

VIỆN HÀN LÂM  
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

**NGUYỄN THỊ MỸ NGỌC**

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHÂN LỰC  
TỪ THỰC TIỄN VIỆN HÀN LÂM  
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM**

**Chuyên ngành: Luật Hiến pháp và luật Hành chính**

**Mã số : 60 38 01 02**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**Người hướng dẫn khoa học: GS.TS Võ Khánh Vinh**

**HÀ NỘI, 2016**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Các số liệu trích dẫn trong luận văn dựa trên số liệu bảo đảm độ tin cậy, chính xác và trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

**Tác giả**

**Nguyễn Thị Mỹ Ngọc**

## DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

BNV	Bộ Nội vụ
CNH	Công nghiệp hóa
GS	Giáo sư
HĐH	Hiện đại hóa
KH&CN	Khoa học và công nghệ
KHXH	Khoa học xã hội
NĐ-CP	Nghị định Chính phủ
NXB	Nhà xuất bản
PGS	Phó Giáo sư
TS	Tiến sĩ
TSKH	Tiến sĩ khoa học
Viện Hàn lâm	Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
<b>Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHÂN LỰC .....</b>	<b>7</b>
1.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của quản lý nhà nước về nhân lực.....	7
1.2. Nguyên tắc, nội dung quản lý nhà nước về nhân lực.....	12
1.3. Chủ thể và đối tượng của quản lý nhà nước về nhân lực.....	24
1.4. Các yếu tố tác động đến quản lý nhà nước về nhân lực .....	27
<b>Chương 2 : THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHÂN LỰC TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM.....</b>	<b>31</b>
2.1. Tổng quan hoạt động quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.....	31
2.2. Thực tiễn hoạt động quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.....	38
2.3. Đánh giá chung thực trạng quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.....	53
<b>Chương 3: NHU CẦU VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHÂN LỰC TỪ THỰC TIỄN VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM.....</b>	<b>58</b>
3.1. Nhu cầu tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực từ thực tiễn Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.....	58
3.2. Giải pháp tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực từ thực tiễn Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.....	63
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>75</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>77</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Nhân lực là một trong những nguồn lực có giá trị nhất, có vai trò quyết định sự tăng trưởng và phát triển kinh tế, xã hội của mọi quốc gia. Tất cả các nước trên thế giới nếu phát triển bền vững đều không thể không quan tâm đến công tác quản lý nhân lực. Nhân lực là một bộ phận quan trọng tạo ra giá trị vật chất và giá trị văn hóa cho tổ chức. Do vậy, chúng ta cần có biện pháp cụ thể sử dụng có hiệu quả nguồn lực con người nhằm đạt được mục tiêu ở từng giai đoạn nhất định. Quản lý nhân lực là chúng ta phải làm tốt công tác xây dựng văn bản pháp luật về quản lý nhân lực; tổ chức triển khai các văn bản pháp luật trong việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch, sắp xếp, bố trí công việc, đánh giá, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật...; kiểm tra, thanh tra trong việc quản lý nhân lực.

Mặc dù công tác quản lý nhân lực trong thời gian qua không ngừng được cải tiến, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được nâng cao, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Nhiệm vụ của ngành tổ chức nhà nước thời gian tới rất nặng nề. Trong khi nền kinh tế đất nước còn nhiều khó khăn, thì việc khơi dậy ý thức và trọng trách phục vụ Tổ quốc của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là sứ mệnh lớn lao đối với công tác tổ chức - cán bộ. Đó chính là việc xây dựng những giá trị định hướng và đề ra các chế độ, chính sách phù hợp để người cán bộ, công chức, viên chức coi sự nghiệp phát triển chung là lý tưởng phấn đấu của mình. Đó cũng là việc tạo nên những môi trường làm việc tích cực để nhân lực trong từng cơ quan, đơn vị chủ động sáng tạo và đoàn kết hợp tác hoàn thành tốt nhiệm vụ chung.

Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, đòi hỏi nguồn nhân

lực nói chung và nguồn nhân lực khoa học nói riêng phải không ngừng phát triển cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Mặc dù các Nghị quyết của Đảng, văn bản pháp luật của Nhà nước luôn quan tâm, đề cao vai trò của nhân lực khoa học, nhưng trên thực tế việc phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Việt Nam vẫn còn nhiều bất cập. Nhiều văn bản về quản lý nhân lực đã ra đời nhưng chưa được thực thi, hoặc thực thi chưa hiệu quả. Do đó, để phát huy sức mạnh, đảm bảo nguồn nhân lực phát triển bền vững, tạo ra được những sản phẩm khoa học đáp ứng yêu cầu đổi mới công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xứng ngang tầm với các nước trong khu vực và thế giới, chúng ta cần phải nghiên cứu, đánh giá thực trạng, những yếu tố cơ bản tác động đến quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam nói chung, tác động đến quản lý nguồn nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam nói riêng; đồng thời đưa ra những mục tiêu, giải pháp mang tính cụ thể và đồng bộ nhằm giúp nhà quản lý, hoạch định chính sách đề ra những chính sách thỏa đáng, quy định cơ chế đãi ngộ hợp lý về cả vật chất và tinh thần, đánh giá đúng và công bằng được năng lực, cống hiến của các nhà khoa học để thu hút nhân tài, cũng như giữ chân những cán bộ, công chức, viên chức có tâm huyết với nghề nghiệp... Do đó, cần phải nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn quản lý nguồn nhân lực để đưa ra những khuyến nghị khoa học cho việc hoàn thiện cơ chế chính sách đãi ngộ, ban hành nội quy, quy chế làm việc của các cơ quan nhà nước nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ có thái độ hài lòng, có ý chí, nhiệt tình làm việc.

Chính vì những lý do như trên, tác giả lựa chọn vấn đề “*Quản lý nhà nước về nhân lực từ thực tiễn Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam*” để làm đề tài luận văn thạc sĩ chuyên ngành Luật Hành chính và Hiến pháp.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

Quản lý nhà nước về nhân lực là một trong những vấn đề được nhiều nhà khoa học, nhiều nhà quản lý quan tâm nghiên cứu, đặc biệt là trong bối

cảnh phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Trong quá trình học tập và tìm kiếm tài liệu tham khảo phục vụ cho việc viết luận văn tốt nghiệp, tôi đã có điều kiện tiếp cận nhiều công trình nghiên cứu khoa học liên quan đến quản lý nhà nước về nguồn nhân lực. Có thể nêu ra một số công trình tiêu biểu như sau:

-“Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, do PGS.TS Nguyễn Phú Trọng và PGS.TS Trần Xuân Sầm đồng chủ biên, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011;

-Từ bình luận khoa học quản lý, Tác giả Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân (2004) trong cuốn sách “Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn” đã tập trung phân tích những cơ sở khoa học của quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam.

-“Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức”, do TS Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương đồng chủ biên, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005;

-“Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, do Phạm Thành Nghị chủ biên, NXB Khoa học xã hội, 2006;

-“Đào tạo và quản lý nguồn nhân lực”, do PGS.TS Nguyễn Duy Dũng chủ biên, 2008;

-“Nguồn nhân lực với phát triển bền vững vùng Bắc Bộ giai đoạn 2011-2020”, do Nguyễn Hồng Quang chủ biên, NXB Khoa học xã hội, 2013.

Ngoài ra, còn một số bài viết, đề tài nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực. Những bài viết cũng như những công trình nghiên cứu này đã cho chúng ta một cái nhìn tổng thể về thực trạng, nguyên nhân, giải pháp ở tầm vĩ mô chưa có cái nhìn tổng thể về hoạt động quản lý nhà nước về nguồn nhân lực, nhất là trên địa bàn cụ thể. Do vậy, có thể khẳng định đề tài mà tôi lựa chọn

nghiên cứu là cần thiết và không có sự trùng lặp về nội dung và đối tượng nghiên cứu.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### *3.1. Mục đích nghiên cứu*

Luận văn có mục đích tổng quát là xây dựng luận cứ khoa học cho việc đề xuất các giải pháp tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực ở Việt Nam hiện nay nói chung, tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam nói riêng.

#### *3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu*

- Hệ thống hóa và làm sáng tỏ các khía cạnh lý luận về quản lý nhà nước về nhân lực.

- Phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, chỉ ra nguyên nhân của các hạn chế trong quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam.

- Xác định nhu cầu và đề xuất các giải pháp tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực ở Việt Nam nói chung, tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam nói riêng.

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

#### *4.1. Đối tượng nghiên cứu*

Luận văn tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận, pháp luật và thực tiễn của quản lý nhà nước về nhân lực ở Việt Nam.

Luận văn tập trung nghiên cứu thực tiễn quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam.

#### *4.2. Phạm vi nghiên cứu*

- Phạm vi về nội dung: Nhân lực có thể được hiểu theo nghĩa rộng bao gồm toàn bộ người lao động tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. Ở nghĩa rộng nhất, nhân lực bao gồm cả đội ngũ cán bộ, nhà hoạt động xã hội.. thực hiện các công việc khác nhau nhằm tạo ra hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.



Xuất phát từ đặc thù nhân lực của Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam và căn cứ vào quy mô của bản luận văn thạc sĩ luật học, luận văn này chỉ tập trung nghiên cứu hoạt động quản lý nhà nước đối với đội ngũ công chức, viên chức tại Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam.

- Phạm vi về không gian: Nghiên cứu hoạt động quản lý nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam.

- Phạm vi về thời gian: Thời gian sử dụng số liệu để phân tích là từ năm 2011 đến năm 2015.

## **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### *5.1. Phương pháp luận*

Luận văn nghiên cứu dựa trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về quản lý nhân lực, các quan điểm của Đảng và pháp luật của Nhà nước ta về quản lý nhân lực đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

### *5.2. Phương pháp nghiên cứu*

Luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu phân tích, tổng hợp, thống kê, sử dụng tài liệu thứ cấp và tổng kết thực tiễn.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn**

### *6.1. Ý nghĩa lý luận*

Từ kết quả mà luận văn đạt được, Luận văn góp phần làm rõ hơn cơ sở lý luận của quản lý nhà nước về nhân lực.

### *6.2. Ý nghĩa thực tiễn*

- Đánh giá khách quan thực trạng quản lý nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam giai đoạn hiện nay.

- Đề xuất một số giải pháp cơ bản, góp phần tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực.

- Có thể sử dụng kết quả của luận văn để làm tài liệu tham khảo để nghiên cứu tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn

lâm KHXH Việt Nam.

### **7. Cơ cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục, danh mục tài liệu tham khảo; luận văn được bố cục theo 3 chương sau:

- Chương 1: Những vấn đề lý luận và pháp luật của quản lý nhà nước về nhân lực

- Chương 2: Thực trạng quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

- Chương 3: Nhu cầu và giải pháp tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực từ thực tiễn Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam hiện nay

**Chương 1**  
**NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT**  
**CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHÂN LỰC**

**1.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của quản lý nhà nước về nhân lực**

*1.1.1 . Khái niệm quản lý nhà nước về nhân lực*

*1.1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực*

Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động - con người có sức lao động.

Nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập cao trong tương lai. Cũng giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích tạo ra thu nhập trong tương lai. Cách hiểu này còn hạn hẹp, chỉ giới hạn trong trình độ chuyên môn của con người và chưa đặt ra giới hạn về phạm vi không gian của nguồn nhân lực [25, tr.13].

Trước đây, nghiên cứu về nguồn lực con người thường nhấn mạnh đến chất lượng và vai trò của nó trong phát triển kinh tế xã hội. Trong lý thuyết về tăng trưởng kinh tế, con người được coi là một phương tiện hữu hiệu cho việc đảm bảo tốc độ tăng trưởng kinh tế bền vững thậm chí con người được coi là nguồn vốn đặc biệt cho sự phát triển - vốn nhân lực. Về phương diện này Liên Hợp Quốc cho rằng nguồn lực con người là tất cả những kiến thức kỹ năng và năng lực con người có quan hệ tới sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Ngày nay, nguồn nhân lực còn bao hàm khía cạnh về số lượng, không chỉ những người trong độ tuổi mà cả những người ngoài độ tuổi lao động.

Ở nước ta khái niệm nguồn nhân lực được sử dụng rộng rãi từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới. Điều này được thể hiện rõ trong các công trình nghiên

cứu về nguồn nhân lực. Theo giáo sư viện sỹ Phạm Minh Hạc, quan niệm nguồn nhân lực là tổng thể tiềm năng lao động của một đất nước, một cộng đồng bao gồm cả dân số trong độ tuổi lao động và độ tuổi ngoài lao động. Vì thế nguồn nhân lực cần được quản lý, chăm sóc và phát triển từ khi là thai nhi, tuổi ấu thơ, tuổi vị thành niên, đến tuổi lao động và cả thời kỳ sau tuổi lao động [29, tr.23].

Khái niệm nguồn nhân lực được đề cập đến trong nhiều tác phẩm và dưới các góc độ khác nhau:

Theo Liên hợp quốc thì “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”.

Ngân hàng thế giới cho rằng: nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân.

Theo tổ chức lao động quốc tế thì. Nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động.

Kinh tế phát triển cho rằng: nguồn nhân lực là một bộ phận dân số trong độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động. Nguồn nhân lực được biểu hiện trên hai mặt: về số lượng đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của Nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ; về chất lượng, đó là sức khỏe và trình độ chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động .

Nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động,

là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Tóm lại: nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp bao gồm các yếu tố số lượng, chất lượng và cơ cấu phát triển người lao động nói chung ở hiện tại cũng như trong tương lai tiềm năng của mỗi tổ chức, mỗi địa phương, mỗi quốc gia, khu vực và thế giới.

#### *1.1.1.2. Khái niệm quản lý nhà nước*

Quản lý nhà nước là một dạng quản lý đặc biệt, mang tính quyền lực và phục tùng, sử dụng pháp luật nhà nước để điều chỉnh hành vi hoạt động của con người trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, do các cơ quan trong bộ máy nhà nước thực hiện, nhằm thỏa mãn nhu cầu hợp pháp của con người, duy trì sự ổn định và phát triển của xã hội.

Khái niệm quản lý nhà nước có thể được tiếp cận từ hai góc độ sau:

Theo nghĩa rộng, quản lý nhà nước là hoạt động tổ chức, điều hành của cả bộ máy nhà nước, sự tác động có tổ chức, có mục đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu đã đặt ra từ trước, nghĩa là bao hàm cả sự tác động, tổ chức của quyền lực nhà nước trên các phương diện lập pháp, hành pháp và tư pháp. Theo cách hiểu này, quản lý nhà nước được đặt trong cơ chế Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân lao động làm chủ.

Theo nghĩa hẹp, quản lý nhà nước chủ yếu là quá trình tổ chức, điều hành của hệ thống cơ quan hành chính nhà nước đối với các quá trình xã hội và hành vi hoạt động của con người theo pháp luật nhằm đạt được những mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ quản lý nhà nước. Đồng thời, các cơ quan nhà nước nói chung còn thực hiện các hoạt động có tính chất chấp hành, điều hành, tính chất hành chính nhà nước nhằm xây dựng tổ chức bộ máy và củng cố chế độ công tác nội bộ của mình. Chẳng hạn, ra quyết định thành lập, chia tách, sát nhập các đơn vị tổ chức thuộc bộ máy của mình; đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức, ban hành quy chế làm việc nội bộ ...

### *1.1.1.3. Khái niệm quản lý nhà nước về nhân lực*

Quản lý nhân lực là tổng thể các hoạt động sắp xếp, tổ chức, điều hành, hướng dẫn, kiểm tra các quá trình tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng người lao động. Quản lý phải tuân theo pháp luật.

Quản lý nhà nước về nhân lực là sự quản lý vĩ mô của Chính phủ đối với việc phát triển nguồn nhân lực và hoạt động trực tiếp quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước. Đây là hoạt động rất quan trọng của cơ quan quản lý nhà nước, nó liên quan đến hiệu quả vận hành của hệ thống các cơ quan nhà nước.

Quản lý nhà nước về nhân lực là ban hành các văn bản và quản lý thực hiện các chính sách, khuyến khích, đãi ngộ, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá ... nhân lực để các cơ quan được giao quyền quản lý nhân lực tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá ... đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở năng lực, kinh nghiệm, học vấn, trình độ chuyên môn và kết quả công việc của họ. Quản lý nhà nước về nhân lực tức là hoạt động tuyển chọn, sử dụng người thích hợp vào làm việc thích hợp, là sự kết hợp giữa con người và công việc để mỗi người có thể cống hiến hết khả năng của mình, đem lại những kết quả như mong muốn.

### *1.1.2. Đặc điểm của quản lý nhà nước về nhân lực*

Công tác quản lý nhà nước về nhân lực phải thiết kế, thực hiện các hệ thống đánh giá công việc của người lao động thông qua việc xây dựng và quản lý các hệ thống cơ cấu trả lương, khen thưởng theo số lượng và chất lượng công việc.

Công tác quản lý nhà nước về nhân lực phải xây dựng và phát huy được khả năng tiềm ẩn của người lao động giúp những cá nhân có tiềm năng sớm nắm được triển vọng về con đường sự nghiệp của họ. Tạo điều kiện cho tất cả cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp không ngừng học hỏi và phát triển các kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ.

Công tác quản lý nhà nước về nhân lực phải quản lý chất lượng công tác, thúc đẩy tổ chức, nhóm công tác và cá nhân đạt được kết quả tốt hơn bằng cách giám sát và kiểm định chất lượng công việc của họ.

Công tác quản lý nhà nước về nhân lực phải quản lý được mối quan hệ giữa các nhân viên, giữa các tập thể và cá nhân, duy trì những cam kết trong nội bộ các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp.

Mục đích của của công tác quản lý nhà nước về nhân lực là duy trì và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của cá nhân người lao động trong tổ chức nhà nước bằng cách tạo ra các điều kiện làm việc phù hợp, đảm bảo về y tế và sức khỏe, cung cấp các dịch vụ phúc lợi và giúp đỡ các nhân viên khi gặp khó khăn.

Trong quản lý nhà nước về nhân lực thì hoạt động nhằm tạo nguồn và phát triển nhân sự thông qua việc lập kế hoạch nguồn nhân sự về số lượng, trình độ và năng lực thực hiện các kế hoạch để đáp ứng nhu cầu này thông qua tuyển dụng, đào tạo, phát triển hoặc tinh giảm biên chế để tổ chức có được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với hoạt động của tổ chức cụ thể.

### ***1.1.3. Vai trò của quản lý nhà nước về nhân lực***

Nhân lực có vai trò quan trọng đối với sự tồn vong và phát triển của mỗi quốc gia. Vấn đề đặt ra ở mỗi quốc gia là: nếu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của từng thời kỳ, thì chẳng những đường lối chính sách phát triển kinh tế - xã hội của đất nước được xây dựng đúng, phù hợp với yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc, mà việc tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của nhà nước có khả năng thực hiện. Quản lý nhà nước về nhân lực phải đảm bảo mục tiêu xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của các cơ quan nhà nước đảm bảo số lượng và chất lượng. Sử dụng có hiệu quả nhân lực nhằm tăng năng suất lao động và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức.

Bên cạnh đó, việc quản lý nhân lực là cách thức để giúp và đảm bảo cán bộ, công chức, viên chức phát huy tối đa các năng lực cá nhân, được kích thích động viên tại nơi làm việc và trung thành, tận tâm với cơ quan, đơn vị thông qua những quy định, chế tài bắt buộc của hoạt động quản lý, thông qua các hình thức khuyến khích khen thưởng, những động viên về mặt vật chất và tinh thần cũng như sự hỗ trợ về điều kiện, phương tiện làm việc cho người lao động trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

## **1.2. Nguyên tắc, nội dung quản lý nhà nước về nhân lực**

### ***1.2.1. Nguyên tắc quản lý nhà nước về nhân lực***

Cán bộ, công chức, viên chức là một bộ phận nguồn nhân lực quan trọng làm trong các cơ quan, tổ chức của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, các đơn vị sự nghiệp một mặt phải tuân thủ các nguyên tắc đặc trưng trong khoa học quản lý nguồn nhân lực. Mặt khác, đây là nguồn nhân lực đặc biệt, mang những đặc trưng riêng, do đó quản lý cán bộ, công chức, viên chức phải tuân thủ một số nguyên tắc có tính đặc thù riêng.

Việc quản lý cán bộ, công chức, viên chức phải tuân thủ 4 nguyên tắc sau đây [22]:

- Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước;
- Bảo đảm quyền chủ động và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập;
- Việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đánh giá viên chức được thực hiện trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm và căn cứ vào hợp đồng làm việc;
- Thực hiện bình đẳng giới, các chính sách ưu đãi của Nhà nước đối với viên chức là người có tài năng, người dân tộc thiểu số, người có công với cách mạng, viên chức làm việc ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn và các chính sách ưu đãi khác của Nhà nước đối với viên chức.



### ***1.2.2. Nội dung quản lý nhà nước về nhân lực***

Để đảm bảo quá trình hoạt động của các cơ quan nhà nước, đặc biệt là nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng được nhiệm vụ trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội việc quản lý nhà nước về nhân lực bao gồm các nội dung: Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức; Xây dựng kế hoạch, quy hoạch cán bộ, công chức, viên chức; Quy định chức danh và cơ cấu cán bộ; Quy định ngạch, chức danh, mã số công chức, công chức; mô tả, quy định vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức để xác định số lượng biên chế.

#### ***1.2.2.1. Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về nhân lực***

Chính phủ và chính quyền các cấp có thẩm quyền cần ban hành kịp thời các văn bản quy phạm pháp luật để các cơ quan được giao quyền quản lý nhân lực có cơ sở triển khai thực hiện hiệu quả công tác quản lý nhân lực tại các cơ quan, đơn vị. Hiện nay, ở Việt Nam các cơ quan có thẩm quyền ban hành các văn bản quản lý nhà nước về nhân lực bao gồm:

Ban hành luật, nghị quyết của Quốc hội; pháp lệnh, nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội; nghị quyết, nghị định của Chính phủ theo chương trình, kế hoạch xây dựng pháp luật hàng năm và các dự án, đề án theo sự phân công của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về xây dựng, quản lý phát triển nguồn nhân lực.

Ban hành chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển dài hạn, năm năm, hàng năm, các dự án, chương trình quan trọng quốc gia và các quyết định, chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ về xây dựng, quản lý phát triển nguồn nhân lực.

Ban hành các quyết định, chỉ thị, thông tư thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ, cơ quan ngang Bộ về xây dựng, quản lý phát triển nguồn nhân lực ngành, lĩnh vực.

Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, văn bản chỉ đạo điều hành,

các dự án, chương trình của Chính quyền địa phương về xây dựng, quản lý phát triển nguồn nhân lực của địa phương.

#### *1.2.2.2. Quy định về tuyển dụng, sử dụng nhân lực*

- Tuyển dụng là việc thu nạp người vào làm việc thường xuyên, chính thức trong cơ quan, tổ chức đơn vị. Để thực hiện tốt công việc này, cần nắm vững nội dung, yêu cầu và trình tự và quy trình tuyển dụng.

Những người có đủ điều kiện sau đây không phân biệt dân tộc, nam, nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo được đăng ký dự tuyển [22]:

- + Có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam;
- + Từ đủ 18 tuổi trở lên;
- + Có đơn đăng ký dự tuyển;
- + Có lý lịch rõ ràng;
- + Có văn bằng, chứng chỉ đào tạo, chứng chỉ hành nghề hoặc có năng khiếu kỹ năng phù hợp với vị trí việc làm;
- + Đủ sức khoẻ để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ;
- + Đáp ứng các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí việc làm nhưng không được trái với quy định của pháp luật.

- Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

- Việc tuyển dụng công chức, viên chức được thực hiện thông qua thi tuyển. Việc tổ chức thi tuyển, xét tuyển do Hội đồng tuyển dụng hoặc do bộ phận tổ chức cán bộ của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức, viên chức thực hiện. Hình thức, nội dung thi tuyển công chức, viên chức phù hợp với ngành, nghề, bảo đảm lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

- Cần lập ra kế hoạch tuyển dụng, trên cơ sở đó, xác định vị trí việc làm, mô tả công việc, đưa ra các yêu cầu xác đáng cho các vị trí trống cần tuyển dụng.

- Thực hiện việc tuyển dụng công khai, minh bạch, đúng tiêu chuẩn, điều kiện và yêu cầu của từng vị trí việc làm cần tuyển dụng. Xác định các kỹ năng và nhiệm vụ cần thiết, để soạn thảo ra bản thông báo tuyển dụng phù hợp. Thực hiện quy trình tuyển dụng chặt chẽ để lựa chọn những ứng viên tốt nhất có thể.

- Người được tuyển dụng phải thực hiện chế độ tập sự để làm quen với môi trường công tác, tập làm những công việc của vị trí việc làm được tuyển dụng. Thời gian tập sự là từ 3 tháng đến 12 tháng tùy theo đối tượng tuyển dụng (thí dụ như: tuyển dụng vào công chức, viên chức đối với vị trí công tác yêu cầu trình độ tốt nghiệp đại học trở lên nói chung là 12 tháng tập sự).

Trường hợp đã có thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc bằng hoặc lớn hơn thời gian tập sự thì không phải thực hiện chế độ tập sự.

#### Bố trí sử dụng

- Công chức sau khi được tuyển dụng chính thức được bổ nhiệm vào ngạch bố trí, phân công công tác, được bảo đảm các điều kiện cần thiết để thi hành nhiệm vụ và được hưởng các chế độ, chính sách đối với công chức.

- Viên chức sau khi được tuyển dụng chính thức được bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp, ký hợp đồng làm việc và bố trí, phân công công tác theo vị trí việc làm, được bảo đảm các điều kiện cần thiết để thi hành nhiệm vụ và được hưởng các chế độ, chính sách đối với viên chức.

- Chuyển ngạch, chuyển chức danh nghề nghiệp:

+ Khi công chức thay đổi vị trí việc làm hoặc theo quy định phải chuyển đổi vị trí công tác mà ngạch công chức đang giữ không phù hợp với yêu cầu ngạch công chức của vị trí việc làm mới thì phải chuyển ngạch. Công chức chuyển ngạch phải đáp ứng tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của ngạch được

chuyên.

+ Khi viên chức thay đổi vị trí việc làm hoặc theo quy định phải chuyển đổi vị trí làm việc mà chức danh nghề nghiệp đang giữ không phù hợp với yêu cầu chức danh nghề nghiệp của vị trí việc làm mới thì phải chuyển chức danh nghề nghiệp. Viên chức chuyển chức danh nghề nghiệp phải đáp ứng tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của chức danh nghề nghiệp được chuyển.

- Nâng ngạch, nâng chức danh nghề nghiệp:

+ Việc nâng ngạch công chức phải căn cứ vào vị trí việc làm, phù hợp với cơ cấu công chức của cơ quan sử dụng công chức và thông qua kỳ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh.

+ Công chức, viên chức được đăng ký dự thi nâng ngạch, nâng chức danh nghề nghiệp khi có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện sau đây:

Hoàn thành tốt nhiệm vụ trong thời gian 03 năm liên tục gần nhất; có phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức tốt; không trong thời gian thi hành kỷ luật hoặc đã có thông báo về việc xem xét kỷ luật của cơ quan có thẩm quyền;

Có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đảm nhận vị trí việc làm tương ứng với ngạch công chức cao hơn ngạch công chức hiện giữ trong cùng ngành chuyên môn hoặc với chức danh nghề nghiệp viên chức cao hơn chức danh nghề nghiệp hiện giữ trong cùng ngành chuyên môn.

Đáp ứng yêu cầu về văn bằng, chứng chỉ và yêu cầu khác về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của ngạch, chức danh nghề nghiệp đăng ký dự thi.

Điều động, chuyển đổi vị trí công tác:

Việc điều động công chức, viên chức được thực hiện trong các trường hợp sau đây: Theo yêu cầu nhiệm vụ cụ thể; Chuyển đổi vị trí công tác theo quy định của pháp luật; Theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng công chức, viên chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị và giữa các cơ quan, tổ chức, đơn vị theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.

Luân chuyển:

Việc luân chuyển công chức, viên chức chỉ thực hiện đối với công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và để đào tạo bồi dưỡng theo quy hoạch.

Bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo

- Việc bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo quản lý được thực hiện khi có nhu cầu bổ sung công chức, viên chức vào vị trí lãnh đạo, quản lý.

- Tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là:

+ Đạt tiêu chuẩn, điều kiện của chức vụ, chức danh được bổ nhiệm theo quy định của cơ quan có thẩm quyền;

+ Có đầy đủ hồ sơ cá nhân được cơ quan có thẩm quyền xác minh rõ ràng, có bản kê khai tài sản theo quy định;

+ Trong độ tuổi bổ nhiệm theo quy định;

+ Có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ và chức trách được giao;

+ Không thuộc các trường hợp bị cấm đảm nhiệm chức vụ theo quy định của pháp luật.

+ Thời hạn mỗi lần bổ nhiệm là 05 năm, trừ trường hợp thực hiện theo quy định của pháp luật chuyên ngành và của cơ quan có thẩm quyền. Hết thời hạn bổ nhiệm công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có thể được bổ nhiệm lại hoặc không được bổ nhiệm lại. Trình tự, thủ tục và hồ sơ bổ nhiệm, bổ nhiệm lại thực hiện theo quy định.

*1.2.2.3. Tổ chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực*

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ nhân dân, bên cạnh các khía cạnh khác nhau của công tác tổ chức cán bộ còn cần phải có các hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, hiệu quả.

Cán bộ, công chức, viên chức có vai trò rất quan trọng trong việc hoạch định, triển khai và tổ chức thực hiện chính sách của Đảng, Nhà nước; quyết

định sự thành công hay thất bại của đường lối, chính sách do cơ quan, tổ chức vạch ra. Vì vậy, đội ngũ Cán bộ, công chức, viên chức phải được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng về năng lực công tác, kỹ năng nghiệp vụ, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân. Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Cán bộ, công chức, viên chức là một nhiệm vụ quan trọng được xác định trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020. Đào tạo, bồi dưỡng nhằm xây dựng được đội ngũ Cán bộ, công chức, viên chức thực sự có năng lực, biết giải quyết các vấn đề được giao trên nguyên tắc kết quả, hiệu quả và chất lượng.

Đào tạo là quá trình học tập làm cho người lao động có thể thực hiện các chức năng, nhiệm vụ có hiệu quả hơn trong công tác của họ. Đào tạo là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển hệ thống tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ hành vi... của mỗi cá nhân, tạo tiền đề cho họ có thể thực hiện một cách có năng suất và hiệu quả trong lĩnh vực công tác của họ.

Đào tạo là quá trình thay đổi dạng hoạt động nghề nghiệp hay phương thức hoạt động nghề nghiệp (bao gồm kiến thức, kỹ năng, thái độ đối với công việc phản ánh thông qua năng lực, hiệu quả công việc ...) để phù hợp với những thay đổi môi trường đáp ứng đòi hỏi của môi trường.

Bồi dưỡng là là quá trình hoạt động làm tăng thêm những kiến thức mới đòi hỏi với những người đang giữ chức vụ, đang thực thi công vụ của một ngạch, bậc nhất định hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Khối lượng kiến thức, kỹ năng được quy định tại các chương trình, tài liệu phù hợp với từng đối tượng của công chức, viên chức. Như vậy, bồi dưỡng là những hoạt động được cung cấp, bổ sung, cập nhật cho công chúng những kiến thức, kỹ năng để họ có thể thực hiện tốt hơn nhiệm vụ được giao.

Đào tạo, bồi dưỡng là cầu nối để thực hiện quá trình truyền thụ khối lượng kiến thức, kỹ năng một cách có kế hoạch từ các cơ quan, tổ chức tới

công chức, viên chức. Thông qua đó công chức, viên chức tiếp nhận kiến thức kỹ năng để thực thi nhiệm vụ được giao một cách hiệu quả và chất lượng.

Trên cơ sở quy hoạch cán bộ cần xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức, kể cả đào tạo lại công chức theo tiêu chuẩn các chức danh mà họ đang đảm nhiệm hoặc dự kiến đảm nhiệm; chú ý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nguồn và cán bộ dự bị kế cận các chức danh lãnh đạo. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải chú ý cả hai mặt, học tập ở trường lớp và rèn luyện qua thực tiễn công tác để nâng cao kiến thức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực lãnh đạo, quản lý, kỹ năng xử lý tình huống. Phải quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cả chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị. Khuyến khích phong trào tự học, tự rèn luyện để nâng cao trình độ.

Nội dung, chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý, tiêu chuẩn của ngạch công chức, tiêu chuẩn của chức danh nghề nghiệp viên chức và phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, công việc.

Trong đào tạo, bồi dưỡng cần khắc phục tình trạng chạy theo bằng cấp, “danh” không xứng với “thực”, dạy và học không đúng thực chất, đây là điều nguy hại cho công chức, viên chức hiện nay.

#### *1.2.2.4. Tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ nhân lực*

- Tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với nhân lực là nhân tố có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực. Chế độ chính, sách là do con người tạo ra, nhưng đồng thời tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chế độ, chính sách có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tính tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người, nhưng cũng có thể làm kìm hãm hoạt động, làm thui chột tài năng, sáng tạo của con người. Vì vậy việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải gắn liền với đổi mới các hệ thống tiền lương, cơ chế, chính sách. Trong đó tiền

lương là yếu tố quan trọng bậc nhất của quyền lợi nguồn nhân lực.

- Công chức, viên chức được Nhà nước bảo đảm tiền lương tương xứng với vị trí việc làm, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm được giao, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước; được nâng lương thường xuyên theo quy định; được hưởng tiền làm thêm giờ, tiền làm đêm, công tác phí và các chế độ khác theo quy định.

- Công chức, viên chức có thành tích xuất sắc được xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định. Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong cùng ngạch hoặc cùng chức danh.

- Công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc kỷ luật một trong các hình thức từ khiển trách trở lên hoặc cách chức, bãi nhiệm thì cứ mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ hoặc bị kỷ luật kéo dài thêm thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên một năm (12 tháng) so với thời gian quy định.

#### *1.2.2.5. Thực hiện chế độ khen thưởng, kỷ luật*

- Khen thưởng:

Công chức, viên chức có thành tích trong công tác thì được khen thưởng. Công chức, viên chức được khen thưởng do có thành tích xuất sắc hoặc công trạng thì được nâng lương trước thời hạn, được ưu tiên khi xem xét bổ nhiệm chức vụ cao hơn nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu, được đi nghỉ phép ...

- Kỷ luật:

Công chức, viên chức vi phạm việc thực hiện nghĩa vụ, đạo đức và văn hóa giao tiếp của công chức, viên chức trong thi hành công vụ; việc công chức, viên chức không được làm; vi phạm pháp luật bị toàn án kết án bằng bản án có hiệu lực pháp luật; vi phạm quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bình đẳng giới; phòng,



chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật liên quan đến công chức, viên chức nhưng chưa đến mức phải truy cứu trách nhiệm hình sự.

Công chức, viên chức vi phạm kỷ luật thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật: khiển trách; cảnh cáo; hạ bậc lương; giáng chức; cách chức; buộc thôi việc. Hình thức kỷ luật giáng chức, cách chức chỉ áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

#### *1.2.2.6. Xây dựng kế hoạch, quy hoạch cán bộ*

Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý, đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của từng địa phương, cơ quan, đơn vị và của đất nước.

Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải được xây dựng trên cơ sở quy hoạch cấp ủy đảng các cấp, lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch ở cấp trên, bảo đảm sự liên thông, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của mỗi cơ quan, đơn vị và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Phải đánh giá đúng cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch:

Nội dung đánh giá: Căn cứ để lựa chọn, giới thiệu cán bộ vào quy hoạch là tiêu chuẩn chức danh cán bộ, bao gồm tiêu chuẩn chung của cán bộ nêu trong Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ, theo các nội dung cơ bản sau:

- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: nhận thức, tư tưởng chính trị; việc chấp hành chủ trương, đường lối, quy chế, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; việc giữ gìn đạo đức, lối sống, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và các biểu hiện tiêu cực khác; tinh thần tự học tập nâng cao trình độ; tính trung thực, công bằng, khách quan, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác; việc chấp hành chính sách, pháp luật của vợ, chồng, con; mối quan hệ với nhân dân...

- Năng lực thực tiễn: thể hiện ở kết quả, hiệu quả công tác; tính chủ động, sáng tạo; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; khả năng đoàn kết, tập hợp, quy tụ cán bộ; năng lực điều hành, tổ chức thực hiện; khả năng dự báo tình hình, xử lý những tình huống phức tạp phát sinh trong ngành, lĩnh vực, địa phương công tác.

- Uy tín: thể hiện thông qua việc lấy phiếu tín nhiệm hằng năm và kết quả đánh giá cán bộ.

- Sức khoẻ: bảo đảm sức khoẻ để hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của chức danh quy hoạch.

- Chiều hướng, triển vọng phát triển, khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khi được bổ trí vào chức vụ cao hơn.

#### *1.2.2.7. Thực hiện chế độ nghỉ hưu, thôi việc*

##### *Nghỉ hưu*

- Công chức, viên chức được nghỉ hưu theo quy định của Bộ Luật lao động.

- Trước 06 tháng, tính đến ngày đủ tuổi nghỉ hưu, cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức, viên chức, Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải thông báo bằng văn bản về thời điểm nghỉ hưu; trước 03 tháng, tính đến ngày công chức, viên chức nghỉ hưu, cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức, viên chức ra quyết định nghỉ hưu.

- Đơn vị sự nghiệp công lập có thể ký hợp đồng vụ, việc với người hưởng chế độ hưu trí nếu đơn vị có nhu cầu và người hưởng chế độ hưu trí có nguyện vọng; trong thời gian hợp đồng, ngoài khoản thù lao theo hợp đồng, người đó được hưởng một số chế độ, chính sách cụ thể về cơ chế quản lý, bảo đảm điều kiện cho hoạt động chuyên môn theo quy định.

##### *Thôi việc*

- Công chức, viên chức được hưởng chế độ thôi việc nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây: do sắp xếp tổ chức; theo nguyện vọng và được

cấp có thẩm quyền đồng ý; do 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ. Viên chức khi thôi việc thì đồng thời chấm dứt hợp đồng làm việc.

- Công chức, viên chức xin thôi việc theo nguyện vọng thì phải làm đơn gửi cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xem xét, quyết định. Trường hợp chưa được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền đồng ý mà tự ý bỏ việc thì không được hưởng chế độ thôi việc và phải bồi thường chi phí đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật.

Không giải quyết thôi việc đối với công chức, viên chức đang trong thời gian xem xét kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự. Không giải quyết thôi việc đối với công chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp xin thôi việc theo nguyện vọng.

Cần phải phân biệt nội dung quản lý cán bộ, quản lý công chức, viên chức của cơ quan quản lý nhà nước về cán bộ, về công chức, viên chức với nội dung quản lý cán bộ, quản lý công chức, viên chức của cơ quan sử dụng cán bộ, sử dụng công chức, viên chức. Mặc dù về hình thức, nội dung quản lý nhà nước đối với cán bộ hoặc công chức, viên chức có thể có những quy định giống như với cơ quan sử dụng cán bộ hoặc công chức, viên chức nhưng thẩm quyền và phạm vi quản lý của hai loại cơ quan này không giống nhau. Muốn xây dựng đội ngũ công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, trước hết cần thiết phải ban hành thể chế quản lý công chức, viên chức; sau đến là triển khai thực hiện và tuân thủ đúng quy trình về quản lý công chức, viên chức và cuối cùng là bộ máy thực hiện việc quản lý đội ngũ công chức, viên chức. Quá trình thực hiện, theo thẩm quyền được giao, cơ quan hành chính các cấp như Bộ, cơ quan ngang Bộ, uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cũng ban hành các văn bản hướng dẫn việc áp dụng các quy định của nhà nước cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện phù hợp với điều kiện, đặc điểm và thực tế của ngành, của địa phương. Các văn bản này cũng được tính vào hệ thống các văn bản quản lý

công chức, viên chức. Tổng hợp hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật này sẽ tạo thành thể chế quản lý công chức, viên chức. Các hình thức biểu hiện của hệ thống thể chế quản lý công chức, viên chức bao gồm các loại chủ yếu sau: 1) Luật (hoặc pháp lệnh); 2) Nghị định của Chính phủ; 3) Thông tư hoặc Thông tư liên tịch quy định chi tiết và hướng dẫn việc thực hiện; 4) Quyết định, Chỉ thị và các văn bản hành chính thông thường của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, uỷ ban nhân dân hoặc Chủ tịch uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Hệ thống các văn bản quản lý này muốn đi vào cuộc sống thì phải được bộ máy các cơ quan quản lý công chức, viên chức thực hiện. Toàn bộ hoạt động của bộ máy này sẽ được tiến hành trên cơ sở các quy định của pháp luật đã ban hành về quản lý công chức, viên chức. Nhờ có sự hoạt động của bộ máy quản lý công chức, viên chức này mà Nhà nước có thể thực hiện được "sự tự quản lý" đối với đội ngũ công chức, viên chức của mình. Bộ máy này được bố trí ở các Bộ, ngành và địa phương, từ Trung ương đến địa phương, từ các cơ quan cấp trên đến các cơ quan cấp dưới và hoạt động đồng bộ, thống nhất theo các quy định chung trong phạm vi cả nước.

Quy trình quản lý công chức, viên chức được xác định gồm nhiều bước khác nhau và gồm các nội dung cơ bản sau đây: quản lý biên chế; xác định vị trí việc làm; tuyển dụng; bố trí, sử dụng; đánh giá; chế độ tiền lương; bổ nhiệm, miễn nhiệm; đào tạo, bồi dưỡng; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật; thôi việc và nghỉ hưu; giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến công chức, viên chức và thực thi nhiệm vụ của công chức, viên chức.

### **1.3. Chủ thể và đối tượng của quản lý nhà nước về nhân lực**

#### ***1.3.1. Chủ thể quản lý nhà nước về nhân lực***

Việc quản lý cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện theo quy định của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức và các quy định khác của pháp luật có liên quan, Điều lệ Đảng, tổ chức chính trị xã hội và các văn bản

của cơ quan tổ chức có thẩm quyền, cụ thể:

- Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước đối với công chức, viên chức;
- Quản lý nhân sự cấp cao: Ban Tổ chức Trung ương Đảng.
- Quản lý Nhà nước về công chức, viên chức: Bộ Nội vụ.
- Quản lý chế độ tài chính cho hoạt động công chức, viên chức: Bộ Tài

chính

- Quản lý chế độ tiền lương công chức, viên chức: Bộ Nội vụ
- Quản lý chế độ sau công vụ: Bảo hiểm Xã hội.
- Các cơ quan quản lý ngành dọc về tổ chức, cán bộ gồm có: Sở Nội vụ

các tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương, đơn vị chuyên ngành nội vụ ở cấp huyện; Vụ Tổ chức - Cán bộ ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ và cơ quan thuộc Chính phủ; bộ phận tổ chức - cán bộ thuộc các đơn vị sự nghiệp.

Bên cạnh nội dung quản lý nhà nước về công chức, viên chức của Bộ Nội vụ, việc quản lý công chức, viên chức cụ thể do các cơ quan được giao thẩm quyền quản lý công chức, viên chức thực hiện. Đó là các Bộ, cơ quan nhà nước, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trực tiếp thực hiện. Nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức của các cơ quan này là cơ quan trực tiếp quản lý cán bộ, công chức, viên chức theo hướng dẫn nghiệp vụ của Bộ Nội vụ.

Nhiệm vụ của các cơ quan này là quản lý toàn diện công chức, viên chức; hướng dẫn thực hiện các tiêu chuẩn nghiệp vụ công chức, viên chức, các ngạch thuộc ngành mình và các tiêu chuẩn cụ thể làm căn cứ để đánh giá năng lực, trình độ chuyên môn của công chức, viên chức; trực tiếp quản lý các ngạch công chức được phân cấp quản lý, riêng công chức ngạch cao cấp kết hợp với Bộ Nội vụ quản lý, các ngạch còn lại đều do cơ quan quản lý ngành trực tiếp quản lý; đề xuất với Bộ Nội vụ và Chính phủ sửa đổi, bổ sung quy chế công chức phù hợp với những thay đổi, nhu cầu của hoạt động công vụ nhà nước; tổ chức thi tuyển, bồi dưỡng, đào tạo công chức các ngạch do mình

quản lý.

### ***1.3.2. Đối tượng của quản lý nhà nước về nhân lực***

Nguồn nhân lực là một bộ phận dân số trong độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động. Nhân lực làm việc trong cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp là những công chức, viên chức và những người lao động theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP.

Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật [21].

Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật[22].

Những người thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP là những người được tuyển vào làm việc trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp theo chế độ hợp đồng lao động và hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

Tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, đối tượng nhân lực chịu sự quản lý

nhà nước chủ yếu là những công chức, viên chức và một số ít người lao động làm việc theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 và các vấn đề có liên quan đến họ như công việc và các quyền lợi, nghĩa vụ trong tổ chức.

#### **1.4. Các yếu tố tác động đến quản lý nhà nước về nhân lực**

Quản lý nhà nước về nhân lực phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ở nước ta hiện nay là một quá trình lâu dài, nhiều khó khăn thử thách. Trong quá trình này, có rất nhiều các nhân tố ảnh hưởng, tác động cả tích cực và tiêu cực đến quản lý nhà nước về nhân lực. Tuy nhiên, trong bối cảnh đất nước, khu vực và quốc tế hiện nay, chúng ta thấy nổi lên một số nhân tố cơ bản sau:

*Một là*, Luật và các văn bản pháp luật khác của nhà nước là căn cứ pháp lý để điều chỉnh mối quan hệ giữa bên sử dụng lao động và người lao động, chi phối các hoạt động của quản lý nguồn nhân lực, bao gồm tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng, trả lương và các chế độ đãi ngộ cũng như đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Đối với nguồn nhân lực của các tổ chức trong khu vực nhà nước, đặc biệt là các tổ chức hành chính nhà nước, các mối quan hệ này còn bị chi phối bởi một hệ thống các văn bản pháp luật khác bên cạnh pháp luật lao động. Vì vậy, ngoài việc tạo nên sự ổn định và an toàn của các hoạt động thực hiện quyền lực nhà nước, hệ thống văn bản này còn tạo nên sự khác biệt và “sân chơi không bình đẳng” giữa người lao động trong khu vực nhà nước với các khu vực khác. Đây cũng là một yếu tố quan trọng tác động lên quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước. Thêm vào đó, khi cơ cấu lực lượng lao động trong khu vực nhà nước quá phức tạp, việc xây dựng các văn bản pháp luật để điều chỉnh các quan hệ lao động, có tính đến những đặc thù riêng là một bài toán khó.

*Hai là*, sự thay đổi công nghệ, cơ cấu và chất lượng lao động cũng như cạnh tranh trên thị trường đối với nguồn nhân lực chất lượng cao đang tác động, làm thay đổi nhận thức và phương pháp quản lý nguồn nhân lực của các

tổ chức. Nếu trước kia, việc làm trong khu vực nhà nước hấp dẫn lực lượng lao động bởi sự an toàn và ổn định của công việc thì ngày nay, sự xuất hiện những công việc mới kèm theo sự thay đổi các yếu tố quản lý trong các khu vực ngoài nhà nước với chế độ khuyến khích lao động theo cơ chế thị trường đã thực sự hấp dẫn nguồn nhân lực chất lượng cao. Các tổ chức (công và tư) đều nhận thức được tầm quan trọng của việc thu hút “chất xám” bằng các hoạt động tạo lập thị trường lao động riêng.

*Ba là*, quản lý nhân sự truyền thống chủ yếu chỉ chú trọng đến việc thực hiện các hoạt động mang tính chuyên môn một cách thụ động như bố trí lao động, thay thế lao động và thực hiện các chế độ, chính sách khi cần thiết. Quản lý nguồn nhân lực ngày nay có tầm quan trọng đặc biệt trong việc chủ động tạo ra sự thay đổi trong hành vi, năng lực và thái độ của người lao động đối với tổ chức thông qua việc phát huy tính tự chủ, sáng tạo và tích cực tham gia vào việc xác định và thực hiện các mục tiêu của tổ chức. Chỉ khi nhận thức được vai trò của quản lý nguồn nhân lực, chiến lược quản lý nguồn nhân lực mới được lồng ghép và cũng nhờ đó mà toàn bộ các hoạt động tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng, đề bạt, đánh giá, đào tạo nguồn nhân lực mới liên kết chặt chẽ với các mục tiêu phát triển của tổ chức.

*Bốn là*, chiến lược của tổ chức có thể được hiểu một cách đơn giản là “kịch bản” hướng tới tương lai với mức độ chủ động cao nhằm giảm thiểu rủi ro trong quá trình thực hiện mục tiêu của tổ chức. Trong một môi trường ổn định và không phức tạp, việc không có kế hoạch chiến lược gần như không gây nên những ảnh hưởng lớn đến hoạt động của tổ chức. Hầu hết các tổ chức có cơ cấu ổn định với chức năng, nhiệm vụ ít thay đổi đều có thể tồn tại tốt trong một môi trường ít biến động. Vì vậy, quản lý nhân sự truyền thống vẫn phát huy tốt. Tuy nhiên, trong một môi trường có nhiều biến động với mức độ năng động và tính phức tạp cao, khi các tổ chức không còn là những hệ thống “đóng” nữa thì những bất cập của quản lý nhân sự truyền thống mới bộc lộ rõ.



Vì vậy, chiến lược phát triển của tổ chức không thể thực hiện nếu thiếu chiến lược phát triển nguồn nhân lực - một nguồn lực quan trọng nhất của tổ chức.

*Năm là*, văn hóa tổ chức - những giá trị cốt lõi, những phương thức thực hiện công việc và các mối quan hệ được chấp nhận một cách “bất thành văn” trong tổ chức. Các cơ quan nhà nước - thiên về hoạt động theo nguyên tắc pháp trị, thường chấp nhận việc ra các quyết định từ trên xuống, kể cả các quyết định về nguồn nhân lực. Ở các tổ chức này, các hoạt động quản lý nguồn nhân lực ít bị chi phối bởi các yếu tố của thị trường lao động, đặc biệt trong việc trả lương và các biện pháp khuyến khích khác. Triết lý phổ biến trong các tổ chức này là các khuyến khích phi vật chất quan trọng hơn các khuyến khích vật chất, vì vậy, sự thăng tiến, sự công nhận và giá trị của việc phụng sự được xem là quan trọng hơn. Chính vì lý do này mà quản lý nhân sự truyền thống vẫn còn được duy trì ở nhiều tổ chức trong khu vực nhà nước.

*Sáu là*, quản lý nhân lực đòi hỏi chú trọng đầu ra chất lượng của nguồn nhân lực. Sự chuyển đổi từ mối quan hệ truyền thống giữa bên quản lý và bên bị quản lý sang mối quan hệ giữa “những người cộng sự” cùng chia sẻ những giá trị cốt lõi và thành công của tổ chức làm cho các hoạt động quản lý nguồn nhân lực trở nên linh hoạt hơn trong việc xây dựng các chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực với phương châm: đúng người, đúng việc, đúng lúc và thích ứng với bất kỳ thay đổi bên trong và bên ngoài tổ chức. Thêm vào đó, việc quan tâm các biện pháp khuyến khích vật chất đã phát huy tốt vai trò đòi hỏi, động lực của hệ thống lương mới của nhiều nước.

### **Kết luận chương 1**

Cán bộ, công chức, viên chức là nguồn lực có giá trị nhất, quyết định mọi thành bại của chủ trương, chính sách, kế hoạch công tác. Năng lực, trách nhiệm, tinh thần làm việc của cán bộ, công chức, viên chức có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị. Chính vì vậy, nhà nước

cần phải có chính sách quản lý nguồn nhân lực hợp lý để tạo môi trường làm việc tích cực để nguồn nhân lực trong các cơ quan, đơn vị chủ động sáng tạo và đoàn kết hợp tác hoàn thành tổ nhiệm vụ chung.

Quản lý nhà nước về nhân lực là quá trình tác động có mục đích của cơ quan nhà nước có thẩm quyền trên cơ sở luật định đối với nguồn nhân lực theo nguyên tắc và phương pháp quản lý nhằm đạt mục tiêu và hiệu quả của cơ quan, tổ chức được giao thẩm quyền quản lý, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính. Điều chỉnh pháp luật đối với quản lý nguồn nhân lực gồm các quy định về cán bộ, công chức, viên chức, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ công chức, viên chức, trách nhiệm quản lý nhà nước về nguồn nhân lực của các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp.

## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHÂN LỰC TẠI VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM**

### **2.1. Tổng quan hoạt động quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam**

#### ***2.1.1. Tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về nhân lực***

Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam là cơ quan thuộc Chính phủ, có chức năng nghiên cứu những vấn đề cơ bản về Khoa học xã hội; cung cấp luận cứ khoa học cho Đảng và Nhà nước trong việc hoạch định đường lối chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển nhanh và bền vững của đất nước theo định hướng XHCN; thực hiện tư vấn về chính sách phát triển; đào tạo sau đại học về Khoa học xã hội; tham gia phát triển tiềm lực khoa học của cả nước.

Hiện nay, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam gồm có 45 đơn vị trực thuộc, trong đó có 32 đơn vị nghiên cứu khoa học; 07 đơn vị giúp việc Chủ tịch Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam; 04 đơn vị sự nghiệp (Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Học viện Khoa học xã hội, Bảo tàng Dân tộc học Việt Nam, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam); 02 đơn vị nghiên cứu khoa học cấp cơ sở (Trung tâm Nghiên cứu Kinh thành, Trung tâm Nghiên cứu Biển Đông) và 33 tạp chí khoa học chuyên ngành.

Ngày 26 tháng 12 năm 2012, Chính phủ ra Nghị định số 109/2012/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam trên cơ sở Viện KHXH Việt Nam. Nghị định của Chính phủ cũng xác định cụ thể nhiệm vụ, quyền hạn của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, trong đó có các nội dung sau:

- Trình Chính phủ dự thảo Nghị định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Viện Hàn lâm; trình Thủ tướng Chính phủ

quyết định thành lập, sáp nhập, giải thể, đổi tên các tổ chức của Viện Hàn lâm thuộc thẩm quyền của Thủ tướng Chính phủ.

- Trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược, quy hoạch, kế hoạch 5 năm, hàng năm, các đề án, dự án quan trọng về phát triển khoa học xã hội và tổ chức thực hiện sau khi được phê duyệt.

- Nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về khoa học xã hội:

+ Đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính trị; nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, từng bước hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam;

+ Sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và nền dân chủ xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam;

+ Những vấn đề cơ bản về phát triển toàn diện con người Việt Nam và các giá trị văn hoá tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu tinh hoa của văn hoá, văn minh nhân loại;

+ Những vấn đề cơ bản và cấp bách về dân tộc, tôn giáo, lịch sử, văn hoá, văn học, ngôn ngữ, tâm lý học nhằm phát huy sức mạnh toàn dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc;

+ Những vấn đề cơ bản, toàn diện, có hệ thống về lý thuyết phát triển của Việt Nam dưới tác động của toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế;

+ Những khía cạnh khoa học xã hội của nền kinh tế tri thức trong bối cảnh toàn cầu hoá và ứng phó với biến đổi khí hậu và đánh giá tác động đến tiến trình phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam;

+ Lý luận và kinh nghiệm phát triển trên thế giới, dự báo xu hướng phát triển chủ yếu của khu vực và thế giới, đánh giá những tác động nhiều mặt của quá trình toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế đến sự phát triển toàn cầu, khu vực và Việt Nam;

+ Nghiên cứu, điều tra cơ bản, liên ngành về khoa học xã hội, phân tích và dự báo kinh tế - xã hội phục vụ nhu cầu phát triển đất nước, chú trọng những lĩnh vực kinh tế - xã hội chủ yếu, những ngành, vùng kinh tế trọng điểm và các liên kết vùng;

+ Nghiên cứu, tổ chức biên soạn những công trình khoa học tiêu biểu, những bộ sách lớn, thể hiện tinh hoa của trí tuệ Việt Nam và thế giới phục vụ công tác nghiên cứu và truyền bá tri thức về khoa học xã hội.

- Tổ chức sưu tầm, khai quật, nghiên cứu, bảo tồn và bảo tàng nhằm phát huy những giá trị di sản văn hoá của các dân tộc Việt Nam.

- Kết hợp nghiên cứu với đào tạo trong lĩnh vực khoa học xã hội; đào tạo và cấp bằng thạc sĩ và tiến sĩ về khoa học xã hội theo quy định của pháp luật; tham gia phát triển nguồn nhân lực có trình độ cao theo yêu cầu của cả nước, ngành, vùng, địa phương và doanh nghiệp.

- Tổ chức hợp tác nghiên cứu và liên kết đào tạo về khoa học xã hội với các tổ chức quốc tế, các viện và trường đại học nước ngoài theo quy định của pháp luật.

- Tư vấn và phản biện các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách, chương trình và dự án phát triển kinh tế - xã hội quan trọng theo yêu cầu của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các Bộ, ngành, địa phương và doanh nghiệp.

- Tổ chức tư vấn và thực hiện dịch vụ công theo quy định của pháp luật.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về thông tin khoa học xã hội, phổ biến tri thức khoa học, góp phần nâng cao trình độ dân trí.

- Quản lý về tổ chức, bộ máy, biên chế công chức, vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập; quyết định luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật; chế độ, chính sách, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền.

- Quản lý tài chính, tài sản được Nhà nước giao; quyết định và chịu trách nhiệm trước pháp luật về các dự án đầu tư thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn khác do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ giao và theo quy định của pháp luật.

**2.1.2. Thực trạng nhân lực của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam**

Bảng 2.1: Nhân lực của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đến 31/12/2015

Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
I. Tổng số nhân lực	2020	
- Trong Biên chế	1740	86
- Hợp đồng	280	14
II. Cơ cấu nhân lực biên chế		
- Nghiên cứu khoa học	1300	64,4
- Phục vụ, đảm bảo	720	35,6
III. Độ tuổi (tính trên tổng số nhân lực nghiên cứu khoa học)		
- Đến 30 tuổi	363	18
- Từ 31 - 40 tuổi	618	30,6
- Từ 41 - 51 tuổi	604	29,9
- Trên 50 tuổi - 60 tuổi	374	18,5
- Trên 60 tuổi	61	3,0
IV. Giới tính (tính trên tổng số nhân lực nghiên cứu khoa học)		
- Nam	687	34
- Nữ	1333	66

V. Học hàm, học vị (tính trên tổng số nhân lực nghiên cứu khoa học)		
- Giáo sư - tiến sĩ	16	0,8
- Phó giáo sư - tiến sĩ	152	7,5
- Tiến sĩ khoa học	3	0,2
- Tiến sĩ	285	14
- Thạc sĩ	749	37,1
- Đại học	755	37,4
- Khác	60	3

*(Trích nguồn Ban Tổ chức cán bộ Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam)*

Hiện nay, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam có trên 2000 cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên và người lao động, trong đó có hơn 1000 cán bộ trình độ cao, có học hàm, học vị: 16 Giáo sư, Tiến sĩ; 152 Phó Giáo sư Tiến sĩ, 03 Tiến sĩ Khoa học, 285 Tiến sĩ, 749 Thạc sĩ, là các chuyên gia đầu ngành về khoa học xã hội có kỹ năng nghiên cứu khoa học, kinh nghiệm trong giảng dạy đại học, sau đại học, nên khá thuận lợi trong việc thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và truyền thụ những kiến thức cơ bản về khoa học xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế. Ngoài ra, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đang đào tạo và cấp bằng Tiến sĩ, Thạc sĩ cho gần 3000 nghiên cứu sinh và học viên cao học (trong nước và quốc tế) hiện đang học tập, nghiên cứu trên phạm vi cả nước.

Theo số liệu trên cho thấy tỷ lệ cán bộ nữ trong tổng số nhân lực khoa học của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam là khá lớn (chiếm 66%). Tỷ lệ này có xu hướng tăng lên trong giai đoạn 2014 - 2020. Năm 2015, tỷ lệ nữ tham gia quản lý, lãnh đạo chuyên môn cấp Viện và tương đương tỷ lệ là 23/123 (chiếm 18,7%); cấp phòng và tương đương tỷ lệ 290/515 (chiếm 56,3%). Số lượng cơ cấu nữ giới ngày càng tăng có nhiều thuận lợi và đảm bảo về bình đẳng giới.

Về cơ cấu nhân lực theo vùng tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam tập trung phần lớn ở Bắc Bộ. Chỉ có 56 cán bộ làm việc ở Trung Bộ; 42 cán bộ làm việc ở Tây Nguyên và 108 cán bộ làm việc ở Nam Bộ.

Cơ cấu nhân lực của Viện Hàn lâm ngày càng trẻ hóa. Có hơn 900 người trong độ tuổi Đoàn. Đây là lực lượng trẻ có tinh thần học hỏi, năng động sáng tạo, tích cực tiếp thu những tri thức mới.

### ***2.1.3. Đánh giá chung về nhân lực của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam***

Đội ngũ cán bộ, viên chức của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam có trình độ cao (16 Giáo sư, Tiến sĩ; 152 Phó Giáo sư Tiến sĩ, 03 Tiến sĩ Khoa học, 285 Tiến sĩ, 749 Thạc sĩ), có khả năng đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ nghiên cứu về khoa học và đào tạo. Trong những năm qua, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã có những đóng góp quan trọng vào sự phát triển tư duy nhận thức về chủ nghĩa xã hội, theo đúng chức năng nhiệm vụ được giao, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn đặt ra trong quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hoá sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta. Rất nhiều kết quả nghiên cứu của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã được Đảng, Nhà nước và nhiều địa phương sử dụng trong việc hoạch định đường lối, chiến lược và định hướng phát triển kinh tế xã hội. Bên cạnh đó, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam còn sưu tầm, nghiên cứu, phát hiện và khai thác những giá trị lịch sử văn hoá của dân tộc, góp phần vào việc khôi phục, duy trì và phát triển những giá trị văn hoá truyền thống tốt đẹp mang đậm tính nhân văn của dân tộc, nâng cao trình độ nhận thức của người dân cũng như tăng cường sự hiểu biết và mối quan hệ với các quốc gia khác trên thế giới.

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học trong toàn Viện nói chung và tại các đơn vị trực thuộc nói riêng chưa đồng đều về số lượng, chưa hợp lý về cơ cấu lĩnh vực, ngành nghề, đã có sự phát triển về số lượng và chất



lượng, song trên thực tế nguồn nhân lực của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam trong thời gian qua vẫn chưa đáp ứng được những yêu cầu, nhiệm vụ trong tiến trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế hiện nay.

Cơ cấu độ tuổi có những mặt bất hợp lý (bị cách một thế hệ cán bộ do không tuyển dụng đầu vào từ những năm 90 của thế kỷ XX); Quy mô nhân lực tại Viện Hàn lâm có sự mất cân bằng về giới tính khá rõ, do số cán bộ được tuyển dụng mới những năm gần đây phần nhiều là nữ. Việc mất cân đối về giới sẽ trở thành rào cản cho công tác nghiên cứu và phục vụ nghiên cứu khoa học bởi các yếu tố chủ quan và khách quan như sức khỏe, tuổi sinh sản, thiên chức. Điều này sẽ gây khó khăn nhiều hơn trong việc hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, đặc biệt là những đơn vị có tính chất đặc thù và phải đi thực tế nhiều như Viện Khảo cổ, Viện Dân tộc học, Viện Xã hội học.

Đội ngũ cán bộ KHXH còn thiếu các chuyên gia đầu ngành giỏi, đội ngũ cán bộ kế cận có sự thiếu hụt lớn, thiếu cán bộ trẻ có trình độ cao cả về công tác chuyên môn và công tác quản lý. Trong lĩnh vực khoa học thì nguồn nhân lực chất lượng cao, có kinh nghiệm quản lý, trình độ giảng dạy, nghiên cứu chủ yếu ở độ tuổi từ 41 tuổi trở lên. Trong khi đó đội ngũ cán bộ, viên chức có trình độ tiến sĩ, tiến sĩ khoa học, giáo sư, phó giáo sư, các nghiên cứu viên cao cấp và tương đương đa số đều ở độ tuổi từ 51 đến ngoài 60. Trong thời gian tới, nếu không có sự quan tâm đúng mức và sự chuẩn bị đầy đủ đến công tác đào tạo nguồn nhân lực thì sẽ tạo nên một sự hẫng hụt và thiếu hụt đáng kể những người có trình độ chuyên môn cao, có bề dày trong công tác quản lý và nghiên cứu chuyên môn.

Nguyên nhân của những hạn chế nêu trên là do sự hẫng hụt một thế hệ cán bộ của Viện từ lịch sử để lại. Bên cạnh đó những nguyên nhân khách quan do cơ chế bất cập về chế độ, chính sách tiền lương, chính sách đãi ngộ của Nhà nước đối với cán bộ làm công tác khoa học nói chung và KHXH và nhân văn nói riêng đã gây không ít khó khăn trong việc thu hút, tuyển dụng cán bộ

về công tác tại Viện Hàn lâm. Một mặt, công tác đào tạo, đặc biệt là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời gian vừa qua chưa được quan tâm và đầu tư thích đáng.

## **2.2. Thực tiễn hoạt động quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam**

### ***2.2.1. Ban hành các văn bản quản lý trong công tác quản lý nhân lực***

Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam là đơn vị sự nghiệp thuộc Chính phủ, do đó không có chức năng quản lý nhà nước, mà chịu sự quản lý của các cơ quan nhà nước ở Trung ương trong quá trình thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình.

Một trong những nhiệm vụ quan trọng của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam là quản lý về tổ chức, bộ máy, biên chế công chức, vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập; quyết định luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật; chế độ, chính sách, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền; tham gia phát triển nguồn nhân lực có trình độ cao theo yêu cầu của cả nước, ngành, vùng, địa phương và doanh nghiệp.

Để thực hiện nhiệm vụ quản lý nguồn nhân lực và tạo ra nguồn nhân lực khoa học xã hội dồi dào góp phần thực hiện thành công các nhiệm vụ chính trị được Đảng và Nhà nước giao cho Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, trong thời gian vừa qua Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã ban hành các văn bản sau:

- Quyết định số 383/QĐ-KHXH ngày 04/02/2007 v/v ban hành Quy chế đánh giá viên chức trong các đơn vị trực thuộc Viện KHXH Việt Nam.
- Quyết định số 384/QĐ-KHXH ngày 02/4/2007 về phân cấp quản lý công tác tổ chức - cán bộ.

- Quyết định số 955/ QĐ-KHXH ngày 01/7/2011 v/v Ban hành Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm cán bộ lãnh đạo các cấp thuộc Viện KHXHVN.

- Quyết định 1403/ QĐ-KHXH ngày 13/9/2013 v/v Ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân của các đơn vị thuộc Viện Hàn lâm KHXHVN.

- Quyết định 1780/QĐ-KHXH ngày 20/11/2013 v/v Ban hành Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động Viện Hàn lâm KHXHVN.

- Hướng dẫn số 2273/HD-KHXH ngày 27/11/2014 của Viện Hàn lâm hướng dẫn chế độ nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng không hưởng lương...

- Quyết định 432/ QĐ-KHXH ngày 19/3/2014 v/v Ban hành Quy chế quản lý, đào tạo, bồi dưỡng với công chức, viên chức Viện Hàn lâm KHXHVN.

- Quyết định 535/ QĐ-KHXH ngày 10/4/2014 v/v ban hành Quy chế thi điểm thi tuyển Phó Trưởng ban Ban Hợp tác quốc tế thuộc Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam.

- Quyết định 676/ QĐ-KHXH ngày 07/5/2014 v/v Ban hành Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, bố trí, miễn nhiệm, thay thế kế toán trưởng, phụ trách kế toán trong các đơn vị kế toán Viện Hàn lâm KHXHVN.

- Quyết định 1714/ QĐ-KHXH ngày 10/9/2014 v/v ban hành "Quy chế lấy phiếu tín nhiệm và phiếu bất tín nhiệm đối với công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đơn vị thuộc và trực thuộc Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam.

- Hướng dẫn số 1740/HD-KHXH ngày 16/9/2014 hướng dẫn kéo dài thời gian công tác khi đủ tuổi nghỉ hưu theo Nghị định số 40/2014/NĐ-CP

- Quyết định 1949/ QĐ-KHXH ngày 21/10/2014 v/v Ban hành mẫu hồ sơ xin việc/dự tuyển viên chức tại Viện Hàn lâm KHXHVN.

- Quyết định 2182/QĐ-KHXH ngày 11/12/2014 v/v Ban hành Quy chế lấy phiếu tín nhiệm và bắt tín nhiệm đối với công chức, viên chức quản lý cấp phòng thuộc đơn vị giúp việc Chủ tịch Viện Hàn lâm KHXHVN.

- Quyết định 118/QĐ-KHXH ngày 06/02/2012 v/v Quy định tiền thưởng cho các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng.

- Quyết định 2307/QĐ-KHXH ngày 30/12/2014 v/v Ban hành Quy chế Thi đua - Khen thưởng của Viện Hàn lâm KHXHVN.

- Quyết định 2308/QĐ-KHXH ngày 30/12/2014 v/v Ban hành Quy chế xét tặng Kỷ niệm chương "Vi Sự nghiệp Khoa học xã hội".

- Quyết định 2309/QĐ-KHXH ngày 30/12/2014 v/v Ban hành Quy chế Tổ chức và hoạt động của Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Viện Hàn lâm KHXHVN.

- Quyết định 2310/QĐ-KHXH ngày 30/12/2014 v/v ban hành quy định về tiêu chí đánh giá kết quả thi đua hàng năm đối với các đơn vị và cá nhân thuộc, trực thuộc Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam.

### ***2.2.2. Tổ chức thực hiện các văn bản quản lý nhà nước về nhân lực***

#### ***2.2.2.1. Tuyển dụng, sử dụng nhân lực***

Mục tiêu của tuyển dụng và sử dụng công chức, viên chức của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam nhằm xây dựng đội ngũ công chức, viên chức đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu ngạch công chức, viên chức, nghiên cứu viên, có đủ năng lực phẩm chất và trình độ phù hợp với yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ của từng vị trí công tác trong các cơ quan, đơn vị.

Việc tuyển dụng, xét tuyển công chức, viên chức được thực hiện theo đúng quy định của Luật Viên chức; Nghị định số 29/2012/NĐ-CP, ngày 12/4/2012 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức và Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về việc tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí, đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức, theo đó công chức, viên chức được tuyển dụng

thông qua hình thức thi tuyển. Các tiêu chí và yêu cầu đầu vào của Viện Hàn lâm vừa dựa trên những yêu cầu chung của pháp luật về tuyển dụng viên chức, vừa dựa vào các yêu cầu cụ thể của Viện Hàn lâm, đó là:

Thứ nhất, chỉ chấp nhận hồ sơ tuyển dụng đối với các sinh viên tốt nghiệp đại học các trường đại học khối khoa học xã hội và nhân văn, xếp loại khá trở lên.

Thứ hai, thông qua hình thức thi tuyển, xét tuyển và xét tuyển đặc cách (chỉ đối với người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ), lựa chọn các cá nhân nắm vững các kiến thức chung liên quan đến chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về phát triển khoa học và công nghệ, về viên chức, viên chức khoa học và công nghệ; có kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành được đào tạo và hiểu biết các chuyên ngành khoa học có liên quan đến vị trí việc làm tuyển dụng. Đặc biệt, đối với viên chức làm công tác nghiên cứu khoa học phải nắm được các lý thuyết của chuyên ngành được đào tạo, có phương pháp, kỹ năng nghiên cứu một đề tài khoa học (trình bày được cách thức xây dựng ý tưởng nghiên cứu, xây dựng đề cương, lựa chọn lý thuyết, phương pháp nghiên cứu, tổ chức thực hiện việc thu thập dữ liệu và viết báo cáo...) và phải thể hiện được sự say mê trong công tác nghiên cứu khoa học (ưu tiên các trường hợp đã tham gia và có thành tích trong các Hội nghị khoa học sinh viên, các Hội thảo khoa học và có bài viết đăng trên các tạp chí và công trình khoa học). Bên cạnh đó, ưu tiên các trường hợp giỏi ngoại ngữ, tin học (theo quy định chung của Nhà nước thì đây chỉ là 2 môn điều kiện), có khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học vào công tác chuyên môn (khai thác tư liệu từ môi trường internet, sách báo nước ngoài, phân tích dữ liệu định lượng, định tính, trình bày các báo cáo khoa học bằng powerpoint...), có phương pháp, kỹ năng làm việc độc lập và làm việc nhóm v.v...

Trong những năm qua, số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập, đơn vị sự nghiệp khác được Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

tuyển dụng, sử dụng theo tiêu chí đảm bảo sự ổn định, không để tăng thêm số lượng, từng bước cụ thể hóa cơ cấu viên chức, góp phần đẩy mạnh và nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực của đội ngũ công chức, viên chức và gắn với các yêu cầu cải cách tổ chức, bộ máy.

Đặc biệt, Viện Hàn lâm đã đổi mới cách tuyển dụng lãnh đạo cấp vụ thông qua thi tuyển. Đây là tiền đề để thực hiện việc mở rộng thi tuyển chức danh lãnh đạo trong thời gian tới.

Trong những năm qua, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã ban hành những cơ chế, chính sách về công tác cán bộ theo hướng công khai, dân chủ, đảm bảo nguyên tắc Đảng lãnh đạo, đồng thời phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Sau 5 năm (2011 - 2015) triển khai thực hiện đến nay công tác tuyển dụng và sử dụng công chức, viên chức đạt kết quả sau:

- Về tuyển dụng viên chức: Trong giai đoạn 2011 - 2015, vấn đề thu hút và tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên gia có trình độ cao luôn được Lãnh đạo Viện Hàn lâm và Lãnh đạo các đơn vị trực thuộc quan tâm. Do vậy, công tác thi tuyển (tập trung, không tập trung) và xét tuyển được thực hiện thường xuyên hơn nhằm thu hút các đối tượng đã tốt nghiệp sau đại học và tốt nghiệp đại học đạt loại khá trở lên từ các trường chuyên ngành khoa học xã hội và nhân văn. Đặc biệt là Viện Hàn lâm đã thực hiện xét tuyển đặc cách đối với những cá nhân có trình độ chuyên môn cao (Thạc sĩ, Tiến sĩ), có kinh nghiệm làm việc lâu dài tại vị trí việc làm cần được bổ sung, tuyển dụng.

- Tổ chức thực hiện việc thi tuyển trực tiếp để bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý. Năm 2014, Viện Hàn lâm đã ban hành Quy chế và thí điểm tổ chức thi tuyển Phó Trưởng ban Ban Hợp tác quốc tế.

- Việc bố trí, sử dụng công chức, viên chức trong Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam trong thời gian qua về cơ bản đảm bảo đúng ngành nghề được đào tạo, phát huy được năng lực, sở trường của công chức, viên chức. Hàng năm,

các cơ quan, đơn vị có kế hoạch rà soát bố trí công chức, viên chức, phù hợp năng lực chuyên môn từng vị trí công tác.

- Việc bổ nhiệm công chức, viên chức ngày càng được tiến hành nghiêm túc. Công tác bổ nhiệm được thực hiện đúng trình tự, thủ tục đối với các vị trí: công tác bổ nhiệm lãnh đạo quản lý cấp vụ, viện được lấy từ nguồn cán bộ trong nội bộ và ngoài Viện Hàn lâm; bổ nhiệm viên chức quản lý cấp phòng và tương đương; tiến hành bổ nhiệm, bổ nhiệm lại kế toán trưởng, phụ trách kế toán; thực hiện kiện toàn lãnh đạo các Tạp chí, Viện Hàn lâm đã chủ động phối hợp với các cơ quan chức năng tiến hành các thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm các lãnh đạo Tạp chí là các Tổng biên tập và Phó Tổng biên tập Tạp chí... Công tác bổ nhiệm năm 2015 đã đi vào nề nếp, bài bản hơn so với những năm trước đây. Cụ thể quy trình xin chủ trương và xin bổ nhiệm đã được tách riêng, đồng thời do được yêu cầu nên các đơn vị đã có sự chuyển biến trong công tác chuẩn bị hồ sơ cũng như quy trình thực hiện bài bản hơn; đã hạn chế được tối đa việc bổ nhiệm không phù hợp tại các đơn vị, đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công khai, minh bạch. Việc bổ nhiệm lại được thực hiện đúng thời hạn; lưu trữ hồ sơ bổ nhiệm đầy đủ hơn so với các năm trước.

- Đặc biệt trong năm 2014, Viện Hàn lâm đã cụ thể hóa và từng bước triển khai thực hiện các quy định tại Nghị định số 40/2014/NĐ-CP của Chính phủ về việc trọng dụng, sử dụng cá nhân hoạt động KH&CN, đã mở rộng đối tượng kéo dài thời gian công tác đáp ứng nguyện vọng của viên chức làm công tác nghiên cứu và nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của các đơn vị.

- Việc thi nâng ngạch đối với chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp và các ngạch tương đương tích cực được triển khai thực hiện theo Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV ngày 10/10/2014 quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ và

Thông tư số 11/2014/TT-BNV ngày 09/10/2014 của Bộ Nội Vụ quy định chức danh, mã số ngạch và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành hành chính, qua đó đã tạo ra sự thay đổi sự tích cực góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong toàn Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam.

Tuy nhiên, chính sách tuyển dụng, chuyển ngạch cán bộ, công chức, viên chức nghiên cứu khoa học hiện nay đang áp dụng các quy định như đội ngũ công chức, viên chức hành chính nhà nước, điều này không phù hợp với hoạt động của lĩnh vực khoa học. Lực lượng cán bộ khoa học trẻ, được Nhà nước đào tạo có nguyện vọng được vào làm việc tại các cơ sở nghiên cứu khoa học, để phát triển sâu về chuyên môn thường bị ràng buộc bởi nhiều yếu tố về thủ tục hành chính trong công tác tuyển dụng biên chế hiện nay. Hơn nữa việc thi tuyển, thi nâng ngạch đôi khi vẫn còn mang tính chất hình thức, không căn cứ vào khả năng nghiên cứu, quản lý của cán bộ hoạt động trong lĩnh vực khoa học.

#### *2.2.2.2. Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực*

Trong giai đoạn công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam được Đảng và Nhà nước giao nhiệm vụ quan trọng “đến năm 2020, xây dựng Viện Khoa học xã hội Việt Nam thành một trung tâm nghiên cứu khoa học và đào tạo quốc gia mạnh, có uy tín cao trong nước và quốc tế, góp phần xây dựng và phát triển khoa học xã hội Việt Nam có khả năng phát hiện, dự báo những xu hướng phát triển của Việt Nam và thế giới, luận giải những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển bền vững theo định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam để đến năm 2020, đưa Việt Nam cơ bản trở thành nước công nghiệp hiện đại” [8]. Đồng thời, Đảng và Nhà nước cũng chỉ rõ: “Ngoài chức năng nghiên cứu những vấn đề cơ bản về khoa học xã hội, cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chiến lược, quy hoạch và chính sách phát triển nhanh, bền vững theo định hướng xã hội chủ



nghĩa, Viện Khoa học xã hội Việt Nam còn có chức năng tổ chức tư vấn và đào tạo Sau đại học về khoa học xã hội, tham gia phát triển tiềm lực khoa học xã hội của cả nước. Nhiệm vụ này là thực hiện đào tạo thạc sĩ và tiến sĩ khoa học xã hội” [8].

Để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo hướng chuyên sâu, chuyên nghiệp, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng phù hợp với vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch công chức, viên chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý đã góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị cho cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng nhiệm vụ được giao. Ngày 19/3/2014, Chủ tịch Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã ban hành Quyết định số 432/QĐ-KHXH v/v ban hành Quy chế quản lý đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức, viên chức Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam với các nội dung đào tạo như sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, năng lực quản lý các lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp.
- Đào tạo, bồi dưỡng về Lý luận chính trị, nắm vững đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.
- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về Quản lý hành chính Nhà nước.
- Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học.
- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về các lĩnh vực khác theo nhu cầu của người học đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

Mục tiêu đến năm 2020 có trên 80% cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam có học vị từ thạc sĩ trở lên.

Có thể nói, việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức làm công tác nghiên cứu khoa học luôn được Viện Hàn lâm quan tâm, chú trọng. Bên cạnh việc theo dõi, cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo về lý luận chính trị và hành chính nhà nước, tham dự các kỳ thi nâng ngạch thi Viện Hàn lâm còn có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi để công chức, viên chức được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Từ năm 2011 đến nay, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức của Viện Hàn lâm đã mở rộng quy mô, đảm bảo chất lượng. Theo thống kê của Ban Tổ chức cán bộ số lượng đào tạo sau đại học ở trong nước và nước ngoài là 440 người. Trong đó đào tạo ở trong nước là 383 người; đào tạo sau đại học ở nước ngoài là 57 người. Cử 109 người đi đào tạo trình độ lý luận chính trị. Trong đó đào tạo Cao cấp lý luận chính trị: 64; đào tạo Trung cấp lý luận chính trị: 45. Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về hội nhập quốc tế và bồi dưỡng kiến thức phương pháp nghiên cứu liên ngành KHXX, kiến thức về quản lý dự án cho 237 người. Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước về báo chí và xuất bản cho 68 người. Bồi dưỡng nghiệp vụ kế toán hành chính - sự nghiệp và chủ tài khoản cho 166 người. Cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo Đề án 165 và đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài cho 82 lượt người (đào tạo ngoại ngữ và theo các chương trình nghiên cứu học giả...). Cử 07 người đi đào tạo, bồi dưỡng sau tiến sĩ ở nước ngoài, thời gian từ 01 đến 03 tháng. Cử 29 người đi bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức, kỹ năng ở nước ngoài, thời gian từ 01 đến 06 tháng [3].

Riêng số người được cử đi học Cao cấp lý luận chính trị năm 2015 là 21 tăng nhiều hơn số cử đi ở các năm trước (2011: 15; 2012: 09; 2013: 09; 2014: 10; 2015: 21) đây là sự cố gắng, nỗ lực của Viện Hàn lâm đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nguồn, cán bộ trong diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý tại các đơn vị thuộc và trực thuộc [3].

Nhìn chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng dành cho công chức, viên chức của Viện Hàn lâm trong giai đoạn 2011 đến nay có những bước tiến rất rõ nét. Cụ thể là việc mở rộng quy mô, tăng số lượng, đảm bảo chất lượng; tạo điều kiện thuận lợi nhất có thể cho các viên chức trẻ có điều kiện tham gia học tập theo các khóa học ngắn hạn, dài hạn ở trong và ngoài nước. Từ nội dung chương trình đến cách thức tổ chức thực hiện việc mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cũng linh hoạt, sáng tạo hướng đến hiệu quả thiết thực như lớp bồi

dưỡng về Phương pháp nghiên cứu liên ngành khoa học xã hội; bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ sử dụng phần mềm SPSS trong nghiên cứu định lượng; lớp Bồi dưỡng nâng cao về quản lý chương trình và dự án cho công chức, viên chức giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp phòng và cấp vụ phối hợp với Ban Hợp tác quốc tế và Cơ quan hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA); các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho công chức, viên chức của Viện Hàn lâm (tổ chức - cán bộ, kế hoạch - tài chính, văn thư - lưu trữ, ngoại ngữ) ...

### *2.2.2.3. Chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ nhân lực*

Chính sách về chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ nhằm thực hiện quyền lợi, chế độ chính sách đối với cán bộ, viên chức trong toàn Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam theo đúng quy định của Nhà nước.

Căn cứ các quy định, chính sách của Nhà nước hiện hành về chế độ tiền lương (Thông tư số 08/2013/TT-BNV, ngày 31/7/2013 của Bộ trưởng Bộ Nội Vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động), chế độ đãi ngộ, chế độ phụ cấp độc hại và bồi dưỡng bằng hiện vật đối với cán bộ, viên chức đang trực tiếp làm việc ở môi trường độc hại, nguy hiểm (Thông tư số 07/2005/TT-BNV, ngày 07/10/2005 của Bộ Nội vụ về chế độ phụ cấp độc hại, nguy hiểm và bồi dưỡng bằng hiện vật). Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã thực hiện theo đúng quy trình, quy định và cụ thể hóa thành các quy định, quy chế áp dụng trong toàn Viện Hàn lâm nhằm động viên kịp thời đối với những cán bộ có thành tích xuất sắc hàng năm, các cán bộ có thành tích nổi bật trong nghiên cứu khoa học như:

- Ngoài việc nâng bậc lương định kỳ đối với cán bộ, viên chức, Viện Hàn lâm còn thực hiện việc nâng lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong Viện có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ (theo “Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam”,

ban hành kèm theo quyết định số 1780/QĐ-KHXH, ngày 20/11/2013 của Chủ tịch Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam).

- Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam áp dụng thực hiện Nghị định số 71/2000/NĐ-CP, ngày 23/11/2000 của Chính Phủ về “quy định việc kéo dài thời gian công tác của cán bộ, công chức đến độ tuổi nghỉ hưu” đối với các nhà khoa học, các chuyên gia có đủ yêu cầu, tiêu chuẩn của Nghị định.

- Tạo điều kiện cho mọi cán bộ khoa học được cống hiến và phát triển bằng chính khả năng của mình như tham gia hệ đề tài, nhiệm vụ cấp Viện, cấp Bộ, tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ trẻ có năng lực được làm chủ nhiệm đề tài, được tham gia các nhóm nghiên cứu do Lãnh đạo Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam chủ trì. Đặc biệt, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam thực hiện chủ trương dành 30% kinh phí khoa học cho các đề tài cấp cơ sở nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các cán bộ trẻ có cơ hội học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và tăng thêm thu nhập.

- Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam cũng luôn quan tâm, tạo điều kiện cho các cán bộ nghiên cứu được cống hiến và phát triển bằng chính khả năng của mình như tham gia hệ đề tài nhiệm vụ cấp Viện, đề tài cấp Nhà nước.

- Thực hiện chế độ phụ cấp độc hại và bồi dưỡng bằng hiện vật đối với cán bộ, công chức, viên chức các ngạch lưu trữ, ngạch kỹ thuật, ngạch nghiên cứu, ngạch họa sĩ, ngạch thư viện, ngạch quy phim, đang làm việc ở các vị trí, môi trường có yếu tố độc hại tại các đơn vị (theo Hướng dẫn số 1676/KHXH-TCCB, ngày 07/10/2013 của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam về việc hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp độc hại và bồi dưỡng bằng hiện vật).

Công tác tiền lương và các chế độ, chính sách giai đoạn 2011 - 2015 thực hiện nề nếp, đúng quy định, không để xảy ra sai phạm. Trong giai đoạn này, Viện Hàn lâm đã thực hiện nâng bậc lương thường xuyên cho hơn 2.000 lượt công chức, viên chức và người lao động theo phân cấp quản lý; xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc cho gần 700 lượt công

chức, viên chức; làm thủ tục giải quyết cho các trường hợp công chức, viên chức có học hàm GS; PGS; TS đến độ tuổi nghỉ hưu được kéo dài thời gian công tác để làm công tác nghiên cứu khoa học [3].

Tuy nhiên, hiện nay cơ chế, chính sách thu hút, đãi ngộ của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam chưa thật phù hợp, chưa tạo sự lôi cuốn, chưa thật sự tạo sự yên tâm công tác công vụ; chính sách đãi ngộ chưa công bằng và đồng đều trong đội ngũ công chức, viên chức, cũng như sự phân định về công chức, viên chức hiện nay; chưa có cơ chế, chính sách thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao.

#### *2.2.2.4. Chế độ khen thưởng, kỷ luật*

Để tôn vinh các nhà khoa học có nhiều đóng góp trên mọi mặt công tác của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, công tác thi đua khen thưởng đã được Viện Hàn lâm ban hành đồng bộ hệ thống các quy chế, quy định, hướng dẫn thực hiện như: Quyết định 118/QĐ-KHXH ngày 06/02/2012 v/v Quy định tiền thưởng cho các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng; Quyết định 2307/QĐ-KHXH ngày 30/12/2014 v/v Ban hành Quy chế Thi đua - Khen thưởng của Viện Hàn lâm KHXHVN; Quyết định 2308/QĐ-KHXH ngày 30/12/2014 v/v Ban hành Quy chế xét tặng Kỷ niệm chương "Vì Sự nghiệp Khoa học xã hội"; Quyết định 2309/QĐ-KHXH ngày 30/12/2014 v/v Ban hành Quy chế Tổ chức và hoạt động của Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Viện Hàn lâm KHXHVN; Quyết định 2310/QĐ-KHXH ngày 30/12/2014 v/v ban hành quy định về tiêu chí đánh giá kết quả thi đua hàng năm đối với các đơn vị và cá nhân thuộc, trực thuộc Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam.

Ngoài các chế độ chung theo quy định của công tác thi đua - khen thưởng, Viện Hàn lâm còn có chính sách khen thưởng đối với cán bộ nữ có thành tích trong nghiên cứu và học tập, khen thưởng đề tài nghiên cứu xuất sắc; xét tặng Kỷ niệm chương "Vì sự nghiệp Khoa học xã hội" (thực hiện theo quy chế xét tặng Kỷ niệm chương "Vì Sự nghiệp Khoa học xã hội" ban hành

kèm theo quyết định số 631/QĐ-KHXH, ngày 7/5/2012 của Chủ tịch Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam).

Công tác thi đua, khen thưởng đã có tác dụng động viên, cổ vũ kịp thời các tập thể, cá nhân có nhiều thành tích xuất sắc góp phần vào sự nghiệp xây dựng và phát triển cơ quan, đơn vị. Thi đua và khen thưởng đã có sự gắn kết chặt chẽ hơn, thông qua các phong trào thi đua đã xuất hiện nhiều mô hình mới, nhân tố mới, nhiều điển hình tiên tiến xuất sắc, mang tính sáng tạo.

#### *2.2.2.5. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam*

Quy hoạch đội ngũ công chức, viên chức là một vấn đề hết sức quan trọng, chỉ trên cơ sở quy hoạch chúng ta mới tạo nguồn, thu hút một cách chủ động cho nhu cầu trước mắt và lâu dài. Quy hoạch công chức, viên chức là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, đảm bảo cho công tác này đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng được nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Vì vậy, Đảng ủy, Lãnh đạo Viện Hàn lâm đã chỉ đạo triển khai thực hiện nhiều chính sách nhằm nâng cao và phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức, đặc biệt là đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học nhằm thực hiện các nhiệm vụ của Đảng và Nhà nước giao phó. Cụ thể, trong Chiến lược phát triển Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam (nay là Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam) giai đoạn 2011 - 2020 đã xác định rõ mục tiêu cơ bản “xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học của Viện KHXH Việt Nam cả về số lượng và chất lượng, xây dựng đội ngũ chuyên gia có trình độ cao, các nhà khoa học kế cận có triển vọng, có khả năng giải quyết các nhiệm vụ khoa học quan trọng, tham gia có hiệu quả vào hợp tác và hội nhập quốc tế”.

Sự ra đời của Học viện KHXH thuộc Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam sẽ đưa hoạt động đào tạo sau đại học của Viện Hàn lâm phát triển nhanh chóng, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao về KHXH cho Viện Hàn lâm và

cho đất nước, góp phần quan trọng trong sự nghiệp phát triển CNH, HĐH và hội nhập quốc tế của đất nước.

Đào tạo sau đại học giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao cho Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam và cho đất nước, nhằm tạo ra một đội ngũ cán bộ có trình độ học vấn vững vàng, có trình độ chuyên môn cao, có khả năng độc lập và sáng tạo trong giảng dạy, trong nghiên cứu khoa học. Hiện nay, nhu cầu đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ về KHXH ở nước ta là rất lớn và đang là vấn đề cấp bách.

Bên cạnh việc đào tạo về chuyên môn sau đại học, hàng năm Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam còn chú trọng mở nhiều lớp đào tạo kiến thức mới, nâng cao trình độ lý luận, phương pháp nghiên cứu, ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước, nghiệp vụ tạp chí, xuất bản, tài chính kế toán và đã dành một lượng kinh phí đáng kể cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong toàn Viện, trong đó ưu tiên cho đội ngũ cán bộ trẻ làm công tác nghiên cứu khoa học.

Bằng việc hợp tác với các cơ quan nghiên cứu uy tín của các nước trên thế giới (Viện Hàn lâm Khoa học Liên bang Nga, Hội đồng KHXH Pháp, Hội đồng KHXH Hoa Kỳ) và các tổ chức, quỹ nghiên cứu lớn (UNDP, AFD, Ford Foundation), Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ trẻ trong Viện thông qua các khóa/lớp học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Ngoài ra, hàng năm, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đều tổ chức cử các cán bộ, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao trình độ ngoại ngữ tại nước ngoài theo các chương trình học bổng của Ban Tổ chức Trung ương (Đề án 165) hoặc cử cán bộ theo diện học bổng hoặc ngân sách của nhà nước thông qua các chương trình bằng các Hiệp định song phương; bằng học bổng liên kết của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Đề án 322, học bổng theo diện hiệp định, tài trợ), của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam liên kết với Học

viện Harvard - Yenching, Hoa Kỳ và các học bổng do các cán bộ, công chức, viên chức tự liên hệ với các trường quốc tế.

#### *2.2.2.6. Thực hiện chế độ nghỉ hưu, thôi việc*

Hàng năm, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã giải quyết thủ tục nghỉ hưu cho cán bộ, công chức, viên chức theo đúng quy định. Đồng thời thực hiện kế hoạch kéo dài thời gian công tác cho cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị định số 40/2014/NĐ-CP đảm bảo đúng đối tượng, đúng quy định.

Từ năm 2011- 2015, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã giải quyết cho gần 300 công chức, viên chức và người lao động nghỉ việc hưởng chế độ bảo hiểm xã hội đảm bảo đúng thời gian quy định và đúng chế độ. Đồng thời, làm thủ tục giải quyết cho các trường hợp công chức, viên chức có học hàm GS; PGS; TS đến độ tuổi nghỉ hưu được kéo dài thời gian công tác để làm công tác nghiên cứu khoa học [3].

#### *2.2.3. Thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật trong quản lý nhà nước về nhân lực*

Thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật trong quản lý nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đã được triển khai thực hiện hàng năm. Thanh tra Viện Hàn lâm đều có kế hoạch kiểm tra nhằm phát hiện những hạn chế, tồn tại trong lĩnh vực quản lý nhân lực như: tình hình sử dụng biên chế, công tác bổ nhiệm, kỷ luật, thực hiện chế độ tiền lương đối với công chức, viên chức, công tác tuyển dụng, việc xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực ... để từ đó đề xuất, kiến nghị với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền có biện pháp khắc phục, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức.

Tuy nhiên, công tác thanh tra vẫn chưa được quan tâm đúng mức; lực lương công chức, viên chức làm công tác thanh tra mỏng nên khó kiểm soát được các hành vi, vi phạm của công chức, viên chức.



## **2.3. Đánh giá chung thực trạng quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam**

### ***2.3.1. Ưu điểm***

Tổ chức bộ máy của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam ngày càng hoàn thiện theo đúng chức năng, nhiệm vụ trong thời kỳ phát triển khoa học và công nghệ; cũng như xuất phát từ đòi hỏi thực tiễn đã, đang đặt ra và cần phải nghiên cứu, đối phó và ứng phó một cách chủ động, linh hoạt, phù hợp với xu hướng hiện nay trong khu vực và thế giới.

Xây dựng và ban hành các quy chế, quy định về đào tạo, sử dụng, điều động đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy và thực hiện chế độ bồi dưỡng đặc biệt đối với cán bộ giảng dạy, cán bộ nghiên cứu, giảng dạy đặc biệt xuất sắc; Những vấn đề quan trọng khác đặt ra trong quá trình phát triển của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam nói chung, các đơn vị sự nghiệp trực thuộc nói riêng.

Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam thống nhất quản lý, sử dụng biên chế hành chính (công chức) tại các đơn vị chức năng, giúp lãnh đạo Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam dựa trên căn cứ số lượng người làm việc phù hợp với từng vị trí công tác theo đúng chức trách, nhiệm vụ được giao.

Công chức, viên chức Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam số nhiều là những công chức, viên chức trẻ, năng động, ham học hỏi nên có khả năng tiếp thu nhanh những tri thức mới đặc biệt là tri thức về Khoa học và Công nghệ.

Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam là Viện đầu ngành cả nước trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn, Viện có các Viện đơn vị nghiên cứu các nước trong khu vực và trên thế giới, điều này đã tạo điều kiện cho việc giao lưu, hợp tác cũng như mở ra nhiều cơ hội cho việc đào tạo công chức, viên chức tại các cơ sở nước ngoài thông qua việc tài trợ của các tổ chức phi chính phủ hay tổ chức chính phủ trên thế giới.

Các nhà khoa học đầu ngành của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam vừa tham gia nghiên cứu khoa học, vừa tham gia đào tạo, bồi dưỡng viên chức trẻ

mới vào nghề - nguồn nhân lực khoa học xã hội cho Viện Hàn lâm nói riêng cũng như tham gia giảng dạy tại các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực khoa học xã hội cho đất nước nói chung.

Có Học viện Khoa học xã hội là đơn vị trực thuộc Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam để đào tạo sau đại học các chuyên ngành khoa học xã hội cho đất nước. Sự ra đời của Học viện Khoa học xã hội sẽ đưa hoạt động đào tạo sau đại học của Viện Khoa học xã hội Việt Nam phát triển nhanh nhằm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao về khoa học xã hội góp phần đáng kể trong việc phát triển nhanh và bền vững đất nước cũng như sự phát triển của Viện Khoa học xã hội Việt Nam. Học viện sẽ là một môi trường đào tạo liên ngành, đa ngành về khoa học xã hội, rất phù hợp với xu thế phát triển giáo dục đào tạo hiện nay.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng ngũ ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Viện Hàn lâm được thực hiện thường xuyên, nhằm tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức quản lý, các kiến thức bổ trợ theo vị trí công việc.

### ***2.3.2. Hạn chế, vướng mắc và nguyên nhân***

Đội ngũ công chức, viên chức KHXH có trình độ cao thạc sỹ, tiến sỹ có khả năng đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ nghiên cứu về khoa học và đào tạo nói chung, đội ngũ công chức, viên chức trong toàn Viện Hàn lâm và tại các đơn vị trực thuộc nói riêng chưa đồng đều về số lượng, chưa hợp lý về cơ cấu lĩnh vực, ngành nghề. Đội ngũ cán bộ khoa học xã hội còn thiếu cán bộ giỏi, đội ngũ kế cận còn hạn chế, thiếu cán bộ trẻ có trình độ cao cả về cán bộ chuyên môn và cán bộ quản lý.

Cơ chế, chính sách thu hút, đãi ngộ chưa thật phù hợp, chưa tạo sự lôi cuốn, chưa thật sự tạo sự yên tâm công tác công vụ; chính sách đãi ngộ chưa công bằng và đồng đều trong đội ngũ công chức, cũng như sự phân định về công chức hiện nay.

Chưa có cơ chế đủ mạnh để thu hút các nhà khoa học tài năng tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học cũng như chưa thu hút được những người tài tâm huyết dành trọn thời gian với khoa học

Đội ngũ công chức, viên chức Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam đi đào tạo bồi dưỡng ở nước ngoài về chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, kiến thức, kỹ năng còn hạn chế về số lượng. Từ trước tới nay, phần đa số những công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài chủ yếu là tự tìm kiếm học bổng từ các cơ sở đào tạo hay các tổ chức ở nước ngoài, chỉ một số ít là đi đào tạo, bồi dưỡng theo diện học bổng ngân sách hoặc đi theo diện quy hoạch lãnh đạo quản lý.

Kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng còn eo hẹp so với thực tế nhu cầu cần được đào tạo như: đào tạo sau đại học; đào tạo, bồi dưỡng kiến thức phương pháp nghiên cứu liên ngành khoa học xã hội; đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức phục vụ thi nâng ngạch; đào tạo cao cấp lý luận chính trị...

Chính sách tiền lương hiện nay chưa đảm bảo tái sản xuất sức lao động và còn rất nhiều bất hợp lý, chưa thực sự dựa trên kết quả nghiên cứu, do đó cán bộ khoa học thiếu chuyên tâm với công việc nghiên cứu khoa học được giao tại cơ quan, đơn vị. Nhiều người phải lo làm thêm nhiều những công việc khác không thật sự gắn bó với lĩnh vực chuyên môn của mình để tăng thêm thu nhập, đảm bảo cho cuộc sống hàng ngày.

Những vướng mắc nói trên xuất từ nhiều nguyên nhân:

*Thứ nhất*, hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước quy định áp dụng đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học chưa thực sự phù hợp, còn bất hợp lý, chủ yếu vẫn căn cứ vào thời gian thâm niên công tác, chưa chú trọng đến các yếu tố trình độ về chuyên môn và hiệu quả công việc được giao, chưa đánh giá đúng và trả tiền công thực sự xứng đáng cho loại hình lao động đặc thù này; chính sách khen thưởng riêng

đối với cán bộ làm việc trong lĩnh vực KHXXH và nhân văn còn hạn chế. Mức thù lao, đãi ngộ cho các nhà khoa học chưa có quy định riêng đối với lĩnh vực KHXXH và nhân văn, vẫn áp dụng theo cơ chế lương bổng của khối đơn vị sự nghiệp. Xu thế này dẫn đến tình trạng Viện Hàn lâm KHXXH Việt Nam ít có cơ hội tuyển được lực lượng nguồn nhân lực trẻ, có trình độ khá, giỏi, chuyên tâm nghiên cứu khoa học để đào tạo bồi dưỡng trở thành đội ngũ kế cận.

*Thứ hai*, chính sách tuyển dụng, chuyển ngạch cán bộ, công chức, viên chức nghiên cứu khoa học hiện nay đang áp dụng các quy định như đội ngũ công chức hành chính nhà nước, điều này không phù hợp với hoạt động của lĩnh vực khoa học. Lực lượng cán bộ khoa học trẻ, được Nhà nước đào tạo có nguyện vọng được vào làm việc tại các cơ sở nghiên cứu khoa học, để phát triển sâu về chuyên môn thường bị ràng buộc bởi nhiều yếu tố về thủ tục hành chính trong công tác tuyển dụng biên chế hiện nay. Một bộ phận nhân lực còn có tâm lý ỷ lại, ngại thay đổi tiếp thu những nguồn tri thức mới của nhân loại; Một số khác chưa thật sự yên tâm công tác, ...

*Thứ ba*, khả năng làm việc nhóm đã có tiến bộ, song cần làm tốt hơn nữa để tạo sự phát triển vững chắc. Trình độ ngoại ngữ, tin học còn hạn chế.

*Thứ tư*, một số đơn vị vẫn thiếu nhân lực, cơ cấu tổ chức chưa ổn định.

*Thứ năm*, chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức đã được chú trọng, triển khai. Số lượng các khóa bồi dưỡng được tăng lên, hình thức phong phú, đa dạng hơn nhưng so với nhu cầu trong thực tế vẫn còn rất hạn chế. Kinh phí hàng năm dành cho đào tạo và hỗ trợ cho đào tạo tuy đã có nhiều đổi mới nhưng còn hạn hẹp, chưa đáp ứng được nhu cầu. Số lượng cán bộ được cử đi đào tạo chuyên môn nghiệp vụ ở nước ngoài tuy có tăng nhưng so với tỷ lệ cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện là không nhiều.

## **Kết luận chương 2**

Quản lý nhân lực hiện nay chịu sự tác động của nhiều yếu tố toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế; tiến bộ khoa học công nghệ, sự xuất hiện của Internet, nền kinh tế tri thức; sự tác động của kinh tế thị trường.

Với các chức năng, nhiệm vụ được Chính phủ giao và quan điểm phát triển như trên, một mặt Viện Hàn lâm đang đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực KHXXH và nhân văn chất lượng cao cho các viện nghiên cứu chuyên ngành thông qua các hình thức khác nhau. Bên cạnh đó, Viện Hàn lâm hết sức chú trọng đối với công tác thu hút và tuyển dụng sinh viên có năng lực chuyên môn cao, đặc biệt là sinh viên tốt nghiệp xuất sắc các trường đại học trong và ngoài nước vào làm việc tại các Viện chuyên ngành cũng như các cơ quan giúp việc Chủ tịch Viện và đơn vị sự nghiệp trực thuộc Viện Hàn lâm. Đồng thời có các cơ chế để bảo đảm chế độ, chính sách cán bộ, tạo môi trường, điều kiện làm việc khích lệ công chức, viên chức tích cực công tác, gắn kết mục tiêu hoàn thành nhiệm vụ chung với việc đáp ứng các nguyện vọng cá nhân. Chính vì vậy, trong thời gian qua việc xác định những mô hình phù hợp, những chính sách quản lý nguồn nhân lực có ý nghĩa quan trọng đối với Viện Hàn lâm KHXXH Việt Nam. Đánh giá thực trạng quản lý nhân lực là một trong những cơ sở đề xuất những giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

### **Chương 3**

## **NHU CẦU VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHÂN LỰC TỪ THỰC TIỄN VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM**

### **3.1. Nhu cầu tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực từ thực tiễn Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam**

#### ***3.1.1. Nhu cầu cải cách nền hành chính***

Nền cải cách hành chính nhà nước là tổng thể các yếu tố về tổ chức và hoạt động nhằm thực thi quyền hành pháp, bảo đảm quản lý, điều hành các công việc hàng ngày của nhà nước thông qua hệ thống các cơ quan và cán bộ, công chức, viên chức. Nền hành chính được cấu thành bởi các yếu tố: Thể chế hành chính, bộ máy hành chính, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính và tài chính công. Trong đó cán bộ, công chức, viên chức là yếu tố có vai trò quyết định với sự vận hành của nền hành chính công.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020, Đảng ta đã xác định: “xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ nhân dân. Quy định rõ và đề cao vai trò của người đứng đầu” và nhấn mạnh phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong 3 đột phá chiến lược.

Sự thành công của công cuộc cải cách được quyết định bởi hệ thống cán bộ công chức, viên chức nhà nước. Vì vậy, cải cách nền hành chính trong thời gian tới cần tập trung tăng cường công tác quản lý nguồn nhân lực như: Rà soát, đánh giá lại hệ thống các tiêu chuẩn chức danh, công chức, viên chức hiện có để điều chỉnh, ban hành mới một số chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức, hạng viên chức; đổi mới, nâng cao chất lượng tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng và bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức;

thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm đều theo vị trí việc làm, cơ cấu công chức; thực hiện chính sách thu hút người tài năng vào hoạt động công vụ; cải cách chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ cán bộ, công chức...

### ***3.1.2. Nhu cầu hoàn thiện bộ máy quản lý***

Quản lý nhân lực đóng vai trò trung tâm trong việc thành lập các tổ chức, đơn vị và giúp cho các tổ chức, đơn vị tồn tại và phát triển. Tầm quan trọng của quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức xuất phát từ vai trò quan trọng của con người. Con người là yếu tố cấu thành nên tổ chức, vận hành tổ chức và quyết định sự thành bại của tổ chức. Nguồn nhân lực là một trong những nguồn lực không thể thiếu được của tổ chức nên quản lý nguồn nhân lực chính là một lĩnh vực quan trọng của quản lý trong mọi tổ chức. Mặt khác, quản lý các nguồn lực khác cũng sẽ không có hiệu quả nếu tổ chức không quản lý tốt nguồn nhân lực, vì suy đến cùng mọi hoạt động quản lý đều thực hiện bởi con người.

Trong một tổ chức cơ cấu lao động phù hợp với chức năng và nhiệm vụ là tỷ lệ phân chia phù hợp về số lượng và chất lượng giữa các yếu tố về trình độ chuyên môn, về giới tính, về độ tuổi.

Thực tế cho thấy, trong một tổ chức việc bố trí lao động không phù hợp với trình độ chuyên môn, kỹ thuật được đào tạo sẽ gây nhiều thiệt thòi và lãng phí rất lớn cho tổ chức đó và làm mất đi khả năng cạnh tranh. Việc bố trí lao động chưa qua đào tạo tay nghề vào công việc đòi hỏi tay nghề cao sẽ là không phù hợp, thậm chí gây nguy hại đến tổ chức. Hay việc bố trí lao động đã được đào tạo ở trình độ cao như thạc sỹ, tiến sỹ trong khi nhu cầu chỉ cần trình độ trung cấp là đủ...Việc bố trí sai về chất lượng như vậy sẽ gây lãng phí rất nhiều cho tổ chức.

### ***3.1.3. Nhu cầu nâng cao năng lực cán bộ, công chức, viên chức phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa***

Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa, để nguồn nhân lực trí tuệ có những bước chuyển căn bản về chất đòi hỏi phải có các giải pháp mang tính cải cách mạnh mẽ. Đó là:

*Thứ nhất*, tăng cường đầu tư, phát triển nguồn nhân lực trí thức thông qua phát triển lĩnh vực giáo dục và đào tạo khoa học và công nghệ. Đảm bảo nguồn nhân lực trí tuệ về số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của CNH-HĐH. Đề cập đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực cho thế kỷ tới, ủy ban Văn hóa Giáo dục của liên hợp quốc (UNESCO) đã khẳng định cần phải coi trong giáo dục và đào tạo là nhân tố then chốt. Tuy nhiên đào tạo phải căn cứ từ nhu cầu của từng ngành nghề và địa phương cần gắn liền với sử dụng. Nhà nước cần có chính sách hợp lý sử dụng lao động trí tuệ đã được đào tạo.

*Thứ hai*, cải cách triệt để cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực, phân bổ lại lực lượng chuyên gia giữa các lĩnh vực, các ngành. Tạo điều kiện để nguồn nhân lực trí thức dễ dàng tìm kiếm được việc làm, hòa nhập và phát huy năng lực sáng tạo của mình.

*Thứ ba*, nhanh chóng có giải pháp trẻ hóa đội ngũ trí thức có trình độ cao trong công tác nghiên cứu, giảng dạy và sử dụng hợp lý đội ngũ trí thức có trình độ cao đã lớn tuổi.

*Thứ tư*, cần đổi mới cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ, trọng dụng, tôn vinh nhân tài để phát huy tính năng động, sáng tạo, tính tích cực cá nhân, ý thức trách nhiệm đối với công việc. Động viên và khuyến khích đội ngũ trí thức, chuyên gia đầu đàn, các bộ khoa học làm giàu trí tuệ, khả năng phát minh sáng chế khoa học phục vụ xã hội. Không chỉ xảy ra tình trạng “lãng phí chất xám”, “bạc màu chất xám” vì quyền lợi kinh tế hay vì mất quyền sáng tạo cá nhân. Cần coi chính sách sử dụng, đãi ngộ “chất



xám” như chính sách kinh tế xã hội quan trọng nhất, bổ sung điều chỉnh thường xuyên, tạo động lực đòn bẩy cho sự phát triển xã hội.

*Thứ năm*, cùng với đào tạo bồi dưỡng trí thức trong nước, cần tăng số lượng đào tạo trí thức ở nước ngoài, tăng cường mở rộng giao lưu và hợp tác quốc tế về khoa học và công nghệ, đưa trí thức đi học ở một số nước có trình độ khoa học công nghệ phát triển, nhất là đối với ngành mũi nhọn. Chú trọng việc sử dụng và phát huy tiềm năng trí thức của người Việt Nam ở nước ngoài. Nhanh chóng xây dựng phát triển đội ngũ khoa học đầu đàn, những chuyên gia giỏi đồng bộ trong các ngành thuộc các lĩnh vực.

#### ***3.1.4. Nhu cầu khắc phục những hạn chế, yếu kém trong quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam***

Công tác tổ chức - cán bộ là chủ đề “nóng” được bàn trong khu vực công lại thiếu chính sách, giải pháp hiệu quả để xây dựng, phát triển nguồn nhân lực bền vững. Chế độ đãi ngộ còn nhiều điểm bất hợp lý. Mặc dù vấn đề thu nhập, tiền lương công chức, viên chức chưa được coi là nguyên nhân quyết định, nhưng đây là điều kiện cần để công chức, viên chức yên tâm cống hiến. Hiển nhiên, công chức, viên chức có thể đóng góp cho sự phát triển của đất nước theo những cách thức khác nhau, phù hợp với từng hoàn cảnh, điều kiện cụ thể. Việc công chức rời cơ quan nhà nước sang làm việc cho các tổ chức khác là hiện tượng dịch chuyển các nguồn nhân lực xã hội, theo quy luật cung - cầu lao động trong nền kinh tế thị trường.

Quản lý nhân lực bao gồm các hoạt động như: phân tích công việc, dự báo và hoạch định nhân lực; thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực; quản trị nhân sự, đảm bảo chế độ, chính sách cán bộ; tạo môi trường, điều kiện làm việc khích lệ người công chức tích cực công tác, gắn kết mục tiêu hoàn thành nhiệm vụ chung với việc đáp ứng các nguyện vọng cá nhân. Công tác này liên quan nhiều đến nội dung thiết kế tổ chức, sắp xếp lao động và những giải pháp động viên, thúc đẩy công chức, viên chức

không ngừng học tập nâng cao năng lực, nỗ lực làm việc để đạt hiệu quả, năng suất cao nhất. Về mặt lý thuyết, khái niệm này tương đối trừu tượng. Nhưng trên thực tế, ai cũng có thể quan sát để nhận biết được các chính sách quản lý nguồn nhân lực của cơ quan hay trong toàn hệ thống có tốt hay không.

Yếu tố con người, vai trò cá nhân cũng cần được quan tâm nghiên cứu đúng mức hơn. Cần khai thác được tiềm năng, phát huy sở trường của người công chức, viên chức trong từng trường hợp cụ thể để kết hợp được tính chủ động, sáng tạo của mỗi cá nhân với sức mạnh của cả tập thể. Cán bộ lãnh đạo cần thường xuyên quan tâm đến điều gì khiến công chức, viên chức hăng say làm việc. Yếu tố nào đang khuyến khích, tạo động lực cho họ phấn đấu, vươn lên? Theo đó, nếu nhóm những nhu cầu cơ bản để duy trì cuộc sống con người chưa được thoả mãn ở mức độ cần thiết thì những nhu cầu khác (được coi là cao cấp hơn) cũng khó khuyến khích được công chức, viên chức tâm huyết công tác. Nhóm các nhu cầu về an toàn, ổn định nghề nghiệp, chế độ chính sách đãi ngộ thoả đáng, trang thiết bị làm việc tốt cũng rất quan trọng.

Đổi mới công tác quản lý nhân lực đang trở nên yêu cầu tất yếu, khách quan. Về lâu dài, cần đánh giá khách quan, toàn diện công tác này để hoàn thiện hệ thống thể chế, pháp luật công chức - công vụ đồng bộ, tạo cơ sở hình thành những môi trường công tác hấp dẫn trong từng bộ, ngành, cơ quan ở trung ương và địa phương nhằm phát triển một đội ngũ công chức, viên chức chuyên nghiệp, chất lượng cao. Trong đó, chú trọng xây dựng các thể chế đạo đức công chức, viên chức, quy định rõ, đầy đủ về những thái độ, hành vi không được phép, các hình thức kỷ luật đối với những vi phạm nhằm tăng cường kỷ cương hành chính, và quan trọng hơn, đề cao tinh thần trách nhiệm, ý chí, nhiệt tình làm việc của đội ngũ công chức, viên chức. Trước mắt, các cơ quan phụ trách công tác tổ chức - cán bộ cần tổ chức điều tra, khảo sát về thực trạng chất lượng và thái độ, hành vi phục vụ của công chức, viên chức, xác định những bất cập trong công tác quản lý nguồn nhân lực, rút ra kết luận cụ

thể, sát thực của vấn đề “vì sao công chức nghỉ việc”, để từ đó, tham mưu, đề xuất các nội dung cải cách thoả đáng cho quá trình từng bước nâng cao năng lực khu vực công.

### **3.2. Giải pháp tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực từ thực tiễn Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam**

#### ***3.2.1. Hoàn thiện pháp luật quản lý nhà nước về nhân lực***

##### ***3.2.1.1. Hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của nhà nước về quản lý nhân lực***

Hoàn thiện hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý nhân lực là việc làm thường xuyên, liên tục và kịp thời nhằm điều chỉnh các quan hệ phát sinh trong quá trình quản lý nhân lực. Tuy nhiên sự linh hoạt và kịp thời xây dựng, ban hành các văn bản quy định về quản lý nguồn nhân lực cần phù hợp với thực tiễn quản lý, đảm bảo tính khả thi, có tính ổn định tương đối, không chồng chéo, chất lượng, kỹ thuật lập pháp cao với ngôn ngữ, văn phong diễn đạt rõ ràng, dễ hiểu, ngắn gọn, logic.

*Tính toàn diện:* là yếu tố xem xét mức độ hoàn thiện của hệ thống các văn bản quy định quản lý về nhân lực. Có nghĩa là các văn bản quy phạm quy định về quản lý nhân lực phải đầy đủ, đa dạng cả về số lượng và chất lượng nhằm kịp thời giải quyết được các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn quản lý nhân lực.

*Tính đồng bộ:* khi ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý nhân lực phải đảm bảo tính nguyên tắc phù hợp và tương quan với các quy phạm pháp luật khác, không chồng chéo, vênh nhau, phải thống nhất về mặt nội dung và hình thức theo quy chuẩn. Ví dụ các quy phạm quy định về bổ nhiệm công chức, viên chức phải phù hợp với quan điểm, đường lối của Đảng, với Hiến pháp cũng như các văn bản quy phạm pháp luật khác về công tác bổ nhiệm.

*Tính phù hợp, tính khả thi:* các văn bản pháp luật về quản lý nhân lực luôn tồn tại trong điều kiện kinh tế, xã hội nhất định, vì vậy, khi xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý nhân lực phải đảm bảo các quy phạm phù hợp với thực tế khách quan, giải quyết được các vấn đề phát sinh từ thực tiễn quản lý nhân lực. Cần thực hiện hệ thống hóa các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý nhân lực để xác định các văn bản đã lỗi thời, lạc hậu cần có sự sửa đổi các vấn đề thực tiễn nào trong quản lý nhân lực mà các văn bản quy phạm về quản lý nhân lực chưa được xây dựng thì cần phải xây dựng và ban hành đảm bảo phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội.

*Tính đảm bảo thực hiện của các quy phạm pháp luật:* mọi hành vi vi phạm pháp luật về quản lý nhân lực đều có các chế tài xử phạt cụ thể và đều được đảm bảo thực hiện nghiêm minh bằng quyền lực nhà nước. Việc xử lý các hành vi vi phạm pháp luật phải được thực hiện nghiêm minh, không phụ thuộc vào bất kỳ chủ thể nào trong quá trình xử lý các hành vi vi phạm pháp luật.

### *3.2.1.2. Hoàn thiện các văn bản quản lý nhân lực tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam*

Xây dựng và ban hành các văn bản quản lý nhân lực phù hợp với các quy định chung của nhà nước. Cần tích cực hoàn thiện việc xây dựng cơ cấu vị trí, chức danh theo yêu cầu công tác của từng cơ quan, đơn vị. Trong đó, quy định cụ thể những việc đơn vị hay tổ chức, cá nhân (nhóm nào) thực hiện việc gì (hay bị cấm việc gì) để tránh lạm quyền hay thiếu hiệu quả quản lý khi cấp trên phải giải quyết công việc của cấp dưới. Công tác mô tả vị trí việc làm cần mô tả rõ yêu cầu, tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức danh và các mối quan hệ phối hợp dọc, ngang giữa các vị trí công tác. Ngoài việc mô tả yêu cầu về bằng cấp chuyên môn, kinh nghiệm công tác, cần đặc biệt làm rõ những đòi hỏi về năng lực thực tiễn, trách nhiệm thực thi công vụ và những sản phẩm, kết quả cụ thể. Các bản mô tả công việc phải phản ánh sự giống hoặc khác nhau về trình độ, công sức, yêu cầu trách nhiệm, điều kiện làm việc

giữa các vị trí công tác, tạo cơ sở cho việc tuyển dụng, sắp xếp, đánh giá, đào tạo, đãi ngộ và phát triển nguồn nhân lực được phù hợp và công bằng. Tránh tình trạng mô tả đại khái chung chung.

Cán bộ, công chức, viên chức phải được giao có đủ thẩm quyền (gắn với trách nhiệm) và có đủ năng lực để chủ động, linh hoạt xử lý các vấn đề trên cơ sở pháp luật, theo nguyên tắc tập trung - dân chủ.

Hoàn thiện các quy định về tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức; cơ chế thu hút và giữ chân nguồn nhân lực cao. Trước hết cần rà soát và tập hợp các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến tuyển dụng, sử dụng công chức trong Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam. Phát hiện và xử lý, xóa bỏ những nội dung chồng chéo, mâu thuẫn, những quy định tản mạn, còn hiệu lực nhưng lạc hậu, không phù hợp so với tình hình quản lý thực tiễn của Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam.

Hoàn thiện quy định khen thưởng đối với công chức, viên chức. Khen thưởng và kỷ luật là biện pháp kích thích tích cực đối với công chức, viên chức trong quá trình thực thi công vụ, tuy nhiên để tránh những tiêu cực trong công tác này Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam cần: Cụ thể hóa các quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức về khen thưởng, các văn bản quy định hướng dẫn các thủ tục xét khen thưởng cũng cần đơn giản, cụ thể hơn. Đặc biệt cần triển khai công tác khen thưởng kịp thời, có như vậy mới phát huy được mục tiêu của công tác này.

Hoàn thiện quy định về thanh tra, kiểm tra hoạt động quản lý công chức, viên chức. Thanh tra, kiểm tra là một trong những biện pháp giúp cho đội ngũ công chức, viên chức chấp hành nghiêm kỷ luật và pháp luật trong hoạt động công vụ. Cần ban hành các văn bản quy định rõ quyền và trách nhiệm của công chức, viên chức làm thanh tra, chuyên môn hóa công tác này trong quản lý công chức. Phải hoàn thiện cơ sở pháp lý vững chắc để hoạt động thanh tra công vụ đạt hiệu quả.

### ***3.3.2. Đổi mới bộ máy quản lý nhà nước về nhân lực***

Bộ máy quản lý nhân lực là tập thể những cá nhân, bộ phận có trách nhiệm, quyền hạn nhất định, là trung tâm quyết định hiệu lực và hiệu quả hoạt động phát triển nguồn nhân lực. Hoàn thiện bộ máy quản lý nhân lực nhằm đổi mới phương pháp quản lý, nhằm hình thành nên các cấp, các bộ phận chức năng phù hợp từng thời kỳ phát triển kinh tế, xã hội. Vì vậy, thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, đặc biệt là bộ phận tổ chức của các cơ quan nhà nước, tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam giao cho Ban Tổ chức cán bộ và các đơn vị trực thuộc Viện giao cho các phòng tổ chức hành chính. Phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lý trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực. Bộ máy nhân lực phải được hoàn thiện, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực và tạo nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội.

Một mô hình đầy đủ về tổ chức bộ máy với các chú dẫn chi tiết còn mô tả đầy đủ đến từng vị trí việc làm của từng người trong cơ quan, tổ chức, đơn vị trong đó thể hiện cả số lượng biên chế, số lượng vị trí việc làm, tên gọi các chức danh, chức năng nhiệm vụ chủ yếu và các mối quan hệ giữa các tổ chức cấu thành và giữa các chức danh trong cơ quan.

### ***3.2.3. Đẩy mạnh công tác rà soát, quy hoạch nguồn nhân lực***

Hàng năm các cơ quan thực hiện chức năng quản lý nhà nước về công chức, viên chức phải thường xuyên rà soát, thống kê trình độ số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chính xác, khách quan, để làm cơ sở cho các chính sách quản lý về công chức, viên chức khác. Nhiệm vụ này được giao cho Ban Tổ chức cán bộ Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam. Hàng năm Ban Tổ chức cán bộ xây dựng kế hoạch điều tra, tổ chức hướng dẫn cơ sở thực hiện kế hoạch điều tra. Nội dung điều tra gồm các tiêu chí phản ánh trình độ, kiến thức của đội ngũ công chức như: Học vấn; chuyên môn, nghiệp

vụ; lý luận chính trị; kiến thức Quản lý nhà nước; kỹ năng tin học. Kết quả điều tra phải có căn cứ kiểm chứng (giấy chứng nhận, bằng cấp,... do công chức trình nộp cho tổ chức) đồng thời phản ánh đúng với yêu cầu cuộc điều tra (kết quả trung thực để phục vụ cho yêu cầu đào tạo). Việc điều tra phải được xác định theo yêu cầu là mốc kiểm tra và nên diễn ra vào năm đầu của kế hoạch 5 năm, khoa học, tiết kiệm và hiệu quả.

Để thực hiện hiệu quả công tác quy hoạch công chức, viên chức Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam cần tiến hành tập trung vào một số nội dung sau:

*Thứ nhất*, xây dựng, cụ thể tiêu chuẩn chức danh đội ngũ công chức, viên chức của các đơn vị trực thuộc trên quy định chung của nhà nước làm căn cứ xây dựng và thực hiện quy hoạch công chức, viên chức. Có xác định tiêu chuẩn chức danh công chức đúng mới có thể đánh giá, lựa chọn công chức, viên chức đưa vào vào quy hoạch; có hướng để đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng công chức, viên chức quy hoạch. Nếu không xây dựng được tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức hoặc xây dựng không đúng sẽ không có cơ sở để tiến hành các khâu trong công tác quy hoạch, do đó không thể tạo ra được đội ngũ công chức, viên chức tốt, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn mới.

*Thứ hai*, đổi mới nhận thức về bổ nhiệm và sử dụng công chức, viên chức trong công tác quy hoạch.

Quy hoạch phải dựa trên cơ sở đánh giá đúng thực trạng công chức, viên chức, phát hiện ra những mặt mạnh, mặt yếu để lựa chọn các bộ cho phù hợp và đủ tiêu chuẩn công chức, viên chức cũng giống như việc xây dựng quy hoạch, phải gắn vào yêu cầu nhiệm vụ, chức danh công chức, thực trạng đội ngũ công chức, viên chức và xu thế phát triển của Viện Hàn lâm mà đặt ra những tiêu chuẩn riêng, bổ sung vào tiêu chuẩn chung, từ đó có tiêu chuẩn cụ thể cho công chức, viên chức phù hợp với yêu cầu phát triển của Viện Hàn lâm.

Về quy trình, cần hoàn thiện nội dung và quy trình quy hoạch công chức, viên chức. Một trong những hạn chế của công tác xây dựng quy hoạch công chức hiện nay là chưa có một quy trình, phương pháp và kế hoạch đầy đủ, bài bản thực hiện một cách cụ thể, đồng bộ về quy hoạch công chức, viên chức. Do vậy, khi xây dựng quy hoạch công chức, viên chức còn chậm trễ, còn nhiều bất cập. Cần phải thực hiện quy trình quy hoạch theo các bước sau: 1) Xây dựng tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức; 2) Phát triển đội ngũ kế cận; 3) Tổ chức giao việc, giao nhiệm vụ để thử thách công chức, viên chức; 4) Kiểm tra đánh giá công tác quy hoạch theo từng giai đoạn để rút ra những bài học kinh nghiệm lần sau. Từ đó, điều chỉnh và sửa đổi quy hoạch nếu cần thiết.

*Thứ ba, chủ động tạo nguồn.*

Để chủ động tạo nguồn cần làm tốt những công tác quy hoạch đào tạo gắn với bố trí sử dụng. Tạo nguồn tại chỗ: công chức, viên chức của các đơn vị có thể được tuyển dụng, sử dụng tại chỗ, không cần sự bổ nhiệm từ trên xuống. Nếu nguồn công chức, viên chức được đào tạo tại chỗ sẽ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giúp cơ quan chủ động trong việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng công chức, viên chức.

*Thứ tư, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện quy hoạch công chức, viên chức để từ đó uốn nắn những lệch lạc, những tồn tại trong công tác quy hoạch công chức, viên chức.*

#### **3.2.4. Đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực**

Để công tác đào tạo, bồi dưỡng có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao năng lực thực thi nhiệm vụ của đội ngũ công chức, viên chức, xuất phát từ những yêu cầu, nhiệm vụ mới và những hạn chế, yếu kém của đội ngũ này, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức cần tập trung vào một số giải pháp cụ thể sau: 1) Xác định nhu cầu đào tạo, gắn kết đào tạo với sử dụng cán bộ, công chức, viên chức; 2) Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo



nhu cầu đã được xác định: 3) Đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm; 4) Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng; 5) Đánh giá sau đào tạo, bồi dưỡng để:

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm hướng đến mục tiêu là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu thực tiễn, từng bước tiến tới chuyên nghiệp, hiện đại, có năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước và phục vụ nhân dân, đòi hỏi quyết tâm chính trị cao thực hiện đồng bộ các giải pháp của các cấp, các ngành, các địa phương trong cả nước.

### **3.2.5. Đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng nhân lực**

Tuyển dụng công chức, viên chức là một khâu quan trọng, là sự sàng lọc đầu tiên để lựa chọn đội ngũ công chức, viên chức có năng lực vào làm việc tại cơ quan, tổ chức. Tuyển dụng đúng đối tượng bảo đảm tiêu chuẩn đối với từng chức danh chuyên môn, là vấn đề quyết định chất lượng đội ngũ công chức, viên chức là một trong những nhiệm vụ quan trọng của việc nâng cao năng lực cho đội ngũ công chức, viên chức đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước nói chung và của Viện Hàn lâm trong giai đoạn hiện nay nói riêng.

Về mặt tổ chức thi tuyển công chức, viên chức cần thay đổi cách thức thi tuyển truyền thống, nghĩa là không giao biên chế thi tuyển trên cơ sở cân đối nguồn ngân sách trả lương và yêu cầu của các đơn vị cụ thể mà trong tương lai, cần phải áp dụng chế độ thi tuyển tập trung.

Việc thi tuyển công chức, viên chức theo từng cơ quan, đơn vị hay bộ phận sẽ khó đảm bảo được tính minh bạch, công khai, công bằng và dân chủ. Để đổi mới cách thức tuyển dụng công chức, viên chức đã có nhiều nền công cụ trên thế giới đã áp dụng chế độ thi tuyển tập trung và từ đó phân bổ biên chế cụ thể theo chuyên môn, nghiệp vụ, vị trí, công tác đến từng đơn vị cụ thể.

Để nâng cao hiệu quả của hoạt động tuyển dụng nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, xin đề xuất một số giải pháp sau:

*Thứ nhất, cần xây dựng bộ tiêu chí tuyển dụng cho các vị trí công việc.*

Muốn tuyển dụng hiệu quả, cần có tiêu chí tuyển dụng rõ ràng. Xây dựng bộ tiêu chí tuyển dụng đối với các vị trí công việc giúp cho việc tuyển dụng đáp ứng được yêu cầu, việc đánh giá trở nên khách quan, khoa học và dễ dàng hơn. Số lượng người làm việc trong các cơ quan nhà nước là rất lớn, với nhiều ngành nghề, lĩnh vực khác nhau nhưng cách tuyển dụng hiện nay chưa đánh giá được mức độ phù hợp của ứng viên vào các vị trí công việc cụ thể. Phân tích công việc để có bản tiêu chuẩn thực hiện công việc là nhiệm vụ cần được quan tâm và triển khai sớm.

*Thứ hai, cần đặc biệt quan tâm tới việc nâng cao năng lực tuyển dụng (kiến thức, kỹ năng, thái độ) cho người làm công tác tuyển dụng.*

Trong tổ chức, có nhiều người tham gia vào công tác tuyển dụng với vai trò khác nhau. Tuyển dụng là công việc đòi hỏi tính chuyên nghiệp. Để tuyển dụng tốt đòi hỏi những người làm công tác tuyển dụng phải có chuyên môn với những kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm nhất định. Thực tế cho thấy, nhiều người làm công tác tuyển dụng trong các cơ quan nhà nước ở Việt Nam chưa đáp ứng được những yêu cầu này.

*Thứ ba, xây dựng trang thông tin điện tử (website) về tuyển dụng nhân sự hành chính quốc gia.*

Thông báo tuyển dụng công chức, viên chức là yêu cầu mang tính bắt buộc, được quy định trong các văn bản pháp lý nhằm đảm bảo tính công khai, bình đẳng trong tuyển dụng nhân sự cho cơ quan nhà nước. Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền tuyển dụng đều đăng thông báo tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng, trong đó có các website của mình.

*Thứ tư, cần quan tâm đánh giá động cơ, thái độ của người dự tuyển.*

Trong quản lý nguồn nhân lực, động cơ, thái độ của người dự tuyển luôn được nhà tuyển dụng quan tâm. Có rất nhiều ứng viên có kiến thức, kỹ năng tốt nhưng nếu thiếu động cơ làm việc, có thái độ không tốt sẽ bị loại, bởi những người đó khó có thể gắn bó lâu dài với công việc hoặc không đảm bảo được hiệu quả làm việc. Có thể nói, công tác tuyển dụng vào các cơ quan nhà nước ở nước ta hiện nay, với 4 môn thi và một cuộc phỏng vấn nhưng do thiếu tính chuyên nghiệp nên chưa chú trọng nhiều vào việc đánh giá động cơ, thái độ của ứng viên. Ở Singapore động cơ dự tuyển của ứng viên rất được đề cao, với triết lý: Kiến thức và kỹ năng là quan trọng, là cần thiết nhưng nó có thể dễ dàng tích lũy. Động cơ, thái độ mới là điều khó thay đổi. Khi tổ chức có những ứng viên có thái độ đúng, họ có cơ hội để thành công.

*Thứ năm, đẩy mạnh việc tuyển dụng công chức vào các chức danh lãnh đạo, quản lý.*

Hình thức này thực sự là bước đột phá trong công tác cán bộ, được các ngành, các cấp và nhân dân kỳ vọng, bởi nếu việc thi tuyển tổ chức khoa học, bảo đảm công bằng, minh bạch sẽ là điều kiện thuận lợi để hình thành đội ngũ lãnh đạo, quản lý có năng lực, góp phần quan trọng vào sự phát triển của nền hành chính quốc gia và từng bước ngăn chặn nạn "chạy chức", "chạy quyền".

### **3.2.6. Đổi mới công tác đánh giá nhân lực**

Đánh giá công chức, viên chức là hoạt động quan trọng nằm trong chuỗi các hoạt động quản lý công chức, viên chức nhằm thu hút, duy trì và phát triển đội ngũ công chức thuộc nội dung chiến lược quản lý và phát triển, sử dụng đội ngũ công chức, viên chức.

Hoạt động đánh giá công chức, viên chức là một mắt xích cực kỳ quan trọng trong chuỗi quy trình quản lý công chức, viên chức. Đánh giá công chức, viên chức được xem là khâu có tính nền tảng trong toàn bộ công tác quản lý nhân sự hành chính ở nhiều quốc gia trên thế giới. Bởi qua hoạt động này chúng ta có thể nhận thức được một cách khách quan các giá trị, trình độ, của đội ngũ nhân sự trong cơ quan đơn vị mình để có những thông tin chính

xác và cần thiết cho việc ban hành các quyết định có liên quan tới công tác tổ chức nhân sự.

Đánh giá công chức, viên chức có ý nghĩa quan trọng vì nó phục vụ được nhiều mục tiêu quản lý khác nhau và có tác động trực tiếp tới cả người lao động và tới cả tổ chức nói chung.

Tuy nhiên, việc đánh giá công chức, viên chức hiện nay còn chưa thật sự phản ánh sát thực chất lượng đội ngũ công chức, viên chức. Hơn nữa, các kết quả mức độ của phân loại của mỗi công chức, viên chức trong từng cơ quan, đơn vị lại có sự liên quan đến trách nhiệm của người đứng đầu, phản ánh đến mức độ hoàn thành nhiệm vụ, thành tích của bộ máy lãnh đạo cũng như tập thể tổ chức, cơ quan nói riêng và toàn ngành, lĩnh vực, địa phương nói chung. Do vậy, khi đánh giá vẫn mang tính duy tình, “dĩ hòa vi quý” giữ vai trò chủ đạo. Các tiêu chí còn định tính, cảm tính dẫn đến sự bất bình đẳng, thiếu công bằng do chủ quan của việc đánh giá khác nhau, khắt khe hay dễ dãi. Vì thế, kết quả đánh giá còn thiếu chính xác, khách quan, chưa tạo được cơ sở tin cậy để lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

Nhằm đổi mới công tác đánh giá công chức, viên chức một số giải pháp được khuyến nghị như sau:

*Thứ nhất*, đổi mới công tác đánh giá công chức, viên chức phải bắt đầu từ việc thay đổi cách tiếp cận quan điểm, tư duy về đánh giá công chức, viên chức tiếp thu chọn lọc cách tiếp cận quản lý, quản trị hiện đại.

*Thứ hai*, đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức, viên chức trong đó chú trọng đến việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức phải căn cứ vào kết quả, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức, viên chức; thẩm quyền đánh giá cán bộ, công chức thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức. Sửa đổi, bổ sung, ban hành mới quy trình đánh giá công chức, viên chức, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, chính xác và trách nhiệm đối với việc đánh giá công chức, viên chức.

*Thứ ba*, hoàn thiện danh mục hệ thống việc làm và cơ cấu theo ngạch công chức, viên chức, từ đó xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá của từng vị trí việc làm.

*Thứ tư*, cá nhân mỗi công chức, viên chức lập kế hoạch công tác cá nhân trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình và kế hoạch công tác hàng năm của cơ quan, đơn vị. Mặt khác, cá nhân công chức, viên chức có bản mô tả công việc cụ thể sẽ là cơ sở cho việc theo dõi, giám sát tiến độ, chất lượng công việc để có đánh giá chuẩn xác về kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức, viên chức.

*Thứ năm*, sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau cho các nhóm vị trí việc làm khác nhau. Một số vị trí việc làm nhất định có thể sử dụng kết hợp phương pháp đánh giá trong nội bộ và đánh giá từ bên ngoài, đánh giá chéo ... Ví dụ: vị trí việc làm nào mà có liên quan trực tiếp đến việc cung ứng các dịch vụ công, có sự giao tiếp giữa công chức với nhân dân, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp thì cần có ý kiến đánh giá từ các nhóm đối tượng khách hàng, người dân, người hưởng thụ dịch vụ do công chức, viên chức đó trực tiếp giao dịch.

*Thứ sáu*, thiết lập một bộ phận chuyên trách về đánh giá công chức, viên chức một cách độc lập. Thực tiễn cho thấy công tác đánh giá luôn là khâu yếu của quá trình quản trị nguồn nhân lực, do vậy cần thiết phải xây dựng một bộ phận chuyên trách công tác đánh giá công chức, viên chức ở mỗi cơ quan, đơn vị.

Đổi mới công tác tuyển dụng và đổi mới đánh giá công chức, viên chức sẽ góp phần thực hiện thành công cải cách hành chính, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra một hệ thống giá trị để phục vụ tốt hơn nền hành chính công vụ.

### *3.2.7. Kiểm tra, giám sát, thanh tra các hoạt động quản lý nhân lực*

Hoạt động kiểm tra, giám sát, thanh tra là những hoạt động thực hiện quyền lực nhà nước. Đây là những hoạt động mang tính tất yếu khách quan

của tất cả các nhà nước, ở mọi thời đại lịch sử. Có thể khẳng định, ngay từ khi Nhà nước xuất hiện trong lịch sử, bất luận nhà nước nào cũng ban hành pháp luật để quản lý nhà nước và tiến hành hoạt động giám sát đối với toàn xã hội trong tuân thủ pháp luật của mình.

Công tác kiểm tra, thanh tra được thực hiện theo định kỳ hàng năm, và đột xuất việc thực hiện các chương trình, dự án, kế hoạch về xây dựng phát triển nguồn nhân lực; có sự phối, kết hợp giữa các cơ quan, ngành chức năng có liên quan tránh chồng chéo gây phiền hà, ảnh hưởng đến hoạt động của đơn vị và tạo nên sự thống nhất và hiệu quả trong công tác kiểm tra, thanh tra.

### **Kết luận chương 3**

Nhân lực là nguồn lực có giá trị nhất, quyết định thành bại của chủ trương, chính sách, kế hoạch công tác. Năng lực, trách nhiệm, tinh thần làm việc của cán bộ, công chức, viên chức có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị. Bên cạnh các vấn đề kinh tế, còn có các yếu tố rất quan trọng khác tác động đến người cán bộ, công chức, viên chức như: uy tín, khả năng, thái độ, phong cách phục vụ nhân dân của cán bộ lãnh đạo, đặc biệt là người đứng đầu cơ quan, chế độ, chính sách cán bộ, cơ chế, điều kiện làm việc, văn hóa công sở ... Với thực trạng nguồn nhân lực hiện nay, việc khai thác, sử dụng và khai thác nguồn lực đó sao cho có hiệu quả nhất, đáp ứng được yêu cầu của CNH-HĐH cũng đang là những vấn đề bức xúc mà sự nhận thức và giải quyết tốt những vấn đề đó sẽ là điều tiên quyết, bảo đảm cho sự thành công của CNH - HĐH.

Với ý nghĩa đó, trong chương ba này tác giả đã đưa ra những giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về nhân lực thực tiễn từ Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

## KẾT LUẬN

Quản lý nhà nước về nhân lực có vai trò hết sức quan trọng trong định hướng và phát triển KH&CN nhằm góp phần to lớn vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đề tài luận văn “*Quản lý nhà nước về nhân lực từ thực tiễn Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam*” có mục tiêu làm rõ những vấn đề lý luận về quản lý nhà nước nhân lực, trong đó tập trung nghiên cứu thực trạng quản lý nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam - cơ quan thuộc Chính phủ, có chức năng nghiên cứu những vấn đề cơ bản về KHXH; cung cấp luận cứ khoa học cho Đảng và Nhà nước trong việc hoạch định đường lối chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển nhanh và bền vững của đất nước theo định hướng XHCN; thực hiện tư vấn về chính sách phát triển; đào tạo sau đại học về KHXH; tham gia phát triển tiềm lực khoa học của cả nước, qua đó đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực ở Việt Nam hiện nay.

Luận văn đã vận dụng vấn đề lý luận chung về quản lý nhân lực để xây dựng khái niệm nguồn nhân lực, hệ thống lý luận quản lý nhà nước về nhân lực gồm có vấn đề giải pháp và công cụ chính sách, chủ thể, thể chế và các yếu tố tác động đến quản lý nhà nước về nhân lực.

Qua nghiên cứu thực trạng quản lý nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam. Việc phân tích đặc điểm, những thành tựu nổi bật cũng như những hạn chế, bất cập của nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam trong thời gian vừa qua; luận văn đã tập trung phân tích chính sách hiện hành về quản lý nhân lực để làm rõ vấn đề giải pháp, chủ thể, thể chế và các yếu tố tác động đến nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam. Phân tích, chỉ ra những kết quả đạt được và những hạn chế, thiếu hụt từ quản lý nhân lực như: Chế độ đào tạo, bồi dưỡng nhân lực; tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng nhân lực, chế độ tiền lương, khen thưởng, đãi ngộ đang áp dụng tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam. Đồng thời, bằng các luận cứ khoa học để đánh giá kết quả thực hiện

công tác quản lý nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam trong thời gian từ năm 2011 đến nay.

Nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp hoàn thiện quản lý nhân lực ở Việt Nam: Trên cơ sở thực trạng quản lý nhà nước về nhân lực tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, luận văn đã đưa ra các giải pháp cơ bản nhằm tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về nhân lực ở Việt Nam nói chung và tại Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam nói riêng./.



## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2008), *Nghị quyết số 27/NĐ-TW, ngày 06/8/2008 của Hội nghị lần thứ 7 khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*
2. Bộ Khoa học và Công nghệ (2011), *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành khoa học và công nghệ giai đoạn 2011 - 2020*
3. Ban Tổ chức cán bộ, *Báo cáo tổng kết các năm 2011, 2012, 2013, 2014, 2015*
4. *Chiến lược phát triển Khoa học và Công nghệ giai đoạn 2011-2020*
5. Chính Phủ (2012), *Nghị định số 109/2012/NĐ-CP, ngày 26/12/2012 về quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam*
6. Chính Phủ (2013), *Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 01/11/2012 của Hội nghị lần thứ sáu BCHTW Đảng khóa XI về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế*
7. Chính phủ (2000), *Nghị định số 71/2000/NĐ-CP của Chính Phủ về “quy định việc kéo dài thời gian công tác của cán bộ, công chức đến độ tuổi nghỉ hưu”, ngày 23/11/2000*
8. Chính phủ (2005), *Quyết định số 76/2005/QĐ-TTg ngày 11/4/2005 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển Viện Khoa học xã hội Việt Nam đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020*
9. Chính phủ (2014), *Nghị định số 40/2014/NĐ-CP của Chính phủ : Quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ, ngày 12/5/2014*
10. Chính phủ (2012), *Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ quy*

*định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*, ngày 12/4/2012

11. Trần Kim Dung (2006), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
12. Nguyễn Duy Dũng (2008), *Đào tạo và quản lý nguồn nhân lực*
13. Phạm Minh Hạc (2007), *Phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội
14. Phạm Minh Hạc (2000), *Nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn cơ bản về con người góp phần xây dựng chiến lược và chính sách phát triển con người*, Tạp chí Nghiên cứu Giáo dục, (số 3), tr.1-3
15. Phạm Minh Hạc, Hồ Sĩ Quý (2001), *Nghiên cứu con người: đối tượng và những hướng chủ yếu*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội
16. Đỗ Phú Hải (2009), *Một số giải pháp về thu hút và giữ người tài trong bộ máy nhà nước*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, (số 10), tr.47-52
17. Đỗ Phú Hải (2014), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, (số 1), tr.21-29
18. Tạ Ngọc Hải (2008), *Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, (số 1 + 2), tr.65-69
19. Nguyễn Thế Kiệt (2008), *Xây dựng và phát triển con người, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực con người trong công cuộc đổi mới ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Triết học, (số 6), tr.3-10
20. Hoàng Xuân Long (2008), *Đổi mới quản lý nguồn nhân lực khoa học của nhà nước*, Tạp chí lý luận chính trị, (số 9), tr.42-46
21. Luật Cán bộ, công chức năm 2008
22. Luật Viên chức năm 2010
23. Luật Thi đua, khen thưởng năm 2013
24. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (2004), *Quản lý nguồn nhân lực*

- ở Việt Nam một số vấn đề lý luận và thực tiễn, Viện Nghiên cứu con người, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội
25. Phạm Thành Nghị (2006), *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Khoa học xã hội
  26. Trần Minh Ngọc (2006), *Phát triển nguồn nhân lực tri thức cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Tạp chí Giáo dục lý luận, (số 7), tr.9-13
  27. Nguyễn Hoàng Oanh (2006), *Phân cấp quản lý nguồn nhân lực và tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, (số 3), tr.11-13
  28. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, NXB Chính trị quốc gia
  29. Nguyễn Hồng Quang (2013), *Nguồn nhân lực với phát triển bền vững vùng Bắc bộ giai đoạn 2011 - 2020*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội
  30. Nguyễn Thị Anh Thu (2000), *Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ trong cơ quan nghiên cứu - phát triển*, Nxb Khoa học xã hội
  31. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2011), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị quốc gia
  32. Viện Khoa học xã hội Việt Nam (2011), *Chiến lược Phát triển Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*
  33. Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, *Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam 60 năm xây dựng và phát triển*, Nxb Khoa học xã hội
  34. Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, *Báo cáo tổng kết các năm 2011, 2012, 2013, 2014, 2015*