

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

NGUYỄN VĂN HẢI

XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC
CHẤT LƯỢNG CAO CHO NGÀNH ĐỊA CHẤT
Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

LUẬN VĂN THẠC SĨ
LUẬT HIẾN PHÁP VÀ LUẬT HÀNH CHÍNH

HÀ NỘI - 2018

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

NGUYỄN VĂN HẢI

XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC
CHẤT LƯỢNG CAO CHO NGÀNH ĐỊA CHẤT
Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Ngành: Luật Hiến pháp và Luật hành chính
Mã số: 8 38 01 02

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
TS. NGUYỄN THẾ TÂM

HÀ NỘI - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn “*Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất ở Việt Nam hiện nay*” là công trình nghiên cứu của bản thân tôi. Các số liệu, kết quả nghiên cứu trình bày trong Luận văn là trung thực, được trích từ các nguồn công khai, hợp pháp, không sao chép bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận văn

Nguyễn Văn Hải

LỜI CẢM ƠN

Tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành đến Ban Giám đốc Học viện Khoa học xã hội, Khoa Luật, cùng các thầy, cô giáo đã tận tình dạy dỗ, giúp đỡ tác giả trong khóa học, nhất là trong quá trình tiến hành làm đề tài luận văn thạc sỹ này.

Tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới TS.Nguyễn Thế Tâm - người đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ tác giả từ những bước đầu xây dựng đề cương nghiên cứu cho đến khi hoàn thành luận văn này.

Tác giả xin chân thành cảm ơn Ban lãnh đạo Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản, lãnh đạo Văn phòng đã tạo điều kiện thuận lợi giúp đỡ tác giả có được các thông tin, tài liệu cần thiết cho đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả xin bày tỏ lời tri ân sâu sắc tới gia đình, bạn bè, đồng nghiệp đã ủng hộ, động viên, chia sẻ và tạo những điều kiện tốt nhất cho tác giả trong suốt thời gian theo học khóa đào tạo thạc sỹ tại Học viện Khoa học xã hội.

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO	6
1.1. Một số khái niệm cơ bản	6
1.2. Các tiêu chí và pháp luật về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao... 11	
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực chất lượng cao	22
Chương 2: THỰC TRẠNG VỀ XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO NGÀNH ĐỊA CHẤT	27
2.1. Tổng quan, mục tiêu phát triển và thực tiễn ngành địa chất giai đoạn hiện nay	27
2.2. Thực trạng nguồn nhân lực và công tác xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản	33
Chương 3: GIẢI PHÁP VỀ XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO NGÀNH ĐỊA CHẤT	51
3.1. Phương hướng xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất	51
3.2. Một số giải pháp xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất	53
3.3. Một số kiến nghị.....	59
KẾT LUẬN	61
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	63

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Viết tắt	Viết đầy đủ
1	NNL	Nguồn nhân lực
2	NNLCLC	Nguồn nhân lực chất lượng cao
3	VC	Viên chức
4	CNH-HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
5	Viện	Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

DANH MỤC CÁC BẢNG SỐ LIỆU

Bảng 1.1: Phân loại sức khỏe theo quy định của Bộ y tế.....	20
Bảng 2.1. Diễn biến số lượng nhân viên của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản (giai đoạn 2013 – 2017).....	36
Bảng 2.2. Trình độ đào tạo của nhân viên tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản (giai đoạn 2013 – 2017).....	37
Biểu đồ 2.1. Chuyên ngành đào tạo của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản.....	38
Bảng 2.3. Ngạch viên chức tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản	38
Bảng 2.4. Độ tuổi, giới tính, dân tộc tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản.....	39

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong thế giới hiện đại với cách mạng công nghiệp 4.0, chúng ta ngày càng nhận thức rõ hơn về vai trò quyết định của nguồn lực con người trong việc xây dựng nguồn nhân lực cho ngành và lĩnh vực của mình và đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Thực tiễn ở nước ta cho thấy muốn phát triển ngành, lĩnh vực thì vấn đề nguồn vốn không phải là yếu tố quyết định tất cả; vấn đề quan trọng hơn là biết phát huy trí tuệ, tay nghề, sự thông minh và sáng tạo không có giới hạn của con người Việt Nam. Đó là yếu tố quyết định sự thành công của ngành, lĩnh vực khi bước vào kỷ nguyên cách mạng công nghiệp 4.0. Do vậy, Đảng và nhà nước luôn xác định mục tiêu xây dựng nguồn nhân lực với trọng tâm là con người, lấy con người là mục tiêu; động lực chính cho sự phát triển của đất nước. Tổng kết sau 30 năm xây dựng, đổi mới và phát triển, Đảng ta một lần nữa khẳng định và lấy đó làm nhiệm vụ trọng tâm “đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo; phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao” (Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII Đảng Cộng sản Việt Nam).

Theo Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam đề ra cần sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và phát triển mạnh nguồn nhân lực chất lượng cao từ đó tạo ra một thế mạnh riêng của đất nước để cạnh tranh với các nước trong khu vực, tiếp đến đẩy mạnh nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước sao cho sánh ngang được với tầm vóc của các nước phát triển trên thế giới. Bên cạnh sự phát triển chung của nguồn nhân lực Việt Nam, ngành Địa chất Việt Nam luôn luôn phải chủ động đào tạo nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao để đảm bảo đủ về lượng và tốt về chất; nguồn nhân lực này một mặt nhằm phát triển bền vững ngành Địa chất với mục tiêu đưa ngành Địa chất trở thành một trong những ngành trọng điểm về phát triển kinh tế,

một mặt hòa chung với nguồn nhân lực của cả nước để thúc đẩy quá trình phát triển toàn diện của đất nước cũng như hội nhập sâu và rộng với nền cách mạng công nghiệp 4.0 như hiện nay.

Từ trước đến nay đã có rất nhiều công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao của khu công nghiệp hay của tỉnh thành nhưng đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu cụ thể về nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất.

Xuất phát từ thực tiễn trên; học viên đã chọn đề tài **“Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất ở Việt Nam hiện nay”** để nghiên cứu làm luận văn tốt nghiệp chương trình thạc sĩ chuyên ngành Luật học với mong muốn góp phần xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất ở Việt Nam hiện nay.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Trong khoa học pháp lý đã có nhiều bài viết liên quan đến nguồn nhân lực, các bài viết về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ CNH – HDH hay phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Về công trình là các bài viết có thể kể đến:

- + Giáo trình nguồn nhân lực của PGS.TS. Nguyễn Tiệp;
- + Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực của PGS.TS Trần Xuân Cầu và PGS.TS Mai Quốc Chánh;
- + Nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ Công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tác giả Nguyễn Long Giao, bài đăng trên Tạp chí Khoa học xã hội số 6 - 2011;
- + Giải pháp nâng cao nguồn nhân lực ngành ngân hàng của tác giả Vũ Văn Thực, bài đăng trên Tạp chí Phát triển và hội nhập số 26 - 2016.

Về tài liệu luận văn, luận án có:

+ Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội, luận án Tiến sỹ của tác giả Vũ Thị Hà năm 2016;

+ Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình Việt Nam hội nhập quốc tế, luận án Tiến sỹ của tác giả Phạm Đức Tiến năm 2016

+ Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Đa khoa huyện Gia Viễn, tỉnh Ninh Bình, luận văn ThS của tác giả Trần Thanh Thủy năm 2015;

+ Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Quảng Ninh giai đoạn hiện nay, luận văn ThS của tác giả Trịnh Ngọc Anh năm 2015;

+ Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao từ thực tiễn thành phố Hải Phòng luận văn ThS của tác giả Phạm Ngọc Dương năm 2015.

Từ nhiều hướng và mức độ tiếp cận khác nhau, các bài viết, công trình nghiên cứu đã làm sáng tỏ những vấn đề mang tính lý luận về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tuy nhiên, cho đến nay, chưa có công trình nghiên cứu chuyên sâu về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất. Do đó, việc nghiên cứu đề tài “**Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất ở Việt Nam hiện nay**” vừa có ý nghĩa thực tiễn vừa có giá trị nhất định về lý luận.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Luận văn làm sáng tỏ thêm vấn đề lý luận về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao và đưa ra những giải pháp về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Những vấn đề lý luận và chính sách, pháp luật về nguồn nhân lực chất lượng cao;

- Thực trạng về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất;

- Giải pháp về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Luận văn tập trung vào nghiên cứu xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất ở Việt Nam hiện nay. Trong khuôn khổ của luận văn luật học, luận văn chủ yếu tập trung xây dựng tiêu chí về nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất thông qua chính sách, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Phạm vi nghiên cứu:

+ Về không gian: Luận văn nghiên cứu việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản;

+ Về thời gian: Luận văn sử dụng số liệu từ giai đoạn năm 2013 – 2017 để thực hiện nghiên cứu và từ đó đưa ra giải pháp cho việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu “Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất ở Việt Nam hiện nay” đã sử dụng phương pháp luận về duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, những Nghị quyết của Đảng về việc chỉ đạo phát triển nguồn nhân lực và pháp luật của nhà nước về nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao.

Ngoài ra, luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu chủ yếu sau đây:

+ Phương pháp phân tích và tổng hợp được sử dụng để phân tích, tổng hợp những nội dung đường lối chính sách và quá trình hiện thực hóa những

đường lối chính sách nhằm xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất.

+ Phương pháp thống kê để tập hợp các số liệu, như: số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao, các tiêu chí xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao.

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

Với đề tài “Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất ở Việt Nam hiện nay”, Luận văn có một số đóng góp về mặt lý luận và thực tiễn sau đây:

- Góp phần làm phong phú thêm những vấn đề lý luận về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao;

- Đưa ra một số giải pháp về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo. Kết cấu của luận văn gồm 03 chương:

Chương 1. Những vấn đề lý luận và pháp luật về nguồn nhân lực chất lượng cao;

Chương 2. Thực trạng về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất;

Chương 3. Giải pháp về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm về Nguồn nhân lực

Khái niệm nguồn nhân lực (NNL) đã được sử dụng rất phổ biến từ những năm 50 của thập kỷ trước và ở bất kỳ thời điểm nào thì ý nghĩa về nguồn nhân lực được nói đến vẫn là con người. Nguồn nhân lực với trọng tâm là con người trước đây thì chủ yếu đề cập đến nội hàm là về khả năng những con người trong độ tuổi lao động, nó không phân biệt về giới tính, kỹ năng và trình độ.

Các nghiên cứu trước đây về nguồn lực con người chủ yếu đề cập đến nguồn lực, mà ở đó nguồn lực có chất lượng không và nó mang lại những gì cho sự phát triển của xã hội. Như trong quan điểm về tăng trưởng kinh tế thì con người ở đây là trọng tâm cho sự tăng trưởng của một nền kinh tế và thậm chí quan điểm đó còn đẩy con người như là một nguồn vốn đặc biệt.

Còn ở nước ta, khái niệm về nguồn nhân lực đã được nhắc đến trong Đại hội toàn quốc lần thứ VII và từ khái niệm về nguồn nhân lực đã được sử dụng chính trong mọi giáo trình, công trình nghiên cứu, tạp chí cũng như trong mọi hoạt động của đời sống. Và theo giáo sư viện sỹ Phạm Minh Hạc, nguồn lực con người được thể hiện thông qua số lượng dân cư, chất lượng con người (bao gồm thể lực, trí lực và năng lực phẩm chất). Như vậy, NNL không chỉ bao hàm chất lượng NNL hiện tại mà còn bao hàm cả nguồn cung cấp nhân lực trong tương lai.

Theo những quan điểm về nguồn nhân lực, ở dạng cơ bản nhất có thể hiểu: *Nguồn nhân lực là một nội hàm dùng để nói về khả năng làm việc của vùng miền, sức mạnh của nguồn lực đó để cải tạo và phát sinh ra của cải vật*

chất nhằm làm ổn định nền xã hội hiện tại cũng như đảm bảo sự bền vững của tương lai. Khả năng và sức mạnh đó được cụ thể hóa bởi số lượng, chất lượng, cơ cấu dân số và với số lượng, chất lượng, cơ cấu dân số đó luôn luôn phải đảm bảo để cho một xã hội phát triển bền vững [1].

Theo quan điểm của PGS.TS Nguyễn Tiệp: “*Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, đây là yếu tố quan trọng để thúc đẩy sự tăng trưởng và phát triển nền kinh tế và ổn định xã hội. NNL được xác định trên một vùng địa giới hành chính cụ thể và nó hoàn toàn khác với một nguồn lực nào đó (như là nguồn lực về tiền tệ, kỹ thuật số, hạ tầng cơ sở...).* Sự khác biệt đó được biểu hiện ở chỗ nguồn lực con người được thực thi bởi sức lao động của con người, con người thông qua lao động để biến đổi thế giới tự nhiên, cải tạo thế giới tự nhiên đó và trong quá trình lao động đã sinh ra các quan hệ lao động và quan hệ xã hội” [18].

Theo Liên hợp quốc: “*Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế, hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế-xã hội trong một cộng đồng*” [20].

Khi nói về nguồn nhân lực thường chúng ta nghĩ ngay đến nguồn lực về thể lực và trí lực của con người nhưng trên thực tế có một nguồn lực luôn song hành với nguồn lực về thể lực và trí lực đó là tâm lực của con người đó. Ngày nay, trong bối cảnh nền kinh tế thị trường và với nền cách mạng công nghiệp 4.0 thì vấn đề nguồn nhân lực về tâm lực được đánh giá rất cao, một khi có đầy đủ thể lực và trí lực nhưng thiếu tâm lực thì nguồn nhân lực đó là rất khó sử dụng được. Do vậy, trong việc phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện cách mạng công nghiệp 4.0 như hiện nay, ngoài việc đầu tư cho nguồn lực về thể lực, trí lực và thể lực của mỗi con người để phát triển toàn diện chung của cả xã hội thì bên cạnh đó chúng ta luôn luôn phải coi trọng việc

xây dựng đạo đức, nhân cách lý tưởng của con người. Điều này đặc biệt đúng với tính chất đặc thù của ngành Địa chất Việt Nam hiện nay.

Việc quản lý và sử dụng nguồn nhân lực khó khăn hơn nhiều so với quản lý và sử dụng các nguồn lực vật chất và tài chính hay theo cách tư duy hiện nay trong việc sử dụng nhân lực thì từ công việc để chọn người, không nên để người chọn công việc.

Nguồn nhân lực là tài sản quan trọng nhất của tổ chức/ngành vì nó là nguồn lực có thể biến chuyển một nền kinh tế; ngành hay lĩnh vực trong nền cách mạng công nghiệp 4.0 một cách nhanh và hiệu quả. Bên cạnh đó, nguồn lực là một thực thể khó vận hành và điều hành nhất.

Nguồn nhân lực ngành địa chất là tài sản quan trọng nhất của ngành địa chất nhằm thực hiện mục tiêu chung để phát triển nhân lực ngành Tài nguyên và Môi trường trong bối cảnh nền công nghiệp 4.0.

1.1.2. Khái niệm về Nguồn nhân lực chất lượng cao

Ở Việt Nam cho đến nay, thuật ngữ NNLCLC có nhiều cách hiểu, cách tiếp cận khác nhau. Trong văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã nêu và định hướng rõ về nguồn nhân lực là: “Nguồn nhân lực phát triển thông qua con đường phát triển giáo dục đào tạo, khoa học và công nghệ. Phát triển giáo dục đào tạo, khoa học và công nghệ chính là khâu then chốt để nước ta vượt qua tình trạng nước nghèo và kém phát triển” [2]. Đến đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X, Đảng ta một lần nữa đặt mục tiêu về nguồn nhân lực với khuynh hướng cao hơn rất nhiều trước đây nhằm thúc đẩy nền giáo dục và khoa học nước ta sánh ngang với các nước khu vực và dần tiệm cận với các nước trên thế giới với định hướng “Trọng dụng và thu hút nhân tài bao gồm các nhà khoa học trong và ngoài nước, các kỹ sư, công nhân kỹ thuật giỏi. Tạo ra cơ chế tiếp nhận những nguồn lực đó vào phục vụ sự phát triển bền vững của đất nước và mục tiêu đưa đất nước lên tầm cao mới” [3]. Và tại đại hội Đảng toàn

quốc lần thứ XII, Đảng ta đã coi phát triển NNLCLC là nhiệm vụ trọng tâm “đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo; phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao” [4]. Như vậy theo quan điểm của Đảng ta, NNLCLC bao gồm đội ngũ các nhà khoa học và công nghệ, các kỹ sư, các công nhân kỹ thuật có tay nghề cao. Theo quan điểm GS.TS. Phạm Minh Hạc về nguồn nhân lực chất lượng cao “NNLCLC là đội ngũ nhân lực có kiến thức sâu – rộng và nguồn nội sinh cao, là lực lượng đầu tàu trong quá trình tiếp thu hệ thống khoa học công nghệ tiên tiến trên thế giới để cải tiến và chuyển hóa những hệ thống khoa học công nghệ đó vào điều kiện nước ta; bên cạnh đó là đầu tàu trong lĩnh vực của mình để kéo những toa tàu phía sau luôn luôn tiến lên và chủ động trong quá trình nghiên cứu khoa học để phát triển đất nước một cách ổn định, bền vững” [7]. Như vậy, NNLCLC là những con người có trình độ chuyên môn cao, có nguồn vốn tri thức và tay nghề chuyên biệt, có năng lực nội sinh cao để tiếp nhận những khoa học tiên tiến nhanh và hiệu quả. Đây là một mắt xích rất quan trọng để chiếm lĩnh và chuyển hóa những phát minh tiên tiến của nhân loại vào nước ta để chuyển hóa nước ta trở thành một nước công nghiệp hóa – hiện đại hóa. Ngoài những quan điểm trên còn rất nhiều quan niệm về NNLCLC cụ thể khác, NNLCLC là một phạm trù nhằm chỉ thực thể là một con người cụ thể, một nguồn lực lao động cụ thể với một trình độ chuyên môn vững vàng và thuần thục để phục vụ cho một lĩnh vực cụ thể nhằm đạt được mục tiêu, tiêu chí phân loại của ngành nghề đó đề ra.

Ngoài ra còn có những thuật ngữ cụ thể mang ý nghĩa gần gũi và được xã hội chấp nhận. Những quan niệm này có nội hàm hẹp hơn và đề chỉ người lao động có trình độ cao, làm việc có chất lượng tốt, đạt hiệu quả lao động trong hai lĩnh vực lao động trí óc, bên cạnh hệ thống học vị, học hàm của Nhà nước còn có các thuật ngữ như nhà chuyên môn, bác học ... bên cạnh đó xã

hội còn có những thuật ngữ như nhân tài, nguyên khí quốc gia... để tôn vinh những người tài có công hiến cho sự phồn thịnh của đất nước.

Như vậy có thể hiểu:>NNLCLC là một bộ phận đặc biệt, kết tinh những gì tinh túy nhất của>NNL quốc gia. Đó là>NNL đáp ứng các tiêu chí về chất lượng cao - trình độ cao và có khả năng nhận thức tiếp thu nhanh chóng những kiến thức mới, có năng lực sáng tạo, biết vận dụng những thành tựu khoa học và công nghệ vào thực tiễn. Nguồn nhân lực đó luôn được coi là công dân tiêu biểu với một loạt các tiêu chuẩn mà họ đạt được như (thể lực, trí lực và tâm lực) hơn hẳn những nguồn nhân lực lao động phổ thông trong mặt bằng chung của xã hội đó.

Vậy>NNLCLC theo chúng tôi là: *Một bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực quốc gia, là nguồn nhân lực đáp ứng đồng thời các tiêu chí về chất lượng cao và trình độ cao - đó là nguồn lực con người được đào tạo và sử dụng có chất lượng và hiệu quả cao với tổng hợp các phẩm chất về nhân cách (tâm lực), tri thức sáng tạo (trí lực), năng lực thực hành (kỹ lực) và thể lực.*

Nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành địa chất là một bộ phận không thể tách rời của nguồn nhân lực của quốc gia và của ngành Tài nguyên Môi trường. Do đó, nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành địa chất thể hiện đầy đủ các tiêu chí của nguồn nhân lực chất lượng cao của quốc gia và của ngành Tài nguyên và Môi trường.

1.1.3. Khái niệm về Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao

Từ những quan điểm, khái niệm về nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, như đã nêu trên chúng tôi tổng hợp thành khái niệm xây dựng>NNLCLC như sau:

Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao có nghĩa là đào tạo, tuyển chọn và bồi dưỡng đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ, nhất là các chuyên gia, kỹ sư đầu ngành, công nhân có tay nghề cao, có trình độ chuyên

môn - kỹ thuật cao, có đủ năng lực nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học, công nghệ, kỹ thuật, giải quyết những vấn đề cơ bản của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; xây dựng hệ thống các cơ sở đào tạo nhân lực tiên tiến, hiện đại, đa dạng, cơ cấu ngành nghề đồng bộ; xây dựng sự nghiệp giáo dục tiên tiến, hiện đại và một xã hội học tập toàn diện để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Với khái niệm chung về Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao thì chúng tôi đưa ra khái niệm về Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành địa chất như sau:

Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành địa chất là đào tạo, tuyển chọn và bồi dưỡng đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ cho ngành địa chất, nhất là các chuyên gia, kỹ sư đầu ngành, công nhân có tay nghề cao, có trình độ chuyên môn - kỹ thuật cao, có đủ năng lực nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học, công nghệ, kỹ thuật; xây dựng hệ thống các cơ sở đào tạo nhân lực tiên tiến, hiện đại, đa dạng, cơ cấu ngành nghề đồng bộ; xây dựng sự nghiệp giáo dục của ngành địa chất tiên tiến, hiện đại và một xã hội học tập toàn diện để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất.

1.2. Các tiêu chí và pháp luật về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao

1.2.1. Các tiêu chí về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao

Những tiêu chí cơ bản của nguồn nhân lực chất lượng cao có thể khái quát như sau: văn hoá, văn hoá nghề nghiệp, đạo đức, nhân cách, trách nhiệm xã hội, ý thức công dân; năng lực tư duy sáng tạo; năng lực tri thức chuyên môn; năng lực thực hành; kỹ năng mềm. Nguồn nhân lực chất lượng cao luôn có sự vận động và phát triển trong mối quan hệ với sử dụng và đối sánh với yêu cầu phát triển mới. Đối với cá nhân (người lao động) với tư cách là nhân

lực chất lượng cao khi có tổng hợp hữu cơ những tiêu chí cơ bản nêu trên của nhân lực: văn hoá, đạo đức, nhân cách cao; năng lực tri thức chuyên môn cao; năng lực tư duy sáng tạo cao; năng lực thực hành cao; kỹ năng mềm phong phú, hiệu quả. Còn đối với một đơn vị, ngành, lĩnh vực hay quốc gia, thì nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ bao gồm những cá nhân người lao động chất lượng cao, mà còn phải được thể hiện ở sự hợp lý, hiệu quả về số lượng nhân lực chất lượng cao, về chất lượng nhân lực chất lượng cao, về cơ cấu nhân lực hợp lý (cơ cấu trình độ, ngành nghề, vùng miền), về mức độ đáp ứng (và hiệu quả sử dụng) nhân lực đối với yêu cầu phát triển của đơn vị, ngành, hay của cả đất nước.

Đối với một quốc gia/ngành/lĩnh vực, nguồn nhân lực chất lượng cao được thể hiện ở sự đồng bộ, phù hợp với yêu cầu về đội ngũ nhân lực chất lượng cao từ cao xuống thấp: đội ngũ lãnh đạo - quản lý giỏi; đội ngũ cán bộ - công chức giỏi; đội ngũ cán bộ khoa học - công nghệ chất lượng cao và trình độ cao; đội ngũ doanh nhân giỏi; đội ngũ chuyên gia kỹ thuật lành nghề; đội ngũ công nhân lành nghề; đội ngũ lao động phổ thông có chất lượng. Nhà nước đóng một vai trò hết sức quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao - trình độ cao phải kết hợp có hiệu quả giữa từng bước nâng cao chất lượng chung của hệ thống giáo dục - đào tạo với đào tạo có trọng tâm, trọng điểm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và phát triển kinh tế tri thức trong mỗi giai đoạn và để xây dựng NNLCLC được xây dựng trên các tiêu chí sau.

1.2.1.1. Nhóm tiêu chí đánh giá trí lực

Trí lực của NNL trong các ngành/lĩnh vực cụ thể được đo bằng: Trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc. Nhóm tiêu chí về trí lực là một tiêu chí rất quan trọng để đánh giá tiêu chuẩn của nguồn nhân lực đó đã đạt đến mức nào trong thang tiêu chí của ngành/lĩnh vực đó.

(i) Trình độ văn hóa

Trình độ văn hóa là mức độ cơ bản trong tiêu chí đánh giá của hệ thống ngành giáo dục nước ta thông qua các cấp học giáo dục phổ thông được quy định cụ thể tại Luật giáo dục. Trình độ văn hóa là bản lề cho con người, để từ đó giúp con người nhận thức và tiếp thu được những tiến bộ khoa học cao hơn của nhân loại và nó biến những cải tiến của con người trong công việc được thuận lợi và hiệu quả hơn. Theo phân loại trong Luật giáo dục Việt Nam, Trình độ văn hóa của nguồn nhân lực trong hệ thống giáo dục phổ thông nước ta bao gồm các cấp độ: (i) thành phần không qua đào tạo ở bất kỳ cấp bậc nào, (ii) thành phần giáo dục mầm non, (iii) thành phần giáo dục phổ thông có tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông.

Trong ngành Địa chất thì tiêu chí này chỉ là tiêu chí cơ bản trong hồ sơ vì tiêu chí này chỉ chiếm khoảng 5-7% nhân viên trong ngành.

(ii) Trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ chuyên môn kỹ thuật là nguồn nhân lực có những kiến thức tổng hợp, chuyên môn kỹ thuật, kiến thức đặc thù để nguồn nhân lực đó có thể đảm nhiệm những công việc được phân công.

Với định nghĩa như trên, tác giả phân chia nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật làm 03 nhóm như sau:

Nhóm một, Nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao được thể hiện thông qua chứng chỉ, bằng cấp;

Nhóm hai, Nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật rất cao được thể hiện thông qua sự công nhận và thường được gọi là Nghệ nhân.

Nhóm ba, Nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao được thể hiện thông qua thâm niên công tác, nhiều năm kinh nghiệm, có bằng cấp rất cao.

Ở đây, khái niệm Trình độ chuyên môn kỹ thuật tác giả chỉ đề cập đến những nguồn nhân lực đã qua đào tạo (từ trung cấp trở lên), vì trên thực tế, do

đặc điểm phát triển của ngành Địa chất từ trước đến nay thông thường khi làm việc cũng là từ kỹ thuật viên trở lên.

(iii) Kỹ năng

Kỹ năng là khả năng vận dụng những thành tựu khoa học vào thực tiễn, đem nguồn tri thức đó vào hoạt động chuyên môn của mình sao cho đạt được kết quả tối ưu nhất. Nguồn kiến thức của con người có được một phần là do quá trình đào tạo, một phần là thu được từ quá trình làm việc, nghiên cứu nhưng trong quá thực hiện thì sự thành công hay thất bại của công việc đó lại không hoàn toàn phụ thuộc vào trình độ chuyên môn kỹ thuật mà phần lớn phụ thuộc vào kỹ năng vận dụng kiến thức đó có linh hoạt không. Như hai anh em sinh đôi được đào tạo trong tất cả môi trường hoàn toàn giống nhau, nhưng khi giao việc cho hai người đó thực hiện thì kết quả công việc hoàn toàn khác nhau, là do trong quá trình đào tạo thì mỗi con người có một kỹ năng hiểu biết biệt lập để từ đó khi thực hiện công việc cụ thể họ đã đưa ra một giải pháp để xử lý công việc khác nhau. Do đó, công việc thu được kết quả khác nhau. Nhưng muốn có kỹ năng thì nguồn nhân lực đó không thể tự nhiên mà có được mà phải dựa trên những kiến thức cơ bản đã được đào tạo để từ đó tích góp kinh nghiệm trong quá trình lao động, biến những kinh nghiệm đó thành kỹ năng của riêng mình. Hiện nay, trong quá trình tuyển dụng các nhà tuyển dụng ngoài yêu cầu về trình độ chuyên môn kỹ thuật cao ra thì phần kỹ năng của nguồn nhân lực ứng tuyển được đặt ra cũng gần tương đồng với trình độ chuyên môn kỹ thuật của người đó. Nhưng để đánh giá nguồn nhân lực đó đạt được những kỹ năng nào thì rất khó có tiêu chí cụ thể để đánh giá vì mỗi lĩnh vực/ngành nghề lại có tiêu chí đánh giá khác nhau, vì thế, trong phạm vi luận văn, tác giả sử dụng một số kỹ năng cơ bản đối với nguồn nhân lực làm việc trong ngành địa chất như sau:

(1) Kỹ năng kỹ thuật: Đây là những kỹ năng liên quan đến khả năng của con người trong việc nắm vững các phương pháp sử dụng và sử dụng thành thạo các phương tiện, công cụ lao động gắn với những công việc họ đang đảm nhiệm. Như trong ngành Địa chất phải sử dụng rất nhiều kỹ năng về công cụ (địa bàn, thước chuẩn, phương vị...); Kỹ năng về vận hành thiết bị phục vụ công việc chuyên biệt, Kỹ năng trong soạn thảo văn bản để ứng dụng vào việc viết báo cáo kỹ thuật.

(2) Kỹ năng xã hội: Là những kỹ năng liên quan đến khả năng giao tiếp, phối hợp, chia sẻ và động viên, thu hút người khác với tư cách cá nhân hoặc nhóm cùng nhau phối hợp làm việc. Kỹ năng này là một kỹ năng rất phức tạp vì nó tác động đến khả năng thành công trong công việc rất lớn, kỹ năng này nó tạo dựng cho người lao động có khả năng làm việc được với nhóm hay không vì với nền cách mạng công nghiệp như hiện nay thì việc làm của nhóm quyết định đến sự thành công trong công việc là rất lớn.

(3) Kỹ năng tổng hợp, tư duy chiến lược: Đây là kỹ năng phản ánh khả năng tổng hợp, tư duy và tổ chức công việc một cách linh hoạt để vận dụng vào thực tiễn công việc. Đây là một kỹ năng đòi hỏi con người phải vận dụng rất nhiều những kiến thức chuyên môn để lập kế hoạch về những mục tiêu, yêu cầu đặt ra trong quá trình thực hiện công việc; ngoài những mục tiêu, yêu cầu cần được đề ra thì để làm cho hiệu năng công việc cao, nguồn nhân lực phải có sự nhận thức sau để cải tiến và chuyên hóa những tiến bộ khoa học thành của mình [6].

(iv) Kinh nghiệm

Trong thực tiễn chỉ ra rằng với trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn kỹ thuật thì được hình thành qua đào tạo và học tập nhưng với kinh nghiệm của con người thì quá trình đào tạo và học tập khó có thể tạo ra. Kinh nghiệm của con người thông thường đến được là qua con đường lao động, trải qua

quá trình lao động thực tiễn mà con người dần dần tích lũy được kinh nghiệm trong từng công việc cụ thể đó. Cùng với đó trong quá trình thực tiễn lao động của con người biết vận dụng những kiến thức chuyên môn để tổng hợp, phân tích và tích lũy lại thành kinh nghiệm, khi đó kinh nghiệm thu được sẽ là một sản phẩm trí tuệ rất cao của con người và nguồn nhân lực này sẽ trở thành nòng cốt để phát triển ngành/lĩnh vực mình đang thực hiện. Do đó, trong thực tiễn khi đánh giá về nguồn nhân lực chất lượng cao của một ngành/lĩnh vực đó thì tiêu chí về kinh nghiệm là một tiêu chí rất quan trọng để đánh giá.

Tuy nhiên trong thực tế hiện nay, đa phần khi thực hiện công tác đánh giá nguồn nhân lực lại đang đồng nhất giữa kinh nghiệm và thâm niên công tác. Thâm niên công tác là người có thời gian công tác trong ngành/lĩnh vực được tính bởi mốc thời gian là năm nhưng có một điều nghịch lý là đa phần thâm niên công tác không song hành với kinh nghiệm, nhiều người có thâm niên công tác rất dài nhưng kinh nghiệm lại không nhiều và ngược lại.

1.2.1.2. Nhóm tiêu chí đánh giá tâm lực

Tâm lực là những thuộc tính của con người như cách biểu hiện, nhân phẩm và lối sống. Đối với con người phương Đông chúng ta thì vấn đề Tâm lực không chỉ là một nhân tố đánh giá tiêu chí của nguồn nhân lực mà nó còn là nét văn hóa đặc trưng. Vì rằng, nó được kết tinh từ tinh thần kỷ luật trong công việc, tính chủ động – tự giác cao cả trong công việc lẫn cuộc sống, tính liên kết để tạo thành một môi trường làm việc đồng nhất. Trong nền cách mạng công nghiệp 4.0 như hiện nay với công nghệ máy móc hiện đại dần thay thế con người thực hiện những công việc giản đơn thì vấn đề Tâm lực lại cần phải được chú trọng hơn rất nhiều, vì khi đó con người sẽ tạo ra cả hệ thống những thế hệ máy móc phục vụ mà khi chế tạo ra chúng mà tâm lực con người không trong sáng thì nó sẽ tác động vô cùng to lớn cho toàn xã hội chứ không như trước đây nếu con người có tâm lực không trong sáng thì nó chỉ

tác động vào một nhóm người cụ thể nào đó mà thôi. Vậy vấn đề nâng cao tâm lực có ý nghĩa quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các ngành/lĩnh vực nhưng việc đo lường tâm lực lại là yếu tố rất khó khăn. Cho đến nay, theo các công trình và văn liệu nghiên cứu đã công bố thì tiêu chí để đánh giá về tâm lực được sử dụng chủ yếu bao gồm: phẩm chất đạo đức, nhân cách, truyền thống văn hóa; thái độ làm việc, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực công việc; nhân cách, đạo đức; ý thức xã hội;...[6]. Đối với ngành địa chất có thể đo lường tâm lực của NNL thông qua các tiêu chí sau:

- *Tiêu chí đánh giá sự tuân thủ:* Chỉ ý thức, thái độ và tinh thần trách nhiệm của người lao động trong việc chấp hành Luật Công chức, Luật Viên chức, nội quy, quy chế của cơ quan, những quy chuẩn kỹ thuật của ngành, khả năng phối hợp với các thành viên với nhau,...

- *Tiêu chí đánh giá mức độ tận tụy đối với công việc:* Chỉ tính chịu khó chịu khổ trong công việc, khi được giao công việc luôn nỗ lực hết mình để thực hiện công việc đó.

- *Tiêu chí đánh giá khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc:* Trong công việc thực tiễn thì vấn đề nhận thức công việc là yếu tố rất hay được quan tâm, con người có ý thức về công việc của mình thì thường luôn luôn chủ động để thực hiện những công việc đó và những mẫu con người này cũng thường đáp ứng nhanh chóng khi công việc có sự thay đổi và ngược lại đối với những người thiếu ý thức hơn trong công việc.

- *Tiêu chí đánh giá khả năng chịu áp lực trong công việc:* Phản ánh sự bền bỉ của con người cả về thể lực và trí lực, khả năng làm việc với cường độ lớn trong thời gian dài và khả năng phải đi công tác tại những vùng xa xôi, hẻo lánh trong thời gian dài.

1.2.1.3. *Nhóm tiêu chí đánh giá chất lượng của sự phối hợp giữa các thành viên trong cùng đơn vị, ngoài đơn vị*

Nhóm tiêu chí về sự phối hợp giữa các thành viên trong cùng đơn vị, ngoài đơn vị được thể hiện thông qua cùng kết hợp để thực hiện một nhiệm vụ hay công việc cụ thể nào đó thì được gọi là nhóm công việc và các cá nhân phối hợp với nhau thì được gọi là khả năng làm việc nhóm. Nhóm làm việc cùng nhau là sự liên kết thành một khối với nhau, giữa các mắt xích trong khối nó có tính phụ thuộc lẫn nhau và khi đó thì quá trình thực hiện công việc của cá nhân này sẽ liên kết, phụ thuộc vào cá nhân khác. Khi làm việc nhóm như vậy thì kết quả của cá nhân chính là kết quả chung của cả một nhóm và mọi kết quả của thành viên này đều được chia sẻ cho các thành viên khác trong nhóm. Trong quá trình kết hợp nảy sinh các hành vi ứng xử phù hợp giữa các thành viên trong nhóm khi đó được hình thành các chuẩn mực nhóm. Chuẩn mực nhóm được mô tả bởi hành vi hay cảm nhận của đa số thành viên của nhóm về các tình huống liên quan đến công việc hoặc quy định những gì người lao động phải nghĩ, chấp hành tại nơi làm việc. Nếu vi phạm các chuẩn mực có thể chịu sự phê bình, trích và phản đối của nhóm nhưng rất khó để đo lường hiệu quả của sự hợp tác giữa các thành viên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ do tính chất công việc và những đặc thù của nhóm. Tuy nhiên, có thể sử dụng một số tiêu chí cơ bản sau:

- Sự kết hợp giữa các thành viên trong nhóm để thực hiện công việc hay nhiệm vụ được thể hiện thông qua số lượng cuộc họp nhóm trong khoảng thời gian quy định như ngày, tuần, tháng;

- Sự kết hợp giữa các thành viên trong nhóm để thực hiện công việc hay nhiệm vụ được thể hiện thông qua chất lượng, số lượng ý tưởng và tính sáng tạo mà các thành viên đóng góp;

- Sự kết hợp giữa các thành viên trong nhóm để thực hiện công việc hay nhiệm vụ được thể hiện thông qua chất lượng công việc được giải quyết của nhóm và đối sánh chất lượng nếu từng cá nhân thực hiện;

- Sự kết hợp giữa các thành viên trong nhóm để thực hiện công việc hay nhiệm vụ được thể hiện thông qua sự tương tác, chia sẻ, tiếp nhận và xử lý thông tin;

- Sự kết hợp giữa các thành viên trong nhóm để thực hiện công việc hay nhiệm vụ được thể hiện thông qua tính thời hiệu khi ra quyết định, quá trình giải quyết công việc, mục đích và kết quả của nhóm và đối sánh với công việc đó khi cá nhân đơn lẻ thực hiện;

- Sự kết hợp giữa các thành viên trong nhóm để thực hiện công việc hay nhiệm vụ được thể hiện thông qua bởi sự ổn định và tính bền vững của cơ cấu nhóm [6].

1.2.1.3. Nhóm tiêu chí đánh giá thể lực

Thể lực của nguồn nhân lực ngành địa chất được thể hiện thông qua tiêu chí về chiều cao, cân nặng và sức khỏe.

(i) Chiều cao, cân nặng:

Trong ngành địa chất chiều cao và cân nặng là yếu tố quan trọng để đánh giá về chất lượng của nguồn lao động vì rằng, tiêu chí này có tác động rất lớn đến kết quả thực hiện nhiệm vụ của nguồn nhân lực ngành địa chất. Do đó, những người được đào tạo ngành địa chất ra thì phần lớn làm trong các đơn vị nghiên cứu, liên đoàn – trung tâm địa chất hay các công ty khoáng sản và những vị trí công việc trên đều đòi hỏi về yếu tố chiều cao và cân nặng để hiện nhiệm vụ.

(ii) Tiêu chí phân loại sức khỏe

Theo tổ chức Y tế Thế giới: Sức khỏe của một nguồn nhân lực là nguồn nhân lực phải đáp ứng đầy đủ về mặt thể chất, tinh thần và xã hội đạt được trạng thái tốt nhất. Sức khỏe thể hiện sự bền bỉ về thể lực của nguồn nhân lực và quyết định mật độ, cường độ lao động của nguồn nhân lực đó. Thông thường thì sức khỏe phụ thuộc bởi yếu tố như (độ tuổi, giới tính, điều kiện dinh

dưỡng, môi trường lao động, môi trường việc làm,...) và sức khỏe có thể được đo lường qua trạng thái thể lực, tình trạng bệnh tật hay khả năng lao động. Dựa trên số đo chiều cao và cân nặng, Bộ y tế Việt Nam quy định 5 mức như sau:

Bảng 1.1: Phân loại sức khỏe theo quy định của Bộ y tế

Loại sức khỏe	NAM			NỮ		
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)
1	160 trở lên	50 trở lên	82 trở lên	155 trở lên	45 trở lên	76 trở lên
2	158-162	47-49	79-81	151-154	43-44	74-75
3	154-157	45-46	76-78	147-150	40-42	72-73
4	150-153	41-44	74-75	143-146	38-39	70-71
5	Dưới 150	Dưới 40	Dưới 74	Dưới 143	Dưới 38	Dưới 70

Quyết định Số: 1613/BYT-QĐ ban hành ngày 5/6/2007 của Bộ Y tế

Ngoài việc đo lường sức khỏe của nguồn nhân lực theo thể lực, Bộ Y tế còn đánh giá sức khỏe theo tình trạng bệnh tật với 102 loại bệnh khác nhau liên quan đến các bộ phận sinh học của cơ thể người. Trong một số ngành nghề đặc thù thì vấn đề tiêu chuẩn về sức khỏe sẽ được đặt ra nghiêm ngặt hơn để phù hợp với công việc đó của nguồn nhân lực.

Sức khỏe của nguồn nhân lực được phản ánh bởi trạng thái khỏe mạnh của nguồn nhân lực thông qua sự đo lường về cả mặt thể chất và tinh thần và nó là điều tiên quyết để nguồn nhân lực đó có thể cống hiến hết năng lực, trí tuệ cho công việc nên tăng cường, gìn giữ sức khỏe có ý nghĩa rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Chính lý do đó, trong các chương trình mục tiêu quốc gia về dân số và việc làm, các mục tiêu về tăng cường dinh dưỡng, chăm sóc sức khỏe cộng đồng luôn được đặt lên hàng đầu [6].

1.2.2. Pháp luật về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao

Đề xây dựng được nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất nói riêng và ngành Tài nguyên – Môi trường nói chung thì trước tiên chúng ta phải xem xét các đường lối, chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam về vấn đề này như thế nào. Vì rằng, ở Việt Nam thì Đảng đưa ra đường lối, chính sách và đường lối, chính sách đó sẽ được thể chế hóa để đến với toàn bộ ngành, địa phương và người dân.

Những thập kỷ trước đây khi Việt Nam tiến hành quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước khi đó Việt Nam với ưu thế về dân số đông, trẻ, lực lượng lao động dồi dào nhưng bên cạnh những ưu thế đó thì Việt Nam là một nước sống và phát triển trong chiến tranh với thời gian gần một nửa số thời gian của lịch sử. Do đó, Việt Nam là một đất nước có trình độ khoa học công nghệ nghèo nàn và lạc hậu, cơ sở hạ tầng chủ yếu do các nước Đế quốc xâm chiếm để lại, vì vậy nếu nguồn lao động chất lượng còn thấp, chưa cao, dư thừa lại tăng với tốc độ nhanh thì điều đó một mặt gây sức ép lớn về việc làm, mặt khác không thúc đẩy được sự phát triển của xã hội. Tình trạng thừa nguồn nhân lực lao động cơ bản nhưng lại rất thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao ở hầu hết các ngành nghề của Việt Nam là một trong những vấn đề cấp bách được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm. Tuy nhiên, ưu thế mạnh của Việt Nam về dân số trẻ đã dần bị giảm đi trong thời gian gần đây, Việt Nam đang có xu hướng nền công nghiệp hóa, hiện đại hóa chưa thành công thì vấn đề dân số bắt đầu có dấu hiệu già hóa. Do vậy, vấn đề cấp bách được Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII Đảng Cộng sản Việt Nam đề ra về NNLCLC và những văn bản pháp luật hiện hành để thúc đẩy về việc xây dựng và phát triển NNLCLC bao gồm các nguồn sau:

- Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII về việc phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao và thực hiện đồng bộ

các cơ chế, chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội;

- Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế;

- Luật giáo dục đại học số 08/2012/QH13 ngày 18 tháng 6 năm 2012;

- Luật giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13 ngày 27 tháng 11 năm 2014;

- Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 ngày 13 tháng 11 năm 2008;

- Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15 tháng 11 năm 2010;

- Quyết định số 579/QĐ-TTg, ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020;

- Quyết định số 1216/QĐ-TTg, ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020;

- Quyết định số 2476/QĐ-BTNMT, ngày 30 tháng 12 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Tài nguyên và Môi trường giai đoạn 2011 – 2020.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực chất lượng cao

Trước yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra “Thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội”[5] thì nguồn nhân lực phát triển kinh tế địa chất và khoáng sản là một yếu tố quan trọng. Trong điều kiện hiện nay, do nhiều nguyên nhân mà năng lực đội ngũ làm công tác quản lý, nghiên cứu

về địa chất và khoáng sản còn hạn chế, do đó ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực thi nhiệm vụ đặt ra. Vì vậy việc xây dựng nguồn nhân lực cho ngành địa chất thật sự có ý nghĩa. Cũng chính vì thế mà việc xác định các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất là yếu tố cần thiết.

1.3.1. Nhân tố khách quan

Thứ nhất, trình độ phát triển kinh tế - xã hội

Trình độ phát triển kinh tế - xã hội là nhân tố đánh giá về nguồn nhân lực mà nguồn nhân lực đó góp phần vào sự phát triển kinh tế của xã hội ở thời điểm đó. Với một nguồn nhân lực chất lượng cao là kết quả của trình độ phát triển kinh tế - xã hội, một quốc gia có vững mạnh và hùng cường hay không thì nguồn nhân lực chất lượng cao là nhân tố quyết định trong đó. Bên cạnh đó, trình độ phát triển kinh tế - xã hội là một phần quan trọng nâng cao mức sống, thể lực, trí lực, tâm lực của nguồn nhân lực. Ngược lại khi kinh tế xã hội tăng trưởng ở trình độ cao, đời sống của người dân ổn định ở mức cao sẽ có nhiều điều kiện thuận lợi nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Kinh tế phát triển có điều kiện đầu tư cho giáo dục và đào tạo phát triển; khi giáo dục và đào tạo phát triển tạo ra nhiều nguồn nhân lực có chất lượng lại tiếp tục phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ hai, giáo dục và đào tạo:

Theo UNESCO "Giáo dục là của cải nội sinh". Thành tựu của giáo dục là kết quả nội lực của nguồn nhân lực đó và khả năng nguồn nhân lực đó tạo ra của cải vật chất, tạo ra phúc lợi cho toàn xã hội. Ngày nay, với nền khoa học và công nghệ tiên tiến thì chính thành tựu về khoa học đó đã trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất và chính nó góp phần tạo ra sự tăng trưởng của nền kinh tế và phát triển xã hội. Trí tuệ và năng lực sáng tạo là yếu tố chủ yếu của chất lượng nguồn nhân lực. Giáo dục - đào tạo có vai trò trực tiếp,

quyết định trong việc nâng cao chất lượng, cung cấp nguồn nhân lực chính cho mọi lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội. Đầu tư cho giáo dục được coi là đầu tư cho tái sản xuất con người. Trình độ phát triển của hệ thống giáo dục quốc gia tác động mạnh mẽ và là động lực thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội và ngược lại. Trình độ phát triển của hệ thống giáo dục quốc gia càng cao, đẳng cấp quốc tế thì nguồn nhân lực được đào tạo sẽ có chất lượng cao, đẳng cấp quốc tế.

Chính sách phát triển giáo dục cơ bản tạo nền móng ban đầu, là tiền đề cần thiết cho phát triển đào tạo nguồn nhân lực là nhân tố cơ bản của phát triển nguồn nhân lực.

Thứ ba, mức độ hội nhập kinh tế quốc tế và toàn cầu hoá

Hội nhập kinh tế quốc tế và toàn cầu hoá kinh tế đang tác động mạnh mẽ đến mọi quốc gia, mọi lĩnh vực trong đời sống xã hội. Toàn cầu hoá kinh tế thúc đẩy nhanh sự phát triển của lực lượng sản xuất, đẩy nhanh quá trình giao lưu kinh tế, tri thức, văn hoá..., giữa các quốc gia, dân tộc góp phần làm chuyển biến cơ cấu kinh tế thế giới, làm thay đổi tư duy, tập quán, tăng sức cạnh tranh của các nền kinh tế toàn cầu. Từ đó làm cho thị trường lao động không chỉ phát triển ở phạm vi một quốc gia mà nó mang tính quốc tế hoá rất cao, chuyên môn của người lao động cũng được nâng lên, mức độ cạnh tranh của thị trường lao động ngày càng gay gắt hơn, sự cạnh tranh mang tính toàn cầu tác động đến chất lượng nguồn nhân lực, buộc chất lượng nguồn nhân lực phải được nâng lên thì các quốc gia mới có thể phát triển.

1.3.2. Nhân tố chủ quan

Một là, chế độ sử dụng và thu hút nguồn nhân lực

Đây là nhóm chính sách tác động trực tiếp đến quá trình quản lý nguồn nhân lực, nếu chính sách và phương pháp hợp lý, khách quan, chính xác thì việc sử dụng và thu hút nguồn nhân lực sẽ có hiệu quả cao. Nguồn nhân lực

sẽ phát huy được thế mạnh của mình ở những vị trí phù hợp với trình độ chuyên môn nghề nghiệp của họ. Việc bố trí, phân công công việc hợp lý dựa trên cơ sở năng lực và phân tích công việc sẽ có tác động đến động lực phấn đấu, cống hiến và vươn lên trong quá trình làm việc. Khi cơ hội thăng tiến rộng mở đối với cả đội ngũ thì đội ngũ sẽ có động lực để sáng tạo và bứt phá nhằm khẳng định khả năng của mình trong công việc được giao. Đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài là một mặt, vấn đề là phải thu hút và trọng dụng được nhân tài mới là động cơ và mục đích. Phải có chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài phù hợp.

Hai là, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội

Chế độ về bảo hiểm xã hội, các điều kiện về lao động và đào tạo, luân chuyển lao động, quy định mức lương tối thiểu... là môi trường pháp lý để xử lý các mối quan hệ lao động xã hội. Chính vì vậy, chế độ tiền lương là một động lực rất lớn tác động tới ý thức và trách nhiệm của đội ngũ lao động. Nếu tiền lương và thu nhập hợp lý với năng lực của người lao động thì người lao động sẽ gắn bó và cống hiến tối đa khả năng của họ với công việc [8].

Ba là, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất. Nếu kiến thức chuyên môn không vững, mọi công việc thực hiện sẽ tác động và ảnh hưởng trực tiếp và hoàn toàn không có khả năng phản biện hoặc xác thực thông tin đó như vậy kết quả, sản phẩm của công việc sẽ khó được chấp nhận. Ngược lại, nếu chuyên môn, nghiệp vụ vững thì kết quả công việc sẽ rất hiệu quả và có độ tin cậy rất cao.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Tại Chương 1, Luận văn đã tập trung vào việc xác định cơ sở lý luận về nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao và xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, xác định được khung lý thuyết nghiên cứu nhiệm vụ của Luận văn. Trong chương này, Luận văn đã giải quyết được những vấn đề sau:

Về khái niệm

Luận văn đã đưa ra các quan điểm của các nhà khoa học, các tổ chức trên thế giới về nguồn nhân lực, xác định khái niệm nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao và xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Về tiêu chí

Luận văn đã đưa ra các nhóm tiêu chí quan trọng để đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao và pháp luật về nguồn nhân lực chất lượng cao

Về nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực chất lượng cao

Luận văn đã đưa ra những nhân tố chủ quan và khách quan là những nhân tố ảnh hưởng đến việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất.

Chương 2

THỰC TRẠNG VỀ XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO NGÀNH ĐỊA CHẤT

2.1. Tổng quan, mục tiêu phát triển và thực tiễn ngành địa chất giai đoạn hiện nay

2.1.1. Tổng quan về ngành địa chất

Ngành địa chất được ra đời bắt đầu bằng việc thành lập Nha Kỹ nghệ ngày 2/10/1945 thuộc Bộ Quốc dân Kinh tế. Đến ngày 28/3/1956 thành lập Sở Địa chất thuộc Bộ Công nghiệp theo Nghị định số 91-BCN-QĐ của Bộ trưởng Bộ Công nghiệp và vào ngày 7/7/1959 Sở Địa chất đổi tên thành Cục Địa chất trực thuộc Bộ Công nghiệp theo Quyết định số 1225 BCN/QĐ của Bộ trưởng Bộ Công nghiệp.

Ngày 26/7/1960 Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà ban hành Sắc lệnh số 18/TCT về việc thành lập Tổng cục Địa chất trực thuộc Hội đồng Bộ trưởng. Năm 1961 thành lập Đoàn Địa chất 36 trực thuộc Tổng cục Địa chất là đơn vị tìm kiếm dầu khí, tiền thân của Tập đoàn Dầu khí ngày nay. Năm 1973 Tổng cục Địa chất thành lập Ban B để tổ chức các Đoàn Địa chất làm nhiệm vụ khảo sát ở miền Nam. Tháng 10/1975 Liên đoàn Địa chất 36 được tách khỏi Tổng cục Địa chất để thành lập Tổng cục Dầu khí trực thuộc Hội đồng Bộ trưởng.

Ngày 01/8/1987 Hội đồng Bộ trưởng ban hành Nghị định số 116-HĐBT về việc thành lập Tổng cục Mỏ và Địa chất. Đến ngày 30/4/1990 Tổng cục Mỏ và Địa chất sát nhập vào Bộ Công nghiệp nặng, các đơn vị của Tổng cục Mỏ Địa chất được tách thành 4 đơn vị trực thuộc Bộ Công nghiệp nặng gồm: Cục Địa chất Việt Nam; Cục Quản lý tài nguyên khoáng sản Nhà nước; Tổng công ty Khoáng sản quý hiếm Việt Nam; Tổng công ty Phát triển Khoáng sản Việt nam.

Ngày 04/12/1996 thành lập Cục Địa chất và Khoáng sản Việt Nam trực thuộc Bộ Công nghiệp trên cơ sở hợp nhất Cục Địa chất Việt Nam và Cục Quản lý Tài nguyên Khoáng sản Nhà nước. Ngày 11/11/2002 Cục Địa chất và Khoáng sản Việt Nam chuyển từ Bộ Công nghiệp sang Bộ Tài nguyên và Môi trường.

Ngày 01/7/2011 Tổng cục Địa chất và Khoáng sản tái thành lập trên cơ sở cục Địa chất và Khoáng sản Việt Nam (sau đổi tên là Tổng cục Địa chất và Khoáng sản Việt Nam). Ngày 01/4/2014 Liên đoàn Địa chất và Khoáng sản biển, Cục Kiểm soát hoạt động khoáng sản miền Bắc, Cục Kiểm soát hoạt động khoáng sản miền Trung, Cục Kiểm soát hoạt động khoáng sản miền Nam được thành lập trực thuộc Tổng cục Địa chất và Khoáng sản Việt Nam.

Tổng cục Địa chất và Khoáng sản Việt Nam là đơn vị chủ quản về ngành địa chất của Bộ Tài nguyên và Môi trường. Bên cạnh Tổng cục Địa chất và Khoáng sản Việt Nam thì ngành địa chất còn có rất nhiều đơn vị đào tạo về địa chất, nghiên cứu về địa chất và các Tập đoàn, Tổng Công ty và Công ty thực hiện nhiệm vụ liên quan đến địa chất khoáng sản mà ở đây nổi bật nhất là Trường Mở Địa chất, Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản,...

Ngành địa chất là một bộ phận của ngành Tài nguyên và Môi trường, kể từ ngày được thành lập ngành Địa chất Việt Nam đã vượt qua nhiều khó khăn, thách thức, lập nhiều thành tích xuất sắc, góp phần không nhỏ vào sự phát triển của đất nước. Đối với ngành Địa chất, việc tìm kiếm, đánh giá khoáng sản là mục tiêu và nhiệm vụ quan trọng hàng đầu nhằm bảo đảm an ninh nguyên liệu khoáng sản góp phần phát triển các ngành công nghiệp, nông nghiệp ở nước ta. Trước năm 1990, các đơn vị địa chất đã tìm kiếm, phát hiện và thăm dò nhiều vùng mỏ, điểm khoáng sản như: than, quặng sắt, đồng, thiếc, chì - kẽm, bauxit, đất hiếm, apatit, graphit, đá vôi xi măng, kaolin, felspat, đất sét... Đến nay, có hơn 5.000 điểm quặng, mỏ khoáng của

trên 60 loại khoáng sản đã được điều tra, đánh giá và một số mỏ đã và đang đánh giá ở phần dưới sâu. Đặc biệt, những năm gần đây, trên cơ sở điều tra, đánh giá một cách có hệ thống đã làm rõ hơn một số loại khoáng sản có tiềm năng lớn làm cơ sở để phát triển các ngành công nghiệp khai thác - chế biến như: titan, bauxit, apatit, đất hiếm, than, urani, cát trắng, đá ốp lát, đá hoa trắng, đá vôi xi măng. Đây chính là tiền đề để hình thành và phát triển thành các Tập đoàn, doanh nghiệp lớn của Nhà nước trong ngành khai khoáng hiện nay như: Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam, Tập đoàn Công nghiệp Than và Khoáng sản Việt Nam, Tập đoàn Hóa chất Việt Nam, Tổng Công ty Thép Việt Nam, Tổng Công ty Công nghiệp xi măng Việt Nam...

Từ chỗ chỉ có một số mỏ như thiếc Tĩnh Túc, vàng Bồng Miêu, Chợ Bến, antimon Chiêm Hóa, photphorit Nghệ An, than Đầm Đùn, Khe Bô... được khai thác ở giai đoạn đầu, đến nay, đã có nhiều mỏ than, khoáng sản kim loại, phi kim loại, vật liệu xây dựng, vật liệu xi măng, nước khoáng... đang được khai thác, chế biến trên phạm vi cả nước. Giá trị sản lượng ngành công nghiệp khai khoáng ngày càng gia tăng, góp phần quan trọng vào tổng thu ngân sách Nhà nước hàng năm. Bên cạnh đó, những năm gần đây với sự chủ động của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã nghiên cứu và đã đưa được khu vực cao nguyên đá Mèo Vạc – Đồng Văn trở thành công viên địa chất toàn cầu cao nguyên đá Đồng Văn và là khu du lịch thu hút lượng lớn khách trong nước và nước ngoài, góp phần phát triển nền kinh tế của tỉnh nói riêng và cả nước nói chung.

Với những thành tích đặc biệt xuất sắc trong quá trình xây dựng và phát triển, Ngành Địa chất Việt Nam đã được Đảng, Nhà nước trao tặng nhiều phần thưởng cao quý, đặc biệt Ngành đã được tặng Huân chương Sao Vàng - Huân chương cao quý nhất của Nhà nước. Đây là một vinh dự to lớn dành cho Ngành Địa chất Việt Nam.

2.1.2. Mục tiêu phát triển ngành địa chất giai đoạn hiện nay

Mục tiêu chung về phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 [15]:

- Chỉ ra được nhu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ nhân lực, đảm bảo yêu cầu nhân lực thực hiện thành công đường lối công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, phát triển nhanh những ngành, lĩnh vực mà Việt Nam có lợi thế so sánh quốc tế; đồng thời nêu ra các giải pháp phát triển nhân lực, hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao theo chuẩn khu vực và từng bước tiến tới chuẩn quốc tế

- Tăng nhanh tỷ lệ nhân lực qua đào tạo trong nền kinh tế dưới các hình thức, trình độ khác nhau từ mức 40,0% năm 2010 lên mức 70,0% năm 2020.

- Nguồn nhân lực Việt Nam phải phát triển đồng bộ với một đội ngũ chất lượng ngày càng cao, mọi ngành/lĩnh vực phải đủ mạnh cả về lượng và chất, bên cạnh đó, xem xét những lĩnh vực nào là lợi thế để tập trung đẩy mạnh lợi thế đó, lấy lợi thế đó làm nòng cốt để cạnh tranh.

- Xây dựng được đội ngũ giáo viên có chất lượng cao để đào tạo nhân lực có trình độ cho đất nước.

Với phương hướng phát triển nhân lực các ngành Tài nguyên và Môi trường: Thời kỳ 2011 - 2015, đào tạo mới và đào tạo nâng cao từ 6.000 - 8.000 cán bộ trình độ đại học về tài nguyên và môi trường, đào tạo mới từ 800 - 1.000 cán bộ trình độ thạc sỹ và từ 150 - 200 cán bộ trình độ tiến sỹ. Trong thời kỳ 2011 - 2015, hàng năm có khoảng 5.000 - 7.000 lượt cán bộ các cơ quan Trung ương; từ 6.000 - 10.000 lượt cán bộ các cơ quan cấp tỉnh và từ 10.000 - 15.000 lượt cán bộ các cơ quan cấp huyện được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; Thời kỳ 2016 - 2020, đào tạo mới và đào tạo nâng cao khoảng 3.000 - 4.000 cán bộ trình độ đại học, đào tạo mới khoảng 2.000 - 2.500 cán bộ trình độ thạc sỹ và khoảng 300 - 350 cán bộ trình độ tiến sỹ. Trong thời kỳ 2016 - 2020, hàng năm có khoảng 6.000 - 8.000 lượt cán bộ các cơ quan Trung ương; từ 7.000 - 10.000 lượt cán bộ các cơ quan cấp tỉnh

và từ 15.000 - 20.000 lượt cán bộ các cơ quan cấp huyện được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Để cụ thể hóa mục tiêu chung về phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 thì ngày 30/12/2011 Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường ban hành Quyết định số 2476/QĐ-BTNMT về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực ngành Tài nguyên và Môi trường giai đoạn 2012 – 2020 với mục tiêu phát triển nhân lực ngành tài nguyên và môi trường giai đoạn 2012 – 2020. Trong mục tiêu cụ thể ngành địa chất được cụ thể hóa bởi những mục tiêu sau [16]:

- Phát triển nguồn nhân lực ngành địa chất phải đáp ứng yêu cầu về chất lượng, số lượng, ngành nghề nguồn nhân lực phải hợp lý để từ đó phát huy được tối đa năng lực của ngành, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế trung của đất nước và góp phần vào sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa.

- Nguồn nhân lực qua đào tạo và bồi dưỡng phải được tăng nhanh và bền vững để mức độ qua đào tạo và bồi dưỡng đạt tỷ lệ 40% năm 2010 lên mức 70% năm 2020.

- Phát triển đồng bộ đội ngũ nhân lực với chất lượng cao cho ngành địa chất.

- Đối với nhân lực là nguồn giảng viên cho ngành địa chất cần phải được xây dựng và phát triển để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất; Bên cạnh đó, cần các cơ sở đào tạo về địa chất cần phải được ưu tiên đầu tư, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để mạnh và lớn để làm sao đáp ứng được yêu cầu của ngành và xã hội.

Với mục tiêu chung về nhân lực ngành tài nguyên và môi trường thì nhu cầu về nhân lực ngành địa chất là rất lớn và nhân lực hiện có khoảng 4.500 người, giai đoạn 2012-2020 cần tuyển mới khoảng 3.000 người và Đào tạo từ 100 đến 120 tiến sỹ, ưu tiên đối với các lĩnh vực đất đai, khí tượng thủy văn và biến đổi khí hậu, địa chất và khoáng sản, tài nguyên nước, đo đạc và bản đồ, biển và hải đảo, kinh tế ngành tài nguyên và môi trường.

Từ những mục tiêu chung như trên thì để xác định mục tiêu cụ thể của ngành địa chất cần xác định vị trí và vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao để từ đó lấy nguồn nhân lực chất lượng cao làm nòng cốt để phát triển ngành. Tuy nhiên, để thực hiện hóa mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành địa chất cần thực hiện nghiêm ngặt và chuẩn hóa cao từ khâu đào tạo, tuyển chọn và bồi dưỡng để nguồn nhân lực chất lượng cao đó thực hiện mục tiêu của ngành đề ra đạt được kết quả cao.

2.1.3. Thực tiễn ngành địa chất trong giai đoạn hiện nay

Thực trạng ngành Địa chất trong giai đoạn hiện nay của nước ta đang trong tình trạng thiếu trầm trọng nguồn nhân lực có chất lượng cao và hẫng hụt về thế hệ đang là một yếu tố quan trọng. Các cán bộ có kinh nghiệm, trình độ cao, được đào tạo rất bài bản ở các nước xã hội chủ nghĩa trước đây đã và đang đến tuổi nghỉ hưu, các cán bộ trẻ có trình độ được đào tạo trong nước và nước ngoài chưa nhiều. Do đó, hầu như những công trình lớn của Việt Nam như tìm kiếm dầu mỏ, tìm kiếm khoáng sản ở sâu thì hiện nay nguồn nhân lực của ngành địa chất đang không thực hiện được mà hầu hết là thuê các chuyên gia nước ngoài thực hiện.

Các cơ sở đào tạo trong nước hiện nay thì yếu và thiếu những giảng viên chất lượng cao vì các thầy cô trong các trường chủ yếu tập trung truyền tải những kiến thức mang tính lý thuyết cho học viên mà trên thực tế đội ngũ giảng viên đó lại đang rất thiếu kinh nghiệm trong công tác thực nghiệm. Bên cạnh đó, ngành địa chất là một ngành có tính đặc thù cao trong thực nghiệm, nắm được lý thuyết nhưng khi thực nghiệm là một khoảng cách rất xa.

Thực trạng yếu về nguồn nhân lực như hiện nay được biểu hiện thông qua những vấn đề cụ thể của đất nước như sau: Sản phẩm bản đồ các tỷ lệ trên toàn quốc hiện nay vẫn chưa được thực hiện; tìm kiếm các nguồn khoáng sản chủ đạo như dầu mỏ để phát triển kinh tế của đất nước thì rơi vào tình trạng phải đi thuê, các nguồn khoáng sản khác thì hầu như chỉ tìm kiếm được trên bề mặt còn nguồn khoáng sản ẩn sâu thì hầu như không có khả năng tìm kiếm

Với thực trạng về nguồn nhân lực như vậy ngành địa chất cần phải thực hiện đầy đủ và nhanh chóng chiến lược phát triển mà ngành đã đề ra để từng bước tạo ra một nguồn nhân lực chất lượng cao để phục vụ ngành và đất nước.

2.2. Thực trạng nguồn nhân lực và công tác xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

Luận văn giới hạn phạm vi nghiên cứu là xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản. Do đó, luận văn chỉ đi sâu nghiên cứu NNLCLC tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản giai đoạn 2013 đến 2017.

2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

2.2.1.1. Chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

Theo Quyết định số 3481/QĐ-BTNMT ngày 29 tháng 12 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản.

* Chức năng của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản.

Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản là đơn vị sự nghiệp khoa học công lập trực thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường, có chức năng nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ về địa chất, khoáng sản, tài nguyên địa chất, tài nguyên nước dưới đất, di sản địa chất và công viên địa chất, địa chất biển, địa chất môi trường, tai biến địa chất, địa chất đô thị, địa chất y học, địa chất công trình và địa kỹ thuật (sau đây gọi chung là địa chất và khoáng sản); đào tạo trình độ tiến sĩ về địa chất và khoáng sản theo quy định của pháp luật.

* Nhiệm vụ và quyền hạn của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

Xây dựng, trình Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường chiến lược phát triển Viện, kế hoạch nghiên cứu, phát triển khoa học và công nghệ dài hạn, 5 năm, hàng năm về địa chất và khoáng sản; tổ chức thực hiện sau khi được phê duyệt.

Nghiên cứu cơ bản về lịch sử phát triển vỏ Trái đất, cấu trúc và thành phần vật chất của các thành tạo địa chất; đánh giá tiềm năng tài nguyên địa chất và khoáng sản để xây dựng luận cứ khoa học phục vụ điều tra cơ bản trong lĩnh vực địa chất và khoáng sản.

Nghiên cứu, xác lập cơ sở khoa học phục vụ xây dựng chính sách, pháp luật về địa chất và khoáng sản; chiến lược, quy hoạch, kế hoạch về địa chất và khoáng sản và các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch khác có liên quan của Bộ; tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật, định mức kinh tế - kỹ thuật về địa chất và khoáng sản.

Nghiên cứu ứng dụng, chuyển giao tiến bộ khoa học, công nghệ về địa chất và khoáng sản; thực hiện các chương trình, đề án, dự án, nhiệm vụ, đề tài nghiên cứu khoa học, triển khai công nghệ về địa chất và khoáng sản theo quy định.

Đào tạo trình độ tiến sĩ về địa chất và khoáng sản; tham gia đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức về địa chất và khoáng sản theo sự phân công của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường.

Thẩm định các chương trình, đề án, dự án, nhiệm vụ, đề tài nghiên cứu khoa học và công nghệ về địa chất và khoáng sản theo phân công của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường.

Tổ chức thực hiện các hoạt động thông tin khoa học, công nghệ về địa chất và khoáng sản theo quy định của pháp luật.

Cung cấp các dịch vụ khoa học, công nghệ về địa chất và khoáng sản; tư vấn, thăm dò, khai thác, chế biến khoáng sản theo quy định của pháp luật.

Đầu mối quốc gia hỗ trợ việc điều phối và thực hiện các hoạt động liên quan đến phát triển và quản lý Mạng lưới Công viên Địa chất Toàn cầu Việt Nam trong khuôn khổ các hoạt động của Mạng lưới Công viên Địa chất Toàn cầu của UNESCO; xây dựng và hướng dẫn việc xây dựng các dự án về di sản địa chất, bảo tồn địa chất và công viên địa chất theo phân công của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường.

Tổ chức thực hiện cải cách hành chính, thực hành tiết kiệm, phòng, chống lãng phí và thực hiện nhiệm vụ phòng, chống tham nhũng thuộc phạm vi quản lý của Viện theo chương trình, kế hoạch của Bộ và phân công của Bộ trưởng.

Quản lý tổ chức, bộ máy, vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc của Viện theo phân công của Bộ trưởng và theo quy định của pháp luật.

Quản lý tài chính, tài sản; thực hiện trách nhiệm của đơn vị dự toán cấp III đối với các đơn vị trực thuộc Viện theo quy định của pháp luật.

Thống kê, báo cáo định kỳ và đột xuất tình hình thực hiện nhiệm vụ được giao.

Thực hiện các nhiệm vụ khác do Bộ trưởng phân công.

* Cơ cấu tổ chức của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

Cơ cấu tổ chức của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản bao gồm có Viện trưởng và không quá 03 Phó Viện trưởng cùng những phòng, trung tâm sau:

- Văn phòng;

- Phòng Khoa học, Đào tạo và Hợp tác quốc tế;

- Phòng Kế hoạch và Tài chính;

- Phòng Cổ sinh và Địa tầng;

- Phòng Địa chất biển;

- Phòng Địa chất thủy văn và Địa chất công trình;

- Phòng Địa hóa và Môi trường;

- Phòng Khoáng sản;

- Phòng Kiến tạo và Địa mạo;

- Phòng Địa chất kinh tế và Địa tin học;

- Phòng Thạch luận và Địa chất Đồng vị;

- Phân Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản phía Nam (tại thành phố Hồ Chí Minh);

- Trung tâm Công nghệ Địa chất và Khoáng sản;
- Trung tâm Công nghệ Địa vật lý và Địa kỹ thuật;
- Trung tâm Karst và Di sản địa chất;
- Trung tâm Viễn thám và Tai biến địa chất.

2.2.1.2. Nguồn nhân lực tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản (sau đây gọi là Viện) là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường với đội ngũ cán bộ, viên chức và người lao động công tác tại Viện hiện nay phần lớn là lớp viên chức trẻ có độ tuổi trung bình từ 25-40.

Thực hiện theo Nghị quyết tinh giảm biên chế, tinh gọn bộ máy, hiện nay Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản có 16 đơn vị giảm 04 đơn vị so với trước đây. Tính đến năm 30/12/2017 Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản có 224 công chức, viên chức và người lao động (trong đó có 01 công chức, 206 viên chức và còn lại là người lao động)

* Số lượng nhân sự Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản từ 2010 đến 2017 như sau:

		Đơn vị tính: Người				
TT	Nội dung	Từ năm 2013 - 2016				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Số biên chế được giao	250	250	250	230	230
2	Số biên chế hiện có	217	221	218	219	224

Bảng 2.1. Diễn biến số lượng nhân viên của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản (giai đoạn 2013 – 2017)

Nguồn: Văn phòng Viện Địa chất và Khoáng sản

Nhìn vào bảng trên ta thấy, số lượng nhân viên làm việc tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản có sự thay đổi, tăng dần về số lượng. Tuy nhiên so với chỉ tiêu được Bộ Tài nguyên và Môi trường phê duyệt năm 2013 – 2015 thì số nhân viên hiện có còn thiếu tương đối nhiều, đến năm 2016 –

2017 thì chỉ tiêu phê duyệt và số lượng hiện có đã gần tương đương nhau, chỉ lệch 6-11 người.

* Về trình độ đào tạo của công chức, viên chức và người lao động.

Nhìn chung, nhân viên làm việc tại các đơn vị nghiên cứu cơ bản của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản có trình độ Thạc sĩ tăng dần qua các năm (năm 2013 là 71, năm 2014 là 77, năm 2015 là 83, năm 2016 là 85, năm 2017 là 92); số lượng trình độ Tiến sĩ cũng tăng qua các năm (năm 2013 là 11, năm 2014 là 12, năm 2015 là 14, năm 2016 là 17, năm 2017 là 19). Điều đó cho thấy số lượng trình độ Đại học tính đến năm 2017 giảm, vì có nhiều nhân viên đã được đào tạo lên Thạc sĩ. Nhưng bên cạnh đó Viện vẫn còn có người trình độ dưới Đại học nhưng vẫn chưa được đào tạo lên Đại học. Tuy nhiên số lượng Phó giáo sư – Tiến sĩ ở Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản là một điều đáng phải lưu tâm vì rằng với chức năng, nhiệm vụ của Viện là Đào tạo trình độ tiến sĩ về địa chất và khoáng sản nhưng trong suốt giai đoạn từ 2005 – 2017 thì Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản luôn luôn chỉ có 01 Phó giáo sư – Tiến sĩ, điều này là một dấu hỏi lớn cho>NNLCLC của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản.

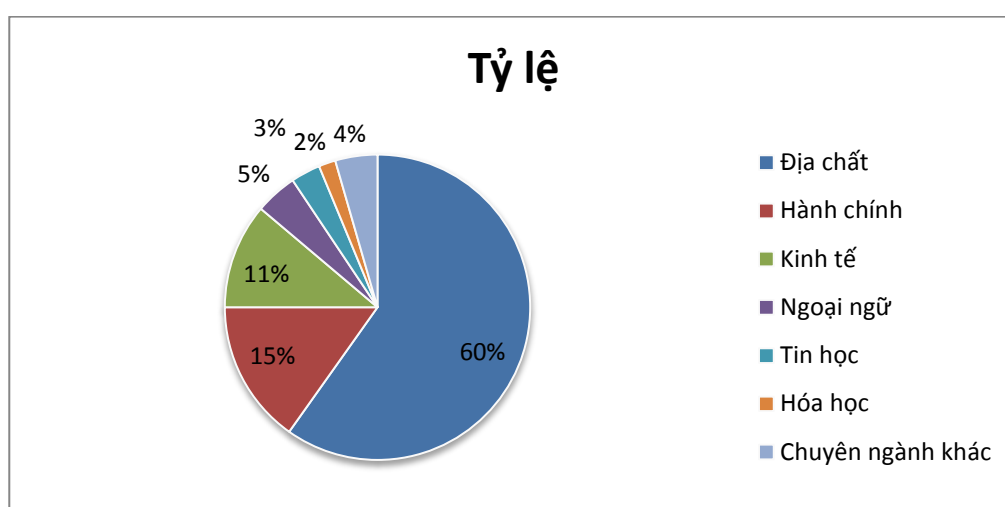
Đơn vị tính: Người						
TT	Trình độ đào tạo	Từ năm 2013 - 2016				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Phó giáo sư, Tiến sĩ	01	01	01	01	01
2	Tiến sĩ	11	12	14	17	19
3	Thạc sĩ	71	77	83	85	92
4	Đại học	117	116	106	100	95
5	Dưới đại học	17	15	14	16	17
	Tổng	217	221	218	219	224

Bảng 2.2. Trình độ đào tạo của nhân viên tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản (giai đoạn 2013 – 2017)

Nguồn: Văn phòng Viện Địa chất và Khoáng sản

* Nhân viên theo chuyên ngành đào tạo tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản.

Nhân viên tại Viện chủ yếu là chuyên ngành địa chất, còn lại là các ngành hành chính, kinh tế, hóa học, tin học và ngoại ngữ. Nhưng có một nghịch lý là trong quá trình được đào tạo thạc sĩ thì những chuyên ngành không phải địa chất lại chiếm tỷ phần khá lớn. Do vậy, cần đào tạo, bồi dưỡng chuyên ngành địa chất nhiều hơn để đáp ứng với>NNLCLC của ngành.



Biểu đồ 2.1. Chuyên ngành đào tạo của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

Nguồn: Văn phòng Viện Địa chất và Khoáng sản

* **Nhân viên theo ngạch tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản**

Tính đến năm 2017, số nhân viên ở các ngạch tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản thể hiện qua bảng sau

Ngạch viên chức	Đơn vị tính: Người	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nghiên cứu viên cao cấp	02	0,9
Nghiên cứu viên chính và tương đương	47	21
Nghiên cứu viên và tương đương	158	70,5
Kỹ thuật viên và tương đương	17	7,6

Bảng 2.3. Ngạch viên chức tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

Nguồn: Văn phòng Viện Địa chất và Khoáng sản

Qua số liệu thực tế xếp theo ngạch cho thấy số lượng viên chức giữ ngạch Nghiên cứu viên cao cấp và Nghiên cứu viên chính khá ít so với tổng số viên chức của Viện, chủ yếu là viên chức giữ ngạch Nghiên cứu viên chiếm 70,5%.

Nguyên nhân mà hai ngạch Nghiên cứu viên cao cấp và Nghiên cứu viên chính đạt tỷ lệ thấp là do chỉ tiêu thi nâng ngạch của Bộ Tài nguyên và Môi trường ít, thứ hai với tiêu chuẩn thi nâng ngạch từ Nghiên cứu viên lên Nghiên cứu viên chính và từ Nghiên cứu viên chính lên Nghiên cứu viên cao cấp là rất cao, do đó rất ít Nghiên cứu viên đủ tiêu chuẩn. Vì vậy mà dẫn đến tỷ lệ viên chức giữ mã ngạch Nghiên cứu viên chiếm đại đa số.

* Về độ tuổi, giới tính, dân tộc

Đơn vị tính: Người								
Nội dung	Độ tuổi				Giới tính		Dân tộc	
	Dưới 30	Từ 31 - 40	Từ 41 - 50	Từ 51 - 60	Nam	Nữ	Kinh	Dân tộc khác
Số lượng	32	99	52	41	115	109	220	4
Cơ cấu (%)	14,3%	44,2%	23,2%	18,3%	51%	49%	98,2%	1,8%

Bảng 2.4. Độ tuổi, giới tính, dân tộc tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

Nguồn: Văn phòng Viện Địa chất và Khoáng sản

- Độ tuổi: Qua số liệu ở trên cho thấy đội ngũ viên chức tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản có độ tuổi từ 31 – 40 chiếm gần một nửa số viên

chức của toàn Viện, còn lại những lứa tuổi khác về số lượng khá xấp xỉ nhau và có tỷ lệ thấp hơn hẳn độ tuổi 31 – 40.

- Giới tính: Tỷ lệ viên chức nam và nữ tại Khoa học Địa chất và Khoáng sản là tương đương nhau, điều này chứng tỏ tỷ lệ giới tính của Viện đã đảm bảo cơ cấu về giới tính của chiến lược nhà nước đề ra.

- Dân tộc: Đội ngũ viên chức tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản chủ yếu là dân tộc kinh (chiếm đến 98,2%), số viên chức còn lại là dân tộc Mường.

2.2.2. Thực trạng công tác xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

Đội ngũ viên chức tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản là nguồn nhân lực khá lớn trong ngành địa chất để góp phần hoàn thành nhiệm vụ chung của toàn ngành, đồng thời là nguồn nhân lực chính phục vụ cho lĩnh vực nghiên cứu cơ bản của ngành địa chất và là đầu mối thực thi nhiệm vụ về trượt lở toàn quốc và các dự án Công viên Địa chất toàn cầu của Chính phủ giao. Chính vì vậy cần phải có một chính sách đúng đắn để xây dựng một đội ngũ nhân lực có trình độ, tri thức, sức khỏe và tận tâm với nghề nghiệp.

2.2.2.1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức

Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức về Địa chất và Khoáng sản đã được các cấp lãnh đạo chỉ đạo, quan tâm. Theo Quyết định số 2476/QĐ-BTNMT ngày 30/12/2011 về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành tài nguyên và môi trường giai đoạn 2012 – 2020, hàng năm Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng viên chức, thực hiện tốt nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước và Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường giao cho.

Hàng năm Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản tổ chức các lớp tập huấn và nâng cao về chuyên ngành địa chất, chuyên ngành thăm dò tìm kiếm, chuyên ngành tai biến địa chất cho lực lượng viên chức của Viện.

Mỗi năm Viện cử khoảng 20 lượt viên chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng liên quan đến địa chất ở những nước phát triển như Mỹ, Úc, Hà Lan, Hàn Quốc và Đài Loan. Ngoài ra Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản cũng đã phối hợp với các tỉnh để chuyển giao công nghệ, kỹ thuật về trượt lở cho các Sở Tài nguyên và Môi trường các tỉnh.

Dự kiến năm 2018 cũng sẽ có khoảng hơn 20 lượt viên chức tham gia đào tạo ở nước ngoài và khoảng hơn 10 lượt tham gia khóa ngắn hạn ở trong nước về nâng cao kỹ năng tìm kiếm, thăm dò và tai biến địa chất.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản nhằm tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho Viện dựa trên những tiêu chí mà Viện đã đề ra như: Tập trung cử những viên chức đi đào tạo Tiến sĩ, Thạc sĩ ở các nước phát triển; bên cạnh đó Viện cần hợp tác nhiều hơn nữa với các chuyên gia đầu ngành của Việt Nam về lĩnh vực địa chất để đào tạo về kỹ năng chuyên sâu của ngành cho những viên chức trẻ và là đội ngũ chính cho ngành sau này.

2.2.2.2. Công tác tuyển dụng, sử dụng viên chức

Tuyển dụng, sử dụng viên chức là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng đội ngũ của viên chức hiện tại cũng như trong tương lai. Công tác tuyển dụng, sử dụng viên chức tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản được thực hiện theo Luật viên chức và của ngành.

Về tuyển dụng viên chức: Việc thi tuyển, xét tuyển viên chức tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản do hội đồng thi tuyển, xét tuyển tổ chức dựa trên Luật viên chức, dựa vào vị trí việc làm, chỉ tiêu biên chế của Viện đã được Bộ Tài nguyên và Môi trường phê duyệt; từ đó do hội đồng thi tuyển, xét tuyển của Viện đưa ra những yêu cầu, tiêu chuẩn cho mỗi vị trí tuyển dụng. Tính đến 30/12/2017 toàn Viện có 224 viên chức trên tổng 230 viên chức được Bộ phê duyệt.

Về sử dụng viên chức: Việc sử dụng viên chức tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản hết sức đơn giản, sau khi tuyển dụng vào Viện và Viện phân người về đơn vị, khi đó đơn vị tiếp nhận và phân công công việc theo vị trí việc làm khi tuyển dụng.

Tuy nhiên, việc tuyển dụng, sử dụng tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản vẫn còn những hạn chế nhất định như: Hình thức tuyển dụng chưa chặt chẽ, chưa có cơ chế thu hút người tài giỏi, những sinh viên thủ khoa tốt nghiệp ở Trường Đại học Mở, các trường có Khoa Địa chất. Việc sử dụng viên chức tại Viện chưa chú ý đến năng lực, sở trường công tác của người được tuyển dụng, một số viên chức làm việc tại Viện chưa phát huy tốt trách nhiệm của mình.

2.2.2.3. Công tác đánh giá viên chức

Thực hiện Luật Viên chức năm 2010; Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 56/2015/NĐ-CP; Quyết định số 2992/QĐ-BTNMT ngày 20 tháng 11 năm 2015 về đánh giá, phân loại, cán bộ công chức, viên chức.

Hàng năm, trên cơ sở hướng dẫn chi tiết của Ban cán sự Đảng bộ Bộ Tài nguyên và Môi trường và Lãnh đạo Bộ về công tác đánh giá viên chức, Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản thực hiện đánh giá viên chức vào tháng 12 của năm với toàn thể đội ngũ viên chức của Viện.

Công tác đánh giá được thực hiện ở từng đơn vị đến lãnh đạo Viện. Công tác đánh giá ở mỗi đơn vị có sự tham gia của cấp quản lý của Viện và toàn thể lãnh đạo, viên chức của đơn vị.

Viên chức tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản được đánh giá theo các nội dung sau:

+ *Tư tưởng chính trị; đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; tác phong, lễ lối làm việc*

Việc chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng tốt hay không tốt;

Việc thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước tốt hay không tốt, có gì vi phạm, nhất là những điều viên chức không được làm theo Điều 19 Luật viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15 tháng 11 năm 2010 (Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác công việc hoặc nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý bỏ việc; tham gia đình công. Sử dụng tài sản của cơ quan, tổ chức, đơn vị và của nhân dân trái với quy định của pháp luật. Phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức. Lợi dụng hoạt động nghề nghiệp để tuyên truyền chống lại chủ trương đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước hoặc gây phương hại đối với thuần phong, mỹ tục, đời sống văn hóa, tinh thần của nhân dân và xã hội. Xúc phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín của người khác trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp. Những việc khác viên chức không được làm theo quy định của Luật Phòng, chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và các quy định khác của pháp luật có liên quan [10];

Giữ gìn phẩm chất chính trị; đạo đức, lối sống lành mạnh, tác phong và lễ lối làm việc;

Ý thức tổ chức kỷ luật ngoài những việc viên chức không được làm thì viên chức của Viện có chấp hành sự phân công của tổ chức không; có thực hiện đúng các quy định, quy chế, nội quy của cơ quan, đơn vị; có nghiêm chỉnh chấp hành việc cung cấp thông tin và báo cáo với cấp trên theo đúng quy định những công việc được giao

+ *Việc thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp*

Viên chức của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản phải thực hiện theo Quyết định số 117-QĐ/BCSĐT NMT ngày 11 tháng 4 năm 2014 của

BCS Đảng Bộ Tài nguyên và Môi trường ban hành Quy định chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ngành tài nguyên và môi trường

+ *Kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết*

Đối với viên chức phải thực hiện theo vị trí việc làm và thực hiện thông qua hợp đồng giao việc theo kế hoạch hằng năm.

+ *Tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và việc thực hiện nội quy, quy tắc ứng xử của viên chức*

Tinh thần trách nhiệm trong công tác;

Mỗi quan hệ, phối hợp công tác giữa viên chức trong cùng đơn vị, ngoài đơn vị và các tổ chức khác;

Thái độ trong tiếp xúc, làm việc, giải quyết công việc với người dân; lắng nghe ý kiến của tổ chức và công dân.

+ *Chiều hướng và triển vọng phát triển*

Đưa ra phương hướng phát triển của viên chức và viên chức được đề đạt nguyện vọng muốn phát triển chuyên môn theo kế hoạch, quy hoạch của đơn vị.

+ *Đối với viên chức lãnh đạo, quản lý: Ngoài những quy định trên còn được đánh giá theo các nội dung sau đây.*

Kết quả hoạt động của đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý;

Năng lực tổ chức, chỉ đạo, điều hành, quản lý đơn vị;

Tinh thần hợp tác, phối hợp công tác trong và ngoài đơn vị;

Năng lực tập hợp, đoàn kết, quy tụ viên chức trong thực hiện nhiệm vụ chung; mức độ tín nhiệm với viên chức trong đơn vị;

Các nhiệm vụ khác được lãnh đạo trực tiếp giao.

2.2.2.4. Cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với viên chức

Ngành địa chất là một ngành vất vả, nguy hiểm, độc hại và tính chất công việc phải đi công tác nhiều, ngoài những chính sách chung của một viên chức được hưởng theo cơ chế của Nhà nước thì hầu như không có một cơ chế chính sách đãi ngộ nào đối với lực lượng làm công tác về địa chất. Tuy nhiên, Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản cũng đã có một số cơ chế, chính sách hỗ trợ cho đội ngũ viên chức đi học tập, bồi dưỡng. Cụ thể:

Về chính sách đào tạo, bồi dưỡng: Trên cơ sở quy hoạch cán bộ và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức của cơ quan, Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã khuyến khích và tạo điều kiện về thời gian cho viên chức đi học, trong thời gian đi học tập viên chức vẫn được hưởng nguyên lương.

Về chế độ thu hút nhân tài: Công tác tuyển dụng, thu hút nhân tài, theo phân cấp thuộc thẩm quyền quyết định của Viện trưởng Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản và Viện đã có những giải pháp nhất định trong việc thu hút nhân tài về làm việc cho Viện (tiếp nhận những người có kinh nghiệm ở những cơ quan khác, tiếp nhận những người có trình độ cao được đào tạo ở nước ngoài làm việc tại Viện không phải thi và xét tuyển mà chỉ phải xét hồ sơ...)

Ngoài ra, Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã thực hiện các chính sách ưu đãi về chăm sóc sức khỏe, về thăm hỏi, thăm viếng, tổ chức tang lễ khi cán bộ hoặc người thân từ trần ... Đặc biệt công tác điều dưỡng đối với tất cả viên chức của Viện đều được thực hiện đều đặn hàng năm.

Bên cạnh những mặt đã đạt được trong chế độ chính sách đối với viên chức, một số chính sách của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản còn có những điểm hạn chế như: Chính sách hỗ trợ đào tạo (ngoài tạo điều kiện về thời gian thì không có bất kỳ chế độ nào để động viên cho viên chức tham gia đào tạo trong nước, trừ những trường hợp được đi đào tạo ở nước ngoài thì có chế độ học bổng của Chính phủ hoặc của nước ngoài) nên chưa tạo được động

lực cho người đi học của viên chức; một số văn bản ban hành để thực hiện chế độ, chính sách đối với viên chức chưa thực sự có hiệu quả, còn hình thức.

2.2.3. Đánh giá chung về thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản

2.2.3.1. Những thành tựu đạt được

Thứ nhất, sắp xếp lại tổ chức, thực hiện rà soát lại đội ngũ, thông qua việc triển khai kế hoạch, chiến lược của ngành.

Ngành Địa chất nói chung và Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản nói riêng đã xác định công tác quản lý sử dụng viên chức, tuyển dụng và đào tạo, bồi dưỡng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm và quyết định sự thắng lợi của ngành, nhất là công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ cho ngành trong thời kỳ cách mạng công nghệ 4.0 như hiện nay. Vì vậy, Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã đẩy mạnh công tác đào tạo và bồi dưỡng dưới nhiều hình thức, đã cử nhiều viên chức đi học tập tại nước ngoài nhằm học tập kinh nghiệm, những kiến thức tiên tiến về địa chất. Nhờ vậy, đến nay Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã có một đội ngũ cán bộ trưởng thành cả về số lượng và chất lượng. Nhờ có các chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực, đội ngũ của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản ngày càng tăng về số lượng và nâng cao về chất lượng, đã phần nào đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao. Hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch được Bộ Tài nguyên và Môi trường giao cho. Bên cạnh đó đội ngũ cán bộ, viên chức của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã góp phần tích cực vào việc thực hiện các đề án của chính phủ về điều tra, đánh giá trượt lở toàn quốc; đề án công viên địa chất toàn cầu và các đề tài cấp Bộ góp phần làm ổn định an ninh quốc phòng, phát triển kinh tế và cơ sở lý luận về địa chất tại Việt Nam.

Bên cạnh đó tập thể Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã tham

muu giúp Bộ Tài nguyên và Môi trường xây dựng và hoàn thiện những quy định, quy chuẩn kỹ thuật về điều tra, đánh giá cơ bản về địa chất. Trong giai đoạn 2013 - 2017 vừa qua, Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã triển khai đánh giá, điều tra và đã đưa cảnh báo cho các vùng dễ bị sạt lở; đã đưa được vùng Cao nguyên đá Đồng Văn trở thành Công viên Địa chất Cao nguyên đá Đồng Văn để thúc đẩy du lịch phát triển và góp một phần làm tăng trưởng kinh tế cho tỉnh.

Thứ hai, phát triển nguồn nhân lực thông qua việc đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ tăng, nhờ đó, chất lượng đội ngũ được nâng lên, đáp ứng yêu cầu ngành Địa chất.

Những thế hệ gao cội của ngành địa chất trước đây đã nghỉ hưu và sắp nghỉ hưu. Do đó, nhiệm vụ phát triển nhân lực chất lượng cao cho ngành là một yêu cầu cấp bách và trong giai đoạn qua Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã cử rất nhiều viên chức đi đào tạo ngắn hạn và dài hạn ở các nước phát triển, bên cạnh đó đã cộng tác viên với những thế hệ gao cội để truyền lại những kinh nghiệm quý báu của thế hệ đi trước.

Chính vì vậy, đội ngũ viên chức của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã trưởng thành cả về số lượng và chất lượng, trình độ được nâng cao một bước đáng kể. Cơ cấu cán bộ đã được thay đổi phù hợp với yêu cầu và nhiệm của ngành. Số viên chức của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản hiện nay có trình độ khá cao với trình độ Tiến sĩ đạt 8,5%; Thạc sỹ đạt 41% viên chức toàn Viện. Bên cạnh đó các viên chức lãnh đạo từ cấp phó phòng trở lên đã được bồi dưỡng Lý luận trung cấp chính trị và Cao cấp chính trị.

Nhìn chung, những năm qua, công tác đào tạo viên chức ngành Địa chất nói chung và viên chức Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản nói riêng đã được Lãnh đạo Viện, Lãnh đạo Tổng cục Địa chất và Khoáng sản và Lãnh đạo Bộ Tài nguyên và Môi trường quan tâm sâu sắc. Vì vậy, chất lượng viên

chức ngành địa chất ngày càng được nâng cao, đội ngũ viên chức được trưởng thành cả về số lượng và chất lượng, đã góp phần vào hoàn thành vượt mức chỉ tiêu kế hoạch Nhà nước giao. Sự trưởng thành của đội ngũ viên chức của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản đã góp phần ổn định an ninh quốc phòng, phát triển kinh tế chung của đất nước và hòa nhập chung ngôi nhà địa chất trên trường Quốc tế.

2.2.3.2. Hạn chế, tồn tại và nguyên nhân

+ Về chương trình xây dựng kế hoạch

Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn số 3481/QĐ-BTNMT ngày 29 tháng 12 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường, toàn bộ viên chức của Viện hoạt động theo Bộ luật lao động, Luật Viên chức và những quy định, quy chế của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản và các quy định vi phạm pháp luật khác. Định kỳ hàng năm, 5 năm đều có kế hoạch để định hướng triển khai, nhưng lần đầu tiên ngành Tài nguyên Môi trường nói chung, ngành địa chất (Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản) nói riêng có Quy hoạch phát triển nhân lực ngành tài nguyên và môi trường giai đoạn 2012 – 2020 số 2476/QĐ-BTNMT của Bộ trưởng Bộ Tài Nguyên và Môi trường.

Trên cơ sở Quy hoạch được phê duyệt, Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản xây dựng và phê duyệt Kế hoạch hàng năm, 5 năm để cụ thể hóa các mục tiêu, định hướng phát triển của toàn Viện.

+ Về công tác tuyển dụng

Do ngành địa chất có đặc thù riêng và là một ngành rất vất vả nên việc các sinh viên chọn ngành là rất ít. Do đó, việc tuyển dụng của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản cũng gặp không ít khó khăn, những người có năng lực thật sự thì thường chọn những Tập đoàn kinh tế về Địa chất và Khoáng sản nên việc tuyển dụng vào Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản không

có nhiều lựa chọn và trong quá trình công tác tại Viện nhiều viên chức không chú trọng nâng cao năng lực nghề nghiệp của mình.

+ Về công tác đào tạo, bồi dưỡng

Công tác đào tạo bồi dưỡng chưa chuyên sâu theo công việc. Đội ngũ viên chức của Viện nói chung còn hạn chế kể cả về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tin học và ngoại ngữ.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ về địa chất còn chấp vá dẫn đến những đề tài, đề án và các bài báo chất lượng không cao.

Thiếu kiến thức cơ bản về tin học, ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa và hội nhập sâu và rộng của toàn ngành.

Chất lượng đào tạo viên chức của Viện trong những năm qua hoàn toàn phụ thuộc vào chất lượng giảng dạy của các trường thuộc hệ thống đào tạo quốc gia. Hơn nữa viên chức của Viện được học chủ yếu các kiến thức lý thuyết, việc vận dụng vào thực tế triển khai còn hạn chế. Cán bộ thiếu hẳn các kỹ năng thực hành để thực hiện công việc một cách nhanh nhạy, chính xác.

Trong những năm qua. Do công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng chỉ tập trung đào tạo kiến thức cơ bản, tổng hợp cho viên chức của Viện nhằm phục vụ cho công tác thực địa, chưa coi trọng bồi dưỡng chuyên sâu để viên chức có thể làm chủ được những đề tài, đề án và có những bài báo trong và ngoài nước chất lượng.

+ Về chế độ, chính sách

Mặc dù ngành địa chất nói chung, Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản nói riêng được Đảng, Nhà nước quan tâm cho thực hiện cơ chế tự chủ. Nhưng vấn đề tiền lương, chưa tương xứng với công việc đảm nhận, chưa có cơ chế giải quyết tiền lương cho viên chức của Viện theo cơ chế tự chủ. Chưa có một cơ chế chính sách nào để hỗ trợ những viên chức trẻ, những chính sách hay nội quy, quy chế của Viện chưa đủ hấp dẫn để viên chức của Viện cống hiến tận tâm cho Viện.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương này, tác giả giới thiệu chung về ngành địa chất; chức năng, nhiệm vụ của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản; đặc biệt trong chương này tác giả đã nêu được thực trạng xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản; những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân để từ đó đề ra những giải pháp tốt hơn cho việc xây dựng đội ngũ viên chức của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản.

Chương 3

GIẢI PHÁP VỀ XÂY DỰNG

NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO NGÀNH ĐỊA CHẤT

3.1. Phương hướng xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất

3.1.1. Yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất trong giai đoạn hội nhập quốc tế

Trong bối cảnh cả nước đang đẩy mạnh công nghiệp hoá và hội nhập quốc tế, ngành Tài nguyên và Môi trường nói chung, ngành Địa chất nói riêng cần đưa ra định hướng phát triển ngành/lĩnh vực của mình. Vậy muốn cho ngành/lĩnh vực phát triển ổn định và bền vững thì cần coi trọng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành/lĩnh vực của mình để từ đó lấy nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành/lĩnh vực là nền tảng để phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh, phát triển kinh tế.

Thực trạng nguồn nhân lực của ngành địa chất hiện nay được đánh giá là có một đội ngũ nguồn nhân lực trẻ nhưng tính tỷ lệ nguồn nhân lực có tay nghề và có trình độ chuyên môn cao thì lại rất thấp so với các ngành nghề khác trong cả các nước, nếu so sánh với các nước trong khu vực và trên thế giới thì tỷ lệ đó lại vô cùng thấp.

Trong bối cảnh Việt Nam đã hội nhập ngày càng sâu rộng trên mọi lĩnh vực và cùng với đó là cách mạng công nghiệp 4.0 việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đang đứng trước những yêu cầu cơ bản sau đây:

- Nguồn nhân lực phải có đủ về số lượng và chất lượng để có đủ khả năng tham gia vào các chuỗi giá trị và mạng phân phối toàn cầu trong xu thế các tập đoàn xuyên quốc gia có ảnh hưởng ngày càng lớn.

- Nguồn nhân lực phải có năng lực thích ứng với tình trạng nguồn tài nguyên thiên nhiên ngày càng khan hiếm và sự sụt giảm các nguồn đầu tư tài

chính; có khả năng đề ra các giải pháp gia tăng cơ hội phát triển trong điều kiện thay đổi nhanh chóng của các thể hệ công nghệ, tương quan sức mạnh kinh tế toàn cầu và giữa các khu vực; chuyển đổi mạnh mẽ mô hình tăng trưởng và tái cấu trúc nền kinh tế theo hướng hiện đại bằng khoa học và công nghệ, kinh tế tri thức, NNL chất lượng cao và quản trị nhà nước và quản trị công ty hiện đại.

- Nguồn nhân lực phải được đào tạo đầy đủ và toàn diện để có khả năng cạnh tranh và tham gia lao động ở nước ngoài trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế; đồng thời có đủ năng lực để tham gia với cộng đồng quốc tế giải quyết những vấn đề mang tính toàn cầu và khu vực.

3.1.2. Hoàn thiện quy trình hoạch định xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất.

Trong công tác hoạch định nguồn nhân lực ngành địa chất cần có các dự báo dài hạn về nhân sự cho các giai đoạn phát triển để từ đó bổ sung NNL kịp thời cho sự phát triển bền vững của ngành:

**** Xây dựng bản mô tả công việc và tiêu chuẩn chức danh***

- Bản mô tả công việc phải được liệt kê đầy đủ các chức năng, nhiệm vụ, các mối quan hệ trong công việc, các điều kiện làm việc, yêu cầu kiểm tra, giám sát và các tiêu chuẩn cần đạt được khi thực hiện công việc. Bản mô tả công việc giúp cho CBCNV hiểu được nội dung, yêu cầu của công việc và hiểu được quyền hạn, trách nhiệm khi thực hiện công việc.

- Bản mô tả chức danh phải liệt kê đầy đủ những yêu cầu về năng lực cá nhân như trình độ học vấn, kinh nghiệm công tác, khả năng giải quyết vấn đề, các kỹ năng khác và các đặc điểm cá nhân thích hợp nhất cho từng chức danh.

**** Hoạch định nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược phát triển của ngành địa chất***

- Phân tích hiện trạng và diễn biến nguồn nhân lực về số lượng, cơ cấu và chất lượng để có kế hoạch bổ sung kịp thời phục vụ cho sự phát triển của ngành địa chất.

- Phân tích sự phù hợp của nguồn nhân lực với chiến lược phát triển của ngành địa chất đã xây dựng trong đó đặc biệt chú ý đến việc nâng cao chất lượng của đội ngũ thăm dò, tìm kiếm, nghiên cứu viên, kỹ thuật viên.

- Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các kế hoạch đã đề ra một cách khoa học và kịp thời.

- Cân đối nguồn nhân lực của ngành địa chất, giải quyết lao động thừa hoặc thiếu một cách hợp lý nhất.

3.2. Một số giải pháp xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất

3.2.1. Giải pháp xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ mới

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa XII nhấn mạnh: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, tranh thủ những cơ hội và thành tựu của Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4”[19]. Thực hiện tốt giải pháp này sẽ góp phần khắc phục căn bản thực trạng thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất ở Việt Nam hiện nay. Mặc dù “Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020” đang được triển khai thực hiện và bước đầu đạt những kết quả tích cực, song chúng ta vẫn chưa có một chiến lược tổng thể để xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Xây dựng chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một chủ trương lớn, một trong những nhiệm vụ rất quan trọng và phức tạp,

đòi hỏi cần phải được nghiên cứu kỹ lưỡng, thận trọng với một tư duy đột phá và tầm nhìn lâu dài, phù hợp với thực tiễn. Chiến lược phải xác định rõ mục tiêu, quy mô, lộ trình và những cơ chế, chính sách tổng thể. Trong đó, mục tiêu chiến lược phải ưu tiên khắc phục mâu thuẫn giữa phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu; xác định quy mô, số lượng và cơ cấu của từng loại nhân lực cho phù hợp. Chiến lược cũng xây dựng lộ trình thực hiện một cách hợp lý, có tính dự báo cao, xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách đặc thù để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao một cách toàn diện và đồng bộ.

Mặt khác, cần làm tốt công tác giáo dục, tuyên truyền, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về vị trí, tầm quan trọng, mục tiêu, nội dung và phương hướng xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay. Chỉ có nhận thức đúng đắn thì mới có cách ứng xử, có định hướng, tư duy phát triển phù hợp. Từ đó xác định trách nhiệm chung, trách nhiệm của mỗi người trong công tác phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

3.2.2. Giải pháp hoàn thiện quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực

Xây dựng quy trình tuyển dụng khoa học, phù hợp với yêu cầu phát triển NNL trong tình hình mới.

- Thực hiện đúng quy trình quy định, tiêu chuẩn của Nhà nước trong công tác tuyển dụng cán bộ, viên chức.

- Cần thực hiện công khai công tác tuyển dụng; các tiêu chuẩn tuyển chọn phải được xây dựng cụ thể, rõ ràng, minh bạch, quy trình tuyển dụng phải chặt chẽ, quy củ.

- Khi thông báo chỉ tiêu tuyển dụng cần đề cập rõ ràng, công khai các nội dung, số lượng cần tuyển, tiêu chuẩn tuyển, các loại hồ sơ văn bằng cần

có, ngày giờ địa điểm dự tuyển, cách thức liên hệ... để mở rộng phạm vi đối tượng dự tuyển.

- Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản nên điều chỉnh tiêu chuẩn tuyển dụng, yêu cầu đối tượng xét tuyển viên chức phải tốt nghiệp đại học hệ chính quy tại các trường công lập hạng khá trở lên vì kiến thức trong thời gian học đại học mang tính nền tảng, tạo cơ sở rất tốt để viên chức có thể tự học tập, nghiên cứu chuyên sâu để nâng cao trình độ, nâng cao chất lượng công tác. Đồng thời cần điều chỉnh tiêu chuẩn tuyển dụng theo sát với yêu cầu thực tế về cơ cấu giới tính, độ tuổi, chuyên môn đào tạo để khắc phục tình trạng mất cân đối về độ tuổi, giới tính và chuyên môn được đào tạo không phù hợp với lĩnh vực công tác.

3.2.3. Giải pháp hoàn thiện chế độ bố trí sử dụng nguồn nhân lực

- Bố trí, sắp xếp, bổ sung, cân đối và sử dụng nguồn nhân lực một cách tối ưu nhất; bố trí công việc đúng với khả năng của từng người, tạo điều kiện để họ phát huy cao nhất sở trường.

- Sử dụng hợp lý năng lực chuyên môn của viên chức. Bố trí công việc theo hướng chuyên sâu, nhưng đồng thời vẫn có khả năng triển khai và thực hiện tốt các công việc của đơn vị khi cần thiết.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá việc thực hiện các qui định về chức năng, nhiệm vụ của viên chức.

- Có chính sách kiểm tra trình độ chuyên môn, thực hiện quy chế cũng như năng lực làm việc bằng các bài báo, công trình được công bố trên những ấn phẩm nổi tiếng.

- Kiên quyết thực hiện chế độ sàng lọc, tuyển chọn cán bộ, viên chức nhằm đảm bảo đội ngũ có phẩm chất, có năng lực, đủ sức hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Với số viên chức có năng lực và khả năng phát triển tốt, còn trẻ nên có kế hoạch sử dụng lâu dài, cử đi đào tạo ở bậc cao hơn trình độ hiện có, tạo ra môi trường phấn đấu rèn luyện để họ khẳng định năng lực của mình qua thực tiễn và tích lũy kinh nghiệm. Đây chính là bước chuẩn bị lực lượng kế cận đội ngũ lãnh đạo các đơn vị một cách hiệu quả và tích cực.

- rà soát, sắp xếp bố trí lại những viên chức không đáp ứng yêu cầu bằng các hình thức như: bắt buộc đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ; bố trí công việc khác hoặc nghỉ hưu trước tuổi.

- Làm tốt công tác qui hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ kế cận đủ năng lực để tiếp tục sự nghiệp phát triển Viện trong giai đoạn tới.

3.2.4. Giải pháp để phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Trước thực trạng về đội ngũ viên chức đã nêu ở phần trên, trước những yêu cầu về đội ngũ có trình độ cao cho sự phát triển của ngành địa chất nói chung, Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản nói riêng trong những năm tiếp theo, hơn lúc nào hết cần đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức và có các giải pháp để phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ này trong Viện.

- Viện có chế độ cử CBCNV đi đào tạo trong và ngoài nước, đặc biệt động viên, tạo điều kiện cho họ học tập, nâng cao trình độ, hỗ trợ về kinh phí nếu học ở trong nước hoặc tìm học bổng cho trường hợp học tại nước ngoài.

- Có chế độ và khuyến khích cán bộ, viên chức có trình độ thạc sỹ tiếp tục làm nghiên cứu sinh và đi học cao học đúng chuyên ngành.

- Xây dựng kế hoạch thu hút nhân viên, ưu tiên ứng viên có trình độ cao. Có chế độ tuyển dụng ưu tiên sinh viên tốt nghiệp loại giỏi và người đã có trình độ thạc sỹ.

- Có quy định cụ thể về thời gian tham gia học tập nâng cao trình độ thạc sỹ, tiến sỹ, đối với những cán bộ, viên chức trẻ, có năng lực chuyên môn,

ngoại ngữ sau 3 năm kể từ ngày tuyển dụng phải đạt được học vị thạc sỹ và sau 7 năm phải đạt được học vị tiến sỹ.

- Xây dựng chính sách bố trí lao động theo hướng tinh giảm, tiết kiệm. Đẩy mạnh công tác chuẩn hóa đội ngũ viên chức; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học...

- Thực hiện chính sách thu hút nhân tài. Lựa chọn viên chức trẻ có năng lực gửi đi đào tạo thạc sỹ và tiến sỹ ở nước ngoài;

- Xây dựng đề án sử dụng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của Viện cho từng giai đoạn phát triển đạt hiệu quả tối ưu nhất, sử dụng hiệu quả nhất.

** Về trình độ sử dụng ngoại ngữ*

Hiện nay trình độ ngoại ngữ thực chất của đội ngũ viên chức của ngành địa chất nói chung, Viện Khoa học Đại chất và Khoáng sản nói riêng còn rất hạn chế và cần phải được quan tâm giải quyết trong thời gian tới. Phần đầu những năm tới tăng tỷ trọng ít nhất có 20% số viên chức đạt từ mức khá thành thạo ngoại ngữ trở lên để đọc, dịch được tài liệu tham khảo và giao lưu tại các hội nghị, hội thảo khoa học có sử dụng ngôn ngữ tiếng Anh.

** Về trình độ công nghệ thông tin:*

Cần bồi dưỡng kiến thức về công nghệ thông tin cho đội ngũ viên chức của ngành địa chất nói chung, Viện Khoa học Đại chất và Khoáng sản nói riêng, đặc biệt là đội ngũ nghiên cứu viên cần biết sử dụng máy tính vào các công việc như: sử dụng các phần mềm ứng dụng trong công việc địa chất, khai thác sử dụng internet...

3.2.5. Giải pháp hoàn thiện chế độ động viên, khuyến khích vật chất và tinh thần

Chính sách đãi ngộ đối với nhân viên có ảnh hưởng rất lớn đến công tác phát triển NNL. Chế độ đãi ngộ tốt hơn sẽ khiến cho người lao động toàn tâm

toàn ý với công việc và gắn bó lâu dài với tổ chức. Vì vậy cần xây dựng chế độ đãi ngộ hấp dẫn hơn đối với nhân viên bằng cách:

- *Thứ nhất*, cần có chính sách tiền lương, thu nhập phù hợp nhằm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần đối với CBCNV. Cải thiện đời sống vật chất là làm cho đời sống vật chất đầy đủ hơn, cao hơn cụ thể: tăng mức thưởng cho các ngày lễ tết, đảm bảo phù hợp với nguồn thu của đơn vị. Cải thiện đời sống tinh thần thông qua nhiều hình thức tham quan, du lịch gắn với học hỏi kinh nghiệm.

- *Thứ hai*, xây dựng quy định về quy hoạch, bổ nhiệm dựa trên cơ sở năng lực, phẩm chất đạo đức là chủ yếu, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ là động lực thúc đẩy cho nhân viên nỗ lực phấn đấu, nâng cao tinh thần tự học hỏi, ngày càng hoàn thiện bản thân.

- *Thứ ba*, tăng chế độ hỗ trợ cho nhân viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn, đặc biệt đối với những nhân viên học nghiên cứu sinh để khuyến khích họ đi học và tạo những cơ hội thăng tiến cho họ để giữ gìn và phát huy năng lực của họ, đóng góp vào sự phát triển chung của Viện và ngành.

- *Thứ tư*, hoàn thiện chính sách thi đua khen thưởng: đổi mới nội dung, hình thức thi đua khen thưởng theo hướng hiệu quả sát thực, tăng mức thưởng cho người đạt thành tích cao trong năm để tạo động lực khuyến khích họ phát huy tối đa năng lực sáng tạo trong công việc. Đồng thời khoảng cách chênh lệch giữa các mức thưởng khi xếp loại phải đủ lớn để tạo ra động lực cho họ phấn đấu.

- *Thứ năm*, cải thiện môi trường làm việc, các điều kiện làm việc hợp lý, đảm bảo duy trì sức khỏe nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- *Thứ sáu*, tạo môi trường văn hóa, trân trọng đề cao tri thức để CBCNV trau dồi đạo đức, lý tưởng nghề nghiệp, nâng cao ý thức trách

nhiệm nghề nghiệp. Tạo bầu không khí vui vẻ, cởi mở thông qua các hoạt động giao lưu và môi trường làm việc thuận lợi với đầy đủ trang thiết bị hiện đại, cơ sở vật chất tốt.

3.3. Một số kiến nghị

Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất đã được triển khai từ lâu nhưng chưa đồng bộ. Tác giả luận văn đề xuất tiếp tục triển khai hiện thiện xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao và có một số kiến nghị sau đây để việc xây dựng nguồn nhân lực mang lại hiệu quả tốt hơn:

- Tiếp tục tăng cường hợp tác với các nước phát triển về khoa học địa chất để từ đó thông qua việc hợp tác song phương gửi cán bộ, viên chức của mình đi đào tạo ở các nước phát triển; Bên cạnh, gửi những cán bộ đi đào tạo ở những nước phát triển thì thúc đẩy và tăng cường những cán bộ khác được đào tạo ở trong nước với những cơ sở uy tín và chất lượng về đào tạo ngành địa chất như Trường Đại học Mỏ - Địa chất; Khoa Địa chất trường Đại học khoa học Tự nhiên Hà Nội, Khoa Địa chất trường Đại học khoa học Tự nhiên Hồ Chí Minh và một số Viện nghiên cứu đào tạo trình độ Tiến sỹ và Thạc sỹ như Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản, Viện Địa chất.

- Xây dựng mới hệ thống bảng lương, khung lương, chế độ ngạch bậc, chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý theo chức danh, vị trí, việc làm riêng cho viên chức của Viện theo cơ chế tự chủ.

- Có cơ chế chính sách cụ thể để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc tại cơ quan.

Có làm được như vậy thì ngành địa chất nói chung và Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản nói riêng mới thu hút và tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho sự nghiệp đổi mới với nền cách mạng công nghiệp 4.0

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Trong chương 3, tác giả luận văn đưa ra những quan điểm, định hướng chính sách về vấn đề thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành địa chất nói chung và Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản nói riêng. Từ đó, tác giả chú trọng việc nêu ra các giải pháp hoàn thiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành địa chất nói chung và Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản nói riêng. Cuối cùng, tác giả đưa ra những kiến nghị trong vấn đề xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành địa chất và Viện.

KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực là một nhân tố đặc biệt quan trọng của sự tồn tại, phát triển và tạo nên sự ổn định bền vững của một ngành/lĩnh vực đó. Do đó, trong quá trình xây dựng nguồn nhân lực thì nguồn nhân lực đó cần được đào tạo, tuyển chọn và bồi dưỡng một cách hiệu quả để từ đó tạo nên một nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành/lĩnh vực, khi ngành/lĩnh vực có một nguồn nhân lực chất lượng cao đủ sâu và rộng thì khi đó ngành/lĩnh vực đó sẽ góp phần hiệu quả để phát triển kinh tế - xã hội. Chính vì vậy, tại Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa XII nhấn mạnh: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, tranh thủ những cơ hội và thành tựu của Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4” đây là một chủ trương đúng đắn, thể hiện sự nhạy bén, sáng tạo và tư duy đột phá của Đảng ta trong giai đoạn hiện nay. Thể chế hóa chủ trương của Đảng để xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao là một vấn đề cấp thiết, then chốt và là tiền đề cho một đất nước phát triển bền vững với một đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao dồi dào. Khi đó, việc Việt Nam trở thành một nước có nền công nghiệp hóa – hiện đại hóa là điều hiển hữu và luôn luôn là một nước hòa chung với nhịp đập của cách mạng công nghiệp mà tại thời điểm hiện tại là cách mạng công nghiệp 4.0.

Với yêu cầu thực tiễn đó, tôi đã lựa chọn đề tài nghiên cứu về “Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất ở Việt Nam hiện nay” làm luận văn tốt nghiệp của mình. Trong quá trình thực hiện luận văn thì tác giả đã tập trung giải quyết những vấn đề sau:

Thứ nhất: Luận văn đã hệ thống hoá một số vấn đề lý luận cơ bản như khái niệm nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao. Qua đó để làm rõ hơn khái niệm xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao. Cùng với đó luận văn đã chỉ rõ các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành địa chất và những cơ sở pháp luật để xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao

cho ngành địa chất. Bên cạnh đó đưa ra những nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai: Luận văn đã phân tích, đánh giá được thực trạng nguồn nhân lực của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản hiện nay. Đồng thời, qua phân tích thực trạng nguồn nhân lực của Viện trong những năm qua, luận văn chỉ ra những điểm đạt được cần phát huy trong công tác xây dựng nguồn nhân lực của Viện cũng như những điểm còn khó khăn, vướng mắc và tồn tại cần phải khắc phục để làm cơ sở cho việc đề ra các giải pháp khai thác sử dụng và phát triển nguồn nhân lực của Viện trong thời gian tới.

Thứ ba: Trong quá trình thực hiện luận văn về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao với cơ sở là những chính sách, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước và trực tiếp là những Quyết định của Bộ Tài nguyên và Môi trường để làm cơ sở lý luận và đưa ra thực trạng, nhóm giải pháp cho luận văn. Từ những nhóm giải pháp tác giả đưa ra trong luận văn với mục đích làm tài liệu tham khảo cho quá trình đào tạo của các cơ sở đào tạo; tham khảo cho quá trình tuyển dụng, bồi dưỡng của các cơ quan nghiên cứu trực thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường và đồng thời thông qua đó góp phần tạo ra nguồn nhân lực tốt nhất cho sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản.

Hoàn thành bản luận văn này, tác giả mong muốn được đóng góp một phần nhỏ kiến thức của mình vào thực tế công tác xây dựng nguồn nhân lực của Viện Khoa học Địa chất và Khoáng sản. Nhưng vấn đề xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cần đòi hỏi lượng kiến thức sâu và rộng về nguồn nhân lực. Do đó, luận văn không tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương khóa IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương khóa XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr.218, 295-296.
6. Vũ Thị Hà (2016), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ.
7. Phạm Minh Hạc (2001), *Về phát triển toàn diện con người thời kỳ CNH-HĐH*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Nguyễn Thị Hương (2015), *Quản trị nguồn nhân lực tại cơ quan Thanh tra Chính phủ. Thực trạng và giải pháp*, Luận văn Thạc sĩ.
9. Lê Hữu Lập, *Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao*, Báo Nhân Dân điện tử, ngày 9-4-2016
10. *Luật cán bộ, công chức, viên chức (2014)*, Nxb Lao động.
11. *Luật giáo dục đại học (2012)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
12. *Luật giáo dục nghề nghiệp (2014)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
13. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013, nguồn <http://www.moet.gov.vn>.
14. *Phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 số 579/QĐ-TTg*, ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ.

15. *Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020* số 1216/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.
16. *Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành tài nguyên và môi trường giai đoạn 2012 – 2020* số 2476/QĐ-BTNMT của Bộ trưởng Bộ Tài Nguyên và Môi trường.
17. Đường Vinh Sùng, *Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 4-12-2014.
18. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình nguồn nhân lực*, Nxb Lao động – Xã hội.
19. *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2017, tr. 54.
20. WB. World Development Indicators. - London: Oxford, 2000.