

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

**NGUYỄN ANH TÚ**

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC  
Ở VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**HÀ NỘI - 2014**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

**NGUYỄN ANH TÚ**

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC  
Ở VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 60340404

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN VĂN ĐẠI

HÀ NỘI - 2014

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

**Tác giả**

**Nguyễn Anh Tú**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu .....	1
2. Tổng quan các nghiên cứu về “Phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học” .....	3
3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu .....	5
4 . Đối tượng nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu .....	6
5. Phương pháp nghiên cứu .....	6
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài nghiên cứu .....	7
7. Kết cấu của luận văn.....	7
<b>CHƯƠNG 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC</b> .....	<b>8</b>
1.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học. ....	8
1.1.1. Khái niệm về đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học .....	8
1.1.2. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học:.....	10
1.1.3.Vai trò của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học:.....	12
1.2. Nội dung phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.....	13
1.2.1. Phát triển về số lượng .....	13
1.2.2. Phát triển về chất lượng .....	14
1.2.3. Phát triển về cơ cấu.....	17
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học .....	19
1.3.1. Sự quan tâm của người lãnh đạo, quản lý và bản thân đội ngũ cán bộ NCKH.....	19
1.3.2. Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về NCKH .....	19
1.3.3. Giáo dục và đào tạo .....	20
1.3.4. Giáo dục và đào tạo .....	20
1.3.5. Chính sách thu hút nguồn cán bộ NCKH .....	21
1.4. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của một số nước trên thế giới .....	22
1.4.1. Thái Lan .....	22
1.4.2. Philippin .....	23
1.4.3. Singapore.....	24

1.5. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu tại các viện nghiên cứu ở Việt Nam và bài học cho Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.....	24
1.5.1. Viện Khoa học tổ chức nhà nước .....	24
1.5.2. Viện Nghiên cứu Sư phạm thuộc trường Đại học Sư phạm Hà Nội .....	25
1.5.3. Bài học cho Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam .....	26
<b>CHƯƠNG 2 THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC.....</b>	<b>28</b>
<b>Ở VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM.....</b>	<b>28</b>
2.1. Giới thiệu tổng quan về Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam....	28
2.1.1. Khái quát về sự ra đời của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam .....	28
2.1.2. Chức năng – nhiệm vụ của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.....	30
2.1.3. Đặc điểm tổ chức quản lý của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.....	31
2.2 Thực trạng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.....	35
2.2.1. Về số lượng .....	35
2.2.2. Về chất lượng .....	37
2.2.3. Về lĩnh vực nghiên cứu.....	51
2.3. Thực trạng về phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện KHGD Việt Nam .....	53
2.3.1. Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học: .....	53
2.3.2. Việc tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.....	54
2.3.3. Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.....	55
2.3.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.....	56
2.3.5. Thực hiện chính sách đối với đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.....	58

2.4. Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam .....	59
2.4.1. Những kết quả đạt được.....	59
2.4.2. Những tồn tại cần khắc phục.....	59
<b>CHƯƠNG 3 GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC Ở VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM .....</b>	<b>61</b>
3.1. Định hướng phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện khoa học Giáo dục Việt Nam trong thời gian tới: .....	61
3.2. Nội dung các giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam:.....	63
3.2.1. Nâng cao nhận thức cho các cấp lãnh đạo và các lực lượng trong Viện về tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.....	63
3.2.2. Hoàn thiện công tác quy hoạch bộ nghiên cứu đội ngũ cán khoa học .....	67
3.2.3. Thực hiện tốt công tác tuyển dụng và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học theo hoàn cảnh và điều kiện thực tế của Viện.....	73
3.2.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học, kịp thời chấn chỉnh thiếu sót và biểu dương các gương tốt, việc tốt trong nghiên cứu khoa học .....	76
3.2.5. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiên cứu khoa học cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.....	78
3.2.6. Thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ, chăm lo cải thiện đời sống vật chất tinh thần của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.....	81
3.2.7. Xây dựng chính sách thu hút nhân tài. ....	83
<b>KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....</b>	<b>87</b>
1. Kết luận:.....	87
2. Khuyến nghị.....	89
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>92</b>
<b>PHỤ LỤC</b>	

**DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT:**

<b>TỪ VIẾT TẮT</b>	<b>N</b>
CBCC, VC	Cán bộ công chức, viên chức
CBQL	Cán bộ quản lý
CNH- HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
GD&ĐT	Giáo dục và Đào tạo
KH&CN	Khoa học và Công nghệ
KHGD	Khoa học giáo dục
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NXB	Nhà xuất bản

## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Tổng hợp diện tích Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.....	29
Bảng 2.2. Số lượng cán bộ nghiên cứu và hỗ trợ nghiên cứu Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam giai đoạn 2010 – 2014.....	35
Bảng 2.3. Số liệu tuyển dụng cán bộ các năm 2010-2014 .....	36
Bảng 2.4. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu.....	38
Bảng 2.4.1 Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Mầm non.....	39
Bảng 2.4.2. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Phổ thông.....	39
Bảng 2.4.3. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đại học và Nghề nghiệp.....	40
Bảng 2.4.4. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Cơ sở vật chất – Thiết bị dạy học – Đồ chơi trẻ em .....	41
Bảng 2.4.5. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Công nghệ giáo dục.....	41
Bảng 2.4.6. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Đánh giá kết quả giáo dục .....	42
Bảng 2.4.7. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đặc biệt.....	43
Bảng 2.4.8. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Dân tộc .....	44
Bảng 2.4.9. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Không chính quy.....	44
Bảng 2.4.10. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Quản lý giáo dục .....	45



Bảng 2.4.11. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Tâm lý học và Giáo dục học.....	46
Bảng 2.4.12. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Phân tích và Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực.....	47
Bảng 2.5. Thống kê trình độ của cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam: ..	48
Bảng 2.6. Kết quả điều tra về thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam.....	54
Bảng 2.7. Kết quả điều tra về thực trạng công tác tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam .....	55
Bảng 2.8. Kết quả điều tra về thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam.....	57
Bảng 2.9. Kết quả điều tra về thực trạng thực hiện chính sách, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam.....	58

# MỞ ĐẦU

## 1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Nhân loại đã bước vào thế kỷ 21, thế kỉ của công nghệ thông tin, của nền kinh tế tri thức và văn minh trí tuệ. Trong xu thế toàn cầu hóa, sự phồn thịnh của một quốc gia phụ thuộc vào tiềm năng trí tuệ của con người ở quốc gia đó. Kinh nghiệm của các nước phát triển cho thấy sự phát triển giáo dục là nhân tố quyết định sự nghiệp công nghiệp hóa- hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Những cường quốc trên thế giới luôn xác định: “Đầu tư tri thức là thu lợi lớn nhất”. Chính vì thế nghiên cứu khoa học giáo dục có vai trò quyết định, định hướng cho những bước đi của một hệ thống giáo dục.

Chiến lược phát triển giáo dục 2009-2020 đã: “Xác định rõ tầm nhìn giáo dục Việt Nam trong vòng 2 thập kỉ tới với kì vọng: xây dựng một nền giáo dục hiện đại mang đậm bản sắc dân tộc; xây dựng xã hội học tập và đào tạo những người Việt Nam có năng lực tư duy độc lập và sáng tạo, có khả năng thích ứng, hợp tác và năng lực giải quyết vấn đề, có kiến thức và kĩ năng nghề nghiệp, có thể lực tốt, có bản lĩnh, trung thực, ý thức làm chủ và tinh thần trách nhiệm công dân, gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội”. Trong đó, đã chỉ rõ một mục tiêu chiến lược là: “Hướng đến chất lượng và hiệu quả giáo dục tiếp cận với chất lượng giáo dục của khu vực và quốc tế trong đó nhấn mạnh giáo dục năng lực làm người ở phổ thông; năng lực nghề nghiệp ở giáo dục nghề nghiệp, đại học và giáo dục thường xuyên”.

Nghiên cứu khoa học có vai trò quan trọng trong việc góp phần phát triển hệ thống tri thức giáo dục học Việt Nam với những nghiên cứu về nhân cách con người Việt Nam, văn hóa Việt Nam và mối quan hệ giữa văn hóa và giáo dục, triết học giáo dục Việt Nam và tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục, tiếp thu những thành tựu khoa học giáo dục thế giới và vận dụng vào giáo dục

Việt Nam, giúp định hình phát triển giáo dục, đặt nền móng cho sự hình thành hệ thống lí luận về chiến lược giáo dục. Đồng thời, nghiên cứu khoa học giáo dục thiết kế, điều chỉnh chương trình, nội dung đào tạo cho các loại hình trường và các đối tượng giáo dục thuộc các cấp học, ngành học khác nhau, đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục và phương tiện dạy học.

Nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học được coi là lực lượng tiên phong định hướng cho những con đường, những bước đi cho sự vận hành của toàn hệ thống giáo dục quốc dân. Do vậy muốn phát triển đồng bộ và hiệu quả nền giáo dục nước nhà, nâng cao hơn chất lượng giáo dục đào tạo thì điều quan trọng cần phải làm đầu tiên là quản lý nguồn nhân lực tại cơ sở nghiên cứu.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (Nghị quyết số 20-NQ/TW) 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.

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam mà tiền thân là Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục đã có nhiều công trình nghiên cứu cơ bản chú trọng đến những vấn đề lí luận, phương pháp luận then chốt của khoa học giáo dục. Các chuyên ngành khoa học giáo dục đã tiếp cận được với tri thức khoa học giáo dục của thế giới, có những đóng góp mới cho việc phát triển khoa học giáo dục Việt Nam, góp phần đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục phục vụ công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước.

Được sự quan tâm nhiều mặt của Bộ GD&ĐT, của các tổ chức đoàn thể khác, cùng với sự phấn đấu, nỗ lực không ngừng của lãnh đạo và đội ngũ cán bộ có kinh nghiệm, giàu nhiệt huyết, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam đã ngày càng trưởng thành và tiếp tục xây dựng một nền khoa học giáo dục tương đối toàn diện, đồng bộ và cập nhật. Hiện nay nhiệm vụ của Viện rất nặng nề với nhiều kì vọng của ngành, nhưng nguồn nhân lực nghiên cứu khoa

học còn thiếu, đặc biệt là những chuyên gia đầu ngành, nên việc tìm ra biện pháp phù hợp để phát triển nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam là một yêu cầu thiết thực và có ý nghĩa quan trọng.

Xuất phát từ lý do đó, tôi đã lựa chọn đề tài: “Phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam” để nghiên cứu.

## **2. Tổng quan các nghiên cứu về “Phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học”**

Trên thế giới hiện nay có rất nhiều các công trình đã nghiên cứu về các vấn đề phát triển nhân lực và thường hay nghiên cứu về các vấn đề vĩ mô như các tác phẩm: “The small bussiness of developing people” của tác giả Annette Kerr and Marilyn Mcdougall nói về việc phát triển con người, tạo động lực lao động trong các doanh nghiệp nhỏ, bàn luận về các vấn đề quản lý nhân sự, hay như cuốn sách “The emergence of strategic human resource development” của các tác giả: Garavan, Thomas N, Costine, Pat, Heraty, Noreen xuất bản năm 1995 tập trung vào sự xuất hiện của khái niệm phát triển nguồn nhân lực, trong đó xem xét các vấn đề về phát triển nguồn nhân lực theo các cách tiếp cận khác nhau như thông qua chiến lược đào tạo...

Tại Việt Nam hiện nay đã có rất nhiều các công trình nghiên cứu, đề tài, dự án các cấp, các ngành nghiên cứu về lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực như đề tài cấp Bộ: “Phát triển đội ngũ lãnh đạo và quản lý nhà nước về giáo dục các cấp” của PGS.TS. Trần Ngọc Giao năm 2012. Đề tài đã trình bày tích hợp được một số vấn đề lý luận cơ bản về mô hình quản lý công mới, lý luận quản lý nhà nước về giáo dục trong cơ chế thị trường, tiếp cận năng lực quản lý, lý thuyết phát triển nguồn nhân lực và nghiên cứu khảo sát thực tiễn để rút ra một số luận điểm về quản lý nhà nước về giáo dục. Hay như đề tài cấp Viện của cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

như: “Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của một số quốc gia công nghiệp mới” của TS. Nguyễn Thị Thu Mai, đề tài đưa ra được tổng quan về tình hình nghiên cứu trong nước và quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực; phân tích một số vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến phát triển nguồn nhân lực và rất nhiều các đề tài, đề án về phát triển nguồn nhân lực mang tính vĩ mô khác... Ngoài ra còn rất nhiều các bài báo, các công trình khoa học khác như cuốn sách “Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ hội nhập quốc tế” của các tác giả Bành Tiến Long, Dương Văn Quảng, Trịnh Đức Dụ năm 2009 của nhà xuất bản Thế giới, Hà Nội. Cuốn sách tập hợp những bài viết về đào tạo nguồn nhân lực phục vụ hội nhập quốc tế, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao; nhiều bài đã phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực, chỉ ra hạn chế, bất cập của nguồn nhân lực nước ta trước đòi hỏi của hội nhập quốc tế; làm rõ những vấn đề hạn chế do giáo dục đào tạo; xác định những vấn đề cơ bản đối với giáo dục đào tạo nguồn nhân lực phục vụ hội nhập quốc tế. Bài báo “Giáo dục với phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa” của Nguyễn Thị Hồng Vân, Tạp chí Phát triển giáo dục, số 4, đã phân tích vai trò của giáo dục với phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; chỉ ra thực trạng và một số vấn đề bất cập của giáo dục trong vấn đề này; đề xuất một số ý kiến đổi mới giáo dục đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Bài báo “Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ: thực trạng và kiến nghị”, của Hoàng Xuân Long (2006), Tạp chí Lao động và Xã hội, số 288, đã trình bày thực trạng phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ của nước ta, chỉ ra hạn chế, bất cập trong chính sách đối với vấn đề đó; đề xuất một số ý kiến về chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong thời kỳ mới. Phạm Minh Hạc (2008) với bài báo “Phát triển con người,

nguồn nhân lực - quan niệm và chính sách”, và sách “Những vấn đề lý luận và thực tiễn mới đặt ra trong tình hình hiện nay” – Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội; hai công trình này đã trình bày một số vấn đề cơ sở lý luận về phát triển con người; đưa ra khái niệm về nguồn nhân lực, nhân tài, đội ngũ lao động; phân tích một số nét thực trạng và đề xuất một số biện pháp phát triển nguồn nhân lực đất nước. Đường Vĩnh Sừng (2012), với bài báo Giáo dục, đào tạo với phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, (Tạp chí Cộng sản), phân tích ảnh hưởng của giáo dục đào tạo tới chất lượng nguồn nhân lực đồng thời nêu ra nguyên nhân cũng như giải pháp để phát triển chất lượng nguồn nhân lực gắn liền với giáo dục đào tạo.

Trong quá trình tìm hiểu các đề tài, luận án, công trình nghiên cứu, bài báo khoa học được đề cập ở trên thì nội dung được đề cập đến nhiều các góc độ khác nhau trên lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực, song tôi thấy chưa có đề tài nào nghiên cứu về việc phát triển nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học nói riêng tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam. Vì vậy việc nghiên cứu đề tài “Phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam” là rất cần thiết để đáp ứng yêu cầu thực tiễn về phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

### **3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu**

#### ***3.1. Mục tiêu***

- a. Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.
- b. Phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- c. Đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

### **3.2. Nhiệm vụ:**

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, luận văn đề xuất được một số giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam nhằm đáp ứng các yêu cầu phát triển của Viện, của sự nghiệp phát triển khoa học giáo dục và góp phần đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục phục vụ công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

## **4. Đối tượng nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu**

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu: thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Không gian: Đề tài giới hạn khảo sát thực trạng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

- Thời gian: từ đầu năm 2010 đến nay và đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam trong thời gian tiếp theo.

## **5. Phương pháp nghiên cứu**

- Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi đối với 24 cán bộ quản lý và cán bộ phòng tổ chức cán bộ và 50 cán bộ nghiên cứu để đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

- Phương pháp khảo sát, xem xét, đánh giá các báo cáo của Phòng tổ chức cán bộ về đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

- Phương pháp chuyên gia: Sử dụng thông qua bảng hỏi đối với các cán bộ lãnh đạo, để xem xét và khẳng định tính đúng đắn của các giải pháp.

- Phương pháp thống kê, xử lý các số liệu điều tra, khảo sát, thiết lập các sơ đồ, biểu đồ.

## **6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài nghiên cứu**

- Hệ thống hóa được một số vấn đề lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.

- Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

- Đề xuất được một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Ngoài lời mở đầu và kết luận, kết cấu của luận văn gồm 3 chương:

**CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ  
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC**

**CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ  
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC Ở VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

**CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI  
NGŨ CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC Ở VIỆN KHOA HỌC GIÁO  
DỤC VIỆT NAM**



# CHƯƠNG 1

## CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

### **1.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.**

#### ***1.1.1. Khái niệm về đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học***

##### *a. Đội ngũ cán bộ.*

Khái niệm đội ngũ ngày nay được sử dụng rộng rãi trong cả nói và viết: đội ngũ cán bộ, đội ngũ giáo viên, đội ngũ nhân viên, đội ngũ sinh viên...

Theo Đại từ điển Tiếng Việt (NXB Văn hóa thông tin) thì: “Đội ngũ là một khối đông người cùng chức năng nghề nghiệp, được tập hợp và tổ chức thành một lực lượng”[2].

Theo Từ điển Tiếng Việt (NXB Đà Nẵng - Viện Ngôn ngữ học): “Đội ngũ là một tập hợp gồm một số đông người cùng có chức năng nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp hợp thành lực lượng hoạt động trong một hệ thống nhất định”[22].

Các khái niệm về đội ngũ tuy có khác nhau đôi chút nhưng đều giống nhau, đều thống nhất với nhau ở chỗ, đội ngũ là một nhóm người được tập hợp thành một lực lượng để cùng thực hiện một hay nhiều chức năng; họ có thể cùng hoặc không cùng nghề nghiệp nhưng đều có chung lý tưởng, cùng chung mục đích và gắn bó với nhau về quyền lợi vật chất và tinh thần.

##### *b. Khái niệm “nghiên cứu khoa học”:*

Khoa học được hiểu là hệ thống tri thức về tự nhiên, xã hội và tư duy về những quy luật phát triển khách quan của tự nhiên, xã hội và tư duy. Nó giải thích một cách đúng đắn nguồn gốc của những sự kiện đó, phát hiện ra những mối liên hệ của các hiện tượng, vũ trang cho con người những tri thức

về quy luật khách quan của thế giới hiện thực để con người áp dụng vào thực tiễn sản xuất và đời sống.

Theo Vũ Cao Đàm: “NCKH nói chung là nhằm thỏa mãn về nhu cầu nhận thức và cải tạo thế giới đó là khám phá những thuộc tính bản chất của sự vật, hiện tượng; phát hiện quy luật vận động của sự vật, hiện tượng; vận dụng quy luật để sáng tạo giải pháp tác động lên sự vật hiện tượng”[23].

Theo Nguyễn Văn Lê: “NCKH là sự tìm tòi, khám phá bản chất các sự vật nhằm thỏa mãn nhu cầu nhận thức, đồng thời sáng tạo ra các giải pháp tác động trở lại sự vật, biến đổi sự vật theo mục đích sử dụng”[14].

Nói một cách khái quát nhất thì NCKH là một hoạt động tìm kiếm, xem xét, điều tra, hoặc thử nghiệm. Dựa trên những số liệu, tài liệu, kiến thức... đạt được từ các thí nghiệm NCKH để phát hiện ra những cái mới về bản chất sự vật, về thế giới tự nhiên, xã hội và để sáng tạo phương pháp, phương tiện kỹ thuật mới cao hơn, giá trị hơn. Con người muốn làm NCKH phải có kiến thức nhất định về lĩnh vực nghiên cứu và cái chính là phải rèn luyện cách làm việc tự lực, có phương pháp từ lúc ngồi trên ghế nhà trường.

*c. Khái niệm cán bộ nghiên cứu khoa học:*

Cán bộ NCKH là người thực hiện công việc nghiên cứu khoa học, mà ở đây là những cán bộ chuyên nghiệp có trình độ cao đẳng, đại học, thạc sĩ và tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư hoặc một số người có thể không có văn bằng chính thức, song họ cũng làm các công việc tương đương như nhà nghiên cứu/nhà khoa học, tham gia vào quá trình tạo ra tri thức, sản phẩm và quy trình mới, tạo ra phương pháp và hệ thống mới.

*d. Khái niệm đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học:*

Đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học là một nhóm người được tập hợp thành một lực lượng để cùng thực hiện công việc nghiên cứu khoa học.

Trong phạm vi của đề tài, tác giả muốn nhấn mạnh tới đội ngũ nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính và nghiên cứu viên cao cấp mà trong Quyết định số 11/2006/QĐ-BNV ngày 05/10/2006 của Bộ Nội vụ đã nêu rõ: “nghiên cứu viên là viên chức chuyên môn làm công tác nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu và ứng dụng có độ phức tạp đến mức trung bình (đề tài, dự án cấp cơ sở, hoặc một phần đề tài, dự án cấp Bộ) tại các tổ chức nghiên cứu và phát triển; Nghiên cứu viên chính là viên chức chuyên môn làm công tác nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, thực hiện hoặc chủ trì tổ chức thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu vì ứng dụng có độ phức tạp cao (chương trình, đề tài, dự án cấp bộ, ngành hoặc một phần chương trình, đề tài, dự án cấp nhà nước) tại các tổ chức nghiên cứu và phát triển; Nghiên cứu viên cao cấp Là viên chức chuyên môn làm công tác nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, tổ chức và chỉ đạo thực hiện các công trình nghiên cứu và ứng dụng có độ phức tạp cao (chương trình, đề tài, dự án lớn cấp Bộ và Nhà nước nhằm giải quyết các vấn đề lý luận và thực tiễn quan trọng của quốc gia tại các tổ chức nghiên cứu và phát triển.”

*e. Khái niệm phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học:*

Phát triển đội ngũ cán bộ NCKH là sự vận động theo chiều đi lên của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học trên các phương diện về số lượng, chất lượng, cơ cấu tổ chức nhằm hoàn thiện hơn, nâng cao hơn phục vụ cho nhu cầu tiến bộ trên lĩnh vực khoa học công nghệ của xã hội.

Trên quan điểm của phát triển nguồn nhân lực thì có thể hiểu phát triển đội ngũ cán bộ NCKH nằm trong đó, đội ngũ cán bộ NCKH là những người có trình độ cao cả về văn hóa và chuyên môn, họ có nhận thức sâu rộng về các vấn đề tự nhiên hay xã hội.

**1.1.2. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học:**

Người cán bộ nghiên cứu khoa học là người có trình độ chuyên môn hóa:

Không thể nói rằng NCKH là công việc của những người có học thức và những người chưa đủ trình độ học vấn tối thiểu thì không thể NCKH được. Khi một người nào đó cần NCKH thì họ phải trau dồi, tìm hiểu thêm, học hỏi thêm về phương pháp nghiên cứu khoa học nói chung, kiến thức cơ bản về chuyên môn nghiên cứu nói riêng. Nếu không thì những gì họ tìm thấy là mới, là đúng thì cũng chỉ dừng lại ở tri thức kinh nghiệm mà chưa chắc đã ứng dụng được vào thực tiễn khoa học cũng như ứng dụng vào thực tiễn lao động. Những kinh nghiệm quý báu ấy cần được kiểm tra, xác định phạm vi ứng dụng... của người có chuyên môn cao và đã có thời gian khảo sát, nghiên cứu về công trình nghiên cứu này. Đôi khi người NCKH không những cần kiến thức của lĩnh vực mình mà còn cần kiến thức trong những lĩnh vực gần gũi hoặc có liên quan.

Ngoài ra, người làm công tác NCKH cần có kỹ năng sử dụng máy móc, thiết bị kỹ thuật để công việc được tiến triển nhanh hơn, kết quả chính xác hơn.

Người cán bộ nghiên cứu khoa học cần có phương pháp làm việc khoa học:

- Khả năng nghiên cứu và phương pháp tư duy khoa học: Tư duy khoa học là giai đoạn cao, trình độ cao của quá trình nhận thức, được thực hiện thông qua một hệ thống các thao tác tư duy nhất định trong đầu óc của các nhà khoa học (hoặc những người đang sử dụng các tri thức khoa học và vận dụng đúng đắn những yêu cầu của tư duy khoa học) với sự giúp đỡ của một hệ thống "công cụ" tư duy khoa học (như các ngôn ngữ và hình thức của tư duy khoa học) nhằm "nhào nặn" các tri thức tiền đề, xây dựng thành những tri thức khoa học mới, dưới dạng những khái niệm, phán đoán, suy luận mới hoặc giả thuyết, lý thuyết, lý luận khoa học mới, phản ánh các khách thể nhận thức một cách chính xác hơn, đầy đủ hơn, sắc sảo hơn, chân thực hơn.

- Khả năng phát hiện vấn đề và nhìn nhận vấn đề nghiên cứu: là kỹ năng cần có của người nghiên cứu khoa học. Trước khi bắt đầu nghiên cứu một vấn

đề gì, người nghiên cứu cần xác định được vấn đề đó có cần thiết, có cấp thiết cần phải nghiên cứu hay không. Điều này giúp cho các vấn đề nghiên cứu sát với thực tiễn và có tính ứng dụng cao.

- Khả năng thu thập và phân tích, xử lý số liệu: thu thập số liệu bằng phương tiện gì, cách thu thập, phân tích, lựa chọn và sàng lọc dữ liệu, biết sử dụng các công cụ hiện có để xử lý các dữ liệu đó

- Có kế hoạch làm việc thật khoa học, tiết kiệm thời gian và kinh tế: khả năng lập kế hoạch là khả năng liệt kê các công việc cần phải làm, các mục tiêu cần hướng tới theo một trình tự nhất định và được thực hiện trong một khoảng thời gian nhất định, cụ thể, việc này giúp việc nghiên cứu tiếp kiệm được chi phí và thời gian nghiên cứu đáp ứng kịp thời các nhiệm vụ nghiên cứu.

- Khả năng trình bày vấn đề khoa học: khi hoàn thành một nghiên cứu, việc ứng dụng nghiên cứu đó vào thực tiễn yêu cầu khả năng trình bày, diễn giải nghiên cứu đó sao cho dễ hiểu, logic nhằm mục đích thuyết phục người nghe chấp nhận các nghiên cứu của mình.

Ngoài ra cán bộ nghiên cứu khoa học cần phải có các đức tính của một nhà khoa học chân chính đó là:

- Có sự say mê nghiên cứu khoa học.
- Nhạy bén với những vấn đề nghiên cứu.
- Kiên trì nghiên cứu.
- Cẩn thận, tỉ mỉ trong quá trình nghiên cứu.
- Trung thực với kết quả.

### ***1.1.3. Vai trò của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học:***

- Đội ngũ cán bộ NCKH có vai trò quan trọng trong việc đóng góp thành công của lĩnh vực nghiên cứu cơ bản và ứng dụng – triển khai. Đội ngũ này đã chú trọng đến các vấn đề lý luận, phương pháp luận then chốt của khoa

học nghiên cứu cơ bản làm cho các chuyên ngành khoa học được tiếp cận được với tri thức khoa học thế giới, đồng thời có những đóng góp mới phát triển khoa học công nghệ Việt Nam, góp phần đáp ứng yêu cầu thực tiễn của sự nghiệp đổi mới phục vụ CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế.

- Đội ngũ cán bộ NCKH có vai trò “dẫn thân” vì mục tiêu khám phá, truyền bá, và phổ biến sự thật. Một công trình nghiên cứu khoa học chỉ hoàn tất khi kết quả được công bố trên một tập san khoa học có đồng nghiệp bình duyệt và phản biện nghiêm chỉnh. Ở đây, tính minh bạch của NCKH rất quan trọng, vì nó chẳng những là một yêu cầu của khoa học mà còn là một khía cạnh để phân biệt khoa học với phi khoa học.

- Cán bộ NCKH có trình độ nghiên cứu lâu năm còn tham gia tích cực và đóng góp có ý nghĩa vào việc xây dựng các văn bản quan trọng về lĩnh vực nghiên cứu. Ngoài ra, đội ngũ cán bộ NCKH còn trực tiếp thực hiện các yêu cầu nghiên cứu của các chương trình cấp Nhà nước có liên quan mà tập trung nhất về con người, văn hóa, giáo dục, nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH.

- Nhìn lại những thành tựu NCKH trong những năm đổi mới có thể thấy đội ngũ cán bộ NCKH đã cố gắng tiếp tục xây dựng một nền kinh tế xã hội tương đối toàn diện, đồng bộ và cập nhật, góp phần đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp đổi mới kinh tế, giải quyết khá kịp thời nhiều vấn đề đa dạng của thực tiễn xã hội cả về cơ sở lý luận, cả về nội dung và cách thức thực hiện. Các công trình NCKH không chỉ đảm bảo cơ sở khoa học cho một số quyết sách, chủ trương quan trọng của các cấp ban ngành chủ quản mà còn đưa ra các giải pháp nhằm triển khai thực hiện các Nghị quyết của Đảng và Quốc hội về đổi mới khoa học, giải quyết nhiều nhiệm vụ chính trị bức xúc của các ngành.

## **1.2. Nội dung phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học**

### ***1.2.1. Phát triển về số lượng***

Số lượng đội ngũ cán bộ NCKH là biểu thị về mặt định lượng của đội ngũ này, nó phản ánh quy mô của đội ngũ cán bộ NCKH, tương xứng với quy mô của mỗi cơ quan NCKH. Số lượng đội ngũ NCKH phụ thuộc vào sự phân chia, sắp xếp tổ chức trong cơ quan nghiên cứu.

Số lượng đội ngũ cán bộ NCKH của mỗi cơ sở nghiên cứu phụ thuộc vào quy mô phát triển của cơ sở nghiên cứu, nhu cầu và định hướng nghiên cứu cũng như những yếu tố khách quan như: chỉ tiêu biên chế công chức của cơ quan, các chế độ chính sách đối với đội ngũ cán bộ NCKH. Tuy nhiên dù trong điều kiện nào thì muốn đảm bảo chất lượng của các hoạt động NCKH thì người quản lý cũng rất cần quan tâm đến việc giữ vững sự cân bằng động về số lượng đội ngũ với nhu cầu và quy mô phát triển của cơ sở nghiên cứu.

Trong xu thế hội nhập hiện nay, việc NCKH ngày càng được đẩy mạnh nhất là trong lĩnh vực giáo dục, lĩnh vực then chốt của việc phát triển con người thì nhu cầu nghiên cứu cơ bản và ứng dụng ngày càng đòi hỏi cao hơn, thiết thực hơn, điều này cần một đội ngũ đông đảo các nhà nghiên cứu cùng hợp sức thực hiện. Tóm lại phát triển số lượng cán bộ NCKH là một nội dung quan trọng cần quan tâm. Phát triển số lượng đội ngũ cán bộ NCKH cần chú ý đến cơ cấu của số lượng, cơ cấu về tuổi, cơ cấu về thâm niên nghề nghiệp, cơ cấu về giới, cơ cấu về trình độ đào tạo, chuyên môn đào tạo.

### ***1.2.2. Phát triển về chất lượng***

Thực tế đã chỉ ra rằng: trong bất kì cơ quan nghiên cứu nào thì đội ngũ cán bộ NCKH là chủ thể của quá trình nghiên cứu, là nhân tố quan trọng quyết định đến việc đảm bảo chất lượng của các công trình, đề tài NCKH. Chất lượng của đề tài NCKH có khả thi hay không, có đạt được mục tiêu nghiên cứu hay không đều phụ thuộc rất nhiều yếu tố, nhiều vấn đề song yếu tố chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH là một trong những yếu tố có vai trò

quyết định. Phát triển về chất lượng của đội ngũ cán bộ NCKH là phát triển về các mặt sau: Phát triển về phẩm chất, về trình độ, về năng lực.

*a. Về phẩm chất:*

Phẩm chất của đội ngũ cán bộ NCKH không chỉ tạo nên phẩm chất chung mà còn là một yếu tố quan trọng quyết định đến chất lượng của đội ngũ cán bộ NCKH. Phẩm chất tạo nên linh hồn và sức mạnh của đội ngũ này.

Phẩm chất của đội ngũ cán bộ NCKH được biểu hiện ở phẩm chất chính trị. Phẩm chất chính trị là yếu tố rất quan trọng giúp cho người cán bộ có bản lĩnh vững vàng trước những biến động của xã hội. Trên cơ sở đó thực hiện hoạt động nghiên cứu giáo dục toàn diện, định hướng cho việc thực hiện các hoạt động, các mục tiêu nghiên cứu phù hợp và có hiệu quả. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “Chính trị là linh hồn, chuyên môn là cái xác, có chuyên môn mà không có chính trị thì chỉ là cái xác không hồn. Phải có chính trị rồi mới có chuyên môn...”.

Ngoài việc phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiên cứu, xử lý tình huống, giải quyết vấn đề nghiên cứu thì người cán bộ NCKH cần có bản lĩnh chính trị vững vàng. Trước hết ở trình độ lý luận, khả năng nhận thức và thái độ chính trị đúng đắn. Bản lĩnh chính trị vững vàng sẽ giúp người cán bộ NCKH có niềm tin vào tương lai tươi sáng của đất nước và có khả năng xử lý những tình huống chính trị nảy sinh trong hoạt động NCKH.

Hơn nữa cán bộ NCKH cần trau dồi nhiều hơn nữa để trực tiếp, chủ động và phục vụ tốt hơn nữa cho việc nghiên cứu ra các công trình nghiên cứu. Sự nhạy cảm cũng như đặc tính luôn thích ứng, hướng tới cái mới của người cán bộ NCKH rất cần cho việc định hướng để nghiên cứu các đề tài. Việc không ngừng nâng cao tính tích cực chính trị cho đội ngũ cán bộ NCKH là rất cần thiết, bảo đảm tính định hướng xã hội chủ nghĩa của giáo dục Việt



Nam, kết hợp giữa tính dân tộc và tính quốc tế, truyền thống và hiện đại trong đào tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền giáo dục Việt Nam.

Phẩm chất đạo đức mẫu mực cũng là một trong những tiêu chuẩn hàng đầu của đội ngũ cán bộ NCKH. Không phải ngẫu nhiên mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù có tài giỏi đến mấy cũng không thể lãnh đạo được nhân dân”. Trong sự nghiệp giáo dục phẩm chất đạo đức luôn có vị trí nền tảng.

*b. Về trình độ:*

Trình độ là yếu tố phản ánh khả năng trí tuệ của đội ngũ cán bộ NCKH, là điều kiện cần thiết để thực hiện hoạt động NCKH. Trình độ thể hiện ở trình độ được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng nghiên cứu.

Trình độ đội ngũ cán bộ NCKH được thể hiện ở khả năng tiếp cận và cập nhật với những thành tựu của thế giới, những tri thức KH – CN hiện đại, những đổi mới trong thực tiễn công tác để vận dụng trực tiếp vào hoạt động NCKH. Trình độ đội ngũ cán bộ NCKH còn thể hiện ở chương trình học được đào tạo, ở khả năng lĩnh hội khối lượng tri thức trong quá trình học tập và làm việc. Do đặc thù của hoạt động NCKH là hoạt động tìm kiếm, xem xét, điều tra, hoặc thử nghiệm. Dựa trên những số liệu, tài liệu, kiến thức,... đạt được từ các thí nghiệm NCKH để phát hiện ra những cái mới về bản chất sự vật, về thế giới tự nhiên và xã hội, và để sáng tạo phương pháp và phương tiện kỹ thuật mới cao hơn, giá trị hơn. Người cán bộ NCKH muốn thực hiện đề tài NCKH phải có kiến thức nhất định về lĩnh vực nghiên cứu và cái chính là phải rèn luyện cách làm việc tự lực, có phương pháp. Từ đó, giúp cho người viên chức có được sự trưởng thành hơn trong tư duy, phương pháp làm việc, kiến thức chuyên môn...bổ trợ không nhỏ cho quá trình công tác.

Hơn nữa, NCKH là công việc sáng tạo nên ngoài những kiến thức, những tri thức được tích lũy thì để đáp ứng được chất lượng của công việc đội ngũ cán bộ NCKH còn có khả năng nghiên cứu, khả năng tiếp cận vấn đề theo

nhiều hướng. Khả năng đó là thiết kế mẫu khảo sát nghiên cứu, là kỹ năng phỏng vấn sâu, là thu thập thông tin, là xử lý – phân tích số liệu... vì thế người cán bộ NCKH phải có linh hoạt, phải có trình độ về nhiều lĩnh vực thì mới có thể đáp ứng được yêu cầu của công việc này.

Mặt khác trong xu thế phát triển của xã hội hiện đại, ngoại ngữ và tin học cũng là những công cụ hết sức quan trọng giúp đội ngũ này tiếp cận với tri thức khoa học tiên tiến của thế giới, tăng cường hợp tác và giao lưu quốc tế để nâng cao trình độ, năng lực NCKH. Hiện nay trình độ về ngoại ngữ và tin học của đội ngũ cán bộ NCKH đã và đang được nâng cao, do chính sách đào tạo của cơ quan nghiên cứu đồng thời tinh thần tự học hỏi, tự nâng cao kiến thức cũng là yếu tố nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ NCKH.

#### *c. Về năng lực:*

Từ điển tiếng Việt giải nghĩa: “Năng lực là khả năng, điều kiện chủ quan hay tự nhiên sẵn có để thực hiện một hoạt động hoặc phẩm chất tâm lý, sinh lý tạo cho con người khả năng hoàn thành một loại hoạt động nào đó”.

Đối với đội ngũ cán bộ NCKH, năng lực được hiểu là trên cơ sở hệ thống những tri thức mà người NCKH được trang bị, họ phải hình thành và nắm vững hệ thống các kỹ năng để tiến hành hoạt động sự phạm có hiệu quả. Kỹ năng của người NCKH được hiểu là “khả năng vận dụng những kiến thức thu được vào hoạt động NCKH” và biến nó thành sản phẩm nghiên cứu. Sản phẩm của NCKH là kỹ năng đạt tới mức độ nghiên cứu thuần thực và hiệu quả. Người cán bộ NCKH phải có trình độ và năng lực tốt mới giải quyết được các vấn đề đặt ra. Việc đánh giá chất lượng và năng lực NCKH của đội ngũ này không chỉ căn cứ vào số lượng các công trình nghiên cứu mà chủ yếu căn cứ vào giá trị và hiệu quả của các công trình nghiên cứu đó.

#### ***1.2.3. Phát triển về cơ cấu***

Theo đại từ điển Tiếng Việt, “Cơ cấu là cách tổ chức các thành phần nhằm thực hiện các chức năng của chính thể”. Như vậy, cơ cấu đội ngũ cán bộ NCKH là một thể thống nhất, gồm các cơ cấu và thành phần sau:

Về chuyên môn: đảm bảo tỷ lệ hợp lý giữa cán bộ NCKH trong tổ chức phù hợp với quy mô và nhiệm vụ nghiên cứu của từng lĩnh vực trong cơ quan. Phải nắm vững về cơ cấu của tổ chức, các chuyên môn hiện đang được đầu tư số lượng các nhà khoa học có hợp lý hay chưa, cần bổ sung hay dịch chuyển cơ cấu hay không.

Về trình độ đào tạo: đối với các nhà nghiên cứu thì số lượng Tiến sĩ, Thạc sĩ... những người có trình độ cao luôn rất cần thiết, họ là nòng cốt của lực lượng nghiên cứu, giúp các đề tài nghiên cứu có chất lượng, đảm bảo cho uy tín và chất lượng của các công trình nghiên cứu.

Về thâm niên: là số lượng cán bộ có kinh nghiệm, một đội ngũ cán bộ nghiên cứu giàu kinh nghiệm là một đội ngũ cán bộ mà ở bất cứ tổ chức nào cũng đều mong muốn có được. Các cán bộ giàu kinh nghiệm còn có khả năng giúp đào tạo, dìu dắt các cán bộ nghiên cứu trẻ, mới và thiếu kinh nghiệm.

Về lứa tuổi: đảm bảo sự cân đối giữa các thế hệ trong cơ quan nghiên cứu, tránh tình trạng lão hóa trong đội ngũ NCKH, tránh sự hụt hẫng về đội ngũ nghiên cứu trẻ kế cận, cần có thời gian nhất định thực hiện chuyển giao, bổ nhiệm giữa các thế hệ. Trong phát triển số lượng, cơ cấu này rất quan trọng, ta cần quan tâm nhằm đảm bảo lực lượng kế cận có đủ để bù đắp và phát triển và quy hoạch bố trí sử dụng hợp lý.

Về giới tính: đảm bảo được tỷ lệ thích hợp giữa cán bộ NCKH nam và nữ trong từng bộ phận, phòng ban, trung tâm nghiên cứu. Cơ cấu theo giới tính nhằm đảm bảo sự phát triển nguồn lực hài hòa và bố trí sử dụng hợp lý đội ngũ nghiên cứu.

### **1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học**

#### ***1.3.1. Sự quan tâm của người lãnh đạo, quản lý và bản thân đội ngũ cán bộ NCKH***

Đội ngũ cán bộ NCKH chịu sự điều phối của Lãnh đạo cơ quan quản lý trực tiếp. Vì thế quan điểm của người lãnh đạo quản lý có tác động quan trọng đến sự phát triển của đội ngũ cán bộ NCKH. Người lãnh đạo quản lý quan tâm đến công tác NCKH, quan tâm đến đội ngũ nghiên cứu thì công tác phát triển đội ngũ cán bộ NCKH về số lượng cũng như chất lượng được đẩy mạnh. Ngoài ra, trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu, tiếp thu cái mới mẽ của thực tế xã hội, nhạy bén với sự thay đổi của xã hội cũng là yếu tố thúc đẩy sự phát triển đội ngũ cán bộ NCKH. Một cán bộ NCKH có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo và có kinh nghiệm nghiên cứu thì bản thân họ sẽ đạt được hiệu quả cao trong đề tài nghiên cứu, góp phần vào nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH trong tổ chức. Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào nghiên cứu, sử dụng thành thạo các phần mềm khoa học trong nghiên cứu là thể hiện năng lực, trình độ của họ. Vì vậy, người lãnh đạo quản lý tổ chức và mỗi cá nhân cán bộ NCKH sẽ tác động trực tiếp đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ NCKH.

#### ***1.3.2. Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về NCKH***

Hệ thống chính trị, pháp luật và các chính sách xã hội cũng là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển của nguồn nhân lực nói chung, sự phát triển của đội ngũ cán bộ NCKH nói riêng. Hệ thống các chính sách xã hội nhằm tạo mục tiêu vì con người, phát huy mọi tiềm năng sáng tạo của con người trong thời kì đổi mới, đáp ứng các nhu cầu nguyện vọng của con người. Những năm qua, thực hiện Nghị quyết số 03-NQ/TW, ngày 28-6-1997 của Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh

công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách cơ bản về tuyển dụng, quản lý và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó kết luận của Bộ Chính trị ban hành ngày 24/01/2014 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ khoa học trẻ đã trình bày cụ thể về các quan điểm, mục tiêu, nguyên tắc, chính sách cơ bản thu hút cán bộ khoa học trẻ trong thời gian tới như chính sách phát hiện năng lực cán bộ khoa học trẻ tại thực tiễn công tác, chính sách tuyển dụng trực tiếp không qua thi tuyển, chính sách đào tạo, bồi dưỡng sau tuyển dụng, chính sách sử dụng cán bộ nghiên cứu khoa học trẻ.

### ***1.3.3. Giáo dục và đào tạo***

Giáo dục đào tạo là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến lực lượng sản xuất, quyết định đến sự tăng trưởng và phát triển kinh tế xã hội. Bối cảnh và phẩm chất của người lao động là sản phẩm của quá trình giáo dục đào tạo. Các quốc gia đều nhìn nhận rằng một nền giáo dục hoàn chỉnh, đồng bộ và toàn diện sẽ tạo ra những nhà khoa học, những người lao động có tri thức, có kỹ năng nghề nghiệp, năng động và sáng tạo. Vì thế, giáo dục đào tạo sẽ quyết định trực tiếp đến sự phát triển về chất lượng của đội ngũ cán bộ NCKH bởi với mỗi cá nhân cán bộ NCKH thì giáo dục đào tạo còn là quá trình hình thành phát triển thế giới quan, tình cảm đạo đức, hoàn thiện nhân cách. Còn với xã hội, với sự nghiệp NCKH thì giáo dục đào tạo là quá trình tích lũy nguồn vốn con người để cung cấp tri thức, cung cấp con người để đáp ứng sự phát triển của xã hội.

### ***1.3.4. Giáo dục và đào tạo***

Sự phát triển của khoa học công nghệ trên thế giới hay của bất cứ của một quốc gia nào trong khu vực cũng ảnh hưởng lớn đến chiến lược phát triển của một tổ chức NCKH và sau đó sẽ là kim chỉ nam thúc đẩy và quyết định đến sự phát triển của đội ngũ cán bộ NCKH về cả số lượng và chất lượng. Khoa học công nghệ phát triển, tiến bộ cũng làm thay đổi nội dung, phương

pháp làm việc, học tập sẽ làm thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực của mỗi ngành nghề, khoa học công nghệ. Vì thế những người làm công tác NCKH cũng phải thay đổi và bổ sung trình độ, chuyên môn hơn nữa để đáp ứng được yêu cầu của xã hội.

Sự phát triển của các cơ quan nghiên cứu trong và ngoài ngành cũng là yếu tố tác động đến sự phát triển của đội ngũ cán bộ NCKH. Sự phát triển của các cơ quan đòi hỏi mỗi cá nhân tham gia NCKH trau dồi hơn nữa trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu cũng như phẩm chất chính trị để đáp ứng với yêu cầu của sự phát triển khoa học công nghệ, để họ thích nghi được với những thay đổi, những tiến bộ của các ngành, các lĩnh vực nghiên cứu.

### ***1.3.5. Chính sách thu hút nguồn cán bộ NCKH***

Các chính sách thu hút đối với nhân lực, nhân tài trong lĩnh vực KH&CN thể hiện một số điểm chính như: Tạo điều kiện cho nhà khoa học được đầu tư tiềm lực (cơ sở vật chất và nguồn nhân lực) để tổ chức nghiên cứu. Nhà khoa học được ưu đãi từ thuế thu nhập cá nhân từ hoạt động KH&CN. Đối với nhà khoa học được giao chủ trì đề tài, dự án quan trọng cấp quốc gia, được hưởng lương, phụ cấp đặc biệt theo thỏa thuận với cơ quan nhà nước giao nhiệm vụ. Được bố trí nhà công vụ, phương tiện đi lại trong thời gian thực hiện nhiệm vụ. Toàn quyền quyết định việc tổ chức nhiệm vụ được giao. Đối với những nhà khoa học trẻ tài năng được ưu tiên xét cấp học bổng; được giao chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN tiềm năng và được ưu tiên chủ trì, tham gia thực hiện các nhiệm vụ KH&CN khác. Khuyến khích việc đề bạt các nhà khoa học trẻ có tài, được bổ nhiệm lên vị trí công tác cao...

Để thu hút cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài, nà nước đưa ra các định hướng ưu đãi như: được bổ nhiệm, thuê đảm nhiệm chức danh lãnh đạo các tổ chức KH&CN; được giao chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN các cấp; được xét công nhận chức danh khoa học, chức danh công nghệ; được hưởng lương theo chế độ

thuê chuyên gia và các ưu đãi về xuất nhập cảnh, cư trú, nhà ở... theo quy định của pháp luật.

Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi (về xuất nhập cảnh và cư trú, tuyển dụng, lao động, học tập, tiền lương, nhà ở, tiếp cận thông tin...) để các cá nhân hoạt động KHCN, bao gồm người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KHCN tại Việt Nam, phát triển tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình; bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của tác giả các công trình KHCN; thực hiện bảo hộ sở hữu trí tuệ.

Bên cạnh đó, cải tiến hệ thống giải thưởng KHCN, danh hiệu vinh dự nhà nước và có chính sách khen thưởng, tôn vinh đối với những người có đóng góp lớn về KHCN, các tác giả các công trình, sáng chế có giá trị khoa học và thực tiễn.

#### **1.4. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của một số nước trên thế giới**

Trong xã hội hiện đại ngày nay, đội ngũ cán bộ NCKH ngày càng có vai trò quan trọng, là lực lượng nòng cốt trong sự phát triển của lý luận khoa học và ứng dụng của khoa học vào thực tiễn đời sống, sản xuất. Chất lượng của mỗi công trình NCKH là phương tiện, là định hướng cho những bước đi của quốc gia trong mỗi ngành, mỗi lĩnh vực phát triển. Ở mỗi quốc gia thì họ lại có những cơ chế, chính sách nhằm phát triển đội ngũ cán bộ NCKH.

##### **1.4.1. Thái Lan**

Trong kế hoạch phát triển giáo dục lần thứ 8 (1997 – 2001), Thái Lan đã thực hiện một loạt chương trình hành động tích cực trong đó đáng chú ý là đề cập trực tiếp vào phát triển nhân lực phục vụ khoa học – công nghệ và nâng cao tiềm năng nghiên cứu – triển khai:

Mục tiêu chung của chương trình này nhằm khuyến khích và hỗ trợ phát triển nhân lực đủ cung cấp cho khoa học – công nghệ, tạo thuận lợi phát triển đất nước phù hợp với những thay đổi công nghệ và nâng cao chất lượng nhân lực phục vụ khoa học công nghệ. Đầu tư nghiên cứu triển khai cho các khu vực Nhà nước và tư nhân ít nhất 1% tổng sản phẩm quốc nội (GDP) của năm 2001 trong đó đầu tư vào khu vực nhà nước từ 0,5 đến 0,7% GDP

Phát triển các hoạt động nghiên cứu về khoa học – công nghệ cả về số lượng và chất lượng phù hợp với phát triển kinh tế, xã hội và môi trường.

Phát triển các hoạt động về nghiên cứu – triển khai về khoa học – xã hội trong điều kiện kinh tế - xã hội Thái Lan nhằm đạt được một xã hội giàu có, xây dựng và phát triển các mối quan hệ bạn bè thân thiết với các nước láng giềng và cộng đồng toàn cầu.

Khuyến khích các cơ sở giáo dục – đào tạo trong nghiên cứu, triển khai như là các hoạt động cần thiết phục vụ giảng dạy.

#### **1.4.2. Philippin**

Các chính sách đào tạo nhân lực của Philippin được thể hiện trong việc xúc tiến chuẩn hóa các chương trình và các khóa đào tạo để công nhận cấp trình độ cho cán bộ NCKH. Nhà nước điều tiết sự cân bằng giữa cung cầu về nhân lực khoa học công nghệ ở các loại hình đào tạo (có học vị, cán bộ kỹ thuật nghiên cứu và triển khai khoa học công nghệ, các nhà quản lý hành chính về khoa học công nghệ). Ủy ban khoa học công nghệ Nhà nước tập trung mọi nỗ lực nhằm đạt được chất lượng và các tiêu chuẩn của nhân lực khoa học công nghệ. Để khuyến khích, tạo động lực cho nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học cũng phải kể đến các hệ thống khuyến khích nhằm mục tiêu thu hút và kích thích nâng cao trình độ khoa học công nghệ dưới các hình thức như cấp học bổng đào tạo, các giải thưởng, khuyến khích bằng tài chính và đáp ứng các nhu cầu cơ bản.



Việc sử dụng nhân lực khoa học công nghệ người nước ngoài cũng được chính phủ Philippin chú ý thông qua việc sử dụng họ và các dịch vụ tư vấn như căn cứ vào kế hoạch phát triển khoa học công nghệ, các chuyên gia nước ngoài sẽ được mời vào để hỗ trợ cho các chương trình, dự án khi khả năng trong nước không giải quyết được

### ***1.4.3. Singapore***

Chính phủ nhà nước quan tâm thích đáng đến đội ngũ các nhà NCKH và đặc biệt là những người làm việc trong lĩnh vực nghiên cứu triển khai. Hơn thế nữa, Cục Khoa học công nghệ quốc gia cũng quan tâm tới các biện pháp khuyến khích các nhà NCKH lĩnh vực nghiên cứu triển khai, ghi công những người có những cống hiến lớn lao đối với các hình thức: Giải thưởng khoa học quốc gia, Huy chương khoa học công nghệ quốc gia...

## **1.5. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu tại các viện nghiên cứu ở Việt Nam và bài học cho Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam**

### ***1.5.1. Viện Khoa học tổ chức nhà nước***

Là đơn vị sự nghiệp khoa học công lập phục vụ quản lý nhà nước thuộc Bộ Nội vụ. Ngày 09/11/1994, Chính phủ ban hành Nghị định số 181-CP quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ, trong đó đổi tên Trung tâm Nghiên cứu khoa học và Thông tin thành Viện Nghiên cứu khoa học tổ chức nhà nước. Năm 2008, Viện được đổi tên thành Viện Khoa học tổ chức nhà nước theo Quyết định số 1501/2008/QĐ-BNV ngày 02/12/2008 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ.

Trải qua 25 năm xây dựng và phát triển với một số lần thay đổi tên gọi, tổ chức và nhân sự, Viện Khoa học tổ chức nhà nước ngày càng lớn mạnh, từ 06 biên chế ban đầu đến nay Viện có 10 đơn vị chức năng với hơn 60 công chức, viên chức, người lao động, trong đó đa số có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ. Viện đã đạt được những thành tích xuất sắc và có nhiều đóng góp vào sự phát

triển chung của Bộ Nội vụ, khẳng định vai trò là Viện nghiên cứu đầu ngành về tổ chức nhà nước và khoa học tổ chức nhà nước.

Định hướng phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu của Viện. Tăng cường số lượng và chất lượng của đội ngũ công chức, viên chức của Viện, xây dựng một đội ngũ nghiên cứu viên và giảng viên có trình độ chuyên môn cao và đủ năng lực hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Trong công tác tuyển dụng, ưu tiên những người có trình độ đào tạo từ thạc sỹ trở lên theo các chuyên ngành nghiên cứu mà Viện tập trung phát triển... Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, quản lý hành chính nhà nước, kỹ năng, phương pháp nghiên cứu... cho cán bộ nghiên cứu và cán bộ quản lý của Viện. Tạo điều kiện cho các công chức, viên chức Viện được đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ chuyên ngành phù hợp với lĩnh vực nghiên cứu của Viện. Ngoài ra Viện Khoa học và tổ chức nhà nước còn chú trọng tập trung vào đội ngũ cán bộ nghiên cứu trẻ, khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho họ phát triển kỹ năng, năng lực nghiên cứu để tạo nguồn cho sự phát triển trong tương lai của Viện.

### ***1.5.2. Viện Nghiên cứu Sư phạm thuộc trường Đại học Sư phạm Hà Nội***

Được thành lập ngày 21 tháng 12 năm 2001 theo Quyết định của Bộ trưởng Bộ Giáo dục & Đào tạo, thời gian đầu, Viện Nghiên cứu Sư phạm chỉ có 4 cán bộ với sự chỉ đạo của PGS. TS. Viện trưởng Phạm Viết Vượng. Năm 2004, từ sự sát nhập các Trung tâm của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, VNCSP đã có 4 Trung tâm nghiên cứu và 1 đơn vị hành chính : Trung tâm nghiên cứu Tâm lí học – sinh lí lứa tuổi, Trung tâm nghiên cứu Giáo dục học, Trung tâm nghiên cứu Giáo viên, Trung tâm nghiên cứu phát triển chương trình giáo dục, Phòng Hành chính – Tổng hợp.

Viện đưa ra định hướng phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh phù hợp cho sự phát triển khoa học và công nghệ trong giai đoạn sau là triển khai xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh để nuôi dưỡng các nhà khoa học xuất sắc và

triển khai nghiên cứu phát triển công nghệ cốt lõi. Xây dựng và phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh được xác định vừa là phương thức vừa là mục tiêu để Viện Nghiên cứu Sư phạm phát triển tiềm lực khoa học và công nghệ, nâng cao khả năng triển khai các nghiên cứu đỉnh cao và hình thành các trường phái khoa học, các trung tâm nghiên cứu xuất sắc, tạo động lực gia tăng các giá trị khoa học và công nghệ, các yếu tố cạnh tranh cả trên phương diện quốc gia và quốc tế, thúc đẩy sự phát triển của Viện và các trung tâm theo định hướng nghiên cứu. Viện Nghiên cứu Sư phạm đã hình thành được các nhóm nghiên cứu mạnh trong lĩnh vực nghiên cứu cơ bản, thực hiện đồng thời cả hai nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu đạt chất lượng cao. Với định hướng như vậy, Viện Nghiên cứu Sư phạm trước hết phải có mô hình tổ chức phù hợp, đầu tư trang thiết bị hiện đại, hợp lý và thực thi chính sách dân chủ, khuyến khích tài năng. Việc triển khai các mô hình tích hợp đào tạo và nghiên cứu được tiến hành đồng thời với việc xây dựng các nhóm nghiên cứu bao gồm các nhà khoa học đam mê nghiên cứu, có khả năng hợp tác. Ngoài ra, cần có cơ chế tuyển chọn, giao nhiệm vụ khoa học công nghệ cho các nhà khoa học đầu ngành. Từ các nhóm nghiên cứu, cần hướng tới xây dựng các trung tâm nghiên cứu. Các trung tâm này không nhất thiết phải được hình thành trên cơ sở các đơn vị hành chính mà là tập hợp nhiều nhà khoa học ở nhiều đơn vị khác nhau.

Ngoài ra, Viện Nghiên cứu Sư phạm còn tập trung đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, môi trường làm việc cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu của Viện nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ, tạo động lực thúc đẩy công việc nghiên cứu ngày càng mạnh hơn.

### ***1.5.3. Bài học cho Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam***

Qua các kinh nghiệm của các Viện nghiên cứu trên, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho việc phát triển đội ngũ cán bộ NCKH ở Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam như sau:

- Thứ nhất: công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ NCKH là vô cùng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ để có thể đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao trong bối cảnh hội nhập. Mở các lớp, các khóa bồi dưỡng không chỉ về chuyên môn mà còn về các lĩnh vực khác như ngoại ngữ, công nghệ thông tin, các khóa bồi dưỡng theo chuyên đề nghiên cứu.

- Thứ hai: nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng đội ngũ cán bộ NCKH. Điều này đòi hỏi Viện KHGD Việt Nam cần có các giải pháp mang tính lâu dài trong đó tập trung vào công tác quy hoạch, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực.

- Thứ ba: xây dựng được chính sách thu hút nhân tài để củng cố đội ngũ cán bộ NCKH ngày một vững mạnh và đột phá trong nghiên cứu

- Thứ tư: xây dựng được môi trường làm việc hiệu quả, tạo động lực phát triển công tác nghiên cứu năng động, không gây nhàm chán. khuyến khích cán bộ phát triển, có cơ hội thăng tiến. Lãnh đạo Viện cần thể hiện sự quan tâm, động viên kịp thời đối với đội ngũ cán bộ NCKH

- Thứ năm: đầu tư thêm cơ sở vật chất cho khoa học công nghệ để phục vụ công việc nghiên cứu, từng bước xây dựng chuẩn theo tiêu chuẩn quốc tế.

- Thứ sáu: xác định thế mạnh nghiên cứu của Viện, tập trung vào thế mạnh của mình để phát triển đội ngũ cán bộ NCKH theo thế mạnh đó sẽ nâng cao hiệu quả và chất lượng của các công trình nghiên cứu, dần dần củng cố vị thế của Viện là Viện nghiên cứu hàng đầu cả nước về Giáo dục và Đào tạo.

## **CHƯƠNG 2**

# **THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC**

### **Ở VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

#### **2.1. Giới thiệu tổng quan về Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam**

##### **2.1.1. *Khái quát về sự ra đời của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam***

- Sau thắng lợi vĩ đại của cuộc kháng chiến chống Thực dân Pháp (1946-1954), nhiệm vụ của giáo dục miền Bắc lúc bấy giờ là phải gấp rút chấn chỉnh và củng cố giáo dục phổ thông, thống nhất hai hệ thống giáo dục theo chủ trương, đường lối giáo dục mới do Hội nghị lần thứ 7 (1955) của Trung ương Đảng khóa II đã đề ra.

- ĐH lần thứ III của Đảng cũng đã chỉ ra: “Xúc tiến việc nghiên cứu KHGD, xây dựng nền giáo dục học của nước ta” và nhiệm vụ quan trọng trước mắt là: “Trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm giáo dục trong 15 năm qua (1945- 1960), nghiên cứu để tiến tới thực hiện một cuộc cải cách về nội dung, phương pháp và tổ chức giáo dục trong nhà trường xã hội chủ nghĩa”.

- Thực hiện Nghị quyết của Đảng, Bộ Giáo dục đã thành lập Viện Nghiên cứu Khoa học giáo dục - tiền thân của Viện KHGD được thành lập theo Nghị định số 198-CP ngày 7 tháng 11 năm 1961 của Hội đồng Chính phủ quy định nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Giáo dục và Quyết định số 859/QĐ ngày 6/12/1961 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục đến nay.

- Ngày 07/01/1971, Thủ Thủ tướng đã ra quyết định số 06/CP thành lập Viện KHGD trên cơ sở thống nhất Viện cũ và bổ sung một bộ phận lớn của Vụ Giáo dục Dân tộc, Vụ thể dục vệ sinh, NXB Giáo dục.

- Năm 1987, Bộ Trưởng Bộ Giáo dục đã ra quyết định thành lập Viện KHGD Việt Nam trên cơ sở hợp nhất Viện KHGD với nhiều cơ quan nghiên cứu khác của Bộ Giáo dục.

- Năm 1994, Viện KHGD Việt Nam trở lại tên cũ là Viện KHGD theo Nghị định số 29/CP ngày 30 tháng 4 năm 1994 của Hội đồng chính phủ. Viện hình thành 4 Trung tâm nghiên cứu mới.

- Năm 2003, Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục được thành lập trên cơ sở tổ chức lại: Viện KHGD và Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục.

- Năm 2008, Viện KHGD Việt Nam được thành lập trên cơ sở tổ chức lại Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục và sáp nhập Trung tâm Công nghệ Giáo dục, Trung tâm nghiên cứu Giáo dục Dân tộc vào Viện KHGD Việt Nam.

- Hiện nay, Viện KHGD Việt Nam kế thừa và phát huy thành tựu các Viện nghiên cứu tiền thân, tạo lập cơ sở xây dựng nền KHGD Việt Nam hiện đại, tiên tiến, mang bản sắc dân tộc, góp phần giải quyết các vấn đề trong thực tiễn giáo dục của đất nước trong thời kỳ CNH- HĐH và hội nhập quốc tế.

+ *Cơ sở vật chất:*

Cơ sở vật chất của Viện KHGD Việt Nam tương đối khang trang có trụ sở chính ở 101 Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm, Hà Nội và 4 cơ sở khác:

**Bảng 2.1. Tổng hợp diện tích Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam**

<b>TT</b>	<b>Trụ sở</b>	<b>Số lượng ngôi nhà</b>	<b>Diện tích xây dựng nhà (m<sup>2</sup>)</b>	<b>Diện tích sàn xây dựng nhà (m<sup>2</sup>)</b>
1	101-Trần Hưng Đạo	5	1.104,92	2.478,31
2	106-Trần Hưng Đạo	2	489,34	1.105,50
3	4-Trịnh Hoài Đức	1	636,00	1.660,00
4	50-52 Liễu Giai	3	24.982,44	58.560,55
5	62-Phan Đình Giót	2	385,00	1.069,00
	<b>Cộng</b>		<b>27.597,70</b>	

(Nguồn: Phòng Tổng hợp – Hành chính – Quản trị)

+ *Tài chính:*

Hiện nay, nguồn tài chính hoạt động của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam chủ yếu từ kinh phí do ngân sách nhà nước cấp, từ các khoản thu sự nghiệp và các khoản thu khác.

### **2.1.2. Chức năng – nhiệm vụ của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam**

#### *a. Chức năng*

Viện KHGD Việt Nam là đơn vị sự nghiệp khoa học trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, có chức năng giúp Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo trong nghiên cứu toàn diện về giáo dục (nghiên cứu cơ bản về khoa học giáo dục, nghiên cứu về quản lý giáo dục, nghiên cứu về chương trình và nội dung, phương pháp giáo dục, nghiên cứu về chính sách giáo dục), xây dựng chiến lược giáo dục, chính sách quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo; đào tạo trình độ thạc sĩ và tiến sĩ về khoa học giáo dục và các ngành liên quan.

#### *b. Nhiệm vụ*

- Thực hiện nghiên cứu cơ bản về KHGD (giáo dục học và giáo dục học hiện đại, triết học giáo dục, xã hội hóa giáo dục, kinh tế học giáo dục; tâm lí học và sinh lí học giáo dục, quản lý giáo dục; hệ thống giáo dục; thống kê, dự báo trong GD&ĐT; nội dung và phương pháp giáo dục; điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục; ...), kinh nghiệm phát triển giáo dục của các nước trên thế giới và trong khu vực, tổng kết quá trình phát triển giáo dục Việt Nam qua các giai đoạn lịch sử để xây dựng bài học kinh nghiệm, cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng và ban hành các chiến lược, chủ trương và chính sách phát triển giáo dục đối với các ngành học, cấp học, trình độ đào tạo của Bộ GD&ĐT.

- Đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ các chuyên ngành quản lý giáo dục, tâm lí giáo dục; thực hiện các hoạt động bồi dưỡng theo yêu cầu của các tổ chức, địa phương và các cá nhân.

- Chủ động tổ chức thực hiện nhiệm vụ do các cơ quan Nhà nước giao và đặt hàng; tham gia tuyển chọn, đấu thầu thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ với các tổ chức, cá nhân ở nước ngoài theo khả năng, phù hợp với lĩnh vực chuyên môn của Viện; chủ động khai thác, kí hợp đồng dịch vụ khoa học và công nghệ theo khả năng và phù hợp với lĩnh vực chuyên môn của Viện với các tổ chức, cá nhân và tự chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật.

- Quản lý về tổ chức, biên chế, cán bộ, viên chức, lao động hợp đồng, cán bộ kiêm nhiệm và cộng tác viên của Viện theo đúng quy định hiện hành của Bộ GD&ĐT và của pháp luật. Căn cứ nhu cầu và kế hoạch biên chế được Bộ GD&ĐT duyệt hằng năm, xây dựng kế hoạch tuyển dụng, hợp đồng lao động, bổ nhiệm vào ngạch, chuyển ngạch, nâng ngạch và các công tác cán bộ khác.

- Thực hiện các nhiệm vụ và quyền hạn khác do Bộ trưởng Bộ GD&ĐT giao.

### ***2.1.3. Đặc điểm tổ chức quản lý của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam***

#### *a. Cơ cấu lãnh đạo:*

Lãnh đạo Viện bao gồm Viện trưởng và các Phó Viện trưởng. Viện trưởng do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo bổ nhiệm, chịu trách nhiệm trước Bộ trưởng Bộ GD & ĐT về toàn bộ công tác của Viện.

Giúp việc cho Viện trưởng có các Phó Viện trưởng do Bộ trưởng Bộ GD&ĐT bổ nhiệm theo đề nghị của Viện trưởng. Phó Viện trưởng giúp Viện trưởng lãnh đạo công tác của Viện và chịu trách nhiệm trước Viện trưởng về công việc được phân công, được quyền quyết định những vấn đề thuộc phạm vi nhiệm vụ được giao. Ban lãnh đạo Viện hiện có 02 người, gồm Viện trưởng, 01 Phó Viện trưởng.

Lãnh đạo các đơn vị trực thuộc gồm có các trưởng phòng chức năng, phó phòng chức năng; giám đốc và tương đương, phó giám đốc các trung tâm,



hiệu trưởng và phó hiệu trưởng các trường thực nghiệm. Lãnh đạo các đơn vị do Viện trưởng bổ nhiệm và chịu trách nhiệm trước Viện trưởng về các công việc được phân công. Lãnh đạo các đơn vị hiện nay là 50 người, gồm có: 13 Giám đốc và tương đương, 20 Phó giám đốc các Trung tâm; 05 Trưởng phòng và 05 Phó trưởng phòng chức năng; 03 Hiệu trưởng và tương đương, 04 Phó hiệu trưởng.

So với quy định và yêu cầu công việc hiện nay, Viện còn thiếu ít nhất 02 lãnh đạo Viện và 03 lãnh đạo các đơn vị trực thuộc Viện.

Lãnh đạo Viện có trình độ cao (01 là GS.TS và 01 là PGS.TS) và có kinh nghiệm trong công tác quản lý. Lãnh đạo các đơn vị đều có trình độ từ Ths trở lên, trong đó có 9 PGS.TS, 14 TS và 23/50 nghiên cứu viên chính. Lãnh đạo đơn vị có tuổi đời trung bình là 47 và đều trưởng thành từ cán bộ nghiên cứu và điều qua công tác quản lý từ cấp phòng chuyên môn vì vậy có nhiều kinh nghiệm trong nghiên cứu và quản lý.

*b. Cơ cấu tổ chức*

- Các phòng chức năng: 1) Phòng Tổng hợp - Hành chính - Quản trị; 2) Phòng Tổ chức cán bộ; 3) Phòng Quản lý khoa học; 4) Phòng Hợp tác quốc tế; 5) Phòng Kế toán - Tài vụ.

- Các trung tâm nghiên cứu: 1) Trung tâm Nghiên cứu Tâm lý học và Giáo dục học; 2) Trung tâm Nghiên cứu Quản lý giáo dục; 3) Trung tâm Phân tích và Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực; 4) Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Mầm non; 5) Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Phổ thông; 6) Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đại học và Nghề nghiệp; 7) Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Không chính quy; 8) Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đặc biệt; 9) Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Dân tộc; 10) Trung tâm Nghiên cứu Công nghệ giáo dục; 11) Trung tâm Cơ sở vật chất, Thiết bị dạy học, Đồ chơi trẻ em; 12) Trung tâm Nghiên cứu Đánh giá kết quả giáo dục.

- Các đơn vị đào tạo và thông tin: 1) Trung tâm Đào tạo và Bồi dưỡng;  
2) Trung tâm Thông tin, Thư viện; 3) Tạp chí Khoa học giáo dục.

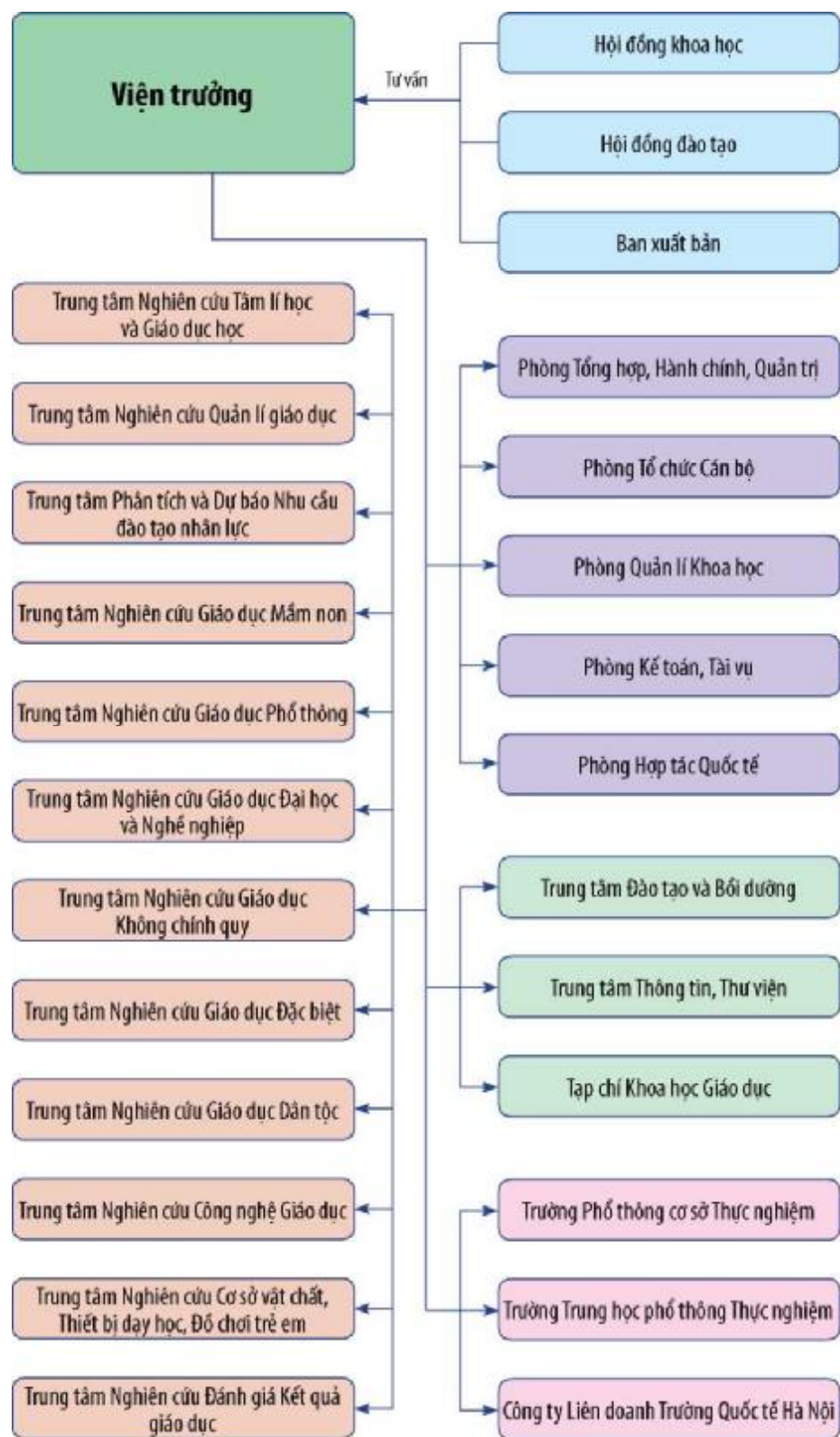
- Cơ sở thực nghiệm: 1) Trường Tiểu học Thực nghiệm; 2) Trường Trung học cơ sở Thực nghiệm; 3) Trường Trung học phổ thông Thực nghiệm.

Cơ cấu Viện hiện nay tổ chức theo bậc học, trong khi thực tiễn đổi mới giáo dục hiện nay đòi hỏi tổ chức theo lĩnh vực nghiên cứu. Vì vậy một số chức năng nhiệm vụ của các đơn vị có sự chồng chéo, một số lĩnh vực nghiên cứu khoa học chưa được thực hiện do thiếu đơn vị có chức năng tương ứng, do vậy hoạt động của Viện chưa đáp ứng được đầy đủ yêu cầu về quản lý, chỉ đạo Ngành trong từng lĩnh vực theo chức năng, nhiệm vụ được giao. Một số trung tâm nghiên cứu được tái thành lập sau năm 2009, tuy nhiên các đơn vị này mới đang trong giai đoạn xây dựng tổ chức, chưa bắt nhịp được ngay với các hoạt động nghiên cứu theo yêu cầu.

Hệ thống các trường thực nghiệm đã được chú trọng và từng bước phát huy vai trò là đơn vị thực nghiệm nghiên cứu khoa học của Viện. Hệ thống các đơn vị thực nghiệm đã có từ bậc tiểu học, THCS, THPT, trong thời gian tới Viện cần có đề án xây dựng trường mầm non thực nghiệm để hoàn thiện hệ thống các trường thực nghiệm của Viện.

Các hoạt động dịch vụ tư vấn khoa học giáo dục của Viện trong thời gian qua chưa được triển khai rộng rãi trong thời gian tới khi kiện toàn tổ chức và hoạt động của Viện theo Nghị định 115 của Chính phủ, Viện cần có thêm 1 đơn vị chuyển giao kết quả nghiên cứu khoa học hoạt động theo cơ chế của một doanh nghiệp để ứng dụng các kết quả nghiên cứu vào thực tiễn, nâng cao năng lực đội ngũ và cải thiện đời sống vật chất, tạo động lực phát triển đội ngũ cán bộ khoa học của Viện.

Sơ đồ tổ chức Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam:



**Hình 1. Sơ đồ tổ chức Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam**

## 2.2 Thực trạng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

### 2.2.1. Về số lượng

Là Viện nghiên cứu Giáo dục hàng đầu của Quốc gia hiện nay, lực lượng cán bộ NCKH đóng một vai trò vô cùng quan trọng trong hoạt động nghiên cứu, là chủ thể nghiên cứu, là chủ nhiệm đề tài vì thế cán bộ NCKH giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo và đạt được hiệu quả và chất lượng công tác NCKH. Số lượng cán bộ qua các năm được minh họa qua bảng dưới đây:

**Bảng 2.2. Số lượng cán bộ nghiên cứu và hỗ trợ nghiên cứu Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam giai đoạn 2010 – 2014**

Năm		Tổng số	NCV	Hỗ trợ NC	Cán bộ giáo viên
2010	Số lượng	341	218	64	59
	Tỷ lệ %	100	63,92	18,76	17.32
2011	Số lượng	328	209	51	68
	Tỷ lệ %	100	63,71	15.54	20.75
2012	Số lượng	376	230	61	85
	Tỷ lệ %	100	61.17	16.22	22.61
2013	Số lượng	374	241	59	74
	Tỷ lệ %	100	64.43	15.77	19.80
2014	Số lượng	391	219	59	113
	Tỷ lệ %	100	56.01	15.08	28.91

(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)

Mặc dù đã cố gắng kiện toàn về số lượng nhưng ở một số Trung tâm nghiên cứu vẫn còn thiếu cán bộ NCKH có trình độ nghiên cứu cao. Vì vậy, việc thiếu lực lượng cán bộ NCKH nòng cốt cũng ảnh hưởng đến chất lượng NCKH của Viện.

Hàng năm để bổ sung thêm lực lượng cán bộ nghiên cứu, Viện tiến hành thi tuyển hoặc xét tuyển đặc cách cho các cán bộ mới. Các đơn vị thuộc Viện có nhu cầu sẽ được Phòng Tổ chức cán bộ hướng dẫn báo cáo nhu cầu bổ sung nhân lực trình Viện trưởng trước khi kế hoạch tuyển dụng được phê

duyet. Sau đó Lãnh đạo Viện xem xét yêu cầu của các đơn vị trên cơ sở cân đối nguồn tài chính phù hợp với thực tế để quyết định chỉ tiêu.

Quy trình tuyển dụng của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam như sau:

- + Viện Thông báo nhu cầu tuyển dụng và chỉ tiêu đến các đơn vị thuộc Viện.
- + Viện đăng thông báo tuyển dụng trên website của Viện, trên báo trước 1 tháng để nhận hồ sơ đăng kí tuyển dụng.

- + Phòng Tổ chức cán bộ nhận hồ sơ tuyển dụng theo đúng quy định.

- + Viện tổ chức Hội đồng sơ tuyển và xét hồ sơ của từng ứng viên để chuẩn bị thi tuyển hoặc xét tuyển.

- + Nếu Thi tuyển, Khoa học Giáo dục Việt Nam sẽ chia làm 2 vòng thi. Thi tuyển vòng 1 sẽ thi 2 môn là Ngoại ngữ và Tin học. Các ứng viên có điểm từ 50/100 mỗi môn sẽ trúng tuyển vào vòng 2. Thi tuyển vòng 2 nếu là tuyển dụng Giáo viên sẽ tổ chức dạy thử cho ứng viên và có Hội đồng cho điểm, nếu là tuyển dụng nghiên cứu viên hay nhân viên, chuyên viên sẽ tổ chức thi chuyên môn bằng hình thức thi viết hoặc phỏng vấn tùy thuộc vào chủ trương của Lãnh đạo Viện.

- + Sau khi trúng tuyển, các ứng viên được kí hợp đồng viên chức tập sự trong vòng 12 tháng. Sau 12 tháng, ứng viên không hoàn thành tập sự sẽ phải chấm dứt hợp đồng viên chức theo quy định của pháp luật.

Dưới đây là bảng số lượng cán bộ NCKH được Viện KHGD tuyển dụng trong những năm gần đây:

**Bảng 2.3. Số liệu tuyển dụng cán bộ các năm 2010-2014**

<b>Năm</b>	<b>Cán bộ nghiên cứu được tuyển dụng</b>
2010	0
2011	34
2012	3
2013	0
2014	10

(Nguồn : Phòng Tổ chức – Cán bộ)

Nhìn chung, về số lượng trong giai đoạn 2010-2014, mặc dù số lượng cán bộ nghiên cứu và phục vụ nghiên cứu không thay đổi nhiều nhưng số cán bộ nghiên cứu có trình độ chuyên môn và giàu kinh nghiệm đang giảm đáng kể do đến tuổi nghỉ công tác (số lượng cán bộ có trình độ tiến sĩ của Viện giảm đáng kể từ 38 người năm 2010 xuống còn 23 người năm 2014), cán bộ tuyển mới tuổi còn trẻ, kinh nghiệm và năng lực nghiên cứu hạn chế, tính chuyên nghiệp chưa cao.

### **2.2.2. Về chất lượng**

Chất lượng của đội ngũ cán bộ NCKH được thể hiện ở phẩm chất, trình độ đào tạo, trình độ nghiên cứu và năng lực nghiên cứu. Việc đánh giá đầy đủ, chính xác về thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH là cơ sở để Viện KHGD Việt Nam thấy được những mặt mạnh, mặt yếu từ đó có các biện pháp phù hợp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nòng cốt và có vai trò rất quan trọng này. Tuy nhiên, việc đánh giá chất lượng là một quá trình khá phức tạp đòi hỏi thường xuyên, liên tục với nhiều phương thức đánh giá luôn đòi hỏi đổi mới và cải tiến.

#### *a. Về phẩm chất:*

Đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, tâm huyết với nghề, có trách nhiệm trong công việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, năng nổ, nhiệt tình trong các hoạt động nghiên cứu và xây dựng đề tài. Ý thức kỷ luật cao, có tinh thần đoàn kết, giúp đỡ nhau trong công tác nghiên cứu và cuộc sống. Đội ngũ cán bộ này đã góp phần không nhỏ vào việc hoàn thành các nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản về KHGD, nghiên cứu ứng dụng và triển khai các vấn đề về quản lý giáo dục, các vấn đề trong quá trình dạy học, các thông tin KHGD...đồng thời đã hoàn thành nhiệm vụ bồi dưỡng, đào tạo, nâng cao hơn nữa trình độ, năng lực nghiên cứu và các kỹ năng liên quan cho đội ngũ cán bộ NCKH.

Tập thể cán bộ NCKH có ý thức trách nhiệm luôn phấn đấu, rèn luyện vì sự phát triển của Viện. Hằng năm có tổ chức các lớp học bồi dưỡng chính

trị chuyên môn cho cán bộ nghiên cứu, các tuần sinh hoạt cho các đối tượng trong hàng ngũ của Đảng, của Đoàn. Thông qua đoàn thể giáo dục ý thức về kỷ cương, trách nhiệm cho đội ngũ nhất là đội ngũ cán bộ nghiên cứu trẻ.

Đội ngũ cán bộ NCKH của Viện là những người trung thực, có ý thức kỷ luật, yêu nghề, có tâm huyết với sự nghiệp nghiên cứu, sẵn sàng giúp đỡ, chia sẻ và mạnh dạn bộc lộ năng lực, ý kiến của mình trước cấp trên. Vì thế Viện KHGD Việt Nam có cơ sở để xây dựng thành một cơ sở nghiên cứu vững mạnh, có sự phát triển bền vững và tầm ảnh hưởng rất lớn đến toàn bộ hệ thống giáo dục quốc dân. Phần lớn cán bộ đã xác định rõ và ý thức đầy đủ về trách nhiệm, vai trò nhiệm vụ của mình. Trong những năm qua, Viện đã cử nhiều cán bộ đi học các lớp cảm tình Đảng và kết nạp được nhiều cán bộ vào Đảng Cộng sản Việt Nam.

*b. Trình độ chuyên môn:*

**Bảng 2.4: Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu**

	<b>Chuyên môn được đào tạo</b>	<b>Số lượng (người)</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
1	Chuyên môn về Văn – Tiếng Việt	25	11,42
2	Chuyên môn về Toán	18	8,22
3	Chuyên ngành Giáo dục học (GDH, GDMN, GDTH, GDĐB, ĐGGD)	51	23,29
4	Chuyên ngành Tâm lý học	16	7,31
5	Chuyên ngành Quản lý giáo dục	26	11,87
6	Chuyên ngành về Kinh tế	10	4,57
7	Các môn khoa học tự nhiên khác (địa, lý, KHTN, KH Trái đất và môi trường, khoa học máy tính và thông tin, sinh học...)	32	14,61
8	Các môn khoa học xã hội & nhân văn khác (lịch sử, xã hội học, triết học, báo chí ....)	20	9,13
9	Chuyên ngành ngoại ngữ/ngôn ngữ	13	5,94
10	Các chuyên ngành khác	8	3,65
	<b>Tổng</b>	<b>219</b>	<b>100</b>

*(Nguồn: Phòng Tổ chức – Cán bộ)*

Thực trạng phân bố cán bộ có chuyên ngành đào tạo trong các trung tâm hiện nay:

### Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Mầm non

**Bảng 2.4.1 Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Mầm non**

Trình độ	Số lượng	Chuyên ngành
GS.TS	0	
PGS.TS	1	Tâm lý học giáo dục
TS	0	
ThS	8	Giáo dục Mầm non Tâm lý giáo dục
CN	1	Tâm lý học Giáo dục

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Cán bộ)

Hiện nay ở Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Mầm non có 11 cán bộ NCKH giáo dục Mầm Non, trong đó có 10 cán bộ được đào tạo từ chuyên ngành tâm lý học giáo dục, giáo dục mầm non, 1 cán bộ nghiên cứu tốt nghiệp chuyên ngành không đúng yêu cầu của lĩnh vực nghiên cứu của trung tâm. Với 01 PGS, 8 ThS là một thuận lợi lớn trong công tác nghiên cứu của trung tâm. Tuy nhiên mỗi cán bộ cần học tập nâng cao hơn nữa trình độ để phát triển số lượng cán bộ là TS tại trung tâm.

### Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Phổ thông

**Bảng 2.4.2. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Phổ thông**

Trình độ	Số lượng	Chuyên ngành
GS.TS	0	
PGS.TS	7	Toán, Văn, Địa lý, Lịch sử
TS	8	Toán, Văn, Sinh học, Khoa học tự nhiên
ThS	23	Văn học, Phương pháp giảng dạy Toán, Phương pháp giảng dạy Lịch sử, Tiếng Nga, Lịch sử, Giáo dục thể chất, Vật lý, Hóa học, Sư phạm kỹ thuật, Giáo dục học, Giáo dục mầm non, Tiếng Anh, Địa lý, Âm nhạc, Quản lý giáo dục.
CN	7	Mỹ thuật, Công nghệ thông tin, Sư phạm âm nhạc, Tiếng Pháp

(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)



Là một trung tâm nghiên cứu về giáo dục phổ thông và là trung tâm có số lượng cán bộ NCKH đông nhất với 43 cán bộ nghiên cứu. Theo bảng số liệu về trình độ đội ngũ cán bộ, tại trung tâm hiện nay có 7 PGS về các môn Toán, Văn, Địa lý, Lịch sử; 8 TS của các môn Toán, Văn, Sinh học, Khoa học Tự nhiên. 23ThS và 7 CN có chuyên ngành đào tạo của các môn như : Hóa học, Vật lý, Văn học, Phương pháp giảng dạy toán, Phương pháp giảng dạy Lịch sử, Tiếng Anh, Quản lý giáo dục, Mỹ thuật... Tuy nhiên, trong tổng số 43 cán bộ nghiên cứu thì có 1 cán bộ ThS Giáo dục Mầm non, ngành đào tạo này chưa thật sự phù hợp với lĩnh vực nghiên cứu của trung tâm cũng như khó khăn cho cán bộ đó trong việc tiếp cận khoa học giáo dục phổ thông.

### **Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đại học và Nghề nghiệp**

**Bảng 2.4.3. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đại học và Nghề nghiệp**

<b>Trình độ</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Chuyên ngành</b>
GS.TS	0	
PGS.TS	0	
TS	1	Giáo dục học
ThS	8	Văn, Lâm nghiệp, Môi trường, Quản lý giáo dục, Giáo dục học, Địa lý
CN	3	Tiếng Đức, Toán – Tin

(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)

Trung tâm nghiên cứu giáo dục Đại học và nghề nghiệp có 12 cán bộ nghiên cứu, trong đó có 1 TS, 8ThS, 3 CN. Các chuyên ngành đào tạo bao gồm : giáo dục học, Văn, Quản lý giáo dục, Địa lý, Lâm nghiệp, Môi trường, Tiếng Đức, Toán Tin. Căn cứ vào nhiệm vụ của từng phòng nghiên cứu của trung tâm thì cơ bản chuyên ngành đào tạo của đội ngũ đã đáp ứng được nhiệm vụ nghiên cứu, tuy nhiên cũng còn một vài cán bộ tốt nghiệp những ngành như Lâm Nghiệp thì không có liên quan đến nghiên cứu giáo dục đại học và nghề nghiệp nên cũng gây ra khó khăn trong việc nghiên cứu.

**Trung tâm Nghiên cứu Cơ sở vật chất – Thiết bị dạy học – Đồ chơi trẻ em**

**Bảng 2.4.4. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Cơ sở vật chất – Thiết bị dạy học – Đồ chơi trẻ em**

Trình độ	Số lượng	Chuyên ngành
GS.TS	0	
PGS.TS	0	
TS	2	Toán, Ngữ văn
ThS	10	Công nghệ thông tin, Địa lý, Điện – điện tử, Sư phạm hóa học, Phương pháp giáo dục Vật lý, Sư phạm Sinh học, Sư phạm mầm non
CN	4	Lịch sử, Chế tạo máy, Ngữ văn, Sư phạm Vật lý, Giáo dục chính trị.

(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)

Trong tổng số 16 cán bộ nghiên cứu của trung tâm có 2 TS (Toán, Văn), 10ThS và 4 CN được đào tạo bởi nhiều ngành như : Công nghệ thông tin, Địa lý, Điện, điện tử, Sư phạm hóa học, PPGD Vật lý, Sư phạm Sinh học, Sư phạm mầm non, Chế tạo máy, Sư phạm Vật lý, Giáo dục chính trị,... do đặc thù của ngành là nghiên cứu về đồ dùng – thiết bị dạy học, cơ sở vật chất trường học, đồ chơi trẻ em nhưng hiện nay số lượng cán bộ nghiên cứu cho mảng đồ chơi trẻ em chưa có nên cần có sự tuyển chọn cán bộ để đáp ứng yêu cầu nghiên cứu của ngành.

**Trung tâm Nghiên cứu Công nghệ giáo dục**

**Bảng 2.4.5. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Công nghệ giáo dục**

Trình độ	Số lượng	Chuyên ngành
GS.TS	0	
PGS.TS	0	
TS	01	Địa lý

ThS	13	Văn, Toán, Ngôn ngữ học, Môi trường, Sinh học.
CN	3	Văn, Ngôn ngữ học.

(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)

Trung tâm nghiên cứu công nghệ giáo dục của Viện có 17 cán bộ với trình độ như sau: 01TS ngành Địa lý, 13ThS của các ngành: Văn, Toán, Ngôn ngữ học, Môi trường, Sinh học; 3CN của các ngành đào tạo : Văn, Ngôn ngữ học. Với chức năng nghiên cứu những vấn đề về công nghệ giáo dục; tham gia đào tạo sau đại học và bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục và các đối tượng khác về KHGD; hợp tác, tư vấn, dịch vụ về lĩnh vực công nghệ giáo dục với các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước nên ngoài những trình độ đào tạo của đội ngũ trung tâm trên đây, cần lựa chọn đội ngũ được đào tạo từ những ngành như công nghệ thông tin, công nghệ giáo dục...để nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ cũng như thực hiện tốt các nhiệm vụ đề tài của trung tâm.

### **Trung tâm Nghiên cứu Đánh giá kết quả giáo dục**

**Bảng 2.4.6. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Đánh giá kết quả giáo dục**

Trình độ	Số lượng	Chuyên ngành
GS.TS	0	
PGS.TS	2	Toán, Giáo dục trẻ khuyết tật
TS	0	
ThS	4	Toán, Vật lý, Giáo dục tiểu học
CN	4	Sinh học, Quốc tế học, Nhân học, Tài chính

(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)

Trung tâm Nghiên cứu Đánh giá kết quả giáo dục có 10 cán bộ nghiên cứu với 2 PGS, 4 ThS và 4 CN. Chuyên ngành đào tạo của các cán bộ như Toán, Vật lý, Giáo dục Tiểu học, Giáo dục trẻ khuyết tật, Sinh học, Quốc tế

học, Nhân học, Tài chính. Điều đáng nói hiện nay ở trung tâm không có một cán bộ nào được đào tạo bởi chuyên ngành đo lường và đánh giá trong giáo dục, vì thế việc thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu của trung tâm còn nhiều khó khăn và chưa thật hiệu quả.

### **Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đặc biệt**

**Bảng 2.4.7. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đặc biệt**

<b>Trình độ</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Chuyên ngành</b>
GS.TS	0	
PGS.TS	1	Giáo dục đặc biệt
TS	3	Giáo dục học Lịch sử giáo dục
ThS	13	Giáo dục học, Giáo dục đặc biệt, Quản lý giáo dục, Sư phạm giáo dục đặc biệt.
CN	3	Giáo dục đặc biệt, Sư phạm giáo dục đặc biệt

*(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)*

Trung tâm nghiên cứu giáo dục đặc biệt với chức năng nghiên cứu cơ bản và ứng dụng triển khai về giáo dục đặc biệt, gồm 06 phòng nghiên cứu chuyên môn: 04 Phòng chuyên môn về Giáo dục trẻ khuyết tật; Phòng thực nghiệm; Phòng chuyên môn về giáo dục trẻ em có hoàn cảnh khó khăn;

Trung tâm có 20 cán bộ, trong đó: 01 PGS.TS; 03 TS; 13 ThS; 03 Cử nhân; đội ngũ này được đào tạo bởi các ngành như giáo dục đặc biệt, giáo dục học, lịch sử giáo dục, quản lý giáo dục, sư phạm giáo dục đặc biệt. Nói một cách khách quan thì đội ngũ cán bộ ở trung tâm nghiên cứu giáo dục đặc biệt được đào tạo đúng chuyên ngành, tuy nhiên một bộ phận CN, ThS cần đi học để nâng cao trình độ và chuyên môn nghiên cứu của mình, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ nghiên cứu.

## Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Dân tộc

**Bảng 2.4.8. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Dân tộc**

Trình độ	Số lượng	Chuyên ngành
GS.TS	0	
PGS.TS	0	
TS	1	Văn – Tiếng Việt
ThS	9	Quản lý giáo dục, Sinh học, Toán, Văn
CN	7	Tư tưởng Hồ Chí Minh, Văn – Tiếng Việt, Tiếng Anh, Mỹ Thuật, Quản lý giáo dục

(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)

Đội ngũ của trung tâm nghiên cứu giáo dục dân tộc gồm 17 người : 1 TS, 9ThS, 7 CN được đào tạo bởi các chuyên ngành tương đối đa dạng như : Văn – Tiếng Việt, Quản lý giáo dục, Sinh học, Toán, Tư tưởng Hồ Chí Minh, Tiếng Anh, Mỹ thuật với chức năng nghiên cứu những vấn đề giáo dục ở các vùng dân tộc thiểu số, tham gia đào tạo sau đại học, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và các đối tượng khác về giáo dục vùng dân tộc thiểu số; hợp tác, tư vấn, dịch vụ cho các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước về lĩnh vực giáo dục ở vùng dân tộc thiểu số. Nhìn chung, chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu của trung tâm cũng đã phù hợp với chức năng – nhiệm vụ nghiên cứu của trung tâm. Việc học tập nâng cao trình độ cũng là một điều rất cần thiết.

## Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Không chính quy

**Bảng 2.4.9. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Không chính quy**

Trình độ	Số lượng	Chuyên ngành
GS.TS	0	
PGS.TS	0	
TS	0	

ThS	9	Toán, Sử, Địa lý, Giáo dục học, Tâm lý học, Quản lý giáo dục
CN	2	Hóa học, Công nghệ thông tin

(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)

Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Không chính quy có 11 cán bộ nghiên cứu gồm 9 ThS và 2 CN. Đây là trung tâm nghiên cứu chưa có đội ngũ cán bộ có trình độ TS. Với các chuyên ngành được đào tạo của cán bộ là Toán, Sử, Địa lý, Giáo dục học, Tâm lý, Quản lý giáo dục, Hóa học, Công nghệ thông tin thì các chuyên ngành này cũng đã phù hợp với nhiệm vụ nghiên cứu của trung tâm nhưng điều đáng lưu ý là sự cần thiết của việc nâng cao trình độ đội ngũ, tăng số lượng đội ngũ nghiên cứu có trình độ TS tại trung tâm.

#### **Trung tâm Nghiên cứu Quản lý giáo dục**

**Bảng 2.4.10. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Quản lý giáo dục**

Trình độ	Số lượng	Chuyên ngành
GS.TS	0	
PGS.TS	3	Hóa học, Tâm lý học
TS	2	Quản lý giáo dục
ThS	7	Quản lý giáo dục, Tiếng Pháp
CN	2	Công nghệ thông tin, Quản lý giáo dục

(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)

Hiện nay Trung tâm Nghiên cứu Quản lý giáo dục có 14 cán bộ nghiên cứu về các vấn đề của quản lý giáo dục, Chiến lược và Chính sách giáo dục, Nghiên cứu quản lý đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Trung tâm có một đội ngũ cán bộ nghiên cứu có trình độ cao gồm : 3 PGS.TS (Hóa học, Tâm lý học), 2TS (Quản lý giáo dục), 7 ThS (Quản lý giáo dục, Tiếng Pháp), 2 CN (Công nghệ thông tin, Quản lý giáo dục). Với chuyên ngành đào tạo

phù hợp với nhiệm vụ của trung tâm, điều này góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm nghiên cứu cũng như trình độ đội ngũ cán bộ nghiên cứu của trung tâm.

### **Trung tâm Nghiên cứu Tâm lý học và Giáo dục học**

**Bảng 2.4.11. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Nghiên cứu Tâm lý học và Giáo dục học**

<b>Trình độ</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Chuyên ngành</b>
GS.TS	1	Giáo dục học
PGS.TS	1	Giáo dục học
TS	3	Tâm lý học, Tâm lý giáo dục
ThS	7	Kinh tế kế hoạch phát triển, Tâm lý học, Tiếng Pháp, Ngữ văn, Giáo dục học
CN	5	Tâm lý học xã hội, Ngữ văn, Kinh tế quốc dân, Luật, Giáo dục học

*(Nguồn : Phòng Tổ chức – cán bộ)*

Trung tâm có chức năng nghiên cứu lí luận cơ bản và ứng dụng triển khai về tâm lí học, sinh lí học lứa tuổi, giáo dục học, giáo dục so sánh, lịch sử giáo dục, kinh tế học giáo dục, xã hội hóa giáo dục và đánh giá giáo dục. Với đội ngũ 17 cán bộ nghiên cứu gồm 1 GS.TS, 1 PGS.TS, 3 TS, 7 ThS, 5 CN. Đa số cán bộ nghiên cứu của trung tâm được đào tạo chuyên ngành tâm lý học và giáo dục học. Điều này có vai trò quan trọng trong tiếp cận và nghiên cứu những vấn đề thuộc nhiệm vụ nghiên cứu của trung tâm. Có cán bộ tốt nghiệp ngành tiếng Pháp cũng là một thuận lợi trong việc tìm tòi, nghiên cứu những tài liệu của nước ngoài... Tuy nhiên, với 2 cán bộ có chuyên ngành đào tạo là Kinh tế quốc dân và Luật thì không thật sự phù hợp với nhiệm vụ nghiên cứu của trung tâm cũng như việc khó khăn trong việc bắt nhịp với lĩnh vực khoa học giáo dục.

## Trung tâm Phân tích và Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực

**Bảng 2.4.12. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ nghiên cứu Trung tâm Phân tích và Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực**

Trình độ	Số lượng	Chuyên ngành
GS.TS	0	
PGS.TS	0	
TS	3	Giáo dục học, Quản lý kinh tế, Tin học
ThS	7	Đo lường, đánh giá trong GD, Giáo dục học, Quản trị kinh doanh, Xã hội học, Toán
CN	2	Toán

(Nguồn: Phòng Tổ chức – cán bộ)

Trung tâm Phân tích và Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực gồm 12 cán bộ nghiên cứu với trình độ : 3 TS (Giáo dục học, Quản lý kinh tế, Tin học), 7 ThS (Đo lường, đánh giá trong GD, Giáo dục học, Quản trị kinh doanh, Xã hội học, Toán), 2 CN Toán. Trung tâm là cơ quan đầu mối của ngành giáo dục trong lĩnh vực phân tích, dự báo các xu hướng phát triển giáo dục và nhu cầu đào tạo nhân lực nhằm cung cấp cơ sở khoa học cho việc hoạch định các kế hoạch, chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo nhân lực một cách có hiệu quả. Căn cứ vào bảng trên, có thể nhận thấy rằng, đội ngũ nghiên cứu của trung tâm phù hợp với nhiệm vụ nghiên cứu của trung tâm. Để đạt nhiều thành tựu NCKH, hoàn thành tốt nhiệm vụ nghiên cứu của trung tâm thì mỗi cán bộ cần học tập, rèn luyện để nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn cũng như năng lực nghiên cứu của mình.

Nhìn chung, toàn bộ các cán bộ đã qua đào tạo có chuyên ngành phù hợp để đảm nhiệm các công việc theo chức năng và nhiệm vụ của Viện. Ngoài các thống kê theo chuyên ngành đào tạo ở bảng trên thì ở Viện còn có nhiều cán bộ được đào tạo đa ngành nên có thể đáp ứng được các hướng



nghiên cứu đa ngành, liên ngành theo yêu cầu nghiên cứu khoa học giáo dục của Bộ GD&ĐT.

Đội ngũ cán bộ NCKH của Viện KHGD Việt Nam được đào tạo cơ bản, có kinh nghiệm trong nghiên cứu và thực tiễn. Đa số đội ngũ rất hăng hái, ham học hỏi, cầu tiến và luôn có ý thức phấn đấu bồi dưỡng và nghiên cứu để nâng cao trình độ và chất lượng công việc.

Năm 2015, Viện KHGD Việt Nam hiện có: 216 cán bộ NCKH trong đó: giáo sư là 03, phó giáo sư là 19, Tiến sĩ là 26, Thạc sĩ là 125, Cử nhân là 43.

**Bảng 2.5: Thống kê trình độ của cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam:**

Năm	2010		2011		2012		2013		2014	
	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)
a.Cán bộ nghiên cứu	218	100	209	100	230	100	241	100	219	100
GS	2	0.92	2	0.96	2	0.87	3	1.24	4	1.83
PGS	16	7.34	14	6.70	15	6.52	16	6.64	19	8.68
Tiến sĩ	38	17.43	38	18.18	35	15.22	30	12.45	23	10.50
Thạc sĩ	104	47.71	106	50.72	126	54.78	129	53.53	127	57.99
Đại học	58	26.61	49	23.44	52	22.61	60	24.90	45	20.55
Khác	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	1.24	1	0.46
b. Cán bộ phục vụ nghiên cứu	64	100	51	100	61	100	59	100	59	100
Tiến sĩ	6	9.38	3	5.88	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Thạc sĩ	14	21.88	10	19.61	16	26.23	16	27.12	15	25.42
Đại học	38	59.38	35	68.63	32	52.46	32	54.24	36	61.02
Khác	6	9.38	3	5.88	13	21.31	11	18.64	8	13.56

(Nguồn : Phòng Tổ chức – Cán bộ)

Về cơ cấu trình độ nghiên cứu, tỉ lệ cán bộ phục vụ nghiên cứu và cán bộ nghiên cứu có xu hướng gia tăng trong giai đoạn từ 2010-2014. Hiện nay tỉ lệ giữa cán bộ nghiên cứu và cán bộ phục vụ nghiên cứu của Viện là 78,8%

và 21,2%. Đây là tỷ lệ phù hợp, cân đối với một viện nghiên cứu đầu ngành về khoa học giáo dục. Các viện nghiên cứu khoa học khác thường có tỉ lệ cán bộ nghiên cứu chiếm khoảng 75% và cán bộ phục vụ nghiên cứu khoảng 25%. Do tính chất đặc thù của Viện nghiên cứu khoa học, đòi hỏi cán bộ phải có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm, nên việc tuyển dụng cán bộ nhìn chung cũng rất khó khăn, vì vậy, một số lĩnh vực nghiên cứu còn thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn (xã hội học, kinh tế học giáo dục, phương pháp giảng dạy sinh học, vật lý, hóa học...).

Về trình độ ngoại ngữ: Cán bộ nghiên cứu của Viện có thể sử dụng Tiếng Anh để phục vụ cho công tác nghiên cứu, tuy nhiên trình độ ngoại ngữ của cán bộ của Viện chủ yếu là đọc hiểu, kỹ năng nghe nói còn rất hạn chế. Ngoài ra, một số cán bộ được đào tạo đại học, sau đại học ở các nước khác như Nga, Pháp, Đức, Trung Quốc đều có khả năng sử dụng các ngoại ngữ này. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về đào tạo và nghiên cứu khoa học và hội nhập quốc tế, trong thời gian tới Viện cần phải có một chiến lược đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ của Viện.

Về trình độ tin học: Cán bộ của Viện đều sử dụng tốt các phần mềm văn phòng thông dụng như word, excel... phục vụ các hoạt động nghiên cứu, chuyên môn nghiệp vụ của Viện, một số cán bộ nghiên cứu có thể sử dụng tốt các phần mềm chuyên dụng để xử lý các số liệu phục vụ công tác nghiên cứu và quản lý khoa học.

Về việc tham gia các khóa học: Một số khá đông các nghiên cứu viên cao cấp, nghiên cứu viên chính đang tham gia công tác đào tạo như giảng dạy các lớp cao học, tiến hành hướng dẫn nghiên cứu sinh; 1 số cán bộ NCKH khác đang làm nghiên cứu sinh, và chuẩn bị thi nghiên cứu sinh. Nhìn chung số lượng cán bộ NCKH có trình độ Tiến sĩ, Thạc sĩ được đào tạo tăng lên đáng kể tuy nhiên các trung tâm, các Phòng chức năng chưa có sự đồng đều,

phòng nhiều PGS TS tập trung nhất là Trung tâm nghiên cứu giáo dục Phổ Thông, có phòng thì không có Tiến sĩ như Trung tâm nghiên cứu giáo dục dân tộc; còn lại thì số lượng Tiến sĩ của mỗi Trung tâm cũng còn khá mỏng.

Trên nguyên tắc bằng cấp càng cao thì kiến thức chuyên ngành càng phong phú, tuy nhiên thì thực tế có nhiều cán bộ nghiên cứu có nhiều đóng góp khoa học quan trọng nhưng không có bằng cấp cao và ngược lại một số cán bộ tuy có bằng cấp cao nhưng chưa đạt được công trình khoa học quan trọng nên tiêu chí bằng cấp đặt ra trong nghiên cứu khoa học chỉ là một trong số nhiều điều kiện cần thiết ban đầu. Vì vậy, cơ cấu trình độ chuyên môn hay học hàm học vị của cán bộ nghiên cứu không có nghĩa là sẽ quyết định đến chất lượng của các đề tài nghiên cứu khoa học của ngành giáo dục.

#### *d. Về năng lực nghiên cứu:*

Năng lực nghiên cứu là một hệ thống mở và không ngừng phát triển, bao gồm các kiến thức tuyên bố và kiến thức quy trình trong lĩnh vực nghiên cứu, các thái độ và sự sẵn sàng của cá nhân cho phép các cán bộ nghiên cứu khoa học thực hiện một nghiên cứu giáo dục trong khuôn khổ hoạt động nghề nghiệp của họ. Nói một cách khác thì năng lực nghiên cứu khoa học gồm 3 thành tố chủ yếu là kiến thức, kỹ năng và thái độ.

Đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện có khả năng thực hiện khá tốt nhiệm vụ được giao. Đa số đội ngũ này tốt nghiệp từ ngành sư phạm, ngành tâm lý – giáo dục học, cử nhân các bộ môn và nhiều người có tuổi đời, tuổi nghề cao đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong công tác giảng dạy và nghiên cứu. Thời gian gần đây đội ngũ này đã đẩy mạnh việc đổi mới phương pháp nghiên cứu, tham gia các hội thảo, tập huấn trong và ngoài nước đã góp phần đáng kể trong nâng cao chất lượng đề tài nghiên cứu, uy tín của cơ quan nghiên cứu.

Đội ngũ này là những người có đủ kiến thức về chuyên ngành của mình. Ngoài ra, họ cũng có kiến thức về phương pháp NCKH. Để làm được NCKH,

người nghiên cứu phải làm chủ được nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau tùy theo tính chất của đề tài, mục tiêu nghiên cứu và cách thức tiếp cận nghiên cứu. Hay nói một cách khác là người NCKH phải có hệ thống các kỹ năng về NCKH. Qua quá trình tìm hiểu kết quả của các công trình nghiên cứu của đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện thì nhận thấy, năng lực nghiên cứu của họ được thể hiện qua các kỹ năng: xây dựng đề tài nghiên cứu, thiết kế nghiên cứu, thu thập dữ liệu, phân tích dữ liệu và sử dụng công cụ phân tích, kỹ năng phê phán, kỹ năng lập luận, kỹ năng viết bài báo cáo khoa học rất sáng tạo, linh hoạt và hiệu quả.

Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện còn có nhiều năng lực khác như: sáng tạo ra ý tưởng mới, phương pháp mới, mở rộng kiến thức và địa hạt nghiên cứu, kiên trì theo đuổi ý tưởng, chọn đề tài nghiên cứu mà xã hội quan tâm và có tác động đến thực tiễn, họ độc lập và có năng lực lãnh đạo chuyên ngành.

### ***2.2.3. Về lĩnh vực nghiên cứu***

Trải qua nhiều giai đoạn nghiên cứu, mỗi giai đoạn thì Viện được đổi tên và có một số chức năng, nhiệm vụ khác nhau, vì thế mà lĩnh vực nghiên cứu của Viện cũng không đồng nhất qua các giai đoạn.

Giai đoạn 1987-1994: Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam được thành lập dưới sự chỉ đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo trên cơ sở hợp nhất nhiều cơ quan nghiên cứu của Bộ nhằm hướng tới thành lập Viện hàn lâm khoa học giáo dục theo mô hình của Liên Xô cũ. Viện tập trung vào một số lĩnh vực nghiên cứu như: giáo dục học, tâm lý học – sinh lý học lứa tuổi, nội dung và phương pháp dạy học phổ thông, nghiên cứu trẻ trước tuổi học, nghiên cứu một số vấn đề giáo dục phía Nam tại thành phố Hồ Chí Minh, giáo dục phổ thông người lớn, giáo dục dân tộc, đào tạo bồi dưỡng giáo viên, giáo dục trẻ có tật, giáo dục đạo đức chính trị, giáo dục lao động – kỹ thuật tổng hợp –

hướng nghiệp và dạy nghề, nghiên cứu cơ sở vật chất – thiết bị dạy học, nghiên cứu tổ chức quản lý kinh tế giáo dục. Giai đoạn này, để phục vụ mục tiêu, quan điểm của Đảng và Nhà nước, các lĩnh vực mà Viện tập trung nghiên cứu nhằm mục tiêu thiết kế mục tiêu giáo dục, hệ thống giáo dục, nội dung phương pháp và hình thức tổ chức giảng dạy và giáo dục của các loại hình trường do Bộ Giáo dục quản lý nhằm tiếp tục triển khai thực hiện cải cách giáo dục, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo; nghiên cứu các biện pháp cải tiến tổ chức quản lý giáo dục các cấp và quản lý trường học; xây dựng và phát triển khoa học giáo dục Việt Nam, góp phần xây dựng và phát triển nền khoa học và giáo dục cơ sở.

Giai đoạn 1995 – 2002: Giai đoạn này với sự phát triển của nền giáo dục Việt Nam, và nhu cầu hội nhập quốc tế. Năm 1994, Viện đổi tên lại thành Viện Khoa học Giáo dục và mở rộng thêm 4 lĩnh vực nghiên cứu là: giáo dục trung học chuyên nghiệp và dạy nghề; nghiên cứu giáo dục đại học; nghiên cứu giáo dục dân số và môi trường; nghiên cứu đánh giá chất lượng giáo dục phổ thông.

Giai đoạn 2003-2008: do có sự sát nhập lớn thêm Viện Nghiên cứu và Phát triển giáo dục thành Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục nên Viện tập trung vào Nghiên cứu về chiến lược và phát triển chương trình giáo dục trong tất cả các cấp học từ mầm non đến đại học. Ngoài ra còn nghiên cứu thêm về các lĩnh vực như giáo dục không chính quy, giáo dục đặc biệt.

Giai đoạn 2008 đến nay, Viện đổi tên lại thành Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam. Viện chú trọng nhiều hơn đến lĩnh vực NCKH cơ bản, lâu dài do chính những vấn đề cơ bản, lâu dài đặt ra bởi chính sự phát triển của KHGD bên cạnh các công trình nghiên cứu phục vụ sự phát triển giáo dục – đào tạo và điều chỉnh cải cách giáo dục.

Lĩnh vực nghiên cứu đó tập trung vào các vấn đề chính sau: Nghiên cứu về tâm lí học và sinh lí học lứa tuổi; Các công trình nghiên cứu về giáo dục học; Về lí luận giáo dục; Về giáo dục so sánh; Về lí luận dạy học; Về khoa học quản lí giáo dục; Lí luận về Chiến lược phát triển giáo dục:

Ngoài những nghiên cứu cơ bản thì còn tập trung vào nghiên cứu ứng dụng – triển khai, các đề tài này áp ứng yêu cầu của thực tiễn giáo dục trong những năm qua và tập trung vào các vấn đề: thiết kế, điều chỉnh chương trình, nội dung đào tạo cho các loại hình trường và các đối tượng ở từng cấp bậc học khác nhau, đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục và phương tiện dạy học...

### **2.3. Thực trạng về phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện KHGD Việt Nam**

Để đánh giá được thực trạng về phát triển đội ngũ cán bộ NCKH của Viện KHGD Việt Nam, tôi đã dùng một số phiếu khảo sát, đối tượng khảo sát là 64 người là lãnh đạo các Trung tâm, các Phòng chức năng và các cán bộ nghiên cứu tại các Trung tâm và các Phòng chức năng đó. Tuy nhiên, về công tác quy hoạch đội ngũ, công tác tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ cán bộ NCKH điều tra với 24 người đó là lãnh đạo các trung tâm và phòng chức năng, các chuyên viên Phòng Tổ chức – cán bộ; công tác đào tạo bồi dưỡng và chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ NCKH thì điều tra với 40 người là cán bộ NCKH của Viện.

Có 4 mức độ đánh giá việc thực hiện giải pháp:

- Rất tốt, ký hiệu (R).
- Tốt, ký hiệu (T).
- Bình thường, ký hiệu (BT).
- Không tốt, ký hiệu (KT).

#### **2.3.1. Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học:**

*Tiến hành khảo sát về công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học có bảng kết quả tổng hợp sau:*

**Bảng 2.6. Kết quả điều tra về thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam**

TT	Ý kiến đánh giá về thực trạng công tác quy hoạch	Số lượng người cho ý kiến theo tiêu chí							
		R	%	T	%	BT	%	KT	%
1	Vai trò của việc quy hoạch đội ngũ cán bộ NCKH.	15	62,50	7	29,17	2	8,33	0,00	0,00
2	Công tác đề cử nguồn quy hoạch đảm bảo tiêu chí đề ra.	3	12,50	9	37,50	8	33,33	4	16,67
3	Việc dự kiến đề cử nguồn quy hoạch.	3	12,50	8	33,33	10	41,67	3	12,50
4	Đưa ra các biện pháp thực hiện quy hoạch.	7	29,17	11	45,83	4	16,67	2	8,33

*( Nguồn : Điều tra khảo sát)*

Trong quá trình điều tra về công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ NCKH của Viện, ngoài những ý kiến đánh giá về thực trạng công tác quy hoạch được phân chia theo từng tiêu chí ở bảng trên thì còn 82,5 % cho rằng việc quy hoạch đội ngũ cần diễn ra thường xuyên, đúng thời điểm và có tính dự báo sẽ đem lại hiệu quả quy hoạch cao nhất cho Viện, 17,5% số người cho rằng chỉ cần đúng thời điểm hoặc thường xuyên là hiệu quả. Tuy nhiên việc xây dựng tiêu chí quy hoạch nguồn cán bộ NCKH ở Viện hiện nay còn nhiều hạn chế, chỉ có 58% số người đánh giá trên mức bình thường về tính cụ thể, rõ ràng, công khai, khoa học đúng tiêu chuẩn quy định được Viện thực hiện nhưng trong quá trình thực hiện lại thiếu sự sáng tạo, nguyên tắc dập khuôn khiến cho các tiêu chí về quy hoạch đưa ra không được nhiều người đánh giá cao.

**2.3.2. Việc tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học**

Tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ cán bộ NCKH góp phần nâng cao chất lượng các đề tài NCKH. Qua việc khảo sát về thực trạng công tác đối với 24 người thuộc cấp lãnh đạo, phòng tổ chức – cán bộ có bảng sau:

**Bảng 2.7. Kết quả điều tra về thực trạng công tác tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam**

TT	Ý kiến đánh giá về thực trạng công tác tuyển dụng	Số lượng người cho ý kiến theo tiêu chí							
		R	%	T	%	BT	%	KT	%
1	Nâng cao nhận thức cho cán bộ tuyển dụng về tầm quan trọng của công tác tuyển dụng.	2	8,33	5	20,83	15	62,50	2	8,33
2	Nâng cao vai trò, hiệu quả làm việc của hội đồng tuyển dụng.	1	4,17	14	58,33	9	37,50	0	0,00
3	Xây dựng kế hoạch phát triển nhân sự của Viện.	1	4,17	5	20,83	16	66,67	3	12,50
4	Tăng cường bổ sung các hình thức tuyển dụng.	1	4,17	2	8,33	19	79,17	2	8,33
5	Xây dựng bảng tiêu chuẩn tuyển dụng đáp ứng các nhiệm vụ theo từng vị trí.	0	0,00	4	16,67	15	62,50	5	20,83
6	Tăng cường quảng cáo tuyển dụng trên các phương tiện.	0	0,00	5	20,83	13	54,17	6	25,00

( Nguồn : Điều tra khảo sát)

Qua điều tra khảo sát, nhìn chung, công tác tuyển dụng của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam còn nhiều bất cập, không được đánh giá cao ở nhiều khâu trong quy trình tuyển dụng. Trong đó các khâu về xây dựng kế hoạch tuyển dụng, xây dựng bảng tiêu chuẩn tuyển dụng còn thực hiện khá sơ sài và mang tính chủ quan. Việc đăng tải quảng cáo thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng chưa được đầu tư thỏa đáng. Viện chỉ đăng tải thông tin tuyển dụng trên trang chủ của Viện và trên thời báo giáo dục, điều này hạn chế khá nhiều việc tiếp cận của các cá nhân có nhu cầu muốn được tuyển dụng.

### 2.3.3. Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học



Công tác kiểm tra đánh giá của Viện đối với đội ngũ cán bộ NCKH là một việc làm thường xuyên, theo định kỳ. Nội dung thanh tra chủ yếu là việc thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu hàng năm về công tác NCKH, trình độ nghiên cứu. Hình thức thể hiện qua nhiều hình thức cấp Viện, cấp Trung tâm, cấp Phòng. Viện xây dựng được các tiêu chí đánh giá sát với thực tế, phù hợp với các tiêu chí đánh giá xếp loại thi đua của Trung tâm. Tuy nhiên công tác này không tránh khỏi một số hạn chế như mang tính hình thức, dị nê.

#### ***2.3.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học***

Công tác đào tạo bồi dưỡng của Viện hiện nay rất được quan tâm. Hàng năm Viện đều có kế hoạch và tổ chức các lớp học bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ NCKH, đó là các lớp Tiếng Anh có mời giáo viên nước ngoài, các lớp bổ sung kỹ năng phân tích phần mềm xử lý dữ liệu nghiên cứu,... Quá trình khảo sát về thực trạng công tác đào tạo bồi dưỡng của Viện được tổng hợp trong bảng dưới đây:

**Bảng 2.8. Kết quả điều tra về thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam**

TT	Ý kiến đánh giá về thực trạng đào tạo bồi dưỡng	Số lượng người cho ý kiến theo tiêu chí							
		R	%	T	%	BT	%	KT	%
1	Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng được xác định có tính khả thi.	15	62,50	6	25,00	3	12,50	0	0,00
2	Thực hiện đào tạo bồi dưỡng bằng nhiều hình thức.	2	8,33	13	54,17	8	33,33	1	4,17
3	Chính sách khuyến khích đội ngũ cán bộ đi dự các lớp đào tạo bồi dưỡng	2	8,33	11	45,83	8	33,33	3	12,50
4	Cử cán bộ NCKH đi học sau đại học	1	4,17	15	62,50	8	33,33	0	0,00
5	Bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng bổ trợ khác.	7	29,17	9	37,50	5	20,83	3	12,50
6	Mức độ tham gia các khóa học của cán bộ NCKH	6	25,00	5	20,83	9	37,50	4	16,67

*( Nguồn: Điều tra khảo sát)*

Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện được thực hiện tương đối đồng đều và được đánh giá khá tốt. Hầu hết các cán bộ nghiên cứu khoa học mới được tuyển dụng về Viện đều được tham gia các lớp bồi dưỡng về phương pháp nghiên cứu khoa học, và ngoại ngữ. Tuy nhiên do nguồn ngân sách về đào tạo bồi dưỡng của Viện là không nhiều, vì vậy một năm chỉ có thể mở được hai đến ba lớp bồi dưỡng. Ngoài ra Viện còn tạo điều kiện cho các cán bộ trẻ, Cán bộ đoàn thanh niên sinh hoạt khoa học thường xuyên, có mời các chuyên gia trong và ngoài nước để chia sẻ các kinh nghiệm nghiên cứu. Sau các lớp đào tạo bồi dưỡng, Viện đều có yêu cầu báo cáo kết quả bồi dưỡng, và kết quả của các khóa đào tạo bồi dưỡng của Viện đều được cán bộ đánh giá cao.

### 2.3.5. Thực hiện chính sách đối với đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học

Để đánh giá được thực trạng về phát triển đội ngũ cán bộ NCKH của Viện KHGD Việt Nam, tôi đã dùng một số phiếu khảo sát, đối tượng khảo sát là 50 người là lãnh đạo các Trung tâm, các Phòng chức năng và các cán bộ nghiên cứu tại các Trung tâm và các Phòng chức năng đó.

**Bảng 2.9. Kết quả điều tra về thực trạng thực hiện chính sách, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam**

TT	Ý kiến đánh giá về thực trạng thực hiện chế độ chính sách, đãi ngộ	Số lượng người cho ý kiến theo tiêu chí							
		R	%	T	%	BT	%	KT	%
1	Thực hiện chế độ chính sách, đảm bảo quyền lợi cho cán bộ NCKH.	20	50,00	12	30,00	4	10,00	4	10,00
2	Đa dạng hóa các hình thức.	13	32,50	18	45,00	3	7,50	6	15,00
3	Được tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị nghiên cứu	25	62,50	10	25,00	5	12,50	0	0,00
4	Việc thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ, xây dựng văn hóa tổ chức đã động viên khích lệ đội ngũ cán bộ NCKH.	16	40,00	12	30,00	6	15,00	8	20,00
5	Mức độ đáp ứng được nhu cầu của cán bộ NCKH từ việc thực hiện chế độ chính sách.	7	17,50	15	37,50	2	5,00	0	0,00

( Nguồn : Điều tra khảo sát)

Trong quá trình khảo sát về công tác thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ NCKH của Viện, ngoài những ý kiến đánh giá về thực trạng công tác thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ cán bộ được phân chia theo từng

tiêu chí ở bảng trên, thì có 82% số cán bộ được khảo sát cho rằng việc thực hiện chế độ chính sách tại Viện luôn phù hợp với nguyện vọng của cán bộ NCKH trong Viện và 89% cán bộ cho rằng việc thực hiện đó đúng theo chế độ phụ cấp chức vụ quản lý. 85% cán bộ cho rằng các chính sách giải quyết các chế độ như hưu trí, lên lương, thai sản đều nhanh và có hiệu quả, chỉ có 15% cho rằng việc thực hiện còn chậm thiếu hiệu quả.

## **2.4. Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam**

### **2.4.1. Những kết quả đạt được**

- Nhiều chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành để định hướng cho công tác nghiên cứu khoa học giáo dục và phát triển đội ngũ nghiên cứu khoa học giáo dục, nhờ đó mà quá trình tiến hành công tác xây dựng và phát triển đội ngũ nghiên cứu viên được tiến hành thuận lợi.

- Đã tạo dựng được một đội ngũ cán bộ nghiên cứu chất lượng tương đối cao.

- Bước đầu đã nhận thức được tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu. Viện đã tạo được nề nếp đào tạo bồi dưỡng cán bộ, nâng cao năng lực chuyên môn cũng như nhận thức chính trị góp phần xây dựng một đội ngũ nghiên cứu mạnh.

- Đã có một số chế độ chính sách nhằm khuyến khích nghiên cứu khoa học, tuy chưa nhiều nhưng cũng góp một phần vào công cuộc phát triển đội ngũ sau này.

### **2.4.2. Những tồn tại cần khắc phục**

- Trong những năm vừa qua, do biến động về cơ cấu tổ chức bên trong, Viện chưa xây dựng được một chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu một cách cụ thể dẫn đến các chính sách phát triển còn được lập ra một

cách tự phát, hoặc theo chủ trương chung của Bộ Giáo dục và Đào tạo, điều này là một hạn chế rất lớn.

- Việc tuyển dụng và bố trí nhân sự theo kế hoạch hàng năm chưa đáp ứng được nhu cầu nhiệm vụ của Viện. Hiện tượng thừa, thiếu nhân lực tại các đơn vị diễn ra thường xuyên, không ổn định, làm giảm hiệu quả nghiên cứu và vẫn chưa được khắc phục.

- Quản lý chuyên môn và tổ chức đánh giá viên chức diễn ra hàng năm nhưng không hiệu quả, mang nặng tính hình thức.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ được làm thường xuyên, nhưng mang tính tự phát, không theo quy hoạch cụ thể dẫn đến tình trạng có thừa chuyên môn này nhưng lại thiếu chuyên môn khác. Đồng thời việc đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ NCKH hiện nay chỉ dừng lại ở việc bồi dưỡng tại Viện, tự học tập lẫn nhau mà cán bộ NKCH chưa có điều kiện để được học tập, giao lưu hay tham gia các hội thảo tập huấn với các Viện, các cơ quan nghiên cứu khác.

- Một bộ phận không nhỏ cán bộ nghiên cứu thiếu tập trung, không quan tâm nhiều đến công việc chung của Viện, có thể đó là do công tác quản lý còn lỏng lẻo của mỗi Trung tâm.

- Việc sử dụng và đãi ngộ với đội ngũ nghiên cứu viên còn nhiều bất cập, chưa tạo được động lực nghiên cứu đối với cán bộ nghiên cứu.

- Viện Khoa học giáo dục Việt Nam hiện nay chưa có chủ trương khuyến khích nghiên cứu. Tất cả cán bộ hiện nay đều đang thực hiện việc nghiên cứu khoa học theo nhiệm vụ được Viện phân công thực hiện hằng năm, hằng quý với mức kinh phí tương đối nhỏ.

- Việc đề bạt thăng tiến, bổ nhiệm cán bộ không tạo được động lực phấn đấu. Theo số liệu có 6,5% cán bộ chưa hài lòng về việc đề bạt, bổ nhiệm 60% cán bộ cho rằng các đơn vị chưa gắn kết với kết quả hoạt động

## **CHƯƠNG 3**

### **GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC Ở VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

#### **3.1. Định hướng phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện khoa học Giáo dục Việt Nam trong thời gian tới:**

Theo định hướng nghiên cứu của Viện KHGD trong giai đoạn 2010-2020, với tư cách là viện nghiên cứu quốc gia về KHGD, công tác nghiên cứu của Viện KHGD Việt Nam nhằm thực hiện hai mục tiêu: “Tiếp tục phát triển nền KHGD Việt Nam trong thập kỉ đầu của thế kỉ XXI; Xây dựng những luận cứ khoa học và những giải pháp khả thi cho việc đổi mới toàn diện giáo dục Việt Nam trong giai đoạn sắp tới, hướng tới một nền giáo dục mang tính hiện đại, mang bản sắc văn hóa Việt Nam, đủ sức cạnh tranh và hội nhập quốc tế” thì đội ngũ cán bộ NCKH của Viện cần đáp ứng được một số yêu cầu cơ bản nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng và hiệu quả của các đề tài nghiên cứu.

Kết luận của Bộ Chính trị nêu trong Thông báo số 242-TB/TW ngày 15 tháng 4 năm 2009 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII), phương hướng phát triển GD&ĐT đến năm 2020, định hướng nghiên cứu của Viện KHGD Việt Nam giai đoạn 2010-2020 được xác định theo lĩnh vực: nghiên cứu lý luận cơ bản và nghiên cứu ứng dụng- triển khai.

NCKH có vai trò quan trọng trong việc góp phần phát triển hệ thống tri thức giáo dục học Việt Nam với những nghiên cứu về nhân cách con người Việt Nam, văn hóa Việt Nam và mối quan hệ giữa văn hóa và giáo dục, triết học giáo dục Việt Nam và tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục, tiếp thu những thành tựu KHGD thế giới và vận dụng vào giáo dục Việt Nam, giúp định hình phát triển giáo dục, đặt nền móng cho sự hình thành hệ thống lí luận về chiến lược giáo dục. Đồng thời, nghiên cứu KHGD thiết kế, điều chỉnh chương trình, nội dung đào tạo cho các loại hình trường và các đối tượng giáo dục

thuộc các cấp học, ngành học khác nhau, đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục và phương tiện dạy học.

Đội ngũ cán bộ NCKH được coi là lực lượng tiên phong định hướng cho những con đường, những bước đi cho sự vận hành của toàn hệ thống giáo dục quốc dân. Do vậy muốn phát triển đồng bộ và hiệu quả nền giáo dục nước nhà, nâng cao hơn chất lượng giáo dục đào tạo thì điều quan trọng cần phải làm đầu tiên là quản lý đội ngũ cán bộ tại cơ sở nghiên cứu.

Định hướng phát triển cán bộ NCKH của viện:

- Xây dựng các tiêu chí cụ thể cho từng vị trí công việc trong Viện;

- Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ:

+ Xây dựng kế hoạch tuyển dụng cán bộ nghiên cứu, đặc biệt là cán bộ nghiên cứu đầu ngành; Hợp đồng với một số chuyên gia giỏi để hỗ trợ công tác nghiên cứu và bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu trẻ; Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực nghiên cứu cho các cán bộ nghiên cứu của Viện, nhất là cán bộ nghiên cứu trẻ;

+ Xây dựng chính sách, chế độ để tạo động lực khuyến khích cán bộ nghiên cứu.

- Theo dự kiến chức năng nhiệm vụ mới của các đơn vị trong Viện, phương án kiện toàn là:

+ Từ nay đến năm 2020: Mỗi đơn vị nghiên cứu có ít nhất 02 TS; Sau năm 2020, Lãnh đạo có đơn vị nghiên cứu phải có trình độ TS trở lên và mỗi đơn vị nghiên cứu trên 10 người cần có ít 03 TS, trên 20 người cần có 4-5 TS.

+ Giảm số lượng phục vụ nghiên cứu, tăng số lượng cán bộ nghiên cứu:

i) Sắp xếp lại cán bộ, ưu tiên xem xét chuyển ngạch đối với cán bộ phục vụ có trình độ đào tạo từ thạc sĩ trở lên và có trình độ chuyên môn phù hợp với lĩnh vực nghiên cứu của Viện; ii) Tuyển dụng cán bộ nghiên cứu mới có trình độ

và kinh nghiệm công tác phù hợp với các định hướng nghiên cứu của Viện; iii) Sắp xếp lại CB phục vụ nghiên cứu phù hợp với yêu cầu mới.

- Dự kiến số CB đến năm 2020 là :

- + Tổng số: 450 người
- + Khối nghiên cứu: 250
- + Khối phục vụ: 70
- + Khối trường học: 130
- + Khối doanh nghiệp: 20

- Dự kiến số CB đến 2030 là :

- + Tổng số: 470
- + Khối nghiên cứu: 250
- + Khối phục vụ: 80
- + Khối trường học: 140
- + Khối doanh nghiệp: 30

	Năm 2020		Năm 2030	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
+ Tổng số	450	100%	470	100%
+ Khối nghiên cứu	250	54%	250	52%
+ Khối phục vụ	70	15%	80	15%
+ Khối trường học	130	28%	140	28%
+ Khối doanh nghiệp	20	3%	30	5%

( Nguồn : Phòng Tổ chức – Cán bộ)

### **3.2. Nội dung các giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam:**

#### **3.2.1. Nâng cao nhận thức cho các cấp lãnh đạo và các lực lượng trong Viện về tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học**

##### *a. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp:*

Sau 9 năm thực hiện “Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010”, giáo dục nước ta đã có những bước phát triển đáng kể. Trong giai đoạn này, Viện



KHGD Việt Nam đã triển khai thực hiện nhiều đề tài khoa học, các công trình nghiên cứu cơ bản của Viện đã chú trọng đến những vấn đề lý luận phương pháp luận then chốt của KHGD. Các chuyên ngành khoa học giáo dục đã tiếp cận được với tri thức KHGD của thế giới, có những đóng góp mới cho việc phát triển KHGD Việt Nam, góp phần đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục phục vụ CNH- HĐH đất nước. Những thành tựu NCKH của Viện KHGD Việt Nam trong thời gian này cho thấy Viện KHGD Việt Nam đang tiếp tục xây dựng một nền KHGD tương đối toàn diện, đồng bộ và cập nhật, góp phần đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục; tích cực góp phần giải quyết nhiều vấn đề đa dạng của thực tiễn giáo dục nước ta. Viện đã xây dựng định hướng NCKH, trên cơ sở định hướng và các yêu cầu do thực tiễn giáo dục đặt ra, Viện đã thiết kế hệ thống đề tài và nhiệm vụ nghiên cứu. Việc đăng kí, tuyển chọn các cá nhân thực hiện các đề tài, nhiệm vụ nghiên cứu được thực hiện công khai, đảm bảo tính cạnh tranh, do Hội đồng tư vấn của Viện xét duyệt và lựa chọn.

Bên cạnh đó thì công tác NCKH của Viện còn bộc lộ một số thiếu sót và hạn chế như: “Trong việc xác định cũng như triển khai nghiên cứu còn thiếu một tầm nhìn chiến lược đủ rộng về nhiều lĩnh vực phát triển. Do đó, hệ thống đề tài còn tản mạn, thiếu tính đồng bộ. Nhiều vấn đề bức xúc của giáo dục như đổi mới tư duy giáo dục, giáo dục trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, vấn đề hiện đại hóa, chuẩn hóa và xã hội hóa giáo dục, giáo dục trong bối cảnh đất nước gia nhập WTO, giáo dục đại học...chỉ mới nghiên cứu bước đầu, chưa chú ý đúng mức đến nghiên cứu xu thế phát triển KHGD trên thế giới. Việc công bố, phổ biến, áp dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn chưa được chú ý đúng mức...”

Chiến lược giáo dục 2009 – 2020 đã xác định rõ tầm nhìn giáo dục Việt Nam trong vòng 2 thập kỉ tới với kỳ vọng: xây dựng một nền giáo dục hiện

đại mang bản sắc dân tộc; xây dựng xã hội học tập và đào tạo những người Việt Nam có năng lực tư duy độc lập và sáng tạo, có khả năng thích ứng, hợp tác và năng lực giải quyết vấn đề, có kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, có thể lực tốt, có bản lĩnh trung thực, ý thức làm chủ và tinh thần trách nhiệm công dân, gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội.

Mục tiêu chiến lược đã đề cập đến quy mô giáo dục được phát triển hợp lý một mặt chuẩn bị nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH, hội nhập quốc tế, mặt khác tạo cơ hội học tập suốt đời cho mọi người. Hơn nữa còn hướng đến chất lượng và hiệu quả giáo dục có thể tiếp cận được với chất lượng giáo dục của khu vực và quốc tế; đề cập đến việc huy động, phân bổ và sử dụng nguồn lực cho giáo dục, nhằm mục đích đảm bảo đủ nguồn lực và tăng cường hiệu quả sử dụng nguồn lực cho phát triển giáo dục.

Trong công tác NCKH thì đội ngũ là nhân tố quyết định đến chất lượng nghiên cứu. Vì vậy phải phát triển đội ngũ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hóa về trình độ, có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm, tâm huyết với nghề, đáp ứng yêu cầu NCKH. Phát triển đội ngũ cán bộ NCKH trong bất cứ một cơ sở nghiên cứu nào cũng có ý nghĩa quan trọng về lý luận và thực tiễn.

Trong xu thế hội nhập quốc tế, đứng trước những khó khăn, thách thức nhiều mục tiêu, chương trình cần phải được giải quyết. Vì thế mục tiêu hàng đầu trước mắt và lâu dài đặt ra là phát triển đội ngũ cán bộ NCKH.

Nhận thức là cơ sở để hành động. Do đó, Viện KHGD Việt Nam cần làm tốt công tác giáo dục nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ NCKH. Vì vậy, điều quan trọng của công tác giáo dục nhận thức là phải tuyên truyền giáo dục sâu rộng trong các tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể trong Viện, trong đội ngũ cán bộ NCKH và toàn thể cán bộ viên chức, tạo ra sự thống nhất trong nhận thức về vấn đề quản lý đội

ngũ là nhân tố quyết định đến chất lượng NCKH, quyết định đến sự tồn tại, sống còn của Viện. Qua đó, cần phải được thực hiện thường xuyên, liên tục với nhiều hình thức đa dạng, phong phú.

*b. Nội dung:*

Cần quán triệt công tác “phát triển đội ngũ cán bộ NCKH của Viện KHGD Việt Nam” là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên của toàn thể đội ngũ cán bộ NCKH cũng như nhân viên trong Viện.

Trên cơ sở thống nhất nhận thức, phải đề ra các chủ trương, biện pháp, hướng đi để thực hiện công tác phát triển đội ngũ cán bộ NCKH cho phù hợp với thực tế Viện và yêu cầu của hệ thống giáo dục, của xã hội. Trong khâu tổ chức thực hiện cần phải theo hướng vừa đảm bảo đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài, vừa chỉ đạo tổng quát vừa cụ thể tỉ mỉ, kiên quyết và mềm dẻo, dứt điểm theo mục tiêu thời gian và theo từng công việc.

*c. Cách tiến hành:*

Việc nâng cao nhận thức cho mọi thành viên về vai trò và việc phát triển đội ngũ cán bộ NCKH trước hết phải luôn bám sát quan điểm, đường lối giáo dục của Đảng, tư tưởng giáo dục Hồ Chí Minh và coi trọng tổng kết thực tiễn giáo dục, cập nhật thành tựu NCKH giáo dục thế giới.

Thường xuyên tổ chức các Hội nghị, hội thảo về vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện và mời các cán bộ NCKH trong các ngành liên quan tham dự. Thông qua các tham luận, đề tài nói về thực trạng và vấn đề phát triển, quản lý đội ngũ cán bộ NCKH theo nhu cầu thực tế của Viện. Trong hội nghị cần nêu những thuận lợi, vướng mắc khó khăn khi thực hiện nghiên cứu đề tài đồng thời đề xuất các biện pháp và kiến nghị với các cấp lãnh đạo. Từ đó làm cho người tham gia nhận thức sâu sắc và đầy đủ hơn về tầm quan trọng và thực trạng của công tác quản lý đội ngũ cán bộ NCKH.

Viện KHGD Việt Nam cũng cần có sự giao lưu với một số Viện nghiên cứu khác để học hỏi kinh nghiệm về đề tài nghiên cứu và tầm ảnh hưởng của đề tài đến đối tượng và khách thể được nghiên cứu. Cần tạo cơ hội cho cán bộ NCKH được mở rộng quan hệ giao lưu, học hỏi kinh nghiệm thông qua hoạt động tham quan, học tập ở các Viện, các cơ sở nghiên cứu, các cuộc Hội thảo, hội nghị về NCKH.

Đồng thời, Viện cần huy động và đẩy mạnh các cán bộ nghiên cứu viết bài về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện trên Tạp chí KHGD. Hình thức này sẽ thu hút trí tuệ của tập thể, giúp nhà quản lý nắm bắt thông tin, rút kinh nghiệm kịp thời điều chỉnh các quyết định quản lý cho phù hợp với mục tiêu quản lý đội ngũ cán bộ nghiên cứu tại Viện.

Việc nâng cao tầm nhận thức về vấn đề phát triển đội ngũ cán bộ NCKH cho phù hợp với đổi mới của Chiến lược giáo dục 2009-2020 cần được tiến hành thường xuyên, hiệu quả nhằm mục tiêu hướng đến sự thống nhất trong nhận thức và hành động của từng cán bộ nghiên cứu trong Viện.

### ***3.2.2. Hoàn thiện công tác quy hoạch bộ nghiên cứu đội ngũ cán khoa học***

#### ***a. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp:***

Quy hoạch là một trong những khâu cơ bản của quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong bất kỳ một tổ chức nào. Theo từ điển Tiếng Việt Viện ngôn ngữ học, NXB Đà Nẵng “Quy hoạch là bố trí, sắp xếp toàn bộ theo một trình tự hợp lý trong một thời gian làm cơ sở cho việc lập kế hoạch dài hạn”.

Công tác quy hoạch có vai trò hết sức quan trọng đối với mọi ngành, mọi cấp, mọi tổ chức trong mọi lĩnh vực hoạt động. Quy hoạch không chỉ là định hướng là con đường đi mà còn là cơ sở, là điều kiện cho sự phát triển đúng hướng, ổn định và vững chắc trong một thời gian dài. Công tác quy hoạch giữ một vị trí quan trọng trong lĩnh vực tổ chức cán bộ.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3, Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII khẳng định: “Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu trong công tác cán bộ, đảm bảo cho công tác cán bộ, đảm bảo cho công tác cán bộ đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng các nhiệm vụ trước mắt và lâu dài”.

Quy hoạch đội ngũ cán bộ NCKH là một trong những nhiệm vụ quan trọng của công tác quản lý ở các cơ sở nghiên cứu. Qua đó giúp cho cơ sở nghiên cứu có một đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hóa về trình độ, phẩm chất đạo đức tốt và bản lĩnh chính trị vững vàng. Do đó công tác phát triển đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam phải được xem là nhiệm vụ có tính chiến lược và phải tiến hành từng bước phù hợp theo điều kiện thực tế của Viện theo từng giai đoạn cụ thể.

*b. Nội dung:*

Tiến hành rà soát đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam. Rà soát là tổ chức điều tra, xem xét lại toàn bộ đội ngũ đánh giá đúng thực trạng đội ngũ làm cơ sở cho việc xây dựng quy hoạch đội ngũ.

Tiến hành điều tra, khảo sát đánh giá toàn diện về thực trạng đội ngũ cán bộ NCKH, cán bộ quản lý của Viện. Việc rà soát đánh giá phải dựa trên các tiêu chí chung, tiến hành đồng bộ ở tất cả các Trung tâm, các Phòng chức năng trong một khoảng thời gian cụ thể và thống nhất về phương pháp điều tra. Trong quá trình thực hiện phải thể hiện tinh thần trách nhiệm, vì lợi ích chung, vì chất lượng đội ngũ, chất lượng NCKH và sự phát triển của Viện.

Trong khi tiến hành phải đảm bảo tính chính xác, cụ thể, công bằng, khách quan, hợp lý và gồm các nội dung:

- + Rà soát về đội ngũ cán bộ NCKH
  - + Rà soát về cơ cấu đội ngũ cán bộ NCKH .
  - + Rà soát về việc quản lý, xây dựng đội ngũ cán bộ NCKH .
- Rà soát việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ NCKH.

Từ đó chúng ta lấy kết quả để làm căn cứ để dự báo. Dự báo là những kiến giải hoặc những thông tin có căn cứ khoa học về các trạng thái khả dĩ của đối tượng dự báo trong tương lai, về các con đường khác nhau để đạt tới, xét về mặt phản ánh dự báo là phản ánh trước hiện thực. Dự báo có vị trí hết sức quan trọng, có mối quan hệ chặt chẽ và là điều kiện, vừa là cơ sở của công tác quy hoạch, kế hoạch. Dự báo sát, đúng thực tế là điều kiện đảm bảo cho việc lập quy hoạch, kế hoạch phù hợp và vững chắc. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2, BCH Trung ương Đảng khóa VIII đã chỉ rõ “Phải tăng cường công tác dự báo và kế hoạch hóa phát triển giáo dục”. Vì vậy đối với Viện KHGD Việt Nam, việc lập quy hoạch, kế hoạch quản lý đội ngũ cán bộ NCKH trước hết là làm công tác dự báo.

*c. Cách tiến hành:*

Viện KHGD xây dựng kế hoạch cụ thể dựa trên tinh thần chỉ đạo của Bộ GD&ĐT. Viện trưởng chỉ đạo các trưởng phòng chức năng, các giám đốc Trung tâm nghiên cứu triển khai đến toàn thể cán bộ NCKH trong Viện. Tiến hành rà soát và đánh giá thực trạng cán bộ NCKH của Viện về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tác phong nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu, chất lượng nghiên cứu, ý thức tự học, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Sau đó đưa đến Phòng Tổ chức- Cán bộ của Viện để tiến hành thẩm định, phân loại đánh giá chung, đề xuất ý kiến, thay đổi điều chỉnh và tổng hợp báo cáo lãnh đạo Viện. Viện trưởng thông qua tham mưu của Phòng Tổ chức- Cán bộ, xem xét ra quyết định về các kết quả điều tra, rà soát, đánh giá cán bộ NCKH của Viện. Quyết định này là cơ sở cho việc quy hoạch quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện.

Trong quá trình tiến hành điều tra, rà soát đánh giá phải thực hiện một cách toàn diện, khách quan, chính xác. Viện tiến hành lập quy hoạch, kế hoạch để quản lý đội ngũ với mục tiêu nhằm phát huy thế mạnh, hạn chế những bất cập, yếu kém, nhằm tạo ra đội ngũ cán bộ NCKH đảm bảo chất

lượng, chuẩn về trình độ và năng lực nghiên cứu, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có phẩm chất chính trị tốt và có lương tâm, trách nhiệm với nghề.

\* Về cơ cấu:

Đội ngũ cán bộ NCKH phải có một cơ cấu hợp lý. Đó là sự phù hợp về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, giới tính, lứa tuổi.

Về trình độ và năng lực nghiên cứu trước tiên cần tuyển dụng người đúng chuyên ngành cho mỗi vị trí nghiên cứu. Qua đó, cần xây dựng một đội ngũ cán bộ NCKH giỏi, có học hàm, học vị cho từng vị trí nghiên cứu.

Tuyển chọn đủ cán bộ NCKH cho các lĩnh vực nghiên cứu ngoài ra cử các cán bộ NCKH thuộc các Trung tâm, các Phòng chức năng khác đi học.

Đảm bảo hợp lý tỉ lệ giữa nam và nữ trong đội ngũ cán bộ NCKH, ngoài ra phải phát huy được tối đa từng đặc điểm, thế mạnh riêng của từng giới trong công tác NCKH và các hoạt động khác của Viện.

Đảm bảo sự cân đối về tuổi giữa các thế hệ trong đội ngũ cán bộ NCKH, CBQL Viện để có sự kết hợp tốt và phát huy thế mạnh của từng độ tuổi. Hơn nữa phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng lực lượng trẻ kế cận để các thế hệ NCKH và CBQL các cấp của Viện khắc phục tình trạng thiếu cán bộ nghiên cứu và quản lý.

Hiện tại số lượng cán bộ NCKH và CBQL trẻ chiếm số lượng khá cao so với vài năm trước đây do đó cần phải có sự phân công, giao việc, tạo cơ hội cho đội ngũ cán bộ NCKH trẻ và lớn tuổi để họ được phối hợp với nhau trong công việc về mọi lĩnh vực của Viện, để truyền đạt kinh nghiệm, định hướng và giúp đỡ lẫn nhau nhằm nâng cao chất lượng đề tài. Từ đó lớp cán bộ nghiên cứu trẻ học hỏi được kinh nghiệm cộng thêm với sự nỗ lực, phấn đấu của bản thân sẽ giúp các đề tài khoa học giáo dục thêm hiệu quả hơn.

\* Về số lượng:

Đội ngũ cán bộ NCKH đòi hỏi phải có số lượng hợp lý. Tính hợp lý biểu hiện ở sự tinh giản tối ưu, hợp lý. Bộ máy gọn nhẹ nhưng hoạt động hiệu

quả. Việc đảm bảo đủ số lượng cán bộ NCKH cần thiết phải được dựa trên cơ sở đánh giá thực trạng đội ngũ, dự báo quy mô nghiên cứu và căn cứ vào số đề tài nghiên cứu của cán bộ NCKH từng Trung tâm. Tìm ra số lượng cán bộ NCKH đang thiếu từ đó có kế hoạch cho sự thiếu về số lượng. Để thực hiện tốt mục tiêu trên cần phải phối hợp các biện pháp sau:

Tuyển dụng những cán bộ NCKH trẻ, tốt nghiệp đại học chính quy chuyên ngành mà Trung tâm nghiên cứu hoặc đứng mảng việc của Phòng chức năng cần và xếp loại khá hoặc giỏi. Đặc biệt ưu tiên những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ trong ngành có phẩm chất đạo đức tốt về công tác nghiên cứu khoa học, về giảng dạy, đào tạo và các mảng việc liên quan.

Sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ NCKH hiện có, khuyến khích và cử cán bộ NCKH đi đào tạo, nâng cao trình độ sau đại học. Qua đó Viện cần có kế hoạch đào tạo cụ thể đảm bảo hợp lý về cơ cấu giữa các chuyên ngành và số lượng cán bộ NCKH đi học. Phải kết hợp đồng thời cả 3 biện pháp mới tạo ra được kết quả tổng hợp xong phải tiến hành đúng quy trình, công khai, dân chủ tránh vội vàng tùy tiện, cần số lượng nhưng phải đảm bảo chất lượng.

\* Về chất lượng:

- Về phẩm chất chính trị:

Hiện tại số cán bộ NCKH là Đảng viên của Viện chiếm tỉ lệ khá cao. Nhìn chung số Đảng viên trẻ còn thấp vì thế Viện cần tăng cường công tác, bồi dưỡng, phát triển đảng trong đội ngũ cán bộ NCKH trẻ và chú ý sự cân đối tỉ lệ Đảng viên trong các Trung tâm, các Phòng chức năng.

Cần có những biện pháp thử thách, bồi dưỡng, rèn luyện phẩm chất và bản lĩnh chính trị, đạo đức cho đội ngũ cán bộ NCKH. Khơi dậy ở họ lòng yêu người, yêu nghề, ý thức trách nhiệm, tính tổ chức kỷ luật, lương tâm của nhà NCKH. Đổi mới về nội dung, hình thức và biện pháp thực hiện công tác giáo dục tư tưởng chính trị của cán bộ NCKH. Thông qua các buổi tọa đàm,



sinh hoạt chuyên đề, tham gia các hội thi tìm hiểu về chủ nghĩa Mác- Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, các chủ trương, Nghị quyết của Đảng...tiếp tục tổ chức học tập Nghị quyết TW 6 về NCKH.

- Về trình độ chuyên môn:

Hiện nay mặt bằng trình độ của đội ngũ cán bộ NCKH Viện còn có sự chênh lệch khá lớn với nhau. Do đó cần có biện pháp khẩn trương đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ cán bộ NCKH, tăng chỉ tiêu đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ để bổ sung cán bộ NCKH có trình độ nghiên cứu cao cho Viện trong giai đoạn tiếp theo.

Để đạt được mục tiêu này Viện cần lưu ý một số điểm sau:

Có kế hoạch và tạo điều kiện để cán bộ NCKH được học tập nâng cao trình độ nghiên cứu, nghiệp vụ chính trị. Cần có quy hoạch cụ thể và đồng bộ về số lượng cán bộ NCKH đi học sau đại học. Cử cán bộ NCKH đủ tiêu chuẩn đi học trung cấp và cao cấp chính trị để làm lực lượng tạo nguồn.

Viện lên đẩy mạnh và tăng cường các đề tài nghiên cứu, qua đó khen thưởng những cán bộ NCKH có thành tích cao.

Cho các cán bộ NCKH đăng ký tự lập kế hoạch phấn đấu trong 3-5 năm nhằm tự bồi dưỡng, đăng kí đi học cao học, nghiên cứu sinh.

Đưa việc học tin học, ngoại ngữ để đạt trình độ theo quy định hiện hành đối với cán bộ NCKH thành một tiêu chuẩn bắt buộc.

Tạo điều kiện cho các cán bộ NCKH có đủ tiêu chuẩn và trình độ tham gia thi và đi học thạc sĩ, nghiên cứu sinh theo các dự án và tài trợ.

Quan tâm đến chế độ đãi ngộ, sử dụng, bố trí công việc đề bạt cán bộ lãnh đạo, quản lý...sau khi cán bộ NCKH đã hoàn thành việc học tập và nâng cao trình độ. Chú trọng hơn nữa công tác bồi dưỡng, tạo nguồn học tập về trung cấp chính trị, cao cấp chính trị cho các cán bộ NCKH.

- Về năng lực:

Nâng cao nhận thức cho cán bộ NCKH về vấn đề đổi mới cách thức NCKH trong các cơ sở nghiên cứu. Một đề tài nghiên cứu cần được áp dụng trong một phạm vi đối tượng nhất định đã được khảo sát. Tránh tình trạng, mỗi sản phẩm nghiên cứu người nghiên cứu không biết được sản phẩm này được áp dụng cho đối tượng nào và không biết đề tài này nghiên cứu xong để làm gì. Ngoài ra, cần tránh việc thuyết trình một chiều nhất là trong lúc bảo vệ đề tài nghiên cứu (thuộc đề tài cấp Viện) của một số cán bộ trước hội đồng phản biện Viện. Tăng cường việc thực hành, thực nghiệm và có tính thực tế cao. Phần đầu mỗi năm có khoảng 60-70% số lượng cán bộ NCKH báo cáo đề tài cấp Viện đạt được mức Giỏi.

Tổ chức các phong trào đổi mới hình thức và phương pháp nghiên cứu thông qua các cuộc hội thảo, tọa đàm, thảo luận ở cấp Viện, cấp Trung tâm. Khuyến khích những cán bộ NCKH viết bài và trao đổi một số kinh nghiệm nghiên cứu của bản thân thông qua các buổi tọa đàm, hội thảo đó.

Tổ chức cho cán bộ NCKH tham gia hội thảo bồi dưỡng chuyên môn, phương pháp nghiên cứu các đề tài cấp Viện, cấp Bộ, cấp Nhà nước.

Sau khi xây dựng kế hoạch cần thông qua Lãnh đạo Viện. Lãnh đạo Viện sẽ căn cứ vào thực tế để phê duyệt. Sẽ có những ý kiến đóng góp, điều chỉnh những nội dung hoặc chi tiết của bản quy hoạch, người xây dựng quy hoạch cần căn cứ vào các ý kiến đó để chỉnh sửa bản dự thảo hoặc làm rõ và bảo vệ ý kiến của mình.

Cần thống nhất các chỉ tiêu quy hoạch và các giải pháp thực hiện.

Thông qua bản quy hoạch cần phổ biến đến tất cả các Trung tâm, các Phòng chức năng có liên quan. Khi thực hiện quy hoạch cần có đánh giá, kiểm tra để biết kết quả thực hiện.

### ***3.2.3. Thực hiện tốt công tác tuyển dụng và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học theo hoàn cảnh và điều kiện thực tế của Viện***

*a. Mục đích ý nghĩa:*

Việc tuyển dụng cán bộ NCKH có trình độ nghiên cứu chuẩn để bổ sung vào đội ngũ cán bộ NCKH của Viện là công tác quan trọng, cấp thiết hiện nay. Nó góp phần giải quyết sự thiếu hụt về số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ đồng thời nhằm thu hút và khai thác có hiệu quả ngoại lực, tạo ra một cơ cấu hợp lý, làm tăng trình độ chuyên môn nghiệp vụ, giảm độ tuổi trung bình, góp phần tạo nên sức mạnh tổng hợp và sự ổn định lâu dài cho đội ngũ cán bộ NCKH của Viện.

Trong những năm gần đây và những năm tới đây, Viện cần tuyển chọn đủ số lượng cán bộ NCKH theo đúng chỉ tiêu biên chế, đồng thời đảm bảo về chất lượng chuyên môn nghiên cứu và phẩm chất đạo đức. Tiêu chuẩn được đặt ra cho một cán bộ NCKH ở Viện nghiên cứu là người có trình độ đại học trở lên, tốt nghiệp đại học loại Khá, Giỏi. Có văn bằng chứng chỉ phù hợp với yêu cầu tuyển chọn. Có phẩm chất đạo đức tốt, có sức khỏe đáp ứng được yêu cầu công tác nghiên cứu.

*b. Nội dung thực hiện:*

Thực hiện chế độ dân chủ, công khai trong tuyển chọn cán bộ NCKH. Xây dựng và thực hiện quy trình tuyển chọn một cách chặt chẽ, đảm bảo chọn đúng người có đủ tiêu chuẩn đáp ứng được yêu cầu đổi mới của giáo dục, yêu cầu đổi mới và phong phú của đề tài nghiên cứu.

Đối tượng cán bộ NCKH được tuyển dụng phải căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được giao hàng năm và xuất phát từ nhu cầu thực tế của Viện. Sau khi tuyển dụng phải có kế hoạch sử dụng cán bộ NCKH một cách hợp lý đúng theo yêu cầu, nguyện vọng của Viện và của cá nhân người được tuyển dụng.

Người dự tuyển phải đảm bảo đủ các điều kiện theo quy định của Pháp lệnh CBCC và Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ. Qua đó Viện cần chú trọng đến tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, tốt nghiệp đại học loại khá trở lên hoặc một số cán bộ đã và đang công tác trong hoạt

động giáo dục, có chuyên môn phù hợp với hoạt động nghiên cứu của Trung tâm, ưu tiên cho những người có trình độ từ thạc sĩ trở lên.

Quy trình tuyển dụng bao gồm các bước:

- Thông báo tuyển chọn
- Nhận hồ sơ.
- Xem xét hồ sơ.
- Phỏng vấn và kiểm tra ngoại hình.
- Xác minh lý lịch,
- Hợp đồng thử việc, phân công hướng dẫn tập sự.
- Công nhận tập sự, bổ nhiệm ngạch.
- Thi tuyển công chức.
- Quyết định tuyển dụng.

*c. Cách thực hiện:*

Thông báo rộng rãi và công khai về nhu cầu cần tuyển dụng cán bộ NCKH của Viện về các yêu cầu cần có của người dự tuyển.

Thành lập hội đồng tuyển chọn bao gồm: Ban lãnh đạo Viện, Chủ tịch Công đoàn, các Giám đốc Trung tâm, các Trưởng phòng. Sau đó tiếp nhận hồ sơ, kiểm tra, tìm hiểu, xem xét đánh giá và hoàn tất các thủ tục để các cấp có thẩm quyền ra quyết định hợp đồng, tiếp nhận.

Hội đồng xét tuyển phải hết sức khách quan, thẩm định đánh giá trình độ người dự tuyển một cách chính xác, đặt nhu cầu và lợi ích của Viện lên trên hết, không được vì lợi ích cá nhân hay vụ lợi.

Thực hiện nghiêm túc Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng quản lý CBCC trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước. Cùng với đó, Viện phải xây dựng kế hoạch có tính chất chiến lược nhằm tuyển dụng được đội ngũ cán bộ NCKH vừa đáp ứng được yêu cầu trước mắt, vừa đáp ứng được yêu cầu lâu dài.

Cần có cơ chế, chính sách đãi ngộ, ưu tiên hơn để thu hút cán bộ có trình độ tiến sĩ, Phó Giáo sư về công tác nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo của Viện. Sau đó có kế hoạch phân công nhiệm vụ cho cán bộ NCKH một cách hợp lý, khoa học.

***3.2.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học, kịp thời chấn chỉnh thiếu sót và biểu dương các gương tốt, việc tốt trong nghiên cứu khoa học***

*a. Mục đích ý nghĩa:*

Kiểm tra đánh giá là một khâu quan trọng của công tác quản lý Viện, là công cụ điều khiển của Nhà nước. Kiểm tra, đánh giá là một trong những điều kiện cơ bản để nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý về giáo dục- về đề tài nghiên cứu. Vì nó cung cấp những thông tin phản hồi cần thiết tạo nên sự liên thông và nối kết hiểu biết lẫn nhau giữa các cấp, các bộ phận, giữa người quản lý với đội ngũ những người lao động trong tổ chức.

Kiểm tra, đánh giá toàn diện công tác nghiên cứu là một trong những điều kiện cơ bản để nâng cao hiệu quả quản lý về nghiên cứu đề tài KHGD trong hệ thống giáo dục quốc dân. Nó mang ý nghĩa rất lớn và hết sức quan trọng, nhất là kiểm tra, đánh giá về mặt nghiên cứu để nhận định thực trạng của Viện về chất lượng nghiên cứu của cán bộ NCKH, việc thực hiện mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp nghiên cứu, quy chế nghiệm thu đề tài nghiên cứu theo quy định chung và việc thực hiện các quy định cần thiết khác để đảm bảo chất lượng của sản phẩm nghiên cứu. Kiểm tra, đánh giá giúp nhà quản lý đề tài khoa học, cấp lãnh đạo quản lý nhận thức cũng như thấy được đầy đủ về thực trạng nghiên cứu của cán bộ trong Viện về chuyên môn, trình độ nghiên cứu; từ đó làm cơ sở cho việc xác lập kế hoạch, nhằm xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH.

Qua việc kiểm tra, đánh giá mỗi cán bộ trong Viện tự kiểm tra, đánh giá việc thực hiện đề tài của bản thân để thấy được điểm mạnh, điểm yếu của bản thân và xác định hướng phấn đấu vươn lên không chỉ để hoàn thiện đề tài nghiên cứu mà còn để hoàn thiện bản thân và đáp ứng các yêu cầu của Viện.

Kiểm tra đánh giá khơi dậy khả năng tự bộc lộ, khả năng tự điều chỉnh để thông qua đề tài nghiên cứu thì giúp lãnh đạo Viện có thể phát hiện nhân tài trong đội ngũ, tạo phong trào thi đua lành mạnh trong tập thể cán bộ nghiên cứu, động viên họ tích cực, hăng hái tham gia việc đổi mới phương pháp, hình thức nghiên cứu, ứng dụng công nghệ thông tin hiện đại trong nghiên cứu và trình chiếu sản phẩm nghiên cứu.

Bên cạnh đó, Ban lãnh đạo Viện, các Trung tâm, các Phòng chức năng tiến hành phân loại đội ngũ cán bộ NCKH để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thêm cho đội ngũ trẻ liên quan đến việc nghiên cứu đề tài KHGD.

*b. Nội dung:*

Kiểm tra đánh giá khả năng NCKH của đội ngũ cán bộ nghiên cứu thông qua các đề tài. Trong đó yêu cầu cần thiết đối với cán bộ NCKH là có phương pháp nghiên cứu đúng, phù hợp với nội dung nghiên cứu của đề tài và đối tượng được khảo sát và nghiên cứu, trau dồi được những kiến thức cơ bản, xây dựng ý thức, tác phong nghiên cứu cho phù hợp với đề tài nghiên cứu và đạt hiệu quả cao.

Kiểm tra đánh giá cán bộ NCKH thực hiện mẫu báo cáo đề tài KH & CN cấp Viện theo quyết định số 205/QĐ-VKHGDVN ngày 21/6/2012 về việc tổ chức nhiệm vụ và phương thức hoạt động của Hội đồng khoa học Viện và Hội đồng khoa học trung tâm, khen thưởng và xử lý vi phạm.

Kiểm tra, đánh giá kết quả NCKH của cán bộ đối với đề tài nghiên cứu thể hiện thông qua việc thực hiện các quy chế, quy định của Viện, của Bộ GD & ĐT, Bộ KH&CN về đánh giá kết quả nghiên cứu đề tài KHGD.

Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng về mặt chuyên môn, trình độ nghiên cứu của các cán bộ NCKH, của các Trung tâm, các Phòng chức năng. Qua đó, Viện đánh giá được chất lượng của cán bộ NCKH từ đó có một số kế hoạch nâng cao chất lượng NCKH của Viện.

*c. Cách thực hiện:*

Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ quyền hạn của Viện đã được Nhà nước quy định, Viện cần xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá chuyên môn, trình độ nghiên cứu của đội ngũ cán bộ NCKH hằng năm dựa trên các văn bản pháp quy, quy chế của Bộ KH&CN, của Viện KHGD Việt Nam.

Từ đó phải xây dựng được các tiêu chí đánh giá dựa trên các quy định của Bộ KH&CN và Viện KHGD Việt Nam. Các tiêu chí phải đảm bảo tính khoa học, sát thực và thống nhất trong ngành, Viện KHGD thông qua việc hội thảo, lấy ý kiến của các chuyên gia nghiên cứu đầu ngành về giáo dục và ý kiến của các Trung tâm, các Phòng chức năng, của mỗi cán bộ NCKH.

Kiểm tra phải được triển khai đến toàn Viện, các Trung tâm và các Phòng chức năng và từng cán bộ NCKH. Phải có nội dung, chương trình, thời gian cụ thể tránh hình thức mà vẫn đảm bảo tính thiết thực của đề tài.

Phòng Quản lý khoa học trên cơ sở, chức năng, nhiệm vụ của mình là đơn vị chủ trì cùng với các Trung tâm, các phòng chức năng triển khai việc thực hiện kế hoạch kiểm tra, đánh giá và báo cáo Viện trưởng.

Tổ chức cho toàn thể cán bộ NCKH học tập quy chế NCKH một đề tài, nắm vững quy định về phân phối đề tài, thời gian để thực hiện một đề tài. Quy định rõ trách nhiệm, quyền hạn của người kiểm tra và người được kiểm tra.

**3.2.5. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiên cứu khoa học cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.**

*a. Mục đích ý nghĩa:*

Trong công tác quản lý nguồn nhân lực đặc biệt là đội ngũ cán bộ NCKH thì công tác đào tạo, bồi dưỡng là hết sức quan trọng. Nghị quyết Hội

ng nghị lần thứ 2, BCH Trung ương Đảng khóa VIII khẳng định: “Khâu then chốt để thực hiện chiến lược phát triển giáo dục là phải đặc biệt chăm lo đào tạo đến đội ngũ giảng viên, đội ngũ cán bộ NCKH...về chính trị, tư tưởng, đạo đức và năng lực chuyên môn”.

Như vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng có ý nghĩa hết sức quan trọng, nó tạo cơ hội cho mỗi cán bộ NCKH tự vươn lên hoàn thiện bản thân và giúp cho Viện có được một đội ngũ đảm bảo chất lượng, số lượng, hợp lý cơ cấu.

Ngày nay trong điều kiện khoa học, công nghệ- thông tin đang phát triển mạnh mẽ, yêu cầu đặt ra cho mỗi cán bộ NCKH là cần phải thường xuyên tự hoàn thiện tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cho bản thân, không ngừng mở rộng và nâng cao trình độ nghiên cứu, ngoại ngữ, tin học để thích ứng với yêu cầu ngày càng khó khăn của đề tài nghiên cứu, để thích ứng hơn với nền kinh tế thị trường và xu thế của thời đại.

*b. Nội dung:*

Viện cần phải đặc biệt coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ NCKH. Nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng bao gồm:

- Đào tạo bồi dưỡng về chuyên môn: nâng cao kiến thức về chuyên môn nghiên cứu đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa của Bộ KH&CN, Bộ GD&ĐT.

- Đào tạo bồi dưỡng về trình độ nghiên cứu:

+ Phương pháp nghiên cứu: áp dụng các phương pháp nghiên cứu

+ Kỹ năng hướng dẫn thực hành, vận dụng nghiên cứu.

+ Công tác chủ nhiệm đề tài, công tác hướng dẫn các thành viên tham gia đề tài nghiên cứu vào việc hoàn thiện nội dung nghiên cứu.

- Đào tạo bồi dưỡng về kỹ năng NCKH:

+ Phương pháp luận NCKH, tiến hành nghiên cứu đề tài.

+ Tổ chức hội thảo, hội giảng, báo cáo chuyên đề, sinh hoạt tập thể.

- Bồi dưỡng kiến thức về chính trị xã hội:



- + Tổ chức học tập chính trị, Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng và Nhà nước.
  - + Tổ chức mítting nhân ngày kỉ niệm các ngày lễ lớn (30/4, 3/2, 19/5...)
  - Bồi dưỡng về ngoại ngữ:
    - + Lâu dài khuyến khích, tạo điều kiện cho cán bộ NCKH học ngoại ngữ để đủ điều kiện tham gia học sau đại học và nâng cao hiệu quả nghiên cứu thông qua các hướng tiếp cận từ nhiều nguồn tài liệu khác nhau.
  - Bồi dưỡng về tin học:
    - + Cán bộ NCKH phải có chứng chỉ tin học theo tiêu chuẩn quy định.
    - + Biết sử dụng thành thạo để phục vụ cho công tác nghiên cứu theo các hình thức và phương pháp tiếp cận mới như việc tra cứu tài liệu trên Internet...
  - Bồi dưỡng về các kiến thức quản lý khác: như kiến thức quản lý hành chính nhà nước, an ninh quốc phòng, chính trị.
    - Hình thức thực hiện:
 

Cần đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng cho cán bộ NCKH: ngắn hạn, dài hạn, bồi dưỡng thường xuyên, tổ chức seminar, hội thảo, hội giảng, tham quan thực tế, nghiên cứu đề tài, tổng kết rút kinh nghiệm, tự học, tự bồi dưỡng.
- c. Cách thực hiện:*
- Khảo sát, tổng hợp tình hình và phân loại nhu cầu đào tạo bồi dưỡng.
  - Cần xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực chất lượng về chuyên môn, nghiệp vụ, cách thức nghiên cứu đề tài.
  - Tổ chức và phối hợp thực hiện tốt các hoạt động nghiên cứu, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ theo chức năng theo từng đơn vị trong Viện.
  - Cử cán bộ NCKH tham gia các lớp học bồi dưỡng, chuyên môn nghiệp vụ do Bộ, ngành tổ chức tham dự hội thảo khoa học trong và ngoài Viện, hoặc đi đào tạo sau đại học trong và ngoài Viện.

Công khai hóa về quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ NCKH đến từng Trung tâm, từng Phòng chức năng và cán bộ nghiên cứu làm cho mỗi người nhận thức được nhiệm vụ bồi dưỡng không ngừng nâng cao trình độ mọi mặt coi đó là nghĩa vụ và quyền lợi của mỗi người.

Việc lựa chọn cán bộ nghiên cứu đi đào tạo, bồi dưỡng cần tiến hành xem xét kỹ lưỡng, việc lựa chọn hình thức tổ chức, địa điểm, phương thức đào tạo, khả năng điều kiện thực tế của Viện, của bản thân cán bộ NCKH phù hợp với yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ.

Mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng về tin học, ngoại ngữ và các lớp tập huấn về đổi mới phương pháp tiếp cận và NCKH, sử dụng công nghệ trang thiết bị hiện đại trong quá trình nghiên cứu.

Trung tâm phân công cán bộ NCKH có kinh nghiệm, năng lực chuyên môn vững kèm cặp, hướng dẫn tập sự cho cán bộ NCKH mới ra trường còn yếu về chuyên môn nghiệp vụ.

Thường xuyên tổ chức hội thảo, seminar về nghiên cứu để mỗi cán bộ NCKH có thể trao đổi, rút kinh nghiệm, đổi mới phương pháp nghiên cứu.

Khuyến khích tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho cán bộ NCKH tự học, tự bồi dưỡng về chuyên môn, nghiên cứu và các kiến thức bổ trợ khác.

### ***3.2.6. Thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ, chăm lo cải thiện đời sống vật chất tinh thần của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học***

#### ***a. Mục đích, ý nghĩa:***

Đời sống vật chất là cơ sở, là tiền đề để đảm bảo cho người cán bộ NCKH sống và làm việc. Đây cũng là điều kiện không thể thiếu để đảm bảo cho sự thành công của sự nghiệp nghiên cứu khoa học giáo dục.

Ngoài ra cũng cần quan tâm đến đời sống tinh thần của họ nhằm đáp ứng kịp thời những nhu cầu, yêu cầu hợp pháp về vật chất, tinh thần của họ. Việc chăm lo có ý nghĩa hết sức quan trọng.

Việc chăm lo đến đời sống vật chất và tinh thần cho người cán bộ NCKH giúp họ có điều kiện hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đầu tư thời gian trí tuệ cho việc đổi mới, cải tiến phương pháp và cách thức nghiên cứu, yên tâm công tác, hăng hái tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, giữ vững phẩm chất đạo đức, tránh xa mọi cám dỗ của các tiêu cực, tệ nạn xã hội.

Chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ NCKH cần đạt được:

+ Tạo việc làm, tăng thu nhập chính đáng cho đội ngũ cán bộ NCKH để họ thực sự an tâm công tác và dành thời gian đầu tư cho việc nghiên cứu đề tài.

+ Tạo sự đoàn kết, gắn bó, chia sẻ trong đội ngũ.

+ Đảm bảo mọi chế độ chính sách cho cán bộ NCKH.

+ Tạo điều kiện thuận lợi, động viên khích lệ cán bộ NCKH trong nhiệm vụ được giao.

*b. Nội dung:*

- Chăm lo đời sống vật chất cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học:

+ Quan tâm kịp thời các chế độ chính sách cho đội ngũ, đảm bảo đúng đủ, kịp thời về tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, chế độ nghỉ ốm, thai sản,...

+ Quan tâm đến chế độ hỗ trợ cho cán bộ NCKH có hoàn cảnh khó khăn, sức khỏe hạn chế, gia đình thuộc diện chính sách: thương binh, liệt sĩ,...

+ Quan tâm, tìm hiểu hoàn cảnh kinh tế, điều kiện làm việc mỗi người.

+ Tranh thủ các nguồn đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện dạy học, giáo trình tài liệu, điều kiện làm việc của từng cán bộ NCKH, đồng thời đảm bảo các quyền lợi chính đáng khác theo quy định của Nhà nước.

- Chăm lo đời sống tinh thần cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học:

+ Tạo bầu không khí đoàn kết, thân thiện trong Viện. Khích lệ, động viên kịp thời về vật chất lẫn tinh thần cho cán bộ NCKH có cống hiến cho sự nghiệp NCKH nhất là các đề tài giáo dục. Xây dựng một tập thể gắn bó, lành

mạnh, tạo cơ hội cho mỗi người có điều kiện học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiên cứu. Quan tâm đến công tác phát triển Đảng trong đội ngũ.

+ Tạo các điều kiện về phương tiện thông tin phục vụ cho sinh hoạt và NCKH.

+ Phát huy dân chủ và tôn trọng, lắng nghe đầy đủ và kịp thời những kiến nghị chính đáng của đội ngũ, giúp họ thoải mái và tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng ủy, Ban lãnh đạo Viện, yên tâm phấn khởi hoàn thành nhiệm vụ.

+ Tổ chức tốt các ngày kỉ niệm, ngày truyền thống, tổ chức các chuyến tham quan du lịch, xem phim hàng năm nhân ngày lễ.

+ Tổ chức thăm hỏi gia đình hoặc cán bộ có hữu sự, tai nạn, ốm đau...

#### *c. Cách thực hiện:*

Viện tham gia với tinh thần trách nhiệm cao, có hiệu quả. Viện phải căn cứ vào các chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước; căn cứ vào điều kiện thực tế của trường, tham mưu cấp trên để xây dựng các chính sách chế độ, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của cán bộ NCKH.

Viện động viên cán bộ NCKH hưởng ứng các phong trào thi đua, hoàn thành các đề tài nghiên cứu với chất lượng và hiệu quả cao.

Thực hiện đúng thời hạn nâng lương và thanh toán các chế độ cho cán bộ NCKH, khen thưởng,...

Công đoàn thường xuyên phối hợp với các cơ quan y tế tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ trong Viện hàng năm, đặc biệt là cán bộ nữ.

Thường xuyên chăm lo chu đáo, kịp thời đến cán bộ NCKH người dân tộc, thuộc diện chính sách: con thương binh, liệt sĩ...

Tổ chức họp mặt nhân các ngày lễ lớn như 20/11, 20/10, 8/3...

### **3.2.7. Xây dựng chính sách thu hút nhân tài.**

#### *a. Mục đích ý nghĩa:*

Việc thu hút nhân tài đóng một vai trò quyết định đến tương lai của Viện. Thu hút, trọng dụng người có tài năng luôn có vị trí quan trọng trong sự

ngành xây dựng và phát triển, nhất là trong bối cảnh hiện nay, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam cần nhân tài hơn bao giờ hết. Trong bất cứ lĩnh vực nào của đời sống xã hội nói chung và trong hoạt động nghiên cứu cũng đều cần đến người có tài năng. Do vai trò, tầm quan trọng cũng như mức độ phức tạp của hoạt động nghiên cứu đòi hỏi tất yếu phải thu hút, tuyển dụng được những người có tài năng vào làm việc. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang phát triển với những tác động tích cực và tiêu cực, cơ hội thách thức đan xen rất phức tạp. Vì vậy, cần phải thu hút được những người có đủ năng lực, phẩm chất, am hiểu pháp luật quốc tế, đồng thời phải nắm vững được những kỹ năng làm việc hiện đại mới.

*b. Nội dung:*

- Phát hiện, thu hút và trọng đãi người có tài năng đều được nhấn mạnh và được coi trọng.

- Lập kế hoạch nguồn nhân lực nhằm đảm bảo có sự tiếp nối các thế hệ công chức lãnh đạo cấp cao có tài năng luôn được coi là một trọng những khâu quan trọng trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

- Công tác tuyển dụng luôn được đặc biệt quan tâm. Để được coi là công chức có tài năng và có thể được đặc cách, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt, ứng cử viên phải trải qua cuộc tuyển chọn nghiêm ngặt và cạnh tranh cao.

- Sự thăng tiến về nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ được coi là có tài năng tùy thuộc vào trình độ, năng lực và kết quả công việc.

- Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với việc bố trí, sử dụng; người hoàn thành tốt chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải được trọng dụng. Các chương trình đào tạo tài năng, chất lượng cao thường được thực hiện rộng rãi và có hiệu quả ở các trường đại học danh tiếng, có uy tín cao.

- Chú trọng gửi cán bộ tài năng đi du học và tu nghiệp ở các nước tiên tiến và tăng cường liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo có uy tín trên thế giới để tổ chức đào tạo chất lượng quốc tế ở trong nước là điều kiện tiên quyết trong quy trình phát triển người có tài năng.

- Chính sách trọng dụng, đãi ngộ thoả đáng với người có tài năng thường có sự khác biệt và cao hơn mức thông thường.

### *c. Cách thực hiện*

Viện quán triệt đầy đủ các chủ trương chính sách của Đảng về trọng dụng người có tài năng, những người được đào tạo ở nước ngoài trong giai đoạn thực hiện Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục.

Mở rộng các kênh thu hút đối tượng có thành tích học tập xuất sắc, thí sinh đạt điểm cao nhất trong các kì thi tuyển dụng những người có tài năng và những người đang làm việc ở các cơ quan khác. Áp dụng hình thức giới thiệu, tiến cử và tự tiến cử, giới thiệu những người có tài năng với các cấp có thẩm quyền để bố trí, sử dụng.

Thành lập một đơn vị tham mưu giúp Viện quản lý về chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động nghiên cứu.

Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện chính sách thu hút trọng dụng người có kinh nghiệm nghiên cứu, người được đào tạo bởi các chuyên ngành đáp ứng được yêu cầu nghiên cứu, được trang bị kiến thức về khoa học nghiên cứu nói chung và khoa học giáo dục nói riêng.

Căn cứ vào ưu thế về tố chất nhân cách và sở trường tài năng của đối tượng mà bố trí, bổ nhiệm chức trách phù hợp, bố trí người có năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có kinh nghiệm, đạo đức trong sáng, tâm huyết, nhiệt tình làm công tác tổ chức cán bộ.

Thực hiện tốt chính sách về chế độ tiền lương và các chế độ đãi ngộ đối với nguồn cán bộ nghiên cứu có tài năng.

### **Mối quan hệ giữa các biện pháp:**

Các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ NCKH Viện KHGD Việt Nam được đề cập và nghiên cứu trong luận văn có mối quan hệ qua lại chặt chẽ, gắn bó hữu cơ với nhau, chúng bổ sung cho nhau, xâm nhập vào nhau và có tạo thành một chỉnh thể thống nhất, tác động hiệu quả đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ NCKH Viện KHGD Việt Nam. Trong 7 biện pháp, tuy mỗi biện pháp có một vai trò riêng nhưng biện pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đạo đức nghề nghiệp, khuyến khích đội ngũ tự bồi dưỡng giữ vai trò then chốt, không chỉ đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ NCKH mà còn đảm bảo chất lượng của sản phẩm NCKH. Biện pháp 1 và 2 có tính chất tạo tiền đề cho biện pháp 3, các biện pháp còn lại có tính hỗ trợ, tương tác nhằm nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng và phát triển đội ngũ cán bộ NCKH.

Trong quá trình triển khai thực hiện, cần áp dụng đồng bộ, toàn diện các biện pháp này, nếu tách rời từng biện pháp thì hiệu quả công tác bồi dưỡng đội ngũ sẽ bị hạn chế, thiếu hiệu quả. Cần phải làm thường xuyên, liên tục, vừa đáp ứng yêu cầu đổi mới của đề tài NCKH trước mắt, vừa có tính lâu dài, duy trì và phát triển bền vững những thành tích đã đạt được của Viện KHGD Việt Nam.

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Từ các chương đã nêu ở trên cho phép khẳng định luận văn đã hoàn thành mục đích và nhiệm vụ đã đề ra. Tôi xin rút ra một số kết luận và khuyến nghị sau:

### 1. Kết luận:

Luận văn đã xây dựng được cơ sở dữ liệu về đội ngũ cán bộ NCKH làm căn cứ để phân tích, đánh giá thực trạng, từ đó đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ NCKH Viện KHGD Việt Nam trong giai đoạn tới.

Luận văn đã khảo sát và đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ NCKH, đánh giá công tác phát triển đội ngũ cán bộ NCKH Viện KHGD Việt Nam. Trong quá trình khảo sát và thu thập đó tôi nhận thấy cách quản lý, phát triển đội ngũ của Viện KHGD Việt Nam có một số đặc điểm khác so với các cơ quan quản lý giáo dục hay một cơ sở nghiên cứu nào đó. Đó là:

Trên cơ sở chấp hành các quy định chung của một cơ quan nhà nước và một số quy định riêng đối với cơ quan thì việc quản lý đội ngũ cán bộ NCKH của Viện KHGD Việt Nam có một số linh hoạt, mềm dẻo trong việc quản lý thời gian và cái đích của đề tài NCKH luôn hướng đến tính đến hiệu quả và có tính chất chuyển từ nghiên cứu đến thực tiễn, đi vào cuộc sống của đối tượng nghiên cứu. Cái chính ở đây là có thể phát triển được năng lực nghiên cứu của họ.

Việc quản lý đội ngũ, quản lý đề tài nghiên cứu trên cơ sở hiệu quả và chất lượng của các công trình và sản phẩm nghiên cứu, có đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, có đi vào đời sống giáo dục hay không?

Việc quản lý đội ngũ cán bộ NCKH không nên quản lý bằng hành chính vì nếu quản lý thì sẽ dẫn đến việc thiếu thông tin, tư liệu để minh chứng trong đề tài nghiên cứu.



Và dù đặc thù quản lý có một số linh hoạt như thế nào mỗi cán bộ NCKH phải chấp hành tốt các quy chế hoạt động của Viện KHGD Việt Nam, đối với mỗi Trung Tâm, Phòng chức năng thì mỗi cá nhân phải chấp hành tốt các quy định lễ l貌 của đơn vị mình.

Những biện pháp Viện sử dụng trong thời gian qua để thực hiện phát triển đội ngũ đã góp phần đáng kể vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ của Viện và chất lượng của đề tài nghiên cứu, tuy nhiên còn thiếu tính đồng bộ và tính quy hoạch.

Để khắc phục tình trạng trên luận văn đã đề xuất 7 biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ NCKH trong giai đoạn tới.

Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức cho các cấp lãnh đạo và các lực lượng trong Viện về tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học:

Biện pháp 2: Hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.

Biện pháp 3: Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học theo hoàn cảnh, điều kiện thực tế của Viện.

Biện pháp 4: Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học, kịp thời chấn chỉnh thiếu sót và biểu dương các gương tốt, việc tốt.

Biện pháp 5: Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiên cứu khoa học, đạo đức nghề nghiệp, khuyến khích đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tự bồi dưỡng.

Biện pháp 6: Thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ, chăm lo cải thiện đời sống vật chất tinh thần của đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.

Biện pháp 7: Xây dựng chính sách thu hút nhân tài.

Các biện pháp trên có quan hệ mật thiết với nhau, có tác dụng hỗ trợ, thúc đẩy nhau. Chúng vừa là nguyên nhân, vừa là kết quả của nhau và chúng

được tiến hành đồng bộ, tuy nhiên cũng có thể ưu tiên cho một biện pháp nào trội hơn hoặc tùy vào điều kiện của Viện mà thấy là cần thiết nhất.

## **2. Khuyến nghị**

\*Đối với cơ quan chủ quản và cơ quan nhà nước có thẩm quyền

Đề nghị Bộ KH&CN, Bộ GD&ĐT sớm ban hành hệ thống định mức kinh tế kỹ thuật cụ thể của ngành để Viện có cơ sở xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ nghiên cứu của Viện làm căn cứ đánh giá, quản lý cán bộ tiến tới chi trả thu nhập cho cán bộ chính xác, hợp lý và hiệu quả.

Đề nghị Bộ KH&CN, Bộ GD&ĐT có chính sách phù hợp (mang tính chất của một cơ chế đặc thù) trong việc giao chỉ tiêu kinh phí, điều chỉnh cơ chế phân bổ kinh phí NCKH và kinh phí đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đối với Viện KHGD Việt Nam.

Để Viện KHGD Việt Nam có thể thực hiện tốt chức năng nghiên cứu đón đầu, phục vụ các chủ trương lớn của Đảng, Nhà nước và thực hiện các nhiệm vụ quản lý, chỉ đạo ngành, đề nghị Bộ GD&ĐT cho phép Viện chủ động đề xuất các đề tài, nhiệm vụ nghiên cứu và Bộ giao trực tiếp để Viện có thể triển khai nghiên cứu kịp thời, đáp ứng yêu cầu của Bộ.

Đề nghị Bộ GD&ĐT sớm kiện toàn bộ máy lãnh đạo của Viện

Đề nghị các Cục/Vụ và các cơ quan chức năng của Bộ tăng cường mối liên hệ hợp tác trong việc đề xuất nghiên cứu và phát triển ứng dụng các kết quả nghiên cứu của Viện trong công tác quản lý chỉ đạo, xây dựng chính sách.

Cần có biện pháp chỉ đạo kiểm tra việc thực hiện các Nghị định của Chính phủ, Chỉ thị và các quyết định của Thủ tướng Chính phủ về công tác GD&ĐT.

Bộ GD & ĐT cần sớm ban hành tiêu chuẩn cụ thể đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH tại Viện KHGD Việt Nam.

Đề nghị Nhà nước, Bộ GD & ĐT cần có chế độ chính sách phù hợp hơn nhằm cải thiện lương và thu nhập cho đội ngũ cán bộ NCKH của Viện.

\*Kiến nghị đối với cơ quan quản lý nhà nước khác:

Đề nghị các cơ quan quản lý Nhà nước sớm ban hành các văn bản hướng dẫn về việc tự chủ trong tổ chức bộ máy, biên chế đồng bộ với cơ chế tự chủ về tài chính của các tổ chức khoa học công nghệ.

\* Đối với Viện KHGD Việt Nam:

Về phía lãnh đạo Viện:

Về cơ bản giữ nguyên số lượng cán bộ như hiện nay.

Kiên toàn nhân sự theo cơ chế quản lý mới; điều chỉnh cơ cấu nhân lực phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị. Khai thác tốt nhất nguồn nhân lực sẵn có để từ đó rà soát sắp xếp lại tổ chức, nhân sự theo hướng gọn về bộ máy nhưng đạt hiệu quả cao và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Rà soát và đổi mới công tác quy hoạch cán bộ, đặc biệt quan tâm công tác đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ NCKH, nâng cao trình độ ngoại ngữ để mở rộng hợp tác quốc tế.

Thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định 132/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ.

Về cơ bản thực hiện tốt các giải pháp về công tác tổ chức- cán bộ, công tác nghiên cứu và quản lý hoạt động KH & CN, công tác tài chính- tài sản, công tác đào tạo- bồi dưỡng, công tác thông tin, xuất bản.

Viện cần tăng cường liên kết nghiên cứu về những vấn đề KHGD đối với các đơn vị như các trường đại học, các viện nghiên cứu, các địa phương, các chuyên gia, các cơ quan trong và ngoài Bộ GD&ĐT.

Tăng cường tìm kiếm khả năng hợp tác với các tổ chức quốc tế, các cơ sở NCKH giáo dục ở một số nước như CHLB Đức, Hàn Quốc, Nhật Bản,..và các địa phương, các ngành để có được các hợp đồng nghiên cứu triển khai.

Viện cần trang trải thêm học phí đào tạo cho cán bộ thuộc Viện, tăng thêm các khoản thu nhập khác cho cán bộ NCKH. Có chế độ nâng lương, tăng lương, thu nhập cho cán bộ NCKH phù hợp hơn, cần có những chế tài cụ thể nhằm đảm bảo giáo dục là quốc sách hàng đầu.

Về phía cán bộ NCKH:

Cần có nhận thức đúng về vị trí, chức năng và nhiệm vụ chính trị của Viện cũng như vai trò, nhiệm vụ của người làm nghiên cứu trước những yêu cầu thực tiễn của Viện, từ đó biết chia sẻ với tập thể và bản thân nỗ lực phấn đấu, khắc phục những khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Mỗi cán bộ NCKH có thái độ tích cực đối với việc học tập, nâng cao trình độ cũng như việc tự học, tự bồi dưỡng thường xuyên.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Quốc Bảo - Nguyễn Đắc Hưng (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. *Đại từ điển Tiếng Việt* (1999), NXB Văn hóa thông tin.
3. Đoàn Văn Khái (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
4. Hồ Chí Minh (1972), *Bàn về công tác giáo dục*, NXB Sự thật, Hà Nội.
5. Lê Thanh Hà, *Giáo trình quản trị nhân lực tập I*, nhà xuất bản lao động - xã hội, 2011
6. Lưu Xuân Mới (2003), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, NXB Đại học sư phạm, Hà Nội.
7. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Luật viên chức* (2012).
8. Mạc Văn Trang, *Quản lý nhân lực trong giáo dục*, chương trình KX.05-đề tài KX.05.11, 2003
9. *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3*, Ban chấp hành Trung ương Đảng VIII
10. *Nghị quyết Trung ương 6* về phát triển Khoa học và Công nghệ.
11. *Nghị định số 116/2003/NĐ-CP của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý CBCC trong các đơn vị sự nghiệp* (2003).
12. Nguyễn Lộc (Chủ biên), Nguyễn Công Giáp (2009), *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức giáo dục*, NXB Đại học sư phạm.
13. Nguyễn Thị Minh Phước, *Phát triển nguồn nhân lực: kinh nghiệm một số nước trên thế giới*, Tạp chí cộng sản, 2011
13. Nguyễn Trọng Điều (2002), *Quản trị nguồn nhân lực*, nhà xuất bản chính trị quốc gia.
14. Nguyễn Văn Lê (1995), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, Nxb. Trẻ

15. Phạm Minh Hạc (1996), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
16. Phan Văn Kha, Nguyễn Lộc (2011), *Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam 50 năm xây dựng và phát triển*.
17. Paul Hersey, Ken Blanc Hard, *Management of Organizational Behavior*, nhà xuất bản trính trị quốc gia, 1995
18. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), *Luật Giáo dục* (2005), NXB Lao động, Hà Nội.
19. Trần Kiểm (2006), *Khoa học quản lý giáo dục – một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
20. Trần Ngọc Giao (2009), *Tư duy hệ thống và quản lý giáo dục*, Bài giảng cao học quản lý giáo dục, Học viện Quản lý giáo dục, Hà Nội.
21. *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục* (2006), NXB Lao động, Hà Nội.
22. *Từ điển Tiếng Việt- Việt ngôn ngữ học* (2004), NXB Đà Nẵng.
23. Vũ Cao Đàm (2008), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, NXB Khoa học và Kỹ thuật.
24. Đường Vĩnh Sừng (2012), *Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Tạp chí Cộng sản.

## PHỤ LỤC

**Mẫu điều tra thứ nhất: Dành cho cán bộ NCKH**

**tại các Trung tâm nghiên cứu, Phòng chức năng**

**BẢNG ĐIỀU TRA VỀ THỰC TRẠNG VIỆC THỰC HIỆN CHÍNH CHẾ ĐỘ  
CHÍNH SÁCH, CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ ĐỐI VỚI CÁN BỘ NCKH TẠI VIỆN  
KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

**Câu 1:** Theo ông/bà thì việc thực hiện các chính sách, chế độ đối với đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện KHGD Việt Nam như thế nào?

- a. Việc thực hiện chính sách và chế độ rất tốt.
- b. Đáp ứng được tương đối nhu cầu, nguyện vọng của cán bộ.
- c. Chưa được quan tâm và tạo điều kiện.
- d. Không ý kiến gì.

**Câu 2:** Ông/bà đã được hưởng những chính sách xã hội nào, chế độ đãi ngộ nào từ phía Viện, phía Trung tâm của mình?

.....

**Câu 3:** Theo ông/bà chế độ chính sách có phù hợp với nguyện vọng của cán bộ nghiên cứu khoa học trong Viện hay không?

- a. Có
- b. Không.

**Câu 4:** Việc thực hiện chế độ chính sách phụ cấp cho cán bộ nghiên cứu khoa học trong Viện có theo đúng chế độ phụ cấp quản lý chức vụ được quy định hay không?

- a. Có
- b. Không.

**Câu 5:** Theo ông/bà thì phòng làm việc của Trung tâm mình đã được tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị nghiên cứu đạt ở mức nào?

- a. Rất tốt.
- b. Tốt
- c. Bình thường

d. Thiếu thốn nhiều.

**Câu 6:** Việc giải quyết các chế độ hưu chí, lên lương cho cán bộ tại các Phòng chức năng, các Trung tâm diễn ra như thế nào?

- a. Giải quyết nhanh, hiệu quả.
- b. Giải quyết chưa hiệu quả.
- c. Giải quyết chậm.
- d. Ý kiến khác.

**Câu 7:** Theo ông/bà thì việc thực hiện các chế độ chính sách đối với cán bộ nghiên cứu khoa học trong Viện như thế nào?

- a. Kịp thời, nguyên tắc, hiệu quả.
- b. Kịp thời, nguyên tắc nhưng thiếu tính hiệu quả.
- c. Thiếu tính kịp thời nhưng rất nguyên tắc.
- d. Phù hợp với nguyện vọng của mỗi người.
- e. Ý kiến khác.

**Câu 8:** Ông/bà nhận thấy việc xây dựng văn hóa tổ chức, việc thực hiện các chế độ chính sách trong Viện, trong phòng, trong Trung tâm mình đã đạt được những kết quả gì?

- a. Tạo nên một môi trường thân thiện và thống nhất.
- b. Mọi thành viên làm việc hiệu quả hơn.
- c. Mọi thành viên tin cậy, hợp tác và chia sẻ với nhau.
- d. Tất cả ý kiến trên.

**Câu 9.** Chế độ và những chính sách đãi ngộ đã đáp ứng được những nhu cầu của đội ngũ cán bộ nghiên cứu đạt ở mức nào?

- a. Rất tốt.
- b. Tốt.
- c. Bình thường.
- d. Không đạt.

**Câu 10:** Theo ông/bà thì những chính sách và chế độ đãi ngộ đang thực hiện ở Viện có nên bổ sung thêm điều gì không?

- a. Có
- b. Không

Nếu có thì xin ông/bà cho ý kiến:.....



**Mẫu điều tra thứ hai : Dành cho Lãnh đạo Viện, các Lãnh đạo  
Trung tâm, Phòng chức năng và Cán bộ Phòng Tổ chức – cán bộ  
BẢNG ĐIỀU TRA VỀ CÔNG TÁC QUY HOẠCH, TUYỂN DỤNG,  
ĐÀO TẠO – BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NCKH TẠI VIỆN KHOA  
HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

**Câu 1:** Theo ông/bà thì việc quy hoạch đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học có vai trò như thế nào?

- a. Rất quan trọng.
- b. Cần thiết.
- c. Bình thường.
- d. Không ảnh hưởng đến sự phát triển của Viện.

**Câu 2:** Ông/bà nhận thấy việc quy hoạch đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện nên diễn ra như thế nào thì đạt hiệu quả?

- a. Thường xuyên.
- b. Đúng thời điểm.
- c. Thường xuyên, đúng thời điểm và có tính dự báo.
- d. Ý kiến khác.

**Câu 3:** Việc xây dựng tiêu chí quy hoạch nguồn cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện đã đảm bảo những yêu cầu nào sau đây?

- a. Cụ thể, rõ ràng, công khai.
- b. Dân chủ, khoa học, đúng tiêu chuẩn được quy định.
- c. Còn nhiều hạn chế.
- d. Cả a và b.

**Câu 4:** Công tác đề cử nguồn quy hoạch tại các Trung tâm, các Phòng chức năng thì số lượng và đối tượng được đề cử đảm bảo tiêu chí đề ra ở mức nào sau đây?

- a. Rất cao.
- b. Cao.

c. Bình thường.

d. Thấp.

**Câu 5:** Xin ông/bà cho biết trong năm qua, việc dự kiến được các nguồn lực thực hiện quy hoạch của Viện đạt ở mức độ nào sau đây?

a. Rất tốt.

b. Tốt.

c. Hiệu quả hơn năm trước.

d. Bình thường.

**Câu 6:** Xin ông/bà cho một số đề xuất về biện pháp thực hiện quy hoạch tại Viện có hiệu quả?

**Câu 7:** Xin ông/bà điền vào mức độ thực hiện các giải pháp tuyển dụng với đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam?

Có 4 mức độ đánh giá việc thực hiện giải pháp:

- Rất tốt, ký hiệu (R).

- Tốt, ký hiệu (T).

- Bình thường, ký hiệu (BT).

- Không tốt, ký hiệu (KT).

TT	Ý kiến đánh giá về các giải pháp tuyển dụng nhân sự	Mức độ thực hiện theo từng tiêu chí			
		R	T	BT	KT
1	Nâng cao nhận thức cho cán bộ làm công tác tuyển dụng về tầm quan trọng của việc tuyển dụng đối với sự phát triển của Viện.				
2	Nâng cao vai trò và hiệu quả làm việc của Hội đồng tuyển dụng.				
3	Đẩy mạnh việc xây dựng bảng tiêu chuẩn, tiêu chí tuyển dụng đáp ứng các nhiệm vụ theo từng vị trí.				
4	Xây dựng tốt kế hoạch phát triển nhân sự của Viện để có kế hoạch tuyển dụng nhân sự hợp lý.				
5	Tăng cường bổ sung các hình thức tuyển dụng.				
6	Tăng cường quảng cáo tuyển dụng đội ngũ trên các phương tiện.				

**Câu 8:** Theo ông/bà hoạt động đào tạo, bồi dưỡng kiến thức ở Viện đã hoàn thành tốt được ở những tiêu chí nào sau đây?

- a. Xác định được mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng có tính khả thi.
- b. Thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng dưới nhiều hình thức.
- c. Thực hiện được các chính sách khuyến khích đội ngũ nghiên cứu đi dự các lớp đào tạo.
- d. Cử cán bộ nghiên cứu đi học thêm các khóa bồi dưỡng các kiến thức bổ trợ khác.
- e. Tất cả các ý kiến trên.

**Câu 9:** Hoạt động đào tạo - bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện trong năm qua, mức độ được tham gia của họ như thế nào?

- a. Đạt 100% số cán bộ được bồi dưỡng, đào tạo.
- b. Trên 50% số cán bộ được bồi dưỡng, đào tạo.
- c. Mỗi Phòng chức năng, mỗi Trung tâm ai cần được bồi dưỡng thì nộp đơn tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng.
- d. Chỉ giới hạn nhất định mỗi Phòng chức năng, mỗi Trung tâm là 2 – 5 người.

**Câu 10:** Hình thức bồi dưỡng nào mà ông/bà thấy có hiệu quả tích cực nhất đến đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện?

**Câu 11:** Theo kế hoạch và hình thức tổ chức lớp học thì các lớp đào tạo bồi dưỡng đã tập trung vào bổ sung các nội dung nào sau đây?

- a. Bổ sung các kỹ năng cần thiết cho việc nghiên cứu khoa học.
- b. Các lớp bồi dưỡng ngoại ngữ chuyên môn, ngoại ngữ giao tiếp.
- c. Các kiến thức bổ trợ về chuyên môn nghiên cứu cho từng lĩnh vực cụ thể.
- d. Các ý kiến trên.

**Câu 12:** Theo ông/bà thì việc đào tạo- bồi dưỡng các kiến thức có ý nghĩa quyết định đến chất lượng các sản phẩm nghiên cứu hay không?

- a. Có.
- b. Không.

**Câu 13:** Trước thực trạng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện khá đông, kính mong ông/bà cho biết những khó khăn diễn ra khi tổ chức các lớp học bồi dưỡng?