Journal of educational equipment: Applied research, Volume 2, Issue 321 (September 2024)
ISSN 1859 - 0810

Thực trạng phát triển đội ngũ nghiên cứu viên ở Viện Nghiên cứu giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Á Châu

Hồ Thị Quỳnh Trang*

**HVCH Quản lí giáo dục Khóa 31, Trường Đại học sư phạm - Đại học Huế*

Received: 10/8/2024; Accepted: 16/8/2024; Published:10/9/2024

Abstract: *Scientific research activities of the staff and researchers in the institute still have many limitations. The research team has not met the practical requirements of the research institute, the quality of scientific research projects is not high, the research team is still lacking and weak, especially leading experts in the field of education. Moreover, the mechanisms and policies for scientific research activities have not received due attention. Therefore, to meet the requirements of current educational innovation as well as to improve the research capacity of the research team of the Asia Institute for Educational Research and Human Resource Development is extremely necessary.*

Keywords: *Status, researcher, development*

1. Đặt vấn đề

Nghiên cứu khoa học có vai trò quan trọng trong việc góp phần phát triển hệ thống tri thức giáo dục học Việt Nam, trong các cơ sở giáo dục thì nhiệm vụ quan trọng của cán bộ, giáo viên, giảng viên là giảng dạy và NCKH (nghiên cứu khoa học) là yếu tố cơ bản và then chốt để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hoạt động NCKH là nền tảng quan trọng để nâng cao chất lượng giảng dạy, khả năng sáng tạo, vận dụng vào thực tiễn trong bối cảnh hiện nay.

Viện nghiên cứu giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Á Châu hiện là đơn vị là một đơn vị độc lập, lĩnh vực chính bao gồm hoạt động nghiên cứu, tổ chức và tư vấn các vấn đề về tâm lý cho các trường mầm non và cấp phổ thông. Hiện nay, với xu hướng phát triển mới sau đại dịch, viện xây dựng lại cơ cấu tổ chức nhân sự với mục đích: Duy trì các hoạt động nghiên cứu, tư vấn, định hướng phát triển các dịch vụ nghiên cứu khoa học khác, mở rộng lĩnh vực liên kết hợp tác với các trường nghề, các cơ sở đào tạo giáo dục Đại học trong nước Hợp tác quốc tế dựa trên các dịch vụ lõi của Viện.

Tuy nhiên, hoạt động NCKH của đội ngũ cán bộ, nghiên cứu viên trong viện còn tồn tại nhiều hạn chế. Đội ngũ nghiên cứu viên chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn trong viện nghiên cứu, chất lượng các công trình NCKH chưa cao, đội ngũ nghiên cứu viên còn thiếu và yếu, đặc biệt là các chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực giáo dục. Hơn nữa các cơ chế, chính sách cho hoạt động NCKH chưa được quan tâm đúng mức. Chính vì vậy để đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục hiện nay cũng như nâng cao năng lực nghiên cứu cho đội ngũ nghiên cứu viên của viện nghiên cứu giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Á Châu là hết sức cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm phát triển đội ngũ nghiên cứu viên

Theo Giáo trình Triết học Mác - Lê nin về "Hai nguyên lý của phép biện chứng duy vật" (NXB Chính trị Quốc gia) thì thuật ngữ phát triển là biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, đơn giản đến phức tạp. Lý luận của Phép biện chứng duy vật khẳng định: *"mọi sự vật hiện tượng không phải chỉ là sự tăng lên hay giảm đi về mặt số lượng mà cơ bản chúng luôn biến đổi chuyển hóa từ sự vật, hiện tượng này đến sự vật hiện tượng khác, cái mới kế tiếp cái cũ, giai đoạn sau kế thừa giai đoạn trước tạo thành quá trình phát triển mãi mãi".*

Theo tác giả David C Kortan: *"Phát triển là một tiến trình, qua đó các thành viên của xã hội tăng được những khả năng của cá nhân và định chế của mình để huy động và quản lý các nguồn lực, tạo ra những thành quả bền vững nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống phù hợp với nguyện vọng của họ".*

Sự phát triển là quá trình tạo ra sự hoàn thiện của sự vật và hiện tượng tự nhiên và xã hội. Phát triển là quá trình nội tại nhằm để chuyển hóa từ thấp đến cao, từ cái thấp chứa đựng ở dưới dạng tiềm năng những khuynh hướng dẫn đến cái cao, còn cái cao là từ cái thấp đã phát triển lên. Mọi sự vật, hiện tượng, con

người, xã hội có sự gia tăng về lượng, biến đổi về chất, làm cho số lượng và chất lượng vận động theo hướng đi lên trong mối quan hệ bổ sung cho nhau tạo nên giá trị mới trong một thể thống nhất đều có thể coi là phát triển.

Phát triển đội ngũ cán bộ cán bộ khoa học nói chung và NCV nói riêng là sự gia tăng lên về số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ NCKH cụ thể như: số lượng, chất lượng, phẩm chất và năng lực, cơ cấu về tổ chức được hoàn thiện và nâng cao hơn để phục vụ cho nhu cầu tiến bộ trên lĩnh vực KHCN đáp ứng như cầu xã hội.

Nếu tiếp cận theo quan điểm của phát triển nguồn nhân lực thì có thể hiểu phát triển đội ngũ cán bộ khoa học là làm tăng lên về số lượng và chất lượng những người có trình độ cao cả về văn hóa và chuyên môn, đó là những người có nhận thức sâu rộng về các vấn đề khoa học tự nhiên hay xã hội.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ NCV ở Viện nghiên cứu Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Á Châu

2.2.1. Thực trạng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ nghiên cứu viên

Qua khảo sát cho thấy: nhìn chung công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ NCV trong viện được thực hiện tốt trong các nội dung về quy hoạch. Trong đó, công tác quy hoạch được thực hiện dựa trên đề án vị trí việc làm của viện được đánh giá cao nhất với 50.1% đánh giá ở mức tốt và 42.4% đánh giá ở mức rất tốt và giá trị trung bình của thang đo là lớn nhất với (TB = 3.35). Căn cứ xác định vị trí việc làm là chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức trong viện, đồng thời viện đã xây dựng vị trí việc làm dự trên nguồn lực NCV hiện có cũng như mức độ phức tạp, tính chất, đặc điểm của từng vị trí công việc. Hiện nay viện đã có bản mô công việc và khung năng lực phù hợp để hoàn thành công việc. Do đó công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ NCV đã căn cứ vào vị trí việc làm để thực hiện công quy hoạch.

Công tác quy hoạch được thực hiện công khai, minh bạch có 40.3% đánh giá là rất tốt và 49.2% đánh giá tốt với (TB = 3.30). Về công tác đề cử nguồn quy hoạch được thực hiện theo đúng quy trình và tiêu chí quy hoạch, có 37.6% cán bộ, NCV trong viện đánh giá rất tốt và 49.3% đánh giá ở mức tốt và (TB= 3.25). Viện đã thực hiện nguồn quy hoạch NCV theo nguồn nhân lực hiện có, thực hiện việc đề cử cán bộ quy hoạch dựa trên các tiêu chuẩn về tư tưởng, đạo đức, năng lực chuyên môn và căn cứ vào kết quả đánh giá theo khung năng lực cán bộ. Chính vì vậy công tác quy hoạch được thực hiện công khai minh bạch. Quy hoạch nghiên cứu viên căn cứ vào nhu cầu đào tạo đội ngũ NCV trong viện với 51.7% đánh giá tốt, có 26.8% đánh giá ở mức rất tốt và 18.5% đánh giá ở mức trung bình và với (TB = 3.02).

Đối với công tác quy hoạch đã đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có năng lực về chuyên môn và nghiệp vụ lại được đánh giá thấp hơn cả 4% đánh giá là không tốt, có 28.5% đánh giá ở mức bình thường và 47.7% đánh giá ở mức tốt. Thực tế cho thấy đội ngũ NCV ở Viện hiện nay còn tương đối mỏng, ngoài đội ngũ cán bộ cơ hữu thì đội ngũ cộng tác viên trong viện hiện nay cũng tương đối lớn.

Từ kết quả khảo sát và phỏng vấn sâu có thể thấy, Viện đã thực hiện công tác quy hoạch vị trí việc làm một cách chặt chẽ, dựa trên đề án và các tiêu chí quy hoạch, đạt tỷ lệ đánh giá cao từ cán bộ và NCV. Việc thực hiện công tác quy hoạch một cách minh bạch và công khai giúp tăng cường sự hiểu biết và tin tưởng từ phía cán bộ, nghiên cứu viên, đồng thời công tác đề cử nguồn quy hoạch được thực hiện theo đúng quy trình và tiêu chí, đảm bảo sự công bằng và minh bạch trong quá trình đề cử và dựa vào nguồn nhân sự hiện có và đề cử cán bộ theo các tiêu chuẩn quy định. Tuy việc quy hoạch và phát triển đội ngũ NCV trong viện hiện nay còn tương đối mỏng, số lượng nhân sự là chưa nhiều, do đó việc quy hoạch trong viện hiện nay cần quan tâm nhiều hơn về số lượng và cơ cấu đội ngũ NCV, đòi hỏi sự quan tâm và đầu tư để đảm bảo sự đồng đều và bền vững.

2.2.2. Thực trạng phát triển về số lượng nghiên cứu viên

Qua khảo sát cho thấy, đa phần những người được khảo sát đánh giá cao công tác tuyển dụng NCV của Viện nghiên cứu. Trong đó thông tin về vị trí tuyển dụng và yêu cầu công việc được đánh giá cao nhất (TB=3.23) và có 42.9% đánh giá tốt, 37.1% đánh giá khá và 20% đánh giá ở mức trung bình. Như vậy, việc công bố thông tin tvị trí tuyển dụng của Viện nghiên cứu được đánh giá cao, với thông tin rõ ràng, công khai.

Về triển khai thực hiện quy trình tuyển dụng NCV có 40% số người được hỏi đánh giá tốt, 37.1% đánh giá khá với giá trị trung bình của thang đó là (TB=3.17). Về xây dựng tiêu chí tuyển dụng NCV, có 42.9% đánh giá ở mức khá và 34.3% đánh giá ở mức tốt, với (TB=3.11), do đó có thể thấy việc xây dựng tiêu chí tuyển dụng về trình độ chuyên môn, độ tuổi, lĩnh vực nghiên cứu, vị trí việc làm…đã được viện làm khá tốt.

Về xây dựng chính sách tuyển dụng NCV với giá trị thang đo là thấp nhất trong các tiêu chí (TB=2.77), có 48.6% đánh giá ở mức khá, 28.6% đánh giá ở mức trung bình và 5.7% đánh giá ở mức yếu. Về kết quả tuyển dụng NCV, có 34.3% đánh giá tốt, 45.7% đánh giá ở mức khá và 20% ở mức trung bình với giá trị của thang đo là (TB=3.14). Như vậy có thể thấy kết quả tuyển dụng NCV của viện được đánh giá ở mức khá cao, điều này cho thấy chất lượng tuyển dụng NCV của Viện nghiên cứu đã được xác định rõ kế hoạch, mục tiêu và chiến lược tuyển dụng gắn với mục tiêu phát triển của Viện nghiên cứu.

Về dự báo số lượng cần tuyển trong 5 năm tới theo chiến lược phát triển của Viện nghiên cứu giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Á Châu là: 25 NVC và cộng tác viên nghiên cứu, trong đó số cán bộ cơ hữu cần tuyển là 20 người, cộng tác viên nghiên cứu là 05 người. Nâng tổng số cán bộ, nhân viên, NCV, cộng tác viên nghiên cứu là 60 người vào năm 2028. Viện tiếp tục hoàn thiện quy trình tuyển dụng, đánh giá năng lực của NCV trước khi tuyển dụng và gắn với kế hoạch phát triển đội ngũ trong viện. Tiếp tục thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ tiền lương, tiền thưởng…nhằm thu hút cán bộ khoa học giáo dục có trình độ chuyên môn cao, tâm huyết về làm việc tại Viện với tư cách là cán bộ cơ hữu hoặc cộng tác viên thường xuyên của Viện.

2.2.3. Thực trạng phát triển về chất lượng nghiên cứu viên

Qua khảo sát cho thấy phần lớn những NCV được hỏi đều về cơ bản đều đánh giá ở mức khá, mức tốt về các chính sách đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ NCV. Trong đó, viện nghiên cứu đã quan tâm tới việc cung cấp các khóa đào tạo chuyên sâu về phương pháp nghiên cứu, công nghệ mới, và kỹ năng mềm cho đội ngũ NCV với giá trị trung bình là (TB=3.11), có 50.1% đánh giá nôi dung này ở mức khá và 32.5% đánh giá ở mức tốt. Trrong những năm gần đây, Viện nghiên cứu giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Á Châu đã tăng cường hợp tác với doanh nghiệp trong công tác bồi dưỡng, giáo dục, đào tạo nhân lực; hợp các các trường, viện trong nghiên cứu áp dụng các kết quả nghiên cứu để phát triển nguồn nhân lực, nâng cao năng lực chuyên môn của NCV trong viện.

Viện nghiên cứu đã có những chính sách cử đội ngũ NCV đi đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên để nâng cao chất lượng chuyên môn của NCV, ở nội dung này có 46.3% số người được hỏi đánh giá ở mức khá và 30.2% đánh giá ở mức tốt với (TB=3.02). Đồng thời Viện nghiên cứu cũng có các chế độ, chính sách khuyến khích NCV đi đào tạo, bồi dưỡng, có 45.7% đánh giá nội dung này ở mức khá và 29.5% đánh giá tốt (TB=2.98). Công tác đào tạo, bồi dưỡng NCV của viện nghiên cứu đã căn cứ vào nhu cầu thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực, đồng thời căn cứ vào công tác quy hoạch nhân sự cho chiến lược phát triển bền vững, có 26.3% đánh giá tốt về nội dung này và 48.7% đánh giá ở mức khá với (TB=2.94). Mặc dù viện mới thành lập năm 2019, tuy nhiên viện nghiên cứu cũng đã có những chính sách hỗ trợ nguồn kinh phí, cơ sở vất chất, tài liệu cho NCV trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, ở nội dung này có 52.3% đánh giá ở mức khá và 20.7% đánh giá ở mức tốt (TB=2.89). Tuy nhiên, những kế hoạch dài hạn về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ NCV lại được đánh giá thấp nhất với (TB=2.85).

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy, Viện nghiên cứu giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Á Châu đã có sự quan tâm tới công tác đào tạo, bồi dưỡng cho NCV thông qua các chính sách bồi dưỡng, cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch và chiến lược phát triển của viện. Ngoài những chương trình đào tạo, bồi dưỡng bên ngoài viện nghiên cứu, luận văn cũng đã khảo sát về mức độ tổ chức các hội thảo, hội nghị trong viện nghiên cứu nhằm nâng cao chất lượng NCKH của NCV trong viện.

3. Kết luận

Bài báo đã nghiên cứu về thực trạng phát triển đội ngũ nghiên cứu viên tại Viện nghiên cứu giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Á Châu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, để phát triển đội ngũ NCV, Viện nghiên cứu đã đề ra các mục tiêu cụ thể trong phát triển nguồn nhân lực liên quan đến các lĩnh vực như hoạt động nghiên cứu, đổi mới phương pháp dạy học, cải thiện chất lượng giáo dục ở các cấp độ, nâng cao chất lượng giảng dạy và quản lý giáo dục.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên,* ban hành theo Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ng 31/12/2014

2. Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2015), *Đại cương khoa học quản lý.* Nxb, Đại học Quốc gia Hà Nội.

3. Phan Văn Kha (2007), *Giáo trình quản lý nhà nước về giá dục,* Nxb, Đại học Quốc gia, Hà Nội.

4. Biography, National Library of Wales. Retrieved 30 August 2017. (online version)

5. Ivancevich, J. M. (2007), Human Resource Management, McGraw – Hill, New York