

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

HOÀNG THỊ NGÀ

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NGHIÊN CỨU VIÊN
TẠI VIỆN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT HẠT NHÂN

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

HOÀNG THỊ NGÀ

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NGHIÊN CỨU VIÊN
TẠI VIỆN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT HẠT NHÂN**

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã ngành : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN THỊ HỒNG (77)

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các tài liệu, số liệu trích dẫn trong luận văn là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng; những kết luận khoa học của luận văn chưa được ai công bố trong bất cứ công trình nghiên cứu nào.

Tác giả luận văn

Hoàng Thị Nga

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, quý thầy cô phòng Quản lý đào tạo, khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động và Xã hội đã tận tình giảng dạy, hướng dẫn và giúp đỡ tôi hoàn thành các học phần trong chương trình đào tạo thạc sĩ. Đây là nền tảng giúp tôi có những kiến thức quý báu về chuyên môn trong quá trình thực hiện luận văn.

Tôi xin bày tỏ lòng kính trọng và sự biết ơn sâu sắc tới TS. Nguyễn Thị Hồng (77), Phó Trưởng khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động và Xã hội đã dành nhiều thời gian, tâm huyết, tận tình hướng dẫn, giúp đỡ và truyền thụ, định hướng cho tôi rất nhiều kiến thức bổ ích trong quá trình học tập và thực hiện luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban Lãnh đạo Viện và tập thể cán bộ nhân viên Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân đã quan tâm, tạo điều kiện giúp đỡ để tôi hoàn thành đề tài nghiên cứu của mình.

Cuối cùng, tôi xin dành tình cảm sâu sắc tới những người yêu thương trong gia đình đã luôn đồng hành, động viên, hỗ trợ về vật chất, tinh thần để tôi hoàn thành chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực.

Trân trọng cảm ơn!

Tác giả luận văn

Hoàng Thị Nga

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	I
LỜI CẢM ƠN	II
MỤC LỤC.....	III
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	VII
DANH MỤC BẢNG BIỂU	VIII
DANH MỤC HÌNH ẢNH	IX
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NGHIÊN CỨU VIÊN TRONG ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP	9
1.1. Những khái niệm cơ bản	9
1.1.1. Viên chức, đội ngũ viên chức	9
1.1.2. Viên chức khoa học và công nghệ.....	10
1.1.3. Nghiên cứu viên, đội ngũ nghiên cứu viên.....	11
1.1.4. Chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên	12
1.1.5. Đơn vị sự nghiệp công lập	13
1.1.6. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên trong đơn vị sự nghiệp công lập	14
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên.....	16
1.2.1. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua cơ cấu và mức độ đáp ứng nhu cầu sử dụng của đơn vị sự nghiệp công lập	16
1.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng nghiên cứu viên thông qua mức độ đáp ứng năng lực và nhu cầu sử dụng của đơn vị sự nghiệp công lập	23
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên.....	26
1.3.1. Xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên...	26

1.3.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua chất lượng tuyển dụng.....	27
1.3.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng	28
1.3.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động sử dụng và giữ chân đội ngũ nghiên cứu viên có chất lượng	29
1.3.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động đảm bảo an toàn và nâng cao sức khỏe.....	32
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên	33
1.4.1. Nhân tố bên ngoài tổ chức	33
1.4.2. Nhân tố bên trong tổ chức.....	34
1.5. Bài học kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên ...	35
1.5.1. Bài học kinh nghiệm của Viện Nghiên cứu hạt nhân và Viện Vật lý	35
1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra đối với Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân.....	38
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NGHIÊN CỨU VIÊN TẠI VIỆN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT HẠT NHÂN	40
2.1. Giới thiệu khái quát về Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân.....	40
2.1.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân.	40
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của Viện.....	41
2.1.3. Thực trạng nguồn nhân lực tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân	41
2.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân giai đoạn 2018 - 2022	43

2.2.1. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua cơ cấu và mức độ đáp ứng yêu cầu sử dụng của Viện	43
2.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng nghiên cứu viên thông qua mức độ đáp ứng năng lực và nhu cầu sử dụng của Viện	49
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân	53
2.3.1. Xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân	53
2.3.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động tuyển dụng tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân	54
2.3.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân	56
2.3.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động sử dụng và đãi ngộ tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân	60
2.3.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động đảm bảo an toàn và nâng cao sức khỏe tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân	64
2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân	65
2.4.1. Nhân tố bên ngoài	65
2.4.2. Nhân tố bên trong	67
2.5. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân	69
2.5.1. Kết quả đã đạt được	69
2.5.2. Hạn chế	70
2.5.3. Nguyên nhân	72

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP VÀ KHUYẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NGHIÊN CỨU VIÊN TẠI VIỆN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT HẠT NHÂN	74
3.1. Mục tiêu chiến lược, quan điểm và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân	74
3.1.1. Mục tiêu chiến lược của Viện.....	74
3.1.2. Quan điểm và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên.....	75
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân đến năm 2030	77
3.2.1. Nhóm giải pháp về xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên.....	77
3.2.2. Nhóm giải pháp về thu hút và tuyển dụng nghiên cứu viên có chất lượng	81
3.2.3. Nhóm giải pháp về đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ nghiên cứu viên	85
3.2.4. Nhóm giải pháp về sử dụng và giữ chân đội ngũ nghiên cứu viên có chất lượng	91
3.2.5. Nhóm giải pháp về đảm bảo an toàn và nâng cao sức khỏe đội ngũ nghiên cứu viên.....	97
3.3. Khuyến nghị.....	98
KẾT LUẬN	100
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	101
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Diễn giải nội dung
Bộ KH&CN	Bộ Khoa học và Công nghệ
CBNC	Cán bộ nghiên cứu
CDNN	Chức danh nghề nghiệp
ĐTBD	Đào tạo bồi dưỡng
ĐVSNCL	Đơn vị sự nghiệp công lập
KH&CN	Khoa học và công nghệ
KNL	Khung năng lực
NCV	Nghiên cứu viên
NNL	Nguồn nhân lực
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NLNT	Năng lượng nguyên tử
SL	Số lượng
TL	Tỷ lệ
Viện KH&KTHN	Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân
Viện NLNTVN	Viện Năng lượng nguyên tử Việt Nam
Viện NCHN	Viện Nghiên cứu hạt nhân
VTVL	Vị trí việc làm

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1: Bảng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp Nghiên cứu viên	23
Bảng 1.2: Danh mục năng lực đối với Nghiên cứu viên chuyên môn, nghiệp vụ	25
Bảng 2.1: Nguồn nhân lực của Viện	41
Bảng 2.2: Kết quả khám sức khỏe của nghiên cứu viên	43
Bảng 2.3: Độ tuổi của nghiên cứu viên	44
Bảng 2.4: Phân loại theo giới tính của nghiên cứu viên	45
Bảng 2.5: Trình độ đào tạo của nghiên cứu viên	45
Bảng 2.6: Trình độ chuyên môn của nghiên cứu viên	46
Bảng 2.7: Trình độ ngoại ngữ, tin học của nghiên cứu viên	47
Bảng 2.8: Trình độ lý luận chính trị của nghiên cứu viên	48
Bảng 2.9: Khung năng lực nghiên cứu viên chuyên môn, nghiệp vụ	49
Bảng 2. 10: Kết quả khảo sát năng lực thực tế của nghiên cứu viên	51
Bảng 2.11: Kết quả đánh giá về hoạt động tuyển dụng của Viện	54
Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng nghiên cứu viên từ 2018 - 2022	55
Bảng 2.13: Kết quả đánh giá về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Viện	56
Bảng 2.14: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên từ 2018 - 2022	58
Bảng 2.15: Kết quả đánh giá về sử dụng và đãi ngộ nghiên cứu viên	60
Bảng 2.16: Kết quả đánh giá, phân loại nghiên cứu viên từ 2018-2022	62
Bảng 3.1. Bản mô tả tiêu chí sàng lọc, phương pháp đánh giá ứng viên	84

DANH MỤC HÌNH ẢNH

Hình 2.1. Sơ đồ tổ chức bộ máy của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân ...	40
.....	42
Hình 2.2. Thống kê công bố khoa học giai đoạn 2018 - 2022.....	42
Hình 2.3. Tổng doanh thu dịch vụ khoa học kỹ thuật giai đoạn 2018 - 2022	43
Biểu đồ 2.1. Thâm niên công tác của Nghiên cứu viên	46

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Hiện nay, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang tác động mạnh mẽ tới mọi mặt của đời sống xã hội. Trong bối cảnh đó, không một quốc gia nào có thể phát triển mà không cần/dựa vào KH&CN. Tại Việt Nam, từ khi đổi mới cho đến nay, Đảng và Nhà nước ta xác định quan điểm KH&CN là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là công cụ then chốt trong thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững; đóng vai trò quan trọng trong tăng trưởng kinh tế, giải quyết các thách thức trên mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế, xã hội. Theo đó, các tổ chức nghiên cứu là tác nhân chính trong hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia với sứ mệnh là sáng tạo và chuyển giao tri thức KH&CN. Nguồn nhân lực KH&CN là nguồn đầu vào có tính quyết định không những tạo ra giá trị gia tăng mà còn tạo ra lợi thế cạnh tranh riêng biệt của từng đơn vị, tổ chức. Để nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực KH&CN, trong đó có đội ngũ NCV, tổ chức cần thực hiện tổng thể, linh hoạt và đồng bộ các giải pháp trong hoạt động quản trị nhân lực. Đầu tiên chính là dựa trên công tác hoạch định để tiến hành việc thu hút, tuyển dụng, bổ sung số lượng, chất lượng NCV cần có; căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, đặc điểm, tính chất công việc, phẩm chất, năng lực của NCV để bố trí, sắp xếp NCV hợp lý, khoa học, phù hợp với vị trí việc làm, đồng thời thực hiện ĐTBĐ nghiên cứu viên. Tiếp đến là các hoạt động kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ NCV, có các chính sách, chế độ đãi ngộ nhằm khuyến khích NCV nỗ lực, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân là ĐVSNCL trực thuộc Viện Năng lượng nguyên tử Việt Nam, Bộ Khoa học và Công nghệ, thực hiện chức năng nghiên cứu khoa học, triển khai công nghệ và hỗ trợ kỹ thuật phục vụ ứng dụng năng lượng nguyên tử ở Việt Nam. Trải qua hơn 30 năm hình thành và phát triển, Viện KH&KTHN đã có nhiều công trình nghiên cứu cơ bản về vật lý hạt nhân, năng lượng hạt nhân, kỹ thuật hạt nhân... góp phần tích cực đưa KH&CN hạt nhân của Việt Nam lên trình độ cao hơn, thực hiện một số nhiệm

vụ chính trị - hỗ trợ công tác đảm bảo an toàn, an ninh ứng phó sự cố bức xạ và hạt nhân, bảo vệ an ninh tổ quốc và góp phần phát triển kinh tế xã hội.

Từ năm 2010 đến năm 2020 là giai đoạn đánh dấu bước chuyển đổi mạnh mẽ về cơ chế hoạt động của Viện KH&KTHN từ đơn vị sự nghiệp công do Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên sang cơ chế tự chủ một phần chi thường xuyên và do tác động của nhiều yếu tố khách quan, chủ quan, đặc biệt là sự thay đổi về chủ trương phát triển điện hạt nhân tại Việt Nam đã có những ảnh hưởng nhất định đến sự thay đổi cơ cấu tổ chức, ban lãnh đạo, NNL và các hướng nghiên cứu ưu tiên của Viện. Trong những năm qua, Ban lãnh đạo Viện luôn chú trọng quản lý và phát triển NNL, đặc biệt là đội ngũ nghiên cứu viên - lực lượng nòng cốt, là nhân lực cốt lõi, quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả nghiên cứu khoa học, triển khai dịch vụ và hỗ trợ kỹ thuật phục vụ ứng dụng NLNT vào đời sống kinh tế, xã hội. Với mong muốn trở thành Viện nghiên cứu đầu ngành trong lĩnh vực KH&CN hạt nhân, Viện KH&KTHN cần phải xây dựng một đội ngũ NCV có quy mô lớn, có chất lượng cao thực hiện tốt các chức năng, nhiệm vụ được giao; đảm nhận, chủ trì các hướng NCKH phục vụ mục đích ứng dụng NLNT trong các ngành kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, thực tế số lượng NCV còn khiêm tốn, chất lượng đội ngũ NCV chưa cao, các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV chưa đạt hiệu quả cao. Vì vậy, nghiên cứu, đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ NCV là nhiệm vụ rất cần thiết để tăng cường hiệu quả và đảm bảo chất lượng đội ngũ NCV của Viện trong thời gian tới. Đây là lý do học viên lựa chọn đề tài: ***“Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân”*** là đề tài viết luận văn của mình. Hy vọng nghiên cứu này sẽ có những đóng góp hữu ích đến công tác nghiên cứu, triển khai nâng cao chất lượng đội ngũ NCV của Viện KH&KTHN.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Hiện nay có rất nhiều công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài về nâng cao chất lượng NNL nói chung và nâng cao chất lượng nhân lực KH&CN nói riêng. Trong quá trình nghiên cứu, tìm hiểu tài liệu liên quan đến đề tài, tác giả đi sâu phân tích một số nghiên cứu và đề tài, cụ thể:

Nghiên cứu của nước ngoài

William R. Racey (1991) trong nghiên cứu “The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners” (Từ điển thuật ngữ nguồn nhân lực: Tài liệu tham khảo đầy đủ dành cho giám đốc điều hành nhân sự, người quản lý và người hành nghề) đã nhìn nhận NNL của tổ chức là tất cả những người làm việc trong tổ chức đó, là tài sản của tổ chức đó nhưng không giống tài lực hay vật lực, mà tài sản này biết tạo ra các mối quan hệ, giao dịch và làm giàu cho tổ chức. Tài liệu nghiên cứu đã chỉ rõ vai trò đặc biệt quan trọng của NNL đối với tổ chức.

Tổ chức Tư vấn Vitae (2012) trong bài viết “The Vitae Researcher Development Framework and Researcher Development Statement: methodology and validation report” (Khung phát triển nhà nghiên cứu Vitae và Tuyên bố phát triển nhà nghiên cứu: Phương pháp luận và bài báo xác nhận) đã đưa ra Tuyên bố phát triển nhà nghiên cứu Vitae (RDS) có nguồn gốc từ Khung phát triển cán bộ nghiên cứu (RDF). Cấu trúc của khung phát triển CBNC bao gồm 4 nhóm: Nhận thức chung, Kỹ năng làm việc cá nhân, Quản lý nghiên cứu và Tác động của nghiên cứu, sau đó phân nhóm năng lực, mỗi năng lực được chia thành 5 mức độ thành thạo gắn với chuẩn của các vị trí chức danh tương ứng. Cá nhân CBNC có thể sử dụng Khung phát triển cán bộ nghiên cứu (RDF) để lập kế hoạch phát triển năng lực nghiên cứu, tự đánh giá năng lực, định hướng phát triển nghề nghiệp. Khung phát triển cán bộ nghiên cứu (RDF) được các tổ chức và CBNC áp dụng rộng rãi tại Vương quốc Anh và được các viện nghiên cứu, trường đại học, các trung tâm nghiên cứu tham khảo áp dụng rộng rãi từ năm 2012 đến nay nhằm quản trị và phát triển nhân tài, xây dựng các chương trình đào tạo, tuyển dụng và quản lý, phát triển CBNC, quản trị và phát triển tổ chức dựa trên năng lực của cán bộ nghiên cứu.

Trên thế giới, Hàn Quốc, Nga, Pháp, Nhật Bản, Mỹ, ... là các nước có nền KH&CN hạt nhân tiên tiến, với nhiều thành tựu nổi bật. Thành công đó có được là do tại các nước này nguồn nhân lực KH&CN hạt nhân đã được chú trọng ưu tiên đầu tư, phát triển với nguồn kinh phí rất lớn và thực hiện nhiều

chính sách trọng dụng, đãi ngộ cũng như đào tạo và phát triển NNL đáp ứng nhu cầu thực hiện các nhiệm vụ chính trị và phát triển kinh tế - xã hội.

Các nghiên cứu ở trong nước

Trần Thị Kiều Nga (2019) trong đề tài “Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh” đã tổng quan cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển NNL khoa học (những người tham gia giảng dạy và nghiên cứu); Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển NNL khoa học Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2009 - 2018; Đề xuất những giải pháp cơ bản phát triển NNL khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030. Đề tài đã nghiên cứu về phát triển NNL khoa học dưới góc độ chuyên ngành kinh tế phát triển. Bên cạnh việc đánh giá các phương diện tiềm năng như: trình độ học vấn, sức khỏe, thể lực, trí lực, năng lực, phẩm chất đạo đức, kinh nghiệm... đề tài còn nghiên cứu đến góc độ chất lượng NNL khoa học được đánh giá trên những đóng góp của NNL này đối với sự phát triển của đơn vị, đánh giá ở góc độ quản lý về chất lượng nhân lực khoa học và đánh giá chất lượng NNL khoa học từ việc đánh giá của người học đối với người thầy. Đây là nội dung rất cần thiết để học viên kế thừa, phát triển đối với các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực KH&CN dựa trên đóng góp của nguồn nhân lực này đối với sự phát triển của ĐVSNCL nói chung và Viện KH&KTHN nói riêng.

Nguyễn Thị Liên (2019) trong đề tài “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ngành năng lượng nguyên tử trong bối cảnh mới (nghiên cứu trường hợp tại Viện Năng lượng nguyên tử Việt Nam)”, đã tổng hợp và hệ thống hoá cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực KH&CN ngành NLNT. Phân tích thực trạng phát triển NNL khoa học và công nghệ tại Viện NLNTVN (cơ quan chủ quản của Viện KH&KTHN) và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực KH&CN đối với Viện NLNTVN. Đề tài giúp tác giả có những nhận định và phân tích chính xác về đặc thù nguồn nhân lực trong ngành năng lượng nguyên tử.

Trần Chí Thành (2013), trong bài viết “Cần một giải pháp đột phá trong đào tạo nguồn nhân lực ngành hạt nhân” đề cập đến vai trò, thực trạng nguồn

nhân lực trong lĩnh vực hạt nhân, đề xuất một số giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực ngành hạt nhân. Bài viết giúp tác giả có cơ sở nền tảng lý luận, thực tiễn và định hướng đề xuất giải pháp để nâng cao chất lượng, đào tạo, phát triển nhân lực trong lĩnh vực KH&CN hạt nhân.

Nhóm tác giả Lê Vũ Toàn, Vũ Trường Sơn, Lê Hoài Phương, Nguyễn Trang Anh (2020) trong nghiên cứu “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong các tổ chức Khoa học và Công nghệ Việt Nam” đã phân tích vai trò của nghiên cứu viên trong phát triển kinh tế xã hội, thực trạng các tổ chức KH&CN Việt Nam và thực trạng NNL trong các tổ chức KH&CN Việt Nam, công tác ĐTBĐ nguồn nhân lực KH&CN, đánh giá ưu điểm, nhược điểm, đề xuất một số khuyến nghị bao gồm: Coi trọng đội ngũ lãnh đạo cấp phòng; Hoàn thiện các chính sách đối với nhà khoa học, đặc biệt là nhà khoa học trẻ; Tiếp tục thu hút, đãi ngộ các nhà khoa học trình độ cao từ nước ngoài... Đây là những tiền đề để tác giả có thể phân tích, đánh giá và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ NCV tại Viện KH&KTHN.

Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài đã cung cấp nền tảng lý luận và thực tiễn về NNL, nguồn nhân lực KH&CN, các giải pháp đào tạo NNL, nâng cao chất lượng nhân lực KH&CN. Đây là nội dung rất cần thiết để học viên kế thừa và phát triển nội dung cơ sở lý luận và thực tiễn của đề tài. Tuy nhiên, tác giả nhận thấy những kết quả nghiên cứu nói trên, đến nay vẫn còn nhiều khoảng trống liên quan đến đề tài chưa được nghiên cứu một cách thấu đáo, sáng tỏ. Các nghiên cứu đã phân tích các tiêu chí, thực trạng, giải pháp đối với chất lượng NNL nói chung, nhân lực KH&CN, nhân lực NLNT nói riêng, trong khi đối với mỗi tổ chức cần phải xây dựng các tiêu chí, phân tích thực trạng, đề xuất giải pháp phù hợp với đặc điểm, tình hình và điều kiện riêng của từng tổ chức. Mặt khác, tại Viện KH&KTHN chưa có công trình nào thực sự đi sâu nghiên cứu một cách hệ thống về nâng cao chất lượng NNL đối với từng CDNN cụ thể để có thể ứng dụng, triển khai phù hợp với bối cảnh và điều kiện của Viện. Do đó, tác giả sẽ kế thừa, hệ thống hóa cơ sở lý luận được tổng hợp từ nhiều nguồn khác nhau để xây dựng cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn và các hoạt động nâng cao chất

lượng đội ngũ NCV, từ đó đề xuất một số giải pháp, kiến nghị nâng cao chất lượng đội ngũ NCV tại Viện KH&KTHN. Luận văn hy vọng sẽ là tài liệu tham khảo có giá trị phục vụ đối với công tác nâng cao chất lượng đội ngũ NCV đáp ứng yêu cầu chiến lược và mục tiêu phát triển của Viện trong giai đoạn đến năm 2030.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Tổng quan cơ sở khoa học về chất lượng đội ngũ NCV và hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, trên cơ sở đó đánh giá thực trạng tại Viện KH&KTHN và đề xuất một số giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ NCV tại Viện KH&KTHN trong giai đoạn tới.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, nội dung và các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, tổng kết kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ NCV và rút ra bài học đối với Viện KH&KTHN.

Phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ NCV và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV tại Viện KH&KTHN, rút ra kết luận về những thành công, hạn chế và nguyên nhân gây ra những hạn chế đó trong thời gian qua.

Đề xuất giải pháp và khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện KH&KTHN đến năm 2030.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu chất lượng đội ngũ NCV và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV đáp ứng yêu cầu công việc của Viện KH&KTHN.

Về không gian: Luận văn tập trung nghiên cứu chức danh nghề nghiệp nghiên cứu viên chuyên môn nghiệp vụ làm việc tại Viện KH&KTHN.

Về thời gian: Dữ liệu phân tích liên quan được thu thập trong khoảng thời gian từ năm 2018- 2022, dữ liệu khảo sát thực hiện năm 2023, các giải pháp, khuyến nghị đề xuất đến năm 2030.

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu:

Tác giả đã rà soát, thu thập tài liệu, số liệu liên quan đến đề tài bao gồm:

Dữ liệu thứ cấp: Đề tài tập trung nghiên cứu chủ trương, chính sách, định hướng của Chính phủ, Bộ Khoa học và Công nghệ, văn bản quy phạm pháp luật, các kết quả nghiên cứu đã công bố nhằm tổng quan và hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng nhân lực KH&CN nói chung và NCV nói riêng. Tác giả tìm kiếm, khai thác các thông tin thứ cấp tại Viện KH&KTHN trong các báo cáo tổng kết, kế hoạch, chiến lược, quy chế, quy định, thông báo... liên quan đến chất lượng đội ngũ NCV và các hoạt động nâng cao chất lượng NCV được ban hành, thực hiện tại Viện KH&KTHN.

Dữ liệu sơ cấp: Tác giả thực hiện điều tra xã hội học dùng bảng hỏi để thu thập thông tin.

Trên cơ sở thu thập số liệu, tài liệu, tác giả phân tích, thống kê, đánh giá, tổng hợp nhằm tổng quan và hệ thống hóa cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ NCV. Tổng hợp, phân tích, so sánh, đối chiếu số liệu thực trạng về chất lượng đội ngũ NCV, các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV tại Viện KH&KTHN từ đó nhận xét, kết luận, đề xuất các giải pháp, khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ NCV Viện KH&KTHN đến năm 2030.

Phương pháp điều tra xã hội học:

Tác giả thiết kế phiếu điều tra bằng bảng hỏi, thực hiện điều tra xã hội học nhằm thu thập được những ý kiến đánh giá về chất lượng đội ngũ NCV và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV của Viện KH&KTHN đối với NCV thuộc các đơn vị trực thuộc Viện.

Tổng số phiếu phát ra 70 phiếu gồm 12 phiếu khảo sát đối với viên chức lãnh đạo, quản lý (Lãnh đạo Viện, Giám đốc, Phó Giám đốc các trung tâm, trưởng phòng, phó trưởng phòng) và 58 phiếu khảo sát đối với tổng thể số lượng NCV tại các đơn vị trực thuộc của Viện.

Tổng số phiếu thu về là 70 phiếu, 100% phiếu hợp lệ.

Kết quả khảo sát được tổng hợp, phân tích xử lý thông tin theo phương pháp thống kê mô tả.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Về mặt lý luận: Kết quả nghiên cứu của luận văn sẽ là những bổ sung quan trọng góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, cụ thể bao gồm các khái niệm, tiêu chí, nội dung, các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Về mặt thực tiễn: Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ NCV và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV tại Viện KH&KTHN, luận văn đã chỉ ra những hạn chế và nguyên nhân gây ra những hạn chế đó. Tác giả đã đề xuất các giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện KH&KTHN. Kết quả nghiên cứu của luận văn có thể là tài liệu tham khảo đối với Viện KH&KTHN trong xây dựng các giải pháp, chế độ, chính sách nâng cao chất lượng đội ngũ NCV.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, danh mục các bảng biểu, phụ lục, luận văn được trình bày gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên trong đơn vị sự nghiệp công lập;

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân;

Chương 3: Giải pháp và khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NGHIÊN CỨU VIÊN TRONG ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

1.1. Những khái niệm cơ bản

Hiện nay có rất nhiều khái niệm khác nhau về viên chức, viên chức KH&CN, nghiên cứu viên, chất lượng đội ngũ NCV... Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, tác giả thống kê, tổng hợp và phân tích hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV trong khu vực nhà nước, cụ thể là các đơn vị sự nghiệp công lập, vì vậy, tác giả tiếp cận nội hàm các khái niệm liên quan dựa trên quy định của các văn bản quy phạm pháp luật và văn bản quản lý các cấp theo quy định của Bộ, ngành.

1.1.1. Viên chức, đội ngũ viên chức

Khái niệm viên chức

Ở Việt Nam, trước năm 2008, nhìn chung chưa có sự phân biệt rõ ràng giữa cán bộ, công chức, viên chức. Tất cả những người làm việc trong cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, hợp tác xã...gọi chung là cán bộ, công nhân viên chức nhà nước. Sau khi Luật Cán bộ công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010, Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức năm 2019 được ban hành đã giúp phân định rõ ba đối tượng cán bộ, công chức, viên chức và phân biệt với người lao động theo quy định trong Luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Do Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức năm 2019 không quy định bổ sung hoặc thay thế nên trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng khái niệm viên chức theo quy định của Luật Viên chức năm 2010 do Quốc hội ban hành: “*Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện nhiệm vụ theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật*” [26, tr.1].

Với khái niệm trên có thể khái quát một số đặc điểm của viên chức, bao gồm: Về quốc tịch, viên chức phải là công dân Việt Nam; Việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, VTVL, tiêu chuẩn CDNN và quỹ tiền lương của ĐVSNCL; Viên chức làm việc theo chế độ hợp đồng làm

việc trong các ĐVSNCL trực thuộc sự quản lý của Nhà nước; Lương của viên chức được nhận từ quỹ của ĐVSNCL.

Khái niệm đội ngũ viên chức

Có nhiều quan niệm và cách hiểu khác nhau về đội ngũ:

Nguyễn Như Ý (1999) định nghĩa “Đội ngũ là một khối đông người cùng chức năng nghề nghiệp, được tập hợp và tổ chức thành một lực lượng”[11].

Hoàng Phê (2003) định nghĩa “Đội ngũ là một tập hợp gồm một số đông người cùng có chức năng nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp hợp thành lực lượng hoạt động trong một hệ thống nhất định”[10, tr.328].

Từ các khái niệm trên, tác giả thống nhất khái niệm: *Đội ngũ là một nhóm người được tập hợp thành một lực lượng để cùng thực hiện một hay nhiều chức năng; họ có thể cùng hoặc không cùng nghề nghiệp nhưng đều có chung lý tưởng, cùng chung mục đích và gắn bó với nhau về quyền lợi vật chất và tinh thần.*

Mỗi ĐVSNCL luôn được bố trí một số lượng viên chức nhất định để thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Lực lượng này tạo thành đội ngũ viên chức của đơn vị. Đội ngũ viên chức là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra những sản phẩm vật chất và tinh thần cho xã hội, đồng thời là một bộ phận cấu thành nên NNL, được tuyển dụng từ NNL trên toàn quốc. Như vậy, *đội ngũ viên chức được hiểu là tổng số người được tuyển dụng vào các vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.* Đội ngũ viên chức là lực lượng lao động (cả số lượng và chất lượng) mà ĐVSNCL sử dụng để duy trì và phát triển hoạt động theo chương trình, kế hoạch đề ra trong từng giai đoạn và thực hiện theo văn bản quy phạm pháp luật của nhà nước về viên chức.

1.1.2. Viên chức khoa học và công nghệ

Khái niệm viên chức khoa học và công nghệ chưa có khái niệm chính xác và cụ thể, căn cứ Luật Viên chức 2010, Luật KH&CN năm 2022, Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKH&CN-BNV, có thể đưa ra khái niệm: *Viên chức khoa học và công nghệ là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập.*

Viên chức KH&CN được tuyển dụng và quản lý theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của ĐVSNCL theo quy định của pháp

luật. Viên chức KH&CN được tuyển dụng, quản lý và sử dụng để phục vụ cho hoạt động quản lý nhà nước, cung cấp các dịch vụ công về KH&CN.

Theo văn bản quy định hiện hành, có thể phân loại viên chức KH&CN theo vị trí việc làm và theo chức danh nghề nghiệp, cụ thể:

Theo chức danh nghề nghiệp: viên chức KH&CN được phân loại với các cấp độ từ cao xuống thấp bao gồm viên chức KH&CN giữ chức danh hạng I; hạng II; hạng III; hạng IV. Theo Thông tư số 24/2014/TTLT-BKH&CN-BNV, viên chức KH&CN được phân loại theo chức danh khoa học và chức danh công nghệ gắn với VTVL phù hợp với chuyên môn và năng lực trong tổ chức KH&CN công lập. Theo đó, nhóm chức danh nghiên cứu khoa học bao gồm: Nghiên cứu viên cao cấp (hạng I); Nghiên cứu viên chính (hạng II); Nghiên cứu viên (hạng III); Trợ lý nghiên cứu (hạng IV).

Theo vị trí việc làm, viên chức KH&CN bao gồm:

Viên chức quản lý KH&CN là người được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý có thời hạn, chịu trách nhiệm điều hành, tổ chức thực hiện một hoặc một số công việc trong ĐVSNCL nhưng không phải là công chức và được hưởng phụ cấp chức vụ quản lý.

Viên chức chuyên môn, nghiệp vụ là những người được cấp có thẩm quyền giao thực hiện các nhiệm vụ cụ thể hoặc thực hiện các tác nghiệp gắn với chuyên môn, nghiệp vụ trong ĐVSNCL về KH&CN.

Việc phân loại viên chức KH&CN có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm quản lý đội ngũ viên chức KH&CN theo đối tượng, xây dựng, phát triển đội ngũ này phù hợp với tính chất và đặc điểm của từng loại viên chức.

1.1.3. Nghiên cứu viên, đội ngũ nghiên cứu viên

Khái niệm “nghiên cứu viên” được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau và dùng để chỉ những người hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học. Trong các văn bản quy phạm pháp luật và văn bản quản lý của Bộ Nội vụ, Bộ Khoa học và Công nghệ, nghiên cứu viên là một trong các thứ hạng CDNN thuộc đội ngũ viên chức khoa học. Theo đó, có thể hiểu: *Nghiên cứu viên là viên chức chuyên môn làm công tác nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu và ứng dụng có độ phức tạp đến mức trung bình trở lên tại các tổ chức nghiên cứu và phát triển KH&CN.* Trong nghiên cứu này, tác giả tiếp cận và đề cập đến nghiên cứu

viên - những người hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của một tổ chức.

Nhiệm vụ của NCV bao gồm: Chủ trì thực hiện các nhiệm vụ KH&CN cấp cơ sở trở lên hoặc tham gia nhiệm vụ KH&CN cấp bộ, tỉnh; Trực tiếp nghiên cứu, tham gia các hoạt động điều tra, khảo sát, phục vụ nghiên cứu và hướng dẫn, kiểm tra các trợ lý nghiên cứu thực hiện các nội dung nghiên cứu, thí nghiệm được giao; tham gia các sinh hoạt học thuật chuyên ngành; Viết báo cáo tổng kết nhiệm vụ KH&CN, biên soạn tài liệu, thông tin nhằm phổ biến và ứng dụng rộng rãi các kết quả nghiên cứu vào thực tiễn.

Cụ thể, NCV cần có trình độ tối thiểu là đại học, có hiểu biết về lĩnh vực chuyên môn, trực tiếp nghiên cứu và triển khai ứng dụng KH&CN vào thực tiễn, có khả năng tổ chức nhóm nghiên cứu, điều hành và phối hợp công việc; Nắm được chủ trương, đường lối, chính sách phát triển kinh tế - xã hội, phát triển KH&CN của Đảng và Nhà nước; tình hình kinh tế - xã hội nói chung và các yêu cầu đòi hỏi của thực tiễn đối với lĩnh vực nghiên cứu; những thành tựu, xu hướng phát triển KH&CN quan trọng trong nước và trên thế giới liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu; nội dung quản lý, phương pháp triển khai nghiên cứu, xử lý thông tin, đánh giá kết quả nghiên cứu KH&CN.

Đội ngũ nghiên cứu viên:

Mỗi ĐVSNCL về KH&CN luôn được bố trí một số lượng viên chức chuyên ngành KH&CN nhất định, trong đó có đội ngũ NCV để thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Như vậy, *đội ngũ nghiên cứu viên được hiểu là tổng số người được tuyển dụng vào các vị trí việc làm thuộc chức danh nghề nghiệp nghiên cứu viên trong đơn vị sự nghiệp công lập.*

Đội ngũ NCV là lực lượng viên chức khoa học (bao gồm tổng hòa các yếu tố về số lượng và chất lượng) mà ĐVSNCL sử dụng để duy trì và phát triển hoạt động KH&CN theo chương trình, kế hoạch đề ra trong từng giai đoạn và được thực hiện theo văn bản quy phạm pháp luật của nhà nước, văn bản quản lý của các Bộ, ngành, đơn vị sự nghiệp công lập.

1.1.4. Chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên

Chất lượng NNL nói chung, nhân lực KH&CN, chất lượng đội ngũ NCV nói riêng được tiếp cận theo nhiều mô hình khác nhau bao gồm: (1) kiến thức, kỹ năng, thái độ; (2) thể lực, trí lực, tâm lực; (3) trình độ văn hóa, trình độ

chuyên môn - kỹ thuật, lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ, kết quả thực hiện công việc...Đội ngũ NCV xét trong mối quan hệ với NNL là một bộ phận nhân lực quan trọng trong tổng thể nguồn nhân lực KH&CN của tổ chức và là tập con của NNL xã hội. Với đặc điểm này, những tiêu chí phản ánh chất lượng NNL cũng cơ bản phản ánh chất lượng đội ngũ NCV. Trong nghiên cứu này, tác giả tiếp cận chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua các chỉ tiêu đánh giá tổng hợp năng lực của từng NCV và cơ cấu đội ngũ NCV trong ĐVSNCL.

Vì vậy, theo tác giả: *Chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên là tổng thể năng lực của từng nghiên cứu viên và cơ cấu đội ngũ nghiên cứu viên đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm và thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị sự nghiệp công lập.*

Năng lực của từng NCV được thể hiện thông qua mức độ đáp ứng về năng lực của từng NCV đáp ứng yêu cầu của công việc. Cơ cấu đội ngũ NCV được thể hiện ở sự phù hợp về cơ cấu phân loại đội ngũ NCV và nhu cầu sử dụng của ĐVSNCL. Đội ngũ NCV có chất lượng phản ánh qua năng lực NCV đáp ứng yêu cầu của công việc và yêu cầu của ĐVSNCL, cơ cấu đội ngũ NCV phù hợp với nhu cầu sử dụng của tổ chức. Chất lượng đội ngũ NCV không chỉ dừng lại ở việc hoàn thành có chất lượng các công việc được giao mà nó còn thể hiện ở tính ứng dụng đối với sản phẩm và tính sáng tạo trong NCKH phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Quá trình NCV thích ứng với môi trường làm việc, VTVL không chỉ phụ thuộc vào chất lượng làm việc mà còn phụ thuộc vào các yếu tố khác như chế độ, chính sách, việc quản lý, sử dụng và bố trí công việc của thủ trưởng đơn vị trong sử dụng nhân lực. Đội ngũ NCV chỉ thực sự phát triển khi có những chính sách ĐTBĐ, sử dụng và đãi ngộ phù hợp, tạo điều kiện để NCV phát triển hài hòa cả thể chất lẫn tinh thần.

1.1.5. Đơn vị sự nghiệp công lập

Hệ thống ĐVSNCL đóng vai trò rất quan trọng trong đời sống kinh tế - xã hội bởi hoạt động của ĐVSNCL nhằm mục đích cung cấp những dịch vụ công thiết yếu, bảo đảm phục vụ nhu cầu của người dân trong các lĩnh vực như văn hóa, du lịch, y tế, giáo dục, khoa học và các lĩnh vực khác.

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng khái niệm ĐVSNCL theo quy định của 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”*[26, tr.3].

Khái niệm trên cho thấy chủ thể có thẩm quyền thành lập, tư cách pháp nhân, chức năng, nhiệm vụ của ĐVSNCL. Luật Viên chức, Nghị định số 120/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chủ thể có thẩm quyền thành lập ĐVSNCL thuộc hệ thống cơ quan hành chính nhà nước. ĐVSNCL được xác định tư cách pháp nhân. Tài sản của ĐVSNCL là tài sản của Nhà nước giao quản lý, sử dụng và tùy thuộc vào từng loại ĐVSNCL mà nhà nước có sự hỗ trợ ngân sách ở những cấp độ khác nhau. Thông tư số 56/2022/TT-BTC, Nghị định số 60/2021/NĐ-CP quy định bốn mức độ tự chủ tài chính của ĐVSNCL bao gồm: Tự chủ tài chính đối với đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư; Tự chủ tài chính đối với đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên; Tự chủ tài chính đối với đơn vị tự bảo đảm một phần chi thường xuyên; Tự chủ tài chính đối với đơn vị được Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên. ĐVSNCL có hai chức năng là “cung cấp dịch vụ công” và “phục vụ quản lý nhà nước”, trong các lĩnh vực nhà nước chịu trách nhiệm cung ứng cho người dân như y tế, giáo dục, văn hóa, du lịch...hoặc các lĩnh vực mà khu vực phi nhà nước không có khả năng đầu tư hoặc không quan tâm đầu tư. Để đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, tránh lạm dụng chức vụ quyền hạn, phòng chống tham nhũng, các ĐVSNCL sẽ tiến hành thành lập Hội đồng quản lý nhằm tự đảm bảo chi thường xuyên, đầu tư vào các ĐVSNCL khác trong trường hợp cần thiết. Nhân sự tại ĐVSNCL thường được tuyển dụng theo VTVL, làm việc theo hợp đồng làm việc, một số khác theo hợp đồng lao động.

1.1.6. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên trong đơn vị sự nghiệp công lập

Trong số các hình thức đổi mới để nâng cao chất lượng của ĐVSNCL thì việc nâng cao chất lượng NNL là quan trọng nhất vì đây là một yếu tố then chốt quyết định sự phát triển của tổ chức. Chính vì vậy, yêu cầu nâng cao chất lượng NNL là một việc làm hoàn toàn chính đáng và có cơ sở. Trong các đơn vị nghiên cứu, NCV là một chủ thể của quá trình nghiên cứu, là lực lượng

đồng đảo, nhân tố quan trọng góp phần tạo nên chất lượng của các công trình, đề tài NCKH. Việc nâng cao chất lượng nhân lực KH&CN trong đó có đội ngũ NCV cũng đồng nghĩa với việc nâng cao chất lượng của tổ chức đó. Để nâng cao chất lượng đội ngũ NCV cần áp dụng các biện pháp tạo ra tiềm năng của từng NCV trong các hoạt động lao động thông qua tuyển dụng, ĐTBĐ, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc nhằm kích thích động cơ, thái độ làm việc để họ cống hiến, hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao. Việc quản lý và sử dụng đúng NCV sau khi ĐTBĐ phù hợp với năng lực của mỗi NCV trong từng công việc là nhân tố quyết định đến thành công của đơn vị.

Vì vậy, theo tác giả: *Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên là tổng thể các hoạt động có tổ chức được tiến hành trong một khoảng thời gian nhất định nhằm nâng cao mức độ đáp ứng yêu cầu về năng lực của từng nghiên cứu viên và sự phù hợp của cơ cấu đội ngũ nghiên cứu viên với nhu cầu vị trí việc làm và nhu cầu sử dụng nhân lực của đơn vị sự nghiệp công lập.*

Như vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, ĐVSNCL cần tiến hành tổng thể, đồng bộ nhiều giải pháp khác nhau, trong những giai đoạn khác nhau có thể chú trọng, ưu tiên thực hiện hoặc linh hoạt, bổ sung thêm những hoạt động nhằm nâng cao mức độ đáp ứng yêu cầu về năng lực của từng NCV và đảm bảo cơ cấu đội ngũ NCV phù hợp với nhu cầu VTVL và nhu cầu sử dụng nhân lực của đơn vị. Bên cạnh việc đảm bảo số lượng viên chức theo nhu cầu biên chế, chuẩn bị lực lượng kế cận, sẵn sàng thay thế khi cần thiết và đảm bảo hợp lý về cơ cấu mà tổ chức đó đặt ra, ĐVSNCL cần phải thực hiện song song nâng cao chất lượng NCV và nâng cao hiệu quả sử dụng đội ngũ NCV, cụ thể là thực hiện các hoạt động nhằm gia tăng giá trị đạo đức, trí tuệ, kỹ năng, tâm hồn, thể lực, thẩm mỹ, làm cho họ trở thành những viên chức có những năng lực và phẩm chất mới, mở rộng khả năng và sự lựa chọn để họ tự phát triển; đồng thời, tạo nên nguồn vốn trí tuệ có chất lượng cao hơn, có thể khai thác, phát huy có hiệu quả các thành tựu KH&CN hiện đại. Để đảm bảo nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, đòi hỏi đơn vị phải thực hiện các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ của tổ chức. Đầu tiên chính là xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV để tiến hành việc tuyển dụng, bổ sung

số lượng NCV cần có; căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, đặc điểm, tính chất công việc, phẩm chất, năng lực của NCV để bố trí, sắp xếp sử dụng họ vào các VTVL phù hợp, đồng thời có thể tiến hành ĐTBĐ nghiên cứu viên. Tiếp đến là đánh giá chất lượng đội ngũ NCV, có các chính sách đãi ngộ phù hợp nhằm đem lại hiệu quả công việc cao, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong từng giai đoạn.

1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên

Các nhà nghiên cứu trước đây đi sâu nghiên cứu về chất lượng NNL, chất lượng đội ngũ viên chức, viên chức KH&CN dựa trên các tiêu chí về thể lực, trí lực, tâm lực và cơ cấu. Tuy nhiên có rất ít nghiên cứu đề cập đến chất lượng đội ngũ NCV, tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ NCV. Tác giả nhận thấy tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ NCV cần được xem xét thông qua cơ cấu đội ngũ NCV và mức độ đáp ứng nhu cầu sử dụng của đơn vị, chất lượng NCV thông qua mức độ đáp ứng năng lực và nhu cầu sử dụng của ĐVSNNCL.

1.2.1. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua cơ cấu và mức độ đáp ứng nhu cầu sử dụng của đơn vị sự nghiệp công lập

Cơ cấu NNL phản ánh mối quan hệ giữa các bộ phận trong tổng thể NNL bao gồm cả về số lượng và chất lượng NNL của tổ chức ở một thời điểm nhất định. Việc xác định cơ cấu NNL có vai trò quan trọng vì nhiệm vụ, mục tiêu, chiến lược của tổ chức đặt ra chỉ có thể hoàn thành khi cơ cấu NNL được xác định đúng đắn. Trong một tổ chức, cơ cấu nhân lực cần được bố trí hợp lý theo các tỷ lệ phù hợp để quá trình làm việc, hoạt động của tổ chức đạt hiệu quả cao. Đối với ĐVSNNCL, lực lượng NCV chiếm đa số NNL thì việc cân đối cơ cấu là yếu tố quan trọng quyết định đến chất lượng đội ngũ viên chức nói riêng và NNL của toàn bộ tổ chức nói chung.

*** Về thể lực:**

Cơ cấu đội ngũ nghiên cứu viên theo phân loại sức khỏe

Sức khỏe vừa là mục tiêu, vừa là điều kiện của sự phát triển. Trạng thái sức khỏe biểu hiện ở chiều cao, khả năng vận động, không có bệnh tật, có sức

làm việc dẻo dai trong một hình thái lao động - nghề nghiệp nhất định... Căn cứ quy định của Bộ Y tế trong Luật Khám bệnh, chữa bệnh, Thông tư số 14/2013/TT-BYT, Quyết định số 1613/BYT-QĐ, tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ bao gồm 5 loại sức khỏe: Loại I: Rất khỏe; Loại II: Khỏe; Loại III: Trung bình; Loại IV: Yếu; Loại V: Rất yếu.

Theo yêu cầu của vị trí việc làm, NCV cần có đủ sức khỏe để làm việc, có nghĩa là phải có sức khỏe từ loại III trở lên. Cơ cấu phân loại sức khỏe của NCV theo tỷ lệ, cụ thể:

$$\text{Tỷ lệ NCV có sức khỏe loại } i = \frac{\text{Số NCV có sức khỏe loại } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

Tỷ lệ NCV có sức khỏe cao hay thấp sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện công việc. Đơn vị hoạt động trong lĩnh vực đặc thù có nhu cầu về sức khỏe của NCV cao hơn từ loại II trở lên.

Với đặc thù hoạt động trí óc, sức khỏe của NCV là yếu tố cần đặc biệt quan tâm, là nền tảng phát triển trí tuệ, là phương tiện để NCV truyền tải tri thức, trí tuệ vào hoạt động nghiên cứu thực tiễn. Tất cả NCV muốn thực hiện tốt công việc cần phải có sức khỏe tốt. Sức khỏe và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc được thể hiện trong mức độ đảm bảo ngày công theo quy định, khả năng vận động trí tuệ sáng tạo trong công việc, khả năng chịu áp lực công việc tốt và mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao xét theo tiến độ và chất lượng công việc. Mỗi NCV cần đặc biệt quan tâm chăm sóc sức khỏe cá nhân. Các ĐVSNCL cần có các đợt khám sức khỏe định kì hàng năm để nắm bắt thể lực của từng NCV, từ đó, đánh giá khả năng thực hiện công việc của NCV, có các phương án chăm sóc sức khỏe hoặc bố trí, sắp xếp, phân công công việc hợp lý. Yêu cầu về sức khỏe không chỉ là tiêu chuẩn bắt buộc khi tuyển dụng mà còn là yêu cầu cần duy trì trong suốt quá trình làm việc.

Cơ cấu đội ngũ NCV theo độ tuổi

Mỗi độ tuổi lao động có những đặc trưng riêng và thường được chia làm 3 nhóm độ tuổi chính: Độ tuổi từ 20-30 tuổi có sức khỏe tốt, được đào tạo cơ bản, nhạy bén, năng động, có tinh thần phấn đấu cao, nhanh chóng tiếp thu KH&CN. Độ tuổi trên 30-50 tuổi có sức khỏe tốt, có mức độ quan tâm đến

sức khỏe cao và đã tích lũy được trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của ngành nên chiếm tỷ lệ cao nhất trong đơn vị. Độ tuổi trên 50 tuổi có lợi thế kinh nghiệm làm việc tốt, nắm vững chuyên môn nghiệp vụ, có khả năng bao quát và chỉ đạo thực hiện công việc nhưng ở độ tuổi này sức khỏe đã suy giảm, có thêm bệnh tật và cần thường xuyên chăm lo bảo vệ sức khỏe cá nhân.

$$\text{Tỷ lệ NCV có độ tuổi loại } i = \frac{\text{Số NCV có độ tuổi loại } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

ĐVSNCL cần có cơ cấu độ tuổi hợp lý, phù hợp với yêu cầu công việc và đảm bảo được sự kế cận về độ tuổi trong nghiên cứu, có tầng lớp kế thừa và đảm bảo thay thế được, vì độ tuổi càng cao thì sức khỏe càng kém. Đơn vị cần thực hiện tốt công tác hoạch định, bố trí, sử dụng, ĐTBĐ đội ngũ NCV, đảm bảo đội ngũ NCV trẻ kế cận có trình độ cao, có sức khỏe tốt đáp ứng nhu cầu sử dụng của đơn vị trong hiện tại và tương lai.

Cơ cấu đội ngũ NCV theo giới tính

Thống kê nghiên cứu cho thấy giới tính được chia thành nhiều loại khác nhau, tuy nhiên trong phạm vi nghiên cứu về sử dụng nhân lực trong tổ chức, giới tính được chia thành 03 nhóm: giới tính nam, giới tính nữ và giới tính khác (nếu có).

$$\text{Tỷ lệ NCV theo giới tính loại } i = \frac{\text{Số NCV theo giới tính loại } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

Cơ cấu giới tính có hợp lý hay không sẽ ảnh hưởng tới chất lượng thực hiện nhiệm vụ KHCN vì theo đặc thù ngành nghề, nhiệm vụ KHCN có ngành ưu tiên nam, có ngành ưu tiên nữ và có công việc cần sự cân bằng giới tính có sự kết hợp của cả nam và nữ thì chất lượng công tác mới đạt kết quả cao. ĐVSNCL cần đảm bảo cơ cấu NCV theo giới tính có tỷ lệ thích hợp nhằm đảm bảo sự phát triển nguồn lực hài hòa và bố trí sử dụng hợp lý đội ngũ NCV. Theo Luật bình đẳng giới, tỷ lệ nam hoặc nữ trong một tổ chức không thấp hơn 30% được cho là phù hợp. Tỷ lệ cán bộ nghiên cứu là nữ có học vị, học hàm, đảm trách nhiệm vụ chủ chốt trong các đơn vị nghiên cứu là yêu cầu của một đội ngũ cán bộ khoa học mạnh.

*** Về Trí lực**

Cơ cấu đội ngũ NCV theo trình độ đào tạo

Khung trình độ đào tạo ở Việt Nam hiện nay bao gồm sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ. Trong ĐVSNCL về KHCN, theo tiêu chuẩn CDNN, NCV phải có trình độ đại học trở lên phù hợp với lĩnh vực nghiên cứu. Cơ cấu đội ngũ NCV theo trình độ đào tạo:

$$\text{Tỷ lệ NCV theo trình độ đào tạo loại } i = \frac{\text{Số NCV theo trình độ loại } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

Số lượng NCV có trình độ cao (tiến sĩ, thạc sĩ) luôn rất cần thiết, là nòng cốt của lực lượng nghiên cứu, giúp các đề tài nghiên cứu có chất lượng cao. Đội ngũ NCV trong ĐVSNCL có trình độ càng cao sẽ đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của VTVL, nhu cầu sử dụng của ĐVSNCL trong hiện tại và tương lai. Đồng thời, hồ sơ năng lực của đơn vị sẽ có khả năng thu hút các đề tài, dự án nghiên cứu trong nước và nước ngoài.

Cơ cấu đội ngũ NCV theo trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn là điều kiện tiên quyết trong thực hiện nhiệm vụ, là mức độ về sự hiểu biết chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng được xác định, đánh giá theo các tiêu chuẩn nhất định, thể hiện thông qua văn bằng, chứng chỉ mà mỗi NCV nhận được trong quá trình học tập, ĐTBD. Đơn vị hoạt động trong các lĩnh vực chuyên môn khác nhau đòi hỏi viên chức nói chung và NCV nói riêng có trình độ chuyên môn theo lĩnh vực khác nhau. Đối với NCV chuyên môn, nghiệp vụ, mỗi VTVL có các chuyên môn nghiệp vụ khác nhau.

$$\text{Tỷ lệ NCV có chuyên môn loại } i = \frac{\text{Số NCV có chuyên môn loại } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

Cơ cấu NCV theo trình độ chuyên môn phải đáp ứng yêu cầu, phù hợp với tiêu chuẩn quy định về VTVL trong đề án vị trí việc làm, chức năng nhiệm vụ của đơn vị. Đơn vị phải đảm bảo cơ cấu NCV theo trình độ chuyên môn hợp lý, phù hợp với quy mô và nhiệm vụ nghiên cứu của từng lĩnh vực trong tổ chức.

Cơ cấu đội ngũ NCV theo thâm niên công tác

Thâm niên công tác bao gồm thâm niên làm việc chung và thâm niên trong công việc đúng chuyên môn. Chất lượng đội ngũ NCV cao yêu cầu phải có thâm niên công tác đúng chuyên môn, nghiệp vụ. Theo quy định của Luật Lao động, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn, tính đến năm 2022, NCV được nghỉ hưu khi đủ 60 tuổi 6 tháng đối với nam, 55 tuổi 8 tháng đối với nữ, tức là phải làm việc 37 năm đối với nam, 32 năm đối với nữ. Các nghiên cứu trước đây thường phân loại thâm niên công tác thành 5 nhóm: từ 1 năm đến dưới 5 năm; từ 5 năm đến 10 năm; từ trên 10 năm đến 15 năm; từ trên 15 năm đến 20 năm và trên 20 năm.

$$\text{Tỷ lệ NCV có thâm niên công tác loại } i = \frac{\text{Số NCV có thâm niên công tác loại } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

Số lượng NCV có thâm niên trong công tác nghiên cứu KH&CN là mong muốn, nhu cầu và kế hoạch phát triển của từng đơn vị vì chức năng NCKH đòi hỏi cán bộ phải có bề dày kinh nghiệm, biết tích lũy kiến thức mới, có khả năng đào tạo, dẫn dắt cán bộ trẻ, cán bộ kế cận trong tương lai. Tiêu chí về thâm niên công tác phản ánh những kinh nghiệm thực tế mà NCV tích lũy được trong thực tiễn công tác. Kinh nghiệm công tác được thể hiện thông qua thành tích nghiên cứu, vai trò đề xuất và chủ trì, tham gia thực hiện các nhiệm vụ KH&CN và các kinh nghiệm khác phù hợp với yêu cầu cụ thể của đơn vị. Thâm niên công tác càng cao thì chuyên môn càng tốt, chất lượng NCV càng cao, tuy nhiên thâm niên cao kèm theo độ tuổi lớn dẫn tới già hóa độ tuổi và đơn vị cần đảm bảo yêu cầu về sự kế nhiệm trong công tác.

Cơ cấu đội ngũ theo trình độ tin học, ngoại ngữ

Trình độ tin học và ngoại ngữ được chia thành: trung cấp, cao đẳng, đại học và có chứng chỉ ngoại ngữ, tin học theo quy định của Nhà nước.

$$\text{Tỷ lệ NCV có trình độ ngoại ngữ loại } i = \frac{\text{Số NCV có trình độ ngoại ngữ loại } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

$$\text{Tỷ lệ NCV có trình độ tin học loại } i = \frac{\text{Số NCV có trình độ tin học loại } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

Nghiên cứu viên phải có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản và sử dụng được ngoại ngữ hoặc sử dụng được tiếng dân tộc thiểu số theo yêu

cầu của VTVL; Trong bối cảnh quốc tế hóa hiện nay, ngoại ngữ và tin học là công cụ rất quan trọng góp phần mở rộng giao lưu, hợp tác quốc tế, tiếp thu các thành tựu KH&CN tiên tiến trên thế giới để áp dụng trong công việc hàng ngày. Muốn vậy, mỗi NCV phải nâng cao năng lực ngoại ngữ, tin học để thu nhận, xử lý thông tin và quyết định vấn đề nghiên cứu.

Cơ cấu đội ngũ NCV theo trình độ lý luận chính trị

Đối với ĐVSNCL, trình độ lý luận chính trị của NCV bao gồm sơ cấp, trung cấp, cao cấp.

$$\text{Tỷ lệ NCV có trình độ lý luận chính trị } i = \frac{\text{Số NCV theo trình độ lý luận chính trị loại } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

Lý luận chính trị là một nội dung nhận thức và là yêu cầu quan trọng, NCV phải nhận thức, quán triệt sâu sắc sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và Nhà nước, từ đó trau dồi quyết tâm, nhiệt tình công tác và cống hiến, xây dựng tổ quốc. Trong điều kiện hiện nay, đội ngũ NCV vừa phải có trình độ lý luận vững vàng vừa phải bám sát thực tiễn, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn để tìm hiểu, phân tích, nhận thức một cách bản chất, khoa học các quá trình kinh tế - xã hội đang diễn ra, từ đó giải quyết vấn đề KH&CN áp dụng vào thực tiễn để nâng cao hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội. Trình độ lý luận chính trị là yếu tố rất quan trọng giúp NCV có bản lĩnh vững vàng trước những biến động của xã hội. Điều này được biểu hiện ở trình độ lý luận, khả năng nhận thức và thái độ chính trị đúng đắn. Bản lĩnh chính trị vững vàng sẽ giúp CBNC khoa học có niềm tin vào tương lai tươi sáng của đất nước và có khả năng xử lý những tình huống chính trị nảy sinh trong hoạt động nghề nghiệp. Việc không ngừng nâng cao tính tích cực chính trị cho đội ngũ NCV là rất cần thiết, bảo đảm tính định hướng xã hội chủ nghĩa, kết hợp giữa tính dân tộc và tính quốc tế, truyền thống và hiện đại trong đào tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền khoa học Việt Nam.

*** Về Tâm lực**

Cơ cấu đội ngũ NCV theo mức độ tuân thủ kỷ luật lao động

Mức độ tuân thủ kỷ luật lao động bao gồm: chấp hành tốt kỷ luật lao động và vi phạm kỷ luật lao động từ mức khiển trách trở lên.

$$\text{Tỷ lệ NCV tuân thủ kỷ luật lao động } i = \frac{\text{Số NCV tuân thủ kỷ luật lao động loại } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

Nghiên cứu viên chấp hành tốt kỷ luật lao động khi thực hiện tốt quyền lợi và nghĩa vụ của viên chức. Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong hoạt động nghề nghiệp; thực hiện đúng các quy định, nội quy, quy chế làm việc của ĐVSNCL. Giữ gìn và bảo vệ của công, sử dụng hiệu quả, tiết kiệm tài sản được giao. Trung thực, đoàn kết, có tinh thần cầu thị, hợp tác, sáng tạo, sẵn sàng tiếp thu, học hỏi cái mới, tự nâng cao trình độ, có ý thức bảo vệ bí mật nhà nước về KH&CN, bảo đảm quốc phòng, an ninh. Chấp hành các quy định về đạo đức nghề nghiệp của viên chức chuyên ngành KH&CN, thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức. Ngược lại, nếu NCV vi phạm kỷ luật lao động từ mức khiển trách trở lên thì đơn vị cần xem xét lại công tác quản lý về mức độ tuân thủ kỷ luật lao động.

Đối với công tác nghiên cứu khoa học, đội ngũ nghiên cứu viên cần có đạo đức nghề nghiệp, có đạo đức trong nghiên cứu khoa học, điều đó được thể hiện ở những mặt: sự trung thực; tính khách quan; tính chính trực, đàng hoàng; sự cẩn thận; sự cởi mở; sự tôn trọng sở hữu trí tuệ; bảo mật thông tin; sự chịu trách nhiệm xuất bản; tôn trọng đồng nghiệp; trách nhiệm xã hội; không phân biệt đối xử; trách nhiệm nâng cao trình độ chuyên môn; tuân thủ luật pháp và bảo vệ con người...của NCV trong hoạt động nghiên cứu khoa học. Các tổ chức, cơ sở nghiên cứu nên xây dựng các bộ quy tắc ứng xử đạo đức trong nghiên cứu khoa học tại cơ quan, đơn vị và phải được NCV xem như “kim chỉ nam” soi đường trong khi tiến hành nghiên cứu khoa học, tạo ra và duy trì một môi trường thúc đẩy văn hóa nghiên cứu, nâng cao nhận thức và thái độ thực hiện các văn bản chính sách liên quan đến đạo đức nghiên cứu, giúp họ tạo thành thói quen làm việc, nghiên cứu khoa học chân chính; nghiêm cấm hành vi “đạo văn” dưới mọi hình thức và có các biện pháp xử lý nghiêm đối với những đối tượng có hành vi vi phạm đạo đức nghiên cứu.

1.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng nghiên cứu viên thông qua mức độ đáp ứng năng lực và nhu cầu sử dụng của đơn vị sự nghiệp công lập.

Mức độ đáp ứng yêu cầu theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp

Nghiên cứu viên trong các ĐVSNCL hoạt động trong lĩnh vực KH&CN cần đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn theo quy định của viên chức, viên chức KH&CN, tiêu chuẩn của ngành nghề, lĩnh vực hoạt động của đơn vị.

Bảng 1.1: Bảng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp Nghiên cứu viên

Chức danh nghề nghiệp: Nghiên cứu viên (Hạng III)		Mã số: V.05.01.03
Tiêu chuẩn	Yêu cầu	
Tiêu chuẩn viên chức	- Là công dân Việt Nam - Trong độ tuổi lao động - Có văn bằng, chứng chỉ đào tạo - Có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ - Tuyệt đối trung thành, tin tưởng, nghiêm túc chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan. - Tinh thần trách nhiệm cao với công việc với tập thể, phối hợp công tác tốt.	
Tiêu chuẩn viên chức KH&CN	- Tốt nghiệp đại học trở lên - Nắm được chủ trương, đường lối, chính sách phát triển kinh tế - xã hội, phát triển KH&CN của Đảng và Nhà nước; tình hình kinh tế - xã hội nói chung và các yêu cầu đòi hỏi của thực tiễn đối với lĩnh vực nghiên cứu; - Lý luận chính trị: Sơ cấp - Bồi dưỡng nghiệp vụ: có chứng chỉ bồi dưỡng nghiên cứu khoa học - Có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản, ngoại ngữ	
Tiêu chuẩn của ngành, ĐVSNCL	- Có hiểu biết chung về ngành nghề, lĩnh vực chuyên môn của ngành và ĐVSNCL. - Các tiêu chuẩn đào tạo, bồi dưỡng khác theo yêu cầu của VTVL và ngành nghề lĩnh vực của đơn vị. - Có kinh nghiệm công tác phù hợp với yêu cầu của VTVL - Các yêu cầu khác theo VTVL cụ thể của đơn vị.	

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ *ND 115/2020/ND-CP* và *TT 24/2014/TT-BKHCN*)

Mức độ đáp ứng khung năng lực

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau về “năng lực”, trong mỗi quan điểm, nội hàm thuật ngữ “năng lực” được cấu thành từ các yếu tố khác nhau, trong phạm vi luận văn, tác giả sử dụng khái niệm năng lực của TS. Nguyễn Thị Hồng “*Năng lực được hiểu là những đặc điểm mà cá nhân có và sử dụng một cách hợp lý để thực hiện hiệu quả một công việc nào đó. Năng lực là thuật ngữ dùng để mô tả thuộc tính cụ thể của con người nhưng luôn gắn với việc thực hiện một hoạt động, một công việc cụ thể*” [4, tr.15].

Để xác định các năng lực then chốt, các nhà quản lý sử dụng khung năng lực, đó là công cụ xác định các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi và các đặc điểm cá nhân khác để đảm đương nhiệm vụ theo một vị trí, một công việc hay một ngành nghề nhất định. Khung năng lực theo vị trí công việc là tập hợp những mô tả chi tiết về mức độ yêu cầu các loại năng lực mà các cấp độ công việc đặt ra đối với người thực hiện. Có nhiều cách tiếp cận nội dung cấu thành KNL nhưng về cơ bản KNL vẫn phải có các bậc/mức thể hiện các mức độ năng lực cho mỗi loại năng lực khác nhau. Khung năng lực cần được xây dựng trên cơ sở từ điển năng lực, hệ thống vị trí công việc và sự chênh lệch trong yêu cầu các mức độ năng lực từng loại cần có cho các vị trí công việc khác nhau. So với nội dung bản tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc, KNL theo vị trí công việc sẽ chi tiết hơn và mô tả rõ hơn các cấp độ theo từng loại năng lực đặt ra đối với người thực hiện.

Thông thường một vị trí có nhiều năng lực thuộc các nhóm năng lực cốt lõi, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực hỗ trợ. Ngoài ba nhóm năng lực trên những vị trí quản lý cần có thêm các năng lực thuộc nhóm năng lực quản lý. Mỗi năng lực được định nghĩa hay mô tả rõ ràng, cụ thể, đây là các chỉ báo hành vi trong thực hiện công việc. Năng lực được lượng hóa thành các mức năng lực hay cấp độ năng lực. Mức năng lực là lượng hóa trình độ thành thạo của năng lực từ không thể đến mức chuyên gia có thể tư vấn và đào tạo người khác. Năng lực thường được lượng hóa theo các thang đo 4 cấp độ hoặc 5 cấp độ. Các mức thành thạo của năng lực được xác định dựa trên tính lũy tiến của phạm vi/ bối cảnh, độ phức tạp, quyền hạn và trách nhiệm từ mức thấp nhất đến mức cao nhất. Tổ chức xác định các năng lực và mức năng lực cụ thể cho từng vị trí được gọi là khung năng lực và là yêu cầu của công việc đối với người quản lý và nhân viên, tạo thành tiêu chuẩn quy hoạch, tuyển chọn, xây dựng chương trình ĐTBD nhân lực, xây dựng hệ thống đánh giá, quản trị thành tích và đãi ngộ...trong tổ chức.

Tại Việt Nam, CBNC đang làm việc tại các tổ chức KH&CN công lập được quản lý bởi các quy định theo CDNN. Với mỗi CDNN viên chức khoa học, Nhà nước có ban hành quy định chung về yêu cầu năng lực và trình độ tương ứng nhưng chỉ ở mức độ chung, chưa xây dựng được KNL chi tiết. Đối

với NCV chuyên môn nghiệp vụ, Bộ KH&CN đã hướng dẫn các đơn vị xây dựng VTVL, bản mô tả VTVL, khung năng lực của NCV, bộ từ điển năng lực mô tả các biểu hiện năng lực theo các cấp độ từ thấp đến cao, tương ứng với 5 mức độ phức tạp của công việc (phụ lục kèm theo).

Bảng 1.2: Danh mục năng lực đối với Nghiên cứu viên chuyên môn, nghiệp vụ

Nhóm năng lực	Tên năng lực
Nhóm năng lực chung	Đạo đức và bản lĩnh
	Tổ chức thực hiện công việc
	Soạn thảo và ban hành văn bản
	Giao tiếp ứng xử
	Quan hệ phối hợp
	Sử dụng công nghệ thông tin
	Sử dụng ngoại ngữ
Nhóm năng lực chuyên môn	Khả năng xây dựng nhiệm vụ KH&CN
	Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KH&CN
	Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KH&CN
	Khả năng thẩm định nhiệm vụ KH&CN
	Khả năng phối hợp thực hiện nhiệm vụ KH&CN

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ tài liệu hướng dẫn xây dựng VTVL của Bộ KH&CN)

Các ĐVSNCL căn cứ Đề án vị trí việc làm, xây dựng bản mô tả công việc, từ điển năng lực, KNL trong đó quy định các năng lực cần thiết, các cấp độ năng lực yêu cầu đối với NCV chuyên môn nghiệp vụ. Cơ cấu đội ngũ NCV theo mức độ đáp ứng khung năng lực và nhu cầu của ĐVSNCL:

$$\text{Tỷ lệ NCV đáp ứng yêu cầu năng lực } i = \frac{\text{Số NCV đáp ứng yêu cầu năng lực } i}{\text{Tổng số NCV của đơn vị}} \times 100$$

ĐVSNCL cần định kỳ đánh giá năng lực và mức độ đáp ứng khung năng lực của NCV so với nhu cầu sử dụng của ĐVSNCL trong từng giai đoạn. So sánh mức độ yêu cầu và mức độ đánh giá năng lực thực tế của NCV, nếu tồn tại khoảng cách năng lực thực tế thấp hơn năng lực yêu cầu, ĐCSNCL cần xây dựng và cân nhắc các phương án sử dụng nhân lực như chuyển chuyên, điều động sang vị trí việc làm khác hoặc ĐTBĐ khắc phục những hạn chế tạo ra khoảng cách năng lực trong kết quả thực hiện công việc.

1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên

1.3.1. Xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên

ĐVSNCL căn cứ xu hướng phát triển KH&CN trong nước và quốc tế, chiến lược phát triển ngành lĩnh vực, chức năng nhiệm vụ của đơn vị, chiến lược phát triển tổ chức trong hiện tại và tương lai để xác định nhu cầu cơ cấu đội ngũ NCV như thế nào? nhu cầu năng lực NCV là gì? xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV trong từng giai đoạn.

Dựa trên các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ NCV, ĐVSNCL tổ chức đánh giá mức độ đáp ứng năng lực của NCV theo khung năng lực VTVL, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ NCV so với định hướng phát triển của đơn vị để so sánh năng lực NCV với mức độ yêu cầu của đơn vị? cơ cấu đội ngũ NCV có hợp lý về sức khỏe, độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, thâm niên công tác...hay không? Đã phù hợp và chưa phù hợp ở những nội dung nào so với mức độ yêu cầu của công việc ở hiện tại và xác định nhu cầu trong tương lai.

ĐVSNCL đánh giá kết quả thực hiện công việc của đội ngũ NCV trên các mặt như số lượng công việc mà NCV thực hiện; Hiệu quả sử dụng các nguồn lực của đơn vị như kinh phí, nhân lực, cơ sở vật chất thiết bị; Khả năng nắm vững kiến thức, công việc, trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ, sự năng động sáng tạo, sáng kiến trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; Thái độ hợp tác, ý thức cộng đồng, khả năng động viên, lôi cuốn dẫn dắt mọi người trong công việc. Tất cả các yếu tố đó nhằm đánh giá thực trạng chất lượng NCV so với kết quả thực hiện nhiệm vụ, mức độ đóng góp đối với tập thể, đơn vị. Chất lượng đội ngũ NCV cao khi kết quả thực hiện công việc vượt thời gian, đạt chất lượng tốt, vượt trội, giảm các chi phí để mang lại các công trình NCKH, các hợp đồng kinh tế, triển khai các dịch vụ KH&CN thật sự có chất lượng, mang lại nguồn thu cho đơn vị và hiệu quả kinh tế - xã hội. Đặc biệt đối với các ĐVSNCL tự chủ đây là một yêu cầu quan trọng để tăng nguồn thu cho đơn vị, tăng thu nhập đối với NCV.

Căn cứ theo thẩm quyền được giao, ĐVSNCL xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, đề ra quan điểm, mục tiêu, phương hướng, kế hoạch, biện pháp thực hiện nhằm xây dựng đội ngũ NCV đủ về số lượng, có

cơ cấu hợp lý, có chất lượng cao, đảm bảo sự kế cận giữa các thế hệ qua đó bồi dưỡng được các nhà nghiên cứu giỏi, tài năng. Hoạt động này phải tương ứng và xuất phát từ hệ thống VTVL, khung năng lực, đây là hoạt động tiền đề để đảm bảo tính thực thi của hệ thống việc làm trong ĐVSNCL, giúp đảm bảo số lượng và chất lượng đội ngũ NCV, góp phần định hướng thu hút nhân tài và đảm bảo chất lượng hoạt động của bộ máy Nhà nước, góp phần đảm bảo sự ổn định và phát triển của đất nước.

1.3.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua chất lượng tuyển dụng

Tuyển dụng là nền tảng đầu tiên, quy trình không thể thiếu trong quá trình nâng cao chất lượng NCV. Tuyển dụng NCV là quá trình thực hiện những hình thức, biện pháp thu hút, lựa chọn người có năng lực phù hợp với VTVL nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị. Mục tiêu tuyển dụng NCV của tổ chức nhằm tuyển đủ, tuyển đúng, tuyển kịp. Mục tiêu nâng cao chất lượng NCV coi trọng tuyển đúng, tuyển được nhân lực có chất lượng phù hợp yêu cầu của VTVL và đảm bảo ứng viên đó sẽ đạt được kết quả cao ở lĩnh vực hoạt động trong tương lai. Việc tuyển dụng NCV phải căn cứ vào nhu cầu công việc, VTVL, tiêu chuẩn CDNN và quỹ tiền lương của ĐVSNCL. Yêu cầu đối với tuyển dụng NCV là ứng viên phải đáp ứng được các tiêu chí, tiêu chuẩn về phẩm chất, trình độ, năng lực, kiến thức, kỹ năng của vị trí tuyển dụng, hoạt động này phải tuân thủ các quy định về nguyên tắc, điều kiện, quy trình tuyển dụng theo quy định của Luật Viên chức, Nghị định 115/2020/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn. Phương thức tuyển dụng được thực hiện thông qua thi tuyển hoặc xét tuyển. Việc tuyển dụng NCV cần bảo đảm tính cạnh tranh, công khai, minh bạch, công bằng, khách quan và đúng pháp luật. Quan trọng nhất là tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu của VTVL, có chuyên môn cần thiết để đạt được hiệu quả công tác và tuyển chọn được người có phẩm chất tốt, yêu nghề, gắn bó với công việc và am hiểu ngành nghề, lĩnh vực hoạt động của đơn vị.

Trong mỗi giai đoạn phát triển, công tác tuyển dụng cũng thay đổi để có thể tuyển dụng những NCV có chất lượng vào làm việc tại ĐVSNCL. Trong quá trình tuyển dụng, đơn vị đưa ra các tiêu chuẩn đầu vào theo tình hình cụ thể bao gồm: trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật, kinh nghiệm, đánh giá

dựa trên năng lực của ứng viên ... Hệ thống tiêu chuẩn đầu vào có yêu cầu càng cao thì NCV tuyển được có chất lượng tốt, đồng đều và ngược lại. Muốn vậy, đơn vị phải phải xây dựng được hệ thống danh mục VTVL, cơ cấu CDNN, bản mô tả VTVL, KNL, từ điển năng lực và xác định phương pháp đánh giá năng lực phù hợp để đánh giá ứng viên khi tuyển dụng. Đây là cơ sở để tuyển dụng đúng người phù hợp với công việc, mục tiêu phát triển của đơn vị và phù hợp với động cơ làm việc của ứng viên. Vì vậy, cần thắt chặt quy định và điều kiện của thí sinh dự tuyển để đạt được chất lượng cao ngay từ bước đầu tiên; minh bạch, công bằng trong các bước tuyển dụng. Quá trình tuyển dụng tốt sẽ giúp đơn vị giảm được chi phí tuyển dụng, đào tạo lại trong quá trình bố trí, sử dụng NCV sau khi tuyển dụng.

1.3.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng

Có nhiều khái niệm khác nhau về đào tạo, bồi dưỡng, trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng khái niệm ĐTBD theo quy định tại Quyết định số 1038/QĐ-BKHCN ngày 02/5/2019 của Bộ KH&CN: “*Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học, gắn với việc cấp văn bằng được pháp luật Việt Nam công nhận*”, “*Bồi dưỡng là quá trình bổ sung, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc*” [17, tr.1].

Mục tiêu của hoạt động ĐTBD nghiên cứu viên là nhằm trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, nâng cao phẩm chất, năng lực, ý thức thái độ công tác cho đội ngũ NCV để hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao. Đào tạo, bồi dưỡng NCV là một trong những biện pháp tích cực giúp tăng cường khả năng thích ứng của tổ chức trước những thay đổi của môi trường và sự tiến bộ KH&CN. Đào tạo, bồi dưỡng NCV giúp ĐVSNCL có đội ngũ NCV chất lượng cao, thực hiện tốt mục tiêu, chiến lược của tổ chức.

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NCV được thực hiện theo quy định chung của Nhà nước và các Bộ, ngành liên quan theo nội dung ĐTBD cán bộ, công chức, viên chức và đặc thù chức danh nghề nghiệp NCV thuộc Bộ KH&CN, cụ thể bao gồm: Nghị định số 101/2017/NĐ-CP; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP; Quyết định số 2395/QĐ-TTg ngày 25/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án ĐTBD nhân lực KH&CN ở trong nước và nước ngoài bằng

ngân sách nhà nước; Quyết định số 1038/QĐ-BKHCN ngày 02/5/2019 của Bộ KH&CN về việc Ban hành Quy chế quản lý hoạt động ĐTBĐ của Bộ KH&CN, các văn bản hướng dẫn thực hiện hoạt động ĐTBĐ và các quy định, quy chế ĐTBĐ theo chức năng, nhiệm vụ của tổ chức và theo yêu cầu của VTVL. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NCV phải đáp ứng các quy định về mục tiêu, nguyên tắc, yêu cầu nội dung, hình thức ĐTBĐ và thẩm quyền, trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị theo phân cấp trong ĐTBĐ, nguồn kinh phí thực hiện ĐTBĐ đối với viên chức nói chung và NCV nói riêng. Như vậy, NCV được ĐTBĐ tại các đơn vị trong Bộ KH&CN, các đơn vị trong và ngoài nước theo quy định. Hiện nay, nhiều ĐVSNCL chưa chủ động được nội dung ĐTBĐ, phụ thuộc vào các đơn vị cấp trên về nội dung chương trình, kinh phí ĐTBĐ. Để nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, nội dung ĐTBĐ phải được xây dựng từ nhu cầu nâng cao chất lượng NCV. Quá trình triển khai các hoạt động ĐTBĐ tập trung hướng đến việc nâng cao năng lực của NCV nhằm đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn của ĐVSNCL. Trên cơ sở đánh giá chất lượng NCV, đơn vị đề xuất nội dung ĐTBĐ mà NCV đang cần để cải thiện năng lực. Nội dung, phương pháp đào tạo tập trung vào nâng cao các năng lực cụ thể, mức độ đào tạo phải phù hợp với mức độ chất lượng tiêu chuẩn cần có về năng lực NCV, góp phần cải thiện kết quả hoạt động của cá nhân, nhóm hay tổ chức.

1.3.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động sử dụng và giữ chân đội ngũ nghiên cứu viên có chất lượng

Bố trí, sử dụng NCV là việc xác định năng lực thực tế của từng NCV trong cơ quan, đơn vị để bố trí vào các vị trí, công việc tương ứng nhằm phát huy những giá trị đóng góp của mỗi NCV, mỗi đội nhóm, đơn vị trong việc tối đa hoá mục tiêu đạt được của tổ chức cũng như mục tiêu cá nhân NCV. Đơn vị tiếp nhận, bố trí, phân công NCV vào các VTVL, từ đó phát hiện các khả năng, tiềm năng của NCV và tạo ra môi trường, điều kiện thuận lợi để khả năng, tiềm năng đó phát triển, đạt kết quả tốt trong thực hiện công việc, hoàn thành tốt kế hoạch, chức năng, nhiệm vụ của cơ quan. Việc bố trí, sắp xếp, sử dụng phải được tiến hành một cách khách quan, khoa học, hợp lý, theo yêu cầu của công việc, phù hợp với năng lực, sở trường, đảm bảo hiệu quả công việc. Công tác bố trí, sử dụng NCV giữ vị trí rất quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả và chất lượng NCKH. Nếu bố trí, sử dụng đúng người,

đúng việc sẽ tạo điều kiện cho cá nhân phát huy tốt năng lực, động viên NCV cống hiến sức lực, tài trí, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bố trí, sử dụng không đúng, không chính xác có thể làm mất đi động lực phấn đấu của từng NCV, thậm chí gây nên sự trầm lắng, trì trệ trong công việc hoặc làm xáo trộn tâm lý của tập thể. Việc bố trí, sử dụng NCV phải đảm bảo đúng ngành nghề được đào tạo; phát huy được sở trường của NCV. Hàng năm, đơn vị phải có kế hoạch rà soát, bố trí NCV, đảm bảo cơ cấu, phù hợp với yêu cầu về năng lực của từng VTVL, cơ bản thực hiện tốt chính sách luân chuyển, điều động NCV theo quy định. Việc luân chuyển phải đảm bảo sự hợp lý giữa cán bộ chuyển đi chuyển đến và nhu cầu công việc, đảm bảo sự cân đối về cơ cấu nhân lực trong các đơn vị. Khác với các đối tượng khác, hoạt động của đội ngũ NCV chủ yếu là lao động trí óc, tạo ra các sản phẩm KH&CN sáng tạo, có chất lượng cao nên cần có cơ chế quản lý, sử dụng nhân lực linh hoạt về thời giờ làm việc hoặc khoán công việc, tổ chức các nhóm nghiên cứu theo chuyên môn, theo lĩnh vực, khuyến khích NCV tham gia các nhóm nghiên cứu của Viện, của ngành, của các đơn vị khác để NCV phát huy được khả năng sáng tạo, say mê nghiên cứu đồng thời phát huy được năng lực chuyên môn nghiệp vụ, học hỏi phát triển năng lực về các lĩnh vực chuyên môn liên quan...Bố trí, sử dụng NCV phải đảm bảo phát huy được năng lực của cá nhân, năng lực nhóm, năng lực đội ngũ NCV, tạo môi trường làm việc để NCV được tôn trọng và giữ chân được nhân tài trong đơn vị, đồng thời đào thải NCV kém chất lượng.

Đánh giá kết quả thực hiện công việc là quá trình thu thập thông tin về từng NCV nhằm đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc, năng lực thực tế cũng như khả năng sử dụng năng lực của NCV trong hoạt động của nhóm, bộ phận, cơ quan. Đánh giá là một quy trình quan trọng, là cơ sở giúp đơn vị biết được năng lực, phẩm chất của từng NCV, từ đó mới có thể bố trí, sử dụng, DTBD, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với NCV. Có nhiều nội dung đánh giá khác nhau đối với NCV như: Đánh giá tiêu chuẩn chung đối với viên chức (tiêu chuẩn đạo đức, văn hóa giao tiếp, những điều viên chức không được làm); đánh giá tiêu chuẩn thực hiện công việc trong bản mô tả VTVL do NCV đảm nhiệm; đánh giá chương trình, kế

hoạch công tác, thực tế công việc và điều kiện thực tế công việc của VTVL, bộ phận, cơ quan; đánh giá quá trình nỗ lực nâng cao năng lực của NCV...

Đánh giá NCV được coi là khâu khó và nhạy cảm vì có ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác, có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, ĐTBĐ, bố trí, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với NCV cũng như giúp NCV phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, giữ gìn và phát huy phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, nâng cao năng lực và hiệu quả công tác của NCV; đánh giá đúng sẽ tạo điều kiện để NCV phát huy được sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Do đó, hoạt động đánh giá phải đảm bảo công khai, bình đẳng, công bằng, với các tiêu chí đánh giá cụ thể, định lượng được, tiến hành theo một quy trình khách quan, khoa học.

Chế độ đãi ngộ là quá trình chăm lo vật chất và tinh thần để NCV có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu của tổ chức. Chế độ đãi ngộ được thực hiện qua hai hình thức cơ bản là khuyến khích vật chất và khuyến khích tinh thần. Khuyến khích vật chất bao gồm các chính sách lương, thưởng, phụ cấp, trợ cấp, chế độ phúc lợi... Khuyến khích tinh thần bao gồm bố trí sử dụng lao động hợp lý, cải thiện điều kiện làm việc, xây dựng bầu không khí làm việc thoải mái, tạo cơ hội thăng tiến, tạo môi trường hứng thú, say mê làm việc, thỏa mãn nhu cầu được đối xử công bằng, được tôn trọng,... Đối với viên chức KHCN nói chung và NCV nói riêng, nhà nước cần tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi cho cá nhân hoạt động KH&CN phát huy tối đa năng lực và được hưởng lợi ích xứng đáng với kết quả hoạt động KH&CN, cải cách chế độ tiền lương theo hướng hợp lý, khoa học, nghiên cứu thực hiện trả lương theo VTVL, theo năng lực, theo kết quả công việc, đổi mới cách thức đánh giá, khen thưởng theo các tiêu chí rõ ràng, khách quan, công bằng giữa các cá nhân trong đội ngũ NCV theo hướng năng lực và khen thưởng gắn kết với nhau, mức lương gắn chặt với tính chất, đặc thù, độ phức tạp của công việc, VTVL và đề cao năng lực cá nhân. Đối với ĐVSNCL thực hiện cơ chế tự chủ cần thực hiện xây dựng nguồn chi, xây dựng chế độ đãi ngộ thu hút người tài, trả lương theo năng lực đối với NCV có trình độ cao như tiến sĩ hoặc những NCV có công bố quốc tế, trả lương theo dự án, đề án sáng kiến, phân chia lợi nhuận đối với NCV có thể thu hút

được tài trợ hoặc có hợp đồng dịch vụ KHKT giá trị cao... nhằm động viên khuyến khích NCV hăng say nghiên cứu và phát triển công nghệ.

1.3.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động đảm bảo an toàn và nâng cao sức khỏe

An toàn và sức khỏe NCV là tổng hợp các chiến lược, chính sách, chương trình, quy trình và hành động nhằm phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại và đảm bảo điều kiện, môi trường, phương pháp làm việc an toàn cũng như chăm sóc, bồi dưỡng sức khỏe thường xuyên để góp phần bảo vệ, duy trì và nâng cao chất lượng đội ngũ NCV. An toàn và sức khỏe NCV không chỉ liên quan đến vấn đề bảo toàn, duy trì nguồn vốn nhân lực mà còn liên quan trực tiếp đến phát triển nhân lực, trọng tâm là phát triển thể lực của mỗi NCV tại nơi làm việc.

Để đáp ứng được công việc có tính phức tạp hơn, áp lực hơn NCV cần có sức khỏe tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyển tải trí thức vào hoạt động thực tiễn, biến trí thức thành sức mạnh vật chất. Các hoạt động nhằm duy trì và nâng cao sức khỏe cho đội ngũ NCV bao gồm: NCV được đảm bảo các điều kiện y tế - bảo vệ sức khỏe, được khám sức khỏe định kỳ, được nghỉ trong các trường hợp ốm đau, thai sản theo quy định. Đơn vị cần cải thiện môi trường và điều kiện làm việc bao gồm không gian, vị trí làm việc thoải mái, dễ dàng di chuyển, thuận tiện trong công việc; sự tương tác, kết nối công việc giữa những NCV trong đơn vị với nhau, cần được đảm bảo môi trường thân thiện, thoải mái và hết mình hỗ trợ nhau trong công việc. Một môi trường làm việc đạt được sự hài hòa của các mối quan hệ đồng nghiệp; quan hệ với cấp trên, cấp dưới sẽ tạo tâm lý thoải mái, hứng khởi để NCV yên tâm làm việc. Điều kiện làm việc phải được đảm bảo bằng cơ sở vật chất, nơi làm việc khang trang, sạch sẽ, được cung cấp trang thiết bị phục vụ cho công việc để hiệu quả làm việc cao hơn. Với đặc thù làm việc trí óc, NCV cần thời gian làm việc, nghỉ ngơi khoa học, linh hoạt như thời gian nghỉ mỗi lần ngắn, nghỉ nhiều lần/ngày. Tổ chức phát triển các hoạt động tinh thần, hoạt động phong trào. Thường xuyên tổ chức cho NCV tham gia các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao và các hoạt động tập thể sẽ giảm căng thẳng, giảm áp lực tâm lý, gắn kết các cá nhân lại gần nhau hơn, giúp họ hiểu nhau hơn, là nền tảng vững chắc xây dựng văn hóa tổ chức.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên

1.4.1. Nhân tố bên ngoài tổ chức

Tiến bộ khoa học công nghệ, cách mạng công nghiệp 4.0

Tiến bộ KH&CN, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 trên thế giới đang phát triển nhanh và có ảnh hưởng to lớn tới mọi mặt của đời sống kinh tế xã hội. Cuộc cách mạng kỹ thuật, công nghệ thông tin, đòi hỏi đội ngũ NCV không chỉ có chất lượng cao với năng lực, kỹ năng tốt, chuyên nghiệp mà còn phải thường xuyên cập nhật kiến thức KH&CN, có tư duy sáng tạo, có khả năng thích nghi với các thách thức và yêu cầu công việc thay đổi liên tục, cũng như không ngừng sáng tạo tri thức, làm chủ công nghệ và vận dụng sáng tạo trong bối cảnh mới. NCV phải biết ứng dụng tốt công nghệ thông tin, ngoại ngữ để học tập, nghiên cứu tài liệu nước ngoài, cần chủ động nâng cao năng lực phù hợp với tốc độ phát triển của KHCN.

Quan điểm, chế độ, chính sách của Nhà nước

Quan điểm của Nhà nước về KH&CN là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ tổ quốc. Đầu tư cho nhân lực KH&CN là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh của dân tộc. Đảng và Nhà nước có chính sách phát triển, trọng dụng nhân lực KH&CN, đây chính là môi trường pháp lý của hoạt động phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN. Các chính sách của Chính phủ có vai trò quan trọng đối với nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực KHCN. Hệ thống thể chế quản lý nhân lực KH&CN đầy đủ, có chất lượng, được thực hiện nghiêm túc, công khai, minh bạch, dân chủ sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực KHCN nói chung và NCV nói riêng. Ngược lại, nếu hệ thống văn bản về KHCN phức tạp, chồng chéo, cơ chế chính sách về tiền lương, môi trường, điều kiện làm việc không đủ đáp ứng yêu cầu, sẽ ảnh hưởng đến mục tiêu phát triển nhân lực KHCN theo tầm quốc tế.

Thị trường lao động

Thị trường lao động có ảnh hưởng lớn đến việc cung ứng nhân lực KHCN và chất lượng đội ngũ NCV bao gồm số người theo học ngành nghề về KHCN, số đơn vị nghiên cứu, chính sách ưu đãi, trọng dụng nhân tài của các tổ chức KHCN... Khi số người học cao thì cơ hội tuyển dụng, lựa chọn ứng viên cao và ngược lại. Nếu các đơn vị nghiên cứu nhiều thì tỷ lệ cạnh

tranh nhân lực KHCN ngày càng cao và ngược lại. Nếu thị trường lao động chưa phát triển thì người lao động ít có cơ hội việc làm, có xu hướng tìm công việc ổn định trong khu vực công. Khi thị trường lao động phát triển, cơ hội việc làm nhiều, những NCV có trình độ chuyên môn, có kỹ năng tốt nếu cảm thấy không được đãi ngộ thỏa đáng, không phù hợp với môi trường làm việc thì họ sẽ sẵn sàng chuyển công việc sang đơn vị hoặc công ty khác.

Đặc thù ngành nghề, lĩnh vực hoạt động

Mỗi ĐVSNCL thuộc những ngành nghề, lĩnh vực khác nhau vì vậy hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV cũng phải phù hợp với VTVL theo ngành nghề, lĩnh vực chuyên môn của họ. Đối với những ngành nghề, lĩnh vực KHCN khác nhau đòi hỏi NCV phải có kiến thức, kỹ năng nhất định để có thể thực hiện tốt công việc ở hiện tại và không ngừng học tập, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ phục vụ phát triển nghề nghiệp trong tương lai.

1.4.2. Nhân tố bên trong tổ chức

Sứ mệnh, mục tiêu hoạt động của tổ chức

Sứ mệnh, mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ của ĐVSNCL chi phối tất cả hoạt động của đơn vị, trong đó có hoạt động nâng cao chất lượng NNL. Với những mục tiêu, kế hoạch của từng giai đoạn thì ĐVSNCL cần nhân lực như thế nào, chất lượng ra sao, đối tượng ĐTBĐ là ai? với những kiến thức và kỹ năng gì, số lượng là bao nhiêu, cần có trong giai đoạn nào để đưa ra những định hướng, xây dựng kế hoạch thu hút, tuyển dụng, ĐTBĐ và cơ chế chính sách cụ thể, có lộ trình theo từng giai đoạn. Có như vậy, hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV mới thực sự đem lại hiệu quả cho tổ chức.

Quan điểm chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo đơn vị, năng lực của cán bộ quản lý trực tiếp và bộ phận quản trị nhân lực

Thủ trưởng đơn vị là người có có tác động tích cực hoặc tiêu cực đến hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV. Người đứng đầu đơn vị cần có tầm nhìn chiến lược, có chủ trương, kế hoạch và giải pháp thực hiện phát triển NNL. Khi người đứng đầu, tập thể lãnh đạo ĐVSNCL được phân cấp về quản lý, sáng suốt trong việc chỉ đạo, điều hành, phối hợp thực hiện nhiệm vụ và cụ thể hóa các chế độ, chính sách, vận dụng linh hoạt đối với tình hình thực tế của đơn vị sẽ phát huy tốt tiềm năng, nâng cao năng lực của đội ngũ NCV.

Yếu tố năng lực bộ phận quản trị nhân lực và cán bộ quản lý trực tiếp NCV sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả, hiệu quả triển khai hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV. Bộ phận quản trị nhân lực chịu trách nhiệm tham mưu, chủ trì các hoạt động về NNL trong tổ chức. Cán bộ quản lý trực tiếp là người trực tiếp quản lý điều hành, phân công bố trí và đánh giá kết quả thực hiện công việc của NCV. Nếu cán bộ quản lý trực tiếp và bộ phận quản trị nhân lực thực hiện tốt hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV sẽ tạo động lực cho NCV phấn đấu nâng cao năng lực cá nhân, đáp ứng tốt yêu cầu công việc và ngược lại NCV sẽ nảy sinh tư duy tiêu cực, thậm chí nghỉ việc.

Mức độ tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập

Việc triển khai giao quyền tự chủ tài chính cho các ĐVSNCL sẽ giúp đơn vị chủ động sử dụng nguồn kinh phí ngân sách nhà nước giao để thực hiện nhiệm vụ có hiệu quả; đồng thời chủ động sử dụng tài sản, NNL để phát triển, nâng cao số lượng, chất lượng hoạt động cung cấp dịch vụ sự nghiệp công, từ đó phát triển nguồn thu cùng với nguồn kinh phí tiết kiệm chi hoạt động thường xuyên ngân sách nhà nước giao để góp phần thực hiện các hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực KHCN và bù đắp một phần tiền lương tăng thêm của viên chức. Tuy nhiên, hiện nay tỷ lệ các tổ chức KH&CN tự bảo đảm kinh phí hoạt động còn thấp, còn chậm, việc sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy chưa gắn liền với đổi mới cơ chế hoạt động theo hướng tự chủ về tài chính, nguồn thu từ dịch vụ sự nghiệp ít và tăng trưởng chậm, chủ yếu dựa vào ngân sách nhà nước. Việc huy động nguồn lực xã hội (liên doanh, liên kết ...) còn gặp nhiều khó khăn. Hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực KHCN nói chung và NCV nói riêng thực hiện theo thẩm quyền được phân công và phụ thuộc kinh phí nhà nước. Công tác quản trị nội bộ còn yếu kém, nhiều ĐVSNCL chưa thành lập hội đồng quản lý để quản trị tổ chức.

1.5. Bài học kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên

1.5.1. Bài học kinh nghiệm của Viện Nghiên cứu hạt nhân và Viện Vật lý

**** Nghiên cứu kinh nghiệm của Viện Nghiên cứu hạt nhân***

Viện Nghiên cứu hạt nhân có trụ sở đặt tại tỉnh Lâm Đồng, là tổ chức KH&CN công lập trực thuộc Viện Năng lượng nguyên tử Việt Nam. Viện NCHN thực hiện chức năng quản lý, vận hành và khai thác lò phản ứng hạt nhân Đà Lạt; nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ, đào tạo NNL, hỗ trợ

kỹ thuật phục vụ công tác quản lý nhà nước; sản xuất, kinh doanh, cung cấp sản phẩm và dịch vụ trong lĩnh vực NLNT và liên quan; xuất nhập khẩu vật tư, thiết bị phục vụ cho các hoạt động thuộc chức năng, nhiệm vụ được giao. Trong những năm qua, Viện NCHN đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong công tác NCKH và triển khai công nghệ trong lĩnh vực NLNT tại Việt Nam, là lá cờ đầu của Viện NLNTVN, đạt được nhiều danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng như Huân chương Lao động hạng nhất, hạng hai, hạng ba; Tập thể Lao động xuất sắc, Bằng Khen của Bộ trưởng, Cờ thi đua của Bộ KH&CN...Viện Nghiên cứu hạt nhân có nhiều nét tương đồng với Viện KH&KTHN về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức. Tuy nhiên, hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV có nhiều điểm mới và một số kinh nghiệm có thể áp dụng đối với Viện KH&KTHN.

Ban Lãnh đạo Viện NCHN luôn coi trọng và thường xuyên đổi mới công tác cán bộ; Quan tâm giáo dục chính trị tư tưởng, bản lĩnh chính trị, ý thức trách nhiệm, tác phong, thái độ làm việc cho đội ngũ NCV. Công tác tuyển dụng, thu hút nhân tài được ưu tiên một bước, trước tiên ưu tiên những ứng viên có trình độ cao là thạc sĩ, tiến sĩ, có năng lực nghiên cứu triển khai, có kinh nghiệm công tác trong các đơn vị về ngành NLNT. Viện NCHN đặc biệt coi trọng công tác ĐTBĐ chuyên môn, nghiệp vụ của từng NCV. Cán bộ quản lý trực tiếp đánh giá thực tế năng lực NCV, đề xuất cử NCV tham gia đào tạo sau đại học trong nước và ngoài nước; bồi dưỡng theo CDNN, theo VTVL, ngoại ngữ, tin học, tham dự hội nghị, hội thảo, đào tạo ngắn hạn qua các kênh song phương và đa phương bằng hình thức trực tiếp và trực tuyến ở nước ngoài. Qua việc thực hiện các đề tài/nhiệm vụ KH-CN, các dự án trong và ngoài nước, đội ngũ NCV của Viện được bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ, kinh nghiệm và độ thuần thực nghề nghiệp. Công tác đánh giá thực hiện công việc đảm bảo tính công bằng, khách quan, xác định chính xác kết quả làm việc, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng NCV. Chú trọng việc lấy hiệu quả công tác và sự đóng góp thực tế làm thước đo phẩm chất và năng lực NCV. Tặng Giấy khen, biểu dương, khen thưởng vật chất đối với các tập thể, cá nhân có những thành tích đóng góp lớn như tập thể có thành tích xuất sắc trong triển khai kỹ thuật và dịch vụ, tập thể đạt thành tích xuất sắc trong công bố khoa học, tập thể tác giả các công trình công bố trên tạp chí quốc tế uy tín,

“Guong điển hình tiêu biểu năm”; viên chức đã có thành tích xuất sắc trong công tác. Viện đảm bảo thực hiện tốt cơ chế tự chủ, tự đảm bảo một phần chi thường xuyên theo quy định. Bổ sung vào Quỹ dự phòng tiền lương hàng năm, quỹ phát triển sự nghiệp khoa học. Viện có chế độ thu nhập tăng thêm hàng tháng, tháng lương thứ 13 và chế độ thưởng theo năng lực và hiệu quả công việc. Nhờ có sự quan tâm chỉ đạo và có các chế độ, chính sách tạo động lực thúc đẩy nên chất lượng đội ngũ NCV được nâng cao, NCV có năng lực nghiên cứu cao, kỹ năng làm việc tốt, chuyên nghiệp, hiện đại, đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ. Đây là nền tảng quan trọng để Viện giành được thành tựu toàn diện trên các lĩnh vực KH&CN.

**** Nghiên cứu kinh nghiệm của Viện Vật lý***

Viện Vật lý thành lập năm 1969, trực thuộc Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam. Viện Vật lý có chức năng nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng các phương pháp vật lý trong các lĩnh vực KH&CN, các ngành kinh tế - kỹ thuật và dịch vụ KH&CN. Viện Vật lý luôn là đơn vị nằm trong top đầu của Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam về số lượng công trình khoa học được công bố trên các tạp chí quốc tế uy tín thuộc danh mục ISI, trung bình khoảng 50 bài/năm. Các sản phẩm KH&CN được ứng dụng hiệu quả trong các lĩnh vực y tế, môi trường, công nghiệp, truyền thông, giáo dục đào tạo nghề, an ninh quốc phòng và nghiên cứu khoa học...

Để nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, Viện Vật lý đặc biệt coi trọng nâng cao năng lực NCV thông qua hợp tác quốc tế, chương trình hỗ trợ NCV trẻ và chương trình hỗ trợ nhóm nghiên cứu xuất sắc.

Hợp tác quốc tế được xem là hướng ĐTBĐ mũi nhọn, nhiệm vụ hàng đầu của Viện. Viện đã và đang duy trì, phát triển nhiều đề tài hợp tác nghiên cứu KH&CN với các tổ chức nghiên cứu KH&CN quốc tế như: Mỹ, Canada, Italy, Pháp, Đức, Nhật, Hàn Quốc, Nga, ... và các nước trong khu vực. Nhiều đề tài hợp tác đã trở thành các dự án KH&CN cho phép chuyển giao các công nghệ mới vào Việt Nam. Hàng năm, hàng chục lượt NCV ra nước ngoài trao đổi KH&CN và ĐTBĐ chuyên môn nghiệp vụ. Viện Vật lý đã phối hợp cùng các tổ chức quốc tế tổ chức thành công các Hội nghị khoa học, lớp học vật lý chuyên ngành mang tính định kỳ, thường xuyên - tăng cường hội nhập và nâng cao uy tín về khoa học Vật lý Việt Nam.

Hàng năm, Viện thực hiện chương trình hỗ trợ các hoạt động KHCN cấp cơ sở cho các cán bộ khoa học trẻ, cụ thể là toàn bộ nghiên cứu viên, kỹ sư. Kinh phí hỗ trợ dùng để thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu nhỏ, từ viết đề cương, thực hành thí nghiệm đến báo cáo tổng kết, tham dự hội thảo, hội nghị trong nước và quốc tế, thực hiện một số công tác thiết thực khác. Do đó, việc hỗ trợ hoạt động cơ sở trẻ đã tạo điều kiện, tạo động lực cho NCV trẻ nâng cao năng lực, kinh nghiệm hoạt động khoa học. Một số nhiệm vụ từ nguồn hỗ trợ này cũng đã có kết quả công bố trên tạp chí khoa học quốc gia hay tạp chí chuyên ngành, đóng góp thêm cho việc phát triển KH&CN. Loại hình đề tài này thu hút các cán bộ trẻ trong công tác NCKH, được nhiều nhóm cán bộ trẻ tham gia và có tính cạnh tranh rõ rệt.

Viện Vật lý chú trọng xây dựng phát triển trưởng nhóm nghiên cứu, tăng cường vai trò ĐTBĐ, kèm cặp của trưởng nhóm, thực hiện chương trình hỗ trợ nhóm nghiên cứu xuất sắc, hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh. Khuyến khích các nhà khoa học có trình độ cao sử dụng hiệu quả nguồn kinh phí hỗ trợ từ Viện trong việc 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. Chương trình thu hút các nhà khoa học trẻ vào công tác tại các nhóm nghiên cứu của Viện áp dụng đối với cá nhân hoạt động KH&CN dưới 40 tuổi (nhà khoa học trẻ), có thành tích xuất sắc trong NCKH, nhằm tạo điều kiện cho cá nhân thực hiện các nhiệm vụ KHCN quan trọng để phát huy tài năng và được hưởng lợi ích xứng đáng với nhiệm vụ đảm nhận.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra đối với Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Qua nghiên cứu kinh nghiệm của Viện Nghiên cứu hạt nhân và Viện Vật lý, tác giả nhận thấy một số bài học có thể xem xét, vận dụng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ NCV của Viện KH&KTHN trên các khía cạnh sau:

Viện cần chú trọng xây dựng chiến lược, hoạch định, xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV một cách cụ thể, chi tiết và linh hoạt áp dụng trong từng giai đoạn từ đó có chiến lược ĐTBĐ, tạo nên đội ngũ NCV

giỏi về chuyên môn và có kinh nghiệm thực tiễn, có khả năng bắt nhịp nhanh những kiến thức, phương pháp nghiên cứu hiện đại của các nước phát triển.

Viện chú trọng thu hút, tuyển dụng đội ngũ NCV có chất lượng, tăng cường tuyển dụng NCV theo hình thức cạnh tranh, đánh giá năng lực, trình độ theo VTVL. Viện cần phải xây dựng tiêu chuẩn sàng lọc ứng viên để tuyển dụng được NCV có năng lực và xây dựng chính sách thu hút nhân tài về viện.

Viện phải đổi mới công tác bố trí, sử dụng và ĐTBĐ đối với NCV. Bố trí NCV hợp lý, khoa học kết hợp với đào tạo trong công việc, đào tạo trong các nhóm nghiên cứu, đào tạo sau đại học, bồi dưỡng trong nước và nước ngoài, đặc biệt là đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong ĐTBĐ nhằm tận dụng năng lực, kinh nghiệm, cơ sở vật chất kỹ thuật, nhân lực,... của các nước và các tổ chức quốc tế.

Về thực hiện chính sách đãi ngộ, Viện cần đẩy mạnh các hoạt động NCKH, triển khai kỹ thuật và dịch vụ nhằm tạo ra nguồn thu cao, cải thiện chế độ tiền lương, tạo thu nhập tăng thêm và cải thiện chế độ phúc lợi cho NCV theo năng lực, nhằm thu hút và giữ chân nhân tài. Để tạo động lực và động viên NCV sáng tạo, say mê nghiên cứu, Viện phải có chính sách khen thưởng linh hoạt để khích lệ tinh thần và bồi dưỡng lợi ích vật chất kịp thời cho cán bộ làm công tác khoa học nếu sản phẩm nghiên cứu đó được đánh giá cao và được ứng dụng ngay vào thực tiễn. Viện cần xây dựng chính sách hỗ trợ kinh phí cho các nhà khoa học có công bố quốc tế khoa học, tham gia các hội thảo, ĐTBĐ ở nước ngoài để nâng cao trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, nghiệp vụ. Tạo môi trường làm việc thân thiện, cởi mở, hiện đại, xây dựng văn hóa công sở. Trí lực, tâm lực và thể lực của NCV chỉ có thể phát triển khi được làm việc trong môi trường thân thiện, phù hợp, đồng nghiệp tin tưởng và hỗ trợ trong công việc, lãnh đạo tín nhiệm, quan tâm phát triển nâng cao chất lượng NCV nói riêng và chất lượng đội ngũ NCV nói chung.

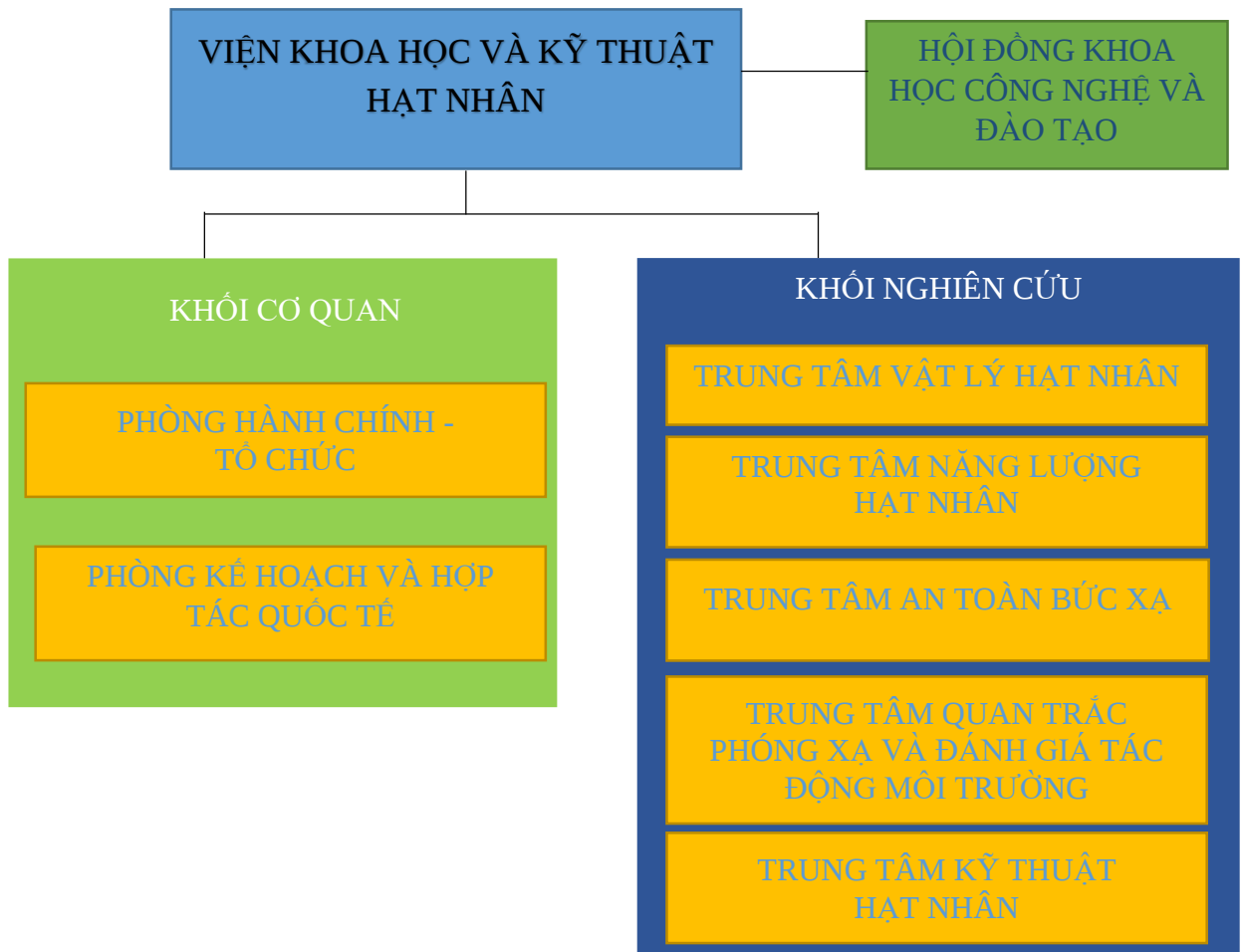
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NGHIÊN CỨU VIÊN TẠI VIỆN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT HẠT NHÂN

2.1. Giới thiệu khái quát về Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân có địa chỉ tại số 179 đường Hoàng Quốc Việt, phường Nghĩa Đô, quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội. Viện KH&KTHN thành lập năm 1991, trực thuộc Viện Năng lượng nguyên tử Việt Nam, Bộ Khoa học và Công nghệ.

2.1.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Ban Lãnh đạo Viện gồm 01 Viện trưởng và 02 Phó Viện trưởng. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Viện KH&KTHN được chia thành hai khối chức năng bao gồm Khối Cơ quan và Khối nghiên cứu triển khai. Cơ cấu tổ chức bộ máy phù hợp với chức năng và nhiệm vụ của Viện.



Hình 2.1. Sơ đồ tổ chức bộ máy của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của Viện

Viện KH&KTHN thực hiện chức năng nghiên cứu khoa học, triển khai công nghệ và hỗ trợ kỹ thuật phục vụ ứng dụng NLNT ở Việt Nam.

Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân có các nhiệm vụ chính, bao gồm:

- Nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu cơ bản định hướng ứng dụng trong các lĩnh vực khoa học hạt nhân; Nghiên cứu và triển khai các vấn đề về KH&CN liên quan đến phát triển điện hạt nhân; an toàn bức xạ, an toàn hạt nhân; Nghiên cứu ứng dụng kỹ thuật hạt nhân trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội;
- Thực hiện quan trắc, cảnh báo phóng xạ và nghiên cứu đánh giá tác động môi trường; tham gia ứng phó sự cố bức xạ và hạt nhân;
- Tham gia hỗ trợ kỹ thuật về: kiểm tra đánh giá công nghệ, đảm bảo an toàn, an ninh hạt nhân và bảo vệ môi trường, phục vụ cho chương trình phát triển điện hạt nhân;
- Thực hiện nghiên cứu chuẩn đo lường bức xạ; kiểm chuẩn các thiết bị bức xạ và thiết bị đo lường bức xạ; Tư vấn, hỗ trợ kỹ thuật và thực hiện các dịch vụ khoa học kỹ thuật hạt nhân trong lĩnh vực ứng dụng NLNT;
- Tham gia đào tạo và hợp tác liên kết đào tạo đại học, sau đại học và các loại hình đào tạo khác về chuyên ngành KH&CN hạt nhân và các lĩnh vực liên quan; Thực hiện các hoạt động hợp tác liên doanh, liên kết với các cơ quan trong và ngoài nước trong các lĩnh vực liên quan đến chức năng, nhiệm vụ của Viện; Thực hiện các hoạt động hợp tác quốc tế trong phạm vi chức năng nhiệm vụ được giao và theo quy định của pháp luật;
- Quản lý về tổ chức, nhân sự; tài sản, tài chính, cơ sở vật chất; hồ sơ, tài liệu của Viện theo phân cấp của Viện NLNTVN và quy định của pháp luật;
- Thực hiện các nhiệm vụ khác được Viện trưởng Viện NLNTVN giao.

2.1.3. Thực trạng nguồn nhân lực tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Bảng 2.1: Nguồn nhân lực của Viện

Đơn vị tính: Người, %

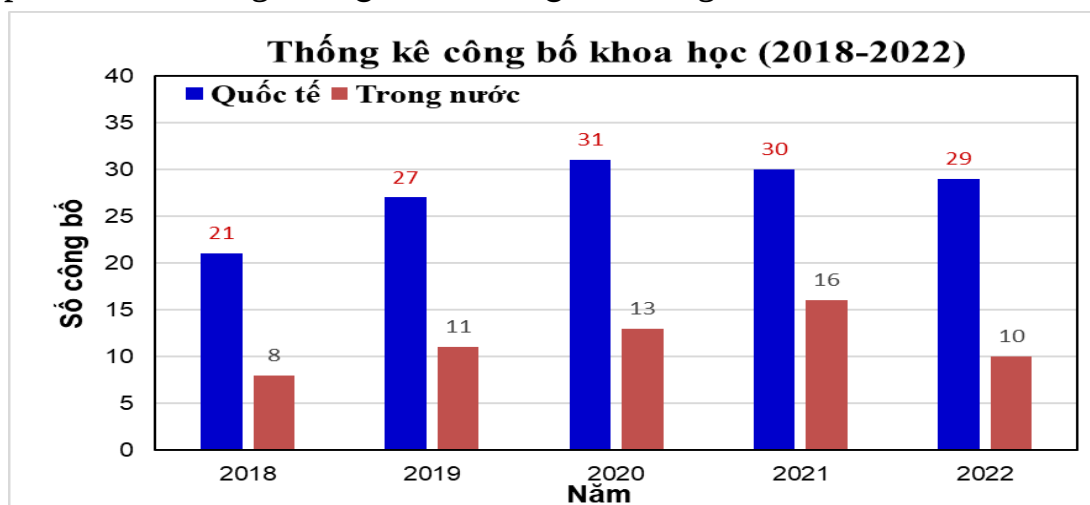
Tổng	Chức danh nghề nghiệp									
	Nghiên cứu viên cao cấp		Nghiên cứu viên chính		Nghiên cứu viên		Chuyên viên, kế toán viên		Nhân viên	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
93	02	2,15	10	10,75	58	62,37	13	13,98	10	10,75

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Tính đến ngày 31/12/2022, Viện KH&KTHN có 93 viên chức và lao động, trong đó có 21 tiến sĩ, 36 thạc sĩ, 26 đại học và 10 trung cấp, sơ cấp. Đội ngũ nhân lực của Viện có trình độ chuyên môn khá đồng đều, phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng được nhu cầu công việc. Số lượng NCV chiếm 2/3 tổng số nhân lực của Viện, là lực lượng đông đảo thực hiện các nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, số lượng NCV cao cấp và NCV chính có thâm niên công tác chiếm tỷ lệ thấp, số cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ lớn nhất trong đơn vị, là đội ngũ có trình độ trên đại học cao nhưng còn thiếu kinh nghiệm, khả năng độc lập nghiên cứu còn hạn chế. Số lượng, chất lượng đội ngũ CBNC còn thiếu, đặc biệt là các lĩnh vực như vật lý hạt nhân thực nghiệm, quan trắc phóng xạ, an toàn bức xạ, kỹ thuật và điện tử hạt nhân. Vì vậy, cần đẩy mạnh công tác tuyển dụng và đào tạo cán bộ thuộc các lĩnh vực này.

2.1.4. Kết quả thực hiện nhiệm vụ của Viện giai đoạn 2018-2022

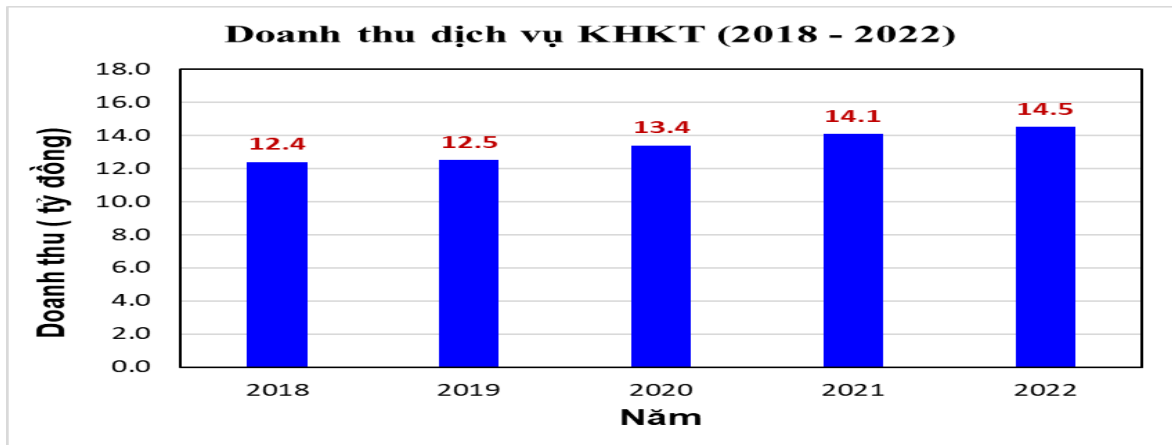
Trải qua hơn 30 năm hình thành và phát triển, Viện KH&KTHN nhiều năm liền đạt danh hiệu Tập thể lao động tiên tiến, tập thể Lao động xuất sắc, Bằng khen của Bộ trưởng Bộ KH&CN, Giấy khen của Cục An ninh kinh tế đối với tập thể và 01 cá nhân đạt thành tích trong phong trào toàn dân bảo vệ tổ quốc và 01 cá nhân đạt giải thưởng “Nhân tài đất Việt”. Hoạt động NCKH đã được chú trọng đẩy mạnh và đạt được những kết quả đáng ghi nhận cả về số lượng, chất lượng, hiệu quả. Các nhiệm vụ NCKH đã bám sát hơn với các lĩnh vực ứng dụng trong đời sống kinh tế - xã hội, hoạt động chung của ngành và chiến lược phát triển của Viện. Số lượng NCV trẻ tích cực tham gia hoạt động NCKH tham gia ngày càng nhiều. Công bố khoa học, công bố quốc tế tiếp tục là một trong những đơn vị đứng đầu trong Viện NLNTVN.



Hình 2.2. Thống kê công bố khoa học giai đoạn 2018 - 2022

(Nguồn: Báo cáo tổng kết năm 2022 của Viện KH&KTHN)

Hàng năm Viện thực hiện 07 nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng, từ 2-5 đề tài cấp cơ sở, 7-11 đề tài cấp Bộ và 3-7 đề tài cấp quốc gia, các đề tài, nhiệm vụ được thực hiện theo nội dung công việc và tiến độ đã đăng ký, phù hợp với chức năng và nhiệm vụ của Viện. Các kết quả nghiên cứu của Viện đã được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau như chuẩn đo lường bức xạ ion hóa, đảm bảo an toàn bức xạ, tư vấn các công trình xạ trị và y học hạt nhân, khảo sát, phân tích đánh giá môi trường phóng xạ, tài nguyên nước, phân tích mẫu, các dịch vụ đào tạo, bảo dưỡng, sửa chữa thiết bị hạt nhân.



Hình 2.3. Tổng doanh thu dịch vụ khoa học kỹ thuật giai đoạn 2018 - 2022
(Nguồn: Báo cáo tổng kết năm 2022 của Viện KH&KTHN)

2.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân giai đoạn 2018 - 2022

2.2.1. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua cơ cấu và mức độ đáp ứng yêu cầu sử dụng của Viện

* Về thể lực

Cơ cấu đội ngũ nghiên cứu viên theo phân loại sức khỏe

Hàng năm, Viện tổ chức khám sức khỏe đối với toàn bộ NNL của Viện.

Bảng 2.2: Kết quả khám sức khỏe của nghiên cứu viên

Đơn vị tính: Người, %

Năm	Tổng số	Loại I (Rất khỏe)		Loại II (Khỏe)		Loại III (Trung bình)	
		SL	TL	SL	TL	SL	TL
2018	54	12	22,22	37	68,52	5	9,26
2019	53	13	24,53	33	62,26	7	13,21
2020	54	16	29,63	31	57,41	7	12,96
2021	53	15	28,30	32	60,38	6	11,32
2022	58	17	29,31	34	58,62	7	12,07

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Nhìn chung, sức khỏe của NCV được đánh giá tốt, bảng thống kê cho thấy chủ yếu NCV có sức khỏe loại I và II, sức khỏe loại III chiếm tỷ lệ nhỏ. Đa phần NCV khỏe mạnh, đủ sức khỏe để công tác, có khả năng chịu được áp lực công việc và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, một số NCV mắc một số bệnh thông thường, bệnh mãn tính về huyết áp, xương khớp, tiêu hóa, gan, thận, ... cần phải theo dõi và điều trị, ít ảnh hưởng đến lao động, nguyên nhân là do một số NCV cao tuổi, sức khỏe kém đã về hưu, đội ngũ trẻ có sức khỏe tốt, thể lực tốt. Mức độ quan tâm của Lãnh đạo Viện với viên chức và bản thân viên chức với thể lực của chính mình ngày càng cao. Mặt khác, do yêu cầu tuyển dụng đầu vào, NCV phải có sức khỏe tốt, cơ cấu NCV của Viện có độ tuổi trẻ, sức khỏe dẻo dai và khi làm việc trong môi trường có yếu tố nguy hiểm độc hại, Viện và NCV thực hiện các biện pháp che chắn an toàn lao động, đảm bảo an toàn bức xạ trong nghiên cứu và thực nghiệm tại các phòng thí nghiệm.

Cơ cấu đội ngũ nghiên cứu viên theo độ tuổi

Bảng 2.3: Độ tuổi của nghiên cứu viên

Đơn vị tính: Người, %

Độ tuổi	2018		2019		2020		2021		2022	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
Dưới 30 tuổi	12	22,22	12	22,64	10	18,52	9	16,98	7	12,07
Từ 31 đến 40 tuổi	31	57,41	30	56,61	32	59,26	34	64,15	40	68,97
Từ 41 đến 50 tuổi	11	20,37	11	20,75	12	22,22	10	18,87	10	17,24
Trên 50 tuổi	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,72
Tổng	54	100	53	100	54	100	53	100	58	100

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Viện có cơ cấu đội ngũ NCV trẻ. Nhóm tuổi từ 31- 40 tuổi chiếm hơn một nửa tổng số NCV và có xu hướng ngày càng tăng, đây là nhóm NCV trẻ, đã có kinh nghiệm công tác, có khát khao cống hiến và là đội ngũ kế cận vô cùng quan trọng. Vì vậy, Viện cần đặc biệt quan tâm nâng cao chất lượng cho nhóm NCV này. Chiếm tỷ lệ cao thứ hai là nhóm NCV trong độ tuổi từ 41-50 tuổi, đây là nhóm NCV dày dặn kinh nghiệm, thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn, có vai trò hướng dẫn, đào tạo đội ngũ NCV kế cận. Nhóm NCV trong độ tuổi từ 51- 60 tuổi chiếm tỷ lệ thấp (01 người), đây là NCV nữ có độ xé chiều, ít có động lực phấn đấu nâng cao chất lượng. Nhóm NCV dưới 30 tuổi có tỷ lệ giảm do số lượng NCV tuyển dụng gần đây có kinh nghiệm công tác.

Cơ cấu đội ngũ nghiên cứu viên theo giới tính

Bảng 2.4: Phân loại theo giới tính của nghiên cứu viên

Đơn vị tính: Người, %

Giới tính	2018		2019		2020		2021		2022	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
Nam	37	68,52	36	67,92	34	62,96	33	62,26	36	62,07
Nữ	17	31,48	17	32,08	20	37,04	20	37,74	22	37,93
Tổng	54	100	53	100	54	100	53	100	58	100

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Cơ cấu theo giới tính được chia thành giới tính nam và nữ, không có giới tính khác. Cơ cấu giới tính có tỷ lệ cân đối, hợp lý trong tổng số NCV. Tỷ lệ NCV nam cao hơn nữ và số lượng tăng giảm không đáng kể. Tỷ lệ NCV nữ có xu hướng tăng do gần đây khi tổ chức tuyển dụng, đa phần là thí sinh nữ trúng tuyển, số lượng nữ tham gia các ngành nghề kỹ thuật ngày càng tăng. Trong NCKH, nữ giới được tạo điều kiện và bình đẳng trong công tác quản lý và NCKH. Trong thực hiện chế độ, chính sách của Viện, nữ giới luôn được khuyến khích, động viên học tập, đào tạo, nhằm nâng cao năng lực và trình độ khẳng định vị thế và vai trò trong đóng góp vào thành tích chung của Viện.

*** Về trí lực**

Cơ cấu đội ngũ nghiên cứu viên theo trình độ đào tạo

Bảng 2.5: Trình độ đào tạo của nghiên cứu viên

Đơn vị tính: Người, %

Trình độ	2018		2019		2020		2021		2022	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
Tiến sĩ	4	7,40	4	7,55	6	11,11	6	11,32	9	15,52
Thạc sĩ	25	46,30	26	49,06	26	48,15	28	52,83	30	51,72
Đại học	25	46,30	23	43,39	22	40,74	19	35,85	19	32,76
Tổng	54	100	53	100	54	100	53	100	58	100

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Trình độ đào tạo của NCV ngày càng được nâng lên, NCV có trình độ Đại học trở lên (theo quy định) giảm đi hàng năm. Số lượng NCV có trình độ thạc sĩ có xu hướng tăng, chiếm tỷ lệ cao nhất, đạt $\frac{1}{2}$ tổng số NCV. Số NCV có trình độ tiến sĩ trong 05 năm tăng nhanh gấp đôi. Nguyên nhân là do sự quan tâm chỉ đạo của Lãnh đạo Viện trong công tác ĐTBĐ và sự cố gắng, nỗ lực của NCV trong học tập nâng cao trình độ cá nhân.

Cơ cấu đội ngũ nghiên cứu viên theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Bảng 2.6: Trình độ chuyên môn của nghiên cứu viên

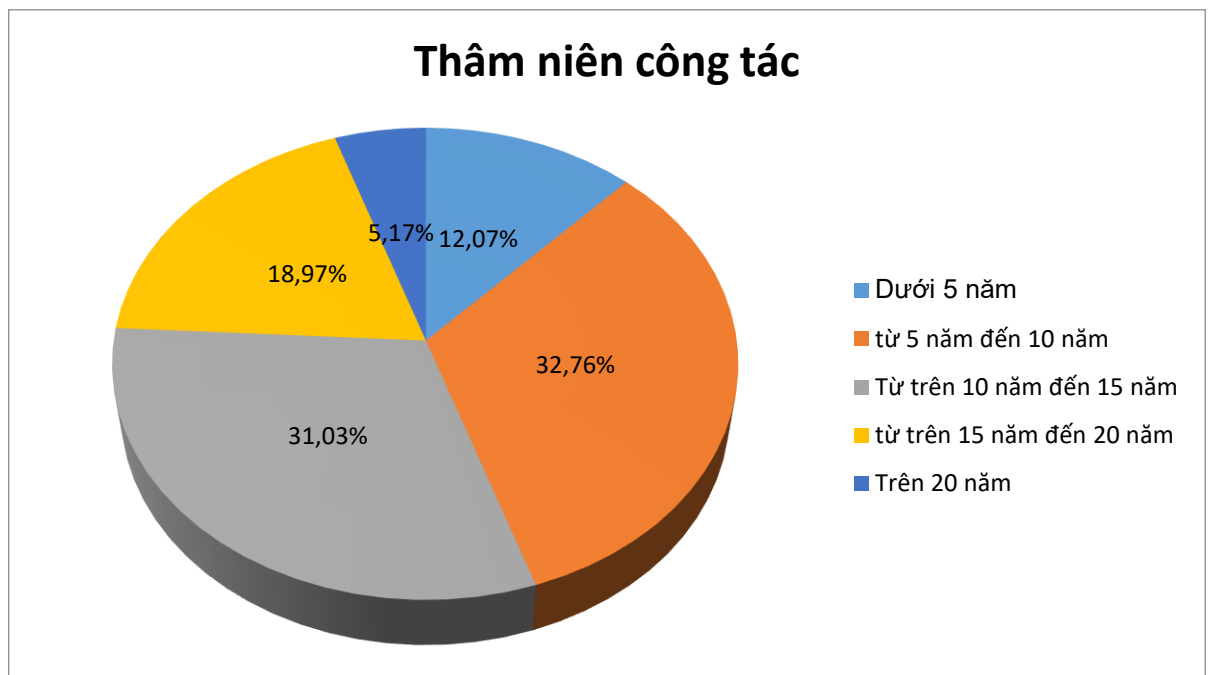
Đơn vị tính: Người, %

STT	Trình độ chuyên môn	Số người	Tỷ lệ
1	Vật lý	12	20,69
2	Vật lý nguyên tử và hạt nhân	06	10,34
3	Năng lượng hạt nhân	12	20,69
4	Kỹ thuật hạt nhân	13	22,42
5	Hóa học	6	10,34
6	Khoa học môi trường	9	15,52
	Tổng số	58	100%

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Trình độ chuyên môn của NCV theo chuyên ngành đào tạo đáp ứng yêu cầu, mục tiêu của Viện. Viện KH&KTHN là viện nghiên cứu chuyên môn nên NCV được tuyển dụng có chuyên môn phù hợp và làm việc đúng ngành nghề. Đây là điều kiện thuận lợi khi bố trí, sử dụng nhân lực. Tuy nhiên, NCV còn hạn chế về kiến thức chuyên môn kỹ thuật và kinh nghiệm thực tiễn trong thực hiện nhiệm vụ. Vì vậy, để tiệm cận với trình độ năng lực của khu vực và quốc tế, đội ngũ NCV cần nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Cơ cấu đội ngũ nghiên cứu viên theo thâm niên công tác



Biểu đồ 2.1. Thâm niên công tác của Nghiên cứu viên

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Số lượng NCV có thâm niên công tác trong công việc chuyên môn bao gồm: từ 1- 4 năm chiếm tỷ lệ thấp (12,07%), đây là những NCV trẻ mới nhận công tác tại Viện. Số lượng NCV có thâm niên từ 5-10 năm (32,76%) là những NCV có thể làm tốt những công tác đang đảm nhiệm, có sự kèm cặp, hướng dẫn và kiểm tra thực hiện nhiệm vụ của lãnh đạo đơn vị. Những NCV có thâm niên trên 10 năm trở đi có khả năng xác định được các vấn đề nghiên cứu, thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao. Viện cần tăng cường ĐTBĐ, trọng dụng, đãi ngộ đội ngũ NCV có trình độ chuyên môn cao, có thâm niên từ trên 10 năm trở lên, hướng dẫn họ phát triển nghiên cứu và nâng cao năng lực theo trình độ khu vực và thế giới.

Cơ cấu đội ngũ nghiên cứu viên theo trình độ ngoại ngữ, tin học

Bảng 2.7: Trình độ ngoại ngữ, tin học của nghiên cứu viên

Đơn vị tính: Người, %

Nội dung	2018		2019		2020		2021		2022	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
Ngoại ngữ										
Chứng chỉ	50	92,59	49	92,45	48	88,89	47	88,68	47	81,03
Thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài bằng tiếng anh	4	7,41	4	7,55	6	11,11	6	11,32	11	18,97
Tin học										
Chứng chỉ	53	98,15	52	98,11	53	98,15	52	98,11	57	98,28
Đại học	01	1,85	01	1,89	01	1,85	01	1,89	01	1,72
Tổng	54	100	53	100	54	100	53	100	58	100

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Về trình độ ngoại ngữ: 100% NCV của Viện có trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu bao gồm có chứng chỉ tiếng Anh trình độ bậc 2 (A2) trở lên theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT hoặc tương đương và tốt nghiệp thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài bằng tiếng anh, một số NCV có thể sử dụng được tiếng Nga, tiếng Hàn, tiếng Nhật. Đa số NCV của Viện sử dụng tiếng anh để phục vụ công tác nghiên cứu, tuy nhiên số lượng NCV có thể sử dụng tốt cả bốn kỹ năng nghe, nói, đọc, viết sách báo chuyên khảo bằng tiếng anh chuyên ngành không nhiều. Trình độ ngoại ngữ của NCV chủ yếu là đọc hiểu, nghe

nói còn hạn chế. Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về NCKH và hội nhập quốc tế, Viện cần tăng cường ĐTBD ngoại ngữ cho đội ngũ NCV của Viện.

Đối với trình độ tin học, 100% NCV đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT hoặc tương đương (chứng chỉ tin học B,C, lập trình....), 01 NCV có trình độ đại học (văn bằng 2) chuyên ngành tin học, NCV sử dụng tốt các phần mềm văn phòng như word, excel và các phần mềm chuyên dụng để xử lý các số liệu phục vụ công tác nghiên cứu và quản lý khoa học.

Cơ cấu nghiên cứu viên theo trình độ lý luận chính trị

Bảng 2.8: Trình độ lý luận chính trị của nghiên cứu viên

Đơn vị tính: Người, %

Trình độ	2018		2019		2020		2021		2022	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
Trung cấp	0	0	0	0	0	0	1	1,89	1	1,72
Sơ cấp	54	100	53	100	54	100	52	98,11	57	98,28
Tổng	54	100	53	100	54	100	53	100	58	100

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Cơ cấu trình độ lý luận chính trị của đội ngũ NCV như sau: Cử nhân, cao cấp lý luận chính trị không có. Tỷ lệ NCV có trình độ lý luận đạt chuẩn (từ sơ cấp trở lên) đáp ứng theo quy định và nhu cầu công việc. Trình độ lý luận chính trị trung cấp có 01 người, chiếm tỷ lệ 1,72%. Số lượng NCV là đảng viên hiện nay là 28 người, chiếm hơn 50% số lượng đảng viên (49 người) trong Đảng bộ Viện, số NCV này đã trải qua bồi dưỡng lý luận chính trị. Đảng ủy, lãnh đạo Viện đã quan tâm phát triển đảng viên, nâng cao trình độ lý luận cho NCV nhằm đáp ứng yêu cầu công tác ngày càng cao của đơn vị.

*** Về tâm lực**

Cơ cấu đội ngũ NCV theo mức độ tuân thủ kỷ luật lao động

Kết quả đánh giá, phân loại viên chức từ năm 2018 - 2022 cho thấy 100% NCV chấp hành tốt chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tác phong làm việc nghiêm túc, có tinh thần trách nhiệm, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt nội quy, quy chế của Viện. Có tinh thần học tập nâng cao trình độ, giữ gìn đạo đức và lối sống lành mạnh, tích cực phòng chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và các biểu hiện tiêu cực khác. Trung thực, khiêm tốn, cởi mở, có ý thức

hợp tác với đồng nghiệp trong cơ quan và các đơn vị khác để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Quan tâm, sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp. Luôn vận động gia đình, người thân và nhân dân thực hiện đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Không có NCV vi phạm kỷ luật lao động với hình thức từ khiển trách trở lên.

2.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng nghiên cứu viên thông qua mức độ đáp ứng năng lực và nhu cầu sử dụng của Viện

Viện KH&KTHN đã thực hiện xây dựng Đề án vị trí việc làm theo quy định của Nhà nước và Bộ KH&CN đối với các VTVL lãnh đạo quản lý; chuyên môn dùng chung; chuyên môn, nghiệp vụ và hỗ trợ, phục vụ. Hàng năm, Viện thực hiện rà soát, điều chỉnh, bổ sung danh mục VTVL, xây dựng bản mô tả công việc và KNL nghiên cứu viên theo VTVL. Khung năng lực đối với NCV chuyên môn, nghiệp vụ đã được Viện xây dựng theo 12 năng lực chia theo 2 nhóm năng lực chính. Tùy thuộc vào mức độ quan trọng của năng lực, Viện quy định về cấp độ đạt được theo từng năng lực mà NCV phải đáp ứng, tạo cơ sở cho Lãnh đạo Viện và lãnh đạo, quản lý các đơn vị thấy được các năng lực cần thiết của NCV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ KH&CN.

Bảng 2.9: Khung năng lực nghiên cứu viên chuyên môn, nghiệp vụ

Nhóm năng lực	Tên năng lực	Cấp độ
Nhóm năng lực chung	Đạo đức và bản lĩnh	4
	Tổ chức thực hiện công việc	3
	Soạn thảo và ban hành văn bản	3
	Giao tiếp ứng xử	3
	Quan hệ phối hợp	3
	Sử dụng công nghệ thông tin	3
	Sử dụng ngoại ngữ	3
Nhóm năng lực chuyên môn	Khả năng xây dựng nhiệm vụ KHCN	3
	Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN	3
	Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN	3
	Khả năng thẩm định nhiệm vụ KHCN	2
	Khả năng phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN	3

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Bản mô tả VTVL và KNL được xây dựng phù hợp với quy định, văn bản hướng dẫn về VTVL trong ĐVSNCL như Nghị định số 41/2012/NĐ-CP; Thông tư số 14/2012/TT-BNV và các văn bản hướng dẫn của Bộ KH&CN, Viện NLNTVN. Khung năng lực cho thấy các năng lực chuyên môn được xây dựng phù hợp với công việc, năng lực nghiên cứu của NCV. Tuy nhiên, theo khung lý thuyết về KNL của nhiều nhà nghiên cứu và theo quan điểm của tác giả, năng lực NCV nên chia thành 03 nhóm: năng lực cốt lõi, năng lực bổ trợ và năng lực chuyên môn. Năng lực giao tiếp ứng xử, quan hệ phối hợp và khả năng phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN có những nét tương đồng về mặt ngữ nghĩa và hoạt động. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin bao hàm cả kỹ năng soạn thảo và ban hành văn bản. Nhóm năng lực cốt lõi chưa đầy đủ và thiếu các năng lực cốt lõi, chẳng hạn năng lực đạo đức và bản lĩnh nên tách thành Bản lĩnh chính trị, đạo đức nghiên cứu, bổ sung năng lực hiểu biết chung về ngành nghề, lĩnh vực của ĐVSNCL...phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và đặc thù NCKH của Viện. Vì vậy, cần có những nghiên cứu, đánh giá, bổ sung và hoàn thiện KNL của NCV và mục tiêu của tổ chức trong từng giai đoạn.

Viện KH&KTHN chưa thực hiện đánh giá năng lực NCV dựa trên KNL. Vì vậy, tác giả khảo sát đánh giá năng lực thực tế của NCV so với mức độ đáp ứng yêu cầu KNL của NCV, các năng lực khảo sát từ 1 đến 5 theo đó: 1- Rất thấp (Chưa đáp ứng); 2- Thấp (Cơ bản); 3- Trung bình (Đủ khả năng); 4- Cao (Thành Thạo); Điểm 5- Rất cao (Lão luyện), mỗi mục hỏi được lựa chọn một phương án trả lời duy nhất. Trong quá trình thiết kế, hoàn chỉnh phiếu khảo sát, tác giả xin ý kiến lãnh đạo, quản lý là các chuyên gia, NCV chính, NCV cao cấp về giá trị kỳ vọng đối với điểm số trung bình năng lực thực tế của NCV, kết quả là lãnh đạo, quản lý các đơn vị thống nhất quan điểm về điểm số trung bình các năng lực thực tế phải bằng hoặc cao hơn năng lực yêu cầu.

Bảng 2. 10: Kết quả khảo sát năng lực thực tế của nghiên cứu viên*Đơn vị tính: Người, %*

Năng lực	Năng lực yêu cầu	Đơn vị	Năng lực thực tế theo đánh giá của nghiên cứu viên						Năng lực thực tế theo đánh giá của lãnh đạo, quản lý					
			1	2	3	4	5	Giá trị trung bình	1	2	3	4	5	Giá trị trung bình
Đạo đức và bản lĩnh	4	SL	0	0	15	27	16	4.02	0	0	0	11	1	4.08
		TL	0,00	0,00	25,86	46,55	27,59		0,00	0,00	0,00	91,67	8,33	
Tổ chức thực hiện công việc	3	SL	0	0	18	40	0	3.69	0	0	9	3	0	3.25
		TL	0,00	0,00	31,03	68,97	0,00		0,00	0,00	75,00	25,00	0,00	
Soạn thảo và ban hành văn bản	3	SL	0	0	25	28	5	3.66	0	0	7	5	0	3.42
		TL	0,00	0,00	43,10	48,28	8,62		0,00	0,00	58,33	41,67	0,00	
Giao tiếp ứng xử	3	SL	0	0	17	37	4	3.78	0	0	4	7	1	3.75
		TL	0,00	0,00	29,31	63,79	6,90		0,00	0,00	33,34	58,33	8,33	
Quan hệ phối hợp	3	SL	0	0	17	38	3	3.76	0	0	5	7	0	3.58
		TL	0,00	0,00	29,31	65,52	5,17		0,00	0,00	41,67	58,33	0,00	
Sử dụng công nghệ thông tin	3	SL	0	0	38	13	7	3.47	0	0	8	4	0	3.33
		TL	0,00	0,00	65,52	22,41	12,07		0,00	0,00	66,67	33,33	0,00	
Sử dụng ngoại ngữ	3	SL	0	6	28	24	0	3.31	0	2	6	4	0	3.17
		TL	0,00	10,34	48,28	41,38	0,00		0,00	16,67	50,00	33,33	0,00	
Khả năng xây dựng nhiệm vụ KHCN	3	SL	0	0	31	27	0	3.47	0	3	5	4	0	3.08
		TL	0,00	0,00	53,45	46,55	0,00		0,00	25,00	41,67	33,33	0,00	
Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN	3	SL	0	6	52	0	0	2.90	0	3	9	0	0	2.75
		TL	0,00	10,34	89,66	0,00	0,00		0,00	25,00	75,00	0,00	0,00	
Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN	3	SL	0	8	50	0	0	2.86	0	3	9	0	0	2.75
		TL	0,00	13,79	86,21	0,00	0,00		0,00	25,00	75,00	0,00	0,00	
Khả năng thẩm định nhiệm vụ KHCN	2	SL	0	24	34	0	0	2.59	0	9	3	0	0	2.25
		TL	0,00	41,38	58,62	0,00	0,00		0,00	75,00	25,00	0,00	0,00	
Khả năng phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN	3	SL	0	0	17	38	3	3.76	0	0	5	7	0	3.58
		TL	0,00	0,00	29,31	65,52	5,17		0,00	0,00	41,67	58,33	0,00	

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Kết quả tự đánh giá của NCV cho thấy một số năng lực còn tồn tại khoảng cách, năng lực thực tế chưa đáp ứng cấp độ năng lực yêu cầu, thiếu hụt năng lực 1 bậc, 2 bậc, cụ thể:

- Sử dụng ngoại ngữ (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 06 người cùng thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 01 bậc); tỷ lệ 10,34% NCV năng lực thấp (cơ bản);

- Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 6 người cùng thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 01 bậc); tỷ lệ 10,34% NCV năng lực thấp (cơ bản);

- Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 8 người cùng thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 01 bậc); tỷ lệ 13,79% NCV năng lực thấp (cơ bản).

Lãnh đạo, quản lý đánh giá chung NCV còn khoảng cách năng lực thực tế so với năng lực yêu cầu, cụ thể:

- Sử dụng ngoại ngữ (năng lực yêu cầu mức độ 3, có 02 lãnh đạo, quản lý đánh giá năng lực thực tế của NCV thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 01 bậc); tỷ lệ 16,67% lãnh đạo, quản lý đánh giá ở mức độ thấp (cơ bản).

- Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN; Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 3, có 03 lãnh đạo, quản lý đánh giá năng lực thực tế của NCV/mỗi năng lực thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 01 bậc); tỷ lệ 25% lãnh đạo quản lý đánh giá ở mức độ thấp (cơ bản)/ mỗi năng lực.

Về giá trị trung bình, kết quả đánh giá của lãnh đạo, quản lý thường thấp hơn nhưng không đáng kể, độ chênh lệch ít và cùng cấp độ so với kết quả đánh giá của NCV. Nhóm năng lực chung đáp ứng yêu cầu năng lực trong đó năng lực về đạo đức và bản lĩnh; giao tiếp ứng xử; quan hệ phối hợp, khả năng phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN đạt mức khá (3,75 trở lên). Các năng lực khác đều đáp ứng yêu cầu và cao hơn mức độ yêu cầu, đủ khả năng (cấp độ 3) thực hiện nhiệm vụ được giao. Nhóm năng lực chuyên môn có năng lực xây dựng nhiệm vụ, thẩm định và năng lực phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN đạt kỳ vọng về mức độ đáp ứng yêu cầu. Khả năng hướng dẫn, kiểm tra nhiệm vụ KHCN là những điểm số không đạt yêu cầu. Tổng quan năng lực thực tế của NCV được đánh giá ở mức trên trung bình, chưa đạt mức cao và so sánh cơ cấu đội ngũ NCV về trình độ có thể thấy trình độ

đào tạo của đội ngũ NCV tương đối khá nhưng chất lượng chưa cao và không đồng đều, điều này cho thấy để nâng cao năng lực đội ngũ NCV, Viện cần có các giải pháp cân nhắc, bố trí, sử dụng nhân lực hiệu quả và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NCV vì một số năng lực rất cần thiết để đạt được hiệu quả cao trong công tác NCKH trong ngắn hạn và dài hạn, đồng thời bồi dưỡng và phát triển năng lực NCV theo hướng tiệm cận với trình độ khu vực và quốc tế.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

2.3.1. Xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao và các văn bản hướng dẫn về VTVL, Viện KH&KTHN đã tiến hành thống kê, rà soát các nhiệm vụ, công việc trong các đơn vị, rà soát số lượng, chất lượng và cơ cấu nhân lực, xác định số lượng VTVL trong toàn đơn vị, tiến hành xây dựng bản mô tả công việc, KNL từng vị trí công việc trong đó có bản mô tả công việc, KNL đối với các VTVL nghiên cứu viên chuyên môn, nghiệp vụ hàng năm. Thực hiện đánh giá chất lượng NCV hàng năm thông qua kết quả đánh giá, xếp loại viên chức, đánh giá chất lượng đội ngũ NCV theo giai đoạn, đánh giá các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV. Căn cứ chỉ tiêu biên chế được giao hàng năm, Viện tiến hành rà soát, tổng hợp số lượng, chất lượng NCV hiện có và đối chiếu với VTVL theo quy định, từ đó thực hiện việc quản lý, sử dụng, đề xuất điều chỉnh, bổ sung danh mục (số lượng) VTVL, đề xuất các chỉ tiêu cần tuyển dụng lên Viện NLNTVN. Tuy nhiên việc thống kê, rà soát về NCV hiện có chỉ tiến hành 1 lần vào cuối năm, những biến động đột xuất về nhân lực sau kỳ báo cáo như nghỉ việc, chuyển công tác ... không cập nhập kịp thời vào chỉ tiêu đăng ký tuyển dụng trong khi công tác dự báo, dự đoán còn hạn chế. Mặt khác, Viện không có thẩm quyền tổ chức tuyển dụng viên chức nên công tác tuyển dụng NCV còn bị động, chưa kịp thời đảm bảo đủ nhân lực đáp ứng yêu cầu chức năng, nhiệm vụ của Viện. Hiện trạng NNL của Viện còn thiếu về số lượng, chưa đáp ứng được về chất lượng và yêu cầu phát triển ngày càng cao của Viện và đáp ứng tiến độ phát triển của KH&CN trong khu vực và trên thế giới.

Để phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, Viện đã từng bước hoạch định tổng thể đội ngũ viên chức, xây dựng kế hoạch bổ sung nhân sự hàng năm, trong đó có đội ngũ NCV. Hoạt động xác

định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV đã xuất phát từ nhu cầu, khối lượng, chất lượng công việc của các trung tâm và chức năng, nhiệm vụ của Viện, việc hoạch định bước đầu đáp ứng được yêu cầu thực tế và hỗ trợ các hoạt động có liên quan được thực hiện đúng như kế hoạch. Tuy nhiên hoạt động xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV còn chưa hiệu quả, công tác dự báo, dự đoán còn hạn chế. Viện thực hiện hoạt động xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV theo giai đoạn, không chú trọng thực hiện thường xuyên, liên tục. Hoạt động này còn thực hiện chung đối với toàn bộ NNL, chưa tách nhóm và đề xuất giải pháp thực hiện đối với từng nhóm đội ngũ nhân lực khác nhau trong đó có đội ngũ NCV.

2.3.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động tuyển dụng tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Trong quá trình thiết kế, hoàn chỉnh phiếu khảo sát, tác giả đã khảo sát các hoạt động nâng cao chất lượng NCV tại Viện KH&KTHN (theo mức điểm từ 1-5 trong đó: 1=Rất không đồng ý; 2=Không đồng ý; 3=Bình thường; 4=Đồng ý; 5=Hoàn toàn đồng ý) và xin ý kiến lãnh đạo, quản lý là các chuyên gia, NCV chính, NCV cao cấp về giá trị kỳ vọng đối với các hoạt động của đơn vị, đa số cán bộ được hỏi đánh giá điểm số đáp ứng kỳ vọng là điểm số trung bình đánh giá đạt từ 3,75 điểm trở lên (điểm số khá) tính theo giá trị trung bình kết quả khảo sát.

Bảng 2.11: Kết quả đánh giá về hoạt động tuyển dụng của Viện

Đơn vị tính: %

Nhận định	Đối tượng đánh giá	Mức độ đánh giá					Giá trị trung bình
		1	2	3	4	5	
Hình thức thông báo tuyển dụng phù hợp và thu hút được nhiều người tài ứng tuyển làm nghiên cứu viên	NCV	0	12,07	48,28	31,03	8,62	3.36
	Lãnh đạo	0	0	66,66	16,67	16,67	3.50
Tuyển dụng nghiên cứu viên luôn được thực hiện một cách khách quan, công khai, minh bạch, công bằng	NCV	0	1,72	29,31	48,28	20,69	3.88
	Lãnh đạo	0	0	50,00	16,67	33,33	3.83
Chất lượng nghiên cứu viên tuyển dụng mới luôn đảm bảo đáp ứng yêu cầu công việc	NCV	0	3,45	53,44	39,66	3,45	3.43
	Lãnh đạo	0	0	58,33	25,00	16,67	3.58

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Bảng khảo sát cho thấy đa số các hoạt động tuyển dụng được đánh giá ở mức 3 (bình thường) và 4 (đồng ý), nhận định “*Tuyển dụng NCV luôn được thực hiện một cách khách quan, công khai, minh bạch, công bằng*” có điểm số khá, đạt giá trị kỳ vọng, các nhận định khác được đánh giá ở mức trên trung bình, thấp hơn giá trị kỳ vọng.

Hoạt động tuyển dụng của Viện thực hiện theo quy định của Luật Viên chức; Nghị định số 115/2020/NĐ-CP; Nghị định số 161/2018/NĐ-CP; Thông tư số 03/2019; ...Viện có kế hoạch tuyển dụng nhân lực theo năm, theo từng VTVL phù hợp với định hướng phát triển của Viện. Trong kế hoạch tuyển dụng, đơn vị tuyển dụng NCV trẻ, có năng lực và được đào tạo cơ bản, phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ và có khả năng phát triển. Hình thức tuyển dụng NCV là xét tuyển bao gồm xét tuyển theo chỉ tiêu được duyệt hàng năm và xét tuyển đặc cách. Tuyển dụng mới đối với các ứng viên đã được đào tạo cơ bản ở các trường Đại học. Viện thực hiện tiếp nhận NCV có trình độ chuyên môn, có kinh nghiệm thực tiễn, năng lực chuyên môn đã được khẳng định tại các đơn vị khác trong cùng lĩnh vực, Viện sẽ thu hút, sắp xếp họ vào những vị trí công việc phù hợp. Trong những năm qua, công tác tuyển dụng được thực hiện đúng quy định của Nhà nước, bước đầu đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng NCV trong ĐVSNCL. Nhu cầu tuyển dụng, tiêu chuẩn trình độ cần có của các ứng viên, chỉ tiêu tuyển dụng vào mỗi đơn vị, thời gian, kết quả ... đều được Viện thông báo và công bố công khai trên các phương tiện thông tin truyền thông và trang thông tin điện tử Website của Viện.

Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng nghiên cứu viên từ 2018 - 2022

Đơn vị tính: người

Nội dung	2018	2019	2020	2021	2022
Trình độ					
Đại học	0	0	3	0	2
Thạc sĩ	0	0	2	1	3
Thâm niên công tác					
Chưa có kinh nghiệm	0	0	0	0	2
Từ 1-5 năm kinh nghiệm	0	0	5	0	2
Từ 5-10 năm kinh nghiệm	0	0	0	1	1
Giới tính					
Nam	0	0	2	1	3
Nữ	0	0	3	0	2
Độ tuổi					
Dưới 30 tuổi	0	0	5	0	2
Từ 31 đến 40 tuổi	0	0	0	1	3
Tổng số	0	0	5	1	5

(Nguồn: Viện khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Bảng số liệu cho thấy số lượng NCV được tuyển dụng thấp, năm 2018, 2019 do quy định của Nhà nước về tinh giản biên chế nên Viện không xin được chỉ tiêu tuyển dụng. Năm 2021, có 01 NCV được tiếp nhận từ đơn vị khác. Năm 2020, năm 2022 số lượng NCV tuyển dụng tăng, tuy nhiên chất lượng năng lực NCV chưa cao. Mục tiêu tuyển dụng NCV chưa đáp ứng yêu cầu, chưa tuyển đủ, tuyển kịp số lượng NCV. Việc thu hút, tuyển dụng NCV là vấn đề rất khó khăn đối với Viện, số lượng biên chế được duyệt là 114 viên chức nhưng tổng số NNL hiện nay chỉ có 93 người, mỗi năm Viện chỉ tuyển được từ 2-5 NCV, có năm không có chỉ tiêu tuyển dụng, số lượng ứng viên dự tuyển rất thấp (từ 1-3 ứng viên/một vị trí tuyển dụng) nên khó khăn trong công tác tuyển dụng, lựa chọn và thu hút ứng viên. Ứng viên được tuyển dụng cơ bản đáp ứng được yêu cầu, tiêu chuẩn của VTVL, đáp ứng đầy đủ các quy định về phẩm chất, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sức khỏe... năng lực ứng viên được xác định thông qua đề thi bốc thăm ngẫu nhiên và trả lời phỏng vấn. Hội đồng tuyển dụng tìm kiếm, khảo sát và lựa chọn ứng viên dựa trên năng lực. Cán bộ được tuyển dụng đa số là cán bộ trẻ, ít kinh nghiệm, cần ĐTBĐ để nâng cao năng lực nghiên cứu. Viện chưa có chính sách và biện pháp thích hợp để thu hút tài năng trẻ vào làm việc tại Viện.

2.3.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Bảng 2.13: Kết quả đánh giá về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Viện

Đơn vị tính: %

Nhận định	Đối tượng đánh giá	Mức độ đánh giá					Giá trị trung bình
		1	2	3	4	5	
Đối tượng được cử đào tạo luôn phù hợp với nội dung chương trình đào tạo	NCV	0	1,72	31,04	50,00	17,24	3.83
	Lãnh đạo	0	8,33	25,00	50,00	16,67	3.75
Cơ quan lập kế hoạch, tổ chức xét, lựa chọn đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng một cách cụ thể, rõ ràng và bình đẳng	NCV	0	1,72	46,56	34,48	17,24	3.67
	Lãnh đạo	0	0	50,00	41,67	8,33	3.58
Nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, tỷ lệ lý thuyết và thực hành hợp lý	NCV	0	0	27,59	68,96	3,45	3.76
	Lãnh đạo	0	0	50,00	25,00	25,00	3.75

Nhận định	Đối tượng đánh giá	Mức độ đánh giá					
		1	2	3	4	5	Giá trị trung bình
Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên phù hợp và hiệu quả	NCV	0	0	36,21	63,79	0	3.64
	Lãnh đạo	0	0	50,00	25,00	25,00	3.75
Cách thức tổ chức: bố trí thời gian, địa điểm, hậu cần, cơ sở vật chất đều rất phù hợp và thuận lợi	NCV	0	0	29,31	65,52	5,17	3.76
	Lãnh đạo	0	0	58,33	16,67	25,00	3.67
Nghiên cứu viên được cử đi học được hỗ trợ học phí, chế độ theo quy định hiện hành	NCV	1,72	37,93	37,93	15,52	6,90	2.88
	Lãnh đạo	0	58,33	16,67	8,33	16,67	2.83
Nội dung đào tạo, bồi dưỡng luôn được nghiên cứu viên áp dụng và phát huy tốt trong công việc	NCV	0	3,45	63,79	27,59	5,17	3.34
	Lãnh đạo	0	0	58,33	16,67	25,00	3.67
Sau khi ĐTBD kiến thức, kỹ năng được nâng cao, tính chủ động, trách nhiệm và quan hệ phối hợp tốt hơn	NCV						
	Lãnh đạo	0	0	50,00	25,00	25,00	3.75

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Tỷ lệ nghiên cứu viên và lãnh đạo, quản lý đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cao ở mức 3 (bình thường) và 4 (đồng ý), giá trị trung bình ở mức khá và mức trung bình. Nhận định “Nghiên cứu viên được cử đi học được hỗ trợ học phí, chế độ theo quy định hiện hành” điểm số thấp do Viện chưa có chính sách hỗ trợ kinh phí đối với NCV tham gia đào tạo sau đại học, một số lớp bồi dưỡng do nhà nước và đơn vị tổ chức đào tạo chưa tài trợ kinh phí.

Hoạt động ĐTBD của Viện thực hiện theo quy định của Chính phủ, Bộ Nội vụ, Bộ KH&CN, Bộ Giáo dục và Đào tạo. Viện thực hiện ĐTBD theo Quy chế của Bộ KH&CN. Công tác ĐTBD nhân lực nói chung và NCV nói riêng được Viện xác định là một nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa quan trọng trong công tác cán bộ. Năm 2012, Viện KH&KTHN ban hành Quyết định số 40/QĐ-KHKTHN ngày 15/02/2012 quy định về quản lý công tác ĐTBD cán bộ, viên chức của Viện. Năm 2020, Viện thành lập Hội đồng KH&CN và đào tạo để triển khai các hoạt động KH&CN và ĐTBD tại đơn vị, viện chưa có quy chế quản lý hoạt động ĐTBD riêng. Hàng năm, Viện đăng ký số lượng NCV tham gia các khóa ĐTBD trong nước và nước ngoài. Chỉ tiêu ĐTBD dựa trên kế hoạch ĐTBD của Viện NLNTVN, nhu cầu ĐTBD xuất phát từ cá nhân NCV và theo đề xuất của lãnh đạo, quản lý, chưa triển khai đánh giá năng lực để thấy NCV thiếu, yếu năng lực nào trong quá trình

thực hiện công việc. Kinh phí ĐTBĐ từ nguồn ngân sách nhà nước cấp cho các cơ sở đào tạo, các tổ chức, đơn vị quốc tế tài trợ và cá nhân NCV.

*** Hoạt động đào tạo bồi dưỡng theo nội dung đào tạo**

Bảng 2.14: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên từ 2018 - 2022

Đơn vị tính: người

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	2018	2019	2020	2021	2022
Tiến sĩ	0	0	2	0	3
Thạc sĩ	0	0	0	2	2
Bồi dưỡng Nghiên cứu viên	0	0	3	0	4
Bồi dưỡng Nghiên cứu viên chính	0	0	3	0	2
Đào tạo, bồi dưỡng theo VTVL	0	5	5	2	0
Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh đối tượng 4	0	0	17	0	13
Khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ ở nước ngoài	27	24	0	01 trực tiếp 25 trực tuyến	8
Bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng	0	0	0	0	3
Ngoại ngữ (tiếng anh B2)	0	0	0	0	1

(Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Lãnh đạo Viện rất khuyến khích NNL nói chung và NCV nói riêng tham gia ĐTBĐ nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp. NCV tham gia đào tạo sau đại học phải tổ chức trên hội thảo báo cáo kết quả học tập và công trình nghiên cứu tại Viện. Nguồn kinh phí ĐTBĐ sau đại học bao gồm: kinh phí do cá nhân tự chi trả hoàn toàn, học bổng của một số tổ chức trong nước, quốc tế. Trong điều kiện lương, thu nhập của cán bộ còn thấp nên việc tự trang trải kinh phí ĐTBĐ vẫn là mối quan tâm lớn của NCV hiện nay. Số lượng học viên tham gia các lớp ĐTBĐ trong nước và nước ngoài ít hơn so với giai đoạn trước năm 2020 do tình hình dịch bệnh SARS-COV-2 diễn biến phức tạp, kéo dài ở Việt Nam và thế giới.

*** Đào tạo, bồi dưỡng theo chuyên ngành năng lượng nguyên tử**

Trong khuôn khổ chương trình hợp tác phát triển NNL hạt nhân giữa Viện NLNTVN và Cơ quan Năng lượng nguyên tử Nhật Bản (JAEA), Viện KH&KTHN thực hiện tổ chức triển khai các khóa ĐTBĐ về chuyên ngành NLNT, cụ thể là các khóa đào tạo chuyên môn về Ứng phó sự cố bức xạ và hạt nhân, Công nghệ lò phản ứng, Quan trắc hoạt độ phóng xạ môi trường, Ghi đo bức xạ...theo chức năng, nhiệm vụ được giao trong Điều lệ tổ chức và hoạt động của Viện. Viện KH&KTHN khảo sát nhu cầu đào tạo, lập kế

hoạch và thực hiện ĐTBD từng khóa. Mỗi khóa khoảng 5 ngày, học tập và thực hành tại Viện. Học viên tham dự các khóa ĐTBD là NCV thuộc các đơn vị trực thuộc của Viện KH&KTHN, cán bộ nghiên cứu của các Viện nghiên cứu, Sở KH&CN, sinh viên các trường đại học. Số lượng học viên từ 17-50 học viên/năm trong đó có từ 1-3 học viên là NCV của Viện. Mỗi khóa học đều có chương trình, giáo án giảng dạy và học tập. Giảng viên Việt Nam là các chuyên gia, NCV chính, NCV cao cấp và một số NCV của Viện. Ngoài ra, mỗi khóa sẽ có từ 1-3 giảng viên Nhật Bản tham gia giảng dạy trực tiếp. Nội dung giảng dạy bao gồm các bài giảng lý thuyết, bài thí nghiệm thực hành, thăm quan các trung tâm nghiên cứu và 02 bài kiểm tra đầu vào và cuối khóa. Sau khi hoàn thành khóa học, học viên đều được cấp chứng chỉ. Kinh phí đào tạo được trích từ kinh phí sự nghiệp KH&CN, năm 2022 trích một phần từ kinh phí tự chủ của đơn vị.

**** Đào tạo, bồi dưỡng thông qua các nhóm nghiên cứu***

Những năm gần đây, Viện đã xây dựng 5 nhóm nghiên cứu ưu tiên: Nhóm Vật lý hạt nhân thực nghiệm, Nhóm Tính toán mô phỏng và quản trị cơ sở dữ liệu quan trắc phóng xạ, Nhóm Vật lý xạ trị và y học hạt nhân, Nhóm Thủy văn đồng vị, Nhóm Vật lý và công nghệ lò phản ứng. Trưởng các nhóm nghiên cứu là cán bộ có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm, có khả năng dẫn dắt và phát triển nhóm nghiên cứu. Nhiệm vụ của các nhóm là đảm bảo duy trì và phát triển đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu của các nhiệm vụ chính trị được giao, thực hiện các đề tài nhiệm vụ nghiên cứu và triển khai ứng dụng những lĩnh vực KH&CN là thế mạnh và truyền thống của Viện. Việc đào tạo NCV trong nhóm chủ yếu thông qua quá trình thực hiện các đề tài, nhiệm vụ, thông qua các kênh hợp tác quốc tế, đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ, tham gia các lớp ĐTBD ngắn hạn và dài hạn trong và ngoài nước. Việc xây dựng và phát triển các nhóm ưu tiên đã đạt được một số kết quả nhất định, bước đầu đã tập hợp được đội ngũ các cán bộ có cùng hướng chuyên môn, cùng sở trường và sự đam mê, đã thực hiện thành công nhiều đề tài nhiệm vụ, số lượng công bố quốc tế ngày càng tăng. Tuy nhiên, hiện trạng các nhóm nghiên cứu ưu tiên vẫn còn nhỏ (từ 5-8 người), chưa phát triển thành nhóm nghiên cứu mạnh, các nhóm còn mang nhiều tính chất đặc trưng của từng đơn vị nghiên cứu, kiến thức của các thành viên cũng rất khác nhau, chưa thực sự

phát huy được hết sở trường, thế mạnh của CBNC trong toàn Viện cũng như trong ngành NLNT.

2.3.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động sử dụng và đãi ngộ tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Bảng 2.15: Kết quả đánh giá về sử dụng và đãi ngộ nghiên cứu viên

Đơn vị tính: %

Nhận định	Đối tượng đánh giá	Mức độ đánh giá					Giá trị trung bình
		1	2	3	4	5	
<i>Bố trí, sử dụng</i>							
Nghiên cứu viên được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực	NCV	0	1,72	36,21	44,83	17,24	3.78
	Lãnh đạo	0	0	16,67	58,33	25,00	4.08
Phân công nhiệm vụ hợp lý, đúng quy định đối với nhiệm vụ của chức danh	NCV	0	1,72	32,76	50,00	15,52	3.79
	Lãnh đạo	0	0	16,67	50,00	33,33	4.17
Nghiên cứu viên được điều động, biệt phái hợp lý theo yêu cầu của tổ chức và phù hợp với năng lực của mình	NCV	0	3,45	41,38	50,00	5,17	3.57
	Lãnh đạo	0	0	33,33	50,00	16,67	3.83
<i>Công tác đánh giá thực hiện công việc</i>							
Quy trình đánh giá hợp lý, toàn diện, đúng quy định	NCV	0	1,72	58,63	34,48	5,17	3.43
	Lãnh đạo	0	0	41,67	41,67	16,66	3.75
Công tác đánh giá được thực hiện công khai, minh bạch, đánh giá chính xác mức độ thực hiện công việc của nghiên cứu viên	NCV	0	1,72	36,21	51,72	10,35	3.71
	Lãnh đạo	0	0	41,67	41,67	16,66	3.75
Kết quả đánh giá nghiên cứu viên hợp lý, đảm bảo tạo động lực làm việc	NCV	0	1,72	58,62	32,76	6,90	3.45
	Lãnh đạo	0	0	58,33	25,00	16,67	3.58
<i>Lương, thưởng và các chế độ đãi ngộ</i>							
Ngoài tiền lương và phụ cấp, nghiên cứu viên được chi trả thêm các khoản thu nhập khác (tiền công tác phí, tiền làm thêm giờ, thu nhập tăng thêm...) tương xứng với đóng góp	NCV	0	12,07	51,72	27,59	8,62	3.33
	Lãnh đạo	0	0	58,33	33,33	8,34	3.50

Nhận định	Đối tượng đánh giá	Mức độ đánh giá					Giá trị trung bình
		1	2	3	4	5	
Cơ quan thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu, học tập kinh nghiệm, các hoạt động văn nghệ, thể thao	NCV	0	0	46,55	48,28	5,17	3.59
	Lãnh đạo	0	0	33,33	66,67	0	3.67
Điều kiện làm việc đảm bảo và thuận lợi, tạo động lực làm việc đối với nghiên cứu viên	NCV	0	0	51,72	39,66	8,62	3.57
	Lãnh đạo	0	0	50,00	16,67	33,33	3.83
Nghiên cứu viên hài lòng với phong cách lãnh đạo, quản lý của lãnh đạo đơn vị và Thủ trưởng đơn vị	NCV	0	0	20,69	46,55	32,76	4.12
	Lãnh đạo	0	0	41,67	33,33	25,00	3.83
Lương, thưởng, các phúc lợi, vị trí công việc mang lại sự hài lòng, gắn bó của nghiên cứu viên và thu hút được nhân tài làm nghiên cứu khoa học	NCV	0	6,90	75,86	13,79	3,45	3.14
	Lãnh đạo	0	0	83,33	16,67	0	3.17

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Đa số các hoạt động bố trí, sử dụng, đánh giá thực hiện công việc, lương, chế độ của đơn vị được đánh giá ở mức điểm 3 (bình thường) và mức điểm 4 (đồng ý), về giá trị trung bình, điểm số chủ yếu là trên trung bình, chưa đạt giá trị kỳ vọng, một số hoạt động được đánh giá ở mức cao và khá, đạt giá trị kỳ vọng.

Về bố trí, sử dụng NCV: Trong những năm qua, Viện đã có nhiều nỗ lực trong việc rà soát số lượng NCV hiện có, bố trí sắp xếp các vị trí công tác phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ, khả năng làm việc và sức khỏe của mỗi NCV. Những NCV không đáp ứng tốt yêu cầu công việc hoặc chuyên môn không phù hợp sẽ được bố trí, chuyển sang VTVL khác để nâng suất lao động, khả năng nghiên cứu và làm việc cao hơn. Từ 2018 - 2022, Viện chuyển, điều động 05 NCV sang trung tâm khác trực thuộc Viện. Cơ chế quản lý, sử dụng NCV đã bước đầu linh hoạt theo hình thức khoán công việc. Lãnh đạo Viện, lãnh đạo trung tâm phân công công việc hợp lý, định hướng nghiên cứu và hỗ trợ cơ sở vật chất trang thiết bị làm việc đối với NCV trong quá trình thực hiện công việc. Nghiên cứu viên thực hiện công việc được giao về nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ, một số NCV được chọn tham gia các nhóm nghiên cứu ưu tiên của Viện, hoạt động này đã góp

phần tạo động lực để NCV yên tâm công tác, hăng say nghiên cứu, sáng tạo và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên do số lượng đề tài các cấp, nhiệm vụ thường xuyên được giao hàng năm thấp nên nhiều NCV không được chủ trì các nhiệm vụ nghiên cứu, vai trò chủ yếu là chủ nhiệm đề tài cấp cơ sở, tham gia thực hiện đề tài cấp bộ, cấp nhà nước nên năng lực xây dựng, kiểm tra, đánh giá, thẩm định nhiệm vụ KH&CN còn chưa cao dẫn đến năng lực, kỹ năng của đội ngũ NCV không đồng đều. Để nâng cao chất lượng NCV, Viện cần bố trí, sắp xếp nhân lực hợp lý, khoa học, lựa chọn phương án sử dụng nhân lực theo hướng tối ưu hóa năng lực của NCV.

Về đánh giá thực hiện công việc: Công tác đánh giá, khen thưởng NCV thực hiện theo quy định của Nhà nước và các văn bản hướng dẫn của Bộ KH&CN, góp phần giúp NCV phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực và hiệu quả công tác của NCV, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Hàng năm, Viện KH&KTHN đã tổ chức hội nghị đánh giá, phân loại đối với đội ngũ viên chức, người lao động. Công tác đánh giá, phân loại được thực hiện theo đúng nguyên tắc, phương pháp, quy trình, đã lấy hiệu quả công việc, việc tham gia thực hiện, chủ trì đề tài, kết quả NCKH, bài báo quốc tế, trong nước và tham gia các hội nghị, hội thảo... là thước đo chủ yếu trong đánh giá, phân loại NCV, tinh thần xây dựng trong đánh giá, phân loại được nâng lên, góp phần quan trọng trong việc bố trí, quy hoạch, ĐTBĐ, sử dụng đội ngũ NCV.

Bảng 2.16: Kết quả đánh giá, phân loại nghiên cứu viên từ 2018-2022

Đơn vị tính: Người, %

Năm	Mức độ phân loại, đánh giá							
	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
2018	16	29,63	34	62,96	04	7,41	0	0
2019	13	24,53	37	69,81	02	3,77	01	1,89
2020	11	20,37	41	75,93	02	3,70	0	0
2021	12	22,64	41	77,36	0	0	0	0
2022	12	20,69	44	75,86	02	3,45	0	0

(Nguồn: Viện khoa học và Kỹ thuật hạt nhân)

Phần lớn NCV đều hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, NCV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm trên 20% tổng số NCV. Số lượng NCV hoàn thành nhiệm vụ rất ít (02 - 04 người/năm), năm 2019 có 01 NCV không hoàn thành nhiệm vụ do đề tài chậm tiến độ. Từ kết quả đánh giá, phân loại, Viện

KH&KTHN đề nghị Viện NLNTVN tặng thưởng danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở và Bộ Khoa học và Công nghệ tặng Bằng khen của Bộ trưởng, thực hiện thưởng vật chất theo quy định của Nhà nước. Tuy nhiên, việc đánh giá NCV còn tình trạng nể nang, ngại va chạm, chưa phản ánh chính xác phẩm chất, năng lực của NCV. Một số NCV chưa đáp ứng được những đòi hỏi về chuyên môn sâu; thiếu kỹ năng mềm; NCV sau khi tuyển dụng chưa đáp ứng ngay được công việc, phải đào tạo lại.

Về Chế độ đãi ngộ: Lương và phụ cấp của NCV theo ngạch, bậc quy định tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP. Các chế độ phụ cấp đối với NCV bao gồm: phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp lưu động, phụ cấp độc hại, nguy hiểm. Hiện nay, viên chức của Viện còn được hưởng phụ cấp ưu đãi theo nghề với các mức từ 50% đến 70% mức lương hiện hưởng và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) theo Quyết định số 45/2014/QĐ-TTg, trong đó mức 50% áp dụng đối với viên chức làm việc gián tiếp, không thường xuyên tiếp xúc với nguồn bức xạ; mức 70% áp dụng đối với viên chức làm việc trực tiếp, thường xuyên tiếp xúc với nguồn bức xạ. Nguồn thu nhập của NCV chủ yếu từ lương và tham gia các đề tài, nhiệm vụ nghiên cứu, các chính sách đãi ngộ về tài chính (thu nhập tăng thêm, thưởng đột xuất,...) không có. Chính sách lương, thưởng, phúc lợi đã đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của NCV và thực hiện đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, hình thức trả lương thời gian, không gắn tiền lương của NCV với năng lực, kết quả thực hiện công việc, mức độ đóng góp của từng người nên chưa khuyến khích NCV cố gắng, nỗ lực nâng cao hiệu quả làm việc. Tiền lương thực tế chưa được cải thiện theo mức tăng trưởng kinh tế, chưa phản ánh được giá trị cống hiến trong việc trả lương cho NCV có tài, có năng lực nên một số NCV đã nghỉ việc chuyển sang khu vực tư nhân và nước ngoài. Một số NCV không toàn tâm, toàn ý lao động khoa học mà tìm kiếm, bổ sung thu nhập bằng nhiều hoạt động khác.

Về điều kiện vật chất, cơ sở hạ tầng, trang thiết bị: Cán bộ, nhân viên làm việc trong dãy nhà 3 tầng thuộc các đơn nguyên A,B,C, không gian, vị trí làm việc thoải mái dễ dàng di chuyển, thuận tiện trong công việc. Viện đang được đầu tư xây dựng thêm 01 tòa nhà 9 tầng phục vụ công tác nghiên cứu và triển khai trong những năm tới. Viện đã lựa chọn, chú trọng đầu tư được một số trang thiết bị vào các hướng nghiên cứu ưu tiên, phục vụ các ứng dụng

thực tiễn như: phòng chuẩn cấp II- kiểm định và hiệu chuẩn thiết bị đo lường bức xạ; phòng thí nghiệm thủy văn đồng vị, các hệ thiết bị phân tích như khối phổ kế AAS, ICP-MS, HPLC-MS, gamma, alpha, ...; Đây là các trang thiết bị và phòng thí nghiệm đáp ứng nhu cầu nghiên cứu và triển khai KHCN. Tuy nhiên, trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu phần lớn đã cũ, chưa được đầu tư tương đương với các tổ chức KH&CN trong khu vực và quốc tế, điều đó đã ảnh hưởng đến công việc, các kết quả nghiên cứu của NCV.

2.3.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên thông qua hoạt động đảm bảo an toàn và nâng cao sức khỏe tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Do tính chất của ngành NLNT nên NCV của Viện làm việc trong phòng thí nghiệm tiếp xúc với các hóa chất độc hại, thường xuyên làm việc trên các thiết bị có nguồn bức xạ nên có nguy cơ bị nhiễm xạ, nhiễm hóa chất,... Vì vậy, Viện đã chú trọng trang bị các phương tiện, thiết bị che chắn, bảo vệ an toàn bức xạ cho NCV. Trong 05 năm gần đây không có trường hợp nào tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Viện thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Nhà nước. Viện thực hiện mua bảo hiểm kết hợp con người hàng năm cho viên chức, nhân viên với mức tiền 97.000 đồng/người/năm, góp phần hỗ trợ thanh toán các chế độ ốm đau, thai sản, bệnh tật hiểm nghèo ...đối với NCV. Hàng năm, Viện thực hiện khám chữa bệnh định kỳ cho viên chức, nhân viên 01 lần/năm tại các cơ sở y tế có uy tín, chất lượng, thực hiện các bước quy trình khám chữa bệnh theo đúng quy định của Bộ y tế như Bệnh viện Melatec, Bệnh viện Phương Đông, Phòng khám đa khoa quốc tế Vietsing... thực hiện khám tổng quát nội-ngoại khoa, thị lực, tai-mũi- họng, răng- hàm- mắt, chụp X-quang tim phổi, xét nghiệm máu, siêu âm nhằm theo dõi, quản lý, đánh giá tình trạng chung, phân loại sức khỏe, phát hiện sớm những dấu hiệu bất thường, có nguy cơ cao, chủ động dự phòng, điều trị, nâng cao tình trạng sức khỏe cho viên chức. Sau khi thăm khám tổng thể, bác sĩ sẽ tư vấn cho từng người về tình trạng sức khỏe, việc theo dõi chữa trị, chế độ dinh dưỡng, sinh hoạt, luyện tập thể dục thể thao hợp lý. Các

trường hợp mắc bệnh, bác sĩ sẽ kê đơn thuốc và chỉ định theo dõi, điều trị kịp thời, hồ sơ khám tổng quan sẽ được lưu tại Viện.

Trong những năm qua, Ban Lãnh đạo Viện đã tổ chức các hoạt động thể dục thể thao, văn nghệ nhằm tạo môi trường lành mạnh, nâng cao tinh thần, thể lực cho NCV. Viện phối hợp với Công đoàn, Đoàn thanh niên tổ chức các hoạt động, chương trình thể dục thể thao khác nhau như giải Bóng đá, Cầu lông, Tennis...nhằm góp phần nâng cao ý thức rèn luyện thân thể, nâng cao thể lực cho NCV. Hàng năm tạo điều kiện cho NCV thăm quan, nghỉ mát, tổ chức các buổi giao lưu văn nghệ giữa các đơn vị trong Viện NLNTVN, Bộ KH&CN; tổ chức giao lưu giữa các cán bộ với nhau nhân dịp các ngày lễ lớn để thể hiện tinh thần đoàn kết và trách nhiệm nâng cao đời sống tinh thần cho NCV, bảo đảm đời sống vật chất, chăm sóc sức khỏe và tạo môi trường để NCV phát huy được tốt nhất năng lực, khả năng để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, việc thăm quan, nghỉ mát, giao lưu còn hạn chế do kinh phí còn hạn hẹp và trong năm 2020-2021 có đại dịch covid-19 cả nước phải thực hiện giãn cách, đảm bảo phòng chống dịch bệnh.

2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

2.4.1. Nhân tố bên ngoài

Tiến bộ khoa học công nghệ, cách mạng công nghiệp 4.0

Trong những năm qua, Lãnh đạo Viện chủ động cử NCV tham gia ĐTBD trong nước và nước ngoài, đặc biệt chú trọng đào tạo sau đại học, ĐTBD theo VTVL và thông qua công việc nhằm tạo ra đội ngũ NCV đáp ứng tốt yêu cầu công việc, yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước và xu hướng phát triển KH&CN, cách mạng công nghiệp 4.0, nhờ vậy đội ngũ NCV đã có những năng lực nhất định, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, có khả năng tiếp thu ứng dụng công nghệ tương đối hiện đại, có khả năng chủ trì, tham gia các đề tài nhiệm vụ, ứng dụng phát triển dịch vụ KH&CN; là tác giả và đồng tác giả của các bài báo quốc tế và trong nước. Tuy nhiên so với trình độ phát triển KH&CN, việc ĐTBD và nâng cao năng lực NCV phải theo chuẩn và tiệm cận năng lực ở cấp khu vực và quốc tế.

Quan điểm, chế độ, chính sách của Nhà nước

Đảng và Nhà nước ta xác định quan điểm: Phát triển và ứng dụng KH&CN là quốc sách hàng đầu, là một nội dung cần được ưu tiên tập trung đầu tư trước, tuy nhiên kinh phí đầu tư cho lĩnh vực KH&CN nói chung và Viện KH&KTHN nói riêng còn thấp, không đủ nguồn lực để đầu tư cơ sở vật chất và đầu tư phát triển nhân lực KH&CN. Viện thực hiện tốt các chế độ, chính sách của Nhà nước về tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật ...đối với nhân lực KH&CN nói chung và NCV nói riêng, tuy nhiên hệ thống các chế độ, chính sách của Nhà nước còn chưa đầy đủ, chế độ lương thưởng thấp, việc đánh giá thi đua khen thưởng còn chậm, chưa khuyến khích và trọng dụng nhân lực KH&CN dẫn đến NCV chưa toàn tâm, toàn ý nghiên cứu và sáng tạo khoa học. Những chính sách thu hút nhân lực trong lĩnh vực NLNT cần được bổ sung kịp thời để đáp ứng được nhu cầu thiếu hụt nhân lực ngành NLNT. Năm 2016, Quốc hội đã thông qua Nghị quyết về việc dừng thực hiện Dự án xây dựng Nhà máy điện hạt nhân Ninh Thuận đã ảnh hưởng lớn đến việc thu hút nhân lực trong lĩnh vực NLNT nói chung và của Viện KH&KTHN nói riêng, một số NCV của Trung tâm Năng lượng hạt nhân được đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ về an toàn, năng lượng hạt nhân đã nghỉ việc hoặc phải chuyển dịch sang các hướng nghiên cứu khoa học mới.

Sự phát triển của thị trường lao động

Thị trường lao động của Việt Nam hiện nay đang phát triển mạnh mẽ, sôi động, cơ hội tìm kiếm việc làm nhiều nên xu hướng xin việc trong các cơ quan nhà nước nói chung và Viện KH&KTHN nói riêng giảm đi đáng kể. Thực tế, việc thu hút và tuyển dụng nhân lực của Viện còn rất hạn chế do đặc thù ngành nghề và chế độ chính sách, trong khi các tổ chức quốc tế, công ty tư nhân, các Viện nghiên cứu, trường Đại học...có lĩnh vực chuyên môn tương tự có nhiều chế độ ưu đãi về lương thưởng, phúc lợi, môi trường làm việc tốt hơn nên số lượng NCV nghỉ việc, nghỉ hưu, chuyển công tác hàng năm khá nhiều, từ năm 2018 đến 2022 có 23 viên chức nghỉ hưu, nghỉ việc, chuyển công tác, đây là bài toán khó đối với Viện trong công tác thu hút, tuyển dụng và giữ chân nhân tài.

Đặc thù ngành nghề, lĩnh vực hoạt động

Ngành NLNT, KH&CN hạt nhân là một ngành khó, cần nhiều cán bộ giỏi, chất lượng đào tạo phụ thuộc nhiều vào các chuyên gia, các nhóm nghiên cứu mạnh và yêu cầu phải có sự học hỏi, ĐTBĐ, phát triển từ các tổ chức quốc tế. Các chính sách, đề án đào tạo và phát triển NNL trong lĩnh vực NLNT chậm được triển khai trong thực tế vì thủ tục phức tạp, kinh phí hạn hẹp nên đã ảnh hưởng không nhỏ đến công tác phát triển nguồn nhân lực NLNT ở Việt Nam. Đội ngũ NCV của Viện tuy có lòng nhiệt tình, say mê nghiên cứu, phẩm chất đạo đức tốt... nhưng đứng trước những biến đổi rất lớn của đất nước và tình hình thế giới hiện nay, nhiều NCV còn có sự hổng hụt, nhất là trình độ ngoại ngữ, tin học và nắm bắt những tri thức mới.

2.4.2. Nhân tố bên trong

Sứ mệnh, mục tiêu hoạt động của Viện

Các hoạt động nghiên cứu triển khai ứng dụng KH&CN hạt nhân vào đời sống kinh tế xã hội của Viện đã và đang thực hiện rất tốt, đem lại doanh thu cho đơn vị, tuy nhiên cũng có sự cạnh tranh khốc liệt từ các doanh nghiệp, Viện nghiên cứu. Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được giao qua từng thời kỳ, Viện đều rất chú trọng chiến lược phát triển nguồn nhân lực KHCN và đặc biệt chú trọng nâng cao chất lượng NCV trẻ. Trong giai đoạn từ 2012-2022, trong chiến lược phát triển của Viện có chiến lược đào tạo NCV trẻ với quan điểm khuyến khích NCV tham gia đào tạo sau đại học và tham gia các lớp bồi dưỡng để nâng cao chất lượng nhân lực. Gần đây, Viện chú trọng thu hút NCV có trình độ cao để tuyển dụng, tiếp nhận về viện nhằm bổ sung số lượng và chất lượng nhân lực. Mặt khác, chiến lược quy hoạch phát triển NNL dài hạn, trung hạn và ngắn hạn được Viện thực hiện nhằm đẩy mạnh ĐTBĐ và có các cơ chế, chính sách, chế độ để NCV ổn định cuộc sống, yên tâm công tác, cống hiến cho sự nghiệp KHCN.

Quan điểm chỉ đạo điều hành của lãnh đạo Viện, năng lực cán bộ quản lý trực tiếp và bộ phận tổ chức cán bộ

Hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV chịu ảnh hưởng trực tiếp ngay từ quan điểm của lãnh đạo Viện. Chất lượng đội ngũ NCV có tốt hay không do quan điểm, tầm nhìn chiến lược của lãnh đạo đơn vị. Ông Phạm Đức Khuê, Viện trưởng Viện KH&KTHN trong Hội nghị cán bộ viên chức

năm 2021 đã đề xuất phương hướng nâng cao chất lượng NNL của Viện trong đó có đội ngũ NCV. Một trong những giải pháp trọng tâm là áp dụng đồng bộ nhiều giải pháp nâng cao chất lượng NNL trong Viện, đặc biệt là thu hút tuyển dụng và đào tạo, bồi dưỡng NCV tạo ra đội ngũ cán bộ kế cận có chuyên môn sâu, có năng lực nghiên cứu và triển khai công nghệ, đẩy mạnh liên doanh, liên kết, hợp tác quốc tế và các hoạt động dịch vụ khoa học kỹ thuật để tạo điều kiện nâng cao chế độ lương thưởng, đãi ngộ đối với NCV, đảm bảo thu nhập cho NCV yên tâm nghiên cứu và đảm bảo cuộc sống. Lãnh đạo Viện phát động phong trào thi đua hàng năm kêu gọi toàn thể viên chức, nhân viên hăng say công tác, tích cực ĐTBĐ nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và thực hiện tốt, xuất sắc nhiệm vụ được phân công, góp phần xây dựng và phát triển Viện.

Phòng Hành chính - Tổ chức có 03 người phụ trách về công tác nhân sự tại Viện, trong đó có 02 lãnh đạo phòng có kinh nghiệm trên 15 năm có nhiệm vụ tham mưu, hỗ trợ Lãnh đạo Viện trong công tác quản trị, hành chính, tổ chức cán bộ, công tác đảng và 01 chuyên viên đúng chuyên ngành có kinh nghiệm trên 10 năm về quản trị nhân lực. Số lượng viên chức thực hiện công tác tổ chức cán bộ còn thiếu so với chức năng nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và nhân sự của Viện. Cán bộ quản lý trực tiếp NCV có trình độ năng lực cao, có khả năng quản lý và phát triển nghiên cứu, tuy nhiên một số cán bộ còn thiếu năng lực quản lý, điều hành, phát triển nhân viên, chưa chú trọng quản lý và nâng cao năng lực đội ngũ NCV.

Mức độ tự chủ tài chính của Viện

Trong những năm qua, tình hình hoạt động của Viện gặp khá nhiều khó khăn, thách thức do ảnh hưởng của dịch bệnh, sự khủng hoảng kinh tế. Bảng Kết quả hoạt động khoa học kỹ thuật, doanh thu của Viện từ 2018-2022 cho thấy Viện đã từng bước vượt qua khó khăn, duy trì sự tăng trưởng và ổn định về mặt nghiên cứu, đẩy mạnh doanh thu thông qua các hoạt động dịch vụ KH&CN. Đây là điều đáng khích lệ và tạo điều kiện thuận lợi trong việc hoạch định chiến lược phát triển nhân lực và duy trì, thực hiện các chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với NCV. Tuy hoạt động dịch vụ chưa đạt được theo kế hoạch đề ra, nhưng doanh thu của Viện có sự ổn định, có xu hướng tăng, quỹ lương, phúc lợi và các chế độ đãi ngộ được chi trả đúng, đủ,

kip thời theo quy định của nhà nước. Hiện nay, Viện không có thu nhập tăng thêm đối với NCV. Lợi nhuận đạt được sau khi trừ chi phí phân bổ vào các quỹ theo quy định tại quy chế chi tiêu nội bộ và dùng nguồn thu tự chủ để trả lương đối nhóm hợp đồng lao động theo Nghị định 161/2018/NĐ-CP (lái xe, bảo vệ, phục vụ...). Viện đã được phê duyệt phương án tự chủ với mức đảm bảo một phần (13,9%) chi thường xuyên trong giai đoạn 2018-2022. Chức năng của Viện chủ yếu là nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu định hướng ứng dụng nên nguồn thu còn hạn chế, khó khăn trong việc tự chủ. Chất lượng đội ngũ NCV còn hạn chế do chưa được đầu tư phát triển một cách bài bản cả về phương pháp và kinh phí thực hiện. Do đó, Viện cần phải có các giải pháp đảm bảo kinh phí nâng cao chất lượng đội ngũ NCV.

2.5. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

2.5.1. Kết quả đã đạt được

Về chất lượng đội ngũ NCV: Tuy quy mô đội ngũ NCV còn thiếu so với chỉ tiêu biên chế và chức năng nhiệm vụ được giao nhưng Viện đã tạo được đội ngũ NCV ổn định, số lượng NCV có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ngày càng tăng; đội ngũ NCV của Viện đã có năng lực cơ bản trong thực hiện nhiệm vụ, đa số NCV đều hoàn thành nhiệm vụ được giao trở lên. Tỷ lệ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ từ 15 - 20%. Đội ngũ NCV có trình độ nghiệp vụ ngày càng được hoàn thiện theo hướng đáp ứng tiêu chuẩn, yêu cầu của từng VTVL. NCV có phẩm chất chính trị, tư cách đạo đức, chấp hành tốt sự phân công điều động của cấp trên, có lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt chế độ chính sách, pháp luật của nhà nước, nghiêm túc thực hiện nội quy, quy chế của cơ quan, đạo đức nghề nghiệp trong nghiên cứu ... bước đầu đáp ứng những yêu cầu của cơ chế quản lý mới theo phương án tự chủ.

Việc xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV từng bước được hoàn thiện: Căn cứ xu hướng phát triển KHCN trong nước và quốc tế, quy hoạch phát triển ngành nghề lĩnh vực, chức năng nhiệm vụ, chiến lược phát triển tổ chức và đề án vị trí việc làm, Viện xác định nhu cầu cơ cấu đội ngũ NCV. Sau khi triển khai thực hiện đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ NCV hàng năm, Viện tiến hành rà soát lại danh mục VTVL, so sánh đối chiếu số lượng và chất lượng NCV cần có, lập kế hoạch xây dựng bổ sung số lượng

và chất lượng NCV theo giai đoạn. Trên cơ sở hoạch định đội ngũ NCV, lãnh đạo Viện đã chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bố trí, điều động luân chuyển cán bộ, chuẩn bị đội ngũ kế cận; từng bước thực hiện tuyển dụng, tiếp nhận, bổ nhiệm theo quy hoạch, đảm bảo tính kế thừa, phát triển nhân lực.

Công tác bố trí, sử dụng và quản lý NCV được tiến hành theo đúng quy trình, thủ tục, quy định về phân cấp quản lý viên chức KH&CN. Công tác quản lý, sử dụng NCV dần đi vào nề nếp, NCV được bố trí, sử dụng đúng với chuyên môn nghiệp vụ, VTVL.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng NCV được đẩy mạnh: Lãnh đạo Viện chú trọng ĐTBD cán bộ trẻ, trưởng các nhóm nghiên cứu ưu tiên nhằm góp phần nâng cao chất lượng, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của NCV. Công tác ĐTBD được thực hiện tốt theo quy định về phân cấp, hình thức ĐTBD phong phú, đa dạng. Viện chủ động cử NCV tham gia ĐTBD trong nước và nước ngoài, đặc biệt chú trọng đào tạo sau đại học, ĐTBD theo VTVL và thông qua công việc nhằm tạo ra đội ngũ NCV đáp ứng tốt yêu cầu công việc, yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước và xu hướng KH&CN trên thế giới.

Có được những kết quả đó là do Lãnh đạo Viện đã quan tâm, đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, có nhiều việc làm thiết thực, hiệu quả như tổ chức các phong trào thi đua sâu rộng; chăm lo xây dựng lực lượng nòng cốt, nhân rộng điển hình tiên tiến trong nguồn lực cán bộ KH&CN nhằm khai thác những tiềm năng, thế mạnh của CBNC. Thường xuyên quan tâm giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống. Tích cực đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp ĐTBD nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, từng bước hình thành thế hệ cán bộ KH&CN mới có đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Phần lớn CBNC đều là những người yêu ngành, yêu nghề, có kinh nghiệm nghiên cứu và triển khai, có tinh thần giúp đỡ, phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ. Nghiên cứu viên có tinh thần học tập nâng cao trình độ, một số NCV có năng lực ngoại ngữ cao, năng động, sáng tạo và say mê nghiên cứu, hăng hái tham gia học hỏi, ĐTBD và phát triển bản thân.

2.5.2. Hạn chế

Về chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên: Số lượng, chất lượng và cơ cấu NCV của Viện chưa ngang tầm với đòi hỏi của sự phát triển kinh tế xã hội và

chức năng nhiệm vụ được giao. Đội ngũ NCV trẻ tuy năng động, nhiệt tình nhưng thiếu kinh nghiệm công tác. Một số NCV trên 40 - 50 tuổi có nhiều kinh nghiệm trong công tác, tuy nhiên lại có một sức ỳ khá lớn, chậm tiếp thu những kiến thức chuyên môn mới, thiếu sáng tạo....Tinh thần trách nhiệm, phong cách làm việc của đội ngũ NCV còn thiếu chuyên nghiệp.

Hoạt động xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV của Viện chưa thực sự phù hợp, còn hạn chế trong công tác dự báo, dự đoán. Viện thực hiện hoạch định theo giai đoạn, không chú trọng thực hiện thường xuyên, liên tục. Công tác hoạch định còn thực hiện chung đối với toàn bộ>NNL, chưa tách nhóm và đề xuất giải pháp thực hiện đối với từng nhóm đội ngũ nhân lực khác nhau trong đó có đội ngũ NCV. Khung năng lực NCV đã được xây dựng nhưng chưa thực hiện đánh giá năng lực NCV dựa trên>NNL để xác định nhu cầu và thực hiện các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV.

Viện còn bị động trong việc xin chỉ tiêu và tổ chức tuyển dụng nên số lượng NCV chưa đáp ứng đủ yêu cầu. Chất lượng tuyển dụng chưa cao, khó thu hút ứng viên. Công tác tuyển dụng còn dựa chủ yếu vào các thông số đầu vào (bằng cấp, chứng chỉ, tuổi đời...). Chất lượng công tác tuyển dụng còn thấp, chưa thực sự tuyển chọn được những người có năng lực tốt vào làm việc tại đơn vị.

Công tác ĐTBĐ được thực hiện theo quy định của Nhà nước, theo thẩm quyền, phân cấp quản lý, chưa có quy chế quản lý hoạt động ĐTBĐ. Việc xác định nhu cầu đào tạo chủ yếu theo nhu cầu của NCV, đề xuất của lãnh đạo. Nội dung ĐTBĐ và mức độ cần đạt được chưa thực sự phù hợp, chưa chú trọng ĐTBĐ chuyên sâu các năng lực, kỹ năng liên quan đến nghiên cứu. Mặt khác, các nhóm nghiên cứu ưu tiên có số lượng NCV còn ít và chưa thực sự trở thành nhóm nghiên cứu mạnh.

Về công tác bố trí, sử dụng và đánh giá: Số lượng NCV chưa đủ đáp ứng chức năng nhiệm vụ, chỉ tiêu tuyển dụng ít, trong khi số lượng viên chức nghỉ việc, chuyển công tác và nghỉ hưu ngày càng tăng nên NCV tại một số trung tâm chịu nhiều áp lực, cường độ công việc cao hơn khiến cho tinh thần và hiệu quả làm việc đôi khi không đạt như mong đợi. Phần lớn các tiêu chí đánh giá NCV còn định tính và phụ thuộc vào ý kiến chủ quan của nhiều bộ phận khác nhau nên kết quả đánh giá có tính thuyết phục chưa cao.

Về chế độ đãi ngộ: Lương, thu nhập vẫn còn thấp, thu nhập tăng thêm chưa có nên một bộ phận NCV chán nản, không muốn tiếp tục làm việc trong đơn vị hoặc thiếu tập trung, ảnh hưởng đến chất lượng nghiên cứu và chất lượng công việc, không tạo được động lực cho việc phát triển NNL có chất lượng cao. Chính sách đãi ngộ chưa tạo động lực sáng tạo đối với NCV, đặc biệt là những người có trình độ cao, có kinh nghiệm công tác. Chính sách thu hút NNL trẻ có trình độ cao còn thấp, xuất hiện tình trạng chảy máu chất xám đối với NCV sau được ĐTBĐ.

2.5.3. Nguyên nhân

Tồn tại những hạn chế nêu trên bắt nguồn từ những nguyên nhân chính, cụ thể do cơ chế, chính sách và ngân sách của nhà nước đầu tư cho KH&CN còn hạn chế. Tình trạng hành chính hóa các hoạt động KH&CN (quy định về thang bảng lương, chế độ nâng lương, các quy định về trang thiết bị, vật tư, điều kiện làm việc, các thủ tục hành chính đối với các đề tài nghiên cứu...) vẫn đang là một rào cản lớn đối với việc phát huy vai trò của nhân lực KH&CN, kìm hãm sự phát triển KH&CN và hội nhập quốc tế. Thu nhập của NCV còn thấp chưa tương xứng với năng lực và đáp ứng nhu cầu cuộc sống, dẫn đến một bộ phận NCV trẻ có tài thường tìm đến nơi có môi trường làm việc tốt hơn và chế độ đãi ngộ cao hơn. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ NCV vẫn gặp nhiều khó khăn nhất là công tác thu hút và giữ chân nhân tài.

Mặc dù Viện có chiến lược phát triển và kế hoạch nhân lực theo giai đoạn nhưng chiến lược chưa bao quát và toàn diện. Vì vậy định hướng đến năm 2030, Viện cần xây dựng chiến lược phát triển của toàn đơn vị, chú trọng xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ NCV đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và thực tiễn phát triển KH&CN trong nước và quốc tế.

Viện chưa có kế hoạch thu hút và tuyển chọn đội ngũ NCV lâu dài. Việc tuyển dụng NCV không theo giai đoạn, chưa thực sự đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực KH&CN kế cận. Hoạt động tuyển dụng còn nhiều bất cập, Viện có nhu cầu bổ sung nhân lực với số lượng nhiều và chất lượng đầu vào cao, tuy nhiên trong hệ thống đào tạo của Việt Nam những ngành đặc thù về NLNT còn hạn chế, ngành học của ứng viên còn chung chung như vật lý, hóa học, ...các chuyên ngành sâu được đào tạo chưa gắn liền với thực tiễn nên khi tuyển dụng NCV chất lượng chưa thực sự cao và sau khi tuyển dụng

Viện phải đào tạo lại đáp ứng yêu cầu công việc. Trong khi một số NCV được đào tạo ở nước ngoài có xu hướng muốn học tập, nghiên cứu ở nước ngoài do được đào tạo phát triển năng lực tốt và có cơ hội phát triển nghề nghiệp với trang thiết bị, phương tiện làm việc cao và hiệu quả.

Cơ chế thực hiện các hoạt động ĐTBĐ, bố trí, sử dụng, đánh giá thực hiện công việc và đãi ngộ chưa đạt hiệu quả cao, Viện chưa chủ động bổ sung thêm các quy định, quy chế thực hiện các hoạt động này.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP VÀ KHUYẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NGHIÊN CỨU VIÊN TẠI VIỆN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT HẠT NHÂN

3.1. Mục tiêu chiến lược, quan điểm và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

3.1.1. Mục tiêu chiến lược của Viện

Trong Chiến lược phát triển Viện KH&KTHN giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn đến năm 2030, Viện KH&KTHN có mục tiêu chiến lược: Xây dựng Viện KH&KTHN trở thành một trong những đơn vị hàng đầu trong nước về nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu định hướng ứng dụng và triển khai các ứng dụng khoa học và kỹ thuật hạt nhân, tiếp cận với trình độ quốc tế và là đơn vị hỗ trợ kỹ thuật chủ chốt phục vụ ứng dụng NLNT trong các lĩnh vực phát triển kinh tế - xã hội, bảo vệ môi trường và ứng phó sự cố bức xạ, hạt nhân ở Việt Nam. Căn cứ vào Chiến lược phát triển của Viện, Ban Lãnh đạo Viện xác định nhiệm vụ phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ NCV nói riêng là một mục tiêu chiến lược quan trọng, trong đó phân đầu đến năm 2030, đội ngũ NCV của Viện có thể lực tốt; có số lượng, chất lượng tốt, cơ cấu hợp lý phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của Viện trong giai đoạn tới; NCV có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, đủ trình độ và năng lực công tác, kỹ năng làm việc ngày càng chuyên nghiệp, chủ động thích ứng với sự phát triển KH&CN, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và phát triển ngành NLNT.

Từ mục tiêu tổng quát đó, Viện đặt ra các mục tiêu cụ thể, bao gồm:

- Đến năm 2030, nâng tổng số viên chức quản lý, chuyên môn, nghiên cứu trong lĩnh vực NCKH, phát triển ứng dụng NLNT là 115 người trong đó NCV cao cấp, NCV chính là 20 người; NCV là 80 người; số lượng cán bộ có trình độ tiến sỹ đạt khoảng 26 người, thạc sỹ khoảng 50 người.

- Xây dựng và phát triển được các nhóm nghiên cứu ưu tiên mũi nhọn, với các trưởng nhóm có trình độ chuyên môn cao, quy tụ thêm các CBNC khoa học thực sự chuyên sâu, đào tạo bồi dưỡng NCV thông qua các nhóm nghiên cứu nhằm tạo ra các các nhóm nghiên cứu mạnh, đủ năng lực chuyên môn để tham gia đấu thầu và đảm nhiệm trọng trách chủ nhiệm các nhiệm vụ

khoa học trọng điểm, đáp ứng các nhiệm vụ trọng tâm cũng như định hướng phát triển lâu dài của Viện.

- Xây dựng kế hoạch thu hút và tuyển dụng CBNC, đặc biệt là NCV. Tuyển dụng NCV có trình độ và kinh nghiệm công tác phù hợp với các định hướng nghiên cứu của Viện; Hợp đồng với một số chuyên gia giỏi để hỗ trợ công tác nghiên cứu và bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ NCV trẻ;

- Xây dựng kế hoạch ĐTBĐ nâng cao trình độ, năng lực nghiên cứu cho CBNC của Viện, nhất là NCV trẻ; Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong ĐTBĐ.

- Bố trí, sử dụng NCV hợp lý, khoa học, xây dựng chính sách, chế độ đãi ngộ thích hợp để tạo động lực khuyến khích NCV hăng say NCKH.

3.1.2. Quan điểm và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên

Quan điểm

Để hội nhập với trình độ KH&CN trên thế giới và nâng tầm vị thế của Viện, căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ đã được giao, Viện xây dựng một chiến lược phát triển đội ngũ viên chức khoa học dài hạn nhằm phát huy những kết quả đã đạt được, khắc phục những hạn chế, khó khăn, xác định sứ mệnh, tầm nhìn, quan điểm, mục tiêu và giá trị cốt lõi nhằm định hướng phát triển KH&CN đáp ứng yêu cầu mới của đất nước. Nâng cao chất lượng đội ngũ NCV phải gắn liền và được xuất phát từ chiến lược phát triển của Viện đến năm 2030. Lãnh đạo Viện, lãnh đạo các đơn vị trực thuộc Viện cần nhất quán trong tư tưởng, nhận thức và hành động về vai trò của đội ngũ NCV trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị. Trong điều kiện chất lượng NCV đang ở mức khiêm tốn mà các điều kiện để nâng cao chất lượng đội ngũ NCV còn hạn chế, cần hoạch định mục tiêu chiến lược phát triển đội ngũ NCV đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu hợp lý, bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức, chuyên môn, nghiệp vụ đạt chuẩn, đáp ứng được yêu cầu thực tiễn và chiến lược phát triển ngành NLNT. Chiến lược phải đảm bảo tính khoa học, đồng bộ, toàn diện, khả thi, kế thừa và phát huy tối đa nguồn lực NCV hiện có. Nghiên cứu viên là lực lượng nòng cốt, là nội lực quan trọng để thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của Viện nên việc bố trí, sử dụng, đào tạo, phát triển NCV có năng lực cao đáp ứng được yêu cầu phát triển của Viện trong bối cảnh hội nhập có vai trò đặc biệt quan trọng. Viện cần đổi mới

cơ chế chính sách quản trị điều hành; cải cách hành chính; cải tiến lề lối tác phong làm việc; văn hóa tổ chức, giao tiếp ứng xử trong từng giai đoạn. Xây dựng các chính sách, biện pháp cụ thể và phù hợp, đầu tư phát triển cũng như quản lý, khai thác, sử dụng có hiệu quả đội ngũ NCV. Cần phải thực hiện đồng bộ tất cả các khâu trong công tác quản trị nhân sự, từ xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đến thu hút, tuyển dụng, ĐTBĐ, bố trí sử dụng và thực hiện chế độ đãi ngộ đối với NCV.

Phương hướng

- Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện khung năng lực của NCV theo quy định của Nhà nước để làm căn cứ xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyển dụng NCV, lựa chọn ứng viên có trình độ chuyên môn, có năng lực làm việc phù hợp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của Viện. Ưu tiên tuyển chọn các ứng viên có trình độ cao được đào tạo ở nước ngoài, các sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở trong nước.

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ NCV có chất lượng, sẵn sàng đáp ứng yêu cầu chiến lược của Viện. Viện cần xây dựng quy chế ĐTBĐ, có cơ chế vận hành các hoạt động ĐTBĐ đối với đội ngũ NCV. Đa dạng hóa hình thức đào tạo, chú trọng, động viên NCV trẻ tham gia đào tạo sau đại học trong nước và nước ngoài để nâng cao trình độ và đào tạo đội ngũ nghiên cứu kế cận trong tương lai. Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, đẩy mạnh hoạt động đào tạo nội bộ, yêu cầu các lãnh đạo tham gia trực tiếp đào tạo, hướng dẫn, chia sẻ kinh nghiệm cho đội ngũ NCV nhằm gắn kiến thức với thực tế công việc giúp cho việc xây dựng, triển khai chiến lược xuyên suốt, chuyên nghiệp. Phát triển các nhóm nghiên cứu ưu tiên, chú trọng đào tạo các trưởng nhóm nghiên cứu có đủ năng lực và kinh nghiệm chuyên môn và khả năng dẫn dắt, phát triển nhóm và đào tạo, bồi dưỡng NCV trong nhóm.

- Bố trí, sử dụng NCV hợp lý, khoa học, đổi mới công tác đánh giá NCV theo hướng gắn với năng lực, chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Viện cần bổ sung các chế độ đãi ngộ hợp lý để thu hút và giữ chân được nhân tài.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân đến năm 2030

3.2.1. Nhóm giải pháp về xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên

*** Giải pháp hoàn thiện khung năng lực**

Mục tiêu của giải pháp:

Nhằm hoàn thiện khung năng lực NCV, đáp ứng định hướng chiến lược của Viện đến năm 2030, phù hợp với yêu cầu năng lực thực tế hiện nay của đội ngũ NCV, phù hợp với yêu cầu năng lực cần có theo định hướng phát triển của Viện giai đoạn mới.

Nội dung của giải pháp:

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được giao, đặc thù ngành nghề lĩnh vực, chiến lược phát triển của đơn vị và các văn bản quy phạm pháp luật về vị trí việc làm, khung năng lực (đã có và sửa đổi, bổ sung) trong từng giai đoạn cụ thể, Viện phân tích, đánh giá lại đề án vị trí việc làm, KNL, từ điển năng lực hiện có đã xây dựng đối với toàn bộ các CDNN của đơn vị trong đó có đội ngũ NCV. Hàng năm định kỳ đánh giá, bổ sung, hoàn thiện lại Bản mô tả VTVL, yêu cầu tiêu chuẩn năng lực, từ điển năng lực và hoàn thiện Khung năng lực NCV.

Ban Lãnh đạo Viện giao bộ phận tổ chức cán bộ và Lãnh đạo quản lý trực tiếp NCV phụ trách việc tham mưu, xây dựng và triển khai KNL, thực hiện rà soát, đánh giá và xây dựng KNL, từ điển năng lực trên phạm vi toàn Viện. Để việc triển khai đảm bảo tính chính xác, cần thiết thực hiện khảo sát, đánh giá tình hình thực tế, từ đó đưa ra phương án điều chỉnh phù hợp với định hướng phát triển của Viện và phù hợp với các văn bản quy phạm pháp luật về vị trí việc làm, khung năng lực (đã có và sửa đổi, bổ sung) trong từng giai đoạn. Do việc đánh giá và hoàn thiện khung năng lực cần khách quan và yêu cầu tính chuyên môn cao, do đó, nếu cần phải thuê chuyên gia hoặc thành lập tổ thẩm định xây dựng KNL, từ điển năng lực (bao gồm Lãnh đạo Viện, NCV cao cấp, NCV chính, bộ phận tổ chức cán bộ, lãnh đạo đơn vị trực thuộc) để thực hiện khảo sát, đánh giá, hoàn thiện KNL đảm bảo tính khách quan, chính xác và phù hợp. Lãnh đạo các trung tâm phối hợp với bộ phận tổ

chức cán bộ xây dựng KNL, từ điển năng lực NCV đối với từng VTVL cụ thể trong đơn vị để trình Lãnh đạo Viện đề nghị cấp trên xem xét, phê duyệt.

Điều kiện để triển khai giải pháp:

Công tác xây dựng, bổ sung và hoàn thiện KNL cần thực hiện định kỳ, hoặc theo yêu cầu của cơ quan cấp trên khi có sự thay đổi văn bản hướng dẫn về vị trí việc làm, khung năng lực; Mặt khác, công tác này cần có sự phối hợp từ rất nhiều bộ phận, do đó Ban lãnh đạo viện cần có sự chỉ đạo quyết liệt trong chủ trương thực hiện, cần đầu tư kinh phí, nhân lực, vật lực để xây dựng hoàn thiện KNL hoặc thuê chuyên gia, tổ thẩm định, đồng thời cần có sự nỗ lực quyết tâm thực hiện tốt từ bộ phận tổ chức cán bộ và lãnh đạo các đơn vị trực thuộc Viện.

****Giải pháp tăng cường đánh giá năng lực đội ngũ nghiên cứu viên***

Mục tiêu của giải pháp:

Viện thực hiện đánh giá năng lực của đội ngũ NCV, xây dựng quy trình đánh giá NCV hàng năm nhằm tổng hợp kết quả và đánh giá chính xác hơn năng lực đội ngũ NCV, làm cơ sở triển khai các hoạt động tuyển dụng, ĐTBĐ và bố trí, sử dụng đội ngũ NCV.

Nội dung của giải pháp:

Đánh giá năng lực đội ngũ NCV bao gồm đánh giá năng lực của NCV theo so với mức độ đáp ứng yêu cầu CDNN, khung năng lực VTVL, đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng NCV và tổng hợp kết quả đánh giá năng lực đội ngũ NCV.

Để có cơ sở thống nhất cho việc chất lượng đội ngũ NCV hàng năm, Ban Lãnh đạo Viện cần triển khai các buổi tập huấn, hướng dẫn cụ thể việc triển khai đánh giá, quy trình đánh giá năng lực NCV theo mức độ đáp ứng yêu cầu CDNN, đánh giá năng lực của NCV theo khung năng lực VTVL, đánh giá năng lực đáp ứng công việc được giao của từng NCV, sau đó tổng hợp đánh giá cơ cấu đội ngũ NCV so với nhu cầu sử dụng của đơn vị. Mục đích của các buổi tập huấn nhằm tạo ra sự đồng thuận, đổi mới nhận thức, quan điểm của tất cả các bộ phận và cá nhân về phương pháp, hiệu quả, tác động của việc triển khai Đánh giá chất lượng đội ngũ NCV, hướng dẫn trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm để các đơn vị triển khai thực hiện theo đúng theo quy định.

Viện xây dựng và hoàn chỉnh bộ quy trình đánh giá năng lực NCV. Quy trình đánh giá năng lực NCV bao gồm:

+ Đầu tiên, NCV tự đánh giá về năng lực thực tế của cá nhân so với mức độ đáp ứng yêu cầu CDNN, khung năng lực nghiên cứu viên theo vị trí việc làm và đánh giá kết quả thực hiện công việc được giao.

+ Lãnh đạo đơn vị trực thuộc Viện tổ chức đánh giá năng lực của từng NCV trong đó có sự tham gia góp ý, cung cấp thông tin đánh giá của các cấp quản lý, đồng nghiệp.

+ Viện thành lập Hội đồng đánh giá cấp Viện bao gồm Lãnh đạo Viện, bộ phận tổ chức cán bộ, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp của đơn vị tham gia đánh giá, nhận xét đối với từng NCV, đánh giá năng lực của đội ngũ NCV so với nhu cầu sử dụng của đơn vị để có cơ sở thực hiện các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV.

+ Bộ phận tổ chức cán bộ tổng hợp kết quả đánh giá, trình lãnh đạo Viện phê duyệt và phản hồi lại thông tin đánh giá đến các đơn vị và cá nhân.

Điều kiện để triển khai giải pháp:

Ban lãnh đạo Viện cần thống nhất, hoàn chỉnh bộ quy trình đánh giá năng lực NCV. Bộ phận tổ chức cán bộ và lãnh đạo quản lý các đơn vị hướng dẫn quy trình, cách thức thực hiện đánh giá NCV và chuẩn bị các điều kiện vật chất cần thiết cho hoạt động đánh giá. Phòng Hành chính - Tổ chức xây dựng kế hoạch thực hiện và phân công trách nhiệm, nhiệm vụ cụ thể cho từng đơn vị, từng cá nhân.

****Giải pháp tổng hợp nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên***

Mục tiêu của giải pháp:

Tổng hợp nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV của Viện, xây dựng chiến lược, hoạch định đội ngũ NCV trong chiến lược phát triển NNL của Viện đến năm 2030 nhằm tạo ra đội ngũ NCV có quy mô, cơ cấu phù hợp, chất lượng đội ngũ NCV cao, đáp ứng yêu cầu trình độ, năng lực và kỹ năng tiệm cận với trình độ của nhân lực KH&CN trong khu vực và trên thế giới.

Nội dung của giải pháp:

Căn cứ xu hướng phát triển KH&CN trong nước và quốc tế, quy hoạch phát triển ngành, lĩnh vực nghiên cứu, chức năng nhiệm vụ, chiến lược phát

triển của Viện, đề án vị trí việc làm, khung năng lực, từ điển năng lực NCV để xác định nhu cầu cầu sử dụng và nhu cầu năng lực NCV. Việc xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV cần xuất phát từ nhu cầu thực tế của Viện trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn về nguồn nhân lực KH&CN với chiến lược phát triển tổng thể của Viện, có như vậy việc xây dựng đội ngũ NCV mới đảm bảo tính khoa học và sát với thực tế.

Để tổng hợp nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV, Ban lãnh đạo Viện cần có sự thống nhất cao về quan điểm, nhận thức về tầm quan trọng trong việc xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV. Đây là cơ sở cho việc kiểm tra, đánh giá và đảm bảo chất lượng ở tất cả các khâu trong quá trình phát triển nhân lực từ tuyển dụng đến ĐTBĐ, bố trí sử dụng và xây dựng chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ NCV của Viện.

Bộ phận tổ chức cán bộ và lãnh đạo quản lý các đơn vị phối hợp đánh giá chất lượng đội ngũ NCV hàng năm, tổ chức so sánh, đánh giá năng lực của từng NCV để đánh giá đúng phẩm chất, năng lực, trình độ, kết luận rõ ràng, chính xác những ưu điểm, nhược điểm của từng NCV trong đơn vị, xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV của từng đơn vị và từng cá nhân NCV và tổng hợp kết quả đánh giá năng lực NCV, so sánh đối chiếu dự báo biến động nhân sự, xác định và hoạch định cung, cầu nhân lực về NCV hàng năm và từng thời kỳ. Trong giai đoạn trước mắt, trong xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV cần có sự ưu tiên về việc tuyển dụng NCV có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực, có kinh nghiệm công tác, có chuyên ngành đào tạo thuộc các lĩnh vực mà Viện đang thiếu nhân lực như ngành hóa học, khoa học môi trường, kỹ thuật hạt nhân, vật lý hạt nhân...để bổ sung cho các trung tâm: An toàn bức xạ, Vật lý hạt nhân, Kỹ thuật hạt nhân, Quan trắc phóng xạ và đánh giá tác động môi trường. Ban Lãnh đạo Viện chỉnh sửa, bổ sung kế hoạch, giải pháp, nguồn lực thực hiện và đề xuất cấp trên có thẩm quyền xem xét, phê duyệt nhu cầu về số lượng và chất lượng đội ngũ NCV tại đơn vị.

Hàng năm, Viện định kỳ kiểm tra, đánh giá, bổ sung, hoàn chỉnh công tác xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV. Đây là công việc phức tạp bao gồm nhiều nội dung, đòi hỏi phải thực hiện công phu, trong một thời gian dài và phải thực hiện đồng bộ, kết hợp chặt chẽ với nhiều khâu khác

trong công tác cán bộ. Vì vậy, Viện cần khẩn trương hoạch định tổng thể cung cầu NCV nhằm đề xuất chính sách, kế hoạch, tạo nguồn lực phù hợp trong đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, nhằm kiện toàn đội ngũ NCV.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Ban lãnh đạo Viện cần có tầm nhìn chiến lược, quy hoạch, hoạch định được nhân lực trong từng giai đoạn cụ thể gắn với chức năng nhiệm vụ của đơn vị và xu hướng phát triển KHCN trong nước và quốc tế. Công tác xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV cần sự phối hợp nhịp nhàng, nghiêm túc, khách quan và đúng quy định từ các bộ phận tham mưu thực hiện lập kế hoạch chiến lược.

3.2.2. Nhóm giải pháp về thu hút và tuyển dụng nghiên cứu viên có chất lượng

**** Giải pháp thu hút nghiên cứu viên có chất lượng, xây dựng thương hiệu tuyển dụng***

Mục tiêu của giải pháp:

Thu hút, tuyển dụng được những CBNC có năng lực đảm bảo cho đội ngũ NCV phát triển về số lượng, có cơ cấu hợp lý, có chất lượng cao, đáp ứng tốt nhu cầu công việc trong hiện tại và tương lai. Xây dựng được thương hiệu tuyển dụng mạnh sẽ giúp Viện có lợi thế trong cuộc cạnh tranh tuyển dụng, thu hút và giữ chân nhân tài.

Nội dung của giải pháp:

Công tác thu hút, truyền thông về thương hiệu tuyển dụng là khâu đầu vào rất quan trọng. Nếu công tác thu hút, truyền thông về thương hiệu tuyển dụng tốt sẽ tuyển chọn được những NCV trẻ, có tiềm năng trí tuệ, sau đó tiếp tục ĐTBD thành những NCV có năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của Viện. Ngược lại, nếu công tác này chưa hiệu quả, việc ĐTBD trong giai đoạn tiếp theo sẽ rất công phu, mất nhiều thời gian và chi phí của Viện.

Xây dựng thương hiệu tuyển dụng đã và đang là xu hướng toàn cầu. Xây dựng được thương hiệu tuyển dụng sẽ tạo nên sự khác biệt giữa Viện KH&KTHN với các đơn vị, tổ chức, công ty khác trong cùng ngành nghề lĩnh vực và thu hút được nhân tài trên thị trường lao động. Viện cần lập kế hoạch thu hút và xây dựng thương hiệu tuyển dụng trong đó xác định rõ mục tiêu, nội dung, giải pháp thực hiện. Mục tiêu nhằm thu hút được nhiều ứng viên tham gia dự tuyển viên chức, lựa chọn được NCV có chất lượng, nâng cao

nhận thức của ứng viên về đơn vị, tăng tỷ lệ giới thiệu công việc, giới thiệu ứng viên từ các tổ chức và cá nhân, tạo niềm tin đối với các ứng viên hiện tại và tương lai.... Từ đó thu hút được nguồn ứng viên lớn và quảng bá, giới thiệu hình ảnh của Viện rộng rãi hơn.

Viện cần phân tích, đánh giá thực trạng môi trường làm việc, năng lực lãnh đạo, văn hóa tổ chức và cơ chế đãi ngộ...xác định các đặc trưng, lợi thế của đơn vị, vừa đảm bảo sự khác biệt, vừa hấp dẫn tới ứng viên tiềm năng. Xây dựng trang thông tin tuyển dụng chuyên nghiệp qua Internet, mạng xã hội theo các tiêu chí như giao diện thân thiện, sử dụng đơn giản, thể hiện được hình ảnh và văn hóa tổ chức của Viện...

Truyền thông, quảng bá thương hiệu thông qua các kênh truyền thông, thông báo rộng rãi công khai nhu cầu tuyển dụng NCV trên nhiều phương tiện thông tin đại chúng như: Đài truyền thanh, trang thông tin điện tử, niêm yết công khai tại trụ sở làm việc, thông báo tại các cuộc họp, hội nghị của địa phương, các trường đại học, học viện, các cơ sở đào tạo về khoa học công nghệ, năng lượng nguyên tử ... Trong thông báo tuyển dụng cần giới thiệu về đơn vị, các sự kiện, thành tích của Viện, vị trí tuyển dụng, công khai tiêu chuẩn tuyển dụng, công khai chế độ lương thưởng, đãi ngộ, khả năng và cơ hội phát triển nghề nghiệp, môi trường làm việc nghiên cứu KH-CN và các giá trị văn hóa tổ chức,... nhằm thu hút, tiếp cận với các ứng viên, định hướng đối với các ứng viên, cung cấp cho ứng viên về VTVL và đơn vị mà họ dự tuyển, giảm nguy cơ thất vọng của ứng viên khi chính thức được tuyển dụng. Mặt khác, ứng viên sẽ biết được Viện yêu cầu những năng lực gì? làm việc trong tổ chức, cá nhân sẽ phát triển năng lực nào? Chế độ chính sách và môi trường văn hóa tổ chức của đơn vị ra sao? Điều này cho phép các ứng viên đưa ra quyết định lựa chọn đúng đắn phù hợp với năng lực, sở trường và giá trị của bản thân, góp phần làm tăng mức độ phù hợp và khả năng phát triển của ứng viên, tạo điều kiện cho Hội đồng tuyển dụng có đủ thông tin để đưa ra các quyết định tuyển dụng. Những người được tuyển chọn phải là những người có năng lực, phẩm chất, thái độ phù hợp với yêu cầu công việc và tổ chức.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Ban Lãnh đạo Viện cần chỉ đạo bộ phận Tổ chức cán bộ và lãnh đạo các đơn vị trực thuộc đánh giá thực trạng của tổ chức về môi trường làm việc,

năng lực lãnh đạo, văn hóa tổ chức và cơ chế đãi ngộ, vị trí tuyển dụng, tiêu chuẩn, tiêu chí tuyển dụng cần có đối với NCV để tổng hợp và hoàn chỉnh thông báo tuyển dụng viên chức hàng năm. Các bộ phận phối hợp với cán bộ quản trị, marketing xây dựng trang Web tuyển dụng và truyền thông thương hiệu tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng. Bộ phận tài vụ dự toán và tính toán đảm bảo chi phí cho quá trình tuyển dụng NCV và xây dựng thương hiệu tuyển dụng.

*** *Giải pháp xây dựng tiêu chí sàng lọc và phương pháp đánh giá nghiên cứu viên***

Mục tiêu của giải pháp:

Thiết kế các tiêu chí và phương pháp sàng lọc NCV trong tuyển dụng nhằm đánh giá chính xác hơn mức độ đạt được của mỗi ứng viên theo tiêu chuẩn vị trí việc làm, tuyển dụng được NCV phù hợp với công việc và phù hợp với tổ chức.

Nội dung của giải pháp:

Để đảm bảo tuyển dụng được NCV có chất lượng, có năng lực phù hợp với công việc, phù hợp với tổ chức và tiêu chuẩn ngành nghề, lĩnh vực, Viện KH&KTHN cần xây dựng các tiêu chí sàng lọc ứng viên dựa trên bản mô tả công việc, khung năng lực của vị trí tuyển dụng. Chất lượng tuyển dụng phụ thuộc nhiều vào việc mô tả rõ ràng các kiến thức, kỹ năng và phẩm chất cần thiết cho vị trí cần tuyển và cần sử dụng thông tin này làm tiêu chí đánh giá trong suốt quá trình tuyển dụng NCV. Trên cơ sở cấp độ yêu cầu tối thiểu đối với từng năng lực, Viện xây dựng bản mô tả vị trí tuyển dụng một cách rõ ràng và lựa chọn công cụ đánh giá, phỏng vấn ứng viên hợp lý nhằm đưa ra những nhận định, đánh giá khách quan trong quá trình lựa chọn ứng viên tiềm năng, từ đó, tuyển được đúng người phù hợp với công việc và tạo được NNL chất lượng. Trong quá trình lập kế hoạch tuyển dụng, Bộ phận tổ chức cán bộ tham mưu xây dựng bộ tiêu chí sàng lọc ứng viên và phương pháp đánh giá ứng viên. Lãnh đạo các đơn vị căn cứ vào nhu cầu công việc, nhu cầu sử dụng nhân lực, xác định vị trí tuyển dụng và dựa trên KNL vị trí việc làm cần tuyển để xây dựng, bổ sung hoàn chỉnh và đề xuất lãnh đạo Viện xem xét, phê duyệt vị trí tuyển dụng, các tiêu chí và yêu cầu KNL đối với vị trí tuyển dụng NCV. Bộ phận tổ chức cán bộ tổng hợp, trình lãnh đạo Viện xem xét và đề nghị

Viện NLNTVN phê duyệt số lượng và kế hoạch, tiêu chí tuyển dụng ứng viên dựa trên năng lực.

Bảng 3.1. Bản mô tả tiêu chí sàng lọc, phương pháp đánh giá ứng viên
Vị trí tuyển dụng dùng để mô tả: Nghiên cứu viên về kỹ thuật hạt nhân

Vị trí tuyển dụng: Nghiên cứu viên về kỹ thuật hạt nhân	Nội dung, tiêu chí đánh giá	Mức độ yêu cầu	Phương pháp đánh giá ứng viên
Thực hiện công tác nghiên cứu và ứng dụng kỹ thuật hạt nhân vào các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo sự phân công của lãnh đạo trung tâm.	Tiêu chuẩn cơ bản: - Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ - Trình độ ngoại ngữ, tin học - Kinh nghiệm - Sức khỏe - Giới tính - Độ tuổi	- Tốt nghiệp đại học trở lên chuyên ngành vật lý, Vật lý nguyên tử hạt nhân, kỹ thuật hạt nhân - Có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản và sử dụng được ngoại ngữ - Kinh nghiệm: ưu tiên có kinh nghiệm trong lĩnh vực chuyên môn liên quan từ 2 năm trở lên. - Có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ - Trong độ tuổi lao động - Giới tính: Nam/nữ;	- Sàng lọc hồ sơ (thông qua văn bản, chứng chỉ, chứng nhận, giấy xác nhận kinh nghiệm công tác... - Thăm tra, xác minh thông tin - Giấy khám sức khỏe.
Các mối quan hệ trong công việc: Lãnh đạo Viện, Lãnh đạo trung tâm, đồng nghiệp, Viện nghiên cứu, trường đại học, cơ quan quản lý nhà nước...	Thông tin bên trong: Thế lực	Chỉ số BMI, vóc dáng, hình thức, khả năng chịu áp lực, ...	quan sát, phỏng vấn sơ bộ vóc dáng, hình thể, trắc nghiệm thể chất
Phạm vi, quyền hạn, trách nhiệm: Hoàn thành nhiệm vụ theo sự phân công của cấp trên, đóng góp ý kiến, cung cấp thông tin...	Thông tin bên trong: Trí lực, năng lực: Kiến thức chung, kiến thức ngành, Kiến thức nghiệp vụ; Kỹ năng mềm	- Có hiểu biết chung về ngành nghề, lĩnh vực chuyên môn của ngành NLNT và các ngành nghề lĩnh vực của Viện. - Kỹ năng giao tiếp, ứng xử, phối hợp...	Phỏng vấn
Địa điểm làm việc: Trung tâm Kỹ thuật hạt nhân trực thuộc Viện KH&KTHN	Thông tin bên trong: Tâm lực: Quan điểm, Phẩm chất, Động cơ ứng tuyển, làm việc	Phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ lý luận chính trị, tuân thủ kỷ luật lao động, làm việc lâu dài...	phỏng vấn, đánh giá thông tin hồ sơ, đơn dự tuyển

(Nguồn: Tác giả đề xuất)

Tuỳ vào tiêu chí đánh giá và phương pháp đánh giá ứng viên đã được lựa chọn và thiết kế, Viện thực hiện xây dựng quy trình tuyển chọn, đảm bảo

chọn đúng người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu của CDNN và phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực của Viện. Lựa chọn các chuyên gia là các NCV chính, NCV cao cấp tham gia soạn đề thi, bộ câu hỏi, tham gia phỏng vấn và đề xuất các phương pháp và hình thức tuyển dụng phù hợp với mỗi đợt tuyển dụng. Viện cần có cơ chế, chính sách ưu tiên NCV có trình độ cao, đúng chuyên môn, chuyên ngành, ưu tiên xét tuyển đặc cách đối với NCV có trình độ tiến sĩ, có chuyên môn cao được đào tạo tại nước ngoài hoặc những ứng viên có nhiều kinh nghiệm tham gia các đề tài nghiên cứu, là tác giả, đồng tác giả của các công trình khoa học có chất lượng cao trong nước và quốc tế.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Viện cần có sự phối hợp tốt từ các đơn vị tham mưu chức năng, cần đầu tư nhân lực, tài chính để xây dựng và hoàn chỉnh kế hoạch tuyển dụng, xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chí sàng lọc ứng viên và phương pháp đánh giá ứng viên dự tuyển tại các VTVL khác nhau trong toàn viện, các tiêu chí, phương pháp cần chính xác, ngắn gọn, khoa học.

3.2.3. Nhóm giải pháp về đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ nghiên cứu viên

****Từng bước hình thành quỹ đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị và đổi mới cơ chế vận hành hoạt động đào tạo bồi dưỡng***

Mục tiêu của giải pháp:

Hình thành được nguồn quỹ để thực hiện hoạt động ĐTBĐ và xây dựng cơ chế vận hành hoạt động ĐTBĐ nhằm xây dựng đội ngũ NCV có trình độ năng lực cao, đáp ứng được yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, tiệm cận với trình độ nhân lực KH&CN trong khu vực và trên thế giới.

Nội dung của giải pháp:

Hình thành được nguồn quỹ ĐTBĐ và xây dựng cơ chế vận hành hoạt động ĐTBĐ là giải pháp quan trọng, trực tiếp quyết định việc phát triển số lượng, nâng cao chất lượng NCV. Trong quy chế chi tiêu nội bộ của Viện phải quy định rõ mức trích lập quỹ ĐTBĐ và thiết lập bổ sung cơ chế trích nộp, hình thành quỹ ĐTBĐ để phát triển NNL của Viện. Huy động mạnh mẽ các nguồn kinh phí để tăng cường đầu tư cho ĐTBĐ bao gồm: ngân sách Nhà nước; tranh thủ các dự án, nguồn tài trợ trong nước và quốc tế; Nghiên cứu đổi mới chính sách hỗ trợ kinh phí đối với NCV được cử đi học theo kế hoạch, chính sách ưu đãi trong đào tạo, thu hút nhân tài.

Viện cần xây dựng bổ sung quy chế đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức và người lao động trực thuộc Viện KH&KTHN, trong đó có hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NCV. Đồng thời xây dựng cơ chế vận hành hoạt động ĐTBĐ trong toàn Viện. Viện cần đẩy mạnh đổi mới, hoàn thiện quy trình, chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo theo hướng bám sát nhu cầu xây dựng và phát triển đội ngũ NCV hiện đại, chuyên nghiệp, chuyên sâu.

Viện cần đổi mới cơ chế đối với từng loại hình đào tạo, bồi dưỡng, trong đó chú trọng:

Về đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ có thể thực hiện trong nước và nước ngoài, trong đó cần tạo điều kiện và ưu tiên cho NCV được tham gia đào tạo ở nước ngoài, khuyến khích NCV khai thác triệt để các nguồn học bổng trong và ngoài nước (học bổng của giáo sư các trường đại học nước ngoài, học bổng diện hiệp định của Việt Nam với các nước, học bổng đào tạo ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước, học bổng của các công ty về KH&CN...). Lãnh đạo các đơn vị tổ chức sắp xếp công việc tạo điều kiện cho NCV tham gia đào tạo sau đại học ở nước ngoài, NCV học tập trong nước vẫn phải đảm bảo chất lượng, hiệu quả công việc được giao. Mỗi NCV cần phải coi trọng việc nâng cao trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là một nhiệm vụ bắt buộc và phải chủ động chuẩn bị những điều kiện cần thiết về ngoại ngữ, bài báo khoa học, lựa chọn định hướng nghiên cứu và mục tiêu học tập cá nhân. Nghiên cứu viên được cử đi học phải có cam kết và thực hiện nghiêm túc về việc quay trở lại cơ quan công tác và đóng góp đối với Viện trong thời gian học tập, nghiên cứu.

Ngoài đào tạo về trình độ học vấn, để phát triển nghiên cứu khoa học, Viện cần đổi mới và chú trọng đào tạo năng lực NCKH và triển khai công nghệ đối với đội ngũ NCV, trong đó tập trung vào năng lực xây dựng nhiệm vụ, xây dựng mô hình nghiên cứu thực nghiệm, áp dụng công nghệ; năng lực tổ chức, triển khai, hướng dẫn hoạt động KH&CN (đánh giá của lãnh đạo và NCV về điểm số khảo sát năng lực thực tế thấp tại chương 2); kỹ năng làm việc nhóm để phát huy được hiệu quả làm việc của từng thành viên trong nhóm nghiên cứu, cụ thể là từng thành viên phải có kỹ năng làm việc nhóm, có khả năng thuyết trình, phân công và phối hợp công việc trong nhóm; kỹ năng viết các bài báo công bố khoa học để đăng trên các tạp chí trong nước và tạp chí quốc tế; đào tạo ngoại ngữ chuyên ngành....Đây là những năng lực và kỹ năng quan trọng mà NCV phải trang bị, xây dựng và phát triển nhằm nâng cao năng lực NCKH và phát triển công nghệ. Việc ĐTBĐ các năng lực

NCKH có thể thực hiện theo hình thức: mời các giáo sư, chuyên gia NCKH có uy tín của các trường đại học, viện nghiên cứu tiên tiến trên thế giới và Việt Nam đến giảng dạy, tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng nghiên cứu tại Viện; Gửi NCV của Viện đến các trường đại học, viện nghiên cứu tiên tiến trên thế giới để học tập, bồi dưỡng, thực tập nghiên cứu, tiếp thu kiến thức và kinh nghiệm nghiên cứu; NCV của viện tham gia vào các dự án hợp tác nghiên cứu, tham gia các nhóm nghiên cứu của các viện nghiên cứu và các tổ chức KH&CN trên thế giới hoặc đào tạo năng lực NCKH thông qua các nhóm nghiên cứu của viện, các nhóm nghiên cứu liên ngành, đa ngành.

Lãnh đạo viện tiếp tục đề xuất với các cấp có thẩm quyền về việc tăng cường mở rộng hợp tác quốc tế về KH&CN trong lĩnh vực NLNT. Viện có cơ chế khuyến khích các nhà khoa học mở rộng và thu hút nhiều dự án, mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế, ĐTBĐ nghiên cứu viên có chất lượng cao. Đẩy mạnh quan hệ hợp tác với các cơ quan, tổ chức của nước ngoài thông qua các hợp tác như: Hợp tác thông qua phương thức trao đổi học thuật, đào tạo sau đại học tại các nước tiên tiến và có nền KH&CN phát triển; Tăng cường hợp tác trao đổi chia sẻ thông tin, tài liệu khoa học giữa các nhà khoa học của Viện với các tổ chức, bvieenj nghiên cứu hàng đầu quốc tế về NLNT như Cơ quan Năng lượng nguyên tử quốc tế (IAEA), Tổ chức cấm thử vũ khí hạt nhân toàn diện (CTBTO), cơ quan Năng lượng nguyên tử của các quốc gia như Mỹ, Nhật Bản, Nga, Hàn Quốc...Viện cần có cơ chế phát hiện các tài năng NCKH để bồi dưỡng thành các cán bộ chủ trì học thuật, trưởng nhóm nghiên cứu, chuyên gia đầu ngành. Đây là những cá nhân có sứ mệnh dẫn dắt hoạt động NCKH của Viện. Kinh nghiệm trên thế giới cho thấy vai trò của đội ngũ các nhà khoa học chủ trì học thuật, chủ trì nhóm nghiên cứu, chuyên gia đầu ngành rất quan trọng, chính họ là người chủ trì xây dựng các phòng thí nghiệm trọng điểm, các trung tâm nghiên cứu xuất sắc, tư vấn chính sách KH&CN, tham mưu các giải pháp KH&CN cho các vấn đề cần thiết của đất nước, thu hút tài trợ của các quỹ nghiên cứu, thúc đẩy số lượng và chất lượng công bố khoa học. Đối với các tài năng này, Viện cần có chính sách ưu tiên, hỗ trợ nguồn lực KH&CN, tạo điều kiện cho họ phát huy tốt nhất khả năng của mình. Các cán bộ này còn giữ vai trò nòng cốt để mở rộng hợp tác quốc tế, là những người đề ra ý tưởng khoa học cho các dự án quốc tế hoặc dẫn đầu các đoàn cán bộ khoa học của Viện tham dự các hội thảo khoa học quốc tế ở trong và ngoài nước. Tăng cường bồi dưỡng năng lực chuyên môn và ngoại

ngữ, tin học cho đội ngũ NCV, đưa ra quy định và chế tài bắt buộc đối với đội ngũ NCV phải thành thạo ít nhất một ngoại ngữ và thành thạo ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ cho công việc và hợp tác quốc tế về KH&CN.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Lãnh đạo Viện cần thống nhất trong nhận thức về vai trò quan trọng của ĐTBĐ và có các biện pháp, giải pháp để hình thành quỹ đào tạo bồi dưỡng NCV, xây dựng cơ chế hoạt động ĐTBĐ. Hội đồng KH&CN và đào tạo của Viện cần tăng cường hơn nữa vai trò tham mưu thực hiện và xây dựng lộ trình thực hiện ĐTBĐ nghiên cứu viên. Bộ phận tài vụ có trách nhiệm dự trù, cân đối thu chi để đảm bảo kinh phí cho ĐTBĐ, cần có các giải pháp bổ sung kinh phí ĐTBĐ từ việc đẩy mạnh doanh thu, lợi nhuận, liên doanh, liên kết và chuyển hóa kết quả nghiên cứu, thực hiện hợp tác quốc tế, kêu gọi tài trợ của các tổ chức, cá nhân và xã hội hóa ĐTBĐ ... Lãnh đạo các đơn vị trực tiếp đánh giá năng lực NCV, xác định nhu cầu nội dung đào tạo và đề xuất nội dung ĐTBĐ đối với từng NCV theo yêu cầu của VTVL. Mỗi NCV phải nhận thức và có trách nhiệm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực của cá nhân đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao.

****Xây dựng môi trường tự học và tinh thần học tập suốt đời***

Mục tiêu của giải pháp:

Xây dựng môi trường tự học và tinh thần học tập suốt đời trong toàn bộ viên chức và người lao động của Viện nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn chức năng, nhiệm vụ của Viện trong thời gian tới.

Nội dung của giải pháp:

Việc học tập suốt đời từ lâu đã được thế giới đặc biệt quan tâm bởi đó là nhu cầu tất yếu của con người và của xã hội. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, sự tiến bộ vượt bậc của KH&CN, quá trình chuyển đổi số phát triển, bảo đảm để mọi công dân đều có cơ hội được học tập thường xuyên, học tập suốt đời, từ đó xây dựng xã hội học tập. Nguồn nhân lực nói chung và NCV nói riêng phải thường xuyên cập nhật các kiến thức mới, tham gia ĐTBĐ, tự học hỏi để đáp ứng yêu cầu phát triển của Viện, của ngành và của đất nước.

Viện cần phát động phong trào thi đua xây dựng môi trường tự học và tinh thần học tập suốt đời trong toàn Viện bằng nhiều hình thức phong phú, đa dạng, thiết thực và hiệu quả. Mục tiêu của phong trào thi đua nhằm nâng cao nhận thức và trách nhiệm của lãnh đạo các đơn vị, trưởng nhóm nghiên cứu và từng NCV về vai trò, tầm quan trọng trong thực hiện chủ trương khuyến

học, khuyến tài, học tập suốt đời, xây dựng môi trường học tập gắn với lộ trình phát triển nghề nghiên cứu và phát triển sự nghiệp đối với NCV. Xây dựng bổ sung “Quỹ khuyến học” “Quỹ đào tạo phát triển”, phát triển các nhóm, trung tâm học tập nghiên cứu,... nhằm lan tỏa hơn nữa tinh thần học tập, học tập thường xuyên, học tập suốt đời, động viên NCV thực hiện tốt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập. Viện khuyến khích, ghi nhận và đánh giá cao vai trò của lãnh đạo các đơn vị trực thuộc, trưởng nhóm nghiên cứu trong công tác xây dựng môi trường tự học, học tập suốt đời. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng NCV trong thực tiễn, có cơ chế chính sách động viên, khuyến khích, theo dõi, giám sát quá trình NCV tự học hỏi, nghiên cứu, rèn luyện trong thực tế công tác, thông qua việc từng bước giao thêm việc để thử thách và đánh giá kết quả hoàn thành các công việc được giao; chú trọng giáo dục đạo đức, phong cách làm việc chuyên nghiệp. Viện cần tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong tổ chức thực hiện các hoạt động khuyến học, khuyến tài, xây dựng môi trường học tập. Tăng cường tuyên truyền các điển hình tiêu biểu, phổ biến những mô hình hay, cách làm hiệu quả, tạo sự lan tỏa trong toàn Viện về tinh thần tự học, học tập thường xuyên, suốt đời. Khuyến khích, nhân rộng những tấm gương cần cù, kiên trì, say mê học tập, đổi mới sáng tạo.

Bên cạnh đó, mỗi NCV cần nêu cao tinh thần tự học, tự bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, xây dựng năng lực tự học trong kỷ nguyên số. Căn cứ vào bản mô tả công việc, KNL của NCV và các vị trí chức danh khác của Viện như KNL nghiên cứu viên chính, KNL viên chức lãnh đạo, quản lý, từng NCV của Viện có thể xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp, NCV tự đánh giá năng lực theo tiêu chuẩn, so sánh và xác định các cấp độ cần đạt được trong KNL theo VTVL mà NCV đảm nhiệm hoặc xem xét các năng lực và cấp độ năng lực yêu cầu của NCV chính hoặc VTVL lãnh đạo quản lý để tự xây dựng lộ trình phát triển năng lực cá nhân thông qua các hình thức ĐTBĐ. Lập kế hoạch đào tạo và phát triển bản thân, lựa chọn các biểu hiện năng lực cần ở mức độ nâng cao để phát triển theo hướng nội dung cần ĐTBĐ, thời gian thực hiện, ai sẽ hỗ trợ ĐTBĐ? kèm cặp, đánh giá và đo lường kết quả phát triển năng lực bằng cách nào và kiểm định năng lực thông qua thực tế thực hiện công việc. Tăng cường đào tạo sau đại học, tham gia các khóa ĐTBĐ nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong nước và nước ngoài.

Tự học hỏi trau dồi khả năng nghiên cứu thông qua quá trình tự học, tự nghiên cứu và trong quá trình làm việc để tăng khả năng tư duy, khả năng phân tích, sáng tạo trong NCKH. Tự học hỏi thêm về ngoại ngữ, tin học để có thể đọc, nghiên cứu tài liệu tiếng anh. Tham gia các khóa ĐTBĐ theo hình thức e-Leaning, trực tuyến nhằm tiết kiệm thời gian, chi phí, học mọi lúc, mọi nơi để tự hoàn thiện bản thân, học cho gia đình, học vì cuộc sống và học vì sự phát triển của tổ chức, của xã hội.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Ban Lãnh đạo Viện cần thống nhất về chủ trương và thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp nhằm xây dựng môi trường tự học, học tập suốt đời trong toàn Viện. Đây là một quá trình lâu dài, cần có sự đầu tư kiên trì về kinh phí, nhân lực, vật lực và cần sự quyết tâm thực hiện của cả đơn vị, trong đó đặc biệt chú trọng đến vai trò nêu gương của Lãnh đạo Viện và Lãnh đạo các đơn vị.

****Tăng cường trách nhiệm hướng dẫn, đào tạo, kèm cặp của Trưởng nhóm nghiên cứu***

Mục tiêu của giải pháp:

Tăng cường và phát huy hơn nữa vai trò của trưởng nhóm nghiên cứu ưu tiên trong ĐTBĐ nghiên cứu viên trong nhóm.

Nội dung của giải pháp:

Căn cứ vào các hướng nghiên cứu của Viện cũng như NNL hiện có và nhu cầu của thực tiễn, Viện cần tăng cường và phát huy hơn nữa vai trò của trưởng nhóm nghiên cứu ưu tiên trong ĐTBĐ nghiên cứu viên trong nhóm. Muốn xây dựng được các nhóm nghiên cứu mạnh trong Viện, trước hết phải bắt đầu từ tâm huyết của những nhà khoa học, giữ vai trò trưởng nhóm. Trưởng nhóm nghiên cứu là người chịu trách nhiệm chính về định hướng nghiên cứu, có năng lực chuyên môn, có khả năng tổ chức (bao gồm cả khả năng tạo dựng các mối quan hệ, tìm kiếm nguồn kinh phí hoạt động cho nhóm và được cả nhóm tín nhiệm) và có khả năng hướng dẫn, đào tạo và kèm cặp NCV trong nhóm. Trưởng các nhóm nghiên cứu cần xây dựng kế hoạch, định hướng phát triển nhóm, định hướng nghiên cứu và đào tạo NCV trong nhóm. Duy trì và phát triển các nhóm nghiên cứu ưu tiên thành các nhóm nghiên cứu mạnh. Viện là nơi đầu tư, hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cho các nhóm nghiên cứu phát triển. Nhóm nghiên cứu đóng vai trò hạt nhân quan trọng trong việc thực hiện chức năng đào tạo và nghiên cứu chất lượng cao, đặc biệt là các nhiệm vụ trọng tâm, quan trọng mang tính tạo thế mạnh và chiến lược

phát triển đôi với viện. Lãnh đạo Viện phải có chế độ lương, phụ cấp, thưởng và chính sách ưu tiên trọng dụng trưởng nhóm nghiên cứu. Viện cần có các chính sách thỏa đáng đầu tư cho nhóm nghiên cứu. Viện quan tâm đầu tư cho các nhà khoa học và các nhóm nghiên cứu, định hướng NCKH gắn với đào tạo và phát triển NCV, nhờ đó đội ngũ NCV sẽ có chất lượng tốt, các nhóm nghiên cứu trong Viện sẽ phát triển nhanh và mạnh, tiến tới các nhóm nghiên cứu quốc tế (có sự tham gia thường xuyên của các nhà khoa học đầu ngành nước ngoài trong nhóm). Việc xây dựng và phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh trong Viện sẽ tạo điều kiện thuận lợi để các nhà khoa học, NCV, sinh viên có thể phát huy khả năng và ý tưởng sáng tạo trong NCKH nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và phục vụ xã hội thông qua các hoạt động nghiên cứu. Việc đào tạo để nghiên cứu và thông qua nghiên cứu là yếu tố cốt lõi nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đặc biệt là đào tạo NCV nâng cao trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, nhờ đó họ được nâng cao toàn diện về mặt kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc nhóm, kinh nghiệm tổ chức, quản lý và triển khai hoạt động NCKH.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Ban Lãnh đạo Viện cần có cơ chế chính sách về lương thưởng, phụ cấp đối với trưởng nhóm, có chính sách trọng dụng nhân tài và tạo điều kiện về môi trường làm việc, đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất trang thiết bị để trưởng các nhóm nghiên cứu hướng dẫn, định hướng và đào tạo NCV trong nhóm. Viện cần có cơ chế làm việc linh hoạt, tạo điều kiện cần thiết để động viên, khuyến khích sự hăng say, đam mê, sáng tạo, chủ động và độc lập trong nghiên cứu khoa học đối với NCV và nhóm nghiên cứu.

3.2.4. Nhóm giải pháp về sử dụng và giữ chân đội ngũ nghiên cứu viên có chất lượng

****Bố trí, sử dụng***

Mục tiêu của giải pháp:

Bố trí, sử dụng NCV phù hợp với chuyên môn, phù hợp với tính chất, mức độ phức tạp của công việc.

Nội dung của giải pháp:

Công tác bố trí, sử dụng NCV cần hợp lý, hiệu quả, khơi dậy khát vọng cống hiến của đội ngũ NCV. Việc bố trí, sử dụng NCV phải dựa trên kết quả đánh giá, tuyển chọn để bố trí đúng người, đúng việc, đúng sở trường, tránh bố trí thiếu căn cứ, theo cảm tính. Thông qua bố trí, sử dụng đúng đắn, khoa

học, giúp rèn luyện kỹ năng, nâng cao năng lực tư duy, trình độ lý luận, kiến thức thực tiễn của đội ngũ NCV, tạo cơ sở quan trọng để góp phần đạt các mục tiêu chiến lược của Viện. Bố trí, sử dụng NCV không chỉ nhằm duy trì nhân lực đáp ứng nhu cầu hiện tại, mà còn chuẩn bị cho quá trình phát triển trong tương lai. Cần sớm phát hiện những người thực sự có tài năng, tạo điều kiện để họ phát huy tài năng và cống hiến cho sự phát triển của khoa học; có quy hoạch, bồi dưỡng, sử dụng riêng, tạo điều kiện để họ sớm trở thành các chuyên gia giỏi. Nếu năng lực, kết quả thực hiện công việc không cao có thể chuyển, điều động, bố trí NCV thực hiện các công việc khác phù hợp với sở trường, kinh nghiệm công tác, chuyên môn nghiệp vụ, tính chất của công việc và quan tâm thu hút, liên kết được các nguồn lực, bố trí, sử dụng, phát huy được thế mạnh có tính đặc thù của từng bộ phận chuyên môn và của đội ngũ NCV. Định kỳ sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm, bổ sung, điều chỉnh từng nội dung cụ thể trong các khâu của quá trình bố trí, sử dụng; khen thưởng, biểu dương kịp thời cá nhân có phát minh, sáng kiến.

Cơ chế sử dụng NCV cần linh hoạt theo hướng khoán công việc, chú trọng kết quả thực hiện công việc và nâng cao năng lực chuyên môn... Viện tăng cường quản lý thực hiện công việc đối với NCV. Lãnh đạo đơn vị cần thiết lập mục tiêu công việc của tổ chức, bộ phận và cá nhân. Lãnh đạo các trung tâm cần hỗ trợ NCV tự rà soát lại năng lực bản thân, điểm mạnh, điểm yếu, rào cản, thách thức trong thực hiện công việc. Các cấp quản lý kịp thời nắm bắt thông tin về quá trình làm việc của NCV, kịp thời khích lệ, động viên hoặc kịp thời hướng dẫn, góp ý sửa lỗi để mục tiêu của cá nhân, của bộ phận, của tổ chức có thể đạt được.

Trong xu thế hội nhập quốc tế, việc giao lưu, hợp tác trong NCKH trong và ngoài nước là rất quan trọng, hoạt động này sẽ giúp NCV trao đổi tri thức, trao đổi kinh nghiệm trong nghiên cứu, trau dồi và phát triển phương pháp nghiên cứu, kết quả nghiên cứu. Từ đó đội ngũ NCV sẽ tiếp cận được với trình độ và phương pháp nghiên cứu tiên tiến trên thế giới. Để làm được điều đó, viện cần tiếp tục và tăng cường phát triển sâu rộng các hoạt động hợp tác với các tổ chức, viện nghiên cứu, các trung tâm nghiên cứu, trường đại học, doanh nghiệp KH&CN ở trong và ngoài nước đặc biệt là các nước phát triển. Viện cần có cơ chế tạo điều kiện, khuyến khích, thu hút và lựa chọn NCV tham gia vào các nhóm nghiên cứu ưu tiên của Viện, các nhóm nghiên cứu liên ngành, đa ngành, các dự án của các viện nghiên cứu, trường đại học,

daonh nghiệp KH&CN trong nước và phối hợp công tác NCKH với các viện nghiên cứu, tổ chức quốc tế ở nước ngoài để tăng cường trao đổi học thuật, tạo môi trường hăng say NCKH, phối hợp thực hiện các công trình nghiên cứu, hợp tác sử dụng trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ công tác nghiên cứu, phát triển KH&CN. Thông qua các hoạt động hợp tác trên, NCV sẽ tích lũy được kinh nghiệm thực tế, được cọ sát chuyên môn, được sử dụng trang thiết bị hiện đại phục vụ nghiên cứu từ đó đào tạo, bồi dưỡng NCV tốt hơn và thực tế hơn trong công việc, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực của NCV sẽ không ngừng tăng lên, mặt khác trong môi trường học thuật khoa học, sáng tạo, NCV sẽ hăng say nghiên cứu, có động lực phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và bổ sung thêm một phần thu nhập giúp NCV ổn định cuộc sống và tái sản xuất sức sáng tạo KH&CN đáp ứng yêu cầu hội nhập thế giới.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Bố trí, quản lý và sử dụng NCV cần được triển khai liên tục, cần có sự tham gia của các cấp quản lý trong đó có sự tham gia của Lãnh đạo Viện, bộ phận tổ chức cán bộ và sự tham gia trực tiếp, nhiều nhất của nhà quản lý trực tiếp (giám đốc, phó giám đốc các đơn vị trực thuộc Viện). Lãnh đạo các đơn vị cần thường xuyên động viên, khích lệ, hướng dẫn NCV trong quá trình thực hiện công việc, bố trí sử dụng NCV khoa học và hợp lý, phù hợp với năng lực, sở trường công tác và sức khỏe, tâm lý của NCV.

****Công tác đánh giá thực hiện công việc***

Mục tiêu của giải pháp:

Đánh giá kết quả thực hiện công việc của NCV chính xác hơn và kịp thời khích lệ, động viên, hướng dẫn, góp ý sửa lỗi hoặc có các phương án bố trí nhân sự hợp lý, khoa học phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.

Nội dung của giải pháp:

Viện cần tăng cường xây dựng quy trình đánh giá nghiên cứu viên hợp lý, toàn diện và đúng quy định. Viện xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện công việc của đội ngũ NCV hàng năm dựa trên các văn bản, quy chế của Bộ KH&CN, Viện NLNTVN và xác định các tiêu chí đánh giá NCV phù hợp vị trí việc làm của NCV và điều kiện đặc thù của Viện. Viện cần xây dựng thang, bảng tiêu chí đánh giá cụ thể cho từng chức danh, từng VTVL. Hệ thống tiêu chí đánh giá cần được xây dựng theo hướng định lượng. Dựa trên bảng mô tả công việc, KNL của NCV cần đánh giá mức độ đáp ứng

các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định về VTVL như yêu cầu, tiêu chuẩn về trình độ năng lực, những nhiệm vụ quan trọng, khối lượng, chất lượng sản phẩm đầu ra là các đề tài NCKH cần thực hiện trong năm và các công bố khoa học trên các tạp chí, sách, ấn phẩm khoa học... Bên cạnh việc đánh giá kết quả thành tích, hiệu quả làm việc theo đầu ra, cần bổ sung thêm đánh giá năng lực nhằm vào quá trình, nỗ lực và tiềm năng làm việc của NCV. Việc so sánh giữa năng lực thực tế của NCV và yêu cầu tiêu chuẩn của từng VTVL giúp đánh giá được tính phù hợp và mức độ hoàn thành yêu cầu công việc của NCV ở vị trí đảm nhiệm nhằm giúp NCV phát huy điểm mạnh, khắc phục điểm yếu về năng lực, cải tiến năng suất làm việc của họ phù hợp với các kế hoạch sử dụng nhân sự của Viện. Công tác đánh giá cần được thực hiện công khai minh bạch, đánh giá chính xác mức độ thực hiện công việc của NCV, kết quả đánh giá hợp lý, chính xác đối với kết quả làm việc và năng lực của NCV sau đó phản hồi kết quả đánh giá đối với NCV và đơn vị từ đó tạo động lực để NCV hăng say nghiên cứu, phát huy ưu điểm, phát triển năng lực giúp NCV thực hiện hiệu quả hơn công việc của mình, đồng thời tạo cơ sở cho việc sử dụng hiệu quả NNL này trong tương lai

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Công tác đánh giá thực hiện công việc đối với NCV là công việc hết sức quan trọng của công tác tổ chức cán bộ. Tuy nhiên, đây là công việc hết sức nhạy cảm và phức tạp, dễ gặp vướng mắc nhất nên không thể đánh giá tùy tiện. Khi đánh giá NCV đòi hỏi lãnh đạo, quản lý phải công tâm, vô tư, khách quan, kiên quyết khắc phục hiện tượng nể nang, hình thức, yêu ghét xuất phát từ lợi ích của người đánh giá. Kiểm tra, đánh giá NCV cần đảm bảo tính khách quan, toàn diện, trên cơ sở phê và tự phê, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, kết luận theo đa số và công khai kết quả đánh giá để NCV tự nhìn nhận lại thành tích công tác trong năm, đồng thời phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm trong giai đoạn tiếp theo.

****Chế độ đãi ngộ***

Mục tiêu của giải pháp:

Việc xây dựng và thực hiện tốt chế độ, chính sách đãi ngộ đối với NCV nhằm tạo động lực làm việc, thu hút, giữ chân nhân tài và là định hướng cho người lao động học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc để có mức thù lao lao động cao hơn.

Nội dung của giải pháp:

Tại Viện, các chế độ đãi ngộ vật chất theo quy định của Nhà nước và của Bộ KHCN và các đãi ngộ vật chất khác từ kết quả hoạt động của Viện đều được chi trả kịp thời và đảm bảo. Tuy nhiên, tác giả khuyến nghị Viện xây dựng cơ chế chính sách để NCV được hưởng thành quả từ lao động sáng tạo, tương xứng với giá trị đóng góp của họ trong việc tạo ra các sản phẩm khoa học. Việc thực hiện tốt các chế độ, chính sách đãi ngộ sẽ động viên, khuyến khích và thúc đẩy cán bộ khoa học hăng say, nhiệt huyết với công việc chuyên môn NCKH. Viện cần đa dạng hóa các nguồn vốn đầu tư cho nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức để có kinh phí hỗ trợ NCV tham gia ĐTBD, khen thưởng, đãi ngộ, thành lập giải thưởng khoa học và quỹ hỗ trợ tài năng trẻ nhằm khuyến khích thúc đẩy cán bộ khoa học say mê nghiên cứu sáng tạo.

Viện đề xuất và tham mưu đối với các cấp có thẩm quyền về việc xây dựng lại quy định về tiền lương và nâng lương đối với nhân lực KHCN, khắc phục hiện tượng bình quân và thể hiện sự đãi ngộ thích đáng với số lượng và chất lượng của lao động khoa học. Mức lương theo vị trí việc làm, theo năng lực của NCV, mức lương gắn với tính chất, đặc thù, độ phức tạp của công việc, VTVL, kết quả thực hiện công việc của NCV và năng lực của NCV. Những NCV có năng lực vượt trội, kết quả thực hiện công việc cao, thành tích KHCN cao, có đóng góp quan trọng đối với tổ chức sẽ được hưởng thù lao lớn hơn những người có năng lực thấp hơn hoặc kết quả công việc thấp hơn. Mức lương theo vị trí việc làm, thù lao lao động theo năng lực sẽ góp phần giữ chân được nhân tài và khích lệ được quá trình cải thiện, phát triển năng lực thông qua đó cải thiện hiệu suất công tác. Các hình thức thù lao động theo năng lực có thể thực hiện thông qua các chương trình thưởng gồm có thưởng từ lợi nhuận thu được của đơn vị để thưởng cho những NCV xuất sắc, NCV có vai trò lớn trong thu hút đầu tư tài trợ của các dự án, công trình NCKH, nghiên cứu viên có năng lực vượt trội, có các đề tài dự án công trình mang lại doanh thu lớn, áp dụng vào thực tiễn kinh tế xã hội.... và phần thưởng là thù lao một lần cho những người lao động có năng lực cao được trả dưới dạng vật chất như một khoản tiền, một kỳ nghỉ phép, một vé du lịch, ... Thù lao thông qua các chế độ phụ cấp, phúc lợi nhằm động viên, tạo sự phấn khởi cũng như tạo động lực để NCV hăng say sáng tạo, NCKH, cụ thể là thực hiện phụ cấp ngoại ngữ, phụ cấp công nghệ thông tin để khuyến khích NCV tích cực học tập, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu công

việc và NCKH trong môi trường quốc tế. Việc trả lương theo năng lực cũng sẽ tác động trở lại khiến các thành viên trong tổ chức phải đề cao trách nhiệm trong công tác đánh giá do gắn với lợi ích và đảm bảo sự công bằng trong thụ hưởng thành quả chung.

Cùng với các chế độ đãi ngộ về vật chất, Viện cần tiếp tục đẩy mạnh và phát triển các chế độ đãi ngộ về tinh thần, tạo môi trường, điều kiện tốt nhất để NCV được sáng tạo, cống hiến tài năng, tâm huyết của mình đối với sự nghiệp NCKH. Xây dựng môi trường làm việc thuận lợi cho từng NCV và đội ngũ NCV phát huy năng lực sáng tạo trong NCKH là điều vô cùng quan trọng. Môi trường thuận lợi sẽ động viên, khuyến khích các nhà khoa học say mê nghiên cứu. Đó cũng là điều kiện để thu hút được nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao vào làm việc tại Viện. Điều kiện, môi trường làm việc, nghiên cứu KH&CN thuận lợi tức là NCV của Viện phải được tin tưởng giao nhiệm vụ, được hướng dẫn, định hướng nghiên cứu và tạo điều kiện làm việc tốt (như trang thiết bị, phòng thí nghiệm, thư viện, chủ động trong hợp tác quốc tế, được tham gia các nhóm nghiên cứu trong và ngoài nước, có những đồng nghiệp giỏi, cùng chí hướng trong công tác NCKH...), môi trường đó luôn có sự quan tâm, hỗ trợ, tạo điều kiện của lãnh đạo Viện, lãnh đạo trung tâm để NCV trẻ thể hiện và phát huy được năng lực của mình. Các nhà nghiên cứu trẻ cần được quan tâm, định hướng, giúp đỡ và đãi ngộ xứng đáng trong hoạt động NCKH. Lãnh đạo Viện, Lãnh đạo các trung tâm, các trưởng nhóm nghiên cứu cần chủ động hỗ trợ, có sự ghi nhận tích cực đối với các kết quả nghiên cứu tốt, xuất sắc của NCV trẻ. Viện cần tạo cơ chế và cung cấp các cơ hội phát triển nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến cho NCV trẻ tài năng để khuyến khích họ theo đuổi đam mê, cải thiện cơ hội thành công của NCV trẻ và đảm bảo sự công bằng trong nghiên cứu. Mặt khác, Viện cần có cơ chế hỗ trợ đội ngũ NCV trong việc tháo gỡ các khó khăn về mặt tài chính và thủ tục hành chính khi thực hiện các nhiệm vụ KH&CN. Các thủ tục hành chính liên quan đến nghiên cứu cần phải rất minh bạch, đơn giản và tinh gọn. Từ đó, tạo nên môi trường nghiên cứu học thuật minh bạch, bình đẳng và công bằng. Việc đảm bảo công bằng về cơ hội phát triển, đánh giá khác quan những sáng tạo của từng cá nhân, tập thể, vinh danh tài năng và những giá trị khoa học, trả thu nhập thỏa đáng cho những NCV tài năng, tạo thuận lợi cho NCV trẻ phát triển là những điều kiện thuận lợi, quan trọng cho việc phát triển một môi trường học thuật sáng tạo. Việc giải quyết hài hòa lợi ích vật chất và tinh

thần sẽ tạo điều kiện cho sự phát triển sáng tạo của từng cá nhân NCV với sự phát triển của tổ chức.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Ban Lãnh đạo Viện tiếp tục đề xuất, kiến nghị Chính phủ thực hiện chi trả lương theo vị trí việc làm; có các chính sách đãi ngộ riêng đặc thù đối với các đơn vị hoạt động trong lĩnh vực NLNT. Bộ phận tổ chức cán bộ và bộ phận tài vụ nghiên cứu, tham mưu xây dựng, bổ sung vào quy chế chi tiêu nội bộ các chế độ, chính sách đãi ngộ, thù lao lao động tài chính, phi tài chính nhằm nâng cao thu nhập, chế độ phụ cấp, phúc lợi theo năng lực để cán bộ NCKH yên tâm công tác, cống hiến cho sự nghiệp KHCN. Lãnh đạo quản lý các đơn vị trực thuộc Viện phối hợp với bộ phận tổ chức cán bộ hỗ trợ thực hiện các chế độ chính sách đối với NCV, tạo môi trường làm việc học thuật, chuyên nghiệp, sáng tạo đối với NCV.

3.2.5. Nhóm giải pháp về đảm bảo an toàn và nâng cao sức khỏe đội ngũ nghiên cứu viên

Mục tiêu của giải pháp: Chăm lo đời sống tinh thần và nâng cao thể lực của đội ngũ NCV đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ và khuyến khích NCV yên tâm công tác, gắn bó lâu dài tại đơn vị.

Nội dung giải pháp:

Viện tăng cường các hoạt động truyền thông, giáo dục thực hiện nội dung về an toàn lao động, sức khỏe lao động, phòng cháy chữa cháy cho toàn cơ quan. Phát động phong trào văn nghệ, thể dục thể thao trên diện rộng bằng cách hỗ trợ kinh phí hoạt động cho các câu lạc bộ trong cơ quan: đội văn nghệ, bóng đá, cầu lông, bóng bàn... Tổ chức các chương trình giao lưu văn nghệ, thể dục thể thao với các đơn vị trong Bộ KHCN.

Viện tăng cường các chế độ thăm khám sức khỏe và tạo môi trường làm việc khoa học, học thuật chuyên nghiệp. Với đặc thù công việc có yếu tố độc hại nguy hiểm, Viện nên tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho viên chức 06 tháng/ lần thay vì 01 lần/ năm như hiện nay, các nội dung thăm khám cần ưu tiên theo các gói thăm khám toàn diện với nhiều đề mục khám sức khỏe chuyên sâu nhằm phát hiện, phòng chống và kịp thời chữa bệnh cho NCV và dự phòng các bệnh liên quan đến bệnh nghề nghiệp liên quan đến công việc của NCV. Bố trí nơi làm việc khoa học, hợp lý, bố trí các khu chơi thể thao tại cơ quan làm việc. Nơi làm việc là không gian mà mỗi NCV tiếp xúc hàng ngày, việc bố trí, sắp xếp nơi làm việc khoa học là một trong những điều kiện

ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe và thể lực của NCV, do đó cần đảm bảo các điều kiện về bàn làm việc, ánh sáng, nhiệt độ, cách bố trí cửa ra vào, cửa sổ hợp lý...tại nơi làm việc sạch sẽ, đầy đủ ánh sáng, nhiệt độ phù hợp góp phần nâng cao sức khỏe, hạn chế các bệnh lý, bệnh nghề nghiệp đối với đội ngũ NCV, tạo tâm lý thoải mái và nâng cao hiệu quả làm việc.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Ban Lãnh đạo Viện chỉ đạo, phối hợp với các tổ chức, đoàn thể trong đơn vị như Công đoàn Viện, Đoàn thanh niên tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần phong phú cho NCV. Bộ phận tổ chức cán bộ thực hiện tốt các chế độ, chính sách về sức khỏe, an toàn lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thân thể ...đối với viên chức trong đơn vị. Bộ phận tài vụ tham mưu và có giải pháp về kinh phí để Lãnh đạo Viện tạo điều kiện về cơ sở cật chất, trang thiết bị và môi trường làm việc cũng như thực hiện các chế độ chăm sóc sức khỏe chuyên sâu. Lãnh đạo các đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng NCV và bố trí, phân công công việc phù hợp với thể lực, sức khỏe của NCV.

3.3. Khuyến nghị

Để nâng cao chất lượng NCV của Viện KHKTHN đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, Tác giả luận văn xin đề xuất một số khuyến nghị với Chính Phủ, các Bộ Ban ngành một số nội dung gồm:

- Chính phủ cần quan tâm, chỉ đạo các Bộ ngành liên quan nghiên cứu và đưa vào triển khai thực tế chính sách cải cách tiền lương theo vị trí việc làm, đồng bộ với việc triển khai bố trí sử dụng NCV theo hệ thống VTVL.

- Đổi mới hệ thống giáo dục, đào tạo nhằm đáp ứng những đòi hỏi cấp thiết của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập quốc tế. Hệ thống đào tạo đại học và sau đại học hiện nay của nước ta đang tồn tại rất nhiều bất cập về các ngành về lĩnh vực chuyên môn về năng lượng nguyên tử.

- Hoàn thiện và đổi mới một cách đồng bộ các chính sách liên quan đến hoạt động quản trị nhân lực trong tổ chức KHCN công lập như chính sách thu hút nhân tài, chính sách tuyển dụng, ĐTBĐ, chế độ chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ NCV trong các ĐVSNCN, đồng thời tạo động lực làm việc, hướng đến bố trí, sử dụng và phát huy có hiệu quả nhân lực KHCN một cách phù hợp, công bằng, minh bạch, khách quan. Cần có những quy định về cơ chế tháo gỡ các rào cản, để tạo sự chuyển biến mới trong phát triển nguồn nhân lực KH&CN. Đồng thời, bổ

sung các quy định rõ và cụ thể hơn về chính sách chiêu hiền, đãi sĩ, chính sách sử dụng nhà khoa học, tạo điều kiện cho nhà khoa học làm việc.

- Cải cách các quy trình, thủ tục hành chính từ khâu đào tạo, tuyển dụng, phân bổ sử dụng, đãi ngộ nhân lực KH&CN, quy trình và thủ tục đầu tư tài chính liên quan đến hoạt động KH&CN.

- Hoàn thiện các văn bản hướng dẫn chi tiết hơn đối với các ĐVSNCL về VTVL chuyên môn nghiệp vụ chuyên ngành KH&CN, trong đó có CDNN nghiên cứu viên; Ứng dụng KNL trong xây dựng VTVL và ứng dụng trong các hoạt động quản trị nhân lực của tổ chức. Triển khai ứng dụng KNL trong tuyển dụng, bố trí sử dụng, ĐTBĐ, đánh giá, đãi ngộ ... nhằm phát triển chất lượng của CBNC; Hàng năm xem xét bổ sung chỉ tiêu biên chế, thi tuyển, xét tuyển viên chức, tạo điều kiện thu hút nhân lực trình độ cao, bổ sung sự thiếu hụt về nhân lực hiện nay; Xem xét, phê duyệt kế hoạch, ĐTBĐ nghiên cứu viên phù hợp với chức năng nhiệm vụ của các ĐVSNCL; Hỗ trợ tạo điều kiện cho các đơn vị trong việc xây dựng các kênh hợp tác trong nước và quốc tế. Tiếp tục duy trì, phát triển các mối quan hệ hợp tác truyền thống. Tranh thủ các cơ hội hợp tác quốc tế để tiếp cận nền KH&CN tiên tiến của thế giới, tận dụng nguồn lực, đồng thời đào tạo nâng cao trình độ cán bộ và đào tạo chuyên gia trong lĩnh vực KH&CN hạt nhân. Tiếp tục duy trì và đẩy mạnh các hoạt động hợp tác song phương với các đối tác nước ngoài truyền thống như Nhật Bản, Hàn Quốc, Pháp, Nga,... Tích cực tham gia các hoạt động hợp tác nghiên cứu và đào tạo với Cơ quan Năng lượng nguyên tử quốc tế (IAEA), các hợp tác vùng RCA, hiệp ước cấm thử vũ khí hạt nhân toàn diện (CTBTO). Tăng cường đề cử và tạo điều kiện cho các cán bộ tham dự các hội nghị, hội thảo quốc tế, tham gia các khóa đào tạo ở nước ngoài, góp phần nâng cao năng lực nghiên cứu cho các cán bộ chuyên môn của Viện.

KẾT LUẬN

Xuất phát từ thực tiễn công tác tổ chức cán bộ, để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của Viện KH&KTHN trong thời kỳ mới, tác giả nhận thấy yêu cầu cần thiết và cấp bách hiện nay là nghiên cứu chất lượng đội ngũ NCV của Viện KH&KTHN, kiến nghị, đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ NCV. Với đề tài luận văn **“Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân”**, tác giả đã bước đầu nghiên cứu, làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ NCV. Luận văn đã đưa ra khái niệm liên quan đến nâng cao chất lượng đội ngũ NCV trong ĐVSNCL. Xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ NCV với 2 nhóm: (1) Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ NCV thông qua cơ cấu và mức độ đáp ứng yêu cầu sử dụng; (2) Tiêu chí đánh giá chất lượng NCV thông qua mức độ đáp ứng KNL và nhu cầu sử dụng của ĐVSNCL. Phân tích các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ NCV và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ NCV. Nghiên cứu kinh nghiệm của Viện nghiên cứu có điều kiện tương đồng với đội ngũ NCV của Viện KH&KTHN, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm đối với Viện trong giai đoạn tiếp theo. Luận văn đã tập trung phân tích và đánh giá thực trạng đội ngũ NCV của Viện KH&KTHN giai đoạn 2018-2022, thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ NCV tại Viện KH&KTHN, đánh giá các nhân tố ảnh hưởng, chỉ ra những kết quả đạt được và hạn chế, nguyên nhân của hạn chế trong nâng cao chất lượng đội ngũ NCV của Viện. Luận văn đã đề xuất các quan điểm, mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ NCV tại Viện đến năm 2030 và năm nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ NCV tại Viện: (1) Nhóm giải pháp về xác định nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ NCV; (2) Nhóm giải pháp thu hút và tuyển dụng NCV có chất lượng; (3) Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng NCV; (4) Nhóm giải pháp về sử dụng và giữ chân đội ngũ NCV có chất lượng; (5) Nhóm giải pháp đảm bảo an toàn và nâng cao sức khỏe của NCV. Đây là những nhóm giải pháp cơ bản, có mối quan hệ chặt chẽ nhằm nâng cao và phát triển tốt hơn đội ngũ NCV trong thời gian tới, do đó không được xem nhẹ một giải pháp nào mà phải thực hiện đồng bộ tất cả các giải pháp mới có hiệu quả.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng việt

1. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu, (2003), *Giáo trình Kinh tế lao động*, Nhà xuất bản Lao động - xã hội, Hà Nội.
2. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.
3. Trần Quang Huy, Từ Thảo Hương Giang (chủ biên, 2022), *Khung năng lực cho phát triển nhân lực khoa học và công nghệ tại Việt Nam*, NXB Lao động, Hà Nội.
4. Nguyễn Thị Hồng (chủ biên, 2023), *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực*, NXB Lao động, Hà Nội.
5. Nguyễn Thị Hồng Hải, (chủ biên, 2020), *Tuyển dụng công chức dựa trên năng lực, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
6. Nguyễn Thị Hồng Hải, Nguyễn Thanh Thủy (đồng chủ biên, 2015), *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công lý luận và kinh nghiệm một số nước*, NXB Chính trị quốc gia - sự thật, Hà Nội.
7. Hoàng Văn Luân, Nguyễn Thị Kim Chi (đồng chủ biên, 2022), *Giáo trình quản lý nguồn nhân lực*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
8. Nguyễn Thị Liên (2019), Luận văn thạc sỹ “*Giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ngành năng lượng nguyên tử trong bối cảnh mới (nghiên cứu trường hợp tại Viện Năng lượng nguyên tử Việt Nam)*”, Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
9. Trần Thị Kiều Nga (2019), Luận án tiến sỹ “*Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*”, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
10. Hoàng Phê (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, Nhà xuất bản Đà Nẵng, Trung tâm Từ điển học, Hà Nội - Đà Nẵng.
11. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại từ điển Tiếng Việt*, NXB Văn hóa thông tin.
12. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
13. Lê Vũ Toàn, Vũ Trường Sơn, Lê Hoài Phương, Nguyễn Trang Anh (2020), ‘Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong các tổ chức Khoa học và Công nghệ Việt Nam’, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam* (số 6 năm 2020), tr.17-22.
14. Trần Chí Thành (2013), ‘Cần một giải pháp đột phá trong đào tạo nguồn nhân lực ngành hạt nhân’, *Tạp chí Tia Sáng*, ngày 23/10/2013.
15. Bộ Khoa học và Công nghệ (2013-2021), “*Khoa học và Công nghệ Việt Nam*”, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
16. Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Nội vụ (2014), “*Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKH-CN-BNV ngày 01 tháng 10 năm 2014 của Bộ trưởng*

Bộ Khoa học và Công nghệ và Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định mã số và Tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành Khoa học và Công nghệ”.

17. Bộ Khoa học và Công nghệ (2019), “Quyết định số 1038/QĐ-BKHCN ngày 02/5/2019 của Bộ KH&CN về việc Ban hành Quy chế quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Bộ KH&CN”.

18. Bộ Khoa học và Công nghệ (2020), “Thông tư số 01/2020/TT-BKHCN ngày 20 tháng 01 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV ngày 01 tháng 10 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ KH&CN và Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định mã số và tiêu chuẩn CDNN viên chức chuyên ngành KH&CN”.

19. Bộ Khoa học và Công nghệ (2022), “Thông tư số 14/2022/TT-BKHCN ngày 11/10/2022 của Bộ Khoa học và Công nghệ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV ngày 01 tháng 10 năm 2014”.

20. Bộ Khoa học và Công nghệ (2022), “Quyết định số 2579/QĐ-BKHCN ngày 20/12/2022 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ về việc ban hành Chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghiên cứu khoa học và công nghệ”.

21. Chính phủ (2013), “Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập”.

22. Chính phủ (2014), “Nghị định 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định về việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ”.

23. Chính phủ (2017), “Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 1/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức”.

24. Chính phủ (2020), “Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức”.

25. Chính phủ (2021), “Nghị định số 89/2021/ NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 1/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức”.

26. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2010), Luật Viên chức, số 58/2010/QH12.

27. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2022), Luật Khoa học và công nghệ, số 13/VBHN-VPQH.

28. Thủ tướng Chính phủ (2014), “Quyết định số 45/2014/NĐ-CP ngày 15/8/2014 Quy định Chế độ phụ cấp ưu đãi nghề nghiệp đối với người làm việc trong các đơn vị thuộc lĩnh vực năng lượng nguyên tử của Bộ Khoa học và Công nghệ”

29. Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân (2018), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2019 của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân*.

30. Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân (2019), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2019 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2020 của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân*.

31. Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân (2020), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2020 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2021 của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân*.

32. Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân (2021), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2021 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2022 của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân*.

33. Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân (2022), *Báo cáo tổng kết năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2023 - 2024 của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân*.

34. Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân (2022), *Báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng từ 2018- 2022 của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân*.

Tiếng anh

1. William R.Racey (1991), *The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners*, USA.

2. Vitae (2012), “The Vitae Researcher Development Framework and Researcher Development Statement: methodology and validation report”, Careers Research and Advisory Centre.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1 - BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC CỦA NGHIÊN CỨU VIÊN

VIỆN NĂNG LƯỢNG NGUYÊN TỬ
VIỆT NAM
VIỆN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT
HẠT NHÂN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

BẢN MÔ TẢ VỊ TRÍ VIỆC LÀM

Tên vị trí việc làm: Nghiên cứu viên	Mã VTVL: 16-03 Ngày bắt đầu thực hiện:
Quy trình công việc liên quan	Các văn bản, tài liệu phục vụ công tác chuyên môn Quy trình công việc: theo quy định phân cấp và phân công theo chức năng, nhiệm vụ.

- Mục tiêu vị trí việc làm: Thực hiện công tác nghiên cứu
- Quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ chuyên ngành (nếu có)
- Các công việc và tiêu chí đánh giá

TT	Các nhiệm vụ, công việc		Tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc
	Nhiệm vụ, mảng công việc	Công việc cụ thể	
1	Thực hiện công tác nghiên cứu	Xây dựng mô hình, tính toán và phân tích	Hoàn thành các nội dung nghiên cứu được giao theo đúng tiến độ và chất lượng theo yêu cầu của người chủ trì
2	Thực hiện các công việc khác theo sự phân công của Lãnh đạo Viện, lãnh đạo đơn vị.		Thực hiện theo đúng quy định

4. Các mối quan hệ công việc

4.1 Bên trong

Được quản lý trực tiếp và kiểm duyệt kết quả bởi	Quản lý trực tiếp (Số viên chức thuộc quyền quản lý)	Các đơn vị phối hợp chính
Ban Lãnh đạo Viện KH &KTHN; Lãnh đạo đơn vị		Các trung tâm, viện nghiên cứu có liên quan thuộc Viện NLNTVN

4.2 Bên ngoài

Cơ quan, tổ chức có quan hệ chính	Bản chất quan hệ
Các trường đại học, trung tâm, viện nghiên cứu trong và ngoài nước	Hợp tác nghiên cứu
Các cơ quan quản lý khoa học và công nghệ có liên quan theo yêu cầu công việc	Kiểm tra, giám sát các hoạt động chuyên môn

5. Phạm vi quyền hạn

TT	Quyền hạn cụ thể
1	Thẩm quyền ra quyết định trong công tác chuyên môn, nghiệp vụ:
1	Chủ động về phương pháp thực hiện công việc được giao
2	Tham gia ý kiến hoặc kiến nghị trong quá trình thực hiện công việc
3	Được cung cấp các thông tin liên quan đến đề tài nghiên cứu

4	Được yêu cầu cung cấp thông tin, các kết quả nghiên cứu về nhiệm vụ được giao
II	Thẩm quyền trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức
1	

6. Các yêu cầu về trình độ, năng lực

6.1 Yêu cầu về trình độ

Nhóm yêu cầu	Yêu cầu cụ thể
Trình độ đào tạo	Tốt nghiệp đại học trở lên (chuyên ngành phù hợp với yêu cầu của VTVL) Lý luận chính trị: Sơ cấp
Bồi dưỡng, chứng chỉ	Bồi dưỡng nghiệp vụ: có chứng chỉ nghiên cứu viên Ngoại ngữ: Có trình độ ngoại ngữ bậc 2 (A2) Tin học: đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản Kiến thức khác: sử dụng được các chương trình tính toán cần thiết
Kinh nghiệm (thành tích công tác)	Có ít nhất 01 năm kinh nghiệm nghiên cứu trong lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ được giao
Phẩm chất cá nhân	Tuyệt đối trung thành, tin tưởng, nghiêm túc chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan Tinh thần trách nhiệm cao với công việc với tập thể, phối hợp công tác tốt Trung thực, kiên định nhưng biết lắng nghe Điềm tĩnh, cẩn thận Khả năng sáng tạo, tư duy độc lập Khả năng đoàn kết nội bộ
Các yêu cầu khác	Tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn và trình độ ngoại ngữ phục vụ công việc

6.2- Các năng lực

Nhóm năng lực	Tên năng lực	Cấp độ
Nhóm năng lực chung	Đạo đức và bản lĩnh	4
	Tổ chức thực hiện công việc	3
	Soạn thảo và ban hành văn bản	3
	Giao tiếp ứng xử	3
	Quan hệ phối hợp	3
	Sử dụng công nghệ thông tin	3
	Sử dụng ngoại ngữ	3
Nhóm năng lực chuyên môn	Khả năng xây dựng nhiệm vụ KHCN	3
	Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN	3
	Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN	3
	Khả năng thẩm định nhiệm vụ KHCN	2
	Khả năng phối hợp thực hiện NVKHCN	3

PHỤ LỤC 2: TÓM TẮT CÁC NĂNG LỰC ĐỐI VỚI NGHIÊN CỨU VIÊN CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ

Năng lực	Tóm tắt các năng lực theo cấp độ				
	1	2	3	4	5
Đạo đức và bản lĩnh	Trách nhiệm với công việc được giao, chuẩn mực trong thực hiện	Tự nhận trách nhiệm với công việc được giao, chuẩn mực trong thực hiện	Trách nhiệm cao với công việc được giao, gương mẫu trong thực hiện	Chủ động, trách nhiệm cao với công việc, kiểm tra việc thực hiện	Tạo dựng văn hóa dẫn dắt việc thực hiện đạo đức và bản lĩnh
Tổ chức thực hiện công việc	Tổ chức thực hiện công việc theo tiêu chuẩn chất lượng, quy trình có sẵn	Linh hoạt trong tổ chức thực hiện công việc nhằm đảm bảo các tiêu chuẩn chất lượng đã thống nhất	Đề xuất điều chỉnh thủ tục, quy trình làm việc ...để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của đơn vị	Nhận biết trước và thích ứng với yêu cầu mới của công việc, phát huy nguồn lực bên trong và bên ngoài để có giải pháp đảm bảo chất lượng công việc	Đưa ra các định hướng chiến lược
Soạn thảo và ban hành văn bản	Nắm vững các quy định về văn bản hành chính, văn bản của Đảng, áp dụng vào công việc chuyên môn	Nắm vững các quy định và vai trò, tác động của văn bản hành chính, văn bản của Đảng,...	Phân tích, đánh giá, đề xuất chính sách phù hợp với chiến lược, định hướng dài hạn của cơ quan, đơn vị, địa phương	Hiểu biết về vai trò, tác động xác hội của chính sách; xây dựng khung pháp lý hỗ trợ việc thực thi chính sách	Phân tích, đánh giá, phản biện, hoạch định chính sách
Giao tiếp ứng xử	Nghe và trình bày thông tin một cách rõ ràng	Thúc đẩy giao tiếp hai chiều	Giao tiếp tốt trong nội bộ cơ quan, đơn vị	Giao tiếp tốt trong và ngoài cơ quan, đơn vị	Giao tiếp tốt về vấn đề mang tính chiến lược

Năng lực	Tóm tắt các năng lực theo cấp độ				
	1	2	3	4	5
Quan hệ phối hợp	Tạo mối quan hệ tốt, chủ động phối hợp với đồng nghiệp trong công việc	Thiết lập được mối quan hệ tốt trong nội bộ	Tìm kiếm cơ hội xây dựng và mở rộng mạng lưới quan hệ	Thiết lập mạng lưới quan hệ ở nhiều cấp	Thiết lập các định hướng quan hệ đối tác chiến lược
Sử dụng công nghệ thông tin	Hiểu biết và sử dụng máy tính và một số phần mềm cơ bản	Hiểu biết cơ bản về máy tính và sử dụng một số phần mềm nâng cao	Hiểu biết cơ bản về công nghệ thông tin và sử dụng một số phần mềm nâng cao, quản trị cơ sở dữ liệu	Am hiểu về công nghệ thông tin và sử dụng được nhiều công cụ ở trình độ cao	Am hiểu về công nghệ thông tin và có khả năng lập trình phần mềm chuyên ngành
Sử dụng ngoại ngữ	Giao tiếp cơ bản	Trao đổi, trình bày thông tin ngắn gọn	Trao đổi, giải thích được những thông tin phức tạp	Giao tiếp trôi chảy, linh hoạt	Sử dụng thành thạo ngôn ngữ
Khả năng xây dựng nhiệm vụ KHCN	-	Tham gia xây dựng các các nhiệm vụ KH&CN cấp cơ sở	- Tham gia xây dựng các các nhiệm vụ KH&CN cấp Bộ/cấp tỉnh - Chủ trì xây dựng các các nhiệm vụ KH&CN cấp cơ sở	Chủ trì nghiên cứu xây dựng các các nhiệm vụ KH&CN cấp Bộ/cấp tỉnh	Chủ trì nghiên cứu xây dựng các nhiệm vụ KH&CN cấp Nhà nước hoặc nhiệm vụ KH&CN trọng điểm quốc gia. Chủ trì xây dựng dự báo chiến lược nghiên cứu về ngành, lĩnh vực công tác được phân công. Chủ trì nghiên cứu đề xuất xây dựng các đề án của ngành, lĩnh vực công tác được phân công.
Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ	-	Khả năng hướng dẫn thực hiện nghiệp vụ cho cấp dưới	Tham gia xây dựng, hướng dẫn triển khai các nhiệm vụ KH&CN cấp Bộ hoặc cấp tỉnh. Tham gia	Chủ trì xây dựng , hướng dẫn triển khai các nhiệm vụ KH&CN cấp Bộ hoặc cấp tỉnh. Tham gia giảng	Chủ trì xây dựng hướng dẫn triển khai thực hiện các nhiệm vụ KH&CN cấp Nhà nước hoặc nhiệm vụ KH&CN trọng điểm

Năng lực	Tóm tắt các năng lực theo cấp độ				
	1	2	3	4	5
KHCN			hướng dẫn thực hiện nghiệp vụ cho cấp dưới	đạy các lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ	quốc gia. Chủ trì xây dựng giáo trình giảng dạy chuyên môn, nghiệp vụ của ngành, lĩnh vực công tác được phân công.
Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN	-	Tổ chức theo dõi, kiểm tra và báo cáo tình hình về kết quả thực hiện nhiệm vụ KH&CN trong lĩnh vực được phân công; đề xuất biện pháp uốn nắn, điều chỉnh	Chủ trì tổ chức kiểm tra, phân tích, đánh giá báo cáo tổng kết việc thực hiện nhiệm vụ KH&CN về lĩnh vực được phân công; đề xuất chủ trương, biện pháp uốn nắn, điều chỉnh	Chủ trì tổ chức kiểm tra, phân tích, đánh giá báo cáo tổng kết việc thực hiện nhiệm vụ KH&CN cấp Bộ hoặc cấp tỉnh; đề xuất biện pháp uốn nắn, điều chỉnh	Chủ trì tổ chức kiểm tra, phân tích, đánh giá báo cáo tổng kết việc thực hiện nhiệm vụ KH&CN cấp Nhà nước hoặc hoặc nhiệm vụ KH&CN trọng điểm quốc gia.; đề xuất biện pháp uốn nắn, điều chỉnh
Khả năng thẩm định nhiệm vụ KHCN	-	Tham gia thẩm định các nhiệm vụ KH&CN cấp cơ sở	Chủ trì thẩm định các nhiệm vụ KH&CN cấp Bộ hoặc cấp tỉnh	Chủ trì thẩm định các nhiệm vụ KH&CN cấp Bộ hoặc cấp tỉnh... mang tính tổng hợp của các cơ quan cấp Trung ương hay địa phương trong hệ thống chính trị	Chủ trì thẩm định các nhiệm vụ KH&CN cấp Nhà nước mang tính tổng hợp cao của các cơ quan cấp Trung ương trong hệ thống chính trị
Khả năng phối hợp thực hiện NVKHCN	-	Chủ động phối hợp với các đơn vị liên quan và phối hợp với các viên chức khác triển khai công việc, làm đúng thẩm quyền và tách nhiệm được giao.	Chủ trì hoặc tham gia tổ chức triển khai thực hiện các hoạt động thuộc chuyên môn nghiệp vụ	Chủ trì phối hợp tổ chức thực hiện các nhiệm vụ KH&CN cấp Bộ hoặc cấp tỉnh	Chủ trì phối hợp tổ chức thực hiện các nhiệm vụ KH&CN cấp Nhà nước

PHỤ LỤC 3 - PHIẾU KHẢO SÁT DÀNH CHO NGHIÊN CỨU VIÊN

Kính thưa anh/chị!

Để có thêm cơ sở thực tiễn thực hiện Luận văn thạc sỹ “Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân”, tác giả thực hiện khảo sát này với hy vọng thu thập thêm những thông tin cần thiết. Rất mong nhận được sự hợp tác, giúp đỡ của anh/chị bằng cách tích dấu (✓) vào phương án lựa chọn của mình. Những trả lời của anh/chị theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây hoàn toàn được giữ kín và dữ liệu tổng hợp chỉ phục vụ cho công tác nghiên cứu này. Xin trân trọng cảm ơn!

1. Đánh giá mức độ đáp ứng khung năng lực theo vị trí việc làm của nghiên cứu viên

Anh/chị tích ✓ vào một mức đáp ứng mà anh/chị lựa chọn, trong đó:

1 = Rất thấp (Chưa đáp ứng); 2 = Thấp (Cơ bản); 3 = Trung bình (Đủ khả năng); 4 = Cao (Thành Thạo); 5 = Rất cao (Lão luyện)

Năng lực cụ thể	Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc				
	1	2	3	4	5
Đạo đức và bản lĩnh					
Tổ chức thực hiện công việc					
Soạn thảo và ban hành văn bản					
Giao tiếp ứng xử					
Quan hệ phối hợp					
Sử dụng công nghệ thông tin					
Sử dụng ngoại ngữ					
Khả năng xây dựng nhiệm vụ KHCN					
Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN					
Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN					
Khả năng thẩm định nhiệm vụ KHCN					
Khả năng phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN					

2. Đánh giá về các hoạt động của đơn vị trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên

Xin anh/chị đánh dấu (✓) vào một mức điểm mà anh/chị lựa chọn, trong đó:

Điểm 1 = Rất không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Bình thường; 4 = Đồng ý và Điểm 5 = Hoàn toàn đồng ý

Các hoạt động	1	2	3	4	5
THU HÚT – TUYỂN DỤNG					
Hình thức thông báo tuyển dụng phù hợp và thu hút được nhiều người tài ứng tuyển làm nghiên cứu viên					
Tuyển dụng nghiên cứu viên luôn được thực hiện một cách khách quan, công khai, minh bạch, công bằng					
Chất lượng nghiên cứu viên tuyển dụng mới luôn đảm bảo đáp ứng yêu cầu công việc					
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG					

Đối tượng được cử đào tạo luôn phù hợp với nội dung chương trình đào tạo					
Cơ quan lập kế hoạch, tổ chức xét, lựa chọn đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng một cách cụ thể, rõ ràng và bình đẳng					
Nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, tỷ lệ lý thuyết và thực hành hợp lý					
Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên phù hợp và hiệu quả					
Cách thức tổ chức: bố trí thời gian, địa điểm, hậu cần, cơ sở vật chất đều rất phù hợp và thuận lợi.					
Nghiên cứu viên được cử đi học được hỗ trợ học phí, chế độ theo quy định hiện hành					
Nội dung đào tạo, bồi dưỡng luôn được nghiên cứu viên áp dụng và phát huy tốt trong công việc					
BỐ TRÍ, SỬ DỤNG					
Nghiên cứu viên được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực					
Phân công nhiệm vụ hợp lý, đúng quy định đối với nhiệm vụ của chức danh					
Nghiên cứu viên được điều động, biệt phái hợp lý theo yêu cầu của tổ chức và phù hợp với năng lực của mình					
CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC					
Quy trình đánh giá hợp lý, toàn diện, đúng quy định					
Công tác đánh giá được thực hiện công khai, minh bạch, đánh giá chính xác mức độ thực hiện công việc của nghiên cứu viên					
Kết quả đánh giá nghiên cứu viên hợp lý, đảm bảo tạo động lực làm việc					
LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ					
Ngoài tiền lương và phụ cấp, nghiên cứu viên được chi trả thêm các khoản thu nhập khác (tiền công tác phí, tiền làm thêm giờ, thu nhập tăng thêm...) tương xứng với đóng góp trong quá trình thực hiện công việc					
Cơ quan thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu, học tập kinh nghiệm, các hoạt động văn nghệ, thể thao					
Điều kiện làm việc đảm bảo và thuận lợi, tạo động lực làm việc đối với nghiên cứu viên					
Nghiên cứu viên hài lòng với phong cách lãnh đạo, quản lý của lãnh đạo đơn vị và Thủ trưởng đơn vị					
Lương, thưởng, các phúc lợi, vị trí công việc mang lại sự hài lòng, gắn bó của nghiên cứu viên và thu hút được nhân tài làm nghiên cứu khoa học					

PHỤ LỤC 4 - PHIẾU KHẢO SÁT ĐỐI VỚI LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Kính thưa anh/chị!

Để có thêm cơ sở thực tiễn thực hiện Luận văn thạc sỹ “Nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân”, tác giả thực hiện khảo sát này với hy vọng thu thập thêm những thông tin cần thiết. Rất mong nhận được sự hợp tác, giúp đỡ của anh/chị bằng cách tích dấu (✓) vào phương án lựa chọn của mình. Những trả lời của anh/chị theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây hoàn toàn được giữ kín và dữ liệu tổng hợp chỉ phục vụ cho công tác nghiên cứu này. Xin trân trọng cảm ơn!

1. Đánh giá mức độ đáp ứng khung năng lực theo vị trí việc làm của nghiên cứu viên

Anh/chị tích ✓ vào một mức đáp ứng mà anh/chị lựa chọn, trong đó:

1 = Rất thấp (Chưa đáp ứng); 2 = Thấp (Cơ bản); 3 = Trung bình (Đủ khả năng); 4 = Cao (Thành Thạo); Điểm 5 = Rất cao (Lão luyện)

Năng lực cụ thể	Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc				
	1	2	3	4	5
Đạo đức và bản lĩnh					
Tổ chức thực hiện công việc					
Soạn thảo và ban hành văn bản					
Giao tiếp ứng xử					
Quan hệ phối hợp					
Sử dụng công nghệ thông tin					
Sử dụng ngoại ngữ					
Khả năng xây dựng nhiệm vụ KHCN					
Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN					
Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN					
Khả năng thẩm định nhiệm vụ KHCN					
Khả năng phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN					

2. Đánh giá về các hoạt động của đơn vị trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên

Xin ông (bà) đánh dấu (✓) vào một mức điểm mà ông (bà) lựa chọn, trong đó: **Điểm 1 = Rất không đồng ý**, **2 = Không đồng ý**, **3 = Bình thường**, **4 = Đồng ý** và **Điểm 5 = Hoàn toàn đồng ý**

Các hoạt động	1	2	3	4	5
THU HÚT – TUYỂN DỤNG					
Hình thức thông báo tuyển dụng phù hợp và thu hút được nhiều người tài ứng tuyển làm nghiên cứu viên					
Tuyển dụng nghiên cứu viên luôn được thực hiện một cách khách quan, công khai, minh bạch, công bằng					
Chất lượng nghiên cứu viên tuyển dụng mới luôn đảm bảo đáp ứng yêu cầu công việc					
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG					

Đối tượng được cử đào tạo luôn phù hợp với nội dung chương trình đào tạo					
Cơ quan lập kế hoạch, tổ chức xét, lựa chọn đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng một cách cụ thể, rõ ràng và bình đẳng					
Nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, tỷ lệ lý thuyết và thực hành hợp lý					
Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên phù hợp và hiệu quả					
Cách thức tổ chức: bố trí thời gian, địa điểm, hậu cần, cơ sở vật chất đều rất phù hợp và thuận lợi.					
Viên chức được cử đi học được hỗ trợ học phí, chế độ theo quy định hiện hành					
Nội dung đào tạo, bồi dưỡng luôn được nghiên cứu viên áp dụng và phát huy tốt trong công việc					
Sau khi đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng được nâng cao, tính chủ động, trách nhiệm và quan hệ phối hợp tốt hơn					
BỐ TRÍ, SỬ DỤNG					
Nghiên cứu viên được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực					
Phân công nhiệm vụ hợp lý, đúng quy định đối với nhiệm vụ của chức danh					
Nghiên cứu viên được điều động, biệt phái hợp lý theo yêu cầu của tổ chức và phù hợp với năng lực của mình					
CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC					
Quy trình đánh giá hợp lý, toàn diện, đúng quy định					
Công tác đánh giá được thực hiện công khai, minh bạch, đánh giá chính xác mức độ thực hiện công việc của nghiên cứu viên					
Kết quả đánh giá nghiên cứu viên hợp lý, đảm bảo tạo động lực làm việc					
LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ					
Ngoài tiền lương và phụ cấp, nghiên cứu viên được chi trả thêm các khoản thu nhập khác (tiền công tác phí, tiền làm thêm giờ, thu nhập tăng thêm...) tương xứng với đóng góp trong quá trình thực hiện công việc					
Cơ quan thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu, học tập kinh nghiệm, các hoạt động văn nghệ, thể thao					
Điều kiện làm việc đảm bảo và thuận lợi, tạo động lực làm việc đối với nghiên cứu viên					
Nghiên cứu viên hài lòng với phong cách lãnh đạo, quản lý của lãnh đạo đơn vị và Thủ trưởng đơn vị					
Lương, thưởng, các phúc lợi, vị trí công việc mang lại sự hài lòng, gắn bó của nghiên cứu viên và thu hút được nhân tài làm nghiên cứu khoa học					

PHỤ LỤC 5: BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT

STT	Phiếu khảo sát	Số phiếu phát ra	Số phiếu thu về	Tỷ lệ
1	Phiếu 01 - Phiếu khảo sát dành cho nghiên cứu viên	58	58	100%
2	Phiếu 02 - Phiếu khảo sát đối với lãnh đạo, quản lý	12	12	100%
	Tổng số	70	70	100%

STT	Nghiên cứu viên tại các đơn vị tham gia khảo sát tại Phiếu 01	Số phiếu phát ra	Số phiếu thu về	Tỷ lệ
1	Trung tâm Vật lý hạt nhân	06	06	100%
2	Trung tâm Năng lượng hạt nhân	12	12	100%
3	Trung tâm Kỹ thuật hạt nhân	13	13	100%
4	Trung tâm An toàn bức xạ	12	12	100%
5	Trung tâm Quan trắc phóng xạ và Đánh giá tác động môi trường	15	15	100%
	Tổng số	58	58	100%

STT	Chức danh khảo sát tại Phiếu 02	Số phiếu phát ra	Số phiếu thu về	Tỷ lệ
1	Ban lãnh đạo Viện	01	01	100%
2	Giám đốc, Phó Giám đốc Trung tâm	09	09	100%
3	Trưởng phòng, phó phòng	02	02	100%
	Tổng số	12	12	100%

PHỤ LỤC 6
TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU KHẢO SÁT 01 - PHIẾU KHẢO SÁT DÀNH CHO NGHIÊN CỨU VIÊN

Đơn vị tính: Người, %

Năng lực cụ thể	Mức độ đánh giá										Giá trị thấp nhất	Giá trị cao nhất	Giá trị trung bình
	1-Rất thấp (Chưa đáp ứng)		2-Thấp (Cơ bản)		3-Trung bình (Đủ khả năng)		4-Cao (Thành Thạo);		5- Rất cao (Lão luyện)				
	Số người	Tỷ lệ	Số người	Tỷ lệ	Số người	Tỷ lệ	Số người	Tỷ lệ	Số người	Tỷ lệ			
Đạo đức và bản lĩnh	0	0,00	0	0,00	15	25,86	27	46,55	16	27,59	3	5	4.02
Tổ chức thực hiện công việc	0	0,00	0	0,00	18	31,03	40	68,97	0	0,00	3	4	3.69
Soạn thảo và ban hành văn bản	0	0,00	0	0,00	25	43,10	28	48,28	5	8,62	3	5	3.66
Giao tiếp ứng xử	0	0,00	0	0,00	17	29,31	37	63,79	4	6,90	3	5	3.78
Quan hệ phối hợp	0	0,00	0	0,00	17	29,31	38	65,52	3	5,17	3	5	3.76
Sử dụng công nghệ thông tin	0	0,00	0	0,00	38	65,52	13	22,41	7	12,07	3	5	3.47
Sử dụng ngoại ngữ	0	0,00	6	10,34	28	48,28	24	41,38	0	0,00	2	4	3.31
Khả năng xây dựng nhiệm vụ KHCN	0	0,00	0	0,00	31	53,45	27	46,55	0	0,00	3	4	3.47
Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN	0	0,00	6	10,34	52	89,66	0	0,00	0	0,00	2	3	2.90
Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN	0	0,00	8	13,79	50	86,21	0	0,00	0	0,00	2	3	2.86
Khả năng thẩm định nhiệm vụ KHCN	0	0,00	24	41,38	34	58,62	0	0,00	0	0,00	2	3	2.59
Khả năng phối hợp thực hiện NVKHCN	0	0,00	0	0,00	17	29,31	38	65,52	3	5,17	3	5	3.76

Đánh giá về các hoạt động của đơn vị trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên	Điểm 1-Rất không đồng ý		Điểm 2-Không đồng ý		Điểm 3-Bình thường		Điểm 4-Đồng ý		Điểm 5-Hoàn toàn đồng ý		Giá trị thấp nhất	Giá trị cao nhất	Giá trị trung bình
THU HÚT – TUYỂN DỤNG													
Hình thức thông báo tuyển dụng phù hợp và thu hút được nhiều người tài ứng tuyển làm nghiên cứu viên	0	0,00	7	12,07	28	48,28	18	31,03	5	8,62	2	5	3.36
Tuyển dụng nghiên cứu viên luôn được thực hiện một cách khách quan, công khai, minh bạch, công bằng	0	0,00	1	1,72	17	29,31	28	48,28	12	20,69	2	5	3.88
Chất lượng nghiên cứu viên tuyển dụng mới luôn đảm bảo đáp ứng yêu cầu công việc	0	0,00	2	3,45	31	53,44	23	39,66	2	3,45	2	5	3.43
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG													
Đối tượng được cử đào tạo luôn phù hợp với nội dung chương trình đào tạo	0	0,00	1	1,72	18	31,04	29	50,00	10	17,24	2	5	3.83
Cơ quan lập kế hoạch, tổ chức xét, lựa chọn đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng một cách cụ thể, rõ ràng và bình đẳng	0	0,00	1	1,72	27	46,56	20	34,48	10	17,24	2	5	3.67
Nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, tỷ lệ lý thuyết và thực hành hợp lý	0	0,00	0	0,00	16	27,59	40	68,96	2	3,45	3	5	3.76

Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên phù hợp và hiệu quả	0	0,00	0	0,00	21	36,21	37	63,79	0	0,00	3	4	3.64
Cách thức tổ chức: bố trí thời gian, địa điểm, hậu cần, cơ sở vật chất đều rất phù hợp và thuận lợi.	0	0,00	0	0,00	17	29,31	38	65,52	3	5,17	3	5	3.76
Nghiên cứu viên được cử đi học được hỗ trợ học phí, chế độ theo quy định hiện hành	1	1,72	22	37,93	22	37,93	9	15,52	4	6,90	1	5	2.88
Nội dung đào tạo, bồi dưỡng luôn được nghiên cứu viên áp dụng và phát huy tốt trong công việc	0	0,00	2	3,45	37	63,79	16	27,59	3	5,17	2	5	3.34
BỐ TRÍ, SỬ DỤNG													
Nghiên cứu viên được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực	0	0,00	1	1,72	21	36,21	26	44,83	10	17,24	2	5	3.78
Phân công nhiệm vụ hợp lý, đúng quy định đối với nhiệm vụ của chức danh	0	0,00	1	1,72	19	32,76	29	50,00	9	15,52	2	5	3.79
Nghiên cứu viên được điều động, biệt phái hợp lý theo yêu cầu của tổ chức và phù hợp với năng lực của mình	0	0,00	2	3,45	24	41,38	29	50,00	3	5,17	2	5	3.57
CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC													
Quy trình đánh giá hợp lý, toàn diện, đúng quy định	0	0,00	1	1,72	34	58,63	20	34,48	3	5,17	2	5	3.43

Công tác đánh giá được thực hiện công khai, minh bạch, đánh giá chính xác mức độ thực hiện công việc của nghiên cứu viên	0	0,00	1	1,72	21	36,21	30	51,72	6	10,35	2	5	3.71
Kết quả đánh giá nghiên cứu viên hợp lý, đảm bảo tạo động lực làm việc	0	0,00	1	1,72	34	58,62	19	32,76	4	6,90	2	5	3.45
LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ ĐÃ NGỘ													
Ngoài tiền lương và phụ cấp, nghiên cứu viên được chi trả thêm các khoản thu nhập khác (tiền công tác phí, tiền làm thêm giờ, thu nhập tăng thêm...) tương xứng với đóng góp trong quá trình thực hiện công việc	0	0,00	7	12,07	30	51,72	16	27,59	5	8,62	2	5	3.33
Cơ quan thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu, học tập kinh nghiệm, các hoạt động văn nghệ, thể thao	0	0,00	0	0,00	27	46,55	28	48,28	3	5,17	3	5	3.59
Điều kiện làm việc đảm bảo và thuận lợi, tạo động lực làm việc đối với nghiên cứu viên	0	0,00	0	0,00	30	51,72	23	39,66	5	8,62	3	5	3.57
Nghiên cứu viên hài lòng với phong cách lãnh đạo, quản lý của lãnh đạo đơn vị và Thủ trưởng đơn vị	0	0,00	0	0,00	12	20,69	27	46,55	19	32,76	3	5	4.12
Lương, thưởng, các phúc lợi, vị trí công việc mang lại sự hài lòng, gắn bó của nghiên cứu viên và thu hút được nhân tài làm nghiên cứu khoa học	0	0,00	4	6,90	44	75,86	8	13,79	2	3,45	2	5	3.14

PHỤ LỤC 7
TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU KHẢO SÁT 02 - PHIẾU KHẢO SÁT ĐỐI VỚI LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Đơn vị tính: Người, %

Năng lực cụ thể	Mức độ đánh giá										Giá trị thấp nhất	Giá trị cao nhất	Giá trị trung bình
	1-Rất thấp (Chưa đáp ứng)		2-Thấp (Cơ bản)		3-Trung bình (Đủ khả năng)		4-Cao (Thành Thạo);		5- Rất cao (Lão luyện)				
	Số người	Tỷ lệ	Số người	Tỷ lệ	Số người	Tỷ lệ	Số người	Tỷ lệ	Số người	Tỷ lệ			
Đạo đức và bản lĩnh	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	91,67	1	8,33	4	5	4.08
Tổ chức thực hiện công việc	0	0,00	0	0,00	9	75,00	3	25,00	0	0,00	3	4	3.25
Soạn thảo và ban hành văn bản	0	0,00	0	0,00	7	58,33	5	41,67	0	0,00	3	4	3.42
Giao tiếp ứng xử	0	0,00	0	0,00	4	33,34	7	58,33	1	8,33	3	5	3.75
Quan hệ phối hợp	0	0,00	0	0,00	5	41,67	7	58,33	0	0,00	3	4	3.58
Sử dụng công nghệ thông tin	0	0,00	0	0,00	8	66,67	4	33,33	0	0,00	3	4	3.33
Sử dụng ngoại ngữ	0	0,00	2	16,67	6	50,00	4	33,33	0	0,00	2	4	3.17
Khả năng xây dựng nhiệm vụ KHCN	0	0,00	3	25,00	5	41,67	4	33,33	0	0,00	2	4	3.08
Khả năng hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN	0	0,00	3	25,00	9	75,00	0	0,00	0	0,00	2	3	2.75
Khả năng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN	0	0,00	3	25,00	9	75,00	0	0,00	0	0,00	2	3	2.75
Khả năng thẩm định nhiệm vụ KHCN	0	0,00	9	75,00	3	25,00	0	0,00	0	0,00	2	3	2.25
Khả năng phối hợp thực hiện NVKHCN	0	0,00	0	0,00	5	41,67	7	58,33	0	0,00	3	4	3.58

Đánh giá về các hoạt động của đơn vị trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên	Điểm 1-Rất không đồng ý		Điểm 2-Không đồng ý		Điểm 3-Bình thường		Điểm 4-Đồng ý		Điểm 5-Hoàn toàn đồng ý		Giá trị thấp nhất	Giá trị cao nhất	Giá trị trung bình
THU HÚT – TUYỂN DỤNG													
Hình thức thông báo tuyển dụng phù hợp và thu hút được nhiều người tài ứng tuyển làm nghiên cứu viên	0	0,00	0	0,00	8	66,66	2	16,67	2	16,67	3	5	3.50
Tuyển dụng nghiên cứu viên luôn được thực hiện một cách khách quan, công khai, minh bạch, công bằng	0	0,00	0	0,00	6	50,00	2	16,67	4	33,33	3	5	3.83
Chất lượng nghiên cứu viên tuyển dụng mới luôn đảm bảo đáp ứng yêu cầu công việc	0	0,00	0	0,00	7	58,33	3	25,00	2	16,67	3	5	3.58
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG													
Đối tượng được cử đào tạo luôn phù hợp với nội dung chương trình đào tạo	0	0,00	1	8,33	3	25,00	6	50,00	2	16,67	2	5	3.75
Cơ quan lập kế hoạch, tổ chức xét, lựa chọn đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng một cách cụ thể, rõ ràng và bình đẳng	0	0,00	0	0,00	6	50,00	5	41,67	1	8,33	3	5	3.58
Nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, tỷ lệ lý thuyết và thực hành hợp lý	0	0,00	0	0,00	6	50,00	3	25,00	3	25,00	3	5	3.75
Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên phù hợp và hiệu quả	0	0,00	0	0,00	6	50,00	3	25,00	3	25,00	3	5	3.75

Cách thức tổ chức: bố trí thời gian, địa điểm, hậu cần, cơ sở vật chất đều rất phù hợp và thuận lợi.	0	0,00	0	0,00	7	58,33	2	16,67	3	25,00	3	5	3.67
Nghiên cứu viên được cử đi học được hỗ trợ học phí, chế độ theo quy định hiện hành	0	0,00	7	58,33	2	16,67	1	8,33	2	16,67	2	5	2.83
Nội dung đào tạo, bồi dưỡng luôn được nghiên cứu viên áp dụng và phát huy tốt trong công việc	0	0,00	0	0,00	7	58,33	2	16,67	3	25,00	3	5	3.67
Sau khi đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng được nâng cao, tính chủ động, trách nhiệm và quan hệ phối hợp tốt hơn	0	0,00	0	0,00	6	50,00	3	25,00	3	25,00	3	5	3.75
BỐ TRÍ, SỬ DỤNG													
Nghiên cứu viên được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực	0	0,00	0	0,00	2	16,67	7	58,33	3	25,00	3	5	4.08
Phân công nhiệm vụ hợp lý, đúng quy định đối với nhiệm vụ của chức danh	0	0,00	0	0,00	2	16,67	6	50,00	4	33,33	3	5	4.17
Nghiên cứu viên được điều động, biệt phái hợp lý theo yêu cầu của tổ chức và phù hợp với năng lực của mình	0	0,00	0	0,00	4	33,33	6	50,00	2	16,67	3	5	3.83
CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC													
Quy trình đánh giá hợp lý, toàn diện, đúng quy định	0	0,00	0	0,00	5	41,67	5	41,67	2	16,67	3	5	3.75
Công tác đánh giá được thực hiện công khai, minh bạch, đánh	0	0,00	0	0,00	5	41,67	5	41,67	2	16,67	3	5	3.75

giá chính xác mức độ thực hiện công việc của nghiên cứu viên													
Kết quả đánh giá nghiên cứu viên hợp lý, đảm bảo tạo động lực làm việc	0	0,00	0	0,00	7	58,33	3	25,00	2	16,67	3	5	3.58
LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ ĐÃ NGỘ													
Ngoài tiền lương và phụ cấp, nghiên cứu viên được chi trả thêm các khoản thu nhập khác (tiền công tác phí, tiền làm thêm giờ, thu nhập tăng thêm...) tương xứng với đóng góp trong quá trình thực hiện công việc	0	0,00	0	0,00	7	58,33	4	33,33	1	8,34	3	5	3.50
Cơ quan thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu, học tập kinh nghiệm, các hoạt động văn nghệ, thể thao	0	0,00	0	0,00	4	33,33	8	66,67	0	0,00	3	4	3.67
Điều kiện làm việc đảm bảo và thuận lợi, tạo động lực làm việc đối với nghiên cứu viên	0	0,00	0	0,00	6	50,00	2	16,67	4	33,33	3	5	3.83
Nghiên cứu viên hài lòng với phong cách lãnh đạo, quản lý của lãnh đạo đơn vị và Thủ trưởng đơn vị	0	0,00	0	0,00	5	41,67	4	33,33	3	25,00	3	5	3.83
Lương, thưởng, các phúc lợi, vị trí công việc mang lại sự hài lòng, gắn bó của nghiên cứu viên và thu hút được nhân tài làm nghiên cứu khoa học	0	0,00	0	0,00	10	83,33	2	16,67	0	0,00	3	4	3.17