

# ĐỔI MỚI TƯ DUY THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ: TIẾP CẬN TỪ LÝ THUYẾT CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

● NGUYỄN VĂN HÒA

## TÓM TẮT:

Để giải quyết bài toán thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN), cần thực hiện theo một tư duy mới. Bài viết vận dụng lý thuyết về các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực để đề xuất một số giải pháp liên quan đến đổi mới tư duy trong thu hút nguồn nhân lực KH&CN. Theo đó, Nhà nước cần quan tâm và can thiệp ở cả 3 cấp độ vĩ mô, tổ chức và cá nhân để tạo nên sự đồng bộ trong vấn đề thu hút nguồn nhân lực KH&CN.

**Từ khóa:** các yếu tố ảnh hưởng, nguồn nhân lực khoa học và công nghệ, phát triển nguồn nhân lực.

## 1. Đặt vấn đề

Sau hơn 20 năm Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII [1] đi vào cuộc sống, KH&CN nước ta đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, đóng góp thiết thực vào sự phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, cải thiện an sinh xã hội và chất lượng cuộc sống, đưa nước ta từ một nước kém phát triển gia nhập nhóm nước có thu nhập trung bình. Tuy nhiên, so với mục tiêu và nhiệm vụ đề ra, KH&CN nước ta chưa phát triển tương xứng với tiềm năng, chưa thực sự trở thành động lực phát triển kinh tế - xã hội, giúp nâng cao năng suất, chất lượng tăng trưởng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế và vẫn còn tụt hậu so với khu vực và thế

giới. Đặc biệt, đội ngũ nhân lực KH&CN và mạng lưới tổ chức KH&CN tuy gia tăng về số lượng nhưng chất lượng còn thấp, thiếu các chuyên gia đầu ngành trong nhiều lĩnh vực KH&CN; thiếu những tổ chức KH&CN mạnh, có đủ khả năng hội nhập quốc tế, mặc dù đây là nguồn nhân lực giữ vai trò quan đối với sự phát triển của nền KH&CN của quốc gia.

Tình trạng nói trên do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, trong đó có một nguyên nhân chủ yếu là thiếu chính sách cần thiết để đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và khai thác năng lực của đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ. Chính vì vậy, tại Nghị quyết số 27 Hội nghị Trung ương 7 khóa X về

trí thức đã khẳng định: “Đảng và Nhà nước có trách nhiệm và chính sách đặc biệt phát triển, trọng dụng và phát huy tiềm năng sáng tạo của đội ngũ cán bộ KH&CN để KH&CN trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp quan trọng, đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020 và là nước công nghiệp hiện đại vào giữa thế kỷ XXI” [1]. Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012 của Hội nghị Ban chấp hành TW lần thứ 6 khóa XI về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế đã xác định một trong số những định hướng phát triển KH&CN là: “Đầu tư cho nhân lực KH&CN là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh của dân tộc. Đảng và Nhà nước có chính sách phát triển, phát huy và trọng dụng đội ngũ cán bộ KH&CN” [3].

Một trong những mục tiêu mà Nghị quyết số 20 đề ra là: “Hình thành đồng bộ đội ngũ cán bộ KH&CN có trình độ cao, tâm huyết, trung thực, tận tụy. Phát triển các tổ chức, tập thể KH&CN mạnh, các nhà khoa học đầu ngành. Số nhân lực KH&CN làm nghiên cứu và phát triển đạt mức 11-12 người trên 1 vạn dân; tăng nhanh số lượng các công trình được công bố quốc tế và số lượng các sáng chế được bảo hộ trong nước và nước ngoài”. Để đạt được mục tiêu này, một số giải pháp cần đặt ra là: “Đổi mới quy hoạch phát triển nhân lực, cơ chế, chính sách sử dụng và trọng dụng cán bộ KH&CN”, gồm các nội dung cụ thể sau: quy hoạch phát triển nhân lực KH&CN; xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ cán bộ KH&CN; đào tạo, bồi dưỡng tài năng trẻ; chính sách hỗ trợ cán bộ KH&CN đi làm việc và thực tập có thời hạn tại các tổ chức KH&CN, doanh nghiệp ở nước ngoài;... Nghị quyết số 46/NQ-CP ngày 29/3/2013 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012 của Hội nghị lần thứ sáu, Ban Chấp hành TW Đảng khóa XI xác định: “Xây dựng cơ chế, chính sách phát triển nhân lực, sử dụng và trọng dụng cán bộ KH&CN” [2].

Để góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nhân lực khoa học và công nghệ, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế mạnh mẽ hiện nay, bài viết sử dụng cách tiếp cận 3 cấp độ để đưa ra kiến nghị về thay đổi tư duy và giải pháp phù hợp, đáp ứng được yêu cầu phát triển nhân lực KH&CN ở Việt Nam.

## **2. Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thực hiện công việc**

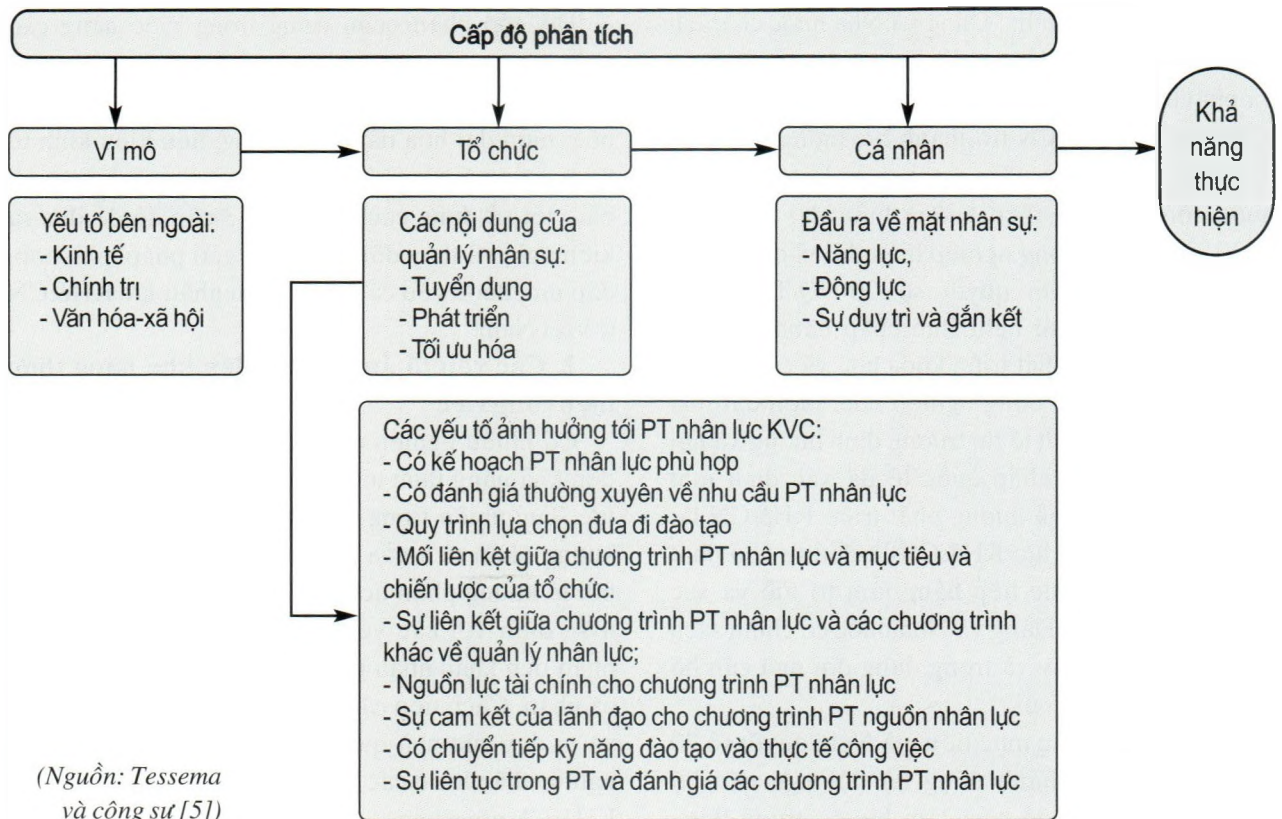
Có nhiều nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thực hiện công việc của nguồn nhân lực. Tuy nhiên trong bài viết này, tác giả sử dụng khung phân tích của Tessema và cộng sự (2015), bởi lẽ khung phân tích này cho thấy một bức tranh toàn diện với các yếu tố ảnh hưởng từ 3 cấp độ phân tích khác nhau gồm vĩ mô, tổ chức và cấp độ cá nhân. Cách tiếp cận này giúp thay đổi nhận thức và tư duy của nhà quản lý, lãnh đạo trong thu hút nguồn nhân lực ở các lĩnh vực nói chung và lĩnh vực KH&CN nói riêng.

Theo Tessema và cộng sự [5], vấn đề phát triển nhân lực trong khu vực công cần được phân tích ở 3 cấp độ. Ba cấp độ đó thể hiện ở Sơ đồ. (Xem Sơ đồ)

Sơ đồ đã thể hiện một cách cụ thể các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực, bao gồm nhóm yếu tố vĩ mô và nhóm yếu tố ở phạm vi tổ chức, nhóm yếu tố thuộc về cá nhân. Ba nhóm yếu tố này tạo thành hiệu quả phát triển nguồn nhân lực và hiệu quả phát triển nguồn nhân lực ấy được đánh giá thông qua khả năng thực thi của cá nhân người lao động, góp phần tạo nên khả năng thực thi của cơ quan.

### **2.1. Các yếu tố ảnh hưởng ở cấp độ vĩ mô**

Trước hết là các yếu tố kinh tế có tác động mạnh đến khả năng cam kết của chính phủ về các nguồn lực phân bổ và đầu tư cho phát triển nhân sự. Tình hình kinh tế đất nước thay đổi buộc các tổ chức có những sự điều chỉnh về kế hoạch, chiến lược kinh doanh nói chung và các chiến lược, chính sách quản trị nguồn nhân lực nói riêng. Thông thường, yếu tố kinh tế bao gồm các chỉ tiêu về tăng trưởng, lạm phát, những chỉ tiêu liên quan đến bình ổn nền kinh tế [4].



Tiếp đến là yếu tố chính trị. Yếu tố chính trị bao gồm những thay đổi về thể chế và sự ổn định chính trị ở một quốc gia. Yếu tố chính trị ảnh hưởng lớn đến chiến lược, kế hoạch và chính sách phát triển của đất nước, ngành và lĩnh vực, trong đó chính sách và chiến lược liên quan đến nguồn nhân lực KH&CN. Yếu tố văn hóa - xã hội bao gồm những yếu tố văn hóa - xã hội tác động đến tổ chức và hoạt động phát triển nhân sự của tổ chức; và những yếu tố văn hóa bên trong tổ chức có ảnh hưởng đến tổ chức và hành vi của các cá nhân trong tổ chức đó. Nói cách khác, phát triển công chức cần phải bắt nguồn và cần phải quan tâm tới các yếu tố văn hóa - xã hội bên trong và bên ngoài tổ chức.

**2.2. Các yếu tố ảnh hưởng ở cấp độ tổ chức**

*Chính sách phát triển nhân lực phù hợp*

Chính sách phát triển nhân lực là những hoạch định về phạm vi các hoạt động phát triển, cách tiếp cận nhu cầu đào tạo, đánh giá các ưu tiên và phân bổ sắp xếp tài chính; mối liên kết giữa đào tạo và kế hoạch nghề nghiệp; cũng như việc xây

dựng các hướng dẫn cho hoạt động giám sát và đánh giá hoạt động đào tạo. Nói cách khác, việc có một chính sách phát triển nhân lực phù hợp là điều kiện tiên quyết để hoạt động đào tạo, phát triển nhân lực ở khu vực công đảm bảo hiệu quả. Một kế hoạch, chính sách phát triển nhân lực tốt có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng của hoạt động phát triển nguồn nhân lực. Sự thiếu gắn kết của chính sách với các chính sách khác về quản lý nguồn nhân lực là cần thiết và quan trọng [5].

*Hoạt động đánh giá thường xuyên về nhu cầu phát triển nhân lực*

Đánh giá nhu cầu bồi dưỡng là bước đầu tiên trong chu trình bồi dưỡng. Giai đoạn này quan trọng do nó cung cấp thông tin về một số thông tin quan trọng cho toàn bộ quá trình bồi dưỡng nhân lực của tổ chức. Nó giúp xác định nhu cầu thực sự về bồi dưỡng trong tổ chức, cũng như giúp hoạt động đánh giá các chương trình bồi dưỡng nhân lực được tốt hơn. Nói cách khác, quá trình bồi dưỡng nhân sự sẽ trở nên hiệu quả hơn nếu xác định được những vấn đề liên quan và xuất phát từ

công việc. Việc xác định nhu cầu bồi dưỡng bắt đầu từ việc xem xét lại những mục tiêu và những ưu tiên của tổ chức, quốc gia, địa phương [5].

*Quy trình lựa chọn đưa đi bồi dưỡng*

Quy trình lựa chọn đưa đi bồi dưỡng bao gồm các bước để lựa chọn đối tượng nhân sự phù hợp tham gia và các khóa bồi dưỡng. Quy trình lựa chọn hợp lý sẽ chọn được đối tượng phù hợp tham gia và ngược lại, nếu không có quy trình hợp lý, sẽ gây khó khăn, thiếu khách quan và dẫn đến lãng phí trong quá trình bồi dưỡng. Nói cách khác, quy trình lựa chọn đưa đi bồi dưỡng cũng góp phần quan trọng vào quá trình đào tạo và phát triển công chức cấp xã [5].

*Mối liên kết giữa chương trình phát triển nhân lực và mục tiêu, chiến lược của cơ quan*

Khi có mối liên kết hợp lý và hài hòa giữa chương trình phát triển nhân sự đối với mục tiêu và chiến lược của tổ chức thì hoạt động phát triển nhân lực mới trở thành một bộ phận liên quan đến tổ chức và mới tham gia như một nhân tố tích cực giúp đạt được mục tiêu tổ chức đề ra. Trong bối cảnh khu vực công, chất lượng của hoạt động đào tạo chỉ có thể phù hợp và được cải thiện nếu hoạt động phát triển nhân lực của cơ quan gắn kết với chương trình phát triển nhân lực chung của địa phương và cả nước [5].

*Sự liên kết giữa chương trình phát triển nhân lực và các chương trình và chính sách khác về quản lý nhân lực*

Mối quan hệ giữa phát triển nhân sự với các nội dung khác của quản trị nhân sự trong cơ quan (bố trí, thăng tiến lương, thưởng,...) là một trong những nhân tố quan trọng làm nên chất lượng và hiệu quả của hoạt động phát triển nhân lực. Sở dĩ có mối quan hệ này bởi vì mối liên kết đó có ảnh hưởng lớn đến động cơ của người tham gia bồi dưỡng và đến lượt nó ảnh hưởng đến hiệu quả của chương trình phát triển nhân sự. Nhân sự trong cơ quan có động lực theo đuổi nghiêm túc các khóa bồi dưỡng hơn nếu họ nhận thấy được mối liên hệ của những khóa đào tạo này tới các cơ hội được cân nhắc và thăng tiến sau này. Sẽ mất động lực tham gia bồi dưỡng nếu kết quả của hoạt động bồi dưỡng không làm thay đổi kết quả đánh giá hàng

năm của công chức. Mối liên hệ này cho thấy, con đường chức nghiệp cần được thiết kế một cách phù hợp để giúp công chức có động lực hoàn thiện kỹ năng của mình thông qua các chương trình bồi dưỡng để đạt được những cơ hội hoặc nấc thang nghề nghiệp cao hơn [5].

*Nguồn lực tài chính cho chương trình phát triển nhân lực*

Việc phân bổ đúng, đủ và đảm bảo nguồn lực tài chính là một trong những yếu tố quan trọng giúp cho hoạt động phát triển nhân lực của cơ quan được thành công. Thông thường ngân sách phân bổ cho phát triển nhân sự thường tính bằng phần trăm ngân sách dành cho hoạt động này; hoặc thực hiện phân phối tài chính thông qua các quỹ. Nguồn lực tài chính này đến từ nhiều nguồn như ngân sách của trung ương, ngân sách của địa phương và của tổ chức [5].

*Sự cam kết của lãnh đạo cho chương trình phát triển nguồn nhân lực*

Sự cam kết này thể hiện ở cả cam kết từ chính trị và hành chính. Sự cam kết là một trong những đòi hỏi quan trọng giúp cho hoạt động phát triển nhân sự được triển khai và thành công. Sự ủng hộ và cam kết của các nhà lãnh đạo còn ảnh hưởng đến sự phân bổ nguồn lực tài chính cho hoạt động này [5].

*Có chuyển tiếp kỹ năng đào tạo vào thực tế công việc*

Yếu tố này nhấn mạnh đến khả năng áp dụng các kiến thức, kỹ năng thu nhận được từ quá trình bồi dưỡng vào cơ quan nhà nước. Yếu tố này liên quan đến môi trường tổ chức thuận lợi và ủng hộ cho nhân sự được áp dụng những kiến thức và kỹ năng có được từ các chương trình bồi dưỡng. Quản lý hoặc lãnh đạo của cơ quan cũng cần có khuyến khích nhân sự áp dụng những gì họ học được vào thực tế công việc của họ và của cơ quan. Hoạt động bồi dưỡng nhân sự cần có liên kết với hoạt động sau bồi dưỡng với việc chuyển giao kiến thức và kỹ năng vào thực tế công việc.

*Sự liên tục trong phát triển và đánh giá các chương trình phát triển nhân lực*

Đánh giá hoạt động phát triển nhân sự mà cụ thể là đánh giá hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng. Hoạt động này nhằm hạn chế sự lãng phí về

thời gian và tiền bạc đầu tư cho hoạt động phát triển công chức. Đánh giá để xem xét mối tương quan giữa chi phí và hiệu quả đạt được từ hoạt động phát triển nhân sự của cơ quan để đảm bảo giảm bớt hoặc tăng cường thêm cho phù hợp.

### **2.3. Nhóm yếu tố thuộc về cá nhân**

Nhóm yếu tố thuộc về cá nhân bao gồm năng lực, động lực, sự duy trì và gắn kết. Thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ hướng tới những yếu tố thuộc cá nhân, bởi đây là mục tiêu cũng như là đối tượng của chính sách thu hút. Nói cách khác, những nhân lực có năng lực, động lực, sự duy trì và gắn kết tốt là đối tượng thu hút của chính sách. Nếu chính sách không thu hút được những đối tượng này, thì chính sách sẽ không thành công, nếu không nói là thất bại. Đây cũng là mục tiêu của chính sách thu hút vì chính sách đặt ra những mục tiêu về chất lượng nguồn nhân lực thu hút. Không những vậy, những yếu tố thuộc về cá nhân như năng lực, động lực và duy trì, gắn kết còn cho chính sách tạo ra được những kết quả trên thực tế.

### **3. Một số gợi ý về thay đổi tư duy và giải pháp thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ**

Để thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ, cần hình thành tư duy tổng hợp trong thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ. Tư duy tổng hợp là tư duy nhìn nhận vấn đề thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trên cả 3 cấp vĩ mô, tổ chức và cá nhân.

*Thứ nhất*, dựa theo 3 cấp độ này, những giải pháp về thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ cần phải đảm bảo 3 tiêu chí. Trước tiên là có tính hội nhập. Tiêu chí này phản ánh cấp độ vĩ mô và thể hiện ở một số giải pháp dưới đây:

- Tư duy này cần thể hiện trong việc ban hành chính sách ưu tiên nhân lực KH&CN. Để đảm bảo thừa nhận đúng ở cấp độ vĩ mô và tổ chức, chính sách ưu tiên nhân lực KH&CN cần cho phép cá nhân có thể thành lập doanh nghiệp KH&CN kể cả trường hợp đang trong biên chế Nhà nước (nếu cần thì theo chế độ biệt phái). Bên cạnh đó, còn đảm bảo chính sách phát triển doanh nghiệp KH&CN theo hướng công bằng và bình đẳng giữa nhà khoa học trong nước và nhà khoa học là Việt kiều, người nước ngoài khi thành lập doanh

ngiệp. Đồng thời, cần có những chế độ ưu đãi giữa chuyên gia người nước ngoài với nhà khoa học là Việt kiều, các nhà khoa học trong nước có trình độ tương đương.

- Cần xem xét các yếu tố thuộc môi trường vĩ mô như kinh tế, chính trị và văn hóa - xã hội để cải cách chính sách tiền lương phù hợp dành cho đối với nhân lực khoa học và công nghệ nói chung, nhân lực công nghệ ưu tiên nói riêng. Cải cách tiền lương làm sao cho ngang hoặc hơn so với mức lương của các loại hình lao động trí óc khác trong khu vực và tương đương mức lương của nhân lực KH&CN trong top đầu của ASEAN (cụ thể nhân lực nghiên cứu, nhân lực giảng dạy, nhân lực làm việc trực tiếp trong các lĩnh vực công nghệ ưu tiên, kể cả nhân lực làm việc trong các khu công nghệ cao).

- Ban hành chính sách thu hút chuyên gia nước ngoài, trí thức Việt Nam ở nước ngoài về làm việc trong nước nói chung, chính sách thu hút trí thức Việt kiều trong các lĩnh vực công nghệ ưu tiên nói riêng. Những nội dung mấu chốt trong chính sách đó là thủ tục xuất nhập cảnh nhiều lần và dài hạn, chế độ tiền lương đủ hấp dẫn và ở mức như tại các nước dẫn đầu ASEAN, chế độ nhập tịch, lưu trú dài hạn 5 năm, 10 năm, sở hữu bất động sản, bảo hiểm,...

- Ban hành và thực hiện chính sách ưu đãi về thuế, hỗ trợ kinh phí từ các quỹ nhằm phát triển nhân lực công nghệ ưu tiên theo hướng Nhà nước sẽ hỗ trợ kinh phí đào tạo nhân lực công nghệ ưu tiên theo các dự án/đề tài/chương trình nghiên cứu phát triển và ứng dụng công nghệ cao.

- Đối với chính sách đào tạo nhân lực công nghệ cho cả nước, cần ưu tiên đảm bảo nguyên tắc cân đối cơ cấu đào tạo nghề giữa KH&CN với các lĩnh vực kinh tế, luật, khoa học xã hội và nhân văn, cơ cấu nhân lực giữa công nhân, kỹ thuật viên, kỹ sư thực hành và bộ phận quản lý trong lĩnh vực công nghệ cao, thạc sĩ, tiến sĩ, quán triệt quan điểm xã hội hóa trong hoạt động đào tạo nhân lực theo nhu cầu của xã hội, của từng địa phương, gắn việc đào tạo với nghiên cứu và thực hành. Có thể đưa ra một số đề xuất cụ thể như sau. Đào tạo thông qua Liên kết Viện - Trường - Doanh nghiệp để hình thành mạng lưới nghiên cứu - đào tạo - sản xuất sản phẩm

công nghệ cao. Xây dựng các chương trình đào tạo bồi dưỡng kiến thức công nghệ ưu tiên cho các chuyên gia thuộc các lĩnh vực khác trong các ngành kinh tế quốc dân. Xây dựng danh mục các chuyên ngành đào tạo cụ thể trong từng lĩnh vực công nghệ ưu tiên ở bậc đại học và sau đại học, thống nhất chương trình khung đào tạo chuyên gia trong các lĩnh vực công nghệ ưu tiên. Ưu tiên gửi đi nước ngoài đào tạo hoặc kết hợp cả trong nước và nước ngoài (theo thời gian) để vừa nâng cao nghiệp vụ, vừa nâng cao trình độ ngoại ngữ. Điều này đặc biệt cần thiết đối với bậc đào tạo sau đại học.

- Về chính sách sở hữu trí tuệ (SHTT) trong lĩnh vực công nghệ ưu tiên, cần có chính sách khuyến khích, hỗ trợ cá nhân nhà khoa học, doanh nghiệp KH&CN đăng ký SHTT ở nước ngoài.

*Thứ hai*, ở cấp độ tổ chức, Nhà nước cần có những giải pháp hướng tới thay đổi cách thức mà các tổ chức khu vực công quản lý và phát triển nhân sự của tổ chức đó. Các tổ chức khu vực công cần có hoạt động quản lý nhân sự theo các tiêu chí như sau: có đánh giá thường xuyên về nhu cầu phát triển nhân lực; quy trình lựa chọn đưa đi đào tạo; mối liên kết giữa chương trình phát triển nhân lực, mục tiêu và chiến lược của tổ chức; sự liên kết giữa chương trình phát triển nhân lực và các chương trình khác về quản lý nhân lực; nguồn lực tài chính cho chương trình phát triển nhân lực; sự cam kết của lãnh đạo cho chương trình phát triển nguồn nhân lực; có chuyển tiếp kỹ năng đào tạo vào thực tế công việc; sự liên tục trong phát triển và đánh giá

các chương trình phát triển nhân lực. Để thúc đẩy các tổ chức khu vực công có được cách thức tổ chức nhân sự như vậy, Nhà nước cần có những tiêu chuẩn cụ thể để kiểm định hoạt động này, nhằm tạo dựng văn hóa và môi trường phù hợp, tích cực cho người lao động trong lĩnh vực KH&CN.

*Thứ ba*, ở cấp độ cá nhân của nhân lực khoa học và công nghệ, Nhà nước cần đưa ra những giải pháp giúp phát huy năng lực, nuôi dưỡng và duy trì động lực, đồng thời tạo môi trường thuận lợi để tăng sự kết nối giữa cá nhân người lao động và tổ chức. Theo đó, Nhà nước cần có những quy định về môi trường làm việc, đồng thời có những cơ chế nhất định về xây dựng dân chủ và văn hóa tốt đẹp trong từng tổ chức, nhằm tăng sự hài lòng trong công việc của nhân lực KH&CN.

#### **4. Kết luận**

Nguồn nhân lực KH&CN luôn là nguồn nhân lực đóng vai trò chủ đạo, tạo nên một nền KH&CN có thực lực của một quốc gia. Việc thu hút nguồn nhân lực KH&CN là cần thiết và cần phải thực hiện theo một tư duy phù hợp. Dựa trên mô hình phân tích của Tessema và cộng sự (2015), việc thu hút nguồn nhân lực KH&CN cần phải quan tâm đến cả 3 cấp độ là vĩ mô, tổ chức và cá nhân. Nói cách khác, Nhà nước không những quan tâm đến cấp độ vĩ mô, mà còn có những cách thức để can thiệp cả vào cấp độ tổ chức và cá nhân để tạo ra một môi trường đồng bộ với văn hóa phù hợp cho đối tượng là nhân lực KH&CN, nhằm thu hút và giữ được nguồn nhân lực quan trọng này ■

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2000). *Nghị quyết số 27 Hội nghị Trung ương 7 khóa X*.
2. Chính phủ (2013). *Nghị quyết số 46/NQ-CP ngày 29/3/2013 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012 của Hội nghị lần thứ sáu, Ban Chấp hành TW Đảng khóa XI*.
3. Hội nghị Ban chấp hành TW lần thứ 6 khóa XI (2012). *Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012*.
4. Hương, N. T. (2020). Yếu tố tác động đến công tác quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Tạp chí Tài chính online, truy cập tại <https://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/yeu-to-tac-dong-den-cong-tac-quan-tri-nguon-nhan-luc-trong-doanh-nghiep-326711.html>

5. Mussie T. Tessema, Mengsteab Tesfayohannes-Beraki., Diane May et al (2015). HR Development and Utilization in the Public Sector, *American Research Journal of Business and Management*, 1 (1), 28-37.

**Ngày nhận bài: 11/8/2022**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 7/9/2022**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 17/9/2022**

*Thông tin tác giả:*

**NGUYỄN VĂN HÒA**

**Học viện Khoa học Công nghệ và Đổi mới sáng tạo**

**Bộ Khoa học và Công nghệ**

**INNOVATING THINKING IN ATTRACTING HUMAN RESOURCES  
IN FIELDS OF SCIENCE AND TECHNOLOGY BY USING  
THE THEORY OF FACTORS AFFECTING  
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT**

● **NGUYEN VAN HOA**

Vietnam Institute of Science Technology and Innovation  
Ministry of Science and Technology

**ABSTRACT:**

It is necessary to use a new approach to solve the problem of attracting human resources in fields of science and technology. By using the theory of factors affecting human resource development, this paper proposes some solutions to innovate thinking in attracting human resources in fields of science and technology. Accordingly, the state needs to pay attention and intervene at all three levels including macro, organizational and individual levels to create synergy in the human resource attraction for fields of science and technology.

**Keywords:** influential factors, human resources in science and technology, human resource development.