

Bàn về khái niệm “Nhân lực chất lượng cao” trong lĩnh vực KH&CN

Nguyễn Minh Tân

Trong những năm gần đây, trước yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực thì khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao đã được đề cập đến rất nhiều. Đã có nhiều quan niệm khác nhau về nhân lực chất lượng cao, trong bài viết này chúng tôi xin trình bày về khái niệm nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực khoa học và công nghệ (KH&CN).

Trong quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/04/2011 của Thủ tướng chính phủ phê duyệt “Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020” đưa ra khái niệm về nhân lực KH&CN trình độ cao được hiểu là: “nhóm chuyên gia đầu ngành có trình độ chuyên môn – kỹ thuật tương đương các nước tiên tiến trong khu vực có đủ năng lực nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học, công nghệ, giải quyết về cơ bản những vấn đề phát triển của đất nước và hội nhập với các xu hướng phát triển khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và công nghệ trên thế giới”.

Để làm rõ khái niệm này, trong công văn số 1288/BKHCN-CLCS ngày 15/5/2012 của Bộ Khoa học và Công nghệ về việc báo cáo hiện trạng và nhu cầu nhân lực KH&CN trình độ cao đã đề xuất 5 tiêu chí. Các tiêu chí đó được tóm tắt trong công thức: T + S + E + L + C. Sau đây xin được làm rõ hơn về công thức này.

1. Tiêu chí 1: Traning - Trình độ học vấn

Tiêu chí này thể hiện ở mấy nội dung cơ bản sau:

- **Có nền tảng giáo dục đại học trở lên:** Nhìn chung những người hoạt động trong lĩnh vực KH&CN cần phải có kiến thức nền cơ bản, được trang bị một cách bài bản, có hệ thống. Do vậy yêu cầu tối thiểu của tiêu chí này phải có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên.

- **Có chuyên môn sâu, kiến thức đa ngành:** Để đạt được những kết quả cao trong hoạt động KH&CN cần phải có kiến thức chuyên môn thật sâu, cần phải hiểu cặn kẽ, tường tận từng góc ngách của vấn đề, của hướng mà bản thân đang nghiên cứu. Ngoài ra kiến thức của nhiều khoa học càng ngày càng đan xen, tác động tới nhau do đó cần phải có những kiến thức đa ngành mới có thể thấy được những tác động qua lại giữa các chuyên ngành với nhau.

- **Có năng lực tự đào tạo, tự giác tham gia quá trình “đào tạo suốt đời”:** Đây là năng lực thiết yếu mà bất kỳ người nào, nhất là những người làm trong lĩnh vực nghiên cứu, giảng dạy đều phải có. Nếu không có được năng lực này thì với tốc độ phát triển như vũ bão ngày nay sẽ bị bỏ lại sau lưng ngay lập tức.

- **Có kiến thức phụ trợ (ngoại ngữ, vi tính) tốt:** Rõ ràng để giao lưu quốc tế được phải có trình độ ngoại ngữ nhất định, tối thiểu là phải đọc, hiểu được các tài liệu chuyên môn.

Mặt khác công nghệ thông tin sẽ là công cụ hỗ trợ đắc lực cho việc phát triển tri thức của mỗi người.

2. Tiêu chí 2: Skill - Kỹ năng làm việc

- **Kỹ năng nghề nghiệp (chuyên ngành, đa ngành):** Khi đã có những kiến thức sâu về chuyên ngành, đa ngành thì một chuyên gia thực sự phải biết sử dụng kiến thức đó một cách thành thục trong các bài toán khác nhau.

- **Kỹ năng xử lý tình huống:** Trong thực tế sẽ có rất nhiều tình huống khác nhau có thể xảy ra mà không một tài liệu, sách vở nào có thể mô tả, hướng dẫn hết được. Một chuyên gia thực sự sẽ biết cách đưa ra các phương án giải quyết hiệu quả trong từng tình huống cụ thể.

- **Kỹ năng truyền tải kiến thức (trình bày, viết báo cáo khoa học, sách chuyên khảo, ...):** Có thể nói việc chuyển tải kiến thức của bản thân dưới dạng tường minh là một kỹ năng vô cùng quan trọng. Điều đó thể hiện rất rõ trong khả năng trình bày trước hội nghị, viết báo cáo khoa học hay sách chuyên khảo.

- **Kỹ năng giao tiếp chuyên môn (bằng tiếng Việt, bằng ngoại ngữ):** Kỹ năng giao tiếp chuyên môn thường là điểm yếu của các nhà khoa học. Có thể kiến thức chuyên môn rất tốt nhưng khả năng giao tiếp, trình bày, thuyết phục, tác động, tạo ảnh hưởng ... kém thì hiệu quả cũng sẽ bị giảm đi rõ rệt.

3. Tiêu chí 3: Experiences - Kinh nghiệm làm việc

- **Kinh nghiệm chuyên môn:** Điều này thể hiện ở số lượng các bài báo khoa học, các đề tài, dự án mà người đó đã từng tham gia, chủ trì.

- **Thời gian làm việc chuyên môn:** Thời gian làm việc chuyên môn càng lâu, càng liên tục thì chất lượng công việc càng được nâng cao.

- **Sự uyên thâm nghề nghiệp:** Một chuyên gia thực sự phải thể hiện được mức độ uyên bác của mình trước đồng nghiệp về lĩnh vực mà mình hoạt động.

- **Kinh nghiệm xử lý tình huống:** Kinh nghiệm này thể hiện ở những người có thâm niên nghề nghiệp đã từng trải qua nhiều tình huống khác nhau, đã từng thành công, thất bại trong nhiều trường hợp khác nhau, cho nên khi gặp những tình huống tương tự sẽ thuận lợi hơn rất nhiều khi đưa ra các quyết định.

4. Tiêu chí 4: Leadership - Khả năng lãnh đạo

- **Khả năng lãnh đạo nhóm:** John C. Maxwell, một chuyên gia về lãnh đạo nhóm đã từng nói: “1 là quá ít để làm nên điều vĩ đại”. Do đó ngoài khả năng làm việc độc lập thì một chuyên gia cần phải biết cách xây dựng và lãnh đạo nhóm thực hiện những công việc có quy mô, tầm ảnh hưởng lớn.

- **Khả năng phát hiện, đề xuất và xử lý vấn đề:** Đây là năng lực vô cùng quan trọng, các ý tưởng, giải pháp thường xuất phát từ các vấn đề, cho nên những người có khả năng sáng tạo cao cũng thường là những người có khả năng phát hiện và xử lý vấn đề rất tốt.

- **Khả năng đánh giá năng lực đồng nghiệp:** Việc đánh giá đúng năng lực của các đồng nghiệp sẽ giúp cho việc phân công công việc được hiệu quả hơn.

- **Được các đồng nghiệp suy tôn:** ngoài khả năng chuyên môn thì một chuyên gia thực sự cần phải đạt được những chuẩn mực trong đạo đức nghề nghiệp thì mới thực sự thuyết phục được các đồng nghiệp.

5. Tiêu chí 5: Creation - Năng lực sáng tạo

- **Có thói quen tư duy độc lập, ít bị phụ thuộc vào ý kiến của số đông hoặc quá phụ thuộc vào ý kiến cấp trên:** Những người sáng tạo thường là những người cô đơn. Họ âm thầm theo đuổi những ý tưởng mới lạ mà số đông người khác chưa hiểu được. Do đó thói quen tư duy độc lập sẽ giúp họ tự do theo đuổi ý tưởng của mình mà ít bị chịu sự tác động bởi những ý kiến của người khác.

- **Có tinh thần sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám mạo hiểm, tự chịu trách nhiệm:** Đây là phẩm chất rất quan trọng của người hoạt động trong lĩnh vực sáng tạo và đổi mới. Từ việc dũng cảm dám nghĩ những điều mới lạ, khác, thậm chí trái ngược hoàn toàn với những suy nghĩ, hành động của những người đương thời tới việc dũng cảm nói ra những suy nghĩ rồi dần dần hiện thực hóa những ý tưởng bằng những hành động cụ thể để chứng minh cho ý tưởng của mình. Trong trường hợp thất bại, họ sẽ không đổ lỗi cho khách quan mà sẵn sàng nhận trách nhiệm về mình, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm để có những giải pháp thích hợp tiến tới thành công.

Kết luận: Mỗi cá nhân trong tập hợp nhân lực KH&CN có trình độ cao, ở các mức độ khác nhau đều phải hội tụ đầy đủ 5 tiêu chí này. Tất nhiên, tùy theo khu vực hoạt động hoặc theo từng con người cụ thể đòi hỏi tiêu chí này hay tiêu chí khác vượt trội hơn. Ví dụ: nếu người nào đó hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học hay là giảng viên đại học thì tiêu chí trình độ đào tạo (T) đòi hỏi rất cao, thường phải là tiến sỹ. Còn đối với những kỹ sư công trình thì đòi hỏi tiêu chí về kinh nghiệm làm việc (E) và khả năng lãnh đạo (L) phải cao hơn, ...

Vì vậy việc làm rõ khái niệm nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực khoa học và công nghệ sẽ giúp cho những người hoạt động trong lĩnh vực này có hướng phấn đấu hoàn thiện hơn những năng lực, kỹ năng mà mình còn thiếu để sẵn sàng cho việc hội nhập quốc tế trong lĩnh vực KH&CN.