

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ CHẾ ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG KHOA HỌC CỦA TRÍ THỨC TRẺ QUА KHẢO SÁT CÁC TỔ CHỨC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ Ở HÀ NỘI

ĐẶNG VŨ CẢNH LINH*

1. Đặt vấn đề

Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay luôn đòi hỏi phải chú trọng đến việc tích cực đổi mới tư duy sáng tạo, tăng cường đầu tư, phát triển các nguồn lực con người hướng đến trí thức hóa các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội. Trong bối cảnh hoạt động khoa học, vai trò và hoạt động thực tiễn của đội ngũ trí thức khoa học và công nghệ trẻ ngày càng được khẳng định, thu hút sự quan tâm của các nhà hoạch định chính sách, các cá nhân, tổ chức đang quản lý và sử dụng nguồn nhân lực này, việc tiếp tục nghiên cứu, xây dựng môi trường thuận lợi, thúc đẩy khả năng lao động, sáng tạo, cống hiến của trí thức khoa học công nghệ trẻ, giúp họ cải thiện trình độ học vấn, chuyên môn, phát huy năng lực trí tuệ, phẩm chất đạo đức là một trong những vấn đề quan trọng và cần thiết.

Trên thế giới, đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến vai trò của trí thức nói chung và trí thức trẻ nói riêng trong hoạt động khoa học và công nghệ. Từ những năm gần giữa thế kỷ XX, John Bernal (1938) đã nhấn mạnh rõ vị trí, vai trò và chức năng của hoạt động khoa học cũng như tầm quan trọng của việc phát triển các nguồn nhân lực khoa học trong xã hội hiện đại khi cho rằng *"trí thức là nguồn lực quan trọng nhất để phát triển khoa học công nghệ"*, và *"khoa học công nghệ lại là nguồn lực quan trọng nhất để thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế xã hội"* (UNESCO, 1970). Srivastava (1997) đã nhìn nhận trí thức nói riêng và con người nói chung bao gồm thể lực, trí tuệ, kỹ năng nghề nghiệp là một nguồn vốn quan trọng, có khả năng sản sinh của cải vật chất và làm quốc gia phồn thịnh. Tiếp cận từ góc độ kinh tế, ông cho rằng công tác tìm kiếm, phát hiện, đầu tư chuyên gia có tỷ lệ thu hồi vốn cao, vốn con người càng sử dụng thì giá trị càng tăng lên. Bên cạnh đó, đầu tư cho vốn con người, đầu tư cho nhân tài sẽ tạo hiệu ứng đầu tư lớn, vì vốn của nhóm này mang tính sáng tạo, tự phát huy tiềm năng và tạo nên sự phát triển mà các nguồn vốn khác không có.

Ở Việt Nam, Phạm Tất Dong (1995) đã hệ thống lại những quan điểm cơ bản về trí thức, phân tích những đặc trưng của trí thức, tình hình phân bố cơ cấu và hoạt động của đội ngũ trí thức thời kỳ đầu Đổi mới. Công trình khẳng định hoạt động nghiên cứu khoa học và sáng tạo là một trong những đặc trưng cơ bản của trí thức. Đàm Đức Vương

* Viện Nghiên cứu Truyền thống và Phát triển.

(2014) khi nghiên cứu giải pháp phát huy tiềm năng của trí thức, cho rằng Việt Nam muốn phát triển tốt phải dựa vào 3 yếu tố: (1) người trí thức tự phấn đấu, tự nâng cao trình độ để không ngừng vươn lên, (2) xây dựng hệ thống chính sách đối với trí thức như chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng trí thức, trọng dụng nhân tài, (3) xây dựng hệ thống tổ chức đối với trí thức như tổ chức các trường đào tạo trí thức, tổ chức các tổ chức nghiên cứu khoa học, tổ chức bộ máy và phương tiện làm việc cho trí thức.

Những công trình nghiên cứu của Nguyễn Hữu Tăng (2007), Nguyễn Tiến Lương (2007) và Hồ Văn Vĩnh (2012) đã chứng minh đội ngũ trí thức đang có sự phát triển nhanh chóng về số lượng, sự phân bố đa dạng về ngành nghề, lĩnh vực hoạt động, đảm nhiệm những nhiệm vụ khác nhau: từ tham mưu, giúp việc lãnh đạo, thực hiện nghiên cứu khoa học cho đến trực tiếp ứng dụng, chuyển giao công nghệ phát triển kinh tế - xã hội. Các công trình này cũng phân tích những hạn chế về cơ chế, chính sách đối với trí thức, khuyến nghị cần hoàn thiện chính sách bồi dưỡng, đào tạo, cơ chế đãi ngộ trí thức, cơ chế đảm bảo quyền dân chủ và tự do tư tưởng đối với trí thức, nâng cao chất lượng chính sách và cơ chế quản lý khoa học.

Trần Hồng Lưu (2009) tiếp cận trí thức qua việc phân tích bản chất, cấu trúc của trí thức khoa học, vai trò của trí thức khoa học trong đời sống xã hội, nghiên cứu các giải pháp ứng dụng trí thức khoa học trong thực tiễn phát triển đất nước. Tác giả đã chỉ ra nhiều sự bất hợp lý trong hoạt động quản lý trí thức ở nước ta như nạn thừa thầy, thiếu thợ, tình trạng lao động "chay", tình trạng nghiên cứu khoa học "xếp tù", tình trạng lao động trí thức trẻ thất nghiệp làm không đúng ngành nghề, quá trình đào tạo trí thức mất cân đối giữa các lĩnh vực, đào tạo nặng về lý thuyết, hàn lâm, thiếu thực hành...

Như vậy, đã có nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước từ cấp độ lý luận đến thực tiễn, tiếp cận chuyên ngành và liên ngành xung quanh chủ đề vai trò của trí thức trong hoạt động khoa học và công nghệ, tuy nhiên còn thiếu những công trình lấy trí thức khoa học công nghệ trẻ là đối tượng nghiên cứu trực tiếp.

Với mục tiêu nghiên cứu, đánh giá chính sách và cơ chế quản lý của các tổ chức trong hoạt động nghiên cứu khoa học của trí thức trẻ hiện nay, các phân tích trong bài viết này sử dụng số liệu điều tra 608 trí thức trẻ làm việc tại các tổ chức khoa học và công nghệ được tách ra trong bộ số liệu điều tra đề tài "Nghiên cứu giải pháp phát huy tiềm năng của đội ngũ trí thức trẻ trên địa bàn Hà Nội" do Viện Nghiên cứu Truyền thống và Phát triển (thuộc Liên hiệp các Hội Khoa học và kỹ thuật Việt Nam) thực hiện vào năm 2011. Bên cạnh đó, bài viết cũng sử dụng các kết quả nghiên cứu định tính, phỏng vấn sâu, phân tích tài liệu trong đó có việc thu thập và phân tích 50 lý lịch khoa học của trí thức trẻ thực hiện trong hai năm 2013-2014.

2. Khái niệm trí thức trẻ

Có khá nhiều quan niệm hay định nghĩa về trí thức. Theo Phạm Tất Dong (1995), trí thức là những người có trình độ đại học (có bằng) và những người có trình độ tương đương đại học nhưng không có bằng, họ học từ thực tiễn cuộc sống. Theo ông, trí thức gắn với học vấn nhưng bằng cấp không phải là căn cứ chủ yếu và duy nhất để xác định và định danh cho người trí thức.

Dàm Đức Vương (2014), sau khi phân tích hàng loạt các định nghĩa về trí thức, đã đưa ra 10 luận điểm quan trọng để xác định trí thức cho công trình nghiên cứu của mình. Theo ông, trí thức là người: lao động trí óc; trình độ học vấn cao; có công hiến chất xám cho xã hội; có những sáng kiến, phát minh, công trình nghiên cứu khoa học; sống có nhân cách; không cơ hội; biết đào tạo, giúp đỡ, nâng đỡ đồng nghiệp; biết gắn lý luận với thực tiễn; có tư duy độc lập và có chính kiến rõ ràng; biết hòa đồng đời sống riêng tư của mình vào đời sống cộng đồng xã hội. Tuy nhiên trong thực tế, rất khó xác định tất cả các tiêu chí này khi chọn mẫu khảo sát xã hội học.

Trí thức trẻ là trí thức có độ tuổi giới hạn nào đó, tùy theo nghiên cứu hay bối cảnh cụ thể. Thực tế cho thấy, từ góc độ tiếp cận khác nhau của các chủ thể quản lý và các ngành khoa học, khái niệm “*thanh niên*” hay khái niệm “*trẻ*” được xác định khác nhau về độ tuổi (Đặng Vũ Cảnh Linh, 2003; 2011). Thực tế cho thấy quá trình xã hội hóa thanh niên dài hay ngắn còn phụ thuộc vào điều kiện và trình độ phát triển của mỗi xã hội. Trong xã hội truyền thống, việc xã hội hóa lao động thanh niên trong lao động nông nghiệp có thể được kết thúc từ rất sớm, nhưng đối với xã hội hiện đại, với những khối lượng tri thức và kỹ năng về nghề nghiệp không lồ thì giai đoạn thanh niên cần học hỏi, thích ứng hòa nhập và kiến tạo giá trị lại dài hơn. Để có thể được coi là người đạt ngưỡng trưởng thành về mặt xã hội, ở điểm xã hội hóa cuối cùng kết thúc độ tuổi thanh niên, đặc biệt khi gắn với loại hình lao động trí thức phải đạt ngưỡng ít nhất từ 40 tuổi (Đặng Vũ Cảnh Linh, 2008, 2011).

Trong bài viết này, dựa trên những quan điểm tiếp cận nghiên cứu thanh niên và loại hình lao động đặc thù của trí thức trẻ, trí thức trẻ được khái niệm là những người có trình độ đại học trở lên, ở độ tuổi từ 21 đến 40. Ngoài ra, trí thức trẻ hoạt động khoa học và công nghệ được hiểu là nhóm trí thức trẻ đang công tác tại các cơ quan, tổ chức liên quan trực tiếp đến nghiên cứu khoa học và công nghệ (không bao gồm người lao động nghệ thuật, hay trong lực lượng vũ trang, làm kinh doanh, buôn bán, lao động tự do...).

3. Một số kết quả điều tra về cơ chế đối với hoạt động khoa học của trí thức trẻ tại các tổ chức khoa học và công nghệ hiện nay

3.1. Về nhu cầu và lý do lựa chọn nơi làm việc và công tác tuyển dụng trí thức trẻ

Theo kết quả điều tra 608 trí thức trẻ với 13 chi báo trình bày trong Bảng 1 thì hầu hết các giá trị được số đông trí thức trẻ lựa chọn là các giá trị thuộc về đặc thù của cơ quan, tổ chức, nơi làm việc. Tỷ lệ chỉ báo được trí thức trẻ lựa chọn cao nhất là “quan hệ đồng nghiệp tốt” (66,0%), tiếp đến giá trị “quan hệ lãnh đạo và nhân viên tốt” (65,6%), “môi trường làm việc chuyên nghiệp” (51,5%) và “cơ quan phát triển độc lập tự chủ” (51,1%). Các giá trị có tỷ lệ được chọn thấp nhất trong 13 giá trị đưa ra là “môi trường hội nhập quốc tế” (22,6%) và “môi trường làm việc cạnh tranh” (27,9%). Kết quả này phản ánh các giá trị cốt lõi trong định hướng nghề nghiệp và mô hình làm việc của trí thức trẻ hiện nay được số đông lựa chọn thuộc về giá trị con người, các mối quan hệ công sở chứ chưa phải là các vấn đề công nghệ, thương hiệu, tính cạnh tranh, hay hội nhập quốc tế.

Bảng 1. Bảng giá trị định hướng trí thức trẻ lựa chọn nơi làm việc

Đơn vị: %

Các giá trị	Mô hình tổ chức			Chung
	Nhà nước	DNKHCN	NGO	
Cơ quan phát triển độc lập, tự chủ**	39,2	59,4	57,9	51,1
Môi trường làm việc chuyên nghiệp**	41,7	58,3	57,9	51,5
Quan hệ lãnh đạo - nhân viên tốt	61,6	67,3	72,4	65,6
Quan hệ đồng nghiệp tốt*	61,6	68,9	69,0	66,0
Luôn đổi mới trang thiết bị công nghệ*	24,8	39,0	34,5	32,8
Luôn ý thức về thương hiệu tổ chức***	20,4	44,1	39,7	34,0
Tôn trọng khách hàng thị trường***	20,9	59,1	41,4	41,7
Đề cao năng động, sáng tạo**	44,5	53,5	53,4	49,9
Thường phạt công bằng	42,2	41,3	43,1	41,9
Môi trường làm việc cạnh tranh***	18,5	39,0	13,8	27,9
Bỏ nhiệm, sử dụng quản lý trẻ*	28,0	35,0	36,2	32,3
Hỗ trợ trực tiếp cho trí thức trẻ *	27,5	28,7	37,9	29,3
Môi trường hội nhập quốc tế*	19,9	24,0	25,9	22,6

Ghi chú: Mức độ kiểm định * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Nguồn: Đề tài nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Truyền thống và Phát triển, 2011

So sánh tương quan giữa ba khu vực cho thấy, tỷ lệ trí thức trẻ ở các doanh nghiệp khoa học công nghệ (DNKHCN) và các tổ chức phi chính phủ (NGO) đồng thuận với từng giá trị thường cao hơn tỷ lệ tương ứng ở khu vực cơ quan nhà nước. Điều này có thể liên quan đến nguy cơ chảy máu chất xám từ các cơ quan nhà nước sang các cơ quan ngoài nhà nước trong quá trình cạnh tranh, khai thác, sử dụng nguồn nhân lực trí thức trẻ, khi mà các cơ quan ngoài nhà nước ngày càng chú trọng đến việc điều chỉnh các giá trị quản lý thu hút trí thức trẻ về làm việc.

Tìm hiểu lý do xin việc của trí thức trẻ, số liệu điều tra cho thấy lý do có tỷ lệ đồng thuận cao nhất là “đúng ngành nghề đào tạo”, tiếp theo là “môi trường làm việc tốt, được tôn trọng”, “công việc ổn định lâu dài”, “có cơ hội được học tập”, “có cơ hội được yêu thích”. Kết quả khảo sát phản ánh những kỳ vọng lớn nhất của trí thức trẻ đặt ra đối với cơ chế và chủ thể quản lý tại cơ quan họ làm việc hiện nay là có môi trường phát huy đúng chuyên môn, sở trường của mình, có nhiều cơ hội được tôn trọng, phát triển phù hợp với tâm lý của những công chức, viên chức trẻ tuổi.

3.2. Đánh giá về chính sách tuyển dụng

Tuyển dụng là một vấn đề khá phức tạp đối với nhà quản lý và trí thức trẻ hiện nay nhưng nó thường được xem bước rất quan trọng trong sự nghiệp của mỗi trí thức. Theo kết quả điều tra, phần đông trí thức trẻ cho rằng họ đã phải tự tìm hiểu và tự vận động để tìm việc (58,7%), trong khi các chi báo khác thấp hơn nhiều lần. Điều này cho thấy các cơ quan còn thiếu sự chủ động trong quá trình phát hiện, tuyển chọn và sử dụng trí thức trẻ. Bên cạnh đó, về hình thức tuyển dụng vào cơ quan, kết quả cho thấy ngoài hình thức tự tìm hiểu, tham gia thi tuyển, thì yếu tố quen biết vẫn đóng vai trò khá quan trọng (người

quen tại nơi làm việc đó giới thiệu chiếm 25,4%, và được người quen bên ngoài giới thiệu là 17,2%). Tình trạng trên làm hạn chế việc tuyển chọn khách quan, có thể khiến cho không ít trí thức trẻ có tiềm năng đã không tìm được công việc tương xứng.

Thời gian thử việc cũng là nhân tố ảnh hưởng tới tâm lý của trí thức trẻ trong quá trình được tuyển dụng. Theo kết quả khảo sát, thời gian thử việc tại cơ quan trước khi ký hợp đồng để vào làm việc có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm trí thức trẻ. Giai đoạn thử việc dưới 3 tháng chiếm tỷ lệ lớn, cao nhất là thời gian thử việc kéo dài khoảng 2-3 tháng, chiếm trên 23,3% số lượng người tham gia trả lời. Bên cạnh đó, vẫn có nhiều trường hợp thời gian thử việc kéo dài, thậm chí kéo dài đến 36 tháng (chiếm 0,7%) và 24 tháng (1,5%). Trong khi đó, tỷ lệ người được nhận chính thức làm việc không phải qua thử việc là khá thấp, chỉ 8,3%.

Mặc dù tỷ lệ trí thức trẻ phải thử việc với thời gian dài (từ 24 tháng trở lên) không quá cao, nhưng điều đó cũng có phần ảnh hưởng tiêu cực đến công việc, tâm lý và cuộc sống của một bộ phận trí thức trẻ. Trong một số phỏng vấn sâu, đã có những ý kiến bất bình của trí thức trẻ vì cảm thấy họ phải đóng góp nhiều mà không được trả công tương xứng tại một số tổ chức trong thời gian thử việc.

3.3. Vấn đề phân công công việc và tạo môi trường làm việc

Tìm hiểu về hoạt động phân công và bố trí công việc cho trí thức trẻ ở Hà Nội từ góc độ sử dụng và phát huy tiềm năng, kết quả nghiên cứu cho thấy phần đông trí thức trẻ cho rằng họ chưa được phân công công việc hợp lý và điều đó ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng lao động sáng tạo của họ. Vẫn còn khá nhiều trí thức trẻ tham gia nghiên cứu khoa học trong các đề tài, dự án nghiên cứu chỉ được nhận những công việc thứ yếu, những công đoạn không quan trọng, thậm chí chỉ là giúp việc văn thư, hành chính. Đây là một trong những điểm hạn chế lớn đối với việc phát huy tính sáng tạo trong lao động khoa học của trí thức trẻ, đôi lúc còn làm nản lòng họ. Tổng hợp phân tích 50 bản lý lịch khoa học của trí thức trẻ thuộc ba cơ quan là Viện Hàn Lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam, Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam thì kết quả có 7 trường hợp tuyển dụng ngạch cán bộ nghiên cứu (nghiên cứu viên) nhưng chưa từng tham gia một đề tài, dự án nghiên cứu nào tại tổ chức họ đang làm việc. Chỉ có 5 trí thức trẻ từng là chủ nhiệm đề tài cấp bộ, cấp tỉnh và 16 trí thức trẻ từng làm chủ nhiệm các đề tài cấp cơ sở. Những trí thức trẻ còn lại chỉ đóng vai trò là cán bộ tham gia các công đoạn khác nhau của đề tài, dự án như làm nhiệm vụ sưu tầm, tổng hợp tư liệu, điều tra viên, công tác hành chính, tổ chức phục vụ triển khai đề tài, dự án.

Đánh giá về nội dung phân công công việc nghiên cứu khoa học của lãnh đạo cơ quan là một trong những chỉ báo quan trọng, thể hiện sự phân hồi của trí thức trẻ với cơ chế quản lý hoạt động khoa học hiện nay. Theo kết quả điều tra, phần đông trí thức trẻ đánh giá tích cực về sự phân công của lãnh đạo tổ chức với hai chỉ báo lần lượt là: “phù hợp với trình độ chuyên môn đào tạo” (62,7%) và “phù hợp với kiến thức, kỹ năng nghiên cứu” (45,2%). Với các chỉ báo về cách phân công công việc như “không phù hợp vì công việc lộn xộn, thiếu nguyên tắc, không phù hợp, đòi hỏi quá cao”, hay “không phù hợp vì

đòi hỏi quá thấp” và “không phù hợp vì nhiều công việc không tính công, khen thưởng” đều chỉ chiếm tỷ lệ thấp (trên dưới 5%).

Với một xã hội đang trên con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa, môi trường làm việc luôn có sự cạnh tranh, thúc đẩy để phát triển thì những cơ chế hợp lý để thu hút được sự tham gia và phát huy hết tiềm năng của trí thức trẻ là rất cần thiết. Tuy nhiên, hơn 10% trí thức trẻ cho rằng với tất cả các nội dung phân công công việc chuyên môn hiện nay là không hợp lý, và tỷ lệ cho rằng phân công hợp lý trong từng nội dung, đầu mục công việc cụ thể cũng chưa cao. Điều đó cho thấy các nhà quản lý vẫn cần tiếp tục nghiên cứu, tìm hiểu để có thể hiệu chỉnh chính sách sử dụng lao động khoa học của trí thức trẻ cho phù hợp hơn.

3.4. Tính chủ động của trí thức trẻ trong công việc

Trong công việc, ngoài những cơ chế chính sách sử dụng lao động hợp lý, thì việc phát huy tính chủ động sáng tạo của trí thức trẻ là nhân tố hết sức quan trọng. Điều đó tạo cơ hội để trí thức trẻ có điều kiện chủ động, sáng tạo, đóng góp phát triển cơ quan, tổ chức. Kết quả điều tra về những đóng góp của trí thức trẻ trong công việc phản ánh tỷ lệ trí thức trẻ chủ động đề xuất ý kiến với lãnh đạo cơ quan là khá cao. Những nội dung được trí thức trẻ đề xuất thường xuyên nhất là: “cải tiến nội dung hoạt động nghiên cứu” (35,2%), tiếp đến là “góp ý chuyên môn với lãnh đạo, đồng nghiệp trong nghiên cứu” (28,7%) và “đề xuất cải tiến phương thức hoạt động nghiên cứu” (20,9%).

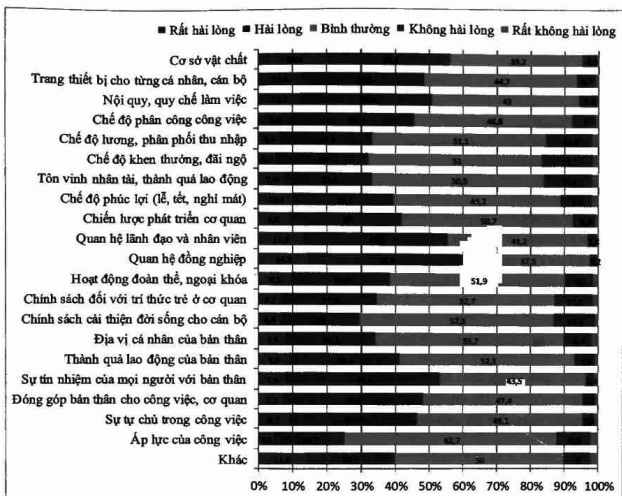
Có lẽ có khá nhiều trí thức trẻ vẫn còn e ngại, mặc cảm về chuyên môn, vị trí công tác và do một số nguyên nhân chủ quan, khách quan khác nên ít đề xuất các kiến nghị có liên quan đến các cải tiến các hoạt động nghiên cứu khoa học chung tại cơ quan, tổ chức. Ở tất cả các chi báo, tỷ lệ trí thức trẻ nói rằng họ “chưa bao giờ đề xuất ý kiến” đều trong khoảng từ 8% đến 24%. Hai nội dung chưa bao giờ đề xuất chiếm tỷ lệ cao nhất là “cải tiến phương thức quản lý khoa học” (19,3%) và “góp ý về tổ chức, sử dụng con người với lãnh đạo, đồng nghiệp trong nghiên cứu” (18%).

3.5. Mức độ yên tâm và hài lòng với môi trường làm việc

Một trong những chỉ báo quan trọng để đánh giá về cơ chế quản lý và thực thi chính sách là mức độ hài lòng của trí thức trẻ đối với môi trường làm việc, nghiên cứu của cơ quan, tổ chức mà họ đang làm việc. Kết quả trình bày trong Hình 1 cho thấy, trí thức trẻ đánh giá 21 chỉ báo đưa ra ở mức độ “bình thường” trong khoảng từ 38% đến 63%. Nếu xét chung cho mức *rất hài lòng* và *hài lòng*, tỷ lệ cao nhất là về “quan hệ đồng nghiệp” (60,1%), tiếp đến là “cơ sở vật chất” (56,1%) và “quan hệ lãnh đạo và nhân viên” (55,5%).

Trái lại, tỷ lệ hài lòng thấp nhất là về “áp lực công việc” (25,2%), và điều này cho thấy có lẽ các tổ chức, cơ quan vẫn chưa phát huy được tiềm năng của trí thức trẻ. Tiếp theo là bốn chỉ báo liên quan đến quyền lợi: “chính sách cải thiện đời sống cho cán bộ” (29,4%), “chế độ khen thưởng, đãi ngộ” (33,2%), “chế độ lương, phân phối thu nhập” (33,3%), “tôn vinh nhân tài, thành quả lao động” (33,2%). Đó cũng là 4 chỉ báo có tỷ lệ *không hài lòng* cùng với *rất không hài lòng* cao nhất (từ khoảng trên 13% đến gần 17%).

Hình 1. Mức độ hài lòng về công việc



Nguồn: Đề tài nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Truyền thống và Phát triển, 2011.

Kết quả trên phản ánh thực trạng là mức độ hài lòng về công việc của trí thức trẻ chưa cao, hay nói cách khác, công việc tại cơ quan chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu của trí thức trẻ, nhất là về áp lực công việc và những quyền lợi vật chất dành cho họ.

3.6. Vấn đề đãi ngộ và trả công lao động

Theo kết quả trình bày trong Bảng 2, nhận định của trí thức trẻ về chế độ và hình thức đãi ngộ có sự khác biệt nhất định giữa ba nhóm: các cơ quan khoa học thuộc khu vực nhà nước, các doanh nghiệp khoa học công nghệ và các tổ chức phi chính phủ. Cụ thể, có 70% trí thức trẻ khẳng định họ được cơ quan, tổ chức cung cấp trang thiết bị làm việc. Tỷ lệ này thấp hơn ở nhóm các tổ chức phi chính phủ (67,1%), nhưng cao hơn trong mô hình doanh nghiệp khoa học và công nghệ (74,0%).

Tỷ lệ trí thức trẻ cho rằng họ “được trao quyền trong công việc chuyên môn” không cao nếu tính chung cho cả ba loại tổ chức (40,5%), nhưng ở khu vực nhà nước lại thấp hơn hẳn (37,3%). Ngược lại, khu vực nhà nước lại đứng đầu trong chỉ báo “được khen thưởng khi làm tốt công việc” với 53,3% (so với 49,4% ở khu vực doanh nghiệp và 49,4% và 51,9% ở tổ chức phi chính phủ). Ngoài ra, so với hai khu vực nhà nước và doanh nghiệp, trí thức trẻ trong khu vực các tổ chức phi chính phủ lại có tỉ lệ lựa chọn cao ở các

chỉ báo: đưa ra quyết định chuyên môn, được đưa ý kiến xây dựng tổ chức; được hỗ trợ kinh phí giao dịch; và có người cộng sự, giúp việc, trợ lý...

Bảng 2. Chế độ làm việc và sự đãi ngộ trong công việc

Đơn vị: %

Các giá trị	Mô hình tổ chức			Chung
	Nhà nước	DNKHCN	NGO	
Được cung cấp trang thiết bị làm việc	67,1	74,0	63,6	70,0
Được giao quyền trong công việc	37,3	42,5	43,6	40,5
Được khen thưởng khi làm tốt công việc	53,3	49,4	51,9	51,3
Đưa ra ý kiến quyết định chuyên môn	22,2	25,7	35,2	25,2
Đưa ra ý kiến quyết định xây dựng tổ chức	17,9	13,1	18,2	15,7
Được hỗ trợ kinh phí trong giao dịch	13,2	20,2	25,5	17,8
Có người cộng sự, giúp việc, trợ lý*	10,3	17,7	22,6	15,1
Khác	3,3	0,8	1,9	2,0

Ghi chú: Mức độ kiểm định * $p < 0,05$.

Nguồn: Đề tài nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Truyền thống và Phát triển, 2011

Kết quả cũng cho thấy có tới 30% trí thức trẻ muốn thay đổi công việc hiện tại, trong khi 70% còn lại thì không muốn thay đổi. Tỷ lệ trí thức trẻ ở khu vực cơ quan nhà nước muốn thay đổi công việc thấp hơn so với các khu vực ngoài nhà nước.

4. Một số kết luận và khuyến nghị

Kết quả điều tra về hoạt động nghề nghiệp và các chính sách, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ cũng như các mối quan hệ của trí thức trẻ ở Hà Nội với lãnh đạo và đồng nghiệp cho thấy có một số giá trị của cơ quan, tổ chức nghiên cứu khoa học và công nghệ được trí thức trẻ đánh giá khá cao nhưng cũng có những giá trị chưa thực sự thu hút, cũng như đáp ứng được nhu cầu của nhóm nhân lực xã hội đặc thù này. Các giá trị cốt lõi trong định hướng nghề nghiệp và mô hình làm việc của trí thức trẻ hiện nay được số đông lựa chọn thuộc về giá trị con người, các mối quan hệ công sở hơn là các vấn đề công nghệ, thương hiệu, tính cạnh tranh, hay hội nhập quốc tế. Mức độ hài lòng về công việc của trí thức trẻ chưa cao bởi công việc tại cơ quan chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu của trí thức trẻ, nhất là về áp lực công việc và những quyền lợi vật chất dành cho họ.

Đề trí thức trẻ có thể phát huy tốt hơn những tiềm lực, tiềm năng của mình trong hoạt động khoa học, chúng tôi xin được khuyến nghị với các nhà quản lý, sử dụng lao động trí thức trẻ một số vấn đề sau:

Cần tiếp tục nghiên cứu đổi mới, kiện toàn môi trường chính sách, cơ chế quản lý hoạt động khoa học tại các cơ quan, tổ chức, gắn với hoạt động quản lý lao động trí thức trẻ, có kế hoạch ngắn hạn và dài hạn trong việc đào tạo, bồi dưỡng, phân công trách nhiệm, giao quyền chủ động, khuyến khích sự sáng tạo của trí thức trẻ trong nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện và cơ hội tốt nhất cho những nghiên cứu sáng tạo, có ý nghĩa khoa học và thực tiễn của trí thức trẻ.

Các nhà quản lý cần xác lập các tiêu chí công bằng, dân chủ, công khai, minh bạch, lấy hiệu quả công việc làm trọng tâm trong các cơ chế và nguyên tắc quản lý từ tuyển dụng, sử dụng, phân công chuyên môn, đãi ngộ và trả công hợp lý cho sự cống hiến của trí thức trẻ với cơ quan, tổ chức. Cần tuân thủ chặt chẽ các quy định của nhà nước về quản lý và sử dụng lao động trí thức trẻ, khắc phục các tình trạng làm việc không lương, làm thêm giờ, ngoài giờ không được tính công, không đảm bảo các chế độ phúc lợi.

Với tất cả các cơ quan, tổ chức, đặc biệt là các cơ quan khoa học nhà nước, cần chú trọng xây dựng cơ chế tuyển dụng, phân công chuyên môn hiện đại, tiếp tục thu hút tài năng khoa học trẻ về làm việc tại tổ chức. Xây dựng văn hóa tôn trọng với trí thức trẻ trong lao động khoa học, và cống hiến, tăng cường xác lập các quy tắc phân quyền, giao quyền, bổ nhiệm lãnh đạo trẻ, mở rộng cơ hội giao trí thức trẻ có chuyên môn, tâm huyết được tiếp cận và chủ trì các đề tài, dự án, nhiệm vụ khoa học và công nghệ để họ cơ hội trưởng thành.

Tài liệu tham khảo

- Bernal, John Desmond. 1938. *The Social Function of Science*, Routledge, London.
- Đàm Đức Vương. 2014. *Thực trạng và giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới đất nước*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- Đặng Vũ Cảnh Linh. 2003. *Vị thành niên và chính sách đối với Vị thành niên*. Nxb Lao động xã hội.
- Đặng Vũ Cảnh Linh. 2008. *Niềm tin trong một thế giới đang biến đổi - Một phân tích xã hội học về giá trị nhận thức và hành vi của sinh viên hiện nay*. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- Đặng Vũ Cảnh Linh. 2011. Các giải pháp phát huy tiềm năng đội ngũ trí thức trẻ trên địa bàn Hà Nội. Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài cấp thành phố.
- Hồ Văn Vĩnh. 2012. *Thực trạng đội ngũ trí thức Việt Nam trước năm 2000, chính sách và giải pháp huy động lao động trí thức trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Báo cáo đề tài khoa học Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
- Nguyễn Hữu Tăng. 2007. *Đổi mới chính sách đối với trí thức khoa học và công nghệ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Đề tài khoa học độc lập cấp Nhà nước, mã số ĐTDL-2003/07.
- Nguyễn Tiến Lương. 2007. *Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Báo cáo đề tài khoa học, Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- Phạm Tất Dong (chủ biên). 1995. *Trí thức Việt Nam: thực tiễn và triển vọng*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- Scrivastava, M.P. 1992. *Human resource planning: Approach needs assessments and priorities in manpower planning*. Institute of applied manpower research, New Delhi.
- Trần Hồng Lưu. 2009. *Vai trò của trí thức khoa học trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- UNESCO. 1970. International social science journal. *Sociology of science*, volume XXII, number 1, publisher quarterly 2-12, page 10.