

Phát triển nguồn nhân lực làm công tác biên tập tại các tạp chí khoa học thuộc Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Chu Thị Hương^(*)

Tóm tắt: Phát triển nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng đảm bảo cho chiến lược phát triển hiệu quả và bền vững của các quốc gia cũng như mỗi lĩnh vực. Đối với các tạp chí khoa học, nguồn nhân lực làm công tác biên tập đóng vai trò quan trọng, góp phần không nhỏ vào chất lượng của tạp chí. Bài viết đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực làm công tác biên tập viên tại các tạp chí khoa học thuộc Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (gọi tắt là Viện Hàn lâm) qua một số nội dung như công tác quy hoạch cán bộ, tuyển dụng và sử dụng cán bộ, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, thu hút và đãi ngộ cán bộ; từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm đổi mới, thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực này trong thời gian tới.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, Phát triển nguồn nhân lực, Biên tập viên, Tạp chí khoa học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Abstract: Human resource development is among important factors for the effective and sustainable development strategy of countries in a whole, each industry in particular. For academic journals, human resources for editorial work play an important role as they contribute to assuring the quality of a journal. The paper assesses the current situation of human resource development for editorial work of academic journals in the Vietnam Academy of Social Sciences (VASS) in such aspects as personnel planning, recruitment, assignment, training, attraction and treatment. Thereby, it proposes solutions for innovation in developing such human resources in the coming time.

Keywords: Human Resources, Human Resource Development, Editors, Academic Journals, Vietnam Academy of Social Sciences (VASS)

1. Đặt vấn đề

Các xuất bản phẩm trên tạp chí khoa học là một trong những chỉ dấu xác nhận độ tin cậy và uy tín của một công trình nghiên cứu khoa học cũng như thể hiện năng lực khoa học của một quốc gia. Với hệ thống 34 tạp chí khoa học đầu ngành về khoa học

xã hội và nhân văn ở Việt Nam, các tạp chí khoa học của Viện Hàn lâm¹ đang từng bước phát triển hướng đến chuẩn quốc tế cả về nội

^(*) Viện Thông tin Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;
Email: huongvan827@gmail.com

¹ Trong hệ thống 34 tạp chí của Viện Hàn lâm, có 01 tạp chí xuất bản riêng biệt bằng tiếng Anh và có 18 tạp chí trong số 33 tạp chí tiếng Việt có xuất bản phẩm phiên bản 2 bằng tiếng Anh. Mỗi năm cả hệ thống tạp chí xuất bản tổng số 375 kỳ, trong đó 310 kỳ bằng tiếng Việt, 65 kỳ bằng tiếng Anh (tác giả tổng hợp từ số liệu của Ban Tổ chức - Cán bộ Viện Hàn lâm (2019B)).

dung, hình thức và quy trình. Đề hội nhập quốc tế, một trong những yếu tố quan trọng là công tác biên tập, trị sự cần phải được quy trình hóa, đảm bảo tính khoa học, nâng cao chất lượng bài đăng. Theo đó, nguồn nhân lực làm công tác biên tập (còn gọi là đội ngũ biên tập viên - ĐNBTV) tại các tạp chí khoa học thuộc Viện Hàn lâm đòi hỏi phải phát triển cả về chiều rộng và chiều sâu.

Công tác phát triển nguồn nhân lực đối với ĐNBTV ở các tạp chí thuộc Viện Hàn lâm hiện nay được đánh giá ra sao, thời gian tới cần tập trung vào những vấn đề gì? Nội dung bài viết sẽ góp phần giải đáp những câu hỏi này¹.

2. Khái quát về cán bộ làm công tác biên tập tại các tạp chí

Hệ thống các tạp chí thuộc Viện Hàn lâm khá phong phú, đa ngành, đa lĩnh vực, có tính chuyên sâu, được phân theo các khối ngành khác nhau và hầu hết nằm trong cơ cấu tổ chức của các viện nghiên cứu chuyên ngành trực thuộc Viện Hàn lâm. Số cán bộ làm việc tại mỗi tạp chí trung bình từ 4-6 người, chỉ có Tạp chí *Khoa học xã hội*

Việt Nam trực thuộc Viện Hàn lâm là có số lượng cán bộ đông nhất với 21 người. Nguồn nhân lực tạp chí hiện nay chiếm khoảng 10% nguồn nhân lực của cả Viện Hàn lâm², trong đó, đội ngũ làm công tác biên tập chiếm khoảng gần 60% tổng số nguồn nhân lực của tạp chí. Theo kết quả khảo sát bảng hỏi của tác giả năm 2019, lực lượng này có trình độ chuyên môn ở nhiều chuyên ngành khác nhau, phủ khắp các lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn, tập trung chủ yếu ở một số chuyên ngành như kinh tế với 20,6%, văn học 15,9%, văn hóa học 9,8%, ngôn ngữ học 7,3%, lịch sử 7,3%, còn lại là các chuyên ngành khác có tỷ lệ tương đương nhau, chiếm từ 1-4%, riêng chuyên ngành báo chí chiếm 6,1%.

Mỗi tạp chí có đặc thù riêng nên quy trình xuất bản của các tạp chí không giống nhau, do đó, cán bộ biên tập tham gia vào các khâu trong công việc của các tạp chí cũng khác nhau³. Kết quả khảo sát của chúng tôi đối với cán bộ biên tập tham gia vào các khâu trong công việc của tạp chí cho thấy: (i) Tham mưu cho LĐTC xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động chiếm 45,1%; (ii) Xây dựng mạng lưới cộng tác viên và Xây dựng báo cáo định kỳ hoặc đột xuất về tổ chức và hoạt động của tạp chí đều chiếm 43,9%; (iii) Lập kế hoạch xuất bản các số tạp chí (42,7%); (iv) Đánh giá/biên tập sơ bộ bài viết (70,7%); (v) Đề xuất người đánh giá, phản biện (28%); (vi) Tổ chức và theo dõi quá trình phản biện (34,1%); (vii) Liên lạc với tác giả về hướng

¹ Số liệu bài viết (và số liệu ở tất cả các bảng) dựa trên kết quả khảo sát bảng hỏi của Đề tài Luận văn thạc sĩ “Phát triển nguồn nhân lực làm công tác biên tập tại các tạp chí khoa học thuộc Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam” (Học viện Khoa học xã hội) do tác giả thực hiện vào tháng 6/2019. Mẫu khảo sát được lựa chọn bao gồm tất cả lãnh đạo tạp chí (LĐTC) - 53 người và ĐNBTV - 95 người hiện đang làm việc tại 33 tạp chí tiếng Việt thuộc Viện Hàn lâm. Số phiếu thu về đạt yêu cầu là 45/53 LĐTC, 82/95 ĐNBTV. Cụ thể mẫu khảo sát như sau: Đối với LĐTC, về giới tính: nam chiếm 64,4%, nữ chiếm 35,6%; độ tuổi trung bình là 50; học hàm/học vị: Phó giáo sư, tiến sĩ Khoa học (PGS.TSKH) chiếm 2,2%, phó giáo sư, tiến sĩ (PGS.TS) chiếm 51,1%, tiến sĩ (TS) chiếm 46,7%. Đối với ĐNBTV, cơ cấu giới: nam chiếm 25,6%, nữ chiếm 74,4%; độ tuổi trung bình là 46,5; trình độ: TS chiếm 18,3%, thạc sĩ (ThS) chiếm 61,0%, cử nhân (CN) chiếm 19,5%, Khác: 1,2%.

² Tổng số cán bộ làm việc tại Viện Hàn lâm tính đến tháng 4/2019 là 1.935 người (bao gồm cả biên chế và lao động hợp đồng) (Ban Tổ chức - Cán bộ Viện Hàn lâm, 2019A).

³ Các khâu trong công việc của tạp chí được xây dựng dựa theo *Quy chế Tổ chức và hoạt động của tạp chí thuộc Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam*, ban hành kèm theo Quyết định số 2011/QĐ-KHXH ngày 27/9/2016 của Viện Hàn lâm.

sử dụng bài viết (68,3%); (viii) Theo dõi quá trình sửa chữa của tác giả (65,9%); (ix) Thẩm định bài lần cuối trước khi duyệt đăng (12,2%); (x) Biên tập sau khi bài được duyệt đăng (73,2%); (xi) Xử lý trường hợp đột xuất về nội dung và kỹ thuật (42,7%); (xii) Trình LĐTC duyệt bản thảo (43,9%); (xiii) Trình bày maket, sửa morat,... (40,2%); (xiv) Hoàn thiện nội dung và hình thức bài viết (58,5%); (xv) Đọc rà soát trước khi in can (65,9%); (xvi) Tổ chức thực hiện công tác in ấn, xuất bản (42,7%); (xvii) Tổ chức thực hiện phát hành, lưu chiều (48,8%); (xviii) Tiếp nhận, xử lý và bảo quản bản thảo (40,2%); (xix) Công tác thanh/quyết toán (35,4%); (xx) Viết tin, bài giới thiệu trên các chuyên mục của tạp chí (46,3%). Như vậy, các cán bộ làm công tác biên tập (biên tập viên - BTV) không chỉ làm công việc biên tập, mà còn đảm nhận các công đoạn khác trong quy trình xuất bản.

LĐTC ở một số tạp chí là cán bộ lãnh đạo đơn vị kiêm nhiệm, chủ yếu là cán bộ nghiên cứu, mặc dù về nguyên tắc chỉ có vai trò đọc duyệt nhưng thực tế phải trực tiếp tham gia vào công tác biên tập để bù đắp cho những hạn chế về chuyên môn của ĐNBTV.

So với nhiệm vụ đặt ra, ĐNBTV hiện nay còn thiếu về số lượng, hơn nữa trình độ và năng lực biên tập của BTV ở một số tạp chí chưa ngang tầm với yêu cầu và nhiệm vụ.

3. Đánh giá về công tác phát triển nguồn nhân lực làm công tác biên tập tại các tạp chí khoa học thuộc Viện Hàn lâm

Các nội dung đánh giá về công tác phát triển ĐNBTV tại các tạp chí thuộc Viện

Hàn lâm dựa trên những ý kiến đánh giá của LĐTC và ĐNBTV tại các tạp chí theo thang điểm từ 1 đến 5, trong đó 1 là rất kém và 5 là rất tốt. Kết quả khảo sát thu được như sau:

i) Công tác quy hoạch cán bộ

Công tác quy hoạch phát triển ĐNBTV ở các tạp chí bao gồm: tuyển dụng mới ĐNBTV ở các lĩnh vực chuyên môn; đào tạo, bồi dưỡng số BTV đạt trình độ theo quy định và số BTV nòng cốt làm hạt nhân ở các tạp chí. Công tác quy hoạch cán bộ hướng tới mục tiêu phát triển đội ngũ biên tập về số lượng, về cơ cấu, chuẩn hóa và nâng cao chất lượng, đáp ứng nhu cầu phát triển tạp chí trong thời gian tới.

Bảng 1. Tổng hợp đánh giá về công tác quy hoạch cán bộ

Công tác quy hoạch	Điểm trung bình		
	LĐTC	ĐNBTV	Chung
Rà soát, đánh giá đúng thực trạng số lượng, chất lượng nguồn nhân lực hiện có	3,63	3,14	3,33
Dự báo chính xác nhu cầu nguồn nhân lực trong thời gian tới	3,60	2,98	3,23
Xác định rõ đối tượng, tiêu chuẩn nguồn nhân lực đưa vào quy hoạch	3,73	3,15	3,38
Có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực dự nguồn	3,61	3,38	3,47
Định kỳ kiểm tra, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch	3,67	3,35	3,48
Công tác sơ kết, tổng kết	3,82	3,16	3,42
Điểm trung bình	3,68	3,20	3,38

Đánh giá về công tác quy hoạch phát triển ĐNBTV tại các tạp chí qua sáu nội dung tại bảng 1 cho thấy, công tác quy hoạch phát triển ĐNBTV gắn với chiến lược phát triển ở các tạp chí được LĐTC và ĐNBTV đánh giá ở mức trung bình khá, với số điểm trung bình chung là 3,38. LĐTC và ĐNBTV đánh giá khá tích cực về công tác quy hoạch ĐNBTV tại các tạp chí

hiện nay. Nội dung “định kỳ kiểm tra, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch” được đánh giá cao nhất với mức điểm trung bình là 3,48. Có thể nói đây cũng là công việc được Viện Hàn lâm chỉ đạo các đơn vị thực hiện khá tốt trong những năm gần đây.

So sánh giữa LĐTC và ĐNBTV cho thấy có sự khác nhau trong việc đánh giá các nội dung này. Chẳng hạn, nhìn chung LĐTC là những người đánh giá tích cực hơn ĐNBTV, với số điểm trung bình lần lượt là 3,68 và 3,20. LĐTC đánh giá “công tác sơ kết, tổng kết” cao nhất (mức điểm là 3,82), còn ĐNBTV lại đánh giá cao công tác “có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực dự nguồn” (3,38 điểm). Công tác “dự báo chính xác nhu cầu nguồn nhân lực trong thời gian tới” đều được LĐTC và ĐNBTV đánh giá thấp nhất (3,60 và 2,98 điểm).

ii) Công tác tuyển dụng và sử dụng cán bộ

Để đáp ứng được nhu cầu hoạt động của các tạp chí, việc tuyển dụng nhân sự được phân bổ theo chỉ tiêu của mỗi tạp chí, ưu tiên tuyển dụng đối với các trường hợp có trình độ TS, ThS và CN tốt nghiệp loại giỏi được đào tạo đúng hoặc phù hợp chuyên ngành.

Kết quả đánh giá về công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ làm công tác biên tập tại bảng 2 cho thấy mức điểm trung bình khá cao (3,45 điểm). Trong đó, nội dung “hình thức, nội dung tuyển dụng phù hợp với vị trí việc làm” được đánh giá ở mức điểm cao nhất (3,58 điểm), tuy nhiên

Bảng 2. Tổng hợp đánh giá về công tác tuyển dụng và sử dụng cán bộ

Công tác tuyển dụng và sử dụng	Điểm trung bình		
	LĐTC	ĐNBTV	Chung
Xây dựng hệ thống danh mục vị trí việc làm	3,44	3,34	3,38
Tuyển dụng theo yêu cầu, nhiệm vụ, vị trí việc làm	3,64	3,36	3,47
Tuyển dụng đúng người, đúng việc, đủ số lượng, đảm bảo chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực	3,60	3,16	3,33
Tuyển dụng công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh	3,87	3,23	3,47
Hình thức, nội dung tuyển dụng phù hợp với vị trí việc làm	3,87	3,30	3,58
Bố trí công việc phù hợp với năng lực	3,84	3,40	3,50
Điểm trung bình	3,71	3,30	3,45

ở nội dung “tuyển dụng đúng người, đúng việc, đủ số lượng, đảm bảo chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực” lại bị đánh giá ở mức điểm thấp nhất (3,33 điểm). Mặc dù mức chênh lệch trong điểm số đánh giá giữa hai nội dung này không cao, nhưng nó cũng cho thấy còn sự khác biệt giữa hình thức, nội dung tuyển dụng với việc tuyển dụng những người làm việc theo đúng yêu cầu đặt ra.

LĐTC đánh giá công tác này có phần nhỉnh hơn ĐNBTV ở hầu hết các tiêu chí (điểm đánh giá trung bình của LĐTC cao hơn ĐNBTV, 3,71 điểm so với 3,30 điểm). Trong sáu nội dung, LĐTC đánh giá thấp nhất là công tác “xây dựng hệ thống danh mục vị trí việc làm” với số điểm là 3,44, còn tiêu chí ĐNBTV đánh giá thấp nhất là “tuyển dụng đúng người, đúng việc, đủ số lượng, đảm bảo chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực” (3,16 điểm). Tiêu chí được cả LĐTC và ĐNBTV đánh giá cao nhất là công tác bố trí công việc phù hợp với năng lực (số điểm tương ứng là 3,84 và 3,40).

Theo kết quả khảo sát, có đến 91,5% người được hỏi cho rằng được bố trí công

việc phù hợp với chuyên ngành được đào tạo. Điều này cho thấy, ĐNBTV tương đối hài lòng với vị trí công việc đang đảm nhận.

iii) Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Theo kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thị Vân Anh (2018), số lượng viên chức được cử đi đào tạo sau đại học của Viện Hàn lâm giai đoạn 2015-2017 ở trình độ TS là 78 người và ThS là 58 người và có 790 lượt công chức, viên chức tham gia khóa đào tạo ngắn hạn nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, trong đó có 46 người tham gia lớp Bồi dưỡng quản lý nhà nước về báo chí cũng thể hiện sự quan tâm của Viện Hàn lâm đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ làm công tác biên tập tại các tạp chí được thực hiện thông qua việc đánh giá ý kiến khảo sát của các LĐTC và ĐNBTV tại các tạp chí ở các nội dung sau (bảng 3):

Bảng 3. Tổng hợp đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Công tác đào tạo và bồi dưỡng	Điểm trung bình		
	LĐTC	ĐNBTV	Chung
Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNBTV hàng năm	3,51	2,90	3,13
Định hướng và hỗ trợ đào tạo dài hạn và đào tạo bậc cao	3,40	2,87	3,07
Chiến lược, các cơ chế, chính sách quản lý và hỗ trợ đào tạo	3,36	3,14	3,23
Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ	3,59	3,20	3,35
Cử đi đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn hoặc dài hạn	3,59	3,21	3,35
Đánh giá đào tạo, bồi dưỡng	3,47	3,15	3,27
Điểm trung bình	3,48	3,07	3,23

Theo số liệu tại bảng 3, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ làm công tác biên tập được đánh giá với mức điểm trung bình là 3,23. Trong đó có hai nội dung được những người trả lời đánh giá cao nhất là “tổ chức đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ” và “cử đi đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn hoặc dài

hạn”. Đây cũng là những nội dung được cả LĐTC và ĐNBTV đánh giá cao nhất với số điểm LĐTC đánh giá đều là 3,59 điểm và ĐNBTV là 3,20 điểm, 3,21 điểm. Kết quả này cho thấy, Viện Hàn lâm nói chung và các viện, đơn vị trực thuộc nói riêng luôn quan tâm đến công tác đào tạo cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ đi học tập, đào tạo, bồi dưỡng ngắn và dài hạn để nâng cao trình độ. Tuy nhiên, ở hai nội dung “xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNBTV hàng năm” và “định hướng, hỗ trợ đào tạo dài hạn và đào tạo bậc cao” lại không được ĐNBTV đánh giá cao, số điểm lần lượt là 2,90 và 2,87. Điều này phản ánh một phần thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNBTV ở các tạp chí hiện nay, họ chưa được tham gia đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên về các khóa học chuyên sâu liên quan đến ngành, lĩnh vực chuyên môn sâu và nghiệp vụ biên tập. Bên cạnh đó nguồn kinh phí hay quỹ

hỗ trợ cho cán bộ đi học tập dài hạn hoặc đào tạo bậc cao ở Viện Hàn lâm còn hạn hẹp. Kinh phí hỗ trợ cho đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNBTV chủ yếu ở các khóa học/lớp học ngắn hạn. Kết quả khảo sát cho thấy, số ĐNBTV đã tham gia khóa đào tạo chuyên môn/chuyên ngành và nghiệp vụ báo chí từ khi được tuyển dụng vào Viện Hàn lâm chiếm 59,3%. Cụ thể:

tỷ lệ cán bộ tham gia khóa học chuyên môn/chuyên ngành dưới 1 tháng là 25%, từ 1 tháng đến dưới 6 tháng là 8,3%, từ 6 tháng đến 1 năm là 4,2%, trên 1 năm là 29,2%; số cán bộ tham gia các khóa học về nghiệp vụ báo chí dưới 1 tháng là 37,5%, từ 1 tháng đến dưới 6 tháng là 20,8%, từ

6 tháng đến 1 năm là 8,3%, trên 1 năm là 4,2%. Trong số đó, về nguồn kinh phí cho khóa học chuyên môn/chuyên ngành, tỷ lệ được cơ quan chi trả chiếm 53,6%, tỷ lệ cá nhân chi trả một phần và cơ quan hỗ trợ chiếm 25,0%, tỷ lệ cán bộ tự chi trả là 17,9% và tỷ lệ lấy kinh phí từ nguồn khác là 3,5%. Tương tự với các khóa học nghiệp vụ báo chí, tỷ lệ lần lượt là 78,8%, 3,0%, 15,2% và 3,0%. Như vậy, ĐNBTV đã được các đơn vị quan tâm, tạo điều kiện hỗ trợ cả về mặt thời gian và kinh phí để tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn; còn đối với các khóa đào tạo dài hạn và bậc cao thì chủ yếu được tạo cơ hội về mặt thời gian, có chính sách hỗ trợ một phần nếu bảo vệ luận văn ThS, luận án TS, cán bộ về cơ bản phải tự chi trả kinh phí để tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.

iv) Công tác thu hút, đãi ngộ cán bộ

Công tác thu hút và đãi ngộ cán bộ có vai trò rất quan trọng đối với việc phát triển nguồn nhân lực. Đánh giá về công tác thu hút và đãi ngộ ĐNBTV được thể hiện qua sáu nội dung ở bảng 4. Kết quả khảo sát cho thấy, công tác thu hút, đãi ngộ được

LĐTC, ĐNBTV đánh giá ở mức điểm trung bình khá (3,45). Trong đó, nội dung “tạo cơ hội nâng cao năng lực chuyên môn” được đánh giá cao nhất với điểm trung bình 3,78, tiếp đến là nội dung “tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt cho những người có năng lực, trình độ cao và phẩm chất đạo đức tốt vào làm việc” (3,72 điểm) và nội dung “tạo điều kiện thuận lợi để những người có tài năng phát huy khả năng để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao” (3,71 điểm). Nội dung “chính sách tiền lương, thưởng, phụ cấp, phúc lợi,... phù hợp với tính chất và mức độ cống hiến” được đánh giá thấp nhất với điểm trung bình 2,89.

Như vậy, cả LĐTC và ĐNBTV đều đánh giá tương đối cao về khía cạnh tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao năng lực, phát huy tài năng và tạo cơ hội thăng tiến. Ở chiều ngược lại chính sách tiền lương, phụ cấp cho ĐNBTV và chính sách trọng dụng người có tài năng không được LĐTC và ĐNBTV đánh giá cao. Kết quả này cho thấy, LĐTC và nhất là ĐNBTV chưa hài lòng với những chính sách trọng dụng người có tài năng và chính sách lương, thưởng phụ cấp đối với đội ngũ này hiện nay. Hiện nay

chưa có chính sách đãi ngộ cho cán bộ lãnh đạo đơn vị kiêm nhiệm làm tổng biên tập, phó tổng biên tập (không có thêm phụ cấp trách nhiệm) và với chính sách tiền lương cho ĐNBTV như hiện nay thì rõ ràng khó có khả năng thu hút nhân tài về làm việc tại các tạp chí, cũng như không có sự khuyến khích ĐNBTV tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

Bảng 4. Tổng hợp đánh giá về công tác thu hút, đãi ngộ cán bộ

Công tác thu hút, đãi ngộ	Điểm trung bình		
	LĐTC	ĐNBTV	Chung
Trọng dụng người có tài năng	3,11	3,06	3,08
Tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt cho những người có năng lực, trình độ cao và phẩm chất đạo đức tốt vào làm việc	3,75	3,70	3,72
Tạo điều kiện thuận lợi để những người có tài năng phát huy khả năng để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao	3,78	3,67	3,71
Chính sách tiền lương, thưởng, phụ cấp, phúc lợi,... phù hợp với tính chất và mức độ cống hiến	2,93	2,86	2,89
Tạo cơ hội thăng tiến	3,60	3,51	3,55
Tạo cơ hội nâng cao năng lực chuyên môn	3,87	3,73	3,78
Điểm trung bình	3,51	3,42	3,45

4. Một số đề xuất giải pháp

Thời gian qua, Viện Hàn lâm đã thực hiện một số quy chế về tuyển dụng viên chức; quy chế về quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức; quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển... nhằm quản lý, đào tạo, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức ngày càng hiệu quả. Theo đó, cơ cấu nguồn nhân lực làm công tác biên tập tại các tạp chí đã từng bước được cải thiện phù hợp với định hướng phát triển của các tạp chí. Công tác đào tạo, phát triển ĐNBTV đã được quan tâm, quy mô và chất lượng đào tạo được mở rộng, tuy nhiên hiệu quả mới chỉ đáp ứng phần nào yêu cầu thực tế. Để nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác biên tập tại các tạp chí trong thời gian tới, chúng tôi đề xuất một số giải pháp sau:

Về công tác quy hoạch cán bộ:

- Quy hoạch xây dựng ĐNBTV tại các tạp chí thuộc Viện Hàn lâm trong thời gian tới với cơ cấu hợp lý, đồng bộ, có sự tiếp nối giữa các thế hệ cán bộ biên tập. Đội ngũ này phải có bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng vững vàng, có năng lực chuyên môn cao để xử lý những vấn đề do thực tiễn đất nước và bản thân các lĩnh vực khoa học xã hội đặt ra trong quá trình phát triển.

- Quy hoạch xây dựng và phát triển ĐNBTV cần phân ra từng giai đoạn với nội dung, mục tiêu cụ thể, rõ ràng, nhất là trong tiến trình các tạp chí khoa học hướng đến hội nhập quốc tế.

- Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu trước mắt, đồng thời chuẩn bị nguồn cán bộ lâu dài cho các tạp chí. Công tác quy hoạch cán bộ cần đổi mới theo chức danh để tạo môi trường cạnh tranh cho việc bổ nhiệm, đề bạt vào một vị trí lãnh đạo, quản lý, tạo cơ hội bình đẳng cho cán bộ biên tập có

đủ điều kiện và tiêu chuẩn có thể được bổ nhiệm vào vị trí thích hợp.

Về công tác tuyển dụng và sử dụng cán bộ:

- Việc tuyển dụng BTV tại các tạp chí phải nằm trong chiến lược và chính sách phát triển chung của Viện Hàn lâm và chiến lược phát triển dài hạn của các tạp chí, phải dựa trên quy chế tuyển dụng viên chức của Viện Hàn lâm. Hình thức tuyển dụng cần dân chủ, minh bạch và cạnh tranh để thu hút nhiều ứng viên tham gia thi tuyển vào vị trí tuyển dụng. Cần có kế hoạch tuyển dụng bổ sung kịp thời BTV đối với những tạp chí còn thiếu nhân lực biên tập.

- Bố trí công việc hợp lý, khoa học, “đúng người, đúng việc, đúng chỗ và đúng lúc” sẽ tạo động lực thúc đẩy ĐNBTV làm việc hiệu quả. Việc bố trí sắp xếp cán bộ làm việc ở các tạp chí phải phù hợp với chuyên môn và năng lực của từng người. Trên cơ sở đánh giá trình độ cán bộ, cần mạnh dạn giao việc cũng như quyền hạn và trách nhiệm cho cán bộ để họ có cơ hội thể hiện khả năng.

Về công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ:

- Cần tập trung xây dựng chiến lược đào tạo, đào tạo lại và đào tạo nâng cao nhằm bồi dưỡng chuyên môn, cập nhật nghiệp vụ và các kỹ năng cho ĐNBTV; đồng thời cần khuyến khích, thu hút các chuyên gia, các nhà khoa học nước ngoài tham gia đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, tập huấn phương pháp biên tập, nhất là đối với một số chuyên ngành khoa học xã hội mà Việt Nam chưa có thế mạnh.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNBTV tại các tạp chí cần gắn với mục tiêu phát triển trong dài hạn, kế hoạch hoạt động của các tạp chí, đồng thời xem xét đến nhu cầu đào tạo của mỗi BTV trên cơ sở vị trí

công việc mà họ đảm nhiệm. Đặc biệt coi trọng việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng toàn diện về nhận thức lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, chuyên môn sâu của ngành, lĩnh vực của tạp chí, năng lực biên tập, đạo đức nghề nghiệp, phương pháp làm việc phù hợp với từng đối tượng, từng chức danh.

Về công tác thu hút, đãi ngộ cán bộ:

- Viện Hàn lâm cần quan tâm đến công tác thu hút, đãi ngộ ĐNBTV. Trước hết cần xây dựng chế độ chính sách tiền lương tối ưu có thể đảm bảo cuộc sống tối thiểu cho ĐNBTV. Bên cạnh việc chi trả lương, thưởng đều đặn, cần chú ý đến việc tăng lương đối với các cán bộ có những đóng góp hiệu quả, sáng tạo trong công việc.

- Thực hiện quy chế thi đua - khen thưởng theo hướng khuyến khích tinh thần lao động; tạo điều kiện tốt nhất để mỗi cán bộ đều có cơ hội được làm việc, cống hiến, thăng tiến; mỗi cán bộ cần được bố trí vào các vị trí phù hợp, được đào tạo nghiệp vụ quản lý nếu ở trong diện quy hoạch vào vị trí quản lý. Có chế độ khuyến khích đối với những cán bộ có chuyên môn cao, làm việc hiệu quả; ký hợp đồng có thời hạn đối với những cán bộ có trình độ cao nhưng đã đến tuổi nghỉ hưu theo luật định.

5. Kết luận

Từ kết quả khảo sát, có thể thấy công tác phát triển ĐNBTV tại các tạp chí khoa học thuộc Viện Hàn lâm đã đạt được những kết quả nhất định, được cả các LĐTTC cũng như ĐNBTV đánh giá cao ở một số phương diện, nhưng một số phương diện khác còn chưa được đánh giá tích cực. ĐNBTV tại các tạp chí thời gian qua cũng được quan

tâm phát triển và có những chuyển biến tích cực cả về số lượng và chất lượng, tuy nhiên công tác quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, thu hút và đãi ngộ cán bộ chưa được xây dựng theo chiến lược phát triển lâu dài. Để thực hiện một cách đồng bộ và có hiệu quả công tác phát triển ĐNBTV tại các tạp chí, Viện Hàn lâm cần chú trọng đến từng nội dung của công tác này để có thể xây dựng được một ĐNBTV tại các tạp chí thực sự chuyên nghiệp, đáp ứng được yêu cầu của các tạp chí theo hướng chuẩn quốc tế trong thời gian tới □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Thị Vân Anh (2018), *Phát triển đội ngũ viên chức khoa học tại Viện Hàn lâm khoa học xã hội trong bối cảnh hiện nay*, Luận văn thạc sỹ Quản lý kinh tế, Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
2. Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (2016), *Quy chế Tổ chức và hoạt động của tạp chí thuộc Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam*, ban hành kèm theo Quyết định số 2011/QĐ-KHXH ngày 27/9/2016 của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
3. Ban Tổ chức - Cán bộ Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (2019A), *Số liệu thống kê nhân sự* tính đến tháng 4/2019.
4. Ban Tổ chức - Cán bộ Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (2019B), *Danh sách các tạp chí trực thuộc Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam* tính đến tháng 6/2019.