

## CÔNG TÁC NHÂN SỞ CHO PHÁT TRIỂN KHOA HỌC - CÔNG NGHỆ

DIỆP VĂN SƠN<sup>(\*)</sup>

Tại Phần thời hai của Đổi thay Ba mươi ba chính trị “Mức tiêu, chế tiêu, nhiệm vụ phát triển thành phố xây dựng Nông nghiệp và hệ thống chính trị thành phố” có nội dung: “... *Tăng nhanh tố nhân lực hàng năm để phát triển khoa học - công nghệ trong nội địa trung tâm và nâng cao nguồn nhân lực chất lượng cao...*”. Nếu góp thêm ý kiến làm rõ nội dung trên, chúng tôi xin có một vài suy nghĩ.

Thành phố và kỹ niệm 36 năm giải phóng và trải qua 9 kỳ Đại hội. 36 năm là đại hội với một nội dung không mới với tiến trình lịch sử của một dân tộc chế nhạo một cái chớp mắt. Chờ bao giờ nước ta, thành phố ta đứng trước những vấn đề và thách thức như ngày nay.

Mặc dù trong tình hình khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu, kinh tế Thành phố vẫn tăng trưởng và phát triển liên tục, 5 năm qua tăng trưởng trung bình 11%. Quy mô kinh tế Thành phố 2010 bằng 1,7 lần năm 2005. Song chính những thành tựu đạt được này đòi hỏi chúng ta phải chăng Thành phố đang phát triển đối mặt tiềm năng của mình?

Vấn đề và thách thức này đan xen nhau, trong vấn đề và thách thức, trong thách thức có vấn đề. Có nhiều lý do có vấn đề to lớn, những nếu ta không có khả năng nhận biết nội dung gian lận lấy nội dung năm bắt, khai thác nội thì sẽ trở lại. Những dù thách thức có năng lực nếu ta

có khả năng nhận biết nội dung và chỉ huy nông dân với nội dung khác phục, này lại nội thì vấn đề và vượt qua thách thức, chuyển hoạt động thế này này môi này này. Nhiều thành tựu nội có thể đạt được chế khi nào ta biết phát huy nội lực. Nội lực của một quốc gia, của thành phố của mỗi nhà phòng chính là chất lượng nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực phụ thuộc rất nhiều vào công tác nhân sự nội chung, này biết làm công tác nhân sự cho phát triển khoa học – công nghệ

Lý thuyết và thực tiễn phát triển nội các các nước trên thế giới này cho thấy nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định quan trọng nội với quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế. Kinh nghiệm thế giới cho thấy rằng, trong giai đoạn này của quá trình phát triển, mô hình tăng trưởng kinh tế chủ yếu là dựa vào tích lũy vốn và chất. Tuy nhiên, quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế trong giai đoạn sau sẽ chủ yếu dựa trên cải tiến công nghệ và phát triển vốn con người hay vốn nhân lực, này biết làm nhân lực cho phát triển khoa học – công nghệ. Trên thực tế hội phục nhanh chóng của Tây Âu cùng với Kế hoạch Marshall thời hậu chiến, sự phát triển thành tựu của nhiều nước ở khu vực Đông Âu bao gồm Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan, và tốc độ tăng trưởng nhanh chóng của nhiều nước công nghiệp mới, các nước ASEAN và Trung Quốc này phản ánh rõ ràng nguồn nhân lực có chất lượng cao. Không chế có vai trò quan trọng nội với tăng trưởng kinh tế nguồn nhân lực cho phát triển khoa học – công nghệ có chất lượng cao

<sup>(\*)</sup> Nguyễn Phúc Vui Trưởng Ban Tổ chức Chính phủ Nội vụ.

con công nhân trong việc giải quyết các vấn đề xã hội nhỏ bất bình đẳng, nơi nghề, các vấn đề về môi trường, và số tiền bỏ về môi trường của xã hội. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế khi mà số cạnh tranh diễn ra ngày càng gay gắt thì nguồn nhân lực đóng vai trò ngày càng quan trọng, khai thác phát triển kinh tế theo chiều rộng nào thì một phần, một số ta, nào biết là Tp. HCM, những trước nói hội phải bằng mọi cách chuyển từ lối theo sinh dĩa trên lao động giá rẻ và nhân công vào tại người, môi trường sang tạo ra lối theo cạnh tranh chủ yếu dựa trên phát huy nguồn lực con người, nguồn nhân sự chất lượng cao nắm vững khoa học – công nghệ.. Song, chúng ta nâng vấp phải ba trở ngại lớn: chất lượng con người và nguồn nhân lực, số bất cập lớn của kết cấu hai tầng và chất kỹ thuật, năng lực quản lý hàng loạt nhiều mặt.

Kết quả của cuộc điều tra 63.000 doanh nghiệp ở 36 tỉnh, thành phố trên cả nước do Bộ Kế hoạch và Đầu tư tiến hành năm 2008 cũng cho thấy nguồn nhân lực chất lượng cao có thể tham gia quản lý tại nước ta cũng mới chỉ đáp ứng khoảng 40% nhu cầu. Nào biết thì trường nhân sự cấp cao của Việt Nam đang đứng trước một nguy cơ khủng hoảng trầm trọng vì không nuôi dưỡng kịp thời phát triển của nền kinh tế. Cũng theo kết quả của cuộc điều tra này, tỷ lệ giảm tốc độ doanh nghiệp có trình độ thạc sĩ chỉ là 2,99%, đại học là 37,82%, và cao nhất là 3,56% trong khi tỷ lệ có trình độ trung học chuyên nghiệp là 12,33% và cấp 3 trở xuống chiếm tới 43,30%. Theo một nghiên cứu khác về thông số nhân lực trực tuyến của mạng tuyển dụng [www.vietnamworks.com](http://www.vietnamworks.com), năm 2007 là năm mà cung cầu lao động chất lượng cao có sự chênh lệch lớn. Cầu lao động tăng 67% so với năm trước trong khi cung lao động chỉ tăng 22%. Tp.HCM không nằm ngoài tình trạng trên!

Tp.HCM là một nửa phòng công nhân lao động đối đầu với dân số hơn 8 triệu người, trong đó khoảng hơn 50% sống ở trong độ tuổi lao động và nhóm tuổi từ 15 đến 34 chiếm hơn 45% tổng số lực lượng lao động. Nguồn nhân lực và thiếu và yếu nào nhanh, 70% lao động chừa qua năm tạo, công thêm có cầu không hợp lý.

Người nhân nào nên chất lượng của nguồn nhân lực, ở đây phải hiểu là nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, tham gia hội nhập sâu sắc vào nền

kinh tế toàn cầu và hội nhập và yếu, có cầu không hợp lý xuất phát từ thời trang của nền giáo dục, dân trí, nhân lực và nhân tài nếu xuống cấp nghiêm trọng. *Dân trí thấp, nhân lực không đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế Nhân tài không quá thiếu nhưng phát triển và bồi dưỡng kém, thiếu cô hội và nhiều kiến phát triển. Chất xám bỏ lãng phí nghiêm trọng đối với nhiều hình thức.* Nếu khắc phục tình trạng này, cần phải chú ý những vấn đề sau:

*Thứ nhất*, tăng cường các hoạt động đối ngoại – cầu nguồn nhân lực chất lượng cao. Đối ngoại – cầu nguồn nhân lực là niềm vui của thế giới cho chính bản thân các công nhân tạo ra các công nhân mới đối ngoại nhân tài tiến hành. Tuy nhiên, vai trò của Nhà nước là không thể thiếu, nào biết, khi cần phải xây dựng các trung tâm đối ngoại có quy mô quốc gia hoặc quy mô khu vực. Thêm vào đó Nhà nước cũng cần phải có những cơ chế và quy định cụ thể để các trung tâm đối ngoại có thể tiếp cận nước với các công nhân mới cần thiết phục vụ cho việc đối ngoại.

*Thứ hai*, phát triển và nâng cao các ngành nghề mới đáp ứng nhu cầu chuyển đổi ngành nghề tại các trung tâm của các doanh nghiệp sau khủng hoảng, nào biết trong lĩnh vực công nghệ cao và phòng pháp quản lý mới

*Thứ ba*, nâng cao nguồn nhân lực theo hình thức nào ra, hình thức nâng lên. Là nay chúng ta cung cấp kiến thức cho sinh viên cần quan tâm nhiều nên nào vào mà không quan tâm nên hình thức nào ra - hình thức nâng lên. Việc hình thức nào ra phải dựa chủ yếu vào tố chất của sinh viên, thí dụ như chế độ thông minh, chế độ xúc cảm của tổng cộng (chế độ IQ, EQ).

*Không nên coi trọng cấp bằng.* Kinh nghiệm cho thấy rằng nếu hình thức nào ra - hình thức nâng lên cho những người làm việc trong lĩnh vực cần nhiều sáng tạo (phát minh, sáng chế và xuất, tham mưu chiến lược...), nếu nghĩ rằng chế độ "nào nhất" nhiều kiến thức thì sẽ có nào ra nhỏ đối kiến thì quả thật sai lầm. Nhiều khi chúng ta chế độ sản phẩm chế độ "nào nhất", không hề có ý tưởng sáng tạo vì chế độ thông minh (IQ) của hội thấp. Ở các nước chủ yếu nào tạo theo hình thức nào ra - hình thức nâng lên, hội mà phỏng theo ba mô hình nào tạo cho để hiểu nhỏ sau:

*Mô hình thối nhất*, nào ta bỏ người lái tàu hoả (xe lửa), loại này yêu cầu cốt lõi chấp hành cao, thì việc giới này việc ga, nên việc giới không cần nhiều tính linh hoạt.

*Mô hình thối hai*, nào ta bỏ người lái tàu thủy, yêu cầu thì việc hai trình, biết xử lý các tình huống về thời tiết, sẽ có trên biển trên tàu và nên việc căng. Theo mô hình này, tính linh hoạt bắt đầu cao hơn nào ta bỏ người lái tàu hoả.

*Mô hình thối ba*, nào ta bỏ nào ta bỏ cầu thủ nửa ban, phải có năng khiếu, tố chất, có kỹ thuật cô ban, tố duy chiến lược, thay đổi lối chơi tùy từng môi trường. Mô hình này nào ta bỏ ra những người làm việc rất linh hoạt, sáng tạo.

Tất nhiên, sẽ mô phỏng cũng là cách ví dụ so sánh, vì thế không tránh khỏi một số nhược điểm. Tuy nhiên, nó cũng giúp cho ta có một cái nhìn khái quát về việc nào ta bỏ theo *nhìn hướng nào ra - nhìn hướng nào đi* mà xây dựng giai trình tùy thuộc vào môi trường nào ta bỏ này. Mục đích cuối cùng của cách truyền thụ kiến thức và cách chọn học là để người học có thể làm ra những công việc của người lái *ngành*. Theo một nhìn nhận, ngành lái cái gì nào cao hơn các ngành cấp. Nói bao gồm: Kỹ năng, kiến thức, kinh nghiệm, các mối quan hệ của con người và trình độ văn hoá (hệ thống các giá trị) của một con người (văn hoá ở đây phải hiểu rộng không chỉ là học vấn, vì con người có học vấn nhưng không có văn hoá).

Có một cách nói ẩn dụ, ví dụ *ngành* nhỏ một bàn tay nắm trong tay. Ngón cái là kỹ năng, ngón trỏ là kiến thức, ngón giữa là kinh nghiệm, ngón đeo nhẫn là các mối quan hệ con người và trình độ văn hoá theo nghĩa rộng của một con người (hệ thống các giá trị mà họ chấp nhận theo luật). Năm ngón hợp lại thành một bàn tay tổng hợp cho *ngành*.

Đó chính là *ngành* có nhiều cấp độ những nếu mất con người nào vào và trí tuệ với *ngành* của mình thì chắc chắn anh ta sẽ đang thích nghi và xử lý tốt những vấn đề ở và trí tuệ mất ra.

*Phải có chiến lược nhân sự cho phát triển khoa học - công nghệ*

Nói với hoạt động của một quốc gia, một nhà phòng, hoặc của một tổ chức..., bên cạnh nguồn tài chính, nguồn nhân lực là một trong những vấn đề quan trọng nhất và đang quan tâm hàng đầu. Nguồn nhân lực là tài sản bất biến và nguồn lực quản lý phát triển của một tổ chức, nó có ý

nghĩa hơn các tài sản hữu hình như đất đai, nhà xưởng.

Tuy nhiên duy trì nhân lực, các biết là nhân lực chất lượng cao phục vụ cho nhiệm vụ quản lý và phát triển khoa học - công nghệ để xem nhớ vấn đề sống còn đối với bất kỳ một tổ chức nào. Tuy nhiên, trong ba cấp độ của hoạt động nhân sự, các tổ chức ở Việt Nam nói chung và Tp.HCM nói riêng môi hầu hết dừng lại ở cấp độ nào đầu tiên - nền tảng nhất - là thực hiện công tác tiền lương, bảo hiểm, chế độ theo quy định của pháp luật mà chưa chú trọng xây dựng chiến lược nhân sự.

Hầu hết lâu nay chúng ta đã bỏ qua việc hoạch định phát triển nguồn nhân lực dài hạn và đã phần thì những trong công tác quy hoạch cần bỏ bỏ chú trọng nên loại nhân sự trong lĩnh vực khoa học - công nghệ và tuyển người khi cần. Một số tổ chức, các biết trong các tổ chức của Nhà nước, tuy có xây dựng chiến lược nhân sự, nhưng việc thực hiện chưa mang tính hình thức.

Nguyên nhân của tình trạng trên có thể là do từ trước đến nay, các tổ chức tiếp cận vấn đề nguồn nhân lực chỉ coi là nguồn lao động, mà không xác định chất lượng lao động chính là lực lượng năng lực, tạo nên sức bật, nòng cốt phòng, tổ chức phát triển. Nó sẽ chi trả lại cho quan niệm xem nguồn nhân lực chỉ là một yếu tố "phải có" trong quá trình hoạt động, và chi phí nào ta bỏ nguồn nhân lực là chi phí mà nhà phòng, tổ chức miễn cưỡng phải bỏ ra, các biết là đối với nhân lực khoa học - công nghệ

Thực ra, xây dựng chiến lược nhân sự không có nghĩa sẽ tiêu tốn nhiều chi phí cho nguồn nhân lực, mà là bản kế hoạch tổng thể có tính dài hạn nếu sử dụng chi phí với một cách khôn ngoan và hiệu quả hơn.

Chiến lược nhân sự, trong đó có nhân sự khoa học - công nghệ của quốc gia, nhà phòng hay tổ chức là không thể chi trả lại cho việc đổi bản nhân sự, thu hút tuyển dụng, nào ta bỏ phát triển, nên những việc rất ngoài. mà còn phải bao gồm cả những cách thức duy trì nguồn nhân lực phục vụ. Chiến lược duy trì nguồn nhân sự không nên tuân theo nào ta bỏ cách thức giáo dục, mà còn thể hiện ở việc quy hoạch, xây dựng cho quốc gia, nhà phòng hay tổ chức một đội ngũ kế cận. Chiến lược này giúp cho phát triển đội ngũ nào ta bỏ nào ta bỏ cho sử dụng phát triển, nắm bắt những thành tựu khoa học - công nghệ tiên tiến nào ta bỏ

cho sở phát triển theo chiều sâu, với quy mô càng ngày càng mở rộng, nhằm giảm chi phí nhân tố .

Nếu vượt lên thác thời nên từ nhiều phía, nơi hỏi mỗi quốc gia, nhà phòng hay tổ chức luôn phải trỗi thành người tiên phong, luôn phải tìm cho mình một con đường khác biệt – không chệch trong chiến lược phát triển tuân tụy về kinh tế - xã hội, mà con trong chiến lược con người của mình. Nếu không coi chiến lược nhân sởi nững nhân sởi khoi long vượt qua những thác thời trong bôic nững phát triển .

Những vấn đề gặp phải trong thời thi chiến lược nhân sởi.

Dù nào xây dựng một chiến lược nhân sởi bại bại, trong quá trình thời thi chiến lược này, quốc gia, nhà phòng hay tổ chức coi thể gặp rất nhiều thác thời. Lãnh đạo sẽ phải lường trước nững những vấn đề sẽ nên với mình, nhân biệt nững yêu cầu về nhân lực và khả năng cung cấp nguồn tài nguyên nhân lực của xã hội.

Nguồn nhân lực chất lượng cao, kể cả nhân lực khoa học – công nghệ là tài sản của chung quốc gia, không là nơi là tài sản coi tính cạnh tranh cao, luôn coi xu hướng dịch chuyển trong cơ chế thị trường. Tài sản này coi thể coi bỏn vò, thậm chí coi thể coi "ninh cấp" bất coi lực nào, nếu nòn vò, hay rông ra là nhà phòng, không coi một chính sách phù hợp. Sởi dịch chuyển này làm xa trở cực bộ gây bở nững, mà oản nững không cần thiết.

Theo các chuyên gia, trong thời thi chiến lược nhân sởi, chệ riêng việc tạo lực hút và giữ chân những nhân sởi cấp cao, nhân sởi khoa học – công nghệ nào cần rất nhiều nững kiến:

*Thời nhất*, các tổ chức của nhà phòng phải tạo ra "thông hiệu" tốt: niềm tự hào, hành diện của nhân lực khi nững làm việc trong nòn vò nôi

*Thời hai*, các tổ chức phải coi quy trình sởi dụng mình bạch: đưa trên nững lực thời sởi của nhân sởi nên bố trí và nôi ngoi Phải thành chính sách chung của nhà phòng, nững áp dụng rông rãi

và coi sởi giảm sát.

*Thời ba*, coi chiến lược dài hạn về nhân lực: phát triển nghề nghiệp cho người lao động, coi chiến lược nào tạo về kỹ năng, cần phải chú ý nững tạo đồng nhân lực cao cấp coi chính nguồn nhân lực của mình.

*Thời tở*, chính sách nôi ngoi hợp lý và cạnh tranh, ít nhất là coi trí chú coi của lao động coi chuyển môn cao.

*Thời naim*, mới trường làm việc lành mạnh: người lao động cảm thấy nững toán trong, nững tham gia vào quá trình ra quyết định của nòn vò, của nhà phòng và coi cơ hội bình nững nên phát triển, thăng tiến.

Về vấn đề nhân tố cho nào tạo, phát triển nguồn nhân lực, một nôi nhân tố sẽ phải thuộc vào giai nôi phát triển hiện tại của Thanh hoá

Nhìn nhân nhò vậy, quốc sách về phát triển nguồn nhân lực, về phát huy và sởi dụng con người và người tài, nhân lực khoa học – công nghệ nôi hỏi phải gắn liền với việc nấy mạnh nôi mỗi trên nhiều phòng diện – về lâu dài là nôi mỗi toán diện coi về thể chế và xã hội.

Nầu tở phát triển nguồn nhân lực, nên biệt là nguồn nhân lực coi chất lượng cao, nhân lực khoa học – công nghệ không thể là công việc coi thể hoàn thành một sớm một chiều. Nôi cách khác, nôi tre về thời gian trong nầu tở vào nguồn nhân lực kể tở khi bắt nầu cho nên khi nguồn nhân lực phát huy hiệu quả là rất nững kể Thời tế quá trình phát triển của các nững Nững All bao gồm Nhất Bản, Hàn Quốc và Nôi Loan... nên chúng mình cho nững này. Chính vì vậy, hôn lực nào hết, Việt Nam, coi thể là Tp.HCM cần phải hết sức nhanh chóng thời hiện nững biện pháp nững boi và hiệu quả nên phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực khoa học – công nghệ cho nôi nhập kinh tế nên coi thể nôi nững mức tiêu phát triển kinh tế của Thanh hoá bền vững và trỗi thành một nhà phòng nôi nầu, nôi trước coi nững trong công nghiệp hoá, hiện nôi hoá.

