Truy xuất từ trang web: <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-khoa-hoc-cong-nghe-68910.htm>
18. Lê Vũ Toàn, Vũ Trường Sơn, Lê Hoài Phương, Nguyễn Trang Anh (2020), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực KHCN trong các tổ chức KHCN Việt Nam*, Truy xuất từ trang web: <https://vjst.vn/vn/tin-tuc/3153/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-khcn-trong-cac-to-chuc-khcn-viet-nam.aspx>
19. Viện Hàn lâm KHCNVN, *Báo cáo tổng kết các năm 2019, 2020, 2021*, Hà Nội.
20. Viện Hàn lâm KHCNVN (năm 2019), *Các quy định, quy chế của Viện Hàn lâm KHCNVN* (tái bản, sửa đổi, bổ sung lần thứ 4), Hà Nội.

PHỤ LỤC 1

PHIẾU ĐIỀU TRA, KHẢO SÁT VỀ SỬ DỤNG NHÂN LỰC KHCN NỮ TẠI VIỆN HÀN LÂM KHCNVN

Kính thưa các nhà khoa học nữ thuộc Viện Hàn lâm KHCNVN

Tôi là Nguyễn Thị Thanh, công tác tại Ban Tổ chức – Cán bộ, Viện Hàn lâm KHCNVN. Tôi đang thực hiện đề tài Luận văn thạc sĩ “Sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN”. Để có những đánh giá cụ thể về việc sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện, xin Bà vui lòng cung cấp một số thông tin và đưa ra ý kiến về các câu hỏi dưới đây.

Trân trọng cảm ơn!

A. THÔNG TIN CỦA NGƯỜI TRẢ LỜI PHIẾU

Tuổi ☐ Dưới 35 ☐ Từ 35-45
 ☐ Từ 45-55 ☐ Trên 55

Số năm công tác tại Viện Hàn lâm KHCN Việt Nam

Vị trí Công tác: Lãnh đạo, quản lý ☐

Trình độ chuyên môn:

Tiến sỹ khoa học ☐ Tiến sỹ ☐ Thạc sỹ ☐
Đại học ☐ Khác ☐

Chức danh khoa học: Giáo sư ☐ Phó Giáo sư ☐

Chức danh nghề nghiệp:

Nghiên cứu viên cao cấp	☐	Kỹ sư cao cấp	☐
Nghiên cứu viên chính	☐	Kỹ sư chính	☐
Nghiên cứu viên	☐	Kỹ sư	☐
Trợ lý nghiên cứu	☐	Kỹ thuật viên	☐

Lĩnh vực công tác:

Nghiên cứu cơ bản ☐
☐

Nghiên cứu ứng dụng

Khác

☐

B. NỘI DUNG CÂU HỎI

Câu 1. Việc phân công, bố trí sắp xếp công việc hiện tại có phù hợp với trình độ chuyên môn nghiệp vụ của bà không?

Có

☐

Không

☐

Tùy từng trường hợp cụ thể

☐

Nếu không, theo bà cần phải làm gì để cải tiến điều này?

.....
.....
.....

Câu 2. Theo bà khối lượng công việc hiện tại như thế nào?

Hợp lý

☐

Quá nhiều

☐

Quá ít

☐

Câu 3. Theo bà kết quả đánh giá, xếp loại viên chức hiện nay có đảm bảo tính khách quan, công bằng, chính xác không?

Có

☐

Không

☐

Nếu không, bà có thể cho biết lý do? (được chọn nhiều phương án)

- ☐ Quy trình thực hiện chưa đảm bảo
- ☐ Mang nặng tính hình thức
- ☐ Các tiêu chí đánh giá chưa cụ thể, rõ ràng
- ☐ Phương pháp đánh giá chưa hiệu quả
- ☐ Chưa có ưu tiên đối với nhân lực nữ

Câu 4. Bà có hài lòng với tiền lương và thu nhập và một số chế độ đãi ngộ của Viện hiện tại không?

Có

☐

Không

☐

Nếu không, theo bà cần phải làm gì để cải tiến điều này?

.....
.....

.....

Câu 5. Theo bà, môi trường làm việc đối với các nhà khoa học tại Viện có tốt không?

Có ☐ Không ☐

Nếu không, theo bà cần phải làm gì để cải tiến điều này?

.....

.....

.....

Câu 6. Bà có được tôn vinh/khen thưởng xứng đáng, kịp thời với những thành tích đã đạt được hay không?

Có ☐ Không ☐

Nếu không, theo bà cần phải làm gì để cải tiến điều này?

.....

.....

Câu 7. Bà có ý định làm việc lâu dài tại Viện Hàn lâm KHCNVN hay không?

Có ☐ Không ☐

Nếu không, bà có thể cho biết lý do? (được chọn nhiều phương án)

- ☐ Thu nhập chưa thỏa đáng với năng lực và công việc được giao
- ☐ Chưa được phân công đúng vị trí, công việc mong muốn
- ☐ Môi trường chưa phù hợp để phát huy khả năng
- ☐ Lãnh đạo đơn vị không đánh giá đúng về năng lực và không tạo

điều kiện làm việc

- ☐ Cơ hội đào tạo và thăng tiến không rõ ràng
- ☐ Chính sách khen thưởng, tôn vinh không thỏa đáng, không tạo động

lực làm việc

- ☐ Lý do khác:.....

Câu 8. Theo bà, cần phải làm gì để nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN?

.....

.....

.....

Xin trân trọng cảm ơn bà!

PHỤ LỤC 2

Kết quả khảo sát “Sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN”.

Để đánh giá thực trạng sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN, tác giả đã dùng bảng hỏi với 8 câu hỏi, tập trung chủ yếu vào nội dung sử dụng và đề xuất giải pháp hoàn thiện chính sách.

Đối tượng: đội ngũ nhân lực KHCN nữ hiện đang làm việc tại các đơn vị trực thuộc Viện Hàn lâm KHCNVN.

Thời gian thực hiện: Tháng 12/2021- 3/2022

Tổng số phiếu phát ra: 150; số phiếu thu về: 150

- Độ tuổi: dưới 35: 27 người (18%); từ 35 đến dưới 45: 93 người (62%); từ 45 đến 55: 25 người (16,7%); trên 55 tuổi: 5 người (3,33%).

- Trình độ chuyên môn: GS: 1 người (0,67%), PGS: 3 người (2%); TS: 78 người (52%); ThS: 53 người (35,33); DH: 15 người (10%).

- Vị trí: lãnh đạo cấp Viện: 4 người (2.67%); lãnh đạo cấp phòng: 20 người (13.33%); viên chức chuyên môn: 126 người (84%)

- Số năm công tác tại Viện Hàn lâm KHCNVN: nhiều nhất: 35 năm; ít nhất: 7 năm.

I. Tổng hợp số liệu điều tra bằng bảng hỏi

Câu hỏi 1. Việc phân công, bố trí sắp xếp công việc hiện tại có phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ của bà không?

TT	Mức độ	Số người	Tỷ lệ %
1	Có	125	83,33
2	Không	5	3,33
3	Tùy từng trường hợp cụ thể	20	13,33

Câu hỏi 2. Theo bà khối lượng công việc hiện tại như thế nào?

TT	Mức độ	Số người	Tỷ lệ %
1	Hợp lý	40	26,67
2	Quá nhiều	110	73,33
3	Quá ít	0	0

Câu hỏi 3. Theo bà kết quả đánh giá, xếp loại viên chức hiện nay có đảm bảo tính khách quan, công bằng, chính xác không?

TT	Mức độ	Số người	Tỷ lệ %
1	Có	49	32,67
2	Không	101	67,33

Nguyên nhân:

TT	Mức độ	Số người	Tỷ lệ %
1	Quy trình thực hiện chưa đảm bảo	16	10,67
2	Mang nặng tính hình thức	142	94,67
3	Các tiêu chí đánh giá chưa cụ thể, rõ ràng	108	72,00
4	Phương pháp đánh giá chưa hiệu quả	97	64,67
5	Chưa có ưu tiên đối với nhân lực nữ	136	90,67

Câu hỏi 4. Bà có hài lòng với tiền lương và thu nhập và một số chế độ đãi ngộ của Viện hiện tại không?

TT	Mức độ	Số người	Tỷ lệ %
1	Có	116	77,33
2	Không	34	22,67

Câu hỏi 5. Theo bà, môi trường làm việc đối với các nhà khoa học tại Viện có tốt không?

TT	Mức độ	Số người	Tỷ lệ %
1	Có	135	90
2	Không	15	10

Câu hỏi 6. Bà có được tôn vinh/khen thưởng xứng đáng, kịp thời với những thành tích đã đạt được hay không?

TT	Mức độ	Số người	Tỷ lệ %
1	Có	125	83,33
2	Không	25	16,67

Câu hỏi 7. Bà có ý định làm việc lâu dài tại Viện Hàn lâm KHCNVN hay không?

TT	Mức độ	Số người	Tỷ lệ %
1	Có	136	90,67
2	Không	14	9,33

Lý do không có ý định làm việc lâu dài tại Viện:

TT	Mức độ	Số người
1	Thu nhập chưa thỏa đáng với năng lực và công việc được giao	13
2	Chưa được phân công đúng vị trí, công việc mong muốn	1
3	Môi trường chưa phù hợp để phát huy khả năng	2
4	Cơ hội đào tạo và thăng tiến không rõ ràng	1
5	Lãnh đạo đơn vị không đánh giá đúng về năng lực và không tạo điều kiện làm việc	2
6	Chính sách khen thưởng, tôn vinh không thỏa đáng, không tạo động lực làm việc	2
7	Lý do khác	3

Câu 8. Theo bà, cần phải làm gì để nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực KHCN nữ tại Viện Hàn lâm KHCNVN?

Một số ý kiến đóng góp về giải pháp:

- Thực hiện tốt bố trí, phân công công tác
- Tăng cường công tác đào tạo, có chính sách ưu tiên đối với nhân lực khoa học công nghệ nữ
- Cần làm tốt chính sách quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại. Tăng cường trao quyền lãnh đạo cho phụ nữ.
- Xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ trong đó có đổi mới chế độ tiền lương và các chế độ phụ cấp nghề nghiệp; đổi mới các chế độ phúc lợi; đảm bảo điều kiện và môi trường làm việc; đổi mới công tác khen thưởng và tôn vinh.

II. Phân tích kết quả điều tra bằng bảng hỏi

Trong bố trí, phân công công tác: Có 125/150 người cho rằng họ được phân công công việc rõ ràng, cụ thể, phù hợp với trình độ chuyên môn nghiệp vụ; 5/150 người cho rằng họ chưa được phân công công việc rõ ràng, cụ thể, phù hợp với trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Khi được hỏi về khối lượng công việc: có 110/150 người cho rằng công việc quá nhiều; 40/150 người cho rằng công việc hợp lý.

Về đánh giá, xếp loại viên chức: Có 101/150 người cho rằng việc đánh giá không khách quan, công bằng, chính xác

Về tiền lương và thu nhập: có 34/150 người (22.67%) cho rằng tiền lương hiện tại chưa phù hợp, nhất là giai đoạn hiện nay có nhiều đơn vị ngoài nhà nước có chính sách thu hút với mức lương rất hấp dẫn.

Về môi trường làm việc: 90% số người được hỏi cho rằng môi trường làm việc của Viện tốt.

Về thực hiện khen thưởng, tôn vinh, có 25/150 người cho rằng khen thưởng chưa xứng đáng với các thành tích đạt được, thủ tục đề nghị khen thưởng còn rườm rà, mong muốn kinh phí dành cho khen thưởng nhiều hơn để có sự khích lệ động viên lớn hơn.

Khi được hỏi về mong muốn làm việc lâu dài tại Viện không, có 14/150 người không có ý định làm việc lâu dài tại Viện và nguyên nhân chủ yếu là do thu nhập chưa được thỏa đáng với năng lực cá nhân.