

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

TÔN THÚY HẰNG

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ TRẺ
NGÀNH LAO ĐỘNG- THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
GIAI ĐOẠN 2015- 2020**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Hà Nội - 2016

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

TÔN THÚY HẰNG

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ TRẺ
NGÀNH LAO ĐỘNG- THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
GIAI ĐOẠN 2015- 2020**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ
CHUYÊN NGÀNH: KHOA HỌC QUẢN LÝ**

Mã số: Đào tạo thí điểm

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc

Hà Nội - 2016

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện luận văn với đề tài “*Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ trẻ ngành Lao động - Thương binh và Xã hội giai đoạn 2015-2020*”, tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, động viên của những tập thể và cá nhân.

Trước hết, tôi xin bày tỏ sự cảm ơn chân thành nhất đối với Ban giám hiệu trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội, Lãnh đạo khoa Khoa học quản lý và đặc biệt là các thầy, cô giáo của lớp cao học Khoa học quản lý đã tạo mọi điều kiện về vật chất và tinh thần, hướng dẫn, giúp đỡ tôi hoàn thành chương trình học tập và nghiên cứu.

Có được kết quả này tôi vô cùng biết ơn và cảm ơn sâu sắc đến PGS.TS Nguyễn Bá Ngọc - người đã tận tình hướng dẫn tôi hoàn thành luận văn này.

Tôi cũng xin bày tỏ lời cảm ơn đến Lãnh đạo Viện Khoa học Lao động và Xã hội, các đồng nghiệp và bạn bè đã giúp đỡ, cùng chia sẻ khó khăn trong quá trình học tập và hoàn thành luận văn.

Và cuối cùng, tôi xin cảm ơn đến những người thân trong gia đình đã luôn động viên, khích lệ, giúp tôi có thêm động lực để đạt được mục tiêu trong học tập và nghiên cứu./.

Hà Nội, tháng 01 năm 2016

Tác giả luận văn

Tôn Thúy Hằng

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

DANH MỤC BẢNG

DANH MỤC HÌNH

PHẦN MỞ ĐẦU 1

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ NĂNG LỰC

CÁN BỘ 8

1.1. Một số khái niệm cơ bản 8

1.1.1. Cán bộ 8

1.1.2. Cán bộ trẻ..... 9

1.1.3. Cán bộ nghiên cứu trẻ..... 10

1.1.4. Năng lực..... 11

1.1.5. Năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ..... 12

1.2. Nội dung nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ 14

1.2.1. Nâng cao kiến thức 14

1.2.2. Nâng cao kỹ năng 16

1.2.3. Nâng cao hiệu quả công việc 21

1.3. Tính tất yếu khách quan phải nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ .. 21

1.4. Nhân tố ảnh hưởng đến năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ 22

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài 22

1.4.2. Các nhân tố bên trong 25

1.5. Kinh nghiệm nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ..... 28

1.5.1. Kinh nghiệm quốc tế..... 28

1.5.2. Kinh nghiệm một số Viện nghiên cứu ở Việt Nam..... 31

1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho các Viện nghiên cứu của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.....	32
* Tiểu kết chương 1.....	33
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NĂNG LỰC CÁN BỘ NGHIÊN CỨU TRẺ CỦA BỘ LAO ĐỘNG- THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI.....	34
2.1. Tổng quan các Viện nghiên cứu thuộc Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội	34
2.1.1. Viện Khoa học Lao động và Xã hội	34
2.1.2. Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề	36
2.1.3. Đặc điểm của Viện Khoa học Lao động và Xã hội và Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề	38
2.2. Tình hình đội ngũ cán bộ nghiên cứu trẻ	39
2.2.1. Số lượng, độ tuổi, giới tính.....	39
2.2.2. Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ	41
2.3. Thực trạng năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của các Viện nghiên cứu thuộc Bộ LĐTB&XH.....	42
2.3.1. Về kiến thức.....	42
2.3.2. Về kỹ năng.....	44
2.3.3. Hiệu quả công tác nghiên cứu	51
2.4. Thực trạng công tác nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội	55
2.4.1. Công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ nghiên cứu trẻ	55
2.4.2. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ.....	56
2.4.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng.....	59
2.4.4. Công tác đánh giá cán bộ.....	61
2.4.5. Môi trường làm việc	62
2.4.6. Quan điểm của người lãnh đạo	65

2.5. Đánh giá chung về năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ.....	65
2.5.1. Ưu điểm	65
2.5.2. Hạn chế	66
2.5.3. Nguyên nhân của hạn chế	67
* Tiểu kết chương 2.....	68
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ NGHIÊN CỨU TRẺ CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI	69
3.1. Quan điểm và mục tiêu nâng cao năng lực CBNCT	69
3.1.1. Định hướng phát triển khoa học và công nghệ đến năm 2020.....	69
3.1.2. Quan điểm và mục tiêu nâng cao năng lực CBNCT	70
3.2. Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội	72
3.2.1. Đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng và đánh giá CBNCT	72
3.2.2. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng	76
3.2.3. Các chính sách tạo động lực làm việc cho CBNCT	79
3.2.4. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong việc nâng cao năng lực CBNCT.....	83
* Tiểu kết chương 3.....	85
KẾT LUẬN	86
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	87

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

LĐTĐ & XH	Lao động - Thương binh và Xã hội
KHLĐ&XH	Khoa học Lao động và Xã hội
NCKHDN	Nghiên cứu khoa học dạy nghề
NCKH	Nghiên cứu khoa học
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CNNC	Cán bộ nghiên cứu
CBNCT	Cán bộ nghiên cứu trẻ

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Cơ cấu CBNC chia theo đơn vị, tuổi, giới tính năm 2014	40
Bảng 2.2. Cơ cấu CBNCT chia theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ năm 2014 ...	41
Bảng 2.3. Cơ cấu CBNCT chia theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ và độ tuổi năm 2014.....	42
Bảng 2.4. Cơ cấu tham gia đề tài NCKH giai đoạn 2011- 2014.....	53
Bảng 2.5. Cơ cấu kết quả đánh giá cuối năm của CBNCT giai đoạn 2011- 2014	54
Bảng 2.6. Cơ cấu cán bộ được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo giai đoạn 2011- 2014...	57
Bảng 2.7. Cơ cấu số lượng cán bộ quy hoạch cấp Vụ và tương đương giai đoạn 2016-2020 chia theo tuổi.....	57
Bảng 2.8. Cơ cấu, số lượng cán bộ quy hoạch cấp phòng và tương đương giai đoạn 2016-2020 chia theo tuổi.....	58
Bảng 2.9. Thực trạng về nhà ở, thu nhập của CBNCT	63

DANH MỤC HÌNH

Hình 2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Viện KHLĐ&XH.....	36
Hình 2.2. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Viện NCKHDN	38
Hình 2.3. Biểu đồ cơ cấu sản phẩm NCKH giai đoạn 2011-2014.....	39
Hình 2.4. Cơ cấu đánh giá kiến thức của cán bộ nghiên cứu trẻ	43
Hình 2.5. Kết quả đánh giá về kỹ năng viết báo cáo, bài báo khoa học của CBNCT	45
Hình 2.6. Kết quả đánh giá về kỹ năng trình bày báo cáo khoa học của CNBNCT	46
Hình 2.7. Kết quả đánh giá về kỹ năng tư duy phản biện khoa học của CBNCT	47
Hình 2.8. Kết quả đánh giá về các kỹ năng mềm của CNBNCT.....	47
Hình 2.9. Kết quả đánh giá về kỹ năng ngoại ngữ của CNBNCT.....	49
Hình 2.10. Kết quả đánh giá về kỹ năng tin học của CBNCT	49
Hình 2.11. Cơ cấu đánh giá năng lực tham gia nghiên cứu của CBNCT	53
Hình 2.12. Cơ Cấu số lượng cán bộ quy hoạch cấp Vụ và tương đương giai đoạn 2016-2020 chia theo tuổi.....	58
Hình 2.13: Thực trạng trang thiết bị, điều kiện làm việc của CBNCT	62
Hình 2.14: Mối quan hệ công tác của cán bộ trẻ với đồng nghiệp	63
và người quản lý.....	63
Hình 2.15: Những vấn đề vướng mắc đối với CBNCT hiện nay	64

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực là một trong những nguồn lực quan trọng quyết định sự thành công của tổ chức, góp phần quyết định tạo ra giá trị vật chất và giá trị văn hóa cho tổ chức. Vì vậy, phát huy năng lực và phẩm chất nguồn nhân lực nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn lực con người là vấn đề then chốt để đạt được mục tiêu của tổ chức ở từng giai đoạn nhất định.

Xác định tầm quan trọng của nguồn nhân lực, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm, chú trọng đến công tác nâng cao năng lực cán bộ nói chung và cán bộ trẻ nói riêng.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá X đã khẳng định sự cần thiết và tầm quan trọng của việc đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước nhằm nâng cao năng lực cán bộ trong giai đoạn hiện nay và lâu dài.

Chính phủ đặt ra mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nâng cao kiến thức, năng lực quản lý điều hành và thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Trong Chiến lược phát triển thanh niên của Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 – 2020 cũng đưa ra các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao năng lực cán bộ, trong đó đưa ra các giải pháp về đổi mới và từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giáo dục thanh niên, tham gia đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trẻ, xây dựng môi trường xã hội lành mạnh, nâng cao thể chất và tinh thần, kỹ năng sống, kiến thức cho thanh niên.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (sau đây gọi tắt là Bộ LĐTB&XH) là cơ quan thuộc Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà

nước về các lĩnh vực: việc làm, dạy nghề, lao động, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội (bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp), an toàn lao động, người có công, bảo trợ xã hội, bảo vệ và chăm sóc trẻ em, bình đẳng giới, phòng, chống tệ nạn xã hội (sau đây gọi chung là lĩnh vực lao động, người có công và xã hội) trong phạm vi cả nước.

Mục tiêu tổng quát của lĩnh vực lao động, người có công và xã hội đến năm 2020 về cơ bản đạt được sự phát triển bền vững các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội của một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, khu vực; góp phần tăng trưởng kinh tế, giữ vững ổn định chính trị, trật tự và an toàn xã hội, quốc phòng an ninh.

Để thực hiện tốt mục tiêu trên, một điều kiện tiên quyết mang tính quyết định là xây dựng đội ngũ công chức, viên chức (gọi chung là cán bộ) có đủ năng lực và đủ tầm để thực hiện nhiệm vụ. Do vậy, vấn đề nâng cao năng lực là vấn đề hết sức cấp bách và đòi hỏi cần thiết khách quan của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của Ngành trong bối cảnh nước ta đang hội nhập sâu rộng nền kinh tế thế giới và khu vực.

Công tác nâng cao năng lực cán bộ trẻ của ngành cần phải tăng cường để khắc phục một số hạn chế như:

Năng lực cán bộ trẻ vẫn chưa đáp ứng tốt nhiệm vụ chuyên môn được giao. Một số kiến thức, kỹ năng làm việc còn hạn chế so với yêu cầu đặt ra của công việc.

Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vẫn chưa thúc đẩy nâng cao năng lực cán bộ.

Công tác tuyển dụng, sử dụng và đánh giá, quy hoạch đối với cán bộ trẻ vẫn còn tồn tại một số bất cập.

Xuất phát từ thực tiễn đó, tác giả chọn Đề tài “Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ trẻ ngành Lao động- Thương binh và Xã hội giai đoạn 2015- 2020”, trong đó tập trung vào nghiên cứu năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ tại các đơn vị nghiên cứu thuộc Bộ, trên cơ sở phân tích thực trạng, đánh giá và đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ (sau đây gọi tắt là CBNCT) nhằm đáp ứng tốt nhất nhiệm vụ chính trị của Ngành giai đoạn 2015- 2020.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Vấn đề nâng cao năng lực cán bộ nói chung và cán bộ trẻ nói riêng là chủ đề được rất nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu như:

TS. Nguyễn Ngọc Vân, Phó Vụ trưởng Vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức - Bộ Nội vụ, Tạp chí tổ chức nhà nước (2013) đã có bài viết “trao đổi về đào tạo công chức” trong đó đặt ra những vấn đề trong công tác đào tạo công chức nhằm nâng cao năng lực của công chức ở cơ quan hành chính.

Tạp chí hoạt động Khoa học Công nghệ số 7/2009 có bài viết “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Khoa học Công nghệ theo nhu cầu công việc - thực tiễn và kinh nghiệm” đưa ra những giải pháp cụ thể đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Khoa học và công nghệ.

Lại Đức Vượng, Học viện hành chính, Luận án Tiến sỹ quản lý hành chính (2012), “Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay”.

Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ như: Phạm Bằng (1999) “Tình hình thanh niên thế kỷ 20, những sự kiện quan trọng nhất”, đề tài cấp Bộ; Ủy ban Quốc gia về Thanh niên Việt Nam (2001), “Tình hình thanh niên Việt Nam”; Đặng Vũ Cảnh Linh (2003), “Vị thanh niên và chính sách đối với vị thanh niên”, NXB Lao động xã hội; Nguyễn Hữu Dũng (2003), “Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở

Việt Nam”, NXB Lao động xã hội.... Những nghiên cứu này đã tập trung phân tích về các hoạt động thực tiễn của thanh niên trên các lĩnh vực phát triển kinh tế xã hội, xác định vị trí, vai trò của họ với tư cách là nguồn nhân lực bổ sung và thay thế, là lực lượng nòng cốt trong lực lượng lao động của đất nước. Bên cạnh đó, các chính sách thanh niên, chính sách phát triển nguồn nhân lực cũng được đề cập trong đó nhấn mạnh tới vai trò của các chính sách giáo dục, đào tạo, dạy nghề, chính sách lao động việc làm, chính sách phúc lợi.

Trong Đề án Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ chủ chốt Hội LHPN xã, phường, thị trấn giai đoạn 2012 – 2016 của Ban chấp hành Hội liên hiệp phụ nữ Hà Nội đã xác định các mục tiêu nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ xã, phường, thị trấn nhằm chuẩn hoá cán bộ, đáp ứng yêu cầu công tác lãnh đạo của Hội tại cơ sở, từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ nguồn chức danh Chủ tịch Hội xã, phường, thị trấn.

Tại Hội thảo nâng cao năng lực cán bộ nữ ngành Công Thương giai đoạn 2015 – 2020, bên cạnh những cập nhật thông tin về bình đẳng giới, cũng như những kinh nghiệm về công tác phụ nữ của một số nước trên thế giới, còn có những chia sẻ về thực trạng và giải pháp tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo nữ của một số đơn vị trong Bộ Công Thương.

Các bài báo, công trình nghiên cứu, hội thảo trên đã đưa ra được những đánh giá chung về thực trạng năng lực cán bộ trong các cơ quan hành chính hiện nay ở nước ta, phân tích những khó khăn, bất cập và một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ như: giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng, giải pháp trong công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ,... Tuy nhiên, chưa có công trình nghiên cứu cụ thể về nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của các đơn vị nghiên cứu thuộc Bộ LĐTB&XH.

Vì vậy, nghiên cứu mà tác giả đưa ra đảm bảo được tính mới và tính khả thi khi áp dụng thực tiễn tại Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

3. Mục tiêu nghiên cứu

3.1. Mục tiêu chung

Đưa ra một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ trẻ ngành Lao động-Thương binh và xã hội giai đoạn 2015- 2020.

3.2. Mục tiêu cụ thể

- Làm rõ cơ sở lý luận về năng lực cán bộ, năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ.
- Phân tích và đánh giá thực trạng năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của các đơn vị nghiên cứu thuộc Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

4. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: Vì nghiên cứu năng lực của cán bộ trẻ ngành Lao động- Thương binh và Xã hội là một vấn đề rất rộng, khó có thể đề cập đầy đủ trong khuôn khổ một luận văn thạc sỹ, do vậy đề tài tập trung vào nghiên cứu trường hợp năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

- Phạm vi thời gian:

Nghiên cứu thực trạng: giai đoạn 2011- 2014

Đề xuất giải pháp: giai đoạn 2015- 2020

- Phạm vi không gian: Viện Khoa học Lao động và Xã hội và Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề.

5. Mẫu khảo sát

Tổng số mẫu khảo sát 92 mẫu, trong đó:

- Nhóm cán bộ nghiên cứu trẻ của 02 đơn vị: 82 người thông qua hình thức phát phiếu hỏi.
- Nhóm lãnh đạo của 02 đơn vị: 10 người thông qua hình thức phỏng vấn sâu.

6. Câu hỏi nghiên cứu

- Năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội như thế nào?

- Giải pháp nào để nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội?

7. Giả thuyết nghiên cứu

Nhìn chung, cán bộ nghiên cứu trẻ có năng lực khá tốt, đáp ứng được được yêu cầu của công việc đảm nhiệm. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế nhất định như: thiếu kiến thức hội nhập quốc tế, hạn chế về kỹ năng mềm, kỹ năng ngoại ngữ. Ngoài ra công tác nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ LĐTB&XH vẫn còn tồn tại một số khó khăn.

Một số giải pháp để nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ LĐTB&XH như: đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, có chính sách thu hút và đãi ngộ đối với cán bộ nghiên cứu trẻ có năng lực...

8. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: tiến hành nghiên cứu một số tài liệu về năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ.

- Phương pháp phân tích, thống kê: Dựa trên các số liệu phân tích, thống kê, đưa ra các nhận định và đánh giá về thực trạng năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Tác giả tiến hành phát phiếu điều tra cho cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ LĐTB&XH (độ tuổi dưới 35 tuổi).

Về cơ cấu mẫu khảo sát như sau:

Đặc điểm mẫu		Số người	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	25	30,5
	Nữ	57	69,5
Trình độ học vấn	Thạc sỹ	38	46,3
	Cử nhân	44	53,7

- Phương pháp phỏng vấn sâu: Tác giả tiến hành phỏng vấn sâu đối với lãnh đạo đơn vị, Trưởng phòng Tổ chức cán bộ của 02 đơn vị nghiên cứu của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội. Số lượng người tiến hành phỏng vấn sâu là: 10 người.

9. Kết cấu của Luận văn

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận, luận văn có kết cấu như sau:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận cơ bản về năng lực cán bộ

Chương 2. Thực trạng năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội

Chương 3. Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội giai đoạn 2015- 2020.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ NĂNG LỰC CÁN BỘ

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Cán bộ

Ở nước ta, khái niệm “cán bộ”, “công chức” có từ lâu. Nhưng chỉ đến năm 1950, sau 05 năm đất nước ta giành độc lập thì khái niệm này mới xuất hiện trong văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước. Khái niệm được biết đến đầu tiên, cán bộ là *“Những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong cơ quan Chính phủ, ở trong nước hay ở nước ngoài đều là công chức theo quy chế này, trừ trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định”*¹.

Trải qua diễn biến lịch sử của đất nước, cùng với sự phát triển của xã hội, khái niệm cán bộ được phân chia rõ hơn, có nhiều cách gọi và được thể hiện dưới nhiều thể loại văn bản khác nhau. Tuy nhiên, về cơ bản khái niệm cán bộ được hiểu chung là những người làm việc trong các cơ quan, đơn vị của Nhà nước; ngoài cán bộ còn có các khái niệm về công chức, viên chức chỉ những người cũng làm việc trong các cơ quan, đơn vị này.

Theo quy định tại Điều 4 Luật Cán bộ, công chức ngày 13/11/2008 thì cán bộ, công chức được hiểu như sau:

Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng

¹ Điều 1, Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch Nước Việt Nam dân chủ cộng hòa quy định quy chế công chức Việt Nam.

lương từ ngân sách nhà nước.

Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật².

Những đối tượng làm việc còn lại làm việc trong các cơ quan, đơn vị trên là những người lao động theo quy định của Bộ Luật lao động.

Để thống nhất trong nghiên cứu, các đối tượng trên được gọi chung là cán bộ.

1.1.2. Cán bộ trẻ

Hiện nay chưa có văn bản quy định cụ thể về độ tuổi của cán bộ trẻ bởi điều này phụ thuộc vào mục tiêu và đặc thù của từng yêu cầu, nhiệm vụ nhất định. Luật Thanh niên (TN) quy định “*Thanh niên là công dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam từ 16 - 30 tuổi*”.

² Điều 2 Luật Viên chức ngày 15/11/2010.

Tại chỉ thị số 37-CT/TW ngày 4-8-2009 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp, trong đó quy định cơ cấu 3 độ tuổi quy định đối với cấp ủy thì nhóm tuổi đầu tiên được gọi là cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) và chiếm tỷ lệ không dưới 15%.

Tại Quyết định số 567 ngày 22/4/2014 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý nhà nước cho 100% cán bộ, công chức trẻ (tuổi không quá 30) tại 2.333 xã thuộc vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc, miền núi, vùng bãi ngang ven biển và hải đảo giai đoạn 2014 - 2020.

Bên cạnh đó, cũng có một số cách gọi cán bộ trẻ là những người trong độ tuổi dưới 30 tuổi.

Trong phạm vi đề tài nghiên cứu, cán bộ trẻ được hiểu là những cán bộ đủ tuổi lao động theo quy định của Bộ Luật lao động nhưng không quá 35 tuổi. Về khách quan, cán bộ trẻ phần lớn có ít kinh nghiệm chuyên môn và kỹ năng sống nhưng có điểm mạnh là sự năng động, nhiệt huyết của tuổi trẻ, có tinh thần xung kích và dám nghĩ, dám làm. Vì vậy, để phát huy năng lực của cán bộ trẻ, cần phải hiểu rõ các điểm mạnh và điểm yếu để có các hình thức bố trí, sử dụng, hợp lý và đào tạo, phát triển phù hợp.

1.1.3. Cán bộ nghiên cứu trẻ

Nghiên cứu khoa học (NCKH) là hoạt động khám phá, phát hiện, tìm hiểu bản chất, quy luật của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy; sáng tạo giải pháp nhằm ứng dụng vào thực tiễn.

Cán bộ nghiên cứu trẻ (sau đây gọi tắt là CBNCT) là những cán bộ có độ tuổi dưới 35 thực hiện công tác nghiên cứu khoa học, tham gia vào quá trình tạo ra tri thức, sản phẩm và quy trình mới nhằm ứng dụng vào thực tiễn đời sống kinh tế xã hội.

1.1.4. Năng lực

Theo V.I.Lênin, phẩm chất cao quý của cán bộ được hiểu là họ có lòng trung thành với sự nghiệp và có năng lực. Vậy năng lực là gì?

Khái niệm năng lực được hiểu theo nhiều nghĩa khác nhau và tùy theo từng lĩnh vực nhất định sẽ có các năng lực đặc thù.

Theo từ điển tiếng Việt thì năng lực được hiểu là khả năng đủ để làm một công việc nào đó hay “năng lực” là những điều kiện được tạo ra hoặc vốn có để thực hiện một hoạt động nào đó.

Theo Bernard Wyne (1997), Competency Based Approach to Training and Development “*Năng lực là kỹ năng, hiểu biết, hành vi, thái độ được tích lũy mà một người sử dụng để đạt được kết quả công việc mong muốn của họ*”.

Hoặc “*năng lực là sự tổng hòa của các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ góp phần tạo ra tính hiệu quả trong công việc của mỗi người*”. (theo Tạp chí Khoa học và Công nghệ số 5(40).2010 của Đại học Đà Nẵng).

Có ý kiến lại cho rằng “*Năng lực là khả năng của một người để làm một việc gì đó, để xử lý một tình huống và để thực hiện một nhiệm vụ cụ thể trong một môi trường xác định*” hay “*năng lực là khả năng sử dụng các tài sản, tiềm lực của con người như kiến thức, kỹ năng và các phẩm chất khác để đạt được các mục tiêu cụ thể trong một điều kiện xác định*”.

Thông thường năng lực gồm có các thành tố là kiến thức, kỹ năng và thái độ. Tuy nhiên trong phạm vi nghiên cứu, tác giả tập trung tìm hiểu năng lực cán bộ dựa trên “*sự tổng hòa các yếu tố kiến thức và kỹ năng nhằm tạo ra hiệu quả công việc hoặc đạt được một mục tiêu nhất định*”.

Đặc điểm của năng lực được thể hiện cụ thể như sau:

- Điều kiện cần: kiến thức và kỹ năng để thực hiện công việc.
- Điều kiện đủ: hiệu suất thực hiện.
- Bất kỳ chủ thể nào cũng có khả năng về một lĩnh vực nào đó và có thể phát huy năng lực.

- Năng lực không sẵn có mà đòi hỏi phải có quá trình học tập, trau dồi và hoàn thiện.

- Năng lực không phải là bất biến mà được sử dụng trong mọi hoàn cảnh môi trường. Ở thời điểm hay môi trường này, năng lực được thể hiện, phát huy tác dụng, nhưng ở thời điểm khác thì cần phải có loại năng lực khác. Mỗi thời kỳ, mỗi hoàn cảnh, môi trường khác nhau đặt ra yêu cầu về năng lực khác nhau.

- Thông thường năng lực được phân thành 4 mức độ: Có thực hiện công việc khi được hướng dẫn, kèm cặp cụ thể thường xuyên; Thực hiện được công việc, nhưng thỉnh thoảng vẫn cần sự hướng dẫn; Có thể thực hiện tốt công việc một cách thành thạo, độc lập; Thực hiện công việc một cách thành thạo và có khả năng hướng dẫn được cho người khác.

Do vậy, xác định đúng năng lực của cá nhân, bố trí đúng người, đúng việc, khơi dậy niềm đam mê công việc, phát huy tinh thần học tập, nghiên cứu và sáng tạo là một trong những nhân tố phát huy năng lực cán bộ.

1.1.5. Năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ

Dựa trên khái niệm về năng lực, có thể hiểu năng lực CBNCT “là tổng hòa các yếu tố kiến thức và kỹ năng để vận dụng có hiệu quả vào thực hiện công việc nhằm đạt được một mục tiêu xác định”.

Trong từng môi trường công việc, sẽ có các căn cứ, tiêu chuẩn để đánh giá năng lực cán bộ khác nhau.

Trong các cơ quan, đơn vị Nhà nước, khi tuyển dụng, tiếp nhận, bổ nhiệm cán bộ nói chung phải đáp ứng những tiêu chuẩn cơ bản, ngoài ra còn phải có những tiêu chuẩn riêng tùy thuộc vào lĩnh vực làm việc. Theo Nghị quyết Trung ương 3 khóa 8 thì tiêu chuẩn chung đối với cán bộ, trong đó có cán bộ trẻ:

- Có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội.

- Cần kiệm liêm chính, chí công vô tư. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật. Trung thực, không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tin nhiệm.

- Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khỏe để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

Ngày nay, trong bối cảnh hội nhập và phát triển của nền kinh tế thế giới và trong nước, quan điểm về năng lực cán bộ trẻ có yêu cầu cao hơn, tiên tiến và bám sát vào thực tiễn công việc hơn. Đối với CBNCT cần bổ sung các năng lực sau:

- Có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, có kiến thức và kỹ năng về nghiên cứu khoa học.

- Có kiến thức tổng hợp kinh tế xã hội, kiến thức lĩnh vực chuyên ngành để thực hiện nghiên cứu khoa học.

- Có khả năng hội nhập nhanh, thành thạo về ngoại ngữ, tin học, đáp ứng yêu cầu cả trong nước và quốc tế.

- Được trang bị đầy đủ các kỹ năng mềm để phục vụ cho công việc.

- Biết vận dụng năng lực cá nhân vào thực tiễn công việc, đạt hiệu quả công việc và tạo được niềm tin của tổ chức.

Trên đây chỉ là một số tiêu chuẩn mang tính chất tương đối về năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ. Tùy thuộc vào yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra cũng như phù hợp với tình hình thực tiễn khách quan, các đơn vị xây dựng yêu cầu, tiêu chuẩn về năng lực đối với cán bộ theo vị trí việc làm.

1.2. Nội dung nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ

1.2.1. Nâng cao kiến thức

Trang bị kiến thức là yếu tố cơ bản, nền tảng quyết định hiệu quả công việc của cán bộ. Kiến thức bao gồm các kiến thức tổng hợp và kiến thức đặc thù cần thiết để đảm đương các yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra của vị trí việc làm đảm nhiệm.

Kiến thức của CBNCT có được thông qua đào tạo, bồi dưỡng, có thể là cán bộ tự học tập, đào tạo hoặc có thể thông qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của tổ chức. Vì thế, bất kỳ tổ chức nào cũng cần phải xác định đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức, nâng cao năng lực cho cán bộ chính là vấn đề cốt lõi để duy trì và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu công việc, đồng thời khuyến khích và tạo điều kiện để cán bộ nâng cao năng suất lao động, hiệu quả thực hiện công việc.

Đối với CBNCT, để đáp ứng được yêu cầu của công tác nghiên cứu cần có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ đại học trở lên và các kiến thức như sau:

Trước hết là kiến thức, hiểu biết trong lĩnh vực chuyên ngành. Đây là yêu cầu bắt buộc đối với mỗi nghiên cứu viên, vì khi có kiến thức chuyên ngành thì việc vận dụng kiến thức vào nghiên cứu sẽ rất thuận lợi và góp phần nâng cao hiệu quả nghiên cứu. Lấy ví dụ: nếu nghiên cứu trong lĩnh vực an sinh xã hội thì cán bộ phải có hiểu biết về an sinh xã hội bao gồm hệ thống chính sách, các lý thuyết, nguyên tắc, thực tiễn an sinh xã hội, kinh nghiệm quốc tế về an sinh xã hội,...

CBNCT phải có hiểu biết, kiến thức về chính sách, pháp luật ngành Lao động- Thương binh và Xã hội. Đây là yêu cầu rất quan trọng, bởi lẽ, quá trình nghiên cứu, cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn phục vụ công tác hoạch định chính sách của ngành đòi hỏi cán bộ nghiên cứu phải am hiểu các văn bản, chính sách đang hiện hành, từ đó mới có cơ sở để nghiên cứu, phân tích,

đánh giá, phát hiện kịp thời những bất cập trong chính sách và đề xuất các giải pháp, ý tưởng trong nghiên cứu.

Bên cạnh am hiểu kiến thức về chuyên ngành nghiên cứu, kiến thức ngành Lao động- Thương binh và Xã hội, CBNCT cần có kiến thức tổng hợp về tình hình kinh tế- xã hội nói chung, nắm được các quy luật vận động của sự phát triển, sự vận hành của hệ thống chính trị, các nhu cầu cơ bản trong đời sống văn hóa, xã hội của con người,...để có cơ sở lý luận và thực tiễn phục vụ cho nghiên cứu khoa học.

So với các lĩnh vực khác, CBNCT còn phải có kiến thức về phương pháp luận nghiên cứu khoa học, hiểu được quy trình nghiên cứu, các nguyên tắc cơ bản trong nghiên cứu khoa học, nắm được hoạt động khoa học và công nghệ và định hướng, tình hình phát triển khoa học và công nghệ trong nước và quốc tế để vận dụng và triển khai phù hợp vào hoạt động nghiên cứu.

Ngày nay, xu thế hội nhập quốc tế ngày càng phát triển, vì thế hoạt động nghiên cứu khoa học cũng cần phải đổi mới, đòi hỏi CBNCT cần được trang bị các kiến thức cơ bản về hội nhập quốc tế, có khả năng nắm bắt, thích nghi với tiến bộ KH&CN để thu thập, xử lý, tổ chức, khai thác nguồn tài nguyên thông tin, khả năng sử dụng công nghệ mới để phục vụ công tác nghiên cứu.

Có thể nói kiến thức chính là yếu tố đầu vào quan trọng, góp phần nâng cao năng lực cán bộ, là nền tảng cơ bản để thúc đẩy hiệu quả công việc. Chính vì thế, CBNCT cần chủ động tự trang bị, nâng cao kiến thức thông qua các hình thức như tự học, tự nghiên cứu, tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kiến thức, đặc biệt là kiến thức chuyên ngành.

Về phía đơn vị nghiên cứu, cần xác định tập trung ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, nâng cao năng lực cho CBNCT. Với các hình thức đào tạo, bồi dưỡng khác nhau như: hướng dẫn, kèm cặp tại chỗ; tổ chức các khóa đào

tạo ngắn hạn, bồi dưỡng nâng cao kiến thức; tạo điều kiện cho cán bộ tham gia học tập sau đại học các chuyên ngành phù hợp với vị trí việc làm; tổ chức các buổi tọa đàm, trao đổi, thảo luận.....sẽ góp phần nâng cao kiến thức cho CBNCT. Cùng với đó là các giải pháp tạo điều kiện cho cán bộ phát triển như: ưu tiên quy hoạch, sử dụng, bố trí công việc hợp lý theo vị trí việc làm, có cơ chế đãi ngộ phù hợp...sẽ góp phần động viên, thúc đẩy CBNCT học tập và làm việc, không ngừng nỗ lực nâng cao trình độ, năng lực để đáp ứng tốt nhất yêu cầu của tổ chức.

1.2.2. Nâng cao kỹ năng

Đối với bất kỳ ngành nghề, lĩnh vực nào cũng đòi hỏi mỗi cán bộ đều phải được trang bị các kỹ năng chuyên môn cũng như các kỹ năng mềm thiết yếu để phục vụ tốt cho công việc. Trên thực tế cho thấy người thành đạt chỉ có 25% là do những kiến thức chuyên môn, 75% còn lại được quyết định bởi những kỹ năng mềm họ được trang bị.

Bên cạnh những tri thức khoa học, kiến thức chuyên môn thì các kỹ năng công việc (bao gồm kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm) là yêu cầu bắt buộc, không thể thiếu đối với mỗi cán bộ.

Về kỹ năng chuyên môn, CBNCT cần tập trung nâng cao các kỹ năng trong nghiên cứu khoa học như sau:

1.2.2.1 Kỹ năng viết báo cáo, bài báo khoa học

Đây là kỹ năng quan trọng, đầu tiên của người làm nghiên cứu. Nếu chúng ta có đầy đủ kiến thức xã hội, kiến thức của ngành và kiến thức lĩnh vực chuyên ngành, nhưng chúng ta không có kỹ năng chuyên tải nó thành những bài viết, báo cáo hay bài báo khoa học, thì rõ ràng chưa tạo ra được hiệu quả nghiên cứu. Thực tế cho thấy kỹ năng viết báo cáo hay bài báo khoa học không phải tự nhiên có được mà do quá trình rèn luyện, thực hành của người làm nghiên cứu. Không ai dạy cho chúng ta phải viết như thế nào bởi vì

khoa học hết sức đa dạng, phong phú, “văn mình vợ người” có nghĩa là mỗi người sẽ có một cách viết, cách truyền đạt khác nhau,...tuy nhiên chúng ta cần nắm được các nguyên tắc cơ bản nhất, cần hiểu được quy trình để viết một báo cáo, bài báo khoa học, sau đó mới tính đến viết như thế nào để đảm bảo tính logic và hợp lý, cách hành văn, đối chữ, đưa ra dẫn chứng, các biểu đồ số liệu, vv..

Như vậy kỹ năng viết báo cáo, bài báo khoa học sẽ giúp CBNCT chuyển tải được tốt nhất và hiệu quả nhất các ý tưởng nghiên cứu thành các sản phẩm, bài viết nghiên cứu được đón nhận hoặc xuất bản. Nếu nghiên cứu mà không có “báo cáo”, “bài báo” thì nghiên cứu đó chỉ mang tính chất hình thức, không có khả năng truyền đạt và quảng bá, do vậy đây là kỹ năng cơ bản và quan trọng nhất đối với mỗi người làm nghiên cứu.

1.2.2.2 Kỹ năng trình bày báo cáo khoa học

Một kỹ năng khác không kém phần quan trọng, đó là kỹ năng trình bày báo cáo khoa học hoặc trình bày một vấn đề khoa học, bài tham luận tại các hội nghị, hội thảo khoa học.

Khi chúng ta đã có báo cáo khoa học, thì kỹ năng trình bày giúp CBNCT chuyển tải thông điệp khoa học của mình đến với người nghe, giúp người nghe hiểu được ý tưởng nghiên cứu một cách đầy đủ, đơn giản và dễ hiểu nhất. Thực tế cho thấy, nếu kỹ năng trình bày kém sẽ cản trở rất lớn đến quá trình chuyển tải, gửi thông điệp đến người nghe. Vì thế, CBNCT cần không ngừng trau dồi kỹ năng này, không chỉ về mặt cách thức, phương pháp mà cần chú ý sự biểu cảm của “ngôn ngữ cơ thể”, qua giọng nói, điệu bộ,...để tạo ra bài trình bày thuyết phục nhất.

1.2.2.3. Kỹ năng tư duy phản biện khoa học

Đây là một khái niệm khá mới mẻ đối với một số người, tuy nhiên lại không xa lạ với các nhà khoa học. Trong công tác nghiên cứu khoa học, đây

là kỹ năng thiết yếu và khá quan trọng giúp người nghiên cứu có khả năng nhận diện, phân tích, đánh giá vấn đề một cách đầy đủ và toàn diện, khách quan. Tư duy phản biện bao gồm các khả năng phản xạ, suy nghĩ độc lập, người có kỹ năng tư duy phản biện thường:

- Hiểu được kết nối logic giữa những ý tưởng.
- Xác định, xây dựng và đánh giá các lập luận.
- Phát hiện các mâu thuẫn và sai lầm phổ biến trong lập luận.
- Giải quyết vấn đề một cách hệ thống.
- Nhận ra sự liên quan và tầm quan trọng của các ý tưởng.

Tư duy phản biện đóng vai trò trong lập luận mang tính xây dựng. Thông qua đó, CBNCT sẽ có thêm kiến thức và thúc đẩy những tranh luận, kết nối, hiểu được các quy luật, nguyên tắc của sự vận động, phát triển đồng thời kích thích sự sáng tạo trong nghiên cứu. Với tư duy phản biện, sẽ góp phần đẩy nhanh hơn hiệu quả của công tác nghiên cứu khoa học đồng thời nâng cao vị thế, vai trò phản biện của người làm nghiên cứu khoa học.

1.2.2.4. Kỹ năng ngoại ngữ, làm việc với chuyên gia quốc tế

Thông thạo ngoại ngữ đang dần trở thành một kỹ năng không thể thiếu trong bối cảnh nền kinh tế hội nhập.

Đối với CBNCT, khả năng ngoại ngữ tốt không chỉ giúp chúng ta khai thác nguồn thông tin quý giá từ nhiều nơi trên thế giới để phục vụ cho hoạt động nghiên cứu, mà ngoại ngữ còn là công cụ để hỗ trợ, làm việc với các chuyên gia quốc tế, thúc đẩy hoạt động hợp tác, trao đổi nghiên cứu. Vì vậy, để nâng cao năng lực cán bộ, việc nâng cao khả năng ngoại ngữ là một yêu cầu không thể thiếu đối với CBNCT.

1.2.2.5. Kỹ năng phân tích, xử lý số liệu

Một kỹ năng khá quan trọng trong nghiên cứu là phân tích, xử lý số liệu nghiên cứu. Để một báo cáo khoa học hoặc bài báo khoa học đảm bảo độ tin

cậy và khách quan cần phải có các số liệu, biểu đồ, các minh chứng cho kết quả nghiên cứu. Do vậy người làm nghiên cứu, đặc biệt là CBNCT cần tăng cường kỹ năng phân tích, xử lý số liệu, biến các chỉ số, số liệu nghiên cứu thành “con số biết nói” phản ánh được ý tưởng và thông điệp khoa học. Sẽ thật thiếu sót nếu CBNCT không tự trang bị kỹ năng này để làm chủ sản phẩm, ý tưởng nghiên cứu của mình nhằm tăng cường chất lượng nghiên cứu khoa học.

Như vậy các kỹ năng về nghiên cứu khoa học có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động nghiên cứu. Bên cạnh đó, các “kỹ năng mềm” cũng là một yêu cầu cần thiết, không chỉ phục vụ tốt nhất cho công việc nghiên cứu khoa học, mà còn giúp CBNCT giải quyết tốt các mối quan hệ, xung đột trong tổ chức.

Kỹ năng mềm (hay còn gọi là Kỹ năng thực hành xã hội) là thuật ngữ liên quan đến trí tuệ xúc cảm, dùng để chỉ các kỹ năng quan trọng trong cuộc sống con người như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, thư giãn, vượt qua khủng hoảng, sáng tạo và đổi mới... Tùy thuộc và tính chất, đặc thù công việc khác nhau sẽ có các quy định, yêu cầu khác nhau về kỹ năng mềm. Các kỹ năng mềm quan trọng đối với một CBNCT bao gồm:

1.2.2.6. Kỹ năng giao tiếp

Giao tiếp đóng vai trò quan trọng trong hoạt động nghiên cứu. Giao tiếp liên quan đến việc xây dựng niềm tin và tôn trọng các ý kiến, quan điểm của người khác. Tại các hội nghị, hội thảo, các buổi làm việc với đối tác, tham gia hoạt động điều tra xã hội học, giao tiếp tốt chính là công cụ hữu hiệu giúp CBNCT xây dựng niềm tin, tạo môi trường thuận lợi để đạt được hiệu quả công việc, đồng thời góp phần nâng cao uy tín, hình ảnh của bản thân và vị thế của cơ quan nghiên cứu đến với các cơ quan, đối tác, địa phương và nhân

dân. Kỹ năng giao tiếp tốt sẽ giúp gắn kết các nhà khoa học lại với nhau, tạo niềm tin giữa các đối tác nghiên cứu, tạo sự tin yêu của nhân dân trong quá trình CBNCT tiếp cận và làm việc.

Để giao tiếp có hiệu quả cần chú ý cách sử dụng từ ngữ để tạo ấn tượng với người đối thoại, đồng thời biết lắng nghe và chia sẻ.

1.2.2.7. Kỹ năng làm việc nhóm

Dù ở bất kỳ môi trường làm việc nào, thì cũng có hoạt động làm việc nhóm. Điều kiện cần để làm việc nhóm là phải biết cách kết hợp hài hoà với cách thành viên trong đội để có được kết quả cuối cùng tốt nhất. Khi làm việc nhóm cũng là cơ hội để chúng ta thể hiện năng lực, sự nhiệt tình của bản thân trong công việc chung.

Kỹ năng làm việc nhóm giúp CBNCT phát huy khả năng làm việc hiệu quả trong đội ngũ. Thông qua làm việc nhóm, CBNCT có thể nhận ra khả năng của mình ở góc độ là người quản lý, lãnh đạo hoặc chỉ là người hỗ trợ, phối hợp. Đặc thù của hoạt động nghiên cứu, thường hình thành các nhóm nghiên cứu khoa học, bao gồm các quá trình tổ chức và triển khai thực hiện nghiên cứu, do vậy kỹ năng làm việc nhóm có ý nghĩa quan trọng đối với CBNCT.

1.2.2.8. Kỹ năng tổ chức công việc và quản lý thời gian

Đây là kỹ năng mà CBNCT thường hạn chế, đó là kỹ năng tổ chức công việc và quản lý thời gian. Trang bị kỹ năng này giúp chúng ta biết cách sắp xếp công việc một cách khoa học nhất, xác lập mục tiêu, sắp xếp công việc theo thứ tự ưu tiên và xác định thời gian cụ thể, trên cơ sở đó đảm bảo về mặt tiến độ và yêu cầu công việc.

1.2.2.9. Kỹ năng đàm phán

Đây là kỹ năng hết sức quan trọng trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Bên cạnh các nhiệm vụ nghiên cứu chiến lược, các hoạt động hợp tác nghiên cứu

với các tổ chức, doanh nghiệp ngày càng được coi trọng, vì thế chúng ta cần tăng cường kỹ năng đàm phán.

Hãy nhìn nhận sản phẩm khoa học giống như bất kỳ một hàng hóa nào trên thị trường, chỉ khác đây là sản phẩm “chất xám”, vì thế muốn phục vụ tốt nhu cầu của khách hàng, đáp ứng “mong đợi” của khách hàng thì người “bán hàng” cũng phải có khả năng đàm phán, thuyết phục “khách hàng”. Với kỹ năng đàm phán hiệu quả, không chỉ giúp thu hút các đặt hàng, hợp đồng nghiên cứu từ các tổ chức, đối tác trong nước và quốc tế, mà còn góp phần nâng cao uy tín, vị thế của tổ chức nghiên cứu.

1.2.3. Nâng cao hiệu quả công việc

Chúng ta đã bàn rất nhiều về năng lực CBNCT, bao gồm kiến thức và kỹ năng, tuy nhiên năng lực đó phải được thể hiện bằng các kết quả cụ thể, sản phẩm cụ thể thì năng lực đó mới được thừa nhận và đánh giá. Như vậy, một CBNCT có năng lực tốt là người biết vận dụng các kiến thức và kỹ năng vốn có để thực thi công việc một cách hiệu quả nhất.

Hiệu quả công việc được thể hiện qua kết quả đề tài, dự án đã tham gia, tính ứng dụng của sản phẩm nghiên cứu hoặc sự thừa nhận và hợp tác, đánh giá cao từ phía tổ chức cũng như từ phía đối tác.

1.3. Tính tất yếu khách quan phải nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ

Sinh thời Hồ Chí Minh cho rằng “*Cán bộ là gốc của mọi công việc. Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém*”.

Ông cha ta vẫn nói “tre già măng mọc”, “con hơn cha là nhà có phúc”, câu nói ấy nhắc nhở chúng ta phải đào tạo, bồi dưỡng để khi lớp trước già thì có lớp sau nối tiếp, đúng như trong Di chúc của Người đã từng nhắc nhở: “Bồi dưỡng thế hệ trẻ cách mạng cho đời sau là một công việc rất quan trọng và rất cần thiết”.

Nâng cao năng lực cán bộ trẻ là nội dung quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, Nhà nước nói chung và của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội nói riêng. Đối với cán bộ nghiên cứu khoa học, nâng cao năng lực cán bộ nhằm hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, đóng góp quan trọng vào hiệu quả của công tác quản lý nhà nước về lĩnh vực lao động, người có công và xã hội.

Công tác nâng cao năng lực CBNCT của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội cần phải tăng cường nhằm khắc phục những hạn chế sau:

Một bộ phận CBNCT vẫn còn một số hạn chế về kiến thức và kỹ năng, chưa đáp ứng tốt nhiệm vụ chuyên môn được giao.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cần hướng tới đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm để đáp ứng đúng nhu cầu của cán bộ đi đào tạo.

Khắc phục một số vấn đề khó khăn trong khâu tuyển dụng, sử dụng và chính sách lương bổng và đánh giá cán bộ.

Phát triển đội ngũ CBNCT đủ “tầm” để đảm đương các hoạt động nghiên cứu khoa học có tính chiến lược, quan trọng, tạo ra sự kế thừa về mặt xây dựng đội ngũ cán bộ.

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế của nền khoa học và công nghệ tiên tiến, việc nâng cao năng lực CBNCT cần được tiếp tục quan tâm chú trọng.

1.4. Nhân tố ảnh hưởng đến năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ

Năng lực CBNCT phụ thuộc vào nhiều yếu tố: khách quan, chủ quan, từ phía cá nhân CBNCT hoặc từ phía tổ chức, người lãnh đạo, có thể khái quát một số nhân tố ảnh hưởng cơ bản sau đây:

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài

1.4.1.1. Xu thế hội nhập quốc tế

Ngày nay, thế giới đang có sự biến động sâu sắc về nhiều mặt, các quốc gia ngày càng ảnh hưởng, tác động lẫn nhau về chính trị, kinh tế, văn hóa và

xã hội. Bối cảnh quốc tế mới đã tạo ra thời cơ thuận lợi, đồng thời cũng đặt ra những thách thức đối với nền kinh tế của các quốc gia, đòi hỏi từng quốc gia phải đổi mới tư duy, biết tận dụng tối đa và phát huy các nguồn lực, thế mạnh sẵn có.

Đối với nước ta, việc hoà nhập vào nền kinh tế khu vực và thế giới là việc làm hết sức cần thiết. Tuy nhiên, để giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội do quá trình tăng trưởng, hội nhập tạo ra, từng bước phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Việt Nam cần chú trọng phát triển khoa học và công nghệ. Muốn vậy đòi hỏi cán bộ nghiên cứu không ngừng nâng cao về năng lực, bổ sung và hoàn thiện các kiến thức, kỹ năng trong nghiên cứu khoa học và các kỹ năng phù hợp với xu thế hội nhập. Có như vậy mới nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học và bắt kịp nhanh với nền khoa học và công nghệ tiên tiến của khu vực và thế giới.

Hội nhập quốc tế cũng tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của công nghệ thông tin và giao lưu quốc tế. Ngày nay, CBNCT có cơ hội tiếp cận khoa học và công nghệ của thế giới thông qua việc khai thác internet, được học tập, trao đổi về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm nghiên cứu tại các hội nghị, hội thảo, tập huấn ở quốc tế, tham gia các dự án hợp tác đa phương và song phương về NCKH với các cơ quan, tổ chức chính phủ, phi chính phủ ở nước ngoài. Đây là những yếu tố thuận lợi để CBNCT nâng cao năng lực, đồng thời cũng là thách thức để CBNCT xác định vị trí, nhiệm vụ của mình, nhanh chóng tiếp cận và trau dồi các kiến thức, kỹ năng như kiến thức hội nhập, kỹ năng ngoại ngữ, tin học,... để đáp ứng tốt hơn nữa yêu cầu của công tác nghiên cứu khoa học trong thời kỳ mới.

1.4.1.2. Các chính sách, pháp luật của Nhà nước

Các chính sách, pháp luật nói chung và chính sách, pháp luật đối với cán bộ nghiên cứu có tác động rất lớn đến chất lượng và năng lực của đội ngũ

cán bộ. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng sự nghiệp phát triển KH&CN, đặt vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ làm nghiên cứu khoa học là vấn đề trọng tâm để phát triển KH&CN.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 (Đại hội XI của Đảng) khẳng định “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”.

Luật KH&CN năm 2000 đã quy định, hàng năm Nhà nước dành một khoản ngân sách để đào tạo, đào tạo lại nhân lực về KH&CN ở trong nước và ở nước ngoài; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, những người có trình độ cao, kỹ thuật viên lành nghề; Tổ chức, cá nhân được tạo điều kiện để tự đào tạo, tham gia vào việc đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài về KH&CN; Tổ chức, cá nhân sử dụng nhân lực KH&CN có trách nhiệm bố trí, sử dụng đúng năng lực, sở trường và tạo điều kiện thuận lợi để họ phát huy khả năng chuyên môn vào việc thực hiện các nhiệm vụ KH&CN,....

Có thể nói Nhà nước ngày càng quan tâm và xác định vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ làm công tác KH&CN. Tuy nhiên, một số chính sách đối với cán bộ nghiên cứu chưa thực sự phù hợp. Hiện nay cơ chế trả lương vẫn áp dụng theo nghị định 204/2004/NĐ-CP³. Ngoài ra, cán bộ nghiên cứu không được hưởng chế độ phụ cấp công việc và các ưu đãi về tiền lương. Đây là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám” trong các tổ chức KH&CN công lập ngày càng gia tăng. Điều này cũng tác động không nhỏ đến tâm lý cũng như việc phát huy năng lực của đội ngũ cán bộ nghiên cứu hiện tại.

³ Nghị định 204/2004/NĐ-CP³ ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

1.4.2. Các nhân tố bên trong

1.4.2.1. Tuyển dụng và sử dụng cán bộ

Tuyển dụng là khâu đầu tiên trong công tác cán bộ, là quá trình tìm kiếm và lựa chọn đúng người để đáp ứng yêu cầu công việc và bổ sung cho nguồn cán bộ hiện có. Mục đích của việc tuyển dụng là tuyển được cán bộ có năng lực đáp ứng yêu cầu của vị trí cần tuyển. Nếu quá trình tuyển dụng thực hiện tốt, sẽ tiết kiệm chi phí, tạo cơ sở để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu công việc trước mắt và lâu dài.

Sau khi cán bộ được tuyển dụng, việc tiếp theo là bố trí, sử dụng cán bộ, giúp cán bộ phát huy năng lực cá nhân, vận dụng và học hỏi các kiến thức, kỹ năng để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đây là yếu tố rất quan trọng, nếu sử dụng, quản lý cán bộ phù hợp sẽ tạo ra động lực làm việc, thúc đẩy năng suất, hiệu quả công việc và ngược lại sử dụng không hợp lý sẽ không kích thích cán bộ làm việc, hiệu quả công việc thấp, thậm chí dẫn đến sự “trì trệ” hoặc “thui chột” cán bộ.

1.4.2.2. Công tác quy hoạch và đánh giá cán bộ

Quy hoạch cán bộ là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp tạo nguồn để xây dựng đội ngũ cán bộ đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý trên cơ sở dự báo nhu cầu cán bộ nhằm đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao trong những giai đoạn nhất định.

Quy hoạch cán bộ phải mang tính "mở" và "động" để phát hiện sử dụng những cán bộ có năng lực đưa vào quy hoạch, tạo nguồn động lực phấn đấu và là cơ sở để đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ cũng như thực hiện các chế độ đãi ngộ khác. Chỉ những cán bộ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn, có năng lực làm việc mới được đưa vào quy hoạch. Vì vậy, mỗi cán bộ cần phải xác định mục tiêu, nỗ lực phấn đấu, nâng cao năng lực làm việc để được vào quy hoạch.

Mặt khác, công tác đánh giá cán bộ cũng là một biện pháp quan trọng để thúc đẩy nâng cao năng lực cán bộ. Đánh giá cán bộ dựa trên nguyên tắc công bằng, khách quan, căn cứ vào chất lượng, hiệu quả công việc của cán bộ để có những đánh giá chính xác làm cơ sở cho việc thi đua khen thưởng, kỷ luật. Công tác đánh giá cán bộ, nếu được thực hiện nghiêm túc, công bằng là một hình thức khuyến khích để cán bộ tích cực nâng cao năng lực và đóng góp nhiều cho sự phát triển của tổ chức.

1.4.2.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp căn bản vừa có ý nghĩa trước mắt, vừa có ý nghĩa lâu dài.

Đào tạo, bồi dưỡng là quá trình cung cấp, bổ sung các kiến thức, kỹ năng để cán bộ đáp ứng tốt hơn công việc và yêu cầu của tổ chức. Bản chất của quá trình này là quá trình phát triển năng lực cho cán bộ. Vì vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng cần phải xác định những khiếm khuyết trong năng lực để kịp thời “lấp đầy”, tìm ra những năng lực cần có của cán bộ trong giai đoạn tiếp theo để xây dựng họ thông qua đào tạo, bồi dưỡng và chuẩn bị năng lực trước những biến động của môi trường.

Với vai trò như vậy, đào tạo, bồi dưỡng tác động sâu sắc đến CBNCT, làm cho mỗi cán bộ có thể làm việc tốt hơn, cho phép họ sử dụng khả năng, tiềm năng vốn có, phát huy năng lực làm việc.

1.4.2.4. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc là các yếu tố từ phía tổ chức, ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp tới công việc của cán bộ. Xây dựng môi trường tốt sẽ tăng cường sự gắn bó, trung thành của cán bộ và ngược lại.

Môi trường làm việc bao gồm nhiều yếu tố khác nhau, nhưng các yếu tố cơ bản gồm có:

- *Công cụ và phương tiện làm việc*

Đây là nhân tố mang tính kỹ thuật, phụ trợ góp phần nâng cao hiệu suất làm việc từ đó nâng cao năng lực làm việc. Công cụ, phương tiện làm việc hiện đại trong cơ quan nhà nước bao gồm trang thiết bị làm việc, các công cụ, vật dụng để hỗ trợ đắc lực cho cán bộ thực hiện công việc và phát huy khả năng sáng tạo.

- *Môi quan hệ cơ quan, đồng nghiệp*

Duy trì tốt môi quan hệ đối với tập thể, đồng nghiệp, xây dựng bầu không khí văn hóa lành mạnh, hài hòa trong cơ quan đơn vị sẽ tạo điều kiện để cán bộ làm việc tốt hơn, hăng say hơn, có đời sống tinh thần phong phú và tích cực hơn. Ngược lại, cán bộ sẽ cảm thấy bị cô lập, gò bó, không hứng thú làm việc, không muốn phát huy tinh thần sáng tạo, dễ dẫn đến tình trạng chán nản, kìm hãm sự phát triển. Việc phối hợp tốt trong công tác cũng đóng vai trò quan trọng trong việc phát huy năng lực chuyên môn của cá nhân.

- *Điều kiện phát triển, cơ hội thăng tiến*

Là những điều kiện, cơ sở để cán bộ phát huy năng lực để khẳng định bản thân và phấn đấu đạt mục tiêu đề ra trong sự nghiệp, cuộc sống. Nội dung này lồng ghép trong các nội dung khác của môi trường làm việc như công cụ, phương tiện hỗ trợ, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, các chính sách đãi ngộ...

- *Lương bổng và các chính sách đãi ngộ*

Chế độ lương bổng và các chính sách đãi ngộ, phúc lợi phù hợp và công bằng sẽ góp phần tạo động lực làm việc cho cán bộ và phát huy tối đa năng lực cá nhân. Ngược lại, chính sách đãi ngộ không thỏa đáng dễ dẫn đến tình trạng giảm động lực làm việc, không có nhu cầu học hỏi, nâng cao năng lực và có xu hướng chuyển sang công việc khác có chính sách đãi ngộ phù hợp hơn.

Có thể nói, lương bổng và các chính sách đãi ngộ là nhân tố quan trọng và là “tiềm năng ảnh hưởng đến hành vi làm việc của nhân viên, thúc đẩy nhân viên làm việc có năng suất hơn”⁴.

⁴ George T.Milkovich and Jerry M.Newman, Compensation, 2nd ed. (Plano, Texas: Business Publication, 1987), p.3

1.4.2.5. Vai trò của người lãnh đạo

Người lãnh đạo là người chịu trách nhiệm chung và quyết định cuối cùng về công việc nên vai trò của họ ảnh hưởng rất lớn tới sự phát triển của tổ chức. Năng lực của cán bộ có thể hiện và phát huy được hay không phụ thuộc nhiều vào người lãnh đạo. Người lãnh đạo cần có chủ thuyết lãnh đạo, đề cao lợi ích tập thể và có quan điểm, xây dựng phát huy năng lực cá nhân.

Thực tế cho thấy, nếu người lãnh đạo không biết “đánh giá” đúng hoặc không có chính sách phát huy năng lực, nâng cao hiệu quả làm việc sẽ dẫn đến sự lãng phí trong sử dụng nhân lực, giảm năng lực cá nhân và động lực phát triển của cán bộ.

Ngoài ra, phong cách lãnh đạo của họ cũng tác động rất lớn đến các quyết định trong tổ chức và ảnh hưởng trực tiếp đến toàn bộ cán bộ.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ

1.5.1. Kinh nghiệm quốc tế

1.5.1.1. Trung quốc

Hiện nay Trung Quốc đã qua ba lần cải cách. Tổ chức, bộ máy các Bộ của Trung Quốc cơ bản không có thay đổi lớn về mặt số lượng, tuy nhiên về công vụ và công chức đã có nhiều cải cách đáng kể. Để nâng cao năng lực cán bộ, Trung quốc thực hiện các chính sách như sau:

Áp dụng rộng rãi hình thức thi tuyển; thực hiện chế độ tuyển dụng hợp đồng có thời hạn.

Cho đến nay, 97% cán bộ được tuyển dụng vào bộ máy hành chính qua thi tuyển nhằm chọn được những người thực sự có tài, có đức. Các nguyên tắc được áp dụng trong thi tuyển là công khai, bình đẳng, cạnh tranh và tự do, được nhân dân và bản thân cán bộ đồng tình.

Biện pháp hiệu quả nhất là đưa yếu tố “cạnh tranh” vào việc lựa chọn cán bộ quản lý. Khi cần bổ sung một chức danh quản lý nào đó thì thực hiện

việc đề cử công khai và tổ chức thi tuyển nhằm lựa chọn được những cán bộ có đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ. Theo đánh giá của các cơ quan, đây là biện pháp áp dụng yếu tố thị trường để cải cách cơ cấu đội ngũ cán bộ công chức. Ngoài ra Trung Quốc đã thay chế độ tuyển dụng công chức suốt đời bằng chế độ hợp đồng có thời hạn đảm bảo tính linh hoạt trong sử dụng cán bộ, kịp thời điều chuyển hoặc thực hiện thôi việc nếu cán bộ sau khi được tuyển dụng không đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực cán bộ để khai thác, phát triển nguồn nhân lực.

Nội dung và chương trình đào tạo, bồi dưỡng được phân thành 3 loại:

- Đào tạo, bồi dưỡng để nhận nhiệm vụ, áp dụng cho những đối tượng chuẩn bị đi làm.

- Đào tạo, bồi dưỡng cho những người đang công tác, chuẩn bị được đề bạt vào vị trí quản lý.

- Đào tạo, bồi dưỡng các chức danh chuyên môn.

Hiện nay, 17 trường Đại học ở Trung Quốc có chức năng đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực cán bộ.

Học viện hành chính Trung ương Bắc Kinh là đơn vị sự nghiệp trực thuộc Quốc vụ viện, do 1 Ủy viên Quốc vụ viện đứng đầu, có biên chế trên 300 người. Chức năng chính là đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ đương chức ở cấp Bộ, cấp Tỉnh, Thành phố theo chức danh cụ thể, không đào tạo đại học. Bình quân mỗi năm đào tạo cho khoảng 2-3 ngàn người. Cấp tỉnh cũng có học viện. Đối tượng đào tạo là cán bộ trẻ, mới được tuyển dụng (thời gian dài nhất 2 năm) và cán bộ quản lý từ cấp sở đến Phó tỉnh trưởng (thông thường là bồi dưỡng chuyên đề, thời gian chừng 20 ngày/năm). Hàng năm, kinh phí do Chính phủ cấp cho các học viện khoảng 60%, số còn lại các học viện tự thu xếp từ các nguồn khác.

1.5.1.2. Singapore

Singapore được đánh giá là quốc gia có chính sách thu hút nhân tài nước ngoài bài bản nhất thế giới. Điều này cũng dễ hiểu bởi ngay từ khi mới lên cầm quyền, cựu Thủ tướng Lý Quang Diệu đã xác định rõ nhân tài là yếu tố then chốt quyết định khả năng cạnh tranh và phát triển của nền kinh tế. Chính vì thế, trong suốt những năm qua, thu hút nhân tài, đặc biệt là nhân tài nước ngoài đã trở thành chiến lược ưu tiên hàng đầu của Singapore.

Theo quan điểm của Singapore, cần đặt ra mục tiêu thu hút nhân tài trước, sau đó mới tiến hành phân công công việc cụ thể. Chính sách sử dụng người tài tại Singapore được thực hiện đặc biệt sâu sắc và hiệu quả.

Thứ nhất, mức lương tương xứng với giá trị của chất xám. Những người tài ở Singapore hưởng mức lương vào loại “nhất nhì” thế giới. Tuy nhiên đòi lại những người này tạo ra năng suất vô cùng lớn, thành thạo về chuyên môn, kỹ thuật và có thái độ làm việc tích cực. Và để có được điều này, Singapore đã phải liên tục đầu tư vào việc đào tạo cả một thế hệ thông qua con đường giáo dục.

Thứ hai, Tạo niềm tin người tài luôn đứng ở vị trí cao. Biệt đãi người tài không chưa đủ, mà cần tạo niềm tin ở nơi họ. Những người tài ngoài thu nhập, nhu cầu được công hiến, được tôn trọng và được vinh danh là rất lớn. Không phải ngẫu nhiên tạp chí Foreign Policy xếp Singapore là quốc gia toàn cầu hóa nhất trên thế giới. Với một chính sách bài bản và đúng đắn như vậy, Singapore xứng đáng với tên gọi “Trung tâm thu hút nhân tài” của thế giới.

Thứ ba, Chính phủ Singapore đã đặc biệt chú trọng đầu tư cho việc nâng cao năng lực đội ngũ thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng, coi đó là giải pháp cơ bản nhất để xây dựng nền công vụ có hiệu quả.

Theo quy định, để nâng cao năng lực cán bộ mỗi cán bộ bắt buộc phải được bồi dưỡng 100 giờ/năm; Mỗi cán bộ phải tự đề ra chương trình học tập cho mình, trong đó có việc sử dụng 100 giờ học theo quy định, tối thiểu phải

bảo đảm 60% thời lượng phục vụ công việc trong cương vị hiện tại, 40% cho công việc tương lai. Để khuyến khích việc tự đào tạo, Chính phủ quy định hỗ trợ 50% chi phí cho người tự học để phục vụ cho công việc đang đảm trách. Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng được áp dụng là: đào tạo ban đầu (cơ bản), đào tạo nâng cao, đào tạo mở rộng và đào tạo bổ sung. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được Chính phủ Singapore giao cho trường công vụ Singapore thực hiện.

1.5.2. Kinh nghiệm một số Viện nghiên cứu ở Việt Nam

Các Viện nghiên cứu ở Việt Nam trong thời gian qua đã có sự quan tâm đến công tác nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, trong đó chú trọng vào đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ. Trên cơ sở năng lực và yêu cầu thực tế, mỗi Viện có một chính sách đào tạo nâng cao năng lực khác nhau.

1.5.2.1. Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương

Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương luôn đặt mục tiêu chiến lược là xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ năng lực, trình độ đáp ứng nhiệm vụ chiến lược của ngành trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Với lợi thế đầu vào tuyển dụng các cán bộ học đại học trở lên ở nước ngoài và các cán bộ tốt nghiệp loại giỏi ở các trường có chất lượng cao trong nước, Viện đặt mục tiêu cử phần lớn cán bộ tham gia đào tạo sau đại học ở nước ngoài thông qua học bổng thuộc Chương trình 165, học bổng của các tổ chức quốc tế và các chương trình hợp tác với các tổ chức, các trường đại học quốc tế. Với chức năng tổ chức đào tạo tiến sỹ, một số nghiên cứu viên cũng đã được đào tạo tiến sỹ tại Viện.

Đối với đào tạo ngắn hạn, Viện đã xây dựng các chương trình hợp tác để đào tạo cán bộ ở nước ngoài thông qua các khóa hội thảo, đào tạo ngắn hạn ở nước ngoài, mời các chuyên gia quốc tế vào đào tạo tại Việt Nam thông qua các dự án hợp tác với các nội dung về phương pháp nghiên cứu, phân tích kinh tế lượng và mô hình kinh tế.

Nghiên cứu viên của Viện còn được đào tạo thông qua việc hợp tác với các chuyên gia quốc tế, cùng phân tích, đánh giá các vấn đề kinh tế xã hội của

Việt Nam, qua đó giúp cán bộ tiếp cận nhanh phương pháp tiếp cận, phân tích vĩ mô.

Viện cũng có chính sách quy hoạch, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ trẻ sau đào tạo, mạnh dạn bổ nhiệm cán bộ trẻ làm cấp phó các đơn vị để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng.

1.5.2.2. Viện Chiến lược chính sách nông nghiệp phát triển nông thôn

Bên cạnh mục tiêu ưu tiên cử cán bộ tham gia đào tạo sau đại học ở nước ngoài và các trường đại học có uy tín trong nước theo vị trí việc làm, Viện Chiến lược chính sách nông nghiệp phát triển nông thôn còn chú trọng luân chuyển vị trí công tác để đào tạo, theo dõi và đánh giá cán bộ. Công tác luân chuyển được thực hiện trong nội bộ đơn vị, tại các doanh nghiệp liên kết hợp tác với Viện; chính sách sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ được gắn kết với công tác đào tạo và bồi dưỡng.

1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho các Viện nghiên cứu của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội

Với những kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn tại một số Viện nghiên cứu trong nước, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho các Viện nghiên cứu thuộc Bộ để nâng cao năng lực cho CBNCT.

Trong chính sách phát triển, trước hết cần ấy con người làm trung tâm, khuyến khích, tạo điều kiện để cán bộ phát huy và phát triển tối đa.

Xác định và ưu tiên xây dựng lực lượng cán bộ nòng cốt, “nhân tài”. Trên cơ sở đó, có kế hoạch tuyển dụng, lựa chọn người tài phù hợp, đồng thời có các chính sách, cơ chế đãi ngộ thỏa đáng, đặc biệt là chế độ tiền lương để “giữ chân người tài” và kích thích họ phát triển, cống hiến.

Đổi mới và chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cần có mục tiêu chiến lược lâu dài, kết hợp nhiều hình thức và biện pháp khác nhau nhằm xây dựng xã hội học tập trong đơn vị, tạo môi trường học tập, không ngừng nâng cao trình độ, năng lực của cán bộ.

*** Tiểu kết chương 1**

1. Trong chương 1, tác giả đã tìm hiểu, nghiên cứu các khái niệm về cán bộ, cán bộ trẻ, CBNCT, năng lực, năng lực CBNCT. Tác giả đã đưa ra nhận định về năng lực CBNCT, xác định độ tuổi cán bộ trẻ trong phạm vi nghiên cứu là dưới 35 tuổi.

2. Trên cơ sở khái niệm về năng lực CBNCT, tác giả phân tích các nội dung nâng cao năng lực của CBNCT bao gồm: nâng cao kiến thức, nâng cao kỹ năng và nâng cao hiệu quả công việc.

3. Tác giả cũng chỉ ra tính tất yếu khách quan phải nâng cao năng lực CBNCT của Bộ LĐTB&XH, phân tích các nhân tố bên ngoài và nhân tố bên trong ảnh hưởng đến việc nâng cao năng lực CBNCT.

4. Kết thúc chương 1, tác giả đưa ra một số kinh nghiệm quốc tế và trong nước trong việc nâng cao năng lực CBNCT, đồng thời đề xuất một số bài học kinh nghiệm cho các Viện nghiên cứu của Bộ LĐTB&XH, trong đó tập trung vào các giải pháp về tuyển dụng, sử dụng CBNCT và chú trọng đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NĂNG LỰC CÁN BỘ NGHIÊN CỨU TRẺ CỦA BỘ LAO ĐỘNG- THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

2.1. Tổng quan các Viện nghiên cứu thuộc Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội

2.1.1. Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Viện Khoa học Lao động và Xã hội (gọi tắt là Viện KHLĐ&XH) được thành lập theo Quyết định số 79/CP ngày 14/4/1978 của Hội đồng Chính phủ. Viện KHLĐ&XH là viện đầu ngành của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, có nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng cung cấp luận cứ phục vụ xây dựng chính sách, chiến lược thuộc lĩnh vực Lao động, Người có công và Xã hội.

Trong quá trình xây dựng và phát triển, Viện đã từng bước khẳng định được vị thế trong hệ thống các viện NCKH xã hội ở nước ta. Các công trình và kết quả nghiên cứu của Viện ngày càng được khẳng định giá trị và cung cấp nhiều hơn những luận cứ khoa học cho việc xây dựng và thực hiện chính sách lao động, người có công và xã hội trong các thời kỳ.

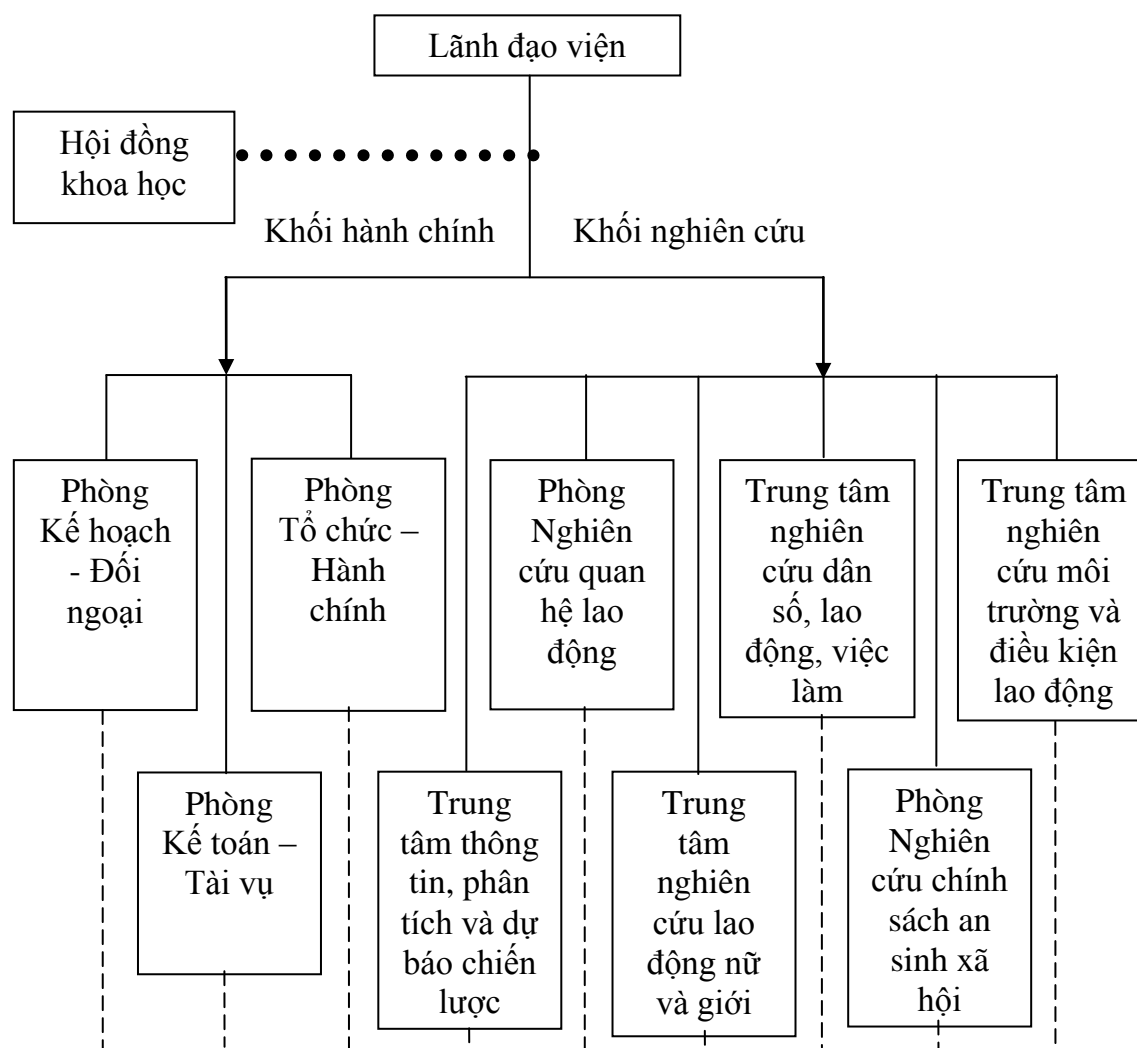
- Về chức năng, Viện KHLĐ&XH là đơn vị NCKH thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có chức năng nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu chiến lược và nghiên cứu ứng dụng phục vụ quản lý nhà nước về các lĩnh vực: Việc làm, dạy nghề, lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, người có công, bảo trợ xã hội, bảo vệ và chăm sóc trẻ em, bình đẳng giới, phòng, chống tệ nạn xã hội (sau đây gọi chung là lĩnh vực lao động, người có công và xã hội); quản lý hoạt động NCKH của Bộ.

- Về nhiệm vụ, theo quyết định số 453/QĐ-LĐTBXH ngày 14/3/2013 của Bộ trưởng Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội, Viện

KHLĐ&XH có các nhiệm vụ như: Trình Bộ kế hoạch NCKH, công nghệ dài hạn và hàng năm của Bộ về lĩnh vực lao động, người có công và xã hội; Tổ chức nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu chiến lược và nghiên cứu ứng dụng về lĩnh vực lao động, người có công và xã hội; Thông tin, phân tích, dự báo về lĩnh vực lao động, người có công và xã hội; Điều tra, thống kê phục vụ NCKH; Quản lý công tác nghiên cứu, ứng dụng và các hoạt động khoa học công nghệ của Bộ; thường trực Hội đồng khoa học của Bộ; Tham gia xây dựng chiến lược, đề án, quy hoạch, kế hoạch 5 năm, chương trình mục tiêu Quốc gia, chính sách về lĩnh vực lao động, người có công và xã hội; tham gia phản biện khoa học, đánh giá các chương trình, kế hoạch, dự án, chính sách, công trình nghiên cứu thuộc Bộ; Tổ chức, liên kết đào tạo tiến sỹ các chuyên ngành thuộc lĩnh vực LĐ&XH theo quy định của pháp luật.

Cơ cấu tổ chức của Viện bao gồm: Viện trưởng, các Phó Viện trưởng và 10 phòng/Trung tâm nghiên cứu. Viện có Hội đồng Khoa học gồm 12 thành viên có nhiệm vụ tư vấn cho Viện trưởng về công tác NCKH.

Hình 2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Viện KHLĐ&XH



————— Mỗi quan hệ hành chính ••••• Mỗi quan hệ tư vấn
 - - - - - Mỗi quan hệ phối hợp

2.1.2. Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề

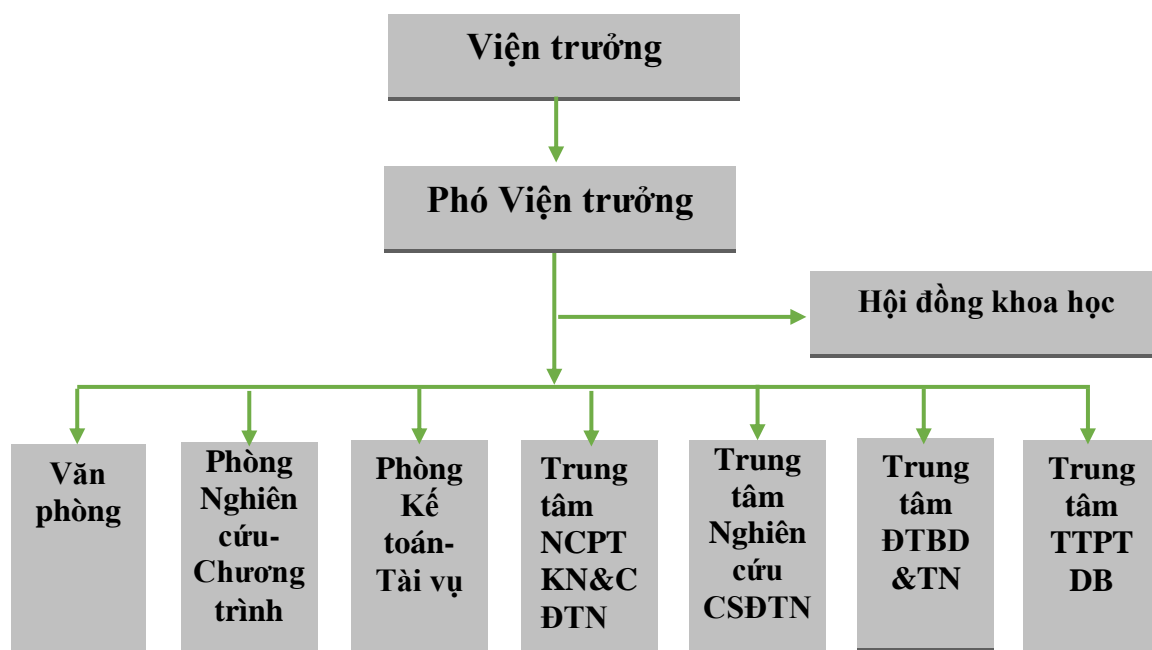
Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề (gọi tắt là Viện NCKHDN) là đơn vị sự nghiệp khoa học thuộc Tổng cục Dạy nghề, thực hiện chức năng nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu chiến lược và nghiên cứu ứng dụng về lĩnh vực dạy nghề; đào tạo sau đại học các chuyên ngành thuộc lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.

Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn sau đây: 1. Trình Tổng Cục trưởng Tổng cục Dạy nghề kế hoạch nghiên cứu và ứng dụng khoa học dài hạn và hàng năm về đào tạo nghề. 2. Nghiên cứu cơ bản về hoạch định chiến lược, các chính sách về đào tạo nghề. 3. Nghiên cứu cơ bản, cơ sở khoa học về xây dựng nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo nghề. 4. Nghiên cứu phát triển khung trình độ nghề quốc gia, khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia và tiêu chuẩn đào tạo nghề; nghiên cứu phát triển hệ thống đảm bảo chất lượng dạy nghề. 5. Nghiên cứu thử nghiệm và ứng dụng các kết quả nghiên cứu vào đào tạo và thực tập sản xuất, thực hiện chuyển giao công nghệ đào tạo nghề. 6. Nghiên cứu khoa học quản lý về đào tạo nghề. 7. Nghiên cứu dự báo nhu cầu đào tạo nghề và điều tra cơ bản phục vụ nghiên cứu khoa học về dạy nghề. 8. Phối hợp với Văn phòng nghiên cứu ứng dụng công nghệ thông tin - thống kê về đào tạo nghề. 9. Tổ chức, liên kết đào tạo trình độ sau đại học theo quy định. Tham gia bồi dưỡng và giảng dạy tại các cơ sở dạy nghề, bồi dưỡng ứng dụng khoa học và công nghệ trong dạy nghề, sư phạm nghề cho cán bộ, giáo viên dạy nghề. 10. Biên soạn, in ấn, xuất bản các ấn phẩm, phổ biến thông tin về đào tạo nghề. 11. Thực hiện các hoạt động tư vấn và dịch vụ về nghiên cứu, triển khai theo quy định. 12. Tham gia thẩm định, đánh giá các chương trình, dự án, các công trình nghiên cứu về dạy nghề và phát triển kỹ năng. 13. Hợp tác với các tổ chức và cá nhân ở trong nước và nước ngoài, các tổ chức quốc tế trong nghiên cứu khoa học dạy nghề.

Cơ cấu tổ chức của Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề gồm có Viện trưởng, không quá 03 Phó Viện trưởng và 07 phòng chuyên môn.

Viện NCKHDN có Hội đồng khoa học được tổ chức và hoạt động theo quy định của Bộ Khoa học và Công nghệ.

Hình 2.2. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Viện NCKHDN



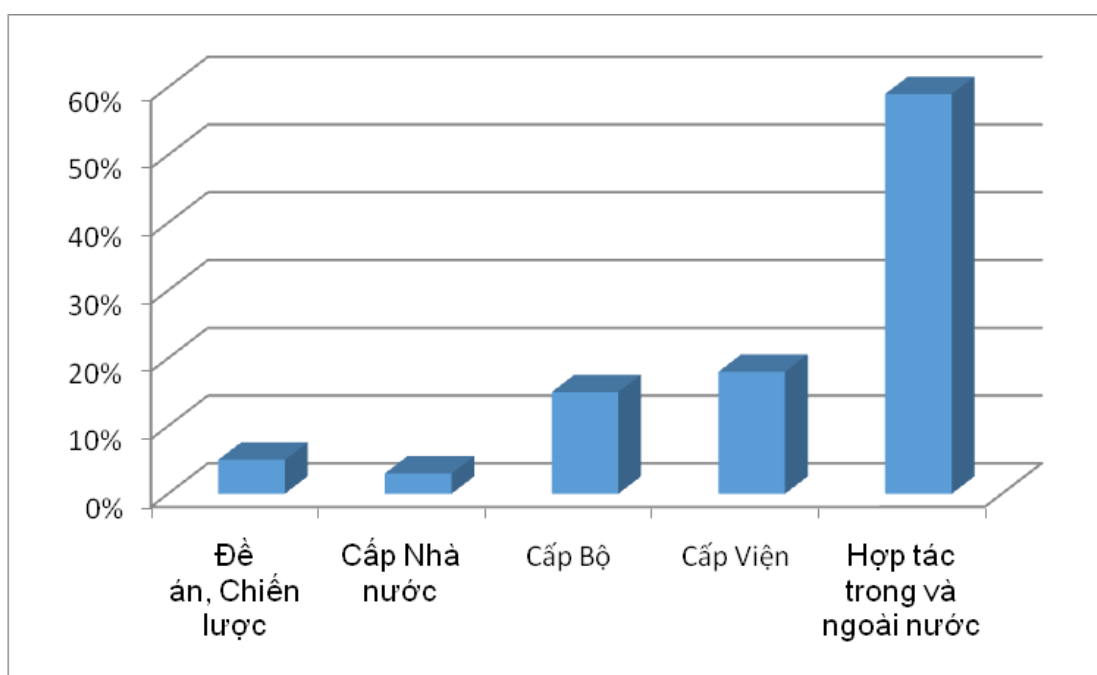
2.1.3. Đặc điểm của Viện Khoa học Lao động và Xã hội và Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề

Viện KHLĐ&XH và Viện NCKHDN đều thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học (NCKH), tuy nhiên có một số đặc điểm khác nhau về nhiệm vụ, quy mô hoạt động như sau:

TT	Nội dung	Viện KHLĐ&XH	Viện NCKHDN
1	Đơn vị quản lý trực tiếp	Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội	Tổng Cục Dạy nghề (đơn vị thuộc Bộ LĐTB&XH)
2	Mô hình hoạt động	Đơn vị sự nghiệp, có con dấu, tài khoản riêng	Đơn vị sự nghiệp, có con dấu, sử dụng tài khoản của Tổng Cục dạy nghề
3	Lĩnh vực nghiên cứu	Lĩnh vực lao động, người có công và xã hội	Lĩnh vực dạy nghề
4	Cơ chế tài chính	100% NSNN, Đơn vị sự nghiệp có thu	100% NSNN, Đơn vị sự nghiệp có thu
5	Quy mô cơ cấu tổ chức	10 đơn vị trực thuộc	07 đơn vị trực thuộc
6	Cán bộ nghiên cứu	95 cán bộ	45 cán bộ

Trong những năm qua, với nhiều nỗ lực trong công tác, hoạt động KH&CN của 02 Viện nghiên cứu đã có sự thay đổi mạnh mẽ cả về số lượng và chất lượng. Các công trình NCKH ngày càng bám sát nhiệm vụ của ngành, cung cấp kịp thời cơ sở lý luận và thực tiễn phục vụ công tác quản lý và hoạch định chính sách. Nhiều sản phẩm nghiên cứu có ý nghĩa tổng kết thực tiễn và lý luận cao. Bên cạnh các đề án chiến lược Bộ giao, đề tài cấp Nhà nước, cấp Bộ, các Viện còn đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu để phù hợp với xu thế vận động và phát triển của đất nước.

Hình 2.3. Biểu đồ cơ cấu sản phẩm NCKH giai đoạn 2011-2014



Nguồn: Viện KHLĐ&XH, Viện NCKHDN

2.2. Tình hình đội ngũ cán bộ nghiên cứu trẻ

2.2.1. Số lượng, độ tuổi, giới tính

Tính đến 31/12/2014, tổng số cán bộ nghiên cứu, là những cán bộ trực tiếp tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học của 02 đơn vị là 140 người, trong đó Viện KHLĐ&XH là 95 người (67,9%) và Viện NCKHDN là 45 người (32,1%).

Về lực lượng CBNCT (từ 35 tuổi trở xuống) là 82 người chiếm tỉ lệ 58,6%; cán bộ nữ từ 35 tuổi trở xuống là 57 người chiếm tỉ lệ 61,2% tổng số cán bộ nữ và chiếm 69,5% tổng số cán bộ từ 35 tuổi trở xuống.

CBNCT của Viện Khoa học Lao động và Xã hội là những cán bộ làm việc tại các phòng nghiên cứu: Phòng Nghiên cứu chính sách an sinh xã hội; Phòng Nghiên cứu tiền lương và quan hệ lao động; Trung tâm Nghiên cứu dân số, lao động, việc làm; Trung tâm thông tin, phân tích và dự báo chiến lược; Trung tâm Nghiên cứu môi trường và điều kiện lao động.

Đối với Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề, CBNCT là những cán bộ làm việc tại các đơn vị sau: Phòng Nghiên cứu phát triển Chương trình dạy nghề; Trung tâm Phân tích và dự báo nhu cầu đào tạo nghề; Trung tâm Nghiên cứu Phát triển kỹ năng và Chuẩn đào tạo nghề; Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng và thực nghiệm; Tạp Chí khoa học dạy nghề.

Bảng 2.1. Cơ cấu CBNC chia theo đơn vị, tuổi, giới tính năm 2014

DVT: Người

Chia theo đơn vị	Tổng số	Từ 35 tuổi trở xuống	Nữ	Nữ từ 35 tuổi trở xuống
Viện Khoa học Lao động và Xã hội	95	60	64	42
Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề	45	22	28	15
Tổng số	140	82	92	57

Nguồn: Viện KHLĐ&XH, Viện NCKHDN

Qua bảng trên ta thấy, cán bộ nghiên cứu trẻ và cán bộ nghiên cứu nữ trẻ chiếm tỷ lệ khá lớn, là lực lượng lao động chủ yếu trong tổ chức. Điều này đã phản ánh xu hướng trẻ hóa đội ngũ cán bộ nghiên cứu.

Hơn nữa, với chính sách lương bổng và đãi ngộ hạn chế, đặc thù của công việc nghiên cứu cần sự rèn luyện, bồi dưỡng bền bỉ và lâu dài, là nguyên nhân một phần không thu hút cán bộ nghiên cứu là nam giới vào làm việc tại các Viện.

2.2.2. Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ

Nhìn chung, CBNCT được đào tạo hết sức cơ bản, 100% cán bộ có trình độ từ đại học trở lên. Tuy nhiên chưa có cán bộ trình độ tiến sỹ.

Bảng 2.2. Cơ cấu CBNCT chia theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ năm 2014

ĐVT: Người

Đơn vị	Tổng số	Tiến sỹ		Thạc sỹ		Đại học		CĐ, TC, khác	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Viện Khoa học Lao động và Xã hội	60	0	0	28	46,7	32	53,3	0	0
Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề	22	0	0	10	45,5	12	54,5	0	0
Tổng số	82	0	0	38	46,3	44	53,7	0	0

Nguồn: Viện KHLĐ&XH, Viện NCKHDN

Kết quả khảo sát cho thấy, do yêu cầu, đặc thù của hoạt động nghiên cứu, tiêu chuẩn tuyển dụng của các đơn vị nghiên cứu chỉ tuyển từ trình độ đại học trở lên đã góp phần nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ nghiên cứu trẻ, có tới 46,3% CBNCT có trình độ Thạc sỹ, 53,7% CBNCT có trình độ đại học.

Bảng 2.3. Cơ cấu CBNCT chia theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ và độ tuổi năm 2014

ĐVT: Người

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ	Tổng số	Dưới 25 tuổi	Từ 25-30 tuổi	Từ 31-35 tuổi
Tổng số	82	21	34	27
Thạc sỹ trở lên	38	6	14	18
Cử nhân/Kỹ sư	44	15	20	9
Cao đẳng/Trung cấp	0	0	0	0

Nguồn: Viện KHLĐ&XH, Viện NCKHDN

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của CBNCT không những cao mà còn đồng đều theo nhóm tuổi, tỷ lệ có trình độ Thạc sỹ cao nhất ở nhóm tuổi 31-35, chiếm tỷ lệ 66,6% so với tổng số cán bộ thuộc nhóm tuổi từ 31-35 và 47,4% so với tổng số cán bộ có trình độ Thạc sỹ dưới 35 tuổi.

Như vậy, nhìn một cách tổng thể CBNCT của 02 Viện nghiên cứu có trình độ chuyên môn nghiệp vụ khá tốt, đây là nền tảng tốt và là cơ sở để giúp cán bộ đáp ứng tốt yêu cầu của công tác nghiên cứu khoa học.

2.3. Thực trạng năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của các Viện nghiên cứu thuộc Bộ LĐTB&XH

2.3.1. Về kiến thức

Để đáp ứng được yêu cầu của công tác nghiên cứu khoa học, việc trang bị các kiến thức tổng hợp, kiến thức pháp luật ngành LĐTB&XH cũng như các kiến thức chuyên ngành, hiểu biết về hội nhập kinh tế là một yêu cầu rất quan trọng đối với CBNCT.

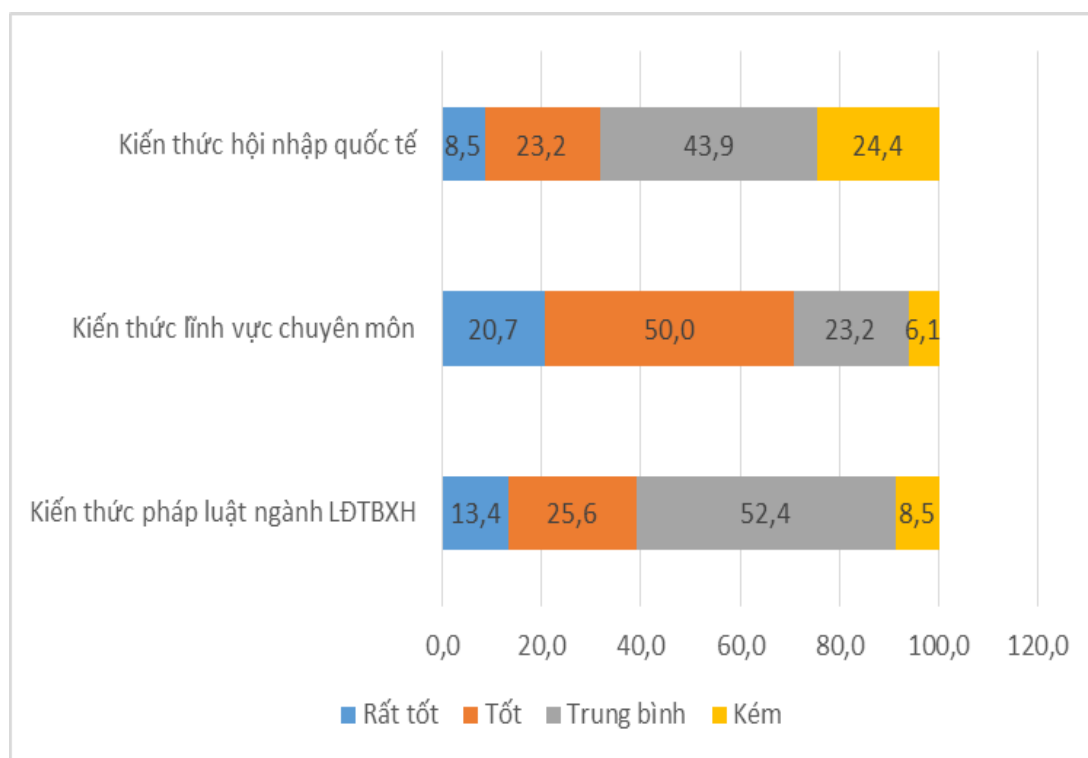
Nhìn chung đội ngũ CBNCT tại các đơn vị nghiên cứu có nền tảng kiến thức khá tốt để đảm nhiệm nhiệm vụ được giao. Nền tảng kiến thức này xuất phát từ trình độ chuyên môn kỹ thuật đã được đào tạo (100% trình độ đại học

trở lên), đồng thời qua quá trình tự rèn luyện, học hỏi của bản thân kết hợp các chương trình đào tạo, bồi dưỡng từ phía tổ chức.

Nhìn vào kết quả khảo sát, chúng ta có thể hình dung bức tranh toàn ảnh về kiến thức của CBNCT.

Về kiến thức chuyên môn, có 70,7% cán bộ nghiên cứu cho rằng họ có kiến thức chuyên môn tốt và rất tốt, 23,3% tự nhận ở mức trung bình và chỉ có 6,1% đánh giá ở mức kém. Kết quả này cho thấy đa số cán bộ khi được bố trí vào làm việc tại một lĩnh vực nào đó, đơn vị đã căn cứ trên trình độ đào tạo và sở trường nghiên cứu, do vậy kết quả đã phản ánh tính phù hợp của năng lực cán bộ nghiên cứu với lĩnh vực chuyên môn đang đảm nhiệm. Điều này cũng phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm, tạo thuận lợi để các đơn vị xây dựng và hoàn thiện vị trí việc làm, triển khai phân công nhiệm vụ, bố trí, sử dụng cán bộ theo vị trí việc làm

Hình 2.4. Cơ cấu đánh giá kiến thức của cán bộ nghiên cứu trẻ



Nguồn: Kết quả khảo sát CBNCT

Bên cạnh đó, kết quả khảo sát cũng phản ánh một bộ phận CBNCT chưa thực sự tự tin vào kiến thức về pháp luật ngành Lao động- Thương binh và Xã hội, có tới 52,4% CBNCT tự đánh giá ở mức Trung bình và chỉ có 25,6% là đạt Tốt và 13,4% đánh giá mức Rất tốt. Nguyên nhân có thể xuất phát từ công tác nghiên cứu chưa có sự phối hợp chặt chẽ với các đơn vị quản lý nhà nước, cán bộ chỉ thực thi công việc dựa trên những yêu cầu, phạm vi của đề tài nghiên cứu mà chưa có sự chủ động trọng việc khai thác, tìm hiểu các chính sách pháp luật hiện hành.

Công tác trang bị kiến thức về hội nhập quốc tế của cán bộ nghiên cứu cũng là một vấn đề cần được quan tâm hơn nữa. Hiện nay xu thế hội nhập quốc tế đang tác động mạnh mẽ, ảnh hưởng sâu sắc đến sự phát triển kinh tế xã hội, chính vì thế CBNCT cần trang bị bổ sung các kiến thức mới về hội nhập quốc tế. Qua kết quả khảo sát, có 43,9% cán bộ đánh giá kiến thức hội nhập quốc tế đạt Trung bình và có tới 24,4% cán bộ có kiến thức Kém. Từ thực tiễn này, hàng năm Bộ LĐTB&XH cần tổ chức nhiều hơn nữa các khóa tập huấn bồi dưỡng kiến thức hội nhập và mở rộng đối tượng tham gia, ngoài cán bộ lãnh đạo chủ chốt, cần ưu tiên cho CBNCT.

2.3.2. Về kỹ năng

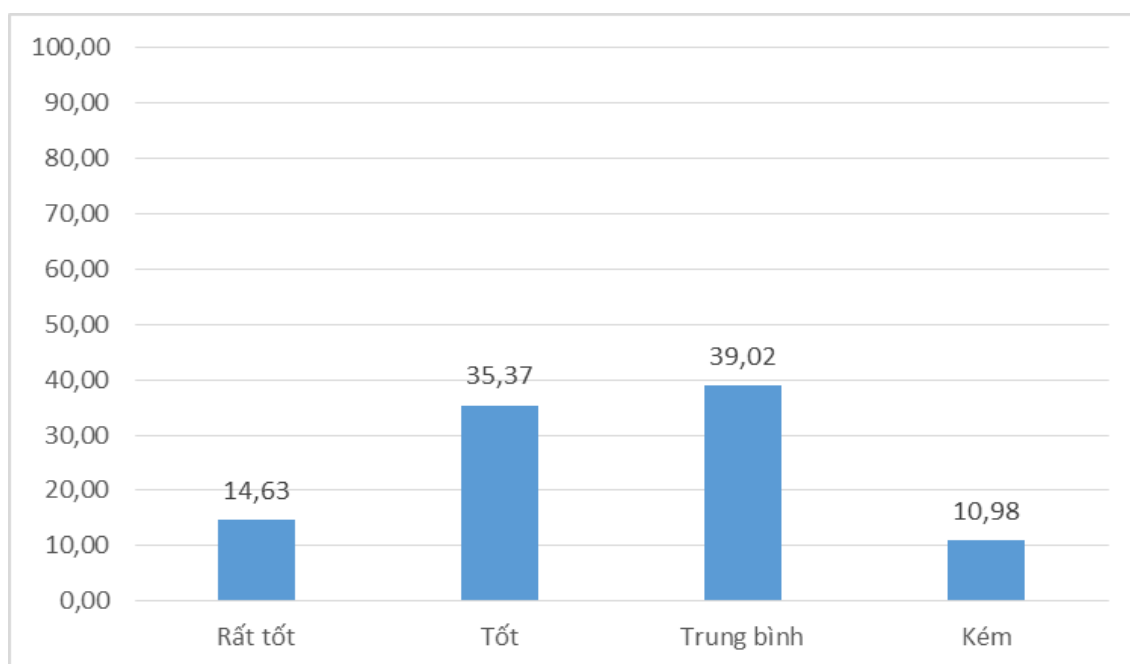
Kỹ năng nghiên cứu khoa học bao gồm những kỹ năng cơ bản, phục vụ thiết thực cho công tác nghiên cứu khoa học như kỹ năng viết báo cáo khoa học, trình bày khoa học, kỹ năng tư duy phản biện, kỹ năng ngoại ngữ, tin học,...

Theo kết quả tự đánh giá của CBNCT, kỹ năng viết báo cáo khoa học, bài báo khoa học của cán bộ đa số đạt mức Tốt (chiếm 35,37%) và mức Trung bình (chiếm 39,02%). Tỷ lệ cán bộ đạt mức Rất Tốt là 14,63% và một bộ phận nhỏ ở mức Kém (10,98%). Điều này cũng rất dễ hiểu, vì kỹ năng viết báo cáo khoa học cần quá trình rèn luyện và kinh nghiệm nghiên

cứu, trong khi đó CBNCT chưa có nhiều thời gian để thực hành và trải nghiệm nhiều, đa số cán bộ mới chỉ có kinh nghiệm làm việc dưới 03 năm.

Nhìn vào kết quả trên, chúng ta có thể thấy CBNCT đã xác định được vai trò của kỹ năng viết báo cáo, bài báo khoa học. Thực tế cũng chứng minh, một bộ phận CBNCT (chiếm tỷ lệ 14,63%) đã có sự trưởng thành trong nghiên cứu và có khả năng chủ động, tự tin khi tham gia viết báo cáo khoa học. Đây chính là cơ sở thuận lợi để CBNCT được tin tưởng giao đảm nhận các vị trí quan trọng trong các đề tài, dự án như Thư ký chuyên môn, viết báo cáo tổng hợp,...

Hình 2.5. Kết quả đánh giá về kỹ năng viết báo cáo, bài báo khoa học của CBNCT

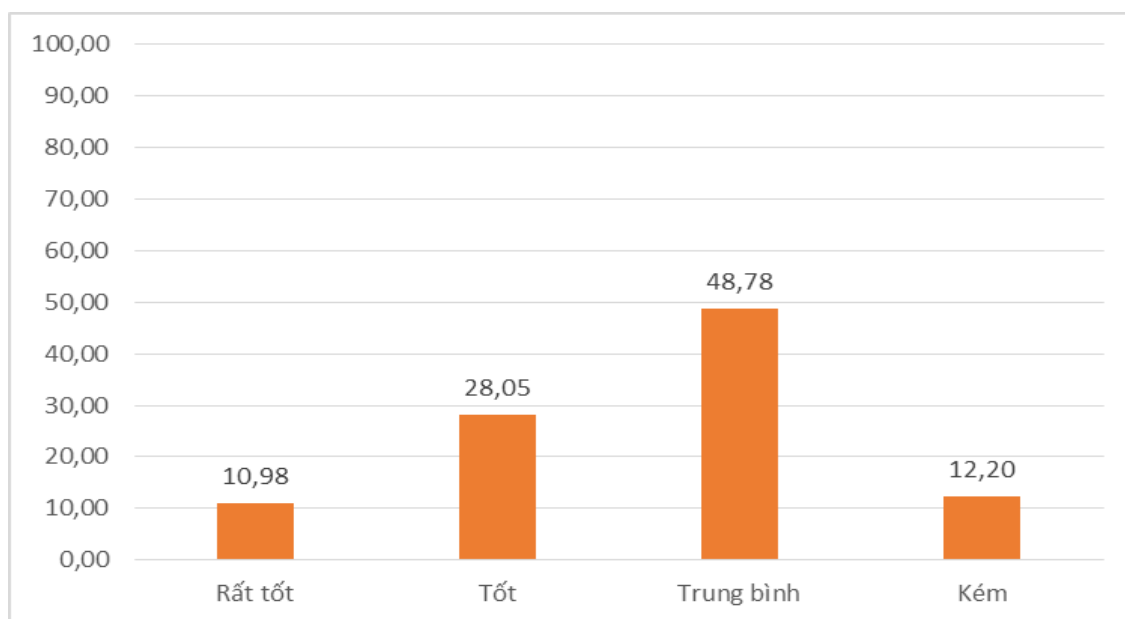


Nguồn: Kết quả khảo sát CBNCT

Ngoài kỹ năng viết, thì kỹ năng trình bày cũng là một kỹ năng rất quan trọng đối với CBNCT. Theo kết quả khảo sát, đa số CBNCT có kỹ năng trình bày báo cáo khoa học đang ở mức Trung bình (48,78%), chỉ có 28,5% ở mức Tốt và 10,98% đạt Rất Tốt. Rõ ràng kỹ năng viết và kỹ năng trình bày có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, bổ trợ cho nhau, vì thế CBNCT cần nâng cao các

kỹ năng này để có cơ hội tham gia nhiều hơn các hội nghị, hội thảo ở trong nước và quốc tế với tư cách là người trình bày.

Hình 2.6. Kết quả đánh giá về kỹ năng trình bày báo cáo khoa học của CBNCT



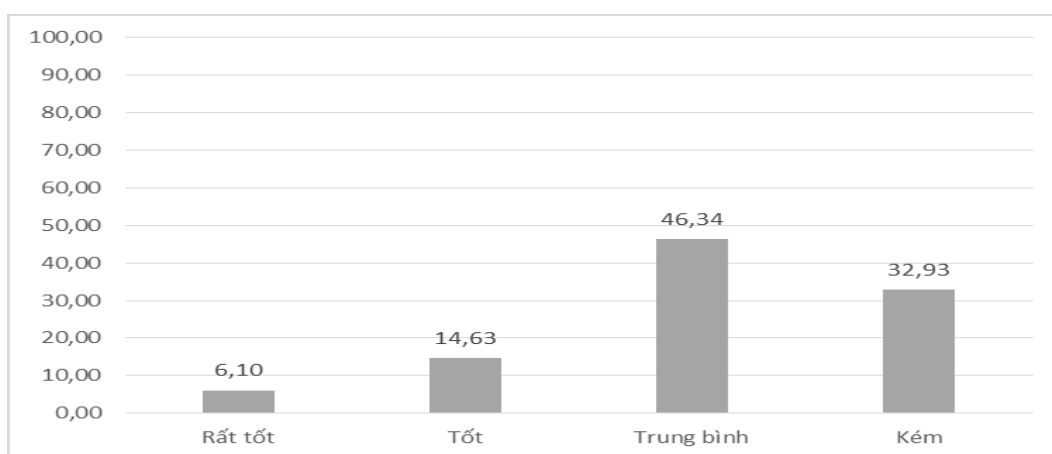
Nguồn: Kết quả khảo sát CBNCT

Hiện nay, vẫn còn một số trường hợp CBNCT có kiến thức tốt, có khả năng viết báo cáo khoa học, tuy nhiên lại thiếu kỹ năng trình bày, chưa biết cách chuyển tải các kết quả và thông tin nghiên cứu. Đây là một hạn chế không chỉ ở các đơn vị nghiên cứu thuộc Bộ LĐTĐ&XH mà ở rất nhiều các Viện nghiên cứu, trường đại học trên cả nước.

Tác giả cũng tiến hành khảo sát thêm một kỹ năng rất quan trọng đối với cán bộ nghiên cứu là kỹ năng tư duy phản biện khoa học. Kết quả khảo sát có 46,34% cán bộ đánh giá ở mức Trung bình và 32,93% ở mức Kém. Đây là một kỹ năng khó, không chỉ đối với CBNCT mà còn đối với những nhà khoa học đã có kinh nghiệm, do vậy CBNCT muốn trưởng thành trong nghiên cứu thì việc nâng cao, rèn luyện kỹ năng tư duy phản biện khoa học có ý nghĩa hết sức quan trọng.

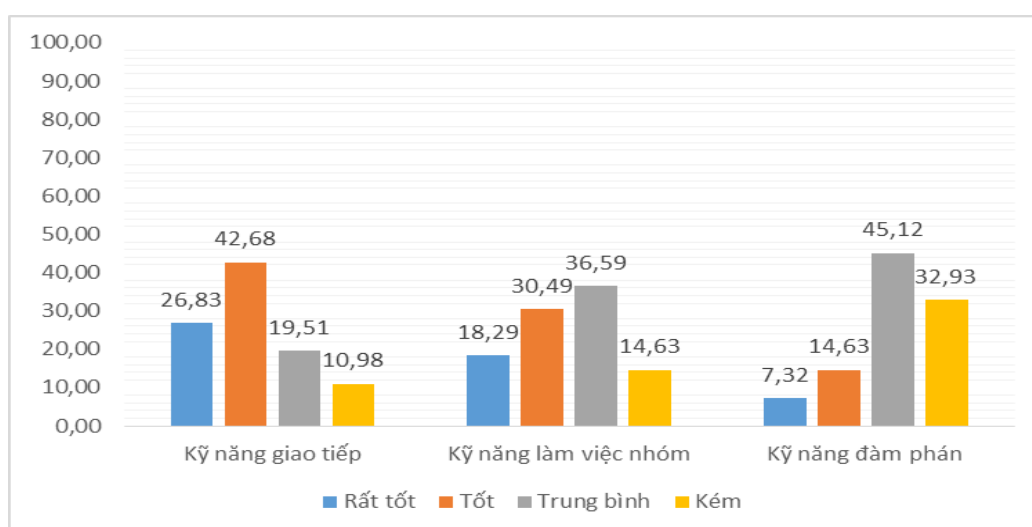
Trong số 32,93% cán bộ đánh giá ở mức Kém, kết quả cũng cho thấy, có hơn 75% trong số đó là CBNCT của Viện NCKHDN. Điều đó cho thấy, để có kỹ năng tư duy phản biện khoa học cần có sự am hiểu kiến thức mang tầm vĩ mô và hiểu biết nhiều lĩnh vực khác nhau, tuy nhiên đặc thù của lĩnh vực dạy nghề thì chỉ tập trung vào mảng dạy nghề, vì thế CBNCT của Viện KHLĐ&XH sẽ có ưu thế hơn do công tác nghiên cứu mang tính chiến lược với nhiều lĩnh vực đa dạng, phong phú.

Hình 2.7. Kết quả đánh giá về kỹ năng tư duy phản biện khoa học của CBNCT



Nguồn: Kết quả khảo sát CBNCT

Hình 2.8. Kết quả đánh giá về các kỹ năng mềm của CBNCT



Nguồn: Kết quả khảo sát CBNCT

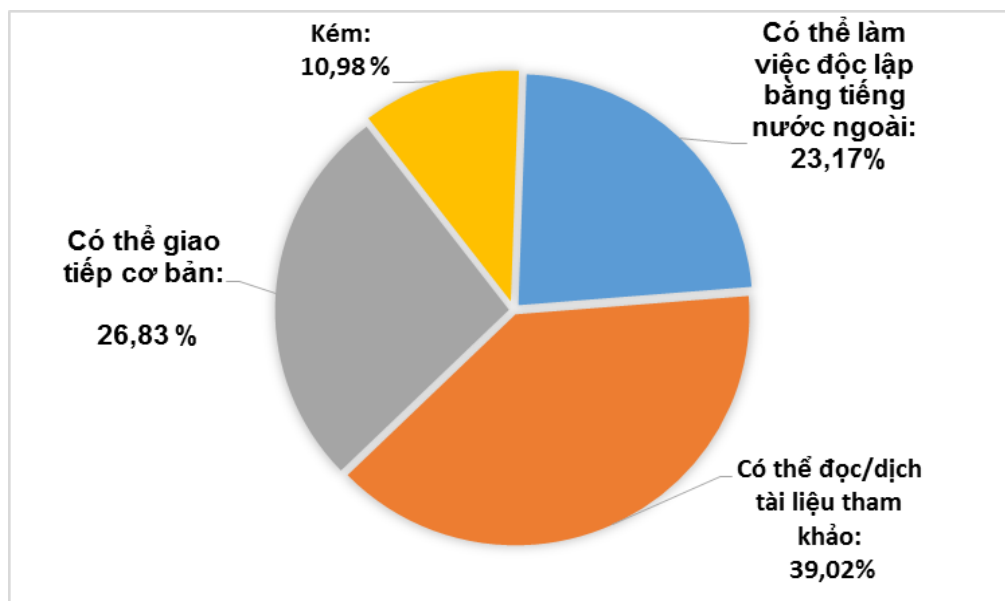
Cũng theo kết quả khảo sát, kỹ năng giao tiếp của CBNCT đều đạt mức từ Tốt (chiếm 42,68%) và Rất Tốt (chiếm 26,83%). Với đặc thù của môi trường nghiên cứu, cán bộ trẻ thường xuyên có các hoạt động giao tiếp không chỉ với lãnh đạo, đồng nghiệp trong đơn vị mà cả với các đối tác, các cơ quan, tổ chức, các địa phương, doanh nghiệp, do vậy CBNCT được rèn luyện và trang bị kỹ năng giao tiếp khá tốt. Điều này góp phần tăng uy tín, hình ảnh của các Viện nghiên cứu cũng như tăng cơ hội quảng bá, giao lưu giữa Viện với các cơ quan, tổ chức, đối tác khác nhau.

Kỹ năng làm việc nhóm cũng là một kỹ năng quan trọng và có ưu thế đối với CBNCT, có 30,49% cán bộ hoàn toàn hài lòng về khả năng làm việc nhóm. Tuy nhiên, vẫn còn một nhóm CBNCT (36,39%) chỉ đạt ở mức trung bình, do một số tâm lý hơi e dè và chưa chủ động khi làm việc nhóm. Vì thế, kỹ năng này trong thời gian tới cần được tăng cường, phát huy hơn nhằm khai thác hiệu quả triển khai các nhóm nghiên cứu đề tài/dự án, các ê kíp làm việc chuyên nghiệp.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh đổi mới công tác nghiên cứu khoa học, CBNCT cũng cần bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng đàm phán (có 45,12% CBNCT ở mức Trung bình), kỹ năng tổ chức công việc và quản lý thời gian để mang lại hiệu quả tốt nhất cho công việc.

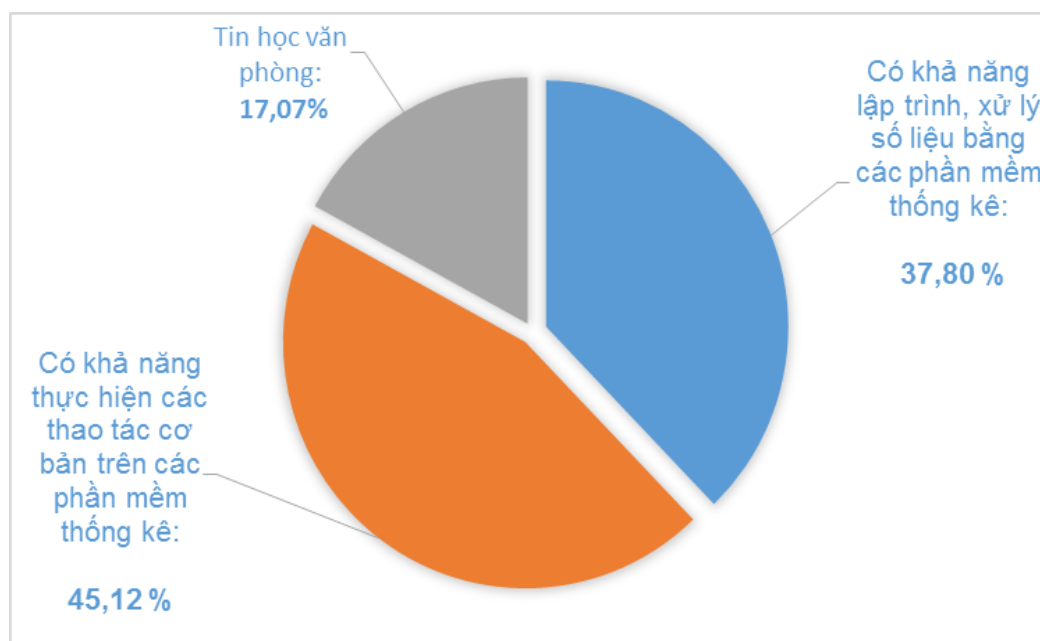
Về khả năng ngoại ngữ và tin học, hầu hết cán bộ có khả năng ngoại ngữ và tin học khá tốt, tuy nhiên cần đẩy mạnh nâng cao trình độ ngoại ngữ để đáp ứng tốt hơn nữa yêu cầu của NCKH trong thời kỳ đổi mới và hội nhập năng động.

Hình 2.9. Kết quả đánh giá về kỹ năng ngoại ngữ của CBNCT



Nguồn: Kết quả khảo sát CBNCT

Hình 2.10. Kết quả đánh giá về kỹ năng tin học của CBNCT



Nguồn: Kết quả khảo sát CBNCT

Qua kết quả khảo sát ở trên, có tới 23,71% CBNCT tự đánh giá có thể làm việc độc lập bằng tiếng nước ngoài và 39,02% cho rằng họ có khả năng

đọc/dịch tài liệu tham khảo. Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn sâu dành cho các nhà lãnh đạo, là những người quản lý trực tiếp đối với CBNCT có một số ý kiến chưa thực sự hài lòng với khả năng ngoại ngữ của CBNCT và đa phần các ý kiến cũng đều nhấn mạnh vai trò của việc trang bị khả năng ngoại ngữ trong công tác.

“Hiện nay, thành thạo ngoại ngữ sẽ hỗ trợ đắc lực cho công tác chuyên môn và các công tác khác, vì thế cán bộ trẻ cần phải cố gắng nhiều hơn nữa để nâng cao khả năng ngoại ngữ” (Phó Viện trưởng, Nam, 46 tuổi).

“Thật là một hạn chế rất lớn nếu một cán bộ trẻ làm nghiên cứu khoa học lại không thành thạo ngoại ngữ (tiếng Anh) và sử dụng tốt các phần mềm trong nghiên cứu. Ngày nay các công trình nghiên cứu không chỉ bám sát vào chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước và hoạt động thực tiễn ở Việt Nam mà cần phải tiếp thu, học hỏi kinh nghiệm thành công của thế giới, do vậy khả năng ngoại ngữ là một lợi thế rất lớn. Ngoài ra, việc thành thạo tin học đặc biệt là các phần mềm ứng dụng cũng góp phần hỗ trợ trong việc phân tích, xử lý số liệu và dự báo trong lĩnh vực nghiên cứu” (Trưởng phòng, Nữ, 38 tuổi).

“Tôi nghĩ rằng, cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ LĐTĐ&XH trong bối cảnh hội nhập quốc tế cần phải hội nhập nhanh hơn, tăng tốc hơn và đầu tư cho bản thân nhiều hơn. Bên cạnh việc nâng cao trình độ chuyên môn gắn liền với yêu cầu công việc thì việc đầu tư cho học ngoại ngữ và tin học một sự đầu tư cần thiết và đặc biệt quan trọng” (Trưởng phòng, Nam, 33 tuổi).

Có thể thấy đội ngũ CBNCT mặc dù đã có nhiều cải thiện đáng kể, trình độ chuyên môn ngày càng được nâng lên, tuy nhiên trước yêu cầu ngày càng cao, CBNCT vẫn còn hạn chế về khả năng ngoại ngữ và một số kỹ năng hội nhập quốc tế. Cơ cấu đội ngũ có trình độ đào tạo tiến sĩ, chuyên gia trong lĩnh vực ngành thấp, vì thế đòi hỏi CBNCT phải có sự nỗ lực rất lớn trong

nghiên cứu. Do đó, vấn đề nâng cao trình độ, năng lực CBNCT là đòi hỏi cần thiết và quan trọng nhằm góp phần xây dựng CBNCT trở thành nhà khoa học nòng cốt, đóng góp quan trọng vào sự phát triển của ngành LĐTĐ&XH.

2.3.3. Hiệu quả công tác nghiên cứu

Nhìn chung, năng lực CBNCT của Viện KHLĐ&XH và Viện NCKHDN được thể hiện khá tốt thông qua sự hiểu biết về kiến thức và trang bị các kỹ năng phục vụ công việc. Tuy nhiên năng lực chỉ được phản ánh rõ nhất thông qua hiệu quả thực hiện công tác nghiên cứu.

Hiệu quả công việc của cán bộ nghiên cứu rất khó có thể đo lường bằng các sản phẩm, lợi nhuận mang lại giống như các doanh nghiệp. Đối với CBNCT, hiệu quả này chỉ có thể được phản ánh thông qua mức độ tham gia, vị trí tham gia đề tài dự án, được lãnh đạo tin tưởng giao đảm nhận các vị trí quan trọng và các kết quả đánh giá công việc.

Với lực lượng CBNCT đông đảo, giai đoạn 2011- 2014, CBNCT tại 02 Viện nghiên cứu đã có nhiều nỗ lực và đã đạt được một số kết quả đáng kể:

Tích cực hỗ trợ các nhiệm vụ NCKH mang tầm chiến lược, xây dựng chiến lược KH&CN, chiến lược phát triển nguồn nhân lực, hỗ trợ công tác quản lý khoa học và xuất bản các ấn phẩm về KH&CN.

Tham gia với vai trò là thư ký hành chính, viết chuyên đề cho các đề tài cấp nhà nước, cấp Bộ. Các chuyên đề do CBNCT thực hiện ngày càng có nhiều tiên bộ về mặt giá trị khoa học.

Thực hiện các đề tài/dự án hợp tác với các cơ quan, đơn vị trong nước và với các tổ chức quốc tế để nghiên cứu giải quyết một số vấn đề sau:

Cung cấp cơ sở lý luận cơ bản, thực tiễn để hoàn thiện và bổ sung các chính sách phát triển trong các lĩnh vực an sinh xã hội, giảm nghèo, bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động và xã hội, lao động, việc làm, phát triển thị trường lao động, phát triển nguồn nhân lực, dạy nghề.

Thực hiện khảo sát điều tra với quy mô lớn để cung cấp các thông tin về môi trường hoạt động của DN, sản xuất kinh doanh, tác động của khủng hoảng kinh tế đến việc làm và an sinh xã hội của người lao động; điều tra thực trạng các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên cả nước.

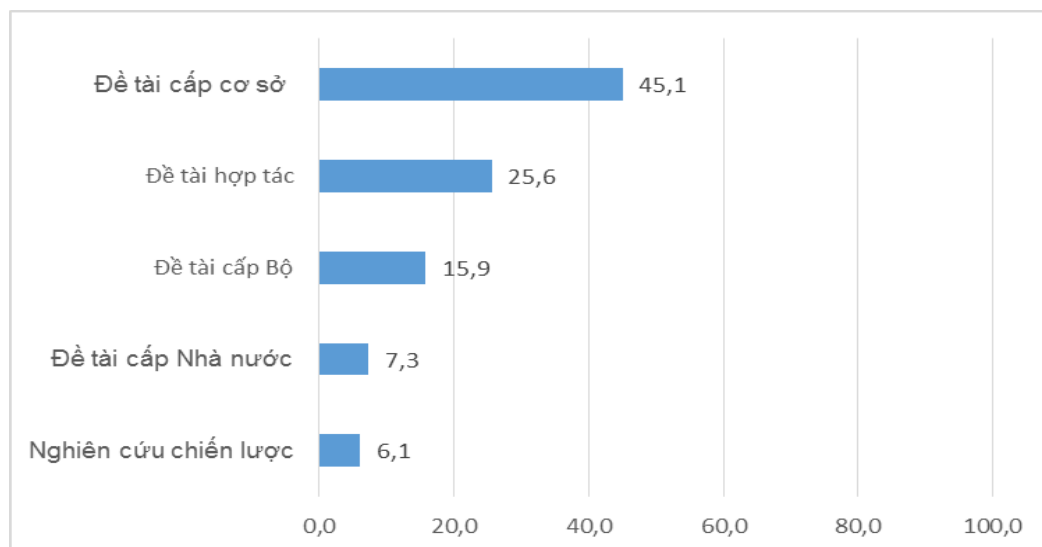
Hỗ trợ xây dựng quy hoạch tổng thể ngành LĐTĐ&XH, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, dạy nghề, cơ sở bảo trợ xã hội.

Phối hợp với các doanh nghiệp thực hiện các giải pháp về tổ chức lao động, tổ chức tiền lương, rà soát định biên, xây dựng hệ thống tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, ...; thực hiện các nghiên cứu ứng dụng hỗ trợ các doanh nghiệp về điều kiện lao động, cải thiện môi trường lao động, phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, xây dựng và nhân rộng các mô hình quản lý an toàn vệ sinh lao động, tăng cường trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, tăng cường công tác dạy nghề,...

Thực hiện nghiêm túc các nhiệm vụ cấp cơ sở nhằm cung cấp cơ sở khoa học phục vụ triển khai các Luật và văn bản dưới Luật vào thực tiễn; rà soát và đánh giá hệ thống chính sách pháp luật; hoàn thiện cơ sở lý luận và thực tiễn trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội; cập nhật hệ thống cơ sở dữ liệu, chính sách về ngành LĐTĐ&XH.

Theo kết quả phỏng vấn đánh giá của các cấp lãnh đạo, có 45,1% CNNCT đủ năng lực tham gia các đề tài cấp cơ sở, 25,6% đủ năng lực tham gia đề tài hợp tác nghiên cứu, 15,9% đề tài cấp Bộ và chỉ có rất ít cán bộ có năng lực tham gia đề tài cấp nhà nước (chiếm 7,3%) và các nghiên cứu chiến lược (chiếm 6,3%). Điều này cũng phản ánh thực tế khách quan, bởi lẽ để tham gia các đề tài cấp nhà nước và các nghiên cứu chiến lược Bộ giao, cần phải có trình độ, năng lực và bề dày nghiên cứu, trong khi đó CBNCT vừa hạn chế về năng lực, vừa thiếu kinh nghiệm nghiên cứu.

Hình 2.11. Cơ cấu đánh giá năng lực tham gia nghiên cứu của CBNCT



Nguồn: Kết quả phỏng vấn cán bộ lãnh đạo

Về vị trí tham gia trong các đề tài, dự án, theo thống kê, có tới 75,5% tham gia với tư cách là viết chuyên đề và thư ký hành chính hoặc điều tra thực địa và các nhiệm vụ hỗ trợ khác và chỉ có 14,5% tham gia với vai trò thư ký chuyên môn, chưa có cán bộ tham gia với vai trò là Chủ nhiệm hoặc Phó chủ nhiệm. Điều đó cho thấy, cán bộ trẻ hầu hết mới chỉ đảm nhận các công việc, thao tác đơn giản trong nghiên cứu, chưa đảm trách các vị trí công việc mang tính quan trọng, chủ chốt.

Bảng 2.4. Cơ cấu tham gia đề tài NCKH giai đoạn 2011- 2014

ĐVT: lượt người

TT	Loại đề tài	Số lượng đề tài	Tổng Số cán bộ tham gia	Số lượng CBNCT tham gia	Tỷ lệ
1	Nghiên cứu chiến lược	25	100	11	11.00
2	Đề tài cấp Nhà nước	7	28	5	17.8
3	Đề tài cấp Bộ	41	205	41	20.0
4	Đề tài hợp tác	148	888	302	34.0
5	Đề tài cấp cơ sở	136	408	203	49.8

Nguồn: số liệu báo cáo của Viện KHLĐ&XH, Viện NCKHDN

Nhìn vào biểu thống kê, có thể dễ dàng nhận thấy tỷ lệ CBNCT tham gia tập trung chủ yếu ở đề tài hợp tác và đề tài cấp cơ sở (34% và 48,8%), số lượng cán bộ tham gia đề tài cấp Bộ và cấp Nhà nước cũng khá cao, tỷ lệ là 17,8% đối với đề tài cấp Nhà nước và 20% đối với đề tài cấp Bộ. Như vậy, CBNCT ngày càng nỗ lực khẳng định bản thân và giữ vai trò quan trọng trong đơn vị.

Với những nỗ lực trong công tác nghiên cứu khoa học, trong những năm qua, CBNCT cũng đã được lãnh đạo và tập thể ghi nhận, đánh giá. Kết quả đánh giá thi đua khen thưởng cuối năm cho thấy, CBNCT đang ngày càng nỗ lực để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, số cán bộ đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở có xu hướng tăng lên, chiếm tỷ lệ 30,8% trong tổng số cán bộ đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở, đạt danh hiệu lao động tiên tiến chiếm 40,2%.

**Bảng 2.5. Cơ cấu kết quả đánh giá cuối năm của CBNCT
giai đoạn 2011- 2014**

Đơn vị: lượt người

Kết quả	Tổng số	Cán bộ dưới 35 tuổi	Tỷ lệ (100%)
Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở	81	25	30,8
Lao động tiên tiến	380	153	40,2
Lao động hoàn thành nhiệm vụ	12	4	33,3
Lao động không hoàn thành nhiệm vụ	0	0	0

Nguồn: số liệu báo cáo của Viện KHLĐ&XH, Viện NCKHDN

Bên cạnh đó CBNCT cũng tích cực tham gia viết bài báo khoa học, hàng năm có khoảng 15% CBNCT tham gia viết báo, tuy nhiên có đến 90% bài báo đăng ở Tạp chí Khoa học dạy nghề, Bản tin Khoa học Lao động và Xã hội mang tính nội bộ của Viện.

2.4. Thực trạng công tác nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội

Xác định vai trò quan trọng của cán bộ trẻ, trong những năm qua, Bộ LĐTB&XH luôn quan tâm đến công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ trẻ và đã đạt được một số kết quả nhất định. Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý viên chức đã được quy định chi tiết và hướng dẫn các nội dung liên quan đến quản lý viên chức: Tuyển dụng, sử dụng, điều động, biệt phái, bổ nhiệm, từ chức, luân chuyển, thăng hạng, khen thưởng, kỷ luật, thôi việc và phân cấp quản lý viên chức...

Đặc biệt, trong thời gian qua các đơn vị nghiên cứu thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành xây dựng đề án vị trí việc làm để làm cơ sở tuyển dụng, sử dụng, thay đổi chức danh nghề nghiệp; quyết định số lượng người làm việc; quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ,...

2.4.1. Công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ nghiên cứu trẻ

Trong những năm qua, Viện Khoa học Lao động và Xã hội và Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề đã thực hiện tuyển dụng, bổ sung, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức thông qua hình thức thi tuyển, xét tuyển nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực và trình độ, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu nhằm thực hiện các nhiệm vụ chính trị được giao.

Từ năm 2011- 2014, Viện Khoa học Lao động và Xã hội đã tổ chức 01 đợt thi tuyển viên chức với số lượng cán bộ tuyển dụng là 19 người (năm 2012) và xét tuyển đặc cách viên chức đối với 05 người (năm 2014). Đối với Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề cũng đã tổ chức 01 đợt thi tuyển viên chức (năm 2013) với số lượng cán bộ tuyển dụng là 07 người. Việc tuyển dụng viên chức được thực hiện theo đúng quy trình, thủ tục nhà nước đồng thời đảm bảo tuyển dụng cán bộ đúng năng lực chuyên môn, đúng đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp.

Quá trình sử dụng cán bộ mới tuyển dụng vào Viện trải qua các bước thử việc, tập sự và đều có đánh giá, nhận xét của từng giai đoạn. Các đơn vị cũng xác định vị trí việc làm của cán bộ ngay sau khi tuyển dụng, sau đó sắp xếp, bố trí công việc phù hợp với năng lực và vị trí việc làm đảm nhận, giao cán bộ thực hiện đề tài tập sự, các nhiệm vụ thường xuyên và nhiệm vụ khác theo yêu cầu của vị trí việc làm.

2.4.2. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ

Các Viện nghiên cứu đã chú trọng công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác cho từng giai đoạn. Hàng năm, Đảng uỷ, lãnh đạo đơn vị đều tiến hành rà soát công tác quy hoạch, kịp thời bổ sung các đối tượng đủ tiêu chuẩn vào danh sách cán bộ quy hoạch, trên cơ sở đó có các định hướng để bồi dưỡng và phát triển.

Công tác quy hoạch được thực hiện chặt chẽ theo quy trình, từ việc rà soát danh sách quy hoạch ở cấp đơn vị thuộc Viện, sau đó tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt lấy ý kiến và thông qua Ban chấp hành Đảng uỷ, Lãnh đạo đơn vị và cuối cùng trình Bộ xem xét phê duyệt.

Trong quy hoạch bước đầu đã thể hiện được tính liên tục và kế thừa, từng bước trẻ hoá đội ngũ cán bộ; mỗi chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp đều có nguồn dự bị thay thế. Công tác quy hoạch đảm bảo thực hiện đúng các yêu cầu, nguyên tắc, thực hiện công khai, dân chủ, minh bạch và đầy đủ; quán triệt nguyên tắc “mở” và “động” trong quy hoạch.

Với nhiều nỗ lực trong việc nâng cao năng lực chuyên môn, hiệu quả công việc, nhiều cán bộ trẻ đã được lãnh đạo tin tưởng bổ nhiệm giữ các chức vụ quan trọng trong đơn vị, giai đoạn 2011- 2014 có 26,6% cán bộ trẻ được bổ nhiệm giữ chức vụ Trưởng phòng và 33,3% chức vụ Phó Trưởng phòng. Điều này cho thấy cán bộ trẻ ngày càng khẳng định vai trò, vị thế của mình.

Bảng 2.6. Cơ cấu cán bộ được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo giai đoạn 2011- 2014

ĐVT: người

Chức vụ bổ nhiệm	Tổng số	Cán bộ dưới 35 tuổi	Tỷ lệ (%)
Thủ trưởng đơn vị	0	0	0
Phó Thủ trưởng đơn vị	8	0	0
Trưởng phòng và tương đương	15	4	26,6
Phó Trưởng phòng và tương đương	27	9	33,3

Nguồn: số liệu báo cáo của Viện KHLĐ&XH, Viện NCKHDN

Cũng theo kết quả thống kê quy hoạch cán bộ năm 2104, giai đoạn 2016- 2020, không có cán bộ trẻ được quy hoạch cấp Bộ (Bộ trưởng và Thứ trưởng). Đối với quy hoạch cấp Vụ và tương đương, tổng số cán bộ quy hoạch là 17 người, trong đó nhóm tuổi dưới 35 chỉ có 01 người được quy hoạch cấp Vụ (chiếm 5,9%).

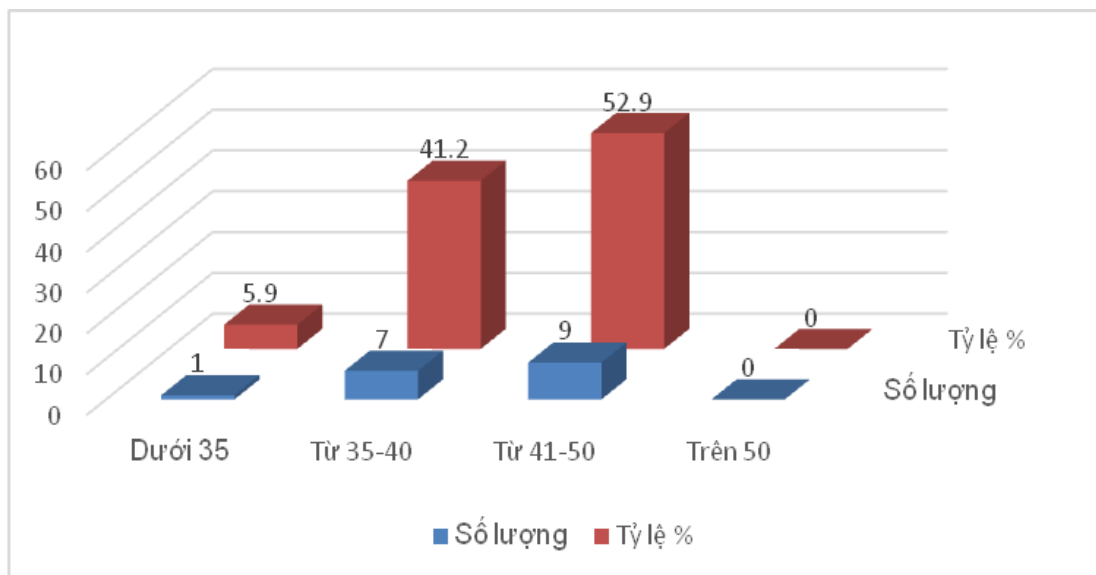
Bảng 2.7. Cơ cấu số lượng cán bộ quy hoạch cấp Vụ và tương đương giai đoạn 2016-2020 chia theo tuổi

ĐVT: người

Chia theo nhóm tuổi	Số lượng	Tỷ lệ %
Dưới 35	01	5,9
Từ 35-40	7	41,2
Từ 41-50	9	52,9
Trên 50	0	0

Nguồn: Viện KHLĐ&XH, Viện NCKHDN

Hình 2.12. Cơ Cấu số lượng cán bộ quy hoạch cấp Vụ và tương đương giai đoạn 2016-2020 chia theo tuổi



Đối với quy hoạch cấp Phòng và tương đương, tổng số cán bộ được quy hoạch là 44 người, trong đó: 16 người quy hoạch cấp Trưởng phòng, 28 người quy hoạch cấp Phó trưởng phòng và tương đương. Cơ cấu độ tuổi: dưới 35 tuổi: 14 người chiếm 31,8%; từ 35 tuổi đến 40 tuổi: 21 người chiếm 47,7%; từ 41 tuổi đến 50 tuổi: 9 người chiếm 20,5%; trên 50 tuổi chiếm 0%.

Bảng 2.8. Cơ cấu, số lượng cán bộ quy hoạch cấp phòng và tương đương giai đoạn 2016-2020 chia theo tuổi

DVT: người

Chia theo nhóm tuổi	Số lượng	Tỷ lệ %
Dưới 35	14	31,8
Từ 35-40	21	47,7
Từ 41-50	9	20,5
Trên 50	0	0
Tổng số	44	100

Nguồn: Viện KHLĐ&XH, Viện NCKHDN

Qua hai biểu đồ, có thể thấy số cán bộ trẻ chủ yếu được quy hoạch cấp phòng và chiếm tỷ lệ khá cao (31,8%). Điều này cũng phù hợp với thực tiễn phát triển bởi vì cán bộ trẻ cần thời gian để thử thách và phấn đấu. Con số này cũng chứng tỏ các đơn vị nghiên cứu cũng đã luôn quan tâm đến cán bộ trẻ đặc biệt là định hướng quy hoạch cán bộ trẻ trở thành lực lượng nghiên cứu nòng cốt trong tương lai.

2.4.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Xác định công tác đào tạo, bồi dưỡng là nhiệm vụ trọng tâm, quan trọng hàng đầu trong công tác phát triển nguồn nhân lực, 02 đơn vị nghiên cứu thuộc Bộ đã luôn quan tâm đến hoạt động này.

Đối với đào tạo sau đại học, Viện luôn tạo điều kiện để cán bộ tham gia học tập sau đại học bằng nhiều hình thức khác nhau như tạo điều kiện về mặt thời gian và động viên, khuyến khích cán bộ học tập, nâng cao trình độ, đặc biệt là cán bộ đi học ở nước ngoài. Hiện nay, tổng số cán bộ của 02 Viện đang theo học nghiên cứu sinh là 08 người (cán bộ trẻ là 02, chiếm tỷ lệ 25%), học Thạc sĩ là 18 người (cán bộ trẻ là 17, chiếm tỷ lệ 94,4%).

Đối với các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, luôn tạo điều kiện để cán bộ tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, kiến thức hội nhập quốc tế nhằm nâng cao năng lực của cán bộ nghiên cứu.

Giai đoạn 2011- 2014, đã triển khai 05 lớp theo nguồn kinh phí của Bộ về tập huấn kinh tế lượng, kỹ năng và phương pháp nghiên cứu khoa học, các kỹ năng mềm như thuyết trình, làm việc nhóm,... Các Viện cũng thường xuyên cử cán bộ, viên chức tham dự các chương trình do Bộ tổ chức.

Từ 2011- 2014, có 06 cán bộ tham gia học cao cấp lý luận chính trị, 12 cán bộ tham gia khóa Bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng, 10 cán bộ tham gia khóa bồi dưỡng kiến thức hội nhập quốc tế, trong đó tỷ lệ cán bộ trẻ tham gia khóa bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng là 26%, bồi dưỡng kiến thức hội nhập

quốc tế là 38%, chưa có cán bộ trẻ được cử tham gia bồi dưỡng lý luận chính trị cao cấp.

Hàng năm cử hơn 100 lượt cán bộ tham gia các khóa học về kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, quản trị xã hội, kỹ năng quản lý, hội nhập quốc tế, ngoại ngữ, tin học, trong đó trên 80% cán bộ nghiên cứu trẻ tham gia.

Bên cạnh đó, Viện Khoa học Lao động và Xã hội cũng cân đối kinh phí của đơn vị, chủ động triển khai các khóa đào tạo như sau:

Tập huấn về các phần mềm xử lý số liệu, ứng dụng phân tích các vấn đề về lao động xã hội (16 lớp tập huấn, trung bình mỗi năm 4 lớp).

Kỹ năng nghiên cứu khoa học và thực hành xây dựng đề cương nghiên cứu khoa học (4 lớp, trung bình mỗi năm 01 lớp).

Tập huấn về kiến thức, kỹ năng chuyên môn (8 lớp, trung bình mỗi năm 1-2 lớp tập huấn, thời lượng 1 buổi/lớp).

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng cũng phong phú, đa dạng hơn luôn kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, khai thác nhóm thảo luận, thuyết trình, làm bài tập tình huống, minh họa...

Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn được đẩy mạnh thông qua việc tăng cường cử cán bộ nghiên cứu tham gia các hội thảo, tọa đàm ở trong nước và quốc tế. Trung bình mỗi năm Viện KHLĐ&CH cử khoảng 50 lượt cán bộ tham gia tập huấn, hội thảo quốc tế (trong đó có 9 lượt cán bộ nghiên cứu trẻ tham gia, chiếm tỷ lệ 18%); tại Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề là 25 lượt hàng năm (trong đó có 07 lượt cán bộ nghiên cứu trẻ tham gia, chiếm tỷ lệ 28%).

Viện cũng kết hợp đào tạo cán bộ bằng hình thức đào tạo kèm cặp để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho cán bộ, nghiên cứu viên trẻ, giúp các cán bộ này tiếp cận nhanh hơn với công tác nghiên cứu.

Ngoài việc khuyến khích cán bộ, viên chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng, đối với các cán bộ, viên chức thể hiện năng lực sau khi đào tạo, bồi

dưỡng sẽ được đơn vị tạo điều kiện để phát huy năng lực trong công việc, bổ nhiệm vào các vị trí chủ chốt, xây dựng nguồn quy hoạch, đồng thời tiếp tục động viên, tạo điều kiện để tiếp tục học tập cao hơn.

Có thể nói qua khóa đào tạo, bồi dưỡng đã góp nâng cao khả năng, kỹ năng thực hiện công việc của CBNCT, thông qua đó góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc.

Bên cạnh những mặt thuận lợi, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức mặc dù đã được đầu tư quan tâm, song mới chỉ dừng lại ở hình thức động viên, khuyến khích về tinh thần, chưa có cơ chế hỗ trợ vật chất phù hợp để cán bộ yên tâm học tập; việc đào tạo, hướng dẫn kèm cặp đối với nghiên cứu viên trẻ còn hạn chế, chưa gắn với nhiệm vụ và lợi ích của cán bộ hướng dẫn; công tác đào tạo chưa bám sát vào kế hoạch phát triển cán bộ và yêu cầu của vị trí việc làm.

2.4.4. Công tác đánh giá cán bộ

Công tác đánh giá là một nội dung hết sức quan trọng trong quá trình quản lý cán bộ, kết quả đánh giá đúng sẽ giúp động viên, khuyến khích cán bộ nỗ lực học tập và phát huy năng lực, kết quả đánh giá sai sẽ gây hậu quả ngược lại.

Thời gian qua, công tác đánh giá cán bộ ở 02 Viện nghiên cứu đã có những đổi mới nhất định và được thực hiện theo quy trình chặt chẽ từ cấp cá nhân đến đơn vị, thông qua hội nghị cán bộ chủ chốt và cuối cùng là hội đồng thi đua khen thưởng, qua các bước đều tiến hành bỏ phiếu kín và trên nguyên tắc dân chủ, đồng thuận. Nội dung đánh giá ngoài việc chấp hành chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, các phẩm chất đạo đức, lối sống, tinh thần, trách nhiệm công tác thì nội dung đánh giá chủ đạo tập trung vào đánh giá khối lượng, chất lượng thực hiện công việc (chiếm trên 50% tổng số điểm đánh giá). Qua các khâu đánh giá, đặc biệt là nhận xét, đánh giá của lãnh đạo

các cấp, cán bộ được đánh giá đúng năng lực cá nhân, từ đó được động viên, khích lệ và khen thưởng vào dịp cuối năm.

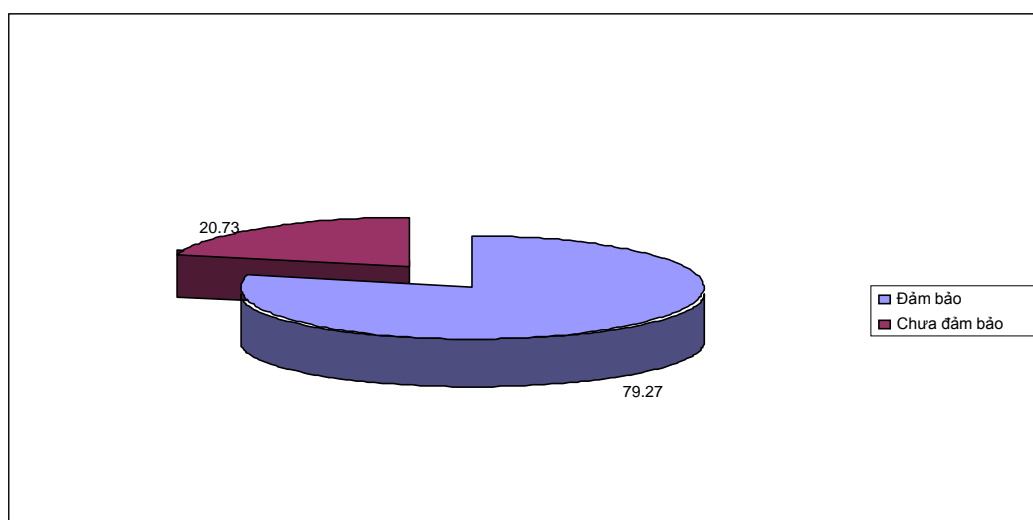
Công tác đánh giá được thực hiện hàng quý và tổng kết cuối năm, tuy nhiên vẫn mang tính chất động viên là chính, chưa thực hiện đánh giá, trả lương theo từng kết quả công việc được giao, vì thế chưa kích thích được cán bộ say mê nghiên cứu và cống hiến.

2.4.5. Môi trường làm việc

Nhìn chung, tại các đơn vị nghiên cứu, cán bộ được bảo đảm trang thiết bị và các điều kiện làm việc khá tốt; được cung cấp đầy đủ các thông tin phục vụ cho công việc trong môi trường hiện đại hóa công sở; được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Theo kết quả khảo sát cán bộ trẻ, trong số 82 người được hỏi về điều kiện làm việc có 65 người, chiếm 79,27% cho rằng điều kiện làm việc đã đảm bảo yêu cầu cho xử lý và giải quyết các công việc được giao.

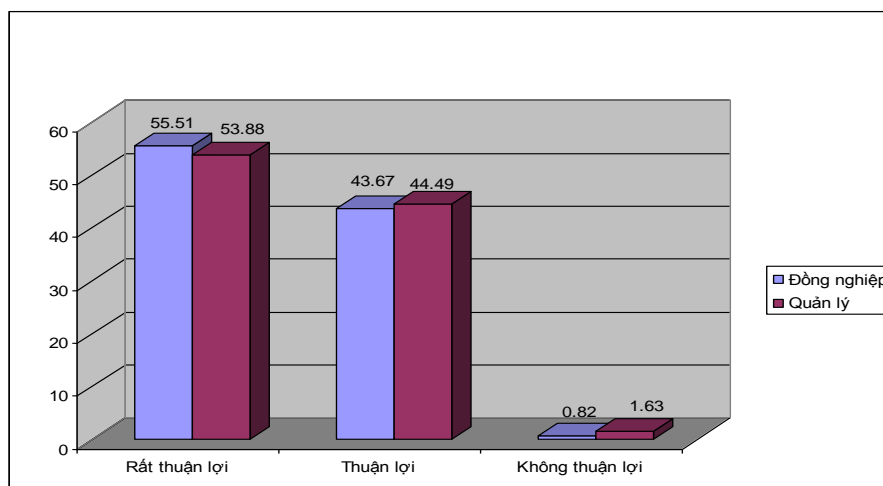
Hình 2.13: Thực trạng trang thiết bị, điều kiện làm việc của CBNCT



Nguồn: Kết quả khảo sát CBNCT

Kết quả khảo sát cũng cho thấy cán bộ trẻ có mối quan hệ công tác khá tốt với đồng nghiệp, lãnh đạo quản lý trực tiếp, tạo thuận lợi trong thực hiện các công việc được giao.

Hình 2.14: Môi quan hệ công tác của cán bộ trẻ với đồng nghiệp và người quản lý



Nguồn: Kết quả khảo sát CBNCT

Có thể nói, môi quan hệ công tác có tác động rất quan trọng đối với việc hoàn thành hay không hoàn thành công việc được giao, đồng thời ảnh hưởng rất nhiều đến năng lực công tác của cán bộ, đặc biệt là CBNCT.

Cuộc khảo sát cũng quan tâm đến vấn đề nhà ở và thu nhập của CBNCT, vì đây là điều kiện và là một động lực lớn đối với cán bộ nói chung và CBNCT nói riêng.

Bảng 2.9. Thực trạng về nhà ở, thu nhập của CBNCT

DVT: Người

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ
Tình trạng nhà ở		
Nhà thuê	51	62,20
Nhà của gia đình	25	30,49
Nhà tự mua	6	7,32
Thu nhập bình quân tháng		
Dưới 3,5 triệu đồng	28	34,15
Từ 3,5- 5,5 triệu đồng	39	47,56
Trên 5,5 triệu đồng	15	18,29

Nguồn: Kết quả khảo sát CBNCT

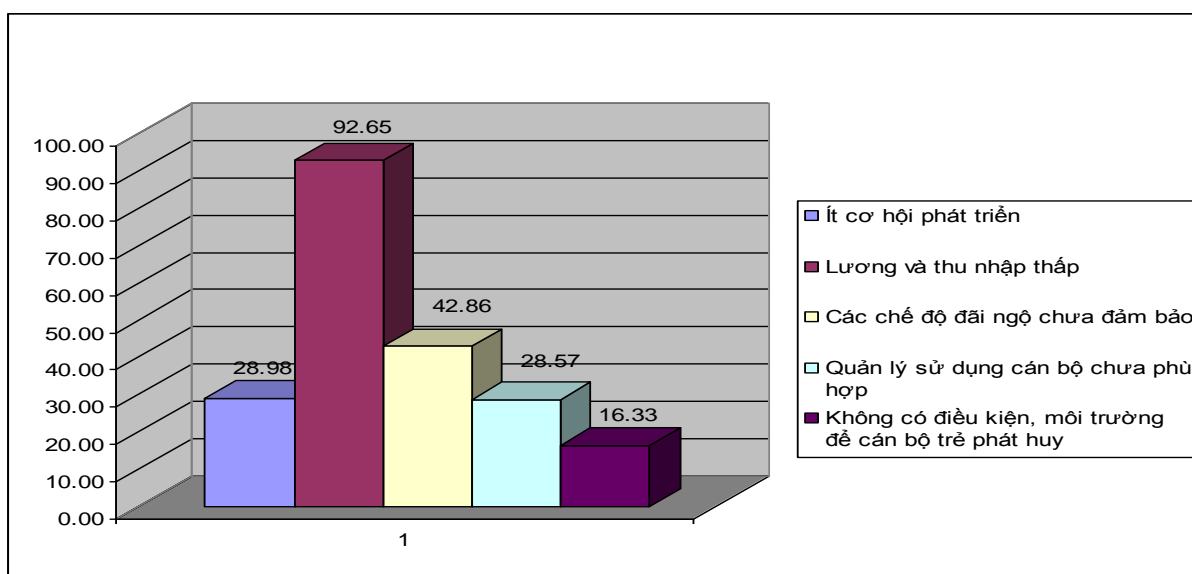
Theo kết quả khảo sát, CBNCT còn rất khó khăn về điều kiện về nhà ở, với 62,20% số người được hỏi phải đi thuê nhà ở, trong đó cao nhất là nhóm cán bộ mới ra trường, dưới 25 tuổi. Số cán bộ trẻ ở nhà của gia đình (hoặc được gia đình mua nhà) chiếm tỷ lệ 30,49% và tập trung chủ yếu ở nhóm tuổi từ 28-35 tuổi, số cán bộ trẻ tự mua nhà chiếm tỷ lệ tương đối nhỏ và tập trung chủ yếu ở nhóm tuổi từ 31-35 trở lên (7,32%).

Thu nhập của cán bộ trẻ cũng rất thấp, có tới 34,15% cán bộ trẻ có thu nhập hàng tháng dưới 3,5 triệu đồng (mức quá thấp so với mức chi phí sinh hoạt); 47,56% cán bộ trẻ có thu nhập từ 3,5- 5,5 triệu đồng trên tháng và chỉ có 18,29% cán bộ trẻ có thu nhập trên 5,5 triệu đồng một tháng. Điều này có thể lý giải là cán bộ trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác do vậy cơ hội tham gia các hoạt động chuyên môn có thu nhập thêm ngoài lương cơ bản chưa nhiều.

Với mức thu nhập như vậy, đây là rào cản lớn để cán bộ hăng say cống hiến với công việc, với sự nghiệp của ngành.

Kết quả khảo sát CBNCT cũng cho thấy vấn đề vướng mắc, cản trở nhất đối với họ vẫn là vấn đề tiền lương, thu nhập và các chế độ đãi ngộ khác.

Hình 2.15: Những vấn đề vướng mắc đối với CBNCT hiện nay



2.4.6. Quan điểm của người lãnh đạo

Như chúng ta biết, đối với cán bộ trẻ trên con đường học tập, nghiên cứu và phát triển, vai trò của người lãnh đạo hết sức quan trọng. Cán bộ lãnh đạo không chỉ là người xác định vai trò quan trọng của cán bộ trẻ trong tổ chức, trên cơ sở đó có định hướng xây dựng và phát triển đội ngũ này mà còn là người dẫn dắt, hướng dẫn cán bộ trẻ trong quá trình làm việc trực tiếp. Do vậy, cán bộ lãnh đạo phải thể hiện được vai trò của người đứng đầu, có uy tín và chủ thuyết trong công tác phát triển cán bộ trẻ, ra môi trường thuận lợi để cán bộ trẻ phát huy năng lực công tác.

Tại 02 đơn vị nghiên cứu, các cấp lãnh đạo, đặc biệt là lãnh đạo Viện luôn quan tâm đến đội ngũ cán bộ trẻ, tạo điều kiện học tập và môi trường thuận lợi cho cán bộ trẻ.

Tuy vậy, vẫn còn một số lãnh đạo cấp phòng lại chưa thực sự coi trọng vấn đề “kèm cặp” “bồi dưỡng” cán bộ. Nguyên nhân do lãnh đạo cấp phòng là những người có khối lượng công việc và chịu áp lực lớn trong công việc, do vậy không có nhiều thời gian sâu sát đối với cán bộ. Cán bộ lãnh đạo cần cần dành thời gian hơn nữa để hướng dẫn, kèm cặp tại chỗ, thúc đẩy nhanh quá trình tiếp cận và thực hành công việc cho CBNCT.

2.5. Đánh giá chung về năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ

2.5.1. Ưu điểm

Nhìn chung CBNCT trong các đơn vị nghiên cứu thuộc Bộ đã được trang bị khá tốt về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, không ngừng nâng cao năng lực về kiến thức, kỹ năng và đáp ứng tốt hơn yêu cầu của công tác nghiên cứu khoa học.

Về kiến thức, đã được trang bị khá tốt các kiến thức về chuyên môn, lĩnh vực theo yêu cầu của công việc. Ngoài kiến thức chuyên môn, CBNCT cũng không ngừng tự trang bị kiến thức kinh tế xã hội nói chung, kiến thức pháp luật ngành Lao động- Thương binh và xã hội nói riêng, đặc biệt là trang bị các kiến thức về hội nhập quốc tế để phục vụ cho công tác nghiên cứu khoa học.

Về kỹ năng, đa số cán bộ đã có những kỹ năng cơ bản về nghiên cứu khoa học như kỹ năng viết báo cáo, trình bày báo cáo, đặc biệt là việc sử dụng thành thạo các phần mềm xử lý số liệu trong nghiên cứu. Các kỹ năng mềm cũng được chú trọng để góp phần hỗ trợ đắc lực cho thực hiện nhiệm vụ của cán bộ như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng đàm phán.

Với kiến thức và kỹ năng được trang bị cán bộ nghiên cứu ngày càng đáp ứng tốt hơn nhiệm vụ được giao, giữ vai trò ngày càng quan trọng vào các nhiệm vụ của Viện, trở thành lực lượng lao động đông đảo và chủ yếu trong đơn vị.

Bên cạnh đó, cán bộ trẻ được làm việc trong môi trường nghiên cứu khá thuận lợi, hài hòa, cơ hội để phát huy lợi thế, năng lực cá nhân.

2.5.2. Hạn chế

Mặc dù đã có nhiều nỗ lực, tuy nhiên năng lực CBNCT nhìn chung vẫn còn một số hạn chế nhất định, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị đặt ra của ngành trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Về kiến thức, một số CBNCT cần bổ sung các kiến thức về pháp luật ngành LĐTĐ&XH, kiến thức hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, các kiến thức chuyên ngành cũng cần được nâng cao hơn nữa, vì kiến thức, tri thức là vô tận và mỗi CBNCT cần không ngừng học hỏi, trau dồi kiến thức, cập nhật để làm giàu tri thức, phục vụ cho sự nghiệp nghiên cứu khoa học.

Về khả năng ngoại ngữ, tin học, các kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm của cán bộ nhìn chung đã có nhiều tiến bộ và áp dụng có hiệu quả vào công việc. Tuy nhiên, để nâng cao khả năng làm việc bằng tiếng anh cần thời gian để đầu tư và sự nỗ lực rất lớn của mỗi CBNCT.

CBNCT cần mạnh dạn hơn trong công việc, sẵn sàng nhận những nhiệm vụ khó, nhiệm vụ khó khăn, phức tạp; việc thực thi công việc cần chủ động hơn để tham mưu cho lãnh đạo trong các hoạt động.

2.5.3. Nguyên nhân của hạn chế

Có nhiều nguyên nhân ảnh hưởng đến năng lực CBNCT, tuy nhiên có nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến năng lực CBNCT.

Về tuyển dụng, các đơn vị nghiên cứu chưa có các cơ chế thu hút nhân tài, những sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, học tập ở nước ngoài vào làm việc tại Viện, những chuyên gia nghiên cứu giỏi,... Nghị định của chính phủ có quy định về các chính sách ưu đãi, trọng dụng nhân lực KH&CN, tuy nhiên chưa có văn bản hướng dẫn áp dụng cụ thể.

Chế độ lương bổng, đãi ngộ và điều kiện làm việc, trang thiết bị nghiên cứu chưa đáp ứng yêu cầu cho hoạt động nghiên cứu ở trình độ quốc tế, không tạo được động lực làm việc, khuyến khích CBNCT toàn tâm gắn bó với sự nghiệp NCKH, dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám trong Viện và một bộ phận CBNCT giảm tinh thần nhiệt huyết, sáng tạo trong nghiên cứu.

Môi trường làm việc tuy đã được chú trọng tăng cường trang thiết bị làm việc, xây dựng mối quan hệ công tác thân thiện, tuy nhiên vai trò, trách nhiệm của người quản lý, lãnh đạo trực tiếp chưa được phát huy. Công tác, hướng dẫn kèm cặp của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chuyên gia nghiên cứu đối với CBNCT còn hạn chế.

Công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ trẻ cần được quan tâm hơn nữa nhằm kịp thời phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng người tài trẻ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cần có những bước đột phá mạnh mẽ hơn.

Đối với CBNCT, vẫn còn tình trạng chưa chủ động trong công tác học tập, nâng cao trình độ, coi việc đào tạo, bồi dưỡng là việc của tổ chức, mang tính hình thức. Năng lực CBNCT được hình thành từ nền tảng trí thức, kỹ năng của mỗi cá nhân, do vậy không ai khác, chính bản thân mỗi CBNCT cần xác định vị trí, vai trò của mình, tự trang bị hành trang cho mình để bồi dưỡng nâng cao trở thành những nhà nghiên cứu xuất sắc, đón đầu công cuộc cải tổ và đổi mới đất nước trước những biến động của xu thế và làn gió mới của nền kinh tế toàn cầu.

*** Tiểu kết chương 2**

1. Trong chương 2, tác giả nêu tổng quan tình hình của các Viện nghiên cứu thuộc Bộ LĐTĐ&XH gồm Viện KHLĐ&XH và Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề. Nhìn chung, đội ngũ CBNCT của 02 Viện nghiên cứu khá đồng đều so với tổng số cán bộ, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, tỷ lệ cán bộ nữ chiếm tỷ trọng lớn.

2. Tác giả tiến hành phân tích thực trạng năng lực CBNCT của các Viện nghiên cứu. Nhìn chung, đội ngũ CBNCT được trang bị khá tốt về kiến thức, kỹ năng, đạt được một số kết quả nhất định trong công tác NCKH. Tuy nhiên, so với yêu cầu đổi mới và phát triển KH&CN trong thời kỳ hội nhập quốc tế, một bộ phận CBNCT vẫn chưa đáp ứng về kiến thức, kỹ năng như: kiến thức pháp luật ngành, kỹ năng ngoại ngữ, làm việc nhóm,... làm ảnh hưởng đến năng lực, hiệu quả thực hiện công việc.

3. Tại chương 2, tác giả cũng tập trung phân tích thực trạng công tác nâng cao năng lực CBNCT, bao gồm: công tác tuyển dụng, sử dụng; quy hoạch và đánh giá cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng; môi trường làm việc và quan điểm của người lãnh đạo. Qua phân tích thực trạng, có thể thấy các đơn vị nghiên cứu đã xác định vai trò quan trọng của việc nâng cao năng lực cán bộ, đặc biệt là đối với CBNCT. Tuy nhiên công tác tuyển dụng còn một số hạn chế, vấn đề quy hoạch, bổ nhiệm chưa gắn với yêu cầu, tiêu chuẩn của vị trí việc làm, các chế độ đãi ngộ chưa thỏa đáng,...là những nguyên nhân ảnh hưởng đến việc phát huy năng lực CBNCT.

3. Cuối cùng, tác giả đánh giá chung về những ưu điểm, hạn chế năng lực của CBNCT tại các đơn vị nghiên cứu, tiến hành phân tích nguyên nhân của hạn chế, làm cơ sở đề xuất các giải pháp tại chương 3.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ NGHIÊN CỨU TRẺ CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

3.1. Quan điểm và mục tiêu nâng cao năng lực CBNCT

3.1.1. Định hướng phát triển khoa học và công nghệ đến năm 2020

Theo Đề án phát triển khoa học và công nghệ của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội năm 2015, Bộ xác định định hướng đổi mới, phát triển đến 2020 đối với các đơn vị khoa học và công nghệ như sau:

Công tác nghiên cứu khoa học công nghệ phải đổi mới, nâng cao, hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học công nghệ để đáp ứng tốt hơn yêu cầu của Bộ trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội, đóng góp vai trò quan trọng cho sự nghiệp tiếp tục đổi mới toàn diện đất nước giai đoạn 2016-2020 và những thập niên tiếp theo.

Tiếp tục đổi mới và tăng cường phân cấp, giao quyền tự chủ đối với các tổ chức khoa học và công nghệ phù hợp với xu thế đổi mới cơ chế quản lý và hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ.

Phát triển Viện Khoa học Lao động và Xã hội với bước đột phá mạnh mẽ, đến năm 2020 trở thành 1 trong 60 Viện nghiên cứu quốc gia hàng đầu đạt trình độ khu vực và thế giới, có đủ năng lực giải quyết những vấn đề trọng yếu quốc gia đặt ra đối với nghiên cứu chiến lược, nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng, tham mưu chính sách cũng như đào tạo các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội.

Phát triển Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề theo hướng tập trung trọng điểm vào các chiến lược dạy nghề, đào tạo nghề, nghiên cứu khoa học và đẩy mạnh phổ biến các ứng dụng KH lĩnh vực đào tạo nghề, triển khai rộng rãi tại các cơ sở đào tạo nghề, góp phần vào công cuộc phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và giải quyết việc làm cho người lao động.

Để thực hiện tốt các định hướng, nhiệm vụ trên, Viện Khoa học Lao động và Xã hội xác định định hướng nghiên cứu khoa học phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn 2015- 2020: Tập trung nghiên cứu, giải đáp những vấn đề lý luận và thực tiễn cơ về bản các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội nhằm cung cấp các cơ sở lý luận và thực tiễn phục vụ công tác quản lý và hoạch định chính sách về lao động, người có công và xã hội phù hợp với xu hướng phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa; Cụ thể hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn lĩnh vực lao động, người có công và xã hội đặt ra trong Văn kiện Đại hội XII của Đảng Cộng sản Việt Nam; đồng thời, góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho việc thực hiện thắng lợi Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nước ta giai đoạn 2011 – 2020; tham gia tổng kết thực tiễn 35, 40 và 45 năm đổi mới lĩnh vực lao động, người có công và xã hội và xây dựng cơ sở khoa học cho các giai đoạn phát triển tiếp theo. Nghiên cứu các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội trong mối quan hệ với các mục tiêu của phát triển bền vững, tăng trưởng kinh tế bền vững giai đoạn 2016-2030.

Nhiệm vụ trọng tâm của Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề đến năm 2020 phải đổi mới căn bản và toàn diện đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu CNH-HDH đất nước và hội nhập quốc tế; Nghiên cứu và triển khai thực hiện xây dựng Chuẩn đầu ra cho các trình độ giáo dục nghề nghiệp; khung giáo dục nghề nghiệp; các đề án định hướng nghề nghiệp ở giáo dục phổ thông, đề án hội nhập quốc tế trong lĩnh vực giáo dục và dạy nghề đến năm 2020; Xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề đến năm 2020.

3.1.2. Quan điểm và mục tiêu nâng cao năng lực CBNCT

Để thực hiện các nhiệm vụ chính trị được giao trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, công tác nghiên cứu khoa học bên cạnh những thuận lợi, đồng thời cũng đứng trước rất nhiều thách thức.

Giai đoạn 2015- 2020 là giai đoạn bản lề quan trọng triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2016-2020; là năm khởi động của Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) và Việt Nam tham gia hiệp định TPP. Đối với Bộ LĐTB&XH đây cũng là năm triển khai các Luật cơ bản (Luật Bảo hiểm xã hội, An toàn vệ sinh lao động, Luật Giáo dục nghề nghiệp,..); xây dựng một số Luật như sửa đổi Bộ Luật lao động, Luật tiền lương tối thiểu, Luật về trợ giúp xã hội, Luật về lao động người Việt Nam làm việc ở nước ngoài,....

Trong bối cảnh đó, đội ngũ nhân lực khoa học công nghệ ngày càng đóng vai trò quan trọng và trở thành “động lực” và “nền tảng” cho sự phát triển. Xác định tầm quan trọng này, Viện Khoa học Lao động và Xã hội và Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề đều coi trọng công tác nâng cao năng lực cán bộ, trong đó đặc biệt chú trọng vào đội ngũ CBNCT. Mục tiêu, nâng cao năng lực CBNCT giai đoạn 2015-2020 bao gồm:

Nâng cao năng lực cán bộ nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ thành các chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội.

Hoàn thiện, nâng cao kiến thức về pháp luật, chuyên môn và các kỹ năng, nghiệp vụ theo yêu cầu, vị trí việc làm cho CBNCT, đồng thời liên tục bổ sung, cập nhật kiến thức chuyên sâu, kỹ năng nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu của công tác nghiên cứu khoa học.

Nâng cao hiệu quả thực hiện công việc của CBNCT, tăng cường vai trò của CBNCT trong việc thực hiện các nghiên cứu mang tính chiến lược, các đề tài cấp Nhà nước, cấp Bộ; giữ vị trí chủ đạo trong việc tiến hành thực hiện các đề tài hợp tác nghiên cứu và đề tài cấp cơ sở.

Quan điểm nâng cao năng lực CBNCT được xác định như sau:

Trọng tâm của công tác nâng cao năng lực CBNCT là tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng để bổ sung, hoàn thiện kiến thức, kỹ năng, khả năng đáp ứng yêu cầu công việc cho CBNCT.

Lấy vị trí việc làm làm cơ sở để thực hiện công tác đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, đánh giá, khen thưởng và chế độ đãi ngộ khác, vì thế cần hoàn chỉnh vị trí việc làm với các bản mô tả công việc đầy đủ và chuẩn xác.

Đề cao vai trò của việc hoàn thiện các kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, đặc biệt là các kỹ năng về nghiên cứu khoa học và kỹ năng ngoại ngữ để đáp ứng xu hướng hội nhập quốc tế và đổi mới về KH&CN.

Các giải pháp nâng cao năng lực CBNCT cần đảm bảo tính đồng bộ, đồng thời căn cứ vào nhiệm vụ đặt ra cũng như sự thay đổi về mặt cơ chế KH&CN, đảm bảo tính phù hợp với định hướng KH&CN của đất nước và đáp ứng yêu cầu thực tiễn của thế giới.

3.2. Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội

3.2.1. Đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng và đánh giá CBNCT

3.2.1.1. Công tác tuyển dụng

Qua thực tiễn cho thấy, trong những năm qua công tác tuyển dụng tại các Viện nghiên cứu đã đáp ứng khá tốt yêu cầu, nhiệm vụ chính trị được giao. Tuy nhiên, trong thời gian tới, để đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ của Ngành, phù hợp với định hướng và nhiệm vụ thời kỳ 2015-2020, cần thực sự đổi mới công tác này về “chất” nhằm hướng tới sự chuẩn mực về chất lượng, năng lực cán bộ. Muốn vậy, cần mạnh dạn thực hiện một số giải pháp sau:

Xác định công tác tuyển dụng phải đảm bảo tuân thủ “triệt để” nguyên tắc của tuyển dụng: chọn được người xứng đáng, phù hợp, có đủ năng lực, khả năng thực hiện công việc theo yêu cầu hiện tại và có khả năng đáp ứng được sự phát triển của đơn vị. Thủ trưởng đơn vị các cấp cần xác định “mục

tiêu trọng tâm” của công tác tuyển dụng là gì? hiệu quả ra sao? ảnh hưởng đến sự phát triển của tổ chức như thế nào?. Công tác tuyển dụng chỉ thực sự có “hiệu quả” khi thực sự chọn được những người đủ năng lực đáp ứng được yêu cầu, sự kỳ vọng của tổ chức.

Từ kinh nghiệm của nước Mỹ, Singapore hay một số quốc gia phát triển khác, họ đều coi trọng chiến lược “tuyển dụng”.

Hiện nay, Viện Khoa học Lao động và Xã hội và Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề đã xây dựng hệ thống vị trí việc làm. Như vậy, việc tuyển dụng cán bộ phải căn cứ vào định hướng của vị trí việc làm. Cần tuyển dụng với số lượng bao nhiêu? yêu cầu như thế nào? đều dựa trên vị trí việc làm đã xây dựng. Muốn vậy cần tiếp tục rà soát, hoàn thiện các bản mô tả công việc, xác định yêu cầu, tiêu chuẩn, trình độ, năng lực cần có của cán bộ tuyển dụng ở các vị trí tuyển dụng. Bên cạnh đó, vẫn phải thường xuyên rà soát, bổ sung linh hoạt các yêu cầu mới của vị trí việc làm vì thực tiễn luôn biến đổi không ngừng. Xác định tuyển dụng theo định hướng vị trí việc làm sẽ giúp các Viện nghiên cứu xây dựng kế hoạch tuyển dụng phù hợp, tránh tình trạng lãng phí, đồng thời tuyển được cán bộ đáp ứng đủ năng lực theo yêu cầu.

Bên cạnh đó, phương thức, quy trình tuyển dụng cần có sự thay đổi. Về mặt nội dung, cần chú trọng hơn vào kiểm tra kiến thức chuyên môn, kỹ năng xử lý vấn đề của người được tuyển dụng. Thay vì các bài kiểm tra mang tính học thuộc bằng các bài kiểm tra trắc nghiệm đơn giản nhưng đầy đủ thông tin, vừa kiểm tra được kiến thức của người tuyển vừa đánh giá được năng lực tư duy. Thay vì hình thức phỏng vấn đơn thuần, có thể bổ sung đưa ra các tình huống để ứng viên có thể thực hành giải quyết vấn đề. Ngoài ra, kỹ năng về ngoại ngữ cần được đề cao hơn nữa trong tiêu chuẩn tuyển dụng, ngay từ khâu tuyển dụng cần nâng tiêu chuẩn về kỹ năng ngoại ngữ, vì đây là một kỹ năng vô cùng quan đối với một cán bộ nghiên cứu.

Về mặt hình thức, khâu tìm kiếm và thông báo tuyển dụng cũng cần có những đổi mới để đáp ứng xu thế phát triển của thị trường lao động. Việc tìm kiếm ứng viên cần đa dạng và linh hoạt hơn. Ngoài việc nhận hồ sơ tuyển dụng thông qua giới thiệu, các Viện cần có những hình thức khác nhau như tìm kiếm ứng viên xuất sắc từ các Trường đại học thông qua các buổi giới thiệu, tọa đàm Tại trường, thông qua các cuộc khảo sát nhu cầu, các chương trình trao đổi, hội thảo,... Cần chú ý thu hút những cán bộ khoa học đã có kinh nghiệm, khả năng làm việc có nhu cầu thay đổi công việc, kết hợp tuyển dụng hợp đồng thời vụ, hợp đồng công việc đối với một số chuyên gia giỏi, nhà khoa học đã nghỉ hưu hoặc các cộng tác viên làm nghiên cứu. Ngoài ra, cũng có thể áp dụng tuyển dụng đặc cách đối với các sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, tốt nghiệp tiên sỹ và thạc sỹ ở nước ngoài, có thành tích đặc biệt xuất sắc trong học tập và nghiên cứu.

Hình thức thông báo tuyển dụng, ngoài báo giấy cần đẩy mạnh thông báo trên các trang trang Website của Viện, các mạng tuyển dụng internet. Hiện nay các mạng tuyển dụng đang thu hút mạnh mẽ sự truy cập và tham gia của các ứng viên, vì thế chúng ta cần phát huy tối đa những tiện ích do internet mang lại, tạo ra mạng lưới thị trường lao động sâu rộng, có sự tương tác mạnh mẽ với người lao động, trên cơ sở đó tạo ra nhiều cơ hội lựa chọn những “người tài” đáp ứng tốt yêu cầu của vị trí tuyển dụng.

Và cuối cùng, để công tác tuyển dụng được hiệu quả, đi sâu vào thực chất, cần có sự đánh giá thường xuyên công tác này để kịp thời đúc rút kinh nghiệm và bổ sung, hoàn thiện quy trình tuyển dụng phù hợp. Đội ngũ cán bộ thực hiện công tác tuyển dụng cũng cần chú trọng nâng cao năng lực để thực hiện tốt công tác này, đóng vai trò tham mưu nhiều hơn nữa cho lãnh đạo trong công tác tuyển dụng cán bộ.

3.2.1.2. Quản lý và sử dụng, đánh giá cán bộ theo vị trí việc làm

Hiện nay, Viện Khoa học Lao động và Xã hội đã xây dựng 26 vị trí việc làm tương ứng với 100 cán bộ, nghiên cứu viên, Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề với 14 vị trí việc làm tương ứng số lượng 50 người. Vị trí việc làm được xây dựng với cơ cấu khá hợp lý, phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ của thực tiễn đặt ra. Tuy nhiên để thực hiện vị trí việc làm, cần có những biện pháp trong sử dụng và quản lý cán bộ theo vị trí việc làm để đạt được hiệu quả trong công tác cán bộ như sau:

Xây dựng và ban hành quy định chi tiết, đầy đủ cụ thể các bản mô tả công việc, yêu cầu và tiêu chuẩn thực hiện công việc làm của từng vị trí việc làm, làm cơ sở cho công tác tuyển dụng và quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Việc rà soát dựa trên các bước phân tích công việc, quy định về chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị đồng thời cần phối hợp chặt chẽ với các đơn vị trực thuộc để nắm bắt những thuận lợi, thách thức và yêu cầu của công tác nghiên cứu trong thời kỳ mới.

Thực hiện cơ chế quản lý và giám sát đối với việc thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm. Việc đánh giá được thực hiện hàng quý và cuối năm, căn cứ vào tiến độ, chất lượng của công việc được giao theo vị trí việc làm. Trên cơ sở đó, có sự điều chỉnh phân công, sắp xếp hợp lý, kịp thời tìm ra điểm mạnh, điểm yếu của cán bộ và phát hiện những cán bộ năng lực để giao đảm nhận các vị trí việc làm chủ chốt. Để đánh giá cán bộ đi sâu vào thực chất, hàng quý chỉ đánh giá vào kết quả thực hiện công việc, không đánh giá các yếu tố khác như phẩm chất, đạo đức, tác phong,...(những yếu tố này chỉ đánh giá tổng thể vào cuối năm). Việc đánh giá cũng cần tiết kiệm tối đa thời gian, gọn nhẹ nhưng đảm bảo chất lượng. Các cán bộ trên cơ sở tiến độ, kết quả công việc sẽ tự đánh giá, sau đó có ý kiến của Chủ nhiệm đề tài, Thủ trưởng đơn vị và phòng Tổ chức nhân sự. Cần quán triệt cho các cấp đánh giá thực

hiện công tác này một cách công bằng, khách quan, tránh tình trạng “cào bằng”, “cả nê”.

Việc phân công, sử dụng cán bộ cần căn cứ vào vị trí việc làm đảm nhận. Cán bộ đang đảm nhận vị trí việc làm nào thì được bố trí đi công tác, học tập, đi nước ngoài...theo yêu cầu của công việc đó, tránh tình trạng vị trí việc làm nghiên cứu về an sinh xã hội lại đi hội thảo ở nước ngoài về lĩnh vực biến đổi khí hậu, cán bộ có trình độ, năng lực chuyên môn về tiền lương lại điều động làm công tác về chính sách người có công. Để phát huy tối đa năng lực CBNCT, cần “chuyên môn hóa” “chuyên nghiệp hóa” các công việc và phân công theo vị trí việc làm, giúp cán bộ ổn định và phát triển sở trường, năng lực nghề nghiệp. Trường hợp cần sự luân chuyển cán bộ để đảm bảo phân bổ phù hợp, đồng đều trong lực lượng cán bộ, cũng cần căn cứ vào năng lực và yêu cầu công việc có sự tương thích trong lĩnh vực, tránh tình trạng “khập khiễng” “đổi nghịch” về năng lực và vị trí công việc đảm nhận.

Công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ cũng cần đổi mới theo định hướng vị trí việc làm. Trước hết, bổ sung, hoàn chỉnh lại các yêu cầu, tiêu chuẩn quy hoạch dựa trên yêu cầu, tiêu chuẩn của vị trí việc làm. Đối tượng được quy hoạch cần được nhìn nhận dựa trên việc đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm và điều này được đánh giá qua thực tiễn công tác của cán bộ. Đặc biệt đối với CBNCT cần có sự đánh giá khách quan hơn, tin tưởng hơn của lãnh đạo cấp trên, kịp thời phát hiện những CBNCT có tiềm năng, tố chất để bồi dưỡng và phát triển.

3.2.2. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng

Việc đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn và các kỹ năng mềm cho CBNCT là một giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực, hiệu quả công tác. Từ thực trạng năng lực CBNCT, có thể đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực cho CBNCT như sau:

Trước hết, cần xác định nhu cầu đào tạo, gắn kết đào tạo với sử dụng, quy hoạch cán bộ. Đào tạo, bồi dưỡng không thể tách rời mà phải gắn với việc sử dụng theo vị trí việc làm, tránh tình trạng đào tạo không đúng mục đích, đào tạo tràn lan, thiếu định hướng rõ ràng. Định hướng của Viện Khoa học Lao động và Xã hội đã chỉ rõ đến năm 2020, có 10% cán bộ nghiên cứu có trình độ Tiến sỹ, 80% trình độ Thạc sỹ, 80% cán bộ nghiên cứu có thể làm việc độc lập với chuyên gia nước ngoài, 90% có khả năng sử dụng thành thạo các phần mềm xử lý số liệu nghiên cứu, vì thế cần căn cứ vào định hướng này để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Để triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, cần tiến hành rà soát năng lực CBNCT, đánh giá đúng thực trạng năng lực cán bộ, từ đó xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chính là “khoảng trống” giữa “thực trạng” và “yêu cầu”, vì thế giải quyết vấn đề đào tạo, bồi dưỡng chính là việc “lấp đầy” các “khoảng trống” đó.

Để đạt được hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cần mạnh dạn đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm. Hiện nay, các Viện nghiên cứu mới chỉ tập trung tự tổ chức đào tạo, bồi dưỡng một số khóa học về xử lý số liệu nghiên cứu, một số buổi tọa đàm, sinh hoạt chuyên môn, nhưng chưa gắn với các đối tượng, vị trí việc làm cụ thể cũng như tập trung vào các khóa bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn như kỹ năng viết, trình bày báo cáo khoa học, kỹ năng tư duy phản biện khoa học, các kỹ năng mềm như giao tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm.

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng cũng nên có sự đổi mới, thay vì đào tạo tập trung với sự tham gia của toàn thể CBNCT nên chia thành các nhóm đào tạo, bồi dưỡng theo tính chất, lĩnh vực chuyên môn của vị trí việc làm để giảm tính dàn trải, nâng cao chuyên môn và sự tương tác tham gia của người học. Các khóa học nên giảm tính “lý thuyết”, tập trung vào trao đổi kiến thức, tăng cường các hình thức thực hành, thảo luận, giúp người học dễ dàng tiếp thu kiến thức và kỹ năng phục vụ cho công việc.

Kết hợp các khóa đào tạo, bồi dưỡng với việc đào tạo, kèm cặp tại chỗ. Hiện nay vai trò của lãnh đạo các đơn vị trực thuộc trong việc nâng cao năng lực cán bộ chưa thực sự phát huy và sâu sát với cán bộ. Cần quán triệt, giao nhiệm vụ hướng dẫn cụ thể cho lãnh đạo đối với CBNCT, tăng cường trách nhiệm của lãnh đạo đơn vị trong việc bồi dưỡng, kèm cặp và phát triển đội ngũ cán bộ, xây dựng và phát triển CBNCT thành các nhà nghiên cứu, chuyên gia đầu ngành có năng lực, kinh nghiệm và độc lập, sáng tạo trong nghiên cứu.

Tiếp tục tạo điều kiện và đề xuất với Bộ để CBNCT có cơ hội tham gia nhiều hơn các khóa đào tạo, bồi dưỡng do Bộ và cơ quan, đơn vị khác tổ chức, tăng cường sự tham gia của CBNCT tại các hội nghị, hội thảo khoa học ở trong nước và quốc tế. Việc cử cán bộ tham gia căn cứ vào yêu cầu, nội dung đào tạo để lựa chọn cán bộ phù hợp theo vị trí việc làm đảm nhận.

Đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp quan trọng trong nâng cao năng lực cán bộ, vì thế việc đánh giá đào tạo, bồi dưỡng cần đi sâu vào thực chất và thay đổi về tư duy đánh giá. Đào tạo, bồi dưỡng cần được tư duy là phát triển năng lực, thay đổi hiện trạng chất lượng của cán bộ. Thay vì đánh giá dựa trên số lượng các khóa đào tạo tổ chức, số lượng, mức độ tham gia của CBNCT bằng việc đánh giá “kết quả đầu ra”, kết quả “lấp đầy” “khoảng trống” về kiến thức, kỹ năng để đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm. Liệu đào tạo đã giúp CBNCT trở thành người có năng lực theo yêu cầu, tiêu chuẩn hay chưa? việc bồi dưỡng đã giúp CBNCT tăng thêm năng lực chưa? Vì vậy, đơn vị nghiên cứu cần có các chỉ số đánh giá cho các khóa đào tạo, bồi dưỡng cũng như thực hiện theo dõi, giám sát hiệu quả công việc của cán bộ thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Đẩy mạnh các sinh hoạt, tọa đàm, câu lạc bộ chuyên môn hướng tới xây dựng xã hội học tập, đặc biệt là các phong trào học tập trong tổ chức thanh niên. Trong các buổi sinh hoạt sẽ mời các chuyên gia nghiên cứu đến

trao đổi và chia sẻ kinh nghiệm, hướng dẫn thực hành các kỹ năng chuyên môn, tăng cường phương pháp làm việc nhóm, thực hành thuyết trình cá nhân, bài tập tình huống...giúp CBNCT có môi trường để trao đổi và học tập. Bên cạnh đó cũng đẩy mạnh các sinh hoạt câu lạc bộ Tiếng Anh, hình thành các nhóm hỗ trợ học tiếng Anh, Tin học...để nâng cao năng lực CBNCT một cách toàn diện và đầy đủ, tạo ra môi trường sinh hoạt lành mạnh, tích cực.

Có chính sách hỗ trợ về kinh phí cho CBNCT tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Đối với đào tạo sau đại học, hiện nay một số cán bộ do điều kiện kinh tế eo hẹp, rất khó khăn trong việc tham gia, vì thế các đơn vị cần có cơ chế hỗ trợ, khuyến khích một phần kinh phí cho hoạt động này. Bên cạnh đó cũng tạo điều kiện để CBNCT tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng với sự hỗ trợ kinh phí từ nguồn ngân sách nhà nước, học bổng của chính phủ hoặc các tổ chức quốc tế.

3.2.3. Các chính sách tạo động lực làm việc cho CBNCT

Tạo động lực làm việc cho cán bộ là trách nhiệm và mục tiêu của người quản lý. Thông qua các biện pháp chính sách tạo động lực về vật chất và tinh thần cho CBNCT sẽ giúp các Viện nghiên cứu khai thác, sử dụng có hiệu quả và phát huy năng lực cán bộ. Một khi cán bộ có động lực làm việc sẽ nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công tác. Không những thế còn tạo ra sự gắn bó và thu hút những cán bộ, chuyên gia giỏi về làm việc. Để áp dụng có hiệu quả các chính sách tạo động lực, các Viện nghiên cứu cần phải tập trung giải quyết các biện pháp sau đây:

3.2.3.1. Chính sách tiền lương

Có thể nói với chính sách tiền lương hiện hành, mang tính hành chính, bình quân, không gắn với chất lượng sản phẩm và hiệu quả công việc, đã và đang không tạo ra động lực cho CBNCT làm việc và cống hiến. Nếu không giải quyết vấn đề bất cập này, thì tình trạng “chảy máu chất xám” tại các Viện

ngiên cứu sẽ có chiều hướng gia tăng, không những thế năng lực của đội ngũ cán bộ đang làm việc sẽ có chiều hướng giảm sút do không được thỏa mãn về động lực “vật chất”.

Trước hết, các Viện nghiên cứu cần xác định và đổi mới mô hình hoạt động theo hướng tự chủ. Bên cạnh nguồn kinh phí được cấp từ ngân sách nhà nước, cần đẩy mạnh các hoạt động tự chủ, tăng cường đẩy mạnh nguồn thu từ các hoạt động dịch vụ, tư vấn về khoa học công nghệ, hoạt động hợp tác NCKH với các đối tác cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước. Trên cơ sở phát triển, phân bổ các nguồn thu, cơ cấu và xây dựng lại chính sách tiền lương hợp lý, gắn với chất lượng và hiệu quả công việc, đảm bảo tính cạnh tranh, công bằng, kích thích cán bộ làm việc.

Chính sách tiền lương và thu nhập đối với cán bộ nghiên cứu cần đảm bảo các nguyên tắc sau:

Hưởng theo hiệu quả công việc và công sức đóng góp là động lực cao và là mục tiêu cao nhất.

Nguồn thu nhập chính của cán bộ nghiên cứu phải do hoạt động NCKH đem lại. Ngoài ra có thể được bổ sung một cách chính đáng từ các hoạt động tham gia đào tạo, tư vấn khoa học, chuyển giao công nghệ.

Tổng mức thu nhập này đảm bảo ít nhất tương đương hoặc cao hơn với mức lương trên thị trường được xác lập hiện nay bởi các cơ quan tư vấn, doanh nghiệp và các tổ chức quốc tế đang cạnh tranh chất xám.

Trên cơ sở các nguyên tắc đó, cần tiến hành chuẩn hóa cán bộ theo vị trí việc làm, cân đối lại nguồn thu/chi để xác lập cơ chế tính lương mới, phản ánh đúng công sức đóng góp trong quá trình hoạt động của cán bộ nghiên cứu.

3.2.3.2. Chính sách ưu đãi, trọng dụng CBNCT

Bên cạnh chính sách tiền lương, cần có những chính sách ưu đãi, trọng dụng cán bộ nghiên cứu, đặc biệt là CBNCT có tài.

Trước hết, cần khuyến khích và có cơ chế thưởng thỏa đáng đối với các nhóm, cá nhân tham gia khai thác đề tài, dự án và có khả năng thu hút các cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước đầu tư, hỗ trợ hoạt động về nhân lực, tài chính, cơ sở vật chất, thông tin KH&CN.

Có chính sách ưu đãi, chế độ thưởng đột xuất hoặc định kỳ đối với CBNCT có nhiều công trình xuất sắc, được đánh giá cao và ứng dụng vào thực tiễn; khuyến khích thưởng, nâng lương trước thời hạn cho CBNCT có thành tích xuất sắc, tiến bộ vượt bậc trong nghiên cứu; thu hút, đãi ngộ đặc biệt đối với các chuyên gia trẻ là người nước ngoài, chuyên gia Việt Nam có trình độ Tiến sỹ, Thạc sỹ được đào tạo ở nước ngoài, các nhà khoa học trẻ tài năng,...

Các chế độ thù lao khi đi công tác tại thực địa, viết báo cáo cho CBNCT cần được nâng cao để đảm bảo trả công tương xứng với giá trị khoa học bỏ ra.

Cần quan tâm và tạo điều kiện hơn nữa các chính sách phúc lợi như chế độ thăm hỏi, ốm đau, hiếu hỉ,..... Đặc biệt chính sách hỗ trợ nhà ở đối với CBNCT trẻ, cần có các giải pháp hỗ trợ nhà ở cho cán bộ KH&CN để họ yên tâm công tác.

3.2.3.3. Môi trường làm việc

Bên cạnh các chính sách lương bổng, chế độ đãi ngộ, xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, hài hòa, tạo cơ hội cho cán bộ sáng tạo và phát triển là điều mong đợi của tất cả cán bộ nghiên cứu, đặc biệt là CBNCT. Khi mong đợi được thỏa mãn, CBNCT sẽ không ngừng phấn đấu nâng cao năng lực, say mê, gắn bó làm việc và thúc đẩy sự phát triển của tổ chức.

Môi trường làm việc phải thuận lợi, tạo điều kiện tốt nhất về cơ sở vật chất, được trang bị đầy đủ về thiết bị, các công cụ và phương tiện thông tin để làm việc.

Tạo tính chủ động, sáng tạo cho CBNCT trong việc thực hiện nhiệm vụ, tạo cơ hội về học tập, đào tạo và được quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá đúng năng lực theo sự đóng góp và cống hiến dựa trên sự tôn trọng nguyên tắc “làm theo năng lực, hưởng theo công việc”.

Đổi mới cách thức quản lý cán bộ theo hướng cải cách hành chính đơn giản, gọn nhẹ, thay biện pháp quản lý mang tính hành chính, tốn nhiều thời gian như quản lý quá chặt chẽ thời gian làm việc của CBNCT sang phương thức quản lý theo công việc, chất lượng, tiến độ, mức độ đáp ứng đề tài/dự án mà cán bộ tham gia. Như vậy mới tạo sự biến đổi về “chất” đối với từng cán bộ, đặc biệt là CBNCT.

Xây dựng bầu không khí văn hóa công sở thân thiện, giúp đỡ nhau trong công việc và cuộc sống, hài hòa các mối quan hệ trong cơ quan: giữa CBNCT với lãnh đạo, CBNCT với đồng nghiệp nhằm tạo ra tâm lý thoải mái, bình đẳng, tôn trọng lẫn nhau, tạo điều kiện để CBNCT thêm đam mê với công việc và cống hiến năng lực của mình nhiều hơn nữa.

Tăng cường vai trò của tổ chức đoàn thanh niên, xây dựng mô hình hoạt động Đoàn phù hợp với nhiệm vụ chính trị của ngành và đặc điểm, tình hình của đơn vị. Đoàn thanh niên cần đóng vai trò là cầu nối, kênh thông tin tổ chức các hoạt động trao đổi, tọa đàm về NCKH cũng như chia sẻ tâm tư, nguyện vọng, khích lệ tinh thần cho CBNCT. Thông qua hoạt động đoàn, CBNCT được rèn luyện và phát triển, tích cực đóng góp tâm huyết, trí tuệ vào sự nghiệp NCKH.

3.2.3.4. Quan điểm của người lãnh đạo

Điều mong đợi nhất của CBNCT là nhận được sự tin tưởng của lãnh đạo, sự nhìn nhận và đánh giá đúng năng lực và được đề cao tôn trọng. Do vậy, người lãnh đạo cần có các chủ thuyết quản lý, quan tâm, định hướng phát triển đội ngũ CBNCT, tạo sự bình đẳng và các cơ hội thăng tiến nhằm phát huy năng lực, sở trường và gắn bó lâu dài của CBNCT.

Lãnh đạo các cấp cần có sự đổi mới toàn diện về nhận thức trong công tác sử dụng, quản lý và đánh giá cán bộ, đặc biệt cần đặt vấn đề nâng cao năng lực CBNCT chính là nền tảng, tiền đề cho sự phát triển của tổ chức trong tương lai. Trên cơ sở đó, có những chính sách đổi mới phù hợp, đặc biệt là “quyết liệt” hơn trong công tác tuyển dụng, tập trung ưu tiên tuyển dụng người tài, cán bộ có năng lực, chú trọng tuyển dụng về “chất” và “gọn” về số lượng, đảm bảo cơ cấu tổ chức tinh gọn, vận hành và thực hiện có hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ đặt ra. Trong công tác cán bộ, cần công bằng, khách quan trong đánh giá, đặc biệt là vấn đề quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, phải xây dựng lực lượng cán bộ “nòng cốt” đủ “tâm” và đủ “tầm” để làm tiền đề bồi dưỡng, kèm cặp cho CBNCT đồng thời cũng cần tin tưởng giao việc, tạo cơ hội phát triển cho CBNCT, sẵn sàng bổ nhiệm giữ các chức vụ quản lý cho CBNCT trẻ có năng lực, hoàn toàn đáp ứng yêu cầu của vị trí bổ nhiệm.

Vai trò của người lãnh đạo trực tiếp hướng dẫn công việc, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho CBNCT cần được chú trọng và phát huy hơn nữa. Lãnh đạo các đơn vị cần quan tâm và sâu sát hơn nữa đối với cán bộ, dành thời gian kèm cặp, hướng dẫn CBNCT, không chỉ quan tâm đời sống vật chất mà còn đời sống tinh thần, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của CBNCT để kịp thời đề xuất với Viện và điều chỉnh cho phù hợp.

3.2.4. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong việc nâng cao năng lực CBNCT

Có thể nói xu thế hội nhập quốc tế ngày càng ảnh hưởng sâu sắc đến hoạt động của các tổ chức khoa học và công nghệ. Bên cạnh các chính sách nội bộ để nâng cao năng lực cán bộ, các Viện nghiên cứu cần tận dụng các thời cơ thuận lợi trong bối cảnh hợp tác quốc tế để thúc đẩy công tác nâng cao năng lực CBNCT. Cụ thể:

Có chính sách thu hút đối với các chuyên gia, nhà khoa học trẻ là người nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia vào các chương trình, dự

án nghiên cứu nhằm hỗ trợ, tăng cường trao đổi, giao lưu và nâng cao năng lực cho CBNCT, đặc biệt là kỹ năng ngoại ngữ và tiếp cận với nền khoa học và công nghệ tiên tiến của thế giới.

Đẩy mạnh hoạt động hội nghị, hội thảo khoa học có sự tham gia của các đối tác, tổ chức quốc tế và tích cực cử CBNCT tham gia các hội nghị, hội thảo khoa học quốc tế.

Liên kết và mở rộng mạng lưới hoạt động KH&CN của Việt Nam ở nước ngoài để tăng cường trao đổi, hỗ trợ trong hoạt động nghiên cứu cũng như phát triển nguồn nhân lực, tài chính, thông tin về khoa học và công nghệ, trong đó đặc biệt chú trọng các chương trình học bổng quốc tế về đào tạo sau đại học, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho CBNCT.

*** Tiểu kết chương 3**

1. Tác giả tóm lược một số định hướng phát triển KH&CN của các đơn vị nghiên cứu đến năm 2020, đề xuất các quan điểm và mục tiêu cơ bản trong việc nâng cao năng lực CBNCT. Tùy vào đặc điểm của từng nhiệm vụ, lĩnh vực cụ thể, mỗi tổ chức cần xây dựng giải pháp cụ thể, phù hợp và ưu tiên từng mục tiêu và hành động khác nhau.

2. Trên cơ sở mục tiêu nâng cao năng lực CBNCT, thực trạng nghiên cứu và đánh giá năng lực CBNCT đã đề cập tại chương 2, tác giả mạnh dạn đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực CBNCT.

Các giải pháp nâng tập trung vào công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ theo vị trí việc làm, ưu tiên lựa chọn và đãi ngộ “người tài”, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và có các chính sách tạo động lực làm việc cho CBNCT. Ngoài ra cần tăng cường hợp tác quốc tế trong vấn đề nâng cao năng lực CBNCT nhằm tận dụng tối đa các lợi thế của xu hướng hội nhập quốc tế.

Để công tác nâng cao năng lực CBNCT đạt được hiệu quả, hướng tới xây dựng và phát triển đội ngũ CBNCT thành các chuyên gia nghiên cứu có năng lực, có khả năng đảm đương công tác NCKH một cách độc lập, sáng tạo, các giải pháp nâng cao năng lực CBNCT cần được tiến hành đồng bộ, thường xuyên, có kiểm tra, giám sát, đánh giá để đạt được các mục tiêu trước mắt và lâu dài.

KẾT LUẬN

Nâng cao năng lực cán bộ luôn được các cơ quan, tổ chức quan tâm nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ tầm, đủ năng lực thực hiện các nhiệm vụ của đơn vị. Nâng cao năng lực cán bộ trẻ ngành Lao động- Thương binh và Xã hội giai đoạn đến 2020 nói chung và CBNCT tại các đơn vị NCKH nói riêng nhằm đạt được mục tiêu như vậy.

Trong khuôn khổ đề tài, tác giả đã tiếp cận và nghiên cứu một số khái niệm liên quan đến năng lực cán bộ, năng lực CBNCT, phân tích các nội dung cơ bản của việc nâng cao năng lực CBNCT. Đồng thời, tiến hành phân tích tính tất yếu khách quan phải nâng cao năng lực CBNCT và những nhân tố ảnh hưởng đến năng lực CBNCT.

Đề tài cũng phân tích, đánh giá khá cụ thể, phản ánh khá chân thực về thực trạng CBNCT tại 02 đơn vị nghiên cứu của Bộ LĐTB&XH là Viện KHLĐ&XH và Viện Nghiên cứu KHDN. Nhìn chung, CBNCT có trình độ, năng lực để thực hiện các nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế về kiến thức và một số kỹ năng, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả nghiên cứu khoa học. Do đó, giai đoạn 2016- 2020, Viện KHLĐ&XH và Viện Nghiên cứu KHDN cần tiến hành đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao năng lực CBNCT như: đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá cán bộ, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và các hoạt động hợp tác quốc tế nâng cao năng lực CBNCT, quan tâm hơn nữa đến các chính sách tạo động lực làm việc cho CBNCT nhằm thúc đẩy, phát huy năng lực cán bộ, giúp CBNCT say mê nghiên cứu và gắn bó, cống hiến lâu dài với đơn vị.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ Lao động - Thương binh và Xã hội các năm 2010- 2014*, Hà Nội.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2007 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*.
3. Bộ Khoa học và Công nghệ (2011), *Quyết định số 4009/QĐ-BKHCN về Phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực ngành khoa học và công nghệ giai đoạn 2011-2020*.
4. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP, Ngày 05 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức*.
5. Lê Anh Cường, Nguyễn Thị Lệ Huyền, Nguyễn Thị Mai (2004), *Giáo trình phương pháp và kỹ năng Quản lý nhân sự*, NXB lao động xã hội, Hà Nội.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Nguyễn Thị Quỳnh Giang (2015), *Khen thưởng và động lực thực thi công vụ - Khung khen thưởng tăng cường hiệu quả của cộng hòa Ai-len*, Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước.
8. Nguyễn Thúy Hà (2013), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ*, Tạp chí Viện Nghiên cứu Lập pháp.
9. Nguyễn Thị Hạnh (2013), *Chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ để xây dựng Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội*, luận văn thạc sỹ
10. Tôn Thúy Hằng (2014), *Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ trẻ của Viện Khoa học Lao động và Xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế*.

11. Nghiêm Xuân Huy (2010) *Tạp chí Thư viện Việt Nam số 3(23) – 2010* (tr.13-18), Trường ĐH KHXH&NV, ĐH Quốc gia Hà Nội
12. Phan Hiều (2011), *Những điểm mới của Luật cán bộ, công chức 2008 với pháp lệnh cán bộ, công chức 2003*.
13. Hồ Chí Minh (2005) toàn tập, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
14. Nguyễn Bách Khoa (2002), *Toàn cầu hóa và sự đổi mới quản trị kinh doanh của các doanh nghiệp*”, Tạp chí cộng sản số 275-2002 trang 11-21.
15. Kerry Gleeson (2003), *Tổ chức công việc theo khoa học*, NXB Lao động xã hội.
16. Phan Thanh Nhân (2009), *Đào tạo, bồi dưỡng và vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức*, tài liệu hội thảo khoa học.
17. Đỗ Đình Sơn (2010), *Đổi mới công tác đánh giá cán bộ trong tình hình hiện nay*, Báo điện tử Đảng Cộng Sản Việt Nam.
18. Quốc Hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Luật cán bộ, công chức 2008 được khóa XII thông qua ngày 13 tháng 11 năm 2008*.
19. Quốc Hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam năm 1992, sửa đổi, bổ sung năm 2002*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
20. Tạp chí hoạt động Khoa học Công nghệ số 7/2009, *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Khoa học Công nghệ theo nhu cầu công việc - thực tiễn và kinh nghiệm*.
21. Mạch Quang Thắng (2008), *Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về chính trị theo quan điểm của Hồ Chí Minh*.

22. Nguyễn Hữu Thân (2008), *Giáo trình Quản trị nhân sự*, Nhà Xuất bản Lao động – Xã hội
23. Nguyễn Tiệp (2007), *Giáo trình Tổ chức Lao động*, Trường Đại học Lao động – Xã hội, Nhà Xuất bản Lao động – Xã hội,.
24. Tạ Doãn Trịnh (2012), *Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Đề tài cấp Nhà nước, Viện Chiến lược và Chính sách Khoa học và Công nghệ.
25. Nguyễn Ngọc Vân (2013), Phó Vụ trưởng vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức - Bộ nội vụ, *Tạp chí tổ chức nhà nước trao đổi về đào tạo công chức*.
26. Lại Đức Vượng (2012), Học viện hành chính, Luận án Tiến sỹ quản lý hành chính, *Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay*.
27. ACRL. *Information Literacy Competency Standards for Higher Education*, Chicago, Association of College and Research Libraries. – 2000.
28. Bundy, A. For a clever country: *information literacy diffusion in the 21st century*.2001- Truy cập ngày 20/6/2005, truy cập tại:
<http://www.library.unisa.edu.au/about/papers/clever.htm>.
29. Cheek, J. e. a. *Finding out: information literacy for the 21st century*, Melbourne, McMillan Education Australia. – 1995.

PHỤ LỤC
MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ TRẺ
NGÀNH LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI GIAI ĐOẠN 2015- 2020

PHIẾU PHÒNG VẤN CÁN BỘ QUẢN LÝ

Lãnh đạo/trưởng phòng tổ chức các đơn vị

1. Tình hình chung về cán bộ trẻ (≤ 35 tuổi) của đơn vị giai đoạn 2011– 2014.

1.1. Tiêu chí đánh giá năng lực cán bộ trẻ của đơn vị?

1. Kiến thức 2. Kinh nghiệm 3. Kỹ năng 4. Kết quả làm việc

5. Khác

Nếu lựa chọn tiêu chí khác, xin nêu cụ thể:

.....

.....

.....

1.2. Số lượng, chất lượng cán bộ trẻ trong đơn vị

.....

.....

.....

.....

2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong đơn vị

2.1. Ngân sách đào tạo hàng năm của đơn vị?

a. Ngân sách đào tạo năm 2014

.....

b. Trong đó, ngân sách đào tạo dành cho cán bộ trẻ (≤ 35 tuổi) -----

2.2. Kết quả đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ trong đơn vị.

Trình độ	Số lượng (người)	
	Toàn đơn vị	Cán bộ trẻ
Tiến sỹ		
Thạc sỹ		
Đại học		

2.3. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, các kỹ năng cho cán bộ trong đơn vị

Tên khóa đào tạo, bồi dưỡng	Số lượng (người)	
	Toàn đơn vị	Cán bộ trẻ
1.		
2.		
.....		

2.4. Các kỹ năng cần có đối với cán bộ trẻ trong đơn vị?

.....

.....

.....

.....

.....

2.5. Đánh giá về mức độ đáp ứng các kỹ năng trong công việc của cán bộ trẻ?

.....

.....

.....

.....

.....

2.6. Nhu cầu nâng cao kỹ năng cho cán bộ trong đơn vị?

Trình độ	Số lượng (người)	
	Toàn đơn vị	Cán bộ ≤ 35 tuổi
Ngoại ngữ		
Tin học		
Khác, cụ thể		
.....		
.....		

3. Môi trường làm việc

3.1. Quy trình tuyển dụng trong đơn vị như thế nào?

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

3.2. Công tác quy hoạch, đánh giá cán bộ thực hiện như thế nào?

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

3.3. Trang thiết bị làm việc

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

3.4. Đơn vị phân công công việc dựa trên nguyên tắc nào?

- | | | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| Chuyên môn được đào tạo | <input type="checkbox"/> | Kinh nghiệm | <input type="checkbox"/> |
| Năng lực | <input type="checkbox"/> | Nhu cầu của đơn vị | <input type="checkbox"/> |
| Khác | <input type="checkbox"/> | | |

Nếu lựa chọn tiêu chí khác, xin nêu cụ thể:

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

3.5. Các hình thức trao đổi thông tin giữa cấp trên với cấp dưới tại đơn vị?

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

3.6. Đánh giá cơ hội học tập nâng cao trình độ tại đơn vị đối với cán bộ trẻ?

- | | | | | | |
|-------------|--------------------------|----------|--------------------------|------------|--------------------------|
| Rất nhiều | <input type="checkbox"/> | Nhiều | <input type="checkbox"/> | Trung bình | <input type="checkbox"/> |
| Không nhiều | <input type="checkbox"/> | Không có | <input type="checkbox"/> | | |

3.7. Cơ hội thăng tiến trong đơn vị đối với cán bộ trẻ?

Rất nhiều Nhiều Trung bình
Không nhiều Không có

4. Đánh giá năng lực tham gia của cán bộ trẻ (tỷ lệ % có năng lực tham gia)

- Nghiên cứu chiến lược:
- Đề tài cấp Nhà nước:
- Đề tài cấp Bộ:
- Đề tài hợp tác:.....
- Đề tài cấp cơ sở:

5. Đánh giá chung

5.1. Điểm mạnh, điểm yếu của cán bộ trẻ trong đơn vị

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

5.2. Những thuận lợi, khó khăn của cán bộ trẻ trong đơn vị

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

6. Các ý kiến khác

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

Xin chân thành cảm ơn./.

PHIẾU KHẢO SÁT CÁN BỘ

(Dành cho cán bộ trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội)

1. Họ và tên cán bộ: _____ Năm sinh: _____ Giới tính: _____
2. Chức vụ hiện nay: _____ Đơn vị: _____
3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: _____
4. Khảo sát các yếu tố cá nhân:

TT	Các nội dung đánh giá	Tự đánh giá				Ghi chú
		Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	
I	Kiến thức					
1	Kiến thức tổng hợp về Kinh tế xã hội					
2	Kiến thức pháp luật ngành LĐTBXH					
3	Kiến thức lĩnh vực chuyên môn					
4	Kiến thức hội nhập quốc tế					
II	Kỹ năng					
5	Kỹ năng viết báo cáo, bài báo khoa học					
6	Kỹ năng trình bày báo cáo khoa học					
7	Kỹ năng tư duy phản biện khoa học					
8	Kỹ năng giao tiếp					
9	Kỹ năng làm việc nhóm					
10	Kỹ năng đàm phán					
11	Kỹ năng tổ chức công việc và QLTV					
12	Kỹ năng ngoại ngữ - Rất Tốt: có thể làm việc độc lập bằng tiếng nước ngoài - Tốt: có thể đọc/dịch tài liệu tham khảo - Trung bình: có thể giao tiếp cơ bản - Kém: không thể sử dụng được					

TT	Các nội dung đánh giá	Tự đánh giá				Ghi chú
		Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	
I	Kiến thức					
13	Kỹ năng tin học (phân tích, xử lý số liệu nghiên cứu) - Rất tốt: khả năng thực hiện các thao tác cơ bản trên phần mềm thống kê - Tốt: có khả năng lập trình, xử lý số liệu bằng các phần mềm thống kê - Trung bình: sử dụng tin học văn phòng thông thường - Kém: không thể sử dụng					

4. Khảo sát yếu tố bên ngoài:

a. Thu nhập hiện tại:

.....

b. Hình thức được tuyển dụng:

.....

c. Đánh giá về người lãnh đạo:

.....

d. Môi quan hệ trong cơ quan đơn vị:

.....

đ. Tình trạng thiết bị, điều kiện làm việc

.....

e. Những vướng mắc hiện nay:

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn./.