

Số: 747/BC-VHL

Hà Nội, ngày 20 tháng 4 năm 2017

BÁO CÁO

Sơ kết 5 năm thực hiện Chiến lược, Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam và Quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020 của Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam

Thực hiện Công văn số 8606/BKHĐT-CLPT ngày 17/10/2016 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chiến lược, Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam báo cáo như sau:

I. Kiểm điểm, đánh giá 5 năm (2011-2015) việc thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực của Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam giai đoạn 2011-2020

1. Tổng quan về tình hình triển khai, phê duyệt và tổ chức thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực của Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam

Thực hiện Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 về việc phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 và Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam đã ban hành Quyết định số 1355/QĐ-KHCNVNV ngày 15/10/2010 về việc thành lập Ban Chỉ đạo xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020. Ngày 26/4/2012, Viện Hàn lâm đã ban hành Quyết định số 502/QĐ-KHCNVN về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam giai đoạn 2011-2020.

- Quy hoạch phát triển nhân lực Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam được xây dựng phù hợp với Quy hoạch tổng thể phát triển Viện Hàn lâm đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030, là cơ sở để Viện Hàn lâm xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ có trình độ cao phục vụ yêu cầu phát triển của nền khoa học và công nghệ trong giai đoạn hiện nay.

- Hệ thống giải pháp đề ra trong Quy hoạch phát triển nhân lực đều được thực hiện và đạt kết quả tốt, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học, công nghệ tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam.



- Công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp đã được triển khai, mang lại kết quả tương đối tốt và dần đi vào nề nếp.

- Viện Hàn lâm đã ban hành và thực hiện một số cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ đối với các cán bộ khoa học, công nghệ trẻ, có trình độ chuyên môn cao, đẩy mạnh hợp tác quốc tế về phát triển nhân lực khoa học và công nghệ.

2. Kết quả thực hiện đối với các mục tiêu, chỉ tiêu và giải pháp nêu trong Quy hoạch phát triển nhân lực

Phân tích, đánh giá những kết quả đã đạt được tính đến hết năm 2015, so sánh, đối chiếu với các mục tiêu, chỉ tiêu đặt ra đến năm 2015 có kết quả như sau:

2.1. Về số lượng:

- Mục tiêu nêu tại Quyết định số 502/QĐ-KHCNVN: Số lượng cán bộ khoa học hàng năm tăng khoảng 5%. Đến năm 2015, Viện phấn đấu có khoảng 4.200 cán bộ nghiên cứu khoa học và công nghệ, trong đó cán bộ trong biên chế là 2.800 người và hợp đồng lao động là 1.400 người.

Tính đến tháng 12/2015, tổng số biên chế được giao của Viện Hàn lâm là 2649 biên chế. Ngoài ra, Viện Hàn lâm có hơn 1267 cán bộ hợp đồng lao động. Như vậy, so với số liệu tính đến ngày 31/12/2011 thì tổng số biên chế được giao của Viện Hàn lâm năm 2015 vẫn giữ nguyên là 2649, số hợp đồng lao động là 1267 người (tăng 206 người so với thời điểm 31/12/2011).

Nguyên nhân của việc không tăng số lượng biên chế là do chủ trương định biên, giữ ổn định không tăng số lượng biên chế hiện có và chủ trương tinh giản biên chế của Đảng và Nhà nước. Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam đã nghiêm túc quán triệt, triển khai đầy đủ chủ trương, chính sách tinh giản biên chế của Đảng, Nhà nước đến các đơn vị và toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, nhất là đội ngũ cấp ủy, lãnh đạo đơn vị, qua đó nhận thức và hành động đúng việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, thu hút người có đức có tài vào hoạt động công vụ, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế; góp phần nâng cao năng lực hiệu quả của hệ thống chính trị, tiết kiệm, giảm chi thường xuyên, cải cách chính sách tiền lương.

Thực tế tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam, nhu cầu sử dụng nhân lực để thực hiện nhiệm vụ lớn hơn nhiều so với số biên chế được giao, do đó các đơn vị trực thuộc phải ký hợp đồng lao động và trả lương cho lao động hợp đồng từ nguồn kinh phí của đề tài, nhiệm vụ, dự án, không dùng kinh phí hoạt động bộ máy để trả lương. Số lượng người làm việc tại thời điểm 31/12/2015 tăng 206 người so với thời điểm 31/12/2011 xuất phát từ

nhu cầu sử dụng nhân lực của đơn vị để bảo đảm thực hiện tốt nhiệm vụ được giao trong khi biên chế ngày càng eo hẹp.

- Những tồn tại, hạn chế

Theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế “Các cơ quan, tổ chức, đơn vị được sử dụng 50% số biên chế đã được tinh giản và giải quyết chế độ nghỉ hưu đúng tuổi hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật; số còn lại được cắt giảm và đưa vào biên chế dự phòng...”. Việc thu 50% số biên chế nghỉ hưu, tinh giản tại đơn vị trực thuộc khiến biên chế tại các đơn vị trực thuộc thu hẹp dần trong khi nhu cầu sử dụng nhân lực ngày càng tăng gây nên khó khăn về nhân lực cho đơn vị dẫn đến việc các đơn vị phải gia tăng việc ký hợp đồng lao động chi trả từ kinh phí đề tài, dự án, nhiệm vụ khoa học công nghệ để thực hiện nhiệm vụ được Viện Hàn lâm giao.

Bên cạnh mặt tích cực mà tinh giản biên chế đạt được, việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế đã dẫn đến số lượng biên chế giảm gây khó khăn cho đơn vị khi tuyển cán bộ thay thế cán bộ đã nghỉ hưu. Không thu hút được nhân lực chất lượng cao vào cơ quan công tác để đào tạo cán bộ kế cận. Khi không có biên chế để tuyển dụng, khó thu hút được các cán bộ trẻ có trình độ cao, năng lực chuyên môn tốt vào công tác tại cơ quan.

Do sự cần thiết về nhân lực để thực hiện nhiệm vụ trong khi biên chế được giao không đủ đáp ứng, việc ký hợp đồng lao động làm công tác chuyên môn nghiệp vụ tại Viện Hàn lâm là rất cần thiết. Đây là thực tế khách quan tồn tại nhiều năm nay với hình thức đơn vị tự lo kinh phí trả lương và các quyền lợi khác cho lao động hợp đồng từ kinh phí của đề tài, dự án, ...

- Các giải pháp khắc phục hạn chế, tồn tại

Bên cạnh việc tiếp tục thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo quy định, cần có cơ chế phù hợp để tuyển dụng và sử dụng lao động hợp đồng chuyên môn, nghiệp vụ tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam.

Về giải quyết số làm việc hợp đồng chuyên môn, nghiệp vụ: Giao chỉ tiêu và chuyển sang hình thức biên chế do đơn vị tự trả lương.

2. 2. Về chất lượng:

Mục tiêu nêu tại Quyết định số 502/QĐ-KHCNVN: Đến năm 2015, cơ cấu chất lượng nguồn nhân lực của Viện như sau: Cán bộ có trình độ từ đại học trở lên đạt trên 80%, trong đó cán bộ nghiên cứu khoa học có trình độ từ đại học trở lên đạt trên 85%; cán bộ có trình độ trên đại học đạt trên 40%, trong đó cán bộ nghiên cứu khoa học có trình độ trên đại học đạt trên 60%; Cán bộ có trình độ từ tiến sĩ trở lên đạt trên 20%.