

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

● NGUYỄN THỊ GẤM

TÓM TẮT:

Chất lượng nguồn nhân lực quyết định chất lượng và hiệu quả hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học (NCKH) của các trường đại học. Các trường đại học muốn hoàn thiện chức năng NCKH phải tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giảng dạy, NCKH của mình. Bài viết trình bày các giải pháp cụ thể về chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực và chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc tại các trường đại học.

Từ khóa: nghiên cứu khoa học, nguồn nhân lực, trường đại học, nguồn nhân lực chất lượng cao, khoa học công nghệ.

1. Đặt vấn đề

Nghiên cứu khoa học là chức năng quan trọng của các trường đại học. Để thực hiện tốt được chức năng này, các trường đại học cần có nguồn lực khoa học và công nghệ (KH&CN) tốt. Trong các nguồn lực KH&CN, nhân lực có thể xem là yếu tố quan trọng nhất. Chất lượng nguồn nhân lực quyết định chất lượng và hiệu quả hoạt động đào tạo và NCKH của các trường đại học. Các trường đại học muốn hoàn thiện chức năng NCKH phải tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giảng dạy, NCKH của mình, tức là phải có được một đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên có trình độ chuyên môn giỏi, có kinh nghiệm, kỹ năng nghiên cứu tốt và có đủ thời gian dành cho việc nghiên cứu. Các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là ở các quốc gia phát triển, các trường đại học thường có đội ngũ giảng viên,

nghiên cứu viên rất mạnh, đa số có trình độ tiến sĩ trở lên, có ngoại ngữ giỏi, có kinh nghiệm, năng lực tổ chức NCKH tốt và họ thường dành rất nhiều thời gian cho hoạt động NCKH.

Tuy nhiên, qua nghiên cứu thực tế cho thấy, trình độ đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên trong phần lớn các trường đại học của Việt Nam hiện nay vẫn còn hạn chế, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ chưa cao, phần lớn chỉ đáp ứng được yêu cầu về mặt kỹ năng sư phạm và phục vụ hoạt động giảng dạy là chính. Kỹ năng tổ chức và triển khai NCKH của đội ngũ giảng viên còn hạn chế. Để khắc phục được tồn tại này, các trường đại học cần có chính sách về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu của việc hoàn thiện chức năng NCKH và yêu cầu phát triển của nhà trường. Bên cạnh đó, cũng cần

đầu tư cho công tác thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các trường đại học.

2. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên gồm 3 nội dung: đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ học vấn, chức danh; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao các kỹ năng NCKH, bao gồm kỹ năng tổ chức và triển khai hoạt động NCKH, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng viết công bố khoa học; đào tạo tài năng KH&CN,... Về đào tạo, nâng cao trình độ học vấn cho giảng viên, nghiên cứu viên, các trường đại học cần đặt mục tiêu có ít nhất 50% giảng viên phải đạt trình độ tiến sĩ trở lên. Để đạt được điều này, cần làm tốt công tác xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo. Kế hoạch đào tạo giảng viên phải được xây dựng đến từng cá nhân, từng năm học. Việc đào tạo trình độ tiến sĩ có thể thực hiện ở trong nước và ngoài nước, trong đó cần ưu tiên cho việc gửi đào tạo ở nước ngoài. Nhà trường phải tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên khai thác triệt để các nguồn học bổng trong và ngoài nước (ví dụ các chương trình học bổng đào tạo ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước, học bổng diện hiệp định của Việt Nam với các nước, học bổng của tập đoàn Vingroup, học bổng MEXT của Nhật Bản, các chương trình học bổng dành cho các nước thế giới thứ ba, học bổng của giáo sư các trường nước ngoài...). Mỗi cá nhân giảng viên, nghiên cứu viên cũng phải coi việc đào tạo, bồi dưỡng đạt trình độ 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 theo lộ trình đã lập ra trong kế hoạch đào tạo được phê duyệt.

Ngoài đào tạo về trình độ học vấn, để phát triển NCKH, các trường phải chú ý đến việc đào tạo các kỹ năng NCKH cho đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên. Do đặc thù riêng, nên từ trước đến nay trong hầu hết các trường đại học, các giảng viên, dù có trình độ tiến sĩ, cũng chỉ làm nhiệm vụ giảng dạy là chính, chưa quan tâm nhiều đến NCKH.

Đào tạo và bồi dưỡng kỹ năng NCKH cho giảng viên, nghiên cứu viên cần tập trung vào kỹ năng tổ chức và triển khai hoạt động NCKH, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng công bố khoa học, ngoại ngữ chuyên ngành,... Trong đó, kỹ năng tổ chức và triển khai hoạt động NCKH rất quan trọng, nó là những kỹ năng cơ bản mà bất cứ nhà nghiên cứu nào cũng phải được trang bị như kỹ năng xây dựng nhiệm vụ nghiên cứu, kế hoạch tổ chức nghiên cứu, xây dựng mô hình nghiên cứu, thiết lập thí nghiệm, xử lý kết quả thí nghiệm,... Đồng thời, việc bồi dưỡng kỹ năng làm việc nhóm cũng rất quan trọng, bởi vì muốn hoạt động NCKH phát triển, các giảng viên, nghiên cứu viên phải tham gia vào các nhóm nghiên cứu. Nhóm nghiên cứu chỉ có thể phát huy được hiệu quả khi các cá nhân tham gia nhóm có kỹ năng làm việc nhóm, cụ thể là biết phân công nhiệm vụ, phối hợp với thành viên khác, khả năng thuyết trình và dẫn dắt nhóm,... Bên cạnh đó, cần bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên về ngoại ngữ chuyên ngành và kỹ năng công bố khoa học, đó là kỹ năng viết các bài báo khoa học để đăng trên các tạp chí chuyên ngành trong nước và tạp chí quốc tế, đặc biệt là các tạp chí thuộc danh mục ISI, Scopus... Việc đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng NCKH cho giảng viên, nghiên cứu viên có thể thực hiện theo 4 cách:

Một là, mời các giáo sư, chuyên gia NCKH có uy tín của các trường đại học tiên tiến trên thế giới và Việt Nam đến giảng dạy, tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng nghiên cứu tại các trường đại học.

Hai là, gửi các giảng viên của các trường đại học sang các trường đại học tiên tiến của thế giới để học tập, bồi dưỡng, thực tập nghiên cứu, tiếp thu kiến thức và kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu.

Ba là, các giảng viên tham gia vào các dự án hợp tác nghiên cứu, tham gia các nhóm nghiên cứu của các trường đại học và các tổ chức KH&CN trên thế giới.

Bốn là, đào tạo kỹ năng NCKH thông qua các nhóm nghiên cứu mạnh của nhà trường.

Trong xu thế hội nhập quốc tế, việc giao lưu, hợp tác trong NCKH và giảng dạy giữa các trường

đại học với các trường đại học và các viện nghiên cứu ở trong và ngoài nước là rất quan trọng để bồi dưỡng giảng viên. Nó sẽ giúp các giảng viên học tập và trao đổi tri thức, kết quả nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu. Từ đó, đội ngũ giảng viên của các trường đại học sẽ tiếp cận được với trình độ và phương pháp nghiên cứu tiên tiến trên thế giới. Để làm được điều đó, các trường đại học cần tăng cường hợp tác với các nhóm nghiên cứu, các nhà khoa học, các trường đại học nước ngoài, đặc biệt là các nước phát triển. Đồng thời học hỏi các mô hình và cách thức triển khai NCKH tiên tiến trên thế giới để vận dụng một cách hợp lý vào môi trường các trường đại học.

Bên cạnh hoạt động hợp tác với các đối tác nước ngoài, các trường đại học cũng tăng cường hợp tác với trường đại học và viện nghiên cứu trong nước để tăng cường trao đổi học thuật, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, hợp tác sử dụng các trang thiết bị nghiên cứu, cùng phối hợp thực hiện các công trình nghiên cứu. Thông qua các hoạt động hợp tác trên, cán bộ nghiên cứu, giảng viên trong các trường đại học sẽ học hỏi được nhiều kinh nghiệm thực tế, được cọ sát chuyên môn và trình độ sẽ nâng lên rất nhanh, đáp ứng được yêu cầu về hội nhập KH&CN.

Thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng nói trên, các trường đại học 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 giảng dạy và NCKH của nhà trường. Kinh nghiệm của các trường đại học trên thế giới cho thấy, vai trò của đội ngũ các nhà khoa học chủ trì học thuật, chủ trì các nhóm nghiên cứu, chuyên gia đầu ngành rất quan trọng, chính họ là những người chủ trì xây dựng các phòng thí nghiệm trọng điểm, trung tâm nghiên cứu xuất sắc, tư vấn chính sách KH&CN, tham mưu các giải pháp KH&CN cho các vấn đề cấp thiết của đất nước, thu hút tài trợ của các quỹ nghiên cứu, thúc đẩy số lượng và chất lượng công bố khoa học (có nhiều công bố trên các tạp chí thuộc danh mục Q1, Q2,...). Đối với các tài năng này, trường đại học cần có chính sách ưu tiên,

hỗ trợ họ nguồn lực KH&CN, tạo điều kiện để họ phát huy tốt nhất tài năng của mình. Làm được điều này, các trường đại học có thể mong đợi những phát triển đột phá về NCKH.

3. Chính sách thu hút và sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ

Chính sách thu hút và sử dụng nhân lực KH&CN rất quan trọng để đảm bảo được nguồn nhân lực chất lượng cao, hoạt động hiệu quả trong các trường đại học. Chính sách thu hút và sử dụng nhân lực KH&CN có mối quan hệ tương sinh, gắn kết chặt chẽ với nhau. Khi thu hút nhân lực chất lượng cao thì phải có chính sách sử dụng hợp lý để họ phát huy được năng lực của mình, cống hiến cho tổ chức. Đồng thời, có chính sách sử dụng nhân lực tốt sẽ là điều kiện cần thiết để tổ chức thu hút được đội ngũ các nhà khoa học trình độ cao về công tác.

Để thu hút được các cá nhân có trình độ, năng lực vào làm việc và đồng thời phát huy được năng lực của họ trong quá trình làm việc tại các trường đại học thì cần có những chính sách hợp lý. Một trong những chính sách quan trọng đó là tạo điều kiện và môi trường làm việc thuận lợi đối với đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên trong các trường đại học. Xây dựng môi trường làm việc thuận lợi cho từng cá nhân và tập thể phát huy năng lực sáng tạo của mình đặc biệt là 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 sẽ là điều kiện tiên quyết để thu hút được nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao vào làm việc tại các trường đại học. Môi trường làm việc tốt của các giảng viên, nghiên cứu viên cần những gì?

Thứ nhất, môi trường đó phải tạo cho giảng viên được tự do trong công việc chuyên môn [1]. Họ được tự do lựa chọn những người có cùng chuyên môn, cùng niềm đam mê, có thể phối kết hợp tốt với nhau trong công việc để tạo thành nhóm nghiên cứu mạnh. Việc hình thành các nhóm nghiên cứu ảnh hưởng lớn đến sự sáng tạo và chất lượng nghiên cứu. Mối liên kết mạnh mẽ giữa các thành viên trong nhóm nghiên cứu và bầu không khí làm

việc mang tinh thần tìm tòi, sáng tạo và hăng say ảnh hưởng lớn đến chất lượng nghiên cứu. Sự tin tưởng giữa các thành viên trong nhóm sẽ khuyến khích sự sáng tạo và sẵn sàng chấp nhận rủi ro để sáng tạo.

Thứ hai, môi trường nghiên cứu tốt luôn có sự hỗ trợ, tạo điều kiện để các nhà nghiên cứu trẻ thể hiện và phát huy được năng lực của mình. Các môi trường nghiên cứu thành công luôn có sự quan tâm tới các nhà nghiên cứu trẻ. Các nhà nghiên cứu trẻ cần được quan tâm, định hướng, giúp đỡ và đãi ngộ xứng đáng trong hoạt động NCKH. Các nhà lãnh đạo nghiên cứu, các trưởng nhóm nghiên cứu cần chủ động hỗ trợ các nhà nghiên cứu trẻ tuổi. Nhiều nhà nghiên cứu thành công đã khẳng định, có một nhà nghiên cứu cao cấp đóng vai trò là người cố vấn và mở đường cho họ là rất quan trọng. Những người cố vấn này đóng vai trò như là những hình mẫu, mang lại hứng khởi chia sẻ kiến thức và sự nhiệt huyết của họ, cho họ danh tiếng tốt và giúp họ hòa nhập vào những mạng lưới nghiên cứu quan trọng. Các nhà nghiên cứu trẻ cần sự giúp đỡ để tạo ra các mạng lưới trong các chủ đề nghiên cứu cốt lõi của họ, cũng như trong môi trường đại học. Các trường đại học cần phối hợp với các trường đại học trong và ngoài nước để giúp các nhà nghiên cứu trẻ xây dựng được mạng lưới liên ngành, đa ngành phục vụ cho các mục đích nghiên cứu ở cấp quốc gia hoặc quốc tế. Việc cho phép các nhà nghiên cứu trẻ tham gia các khóa đào tạo liên kết và sử dụng cơ sở hạ tầng chung giữa các trường đại học sẽ làm tăng cường các mối liên hệ và hỗ trợ hình thành các nghiên cứu tiềm năng.

Bên cạnh đó, các trường đại học cần khuyến khích sự năng động của các nhà nghiên cứu trẻ. Các trường đại học cũng cần phải luôn ghi nhận tích cực đối với các kết quả nghiên cứu tốt, xuất sắc của các nhà nghiên cứu trẻ. Nhà trường cũng nên sẵn sàng cung cấp các cơ hội nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến cho các nhà nghiên cứu trẻ tài năng để khuyến khích họ theo đuổi đam mê, cải thiện cơ hội thành công của các nhà nghiên cứu trẻ và đảm bảo sự công bằng trong nghiên cứu. Các trường đại học

cũng nên khuyến khích các trường hợp thực tập sinh sau tiến sĩ. Các nghiên cứu sau tiến sĩ cung cấp cho các nhà nghiên cứu trẻ một quan điểm mới và tạo động lực thúc đẩy sau khi tốt nghiệp.

Thứ ba, môi trường nghiên cứu tốt phải cung cấp cơ sở hạ tầng tốt cho hoạt động nghiên cứu bao gồm các nguồn lực kỹ thuật và là nơi tổ chức các cuộc hội thảo có sự liên kết giữa các nhà nghiên cứu từ các khu vực khác nhau. Môi trường đó được đầu tư các trang thiết bị chuyên môn, đáp ứng nhu cầu giảng dạy, nghiên cứu của giảng viên, nghiên cứu viên.

Thứ tư, trong một môi trường nghiên cứu tốt, các giảng viên và nghiên cứu viên ít bị ràng buộc bởi các thủ tục hành chính. Các thủ tục hành chính liên quan đến nghiên cứu phải rất minh bạch, đơn giản và tinh gọn. Gánh nặng thủ tục hành chính sẽ được bộ phận hành chính chuyên nghiệp hỗ trợ, giải quyết [2].

Thứ năm, nghiên cứu và giảng dạy được gắn kết chặt chẽ với nhau trong mối quan hệ tương sinh ở trong một trường đại học có môi trường nghiên cứu tốt. Các trường đại học cần quy định cụ thể lượng thời gian dành cho nghiên cứu của giảng viên để đảm bảo sự cân bằng giữa công việc giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên. Từ đó, hoạt động nghiên cứu được chú trọng và chất lượng nghiên cứu được nâng lên.

4. Kết luận

Như vậy, có thể thấy, nhân lực là một yếu tố rất quan trọng, quyết định đến chất lượng của hoạt động đào tạo và nghiên cứu của các trường đại học. Để có được nguồn nhân lực KH&CN tốt, các trường đại học cần có những chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên để trình độ của họ đáp ứng được yêu cầu thực tiễn công việc. Bên cạnh đó, các trường đại học phải xây dựng môi trường làm việc phù hợp, hiệu quả với hoạt động NCKH để các giảng viên, nghiên cứu viên gắn bó với tổ chức và phát huy năng lực của mình trong công việc giảng dạy và nghiên cứu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và vị thế của các trường đại học trong xu thế hội nhập hiện nay ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Carlsson H., Kettis A., Söderholm A. (2014). *Research quality and the role of the University leadership*. The Swedish Association of Higher Education (SUHF)/ Experts Committee on Quality, Stockholm: Sweden.
2. Mintrom, M. (2008). Managing the research function of the university: pressures and dilemmas. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30 (3), 231-244.
3. Nguyễn Thúy Hà. Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ. Truy cập tại: <https://quochoi.vn/viennghiencuulapphap/gioithieu/pages/trungtamthongtinkhoahoc.aspx?ItemID=1085>.
4. Trần Ngọc Thanh (2015). Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ khoa học có trình độ cao đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ thời kỳ mới. *Tạp chí Nhà trường Quân đội*, 5, tr. 18-21.
5. Trịnh Ngọc Thạch (2017). *Nghiên cứu hiện trạng và định hướng phát triển hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của các trường đại học phù hợp với xu hướng đổi mới quản lý hoạt động khoa học và công nghệ của Việt Nam trong tiến trình hội nhập khoa học và công nghệ quốc tế*. Báo cáo tổng hợp đề tài, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 16/9/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 4/10/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 24/10/2022

Thông tin tác giả:

TS. NGUYỄN THỊ GẮM

Học viện Kỹ thuật Quân sự

**POLICY RECOMENDATIONS
FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES
IN SCIENCE AND TECHNOLOGY
AT UNIVERSITIES**

● Ph.D **NGUYEN THI GAM**
Military Technical Academy

ABSTRACT:

The human resource quality determines the quality and effectiveness of training and scientific research activities of universities. Universities should focus on improving the quality of human resources for teaching and conducting research activities. This paper presents some policy recommendations about training human resources and attracting high-quality human resources for universities.

Keywords: scientific research, human resources, universities, high-quality human resources.