

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

NGUYỄN THỊ PHƯƠNG MAI

**“NĂNG LỰC CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC KHOA HỌC
XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN Ở VIỆT NAM TRONG THỜI KỲ
CÔNG NGHIỆP HÓA - HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC”**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ XÃ HỘI HỌC

Hà Nội - 2011

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

NGUYỄN THỊ PHƯƠNG MAI

**“NĂNG LỰC CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC KHOA HỌC
XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN Ở VIỆT NAM TRONG THỜI KỲ
CÔNG NGHIỆP HÓA - HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC”**

Chuyên ngành: **Xã hội học**
Mã số: **60.31.30**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ XÃ HỘI HỌC

Người hướng dẫn khoa học: TS. HOÀNG THU HƯƠNG

Hà Nội -2011

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trí thức là nền tảng của tiến bộ xã hội, đội ngũ trí thức vừa là lực lượng sáng tạo, truyền bá tri thức vừa là động lực thúc đẩy xã hội phát triển. Đây cũng là một nhóm xã hội quan trọng đặc biệt là trong thời đại kinh tế tri thức hiện nay.

Cha ông ta đã xem: *“Hiền tài là nguyên khí quốc gia”, “phi trí bất hưng”*. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng khẳng định: *“Trí thức là vốn liếng quý báu của dân tộc, ở nước khác như thế, Việt Nam càng như thế”*. [Hồ Chí Minh, 1947, t5, tr.156]. Trong quá trình lãnh đạo cách mạng của mình, Đảng luôn đề cao vai trò của đội ngũ trí thức, của nguồn lực trí thức.

Từ năm 1975 đến nay, đội ngũ trí thức đã có nhiều đóng góp trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động hệ thống chính trị và nâng cao trí tuệ, sức lãnh đạo của Đảng, phát triển kinh tế, giáo dục, bảo tồn và phát huy các giá trị di sản văn hóa nhân loại, đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước. Trí thức đã và đang trở thành nguồn tài nguyên quý giá nhất trong mọi tài nguyên, là động lực của tăng trưởng kinh tế với sự ra đời, phát triển của nền “kinh tế tri thức”.

Hiện nay, một trong những vấn đề đáng quan tâm chính là sự lãng phí năng lực, sử dụng chưa đúng năng lực, chưa đúng chuyên môn đào tạo của đội ngũ trí thức nói chung và trí thức khoa học xã hội và nhân văn nói riêng. Ông cha ta có câu: *“Một người biết lo bằng một kho người hay làm”* chính vì vậy đội ngũ trí thức càng có vai trò quan trọng trong việc quyết định nhịp độ phát triển của nền kinh tế tri thức.

Báo cáo chính trị đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX nêu rõ: *“Phải tạo nền tảng đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa của nước ta có thể và cần rút ngắn thời gian. Thực tế cho thấy, sự phát triển kinh tế xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhiều điều kiện nhưng chủ yếu nhất vẫn là phụ thuộc vào con người”*. [Đảng Cộng sản Việt Nam, Báo cáo Chính trị Đại hội IX, 2001]. Sự khẳng định này đã thể hiện đúng đắn trong hoàn cảnh nước ta đang ở giai đoạn công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước. Do đó khi so sánh các nguồn lực với tư cách là các điều kiện, tiền đề để phát triển đất nước và thực hiện công nghiệp hóa thì nguồn lực trí thức, năng lực của đội ngũ trí thức đặc biệt trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn đóng vai trò quyết định.

Nghị quyết số 27 - NQ/T.Ư về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đảng ta cũng quan niệm rằng: *“Trí thức là những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội”*. [Nghị quyết số 27 khóa X, 2008].

Cho đến Nghị quyết Đại hội XI của Đảng đã chỉ rõ phương hướng: *“Xây dựng đội ngũ trí thức lớn mạnh, có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo. Trọng dụng trí thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến. Bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, đãi ngộ xứng đáng những cống hiến*

của trí thức. Có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước. Coi trọng vai trò tư vấn, phản biện, giám định xã hội của các cơ quan nghiên cứu khoa học trong việc hoạch định đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và các dự án phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội. Gắn bó mật thiết giữa Đảng và Nhà nước với trí thức, giữa trí thức với Đảng và Nhà nước". [Đảng Cộng sản Việt Nam, Báo cáo chính trị Đại hội XI, 2011, tr. 241-242].

Với mục tiêu: "Đến năm 2020, xây dựng đội ngũ trí thức lớn mạnh, đạt chất lượng cao, số lượng đông và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, từng bước tiến lên ngang tầm với trình độ của trí thức các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới. Gắn bó vững chắc giữa Đảng và Nhà nước với trí thức, giữa trí thức với Đảng và Nhà nước, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc trên nền tảng liên minh công - nông - trí". [Đảng Cộng sản Việt Nam, Hội nghị 7 Ban Chấp hành Trung ương khóa X, 2008, tr.90].

Chính vì vậy, đội ngũ trí thức phải chiếm vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội. Đây được xem là nguồn lực của mọi nguồn lực, là nhân tố quan trọng bậc nhất để đưa nước ta nhanh chóng trở thành một nước công nghiệp. Do đó, khai thác, sử dụng có hiệu quả và phát triển đội ngũ trí thức là vấn đề quan trọng góp phần thực hiện thành công quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Muốn có nguồn lực chất lượng tốt, chúng ta phải có những hoạt động tích cực để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà trước hết phải bắt đầu từ việc giáo dục, đào tạo.

Với tư cách là chủ thể chính sáng tạo ra trí thức khoa học, đội ngũ trí thức Việt Nam chính là lực lượng đi đầu cho sự phát triển của đất nước. Cho nên, nước ta cần phải phát huy tối đa tiềm năng trí tuệ của đội ngũ trí thức, đặc biệt là đội ngũ trí thức thuộc lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn.

Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn Việt Nam, trong những năm qua đã có những đóng góp to lớn vào đời sống chính trị, xã hội của đất nước như: Tham gia chuẩn bị, góp ý kiến cho các văn kiện, nghị quyết của Đảng và Nhà nước; phổ biến kiến thức, khuyến khích đưa nhanh các tiến bộ khoa học vào đời sống... Tuy nhiên, đội ngũ trí thức trong nền kinh tế trí thức hiện nay bên cạnh những kết quả đã đạt được, đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định như: Hiệu quả hoạt động chưa tương xứng với tiềm năng của đội ngũ này, chưa đáp ứng tốt những yêu cầu của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nói riêng và sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội nói chung ở nước ta trong thời kỳ đổi mới.

Chính vì vậy, để đáp ứng yêu cầu thực tiễn về tìm hiểu năng lực của nguồn lực trí thức nói chung và trí thức khoa học xã hội và nhân văn nói riêng ở Việt Nam hiện nay, tác giả đã lựa chọn đề tài: ***"Năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn ở Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước"*** làm đề tài luận văn tốt nghiệp của mình.

2. Câu hỏi nghiên cứu

- Năng lực của đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

- Phát huy năng lực của trí thức khoa học xã hội và nhân văn chịu ảnh hưởng của những nhân tố nào?

- Làm thế nào để phát huy năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay?

3. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

3.1. Ý nghĩa lý luận

Luận văn dựa trên cơ sở những nguyên lý của chủ nghĩa Mác-Lênin về trí thức và phát triển đội ngũ trí thức làm cơ sở lý luận cho đề tài.

Dựa trên cách tiếp cận của xã hội học, vận dụng hệ thống các khái niệm và lý thuyết làm sáng tỏ vấn đề nghiên cứu.

Dựa trên các quan điểm, chủ trương, chính sách phát triển đội ngũ trí thức nói chung và phát triển đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn nói riêng của Đảng và Nhà nước đồng thời có sự kế thừa các nhân tố hợp lý của những thành tựu nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn liên quan đến đề tài trước đó để làm sáng tỏ năng lực và mức độ phát huy năng lực của đội ngũ này cũng như những yếu tố tác động tới sự phát huy năng lực của trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay.

3.2. Ý nghĩa thực tiễn

Phân tích và làm sáng tỏ thực trạng sử dụng và phát huy năng lực của đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn với việc phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng và hoàn thiện nhân cách con người mới trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa ở nước ta hiện nay.

Kết quả mà luận văn đạt được có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc tìm hiểu thực trạng phát huy năng lực của đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn ở Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa ở nước ta hiện nay cũng như tìm hiểu về chất lượng nguồn lực con người trong các giai đoạn phát triển khác nhau dưới sự tác động của nền kinh tế thị trường hiện nay.

4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

4.1. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu này hướng tới làm sáng tỏ năng lực và mức độ phát huy năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay, từ đó đề xuất những khuyến nghị góp phần nâng cao và phát huy năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn ở nước ta hiện nay.

4.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Mô tả khái quát về đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay.
- Đánh giá mức độ phát huy năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội nhân văn hiện nay.
- Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát huy năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn.
- Đề xuất những khuyến nghị nhằm phát huy năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay.

5. Đối tượng - khách thể - phạm vi nghiên cứu

5.1. Đối tượng nghiên cứu

Năng lực của đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn ở Việt Nam hiện nay.

5.2. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn.

5.3. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn sử dụng số liệu khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10: “Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI” do GS.TS Nguyễn Văn Khánh làm chủ nhiệm đề tài, đã được nghiệm thu vào đầu năm 2011.

Đề tài đã tiến hành khảo sát đội ngũ trí thức ở 4 địa bàn là Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng và Bình Dương. Trong nghiên cứu này, tác giả giới hạn khai thác số liệu khảo sát về trí thức khoa học xã hội và nhân văn ở Việt Nam hiện nay.

6. Phương pháp nghiên cứu

6.1 Phương pháp phân tích tài liệu

Những tài liệu về các công trình nghiên cứu, các bài báo, luận văn liên quan đến nguồn lực, đội ngũ trí thức, phát huy năng lực của đội ngũ trí thức. Đây là phương pháp hỗ trợ cho việc thu thập các thông tin liên quan đến nội dung nghiên cứu của đề tài.

Luận văn sử dụng phương pháp phân tích thứ cấp được rút ra từ bộ số liệu được khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10: “Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI”.

Được sự cho phép của chủ nhiệm đề tài, tác giả đã phân tích riêng 328 trường hợp trí thức khoa học xã hội và nhân văn ở Việt Nam được khảo sát trong đề tài. Đây là sự phân tích dữ liệu định lượng mà người khác đã thu thập để sử dụng cho vấn đề của người nghiên cứu.

6.2. Phương pháp phỏng vấn sâu

Để làm sáng rõ hơn cho vấn đề nghiên cứu và có thêm cơ sở để đánh giá năng lực, mức độ phát huy năng lực của trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay, với 40 trường hợp phỏng vấn sâu (20 nam và 20 nữ), tác giả đã tập trung vào:

Đối tượng phỏng vấn: trí thức làm việc trong lĩnh vực giáo dục, nghiên cứu, quản lý...

Mục đích phỏng vấn: Thu thập thông tin về khả năng tự đánh giá năng lực của trí thức; mức sống, điều kiện tác động tới năng lực và môi trường làm việc của trí thức cũng như những nhìn nhận, đánh giá, quan điểm về vấn đề sử dụng năng lực của trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay ở nước ta...

6.3. Phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc

Bên cạnh quá trình thu thập những kết quả của điều tra bằng bảng hỏi, trung cầu ý kiến và những thông tin từ phỏng vấn sâu cho thấy nghiên cứu cần được bổ sung những dữ liệu định tính. Do đó, phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc đã được lựa chọn nhằm làm rõ hơn những thông tin định lượng đã thu thập được.

Bảng hỏi bán cấu trúc tập trung vào các vấn đề sau: đánh giá các tiêu chí quan trọng và sắp xếp theo thứ tự ưu tiên của đội ngũ trí thức, đánh giá về trình độ ngoại ngữ và tin học, mức độ hoàn

thành công việc, chế độ khen thưởng và cơ chế khen thưởng, sự ủng hộ và tạo điều kiện của gia đình đội ngũ trí thức.

Số lượng phỏng vấn bán cấu trúc: 40 trường hợp (20 nam, 20 nữ)

7. Giả thuyết nghiên cứu và khung lý thuyết

7.1. Giả thuyết nghiên cứu

Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn ngày càng tăng về số lượng và chất lượng ngày càng được nâng cao.

Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn đã phát huy tốt năng lực và đang dần đáp ứng được yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa ở nước ta hiện nay.

Có rất nhiều nhân tố ảnh hưởng tới thực trạng phát huy năng lực của đội ngũ trí thức... trong đó các nhân tố: tuổi, giới tính, trình độ học vấn, định hướng giá trị, chuyên môn nghề nghiệp và hệ thống chính sách của Đảng và Nhà nước ban hành... đang có ảnh hưởng rất lớn tới đội ngũ trí thức và vấn đề phát huy năng lực của đội ngũ trí thức trong giai đoạn hiện nay.

7.1. Khung lý thuyết

NỘI DUNG CHÍNH

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA ĐỀ TÀI

1.1. Các lý thuyết sử dụng trong nghiên cứu

1.1.1. Lý thuyết hành động xã hội

1.1.2. Lý thuyết cấu trúc - chức năng

1.1.3. Lý thuyết hệ thống

1.2. Các khái niệm công cụ

1.2.1. Khái niệm trí thức/ trí thức khoa học xã hội và nhân văn

1.2.2. Khái niệm năng lực/phát huy năng lực

1.2.3. Khái niệm công nghiệp hóa - hiện đại hóa

1.3. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

Đến nay đã có nhiều công trình khoa học nghiên cứu về đội ngũ trí thức với nhiều khía cạnh, quy mô khác nhau, trong đó có một số công trình khoa học đã đề cập đến các góc độ mà đề tài có thể nghiên cứu tham khảo và kế thừa:

Bàn về trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới và xây dựng đất nước, nhiều cuốn sách, công trình nghiên cứu (Đỗ Mười, Trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới xây dựng đất nước, 1995; Phó tiến sĩ Nguyễn Quốc Bảo - Đoàn Thị Lịch, Trí thức trong công cuộc đổi mới đất nước, 1998; Vũ Khiêu, Người trí thức Việt Nam qua các chặng đường lịch sử, 1987; Ngô Thị Phụng, Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn trong sự nghiệp đổi mới, 2007...) đã đã khái quát tình hình biến đổi của trí thức Việt Nam trong công cuộc đổi mới, phân tích những hạn chế, ưu điểm của trí thức Việt Nam, trên cơ sở đó đề ra những giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ trí thức nhằm đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới đất nước. Đồng thời, khẳng định những quan điểm của Đảng ta về vai trò của trí thức và nhiệm vụ của đội ngũ trí thức trong sự nghiệp đổi mới xây dựng đất nước.

Đề cập tới sự biến đổi trí thức và định hướng phát triển của đội ngũ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa (Phạm Tất Dong, Trí thức Việt Nam thực tiễn và triển vọng, 1995; Định hướng phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa, 2001; Đỗ Thị Thạch, Phát huy nguồn lực trí thức nữ Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa-hiện đại hóa, 2006...), các công trình nghiên cứu đã đi từ lý luận đến thực tiễn, phân tích quan niệm hiện đại về "trí thức", trên cơ sở đó nghiên cứu đội ngũ trí thức Việt Nam qua các thời kỳ lịch sử của thế kỷ 20. Từ việc nghiên cứu thực trạng về số lượng, cơ cấu... đến tâm trạng, nguyện vọng của đội ngũ trí thức để đưa ra một số khuyến nghị nhằm phát triển đội ngũ trí thức nước ta hiện nay. Trên cơ sở nghiên cứu khái quát tình hình công nghiệp hóa-hiện đại hóa đất nước và một số yêu cầu đặt ra về nguồn lực trí tuệ; các tác giả đã khẳng định vai trò của đội ngũ trí thức trong công nghiệp hóa - hiện đại hóa, làm rõ ưu, nhược điểm của đội ngũ trí thức ở nước ta, từ đó đề xuất những định hướng trong hoạch định chính sách để xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam giai đoạn 2000 - 2010.

Đề cập tới vai trò của đội ngũ trí thức (Nguyễn Thanh Tuấn, Một số vấn đề về trí thức Việt Nam, 1998; Nguyễn Văn Khánh - Nguyễn Quốc Bảo, Một số vấn đề về trí thức Việt Nam, 2001; Nguyễn Văn Sơn, Trí thức giáo dục đại học Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, 2002;...), các tác giả đã đi sâu nghiên cứu về trí thức, vai trò của trí thức nói chung đối với tiến bộ xã hội; làm rõ những đặc điểm của trí thức Việt Nam trong tiến trình lịch sử và dự báo xu hướng phát triển của đội ngũ này. Trên cơ sở đó, các tác giả đã đề ra những phương hướng đổi mới công tác quản lý và chính sách kinh tế - xã hội đối với đội ngũ trí thức Việt Nam trong giai đoạn mới.

Một số bài viết về trí thức như: "Quan điểm và chính sách của V.I. Lênin đối với trí thức trong cách mạng xã hội chủ nghĩa" của Trịnh Quốc Tuấn, Nghiên cứu lý luận, số 4, 1995; "Những bài học từ quan điểm của Lênin về trí thức", Tạp chí Thông tin khoa học xã hội, số 4/1996; "Bài học từ những quan điểm của Hồ Chí Minh về trí thức, Tạp chí Lịch sử Đảng, số 2/2001; "Trí thức trong khối liên minh công - nông - trí vì sự nghiệp xây dựng đất nước hiện nay", Tạp chí Cộng sản, tháng 11/1999 "Bài học từ những quan điểm của chủ nghĩa Mác về trí thức" trong cuốn "Học thuyết Mác với sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam", Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2003 của Phó giáo sư, Tiến sĩ Phan Thanh Khôi... Trong đó, các tác giả đã đi sâu nghiên cứu các vấn đề: bản chất giai cấp của trí thức, chính sách sử dụng các chuyên gia tư sản, cải tạo trí thức cũ, đào tạo trí thức mới, xây dựng khối liên minh công - nông - trí thức, các giải pháp phát huy vai trò của trí thức...

Bên cạnh đó, có một số Luận án tiến sĩ đã nghiên cứu về vị trí, vai trò, đặc điểm, động lực sáng tạo của trí thức trong quá trình cách mạng Việt Nam như: "Vị trí và vai trò của tầng lớp trí thức trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam" của Phạm Việt Dũng, Luận án Phó tiến sĩ triết học, Hà Nội, 1988; "Động lực của trí thức trong lao động sáng tạo ở nước ta hiện nay" của Phan Thanh Khôi, Luận án Phó tiến sĩ triết học, Hà Nội, 1992; "Phát huy tiềm năng của trí thức khoa học xã hội trong công cuộc đổi mới ở nước ta" của Nguyễn An Ninh, Luận án tiến sĩ, Hà Nội, 1999. "Xây dựng đội ngũ trí thức khoa học Mác - Lênin trong các trường Đại học ở nước ta hiện nay" của Phạm Văn Thanh, Luận án tiến sĩ triết học, Hà Nội, 2001; "Trí thức người dân tộc thiểu số ở Việt Nam trong công cuộc đổi mới" của Trịnh Quang Cảnh, Luận án tiến sĩ triết

học, Hà Nội, 2001; "Phát huy vai trò nguồn lực trí thức khoa học xã hội và nhân văn trong quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay" của Nguyễn Đình Minh, Luận án tiến sĩ triết học, Hà Nội, 2003; "Vai trò của trí thức thủ đô Hà Nội trong sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa" của Nguyễn Xuân Phương, Luận án tiến sĩ triết học, Hà Nội, 2004...

Ngoài ra, còn có rất nhiều công trình khoa học, bài viết được đăng trên các Tạp chí liên quan ít nhiều đến trí thức, đến khoa học - công nghệ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay.

Tuy nhiên, trên thực tế, chưa có một đề tài khoa học, một công trình nghiên cứu nào đề cập đến đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn dưới góc độ một luận văn thạc sĩ Xã hội học. Do đó, đề tài nghiên cứu của tôi không trùng lặp với bất kỳ công trình khoa học nào trước đó.

1.4. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về trí thức

CHƯƠNG 2: ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY: ĐẶC ĐIỂM VÀ NĂNG LỰC

2.1. Khái quát về đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn ở nước ta hiện nay

Hiện nay, lực lượng trí thức khoa học ở Việt Nam là một bộ phận quan trọng của tầng lớp trí thức với những đặc điểm riêng có tính chất đặc thù. Đó là đội ngũ có năng lực trí tuệ và nhân cách, ra đời và phát triển cùng với quá trình đấu tranh giải phóng dân tộc và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta.

Chính vì vậy, tùy từng điều kiện, hoàn cảnh khác nhau mà đội ngũ trí thức sẽ phát huy tiềm năng và năng lực của mình đạt hiệu quả tốt nhất. Mặt khác, đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn chính là những con người có tài năng trên nhiều lĩnh vực: chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo, khả năng làm việc độc lập, tính chính trị - xã hội ổn định...nhưng hiện nay họ chưa thực sự phát huy được tối đa những khả năng của mình. Do vậy, với việc vận dụng quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh vào quá trình làm việc đã trang bị cho đội ngũ trí thức có được một thế giới quan, lập trường tư tưởng và phương pháp luận khoa học từ đó hình thành những con người Việt Nam mới và phát triển toàn diện. Vì vậy, việc sử dụng và phát huy tiềm năng của nguồn lực trí tuệ này trong giai đoạn hiện nay đang là một vấn đề cần phải quan tâm, chú ý.. Chính vì vậy, ta có thể khái quát về trí thức khoa học xã hội và nhân văn như sau:

Đội ngũ trí thức nói chung và trí thức khoa học xã hội và nhân văn nói riêng ở Việt Nam hiện nay ra đời và phát triển gắn liền với quá trình đấu tranh cách mạng giải phóng dân tộc những năm đầu ở thế kỷ XX và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta.

Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn Việt Nam hiện nay lấy chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh là cơ sở thế giới quan và phương pháp luận khoa học.

Mặt khác, đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay đang cùng với những bộ phận trí thức khác là một lực lượng trong khối liên minh công - nông - trí thức tạo thành đội quân chủ lực của sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta.

Cùng với những đặc điểm trên, đội ngũ trí thức ở nước ta còn có tiềm năng trí tuệ và khả năng sáng tạo cao.

Đồng thời, đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn đã góp phần bổ sung, lý giải và làm rõ thêm những quan điểm của Đảng ta về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam. Nhiều kết luận khoa học đã được dùng làm cơ sở để soạn thảo các nghị quyết, hoạch định các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước ta.

Tuy nhiên, cùng với sự tăng trưởng về số lượng cũng như trình độ chuyên môn và có nhiều đóng góp cho công cuộc xây dựng và phát triển đất nước thì nguồn nhân lực này vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định, đó là:

Thứ nhất, hầu hết nguồn nhân lực khoa học xã hội và nhân văn có trình độ cao tập trung ở hai thành phố lớn là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh.

Thứ hai, sự phân bố nhân lực trong hầu hết các lĩnh vực còn tình trạng phổ biến là thiếu đi các nhà khoa học đầu đàn, thiếu lớp cán bộ khoa học xã hội và nhân văn kế cận có trình độ cao.

Thứ ba, những kết quả đạt được trong hoạt động nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn còn nhiều hạn chế, chưa tương xứng với tiềm năng, tiềm lực của đội ngũ này.

Thứ tư, tiềm năng của đội ngũ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn còn chưa được phát huy tối đa do những rào cản về cơ chế quản lý, chính sách đối với hoạt động khoa học xã hội và nhân văn.

Nhìn chung, trong điều kiện kinh tế - xã hội nước ta còn khó khăn, sự phát triển của đội ngũ trí thức Việt Nam những năm qua là một thành quả đáng tự hào. Trước những yêu cầu của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, để xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức ở nước ta, cần phải khắc phục những hạn chế trên, nhất là về trình độ, số lượng, hoạt động nghiên cứu khoa học còn hạn chế, tiềm năng chưa được phát huy tối đa. Đồng thời cũng cần cân đối lại cơ cấu ngành nghề và sự phân bố đội ngũ trí thức giữa các vùng, miền của cả nước.

2.2. Đặc điểm đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn ở Việt Nam hiện nay

2.2.1. Trình độ chuyên môn của trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Nhận thức rõ vai trò và những đóng góp của đội ngũ trí thức trong sự nghiệp cách mạng, nhất là trong công cuộc đổi mới, thẳng thắn chỉ ra những yếu kém của đội ngũ trí thức hiện nay, Đảng và Nhà nước đã và đang từng bước hoàn chỉnh các chính sách để đội ngũ trí thức và mỗi người trí thức ngày càng có nhiều đóng góp có hiệu quả hơn cho sự phát triển đất nước nói chung và sự phát triển của lĩnh vực khoa học xã hội nhân văn nói riêng.

Cùng với xu hướng tăng lên về số lượng, đa dạng về cơ cấu, chất lượng của đội ngũ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn cũng có xu hướng ngày càng nâng lên về mọi mặt như trình độ lý luận, trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học...đây chính là những nhân tố quan trọng phản ánh năng lực, khả năng của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn.

Tuy nhiên, trình độ của trí thức ở nhiều cơ quan nghiên cứu, trường đại học tụt hậu so với yêu cầu phát triển đất nước và một số nước tiên tiến trong khu vực, nhất là về năng lực sáng tạo, khả năng thực hành và ứng dụng, khả năng giao tiếp bằng ngoại ngữ và sử dụng công nghệ tin học. Đồng thời, một bộ phận trí thức, kể cả người có trình độ học vấn cao, còn thiếu tự tin, e ngại, sợ bị quy kết về quan điểm, né tránh những vấn đề có liên quan đến chính trị. Một số giảm sút đạo đức nghề nghiệp, thiếu ý thức trách nhiệm và lòng tự trọng, có biểu hiện chạy theo bằng cấp, thiếu trung thực và tinh

thần hợp tác. Một số trí thức không thường xuyên học hỏi, tìm tòi, trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, thiếu chí khí và hoài bão. Nhiều trí thức trẻ có tâm trạng thiếu phấn khởi, chạy theo lợi ích trước mắt, thiếu ý chí phấn đấu vươn lên về chuyên môn.

Do vậy, một trong những hạn chế lớn nhất hiện nay là khó thu hút trí thức trẻ làm việc, đây là lực lượng giàu tiềm năng, với ưu thế được tiếp thu tri thức khoa học và công nghệ hiện đại, rất năng động và giàu tính sáng tạo, có khả năng nhạy bén và tiếp thu cái mới. Sở dĩ lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn chưa thu hút được đội ngũ này là do chưa tạo ra được cơ chế thuận lợi cho trí thức trẻ phát huy năng lực.

2.2.2. Kỹ năng tin học và ngoại ngữ của trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Tin học và ngoại ngữ là hai yếu tố thiết yếu hiện nay giúp cho con người làm việc và thành công. Với khả năng sử dụng ngoại ngữ và tin học, đây được xem là những yếu tố cơ bản để nước ta bước vào hội nhập quốc tế, điều này đã đặt ra một yêu cầu tất yếu đối với mọi người đặc biệt là những người làm việc trong các lĩnh vực khoa học phải không ngừng học tập, tích cực tiếp thu tri thức để nâng cao năng lực cho bản thân. Cùng với quá trình hội nhập và đổi mới nền giáo dục thì việc học và sử dụng ngoại ngữ - tin học là những yêu cầu bắt buộc vì đây chính là phương tiện cơ bản để chúng ta tiếp cận và tiếp thu những nền tri thức khoa học mới.

Chính vì vậy, khi được hỏi về số lượng ngoại ngữ mà cán bộ trí thức khoa học xã hội và nhân văn sử dụng được thì có 183/292 người sử dụng được thành thạo 1 ngoại ngữ, chiếm 62,7%. Có 74 người, chiếm 25,3% sử dụng thành thạo 2 ngoại ngữ. Bên cạnh đó vẫn còn một số cán bộ trí thức không sử dụng được một ngoại ngữ nào với 26 người trả lời (chiếm 8,9%), điều này đã đặt ra một vấn đề là làm thế nào để nâng cao trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ này và đáp ứng yêu cầu công việc trong khi yêu cầu về ngoại ngữ và sử dụng ngoại ngữ trong công việc ngày càng nhiều.

Như vậy, dù tỷ lệ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn không biết ngoại ngữ chiếm số nhỏ trong tổng số cán bộ được hỏi nhưng đứng trước quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay, việc nâng cao trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ cần được đặt ra hàng đầu.

Kết quả cho thấy, kỹ năng đọc của nhóm cán bộ tốt hơn so với các kỹ năng nghe, nói hoặc viết. Khi đánh giá về khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc, rất nhiều ý kiến cho rằng mức độ đáp ứng của mình còn hạn chế, đặc biệt là khả năng giao tiếp trực tiếp. Điều này có thể nhận thấy rất rõ vì phần lớn cán bộ trong lĩnh vực này chủ yếu sử dụng ngoại ngữ trong công việc đọc, dịch tài liệu nghiên cứu là chính. Đây cũng là một vấn đề đang gây nên sự thụ động cho đội ngũ cán bộ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn trong giai đoạn hiện nay.

**Bảng 2.4: Trí thức khoa học xã hội và nhân văn tự đánh giá
các kỹ năng ngoại ngữ**

Đơn vị tính: %

	Tốt	Khá	Trung bình	Kém	Tổng số
Kỹ năng nghe	47 17%	80 28,9%	115 41,5%	35 2,6%	277 100%
Kỹ năng nói	49 17,9%	69 25,2%	127 46,4%	29 10,6%	274 100%
Kỹ năng đọc	56 20,1%	101 36,3%	106 38,1%	15 5,4%	278 100%
Kỹ năng viết	45 16,2%	92 33,2%	113 40,8%	27 9,7%	277 100%

(Nguồn: Tính toán lại từ kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10)

Có thể thấy rằng, trong tiến trình hội nhập, nguồn nhân lực chất lượng cao khoa học xã hội và nhân văn của Việt Nam còn khá thụ động, mới chỉ dừng ở mức tiếp nhận tri thức quốc tế, thiếu đi năng lực tương tác, trao đổi tri thức với môi trường quốc tế. Ngoại ngữ đã và đang trở thành vấn đề cấp thiết đối với nhiều ngành nghề nói chung. Chính điều này đã tạo ra những sự khác biệt giữa những người có ngoại ngữ và không có ngoại ngữ dù cùng một vị trí làm việc. Có khả năng ngoại ngữ sẽ tạo ra nhiều cơ hội và điều kiện tốt hơn cho người lao động nói chung và đặc biệt là đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn nói riêng. Bên cạnh đó, sử dụng được tốt ngoại ngữ cũng đem lại nhiều tiện ích cho người làm nghiên cứu khoa học trong quá trình tìm hiểu, thu thập nguồn tài liệu của nước ngoài hay giao tiếp với các đồng nghiệp quốc tế. Điều này sẽ giúp cho các nhà khoa học Việt Nam có tiếng nói nhiều hơn trên cộng đồng khoa học thế giới.

Bên cạnh việc phải trang bị cho bản thân khả năng ngoại ngữ thì kỹ năng sử dụng thành thạo tin học trong giai đoạn tin học hóa cũng là một vấn đề bức thiết và đòi hỏi cần có sự quan tâm hơn nữa.

**Bảng 2.5: Trí thức khoa học xã hội và nhân văn tự đánh giá
các kỹ năng tin học**

Đơn vị tính: %

	Tần suất	Phần trăm
Kỹ năng Word	300	93,8%
Kỹ năng Excel	173	54,1%
Kỹ năng Power Point	180	56,1%
Kỹ năng thống kê, tính toán	29	9,0%
Kỹ năng vẽ, thiết kế	27	8,4%
Chương trình chuyên dụng khác	44	13,7%
Internet	231	72%
Biết sử dụng máy tính	317	98,8%

(Nguồn: Tính toán lại từ kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10)

Số liệu trên đã cho thấy rằng đa số cán bộ trí thức đều biết sử dụng máy tính, chiếm tỷ lệ rất cao (98,8%). Có thể nói, biết và sử dụng tin học trong công việc là một yêu cầu quan trọng trong giai đoạn hiện nay. Vì vậy, khả năng sử dụng thành thạo chương trình Tin học văn phòng (Word) luôn là

yêu cầu đầu tiên với 93,8% số người được hỏi trả lời là có sử dụng chương trình và 72% biết và sử dụng thành thạo Internet. Đối với các chương trình khác, tỷ lệ chênh lệch lớn hơn giữa việc có và không sử dụng do đặc thù, yêu cầu của từng loại công việc.

Như vậy, đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn có khả năng sử dụng tin học khá tốt và thường xuyên. Điều này là do tính chất công việc khi đội ngũ những người làm khoa học này với đặc thù chuyên ngành là nghiên cứu tài liệu, đọc tài liệu, viết báo cáo, trình bày báo cáo... nên họ có thời gian, điều kiện tiếp xúc với các chương trình soạn thảo văn bản (word, excel, powerpoint) hay khả năng truy cập Internet để tìm tài liệu phục vụ cho công việc của mình.

Qua đó, có thể thấy rằng, năng lực cần thiết cho quá trình hội nhập của đội ngũ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn hiện nay nhìn chung còn hạn chế và cần phải tạo mọi điều kiện thuận lợi để đội ngũ trí thức này có thể khẳng định và phát huy tối đa năng lực của bản thân trong giai đoạn hội nhập quốc tế.

2.2.3. Hoạt động chuyên môn của trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Để tìm hiểu về hoạt động chuyên môn của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn, tác giả đã dựa trên một số tiêu chí cụ thể: đánh giá về việc hoàn thành nhiệm vụ, số đề tài nghiên cứu, số công trình khoa học tham gia, số bài được đăng, giải thưởng được nhận...

Cụ thể, hoạt động chuyên môn là công việc chính của người cán bộ trong lĩnh vực khoa học và nghiên cứu. Vì vậy, khi đánh giá về việc hoàn thành nhiệm vụ, 66,5% cho rằng họ làm đủ chỉ tiêu được giao. Việc có hoàn thành chỉ tiêu hay không còn liên quan tới các khoản phụ cấp, xét thi đua, đề bạt cán bộ... do vậy mà đa số cán bộ khoa học xã hội và nhân văn đều đánh giá tiêu chí này khá cao và 26,2% là hoàn thành vượt chỉ tiêu đặt ra. Tuy nhiên vẫn có 4,9% cho rằng họ thiếu so với chỉ tiêu.

Bảng 2.6: Đánh giá về việc hoàn thành nhiệm vụ của trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Đơn vị tính: %

		<i>Tần suất</i>	<i>Phần trăm</i>
Giá trị	Vượt chỉ tiêu	85	26,2%
	Đủ chỉ tiêu	216	66,5%
	Thiếu so với chỉ tiêu	16	4,9%
	Không làm việc	1	0,3%
	Không trả lời	7	2,2%
	Tổng	325	100,0%

(Nguồn: Tính toán lại từ kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10)

Bên cạnh việc hoàn thành nhiệm vụ thì hầu hết cán bộ khoa học xã hội và nhân văn đều tham gia vào các đề tài, công trình nghiên cứu trong và ngoài nước. Việc tham gia thực hiện đề tài sẽ tạo điều kiện cho người cán bộ có thể nâng cao năng lực bản thân trong việc lập kế hoạch, triển khai kế hoạch và đánh giá hiệu quả của các kế hoạch, chương trình đó. Đồng thời cũng giúp cho người cán bộ có thể có những nghiên cứu mới và khẳng định vị trí của mình trong cộng đồng khoa học nói chung.

Hoạt động viết sách, báo của cán bộ khoa học diễn ra khá sôi nổi, từ các công trình, đề tài nghiên cứu, sách chuyên môn, sách hướng dẫn... đã giúp cho cộng đồng, xã hội có được cái nhìn toàn diện hơn về các vấn đề như giáo dục, đào tạo, văn hóa...

2.3. Tự đánh giá của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn về năng lực và mức độ phát huy năng lực

2.3.1. Tự đánh giá về năng lực của trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Khi đánh giá năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn, tác giả đã tiến hành thực hiện trên tiêu chí tự đánh giá năng lực về trí tuệ để thấy được trí thức hiện nay đánh giá về khả năng làm việc, tư duy của mình như thế nào?

Với việc tự đánh giá về năng lực trí tuệ đã cho thấy, đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay đã ngày càng đáp ứng được yêu cầu về năng lực trong công việc và thể hiện được vai trò của mình trong việc áp dụng thành tựu khoa học tạo ra những công nghệ kỹ thuật tiên tiến cũng như sự nhạy bén, khả năng thích nghi nhanh và làm chủ được những kỹ thuật đó. Vì vậy, khi tự đánh giá năng lực trí tuệ, đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn đã đánh giá dựa trên các tiêu chí: tính nhanh nhạy, tính cẩn thận, tính sáng tạo, tính thích ứng, tính hợp tác và khả năng làm việc độc lập với thang điểm tăng dần từ 1 đến 5 đã cho kết quả sau:

Trong 318 người được hỏi thì đa số cán bộ tự đánh giá cao năng lực trí tuệ của cá nhân. Trong đó, tiêu chí được đánh giá cao nhất là tính hợp tác (4.11) sau đó là khả năng làm việc độc lập (4.07). Qua đó, chúng ta có thể thấy tính hợp tác và khả năng làm việc độc lập là những nhân tố có ý nghĩa quyết định đối với việc cá nhân tự đánh giá năng lực trí tuệ của mình. Ngoài ra, các tiêu chí khác như tính cẩn thận, tính thích ứng, tính nhanh nhạy và tính sáng tạo cũng là những tiêu chí có ý nghĩa quan trọng để đánh giá năng lực bản thân của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn và có sự chênh lệch nhau không quá nhiều.

Bảng 2.7: Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn tự đánh giá năng lực trí tuệ

	<i>Tính nhanh nhạy</i>	<i>Tính cẩn thận</i>	<i>Tính sáng tạo</i>	<i>Tính thích ứng</i>	<i>Tính hợp tác</i>	<i>Khả năng làm việc độc lập</i>
Tần suất	317	318	315	315	316	316
Giá trị trung bình	3.86	3.93	3.74	3.92	4.11	4.07

(Nguồn: Tính toán lại từ kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10)

Như vậy, với việc đề cho đội ngũ trí thức tự đánh giá năng lực của bản thân đã cho thấy: cùng với sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế, văn hóa thì yếu tố con người trở thành động lực quan trọng trong thúc đẩy các hoạt động kinh tế xã hội, các hoạt động khoa học và nghiên cứu khoa học. Để đáp ứng được những yêu cầu ngày càng cao của xã hội đòi hỏi đội ngũ trí thức trong lĩnh vực này cần phải tích cực trau dồi kiến thức, kỹ năng và đặc biệt phải luôn nhanh nhạy, có khả năng thích ứng, hợp tác và làm việc một cách độc lập để phát huy tối đa năng lực của bản thân.

2.3.2. Tự đánh giá về mức độ phát huy năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Đội ngũ trí thức với số lượng đông, phẩm chất tốt, trình độ không kém các nước nhưng hiệu quả không cao, tiềm năng chất xám chưa được phát huy. Đội ngũ không đồng bộ về cơ cấu ngành, cơ cấu trình độ, cũng không định hướng và tập trung để hình thành những thế mạnh của quốc gia; thiếu những người có khả năng chỉ huy các tập thể lớn, đảm nhận những chương trình, dự án lớn; còn ít những tập thể, đơn vị, tổ chức thực sự gắn bó nhau vươn lên nhanh; quá ít những công trình, tác phẩm, những nhà khoa học... nổi tiếng thế giới.

Do vậy, chúng ta cần thẳng thắn nhìn nhận một số nhược điểm còn tồn tại của đội ngũ trí thức hiện nay như: tinh thần tự đào tạo chưa cao, tư duy độc lập và khả năng phản biện xã hội với tinh thần xây dựng còn thấp, đôi khi còn thiếu tinh thần hợp tác. Trong khi đó, nền kinh tế tri thức đang dần chiếm vai trò chủ đạo do vậy việc sử dụng hiệu quả tri thức phục vụ cho sự phát triển kinh tế và xã hội là yêu cầu tất yếu đối với sự phát triển của các quốc gia. Vậy làm thế nào để khai thác được tiềm năng của con người thì bên cạnh việc cần phải có sự phân công lao động hợp lý để có thể phát huy năng lực công tác của đội ngũ cán bộ trẻ là một trong những vấn đề cần được quan tâm. Do vậy, khi tìm hiểu về mức độ phát huy năng lực của đội ngũ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn, tác giả đã thu được kết quả như sau:

Bảng 2.8: Mức độ phát huy năng lực trong công việc của trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Đơn vị tính: %

	<i>Tần suất</i>	<i>Phần trăm</i>
Phát huy tối đa	28	8,7%
Phát huy nhiều	119	37,1%
Phát huy tương đối	133	41,4%
Ít phát huy	37	11,5%
Không phát huy được	4	1,2%
Tổng	321	100.0

(Nguồn: Tính toán lại từ kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10)

Khi phân tích mức độ phát huy năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn để từ đó tìm hiểu vấn đề sử dụng đội ngũ này đã cho thấy: mức độ phát huy năng lực của cán bộ trong công việc chủ yếu mới là phát huy tương đối (41,4%). Điều này có nghĩa là năng lực của người cán bộ chưa được sử dụng triệt để và có thể chưa đúng chuyên môn do vậy chưa phát huy được hoàn toàn hết khả năng của bản thân.

Từ số liệu này sẽ giúp cho những nhà quản lý có thể đưa ra được những giải pháp tối ưu nhất để làm sao có thể sử dụng và phát huy tốt nhất năng lực của đội ngũ cán bộ khoa học trong mọi giai đoạn.

Mặt khác, khi xét tương quan về mức độ phát huy năng lực giữa hai giới nam và nữ cũng cho thấy sự khác biệt, khi tỷ lệ nam giới cho rằng mức độ phát huy năng lực của họ cao hơn so với nữ giới. Về mức độ phát huy tối đa năng lực của cá nhân thì giữa nam (8,8%) và nữ (8,7%) không có sự chênh lệch quá nhiều nhưng đánh giá về mức độ phát huy nhiều thì tỷ lệ khá cao khi có 39,8% nam giới cho rằng họ phát huy được nhiều trong khi của nữ là 34%. Kết quả này cũng

cho thấy rằng chúng ta cần phải quan tâm nhiều hơn, có nhiều chế độ chính sách hơn dành cho nữ trí thức để họ có thể phát huy được tối đa năng lực làm việc của bản thân.

Vì vậy, trong vấn đề sử dụng đội ngũ trí thức nói chung và đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn nói riêng đang tồn tại nhiều bất cập từ công tác quản lý, công tác đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực này trong giai đoạn hiện nay. Điều này đặt ra một yêu cầu bức thiết đó là phải nhanh chóng xây dựng một hệ thống cơ chế chính sách, hoàn thiện môi trường và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động trí thức, thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức, tạo bước chuyển biến trong đào tạo, bồi dưỡng trí thức, đề cao trách nhiệm của trí thức, củng cố và nâng cao công tác lãnh đạo của Đảng với đội ngũ trí thức này. Nhưng vì các chính sách đối với đội ngũ trí thức còn nhiều bất cập do vậy việc phát huy năng lực của đội ngũ trí thức vào công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước chưa ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ cũng như chưa ngang tầm với vị trí, vai trò của trí thức trong thực tế xã hội hiện nay. Điều này đòi hỏi cần phải đổi mới mạnh mẽ các chính sách đối với đội ngũ trí thức mà trước hết là đổi mới tư duy về chính sách phát triển dựa trên trí thức, đánh giá đúng vị trí, vai trò của đội ngũ trí thức này. Có thể nói, chính sách quan trọng nhất đối với đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay đó chính là sự tin dùng, dân chủ, tôn trọng ý kiến riêng của mỗi người, tạo điều kiện thuận lợi cho họ phát huy hết tài năng và sức sáng tạo của bản thân. Đồng thời, đội ngũ trí thức này cần một môi trường làm việc sáng tạo với điều kiện làm việc thuận lợi, dân chủ, có sự tin tưởng lẫn nhau với cơ chế chi trả và mức lương tương xứng. Đây là một trong những trở ngại chính đối với việc thu hút tiềm năng trí thức khoa học xã hội và nhân văn phục vụ cho đất nước.

Các cơ chế, chính sách sử dụng nguồn nhân lực hiện nay được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm và có nhiều điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện mới đồng thời ban hành nhiều chính sách, quy định mới để hỗ trợ, tạo điều kiện cho việc phát triển nguồn nhân lực, song thông qua kết quả khảo sát cho thấy mặc dù năng lực của nguồn nhân lực đã được phát huy khá nhiều nhưng vẫn còn tình trạng chưa huy động được năng lực của nguồn nhân lực khoa học xã hội và nhân văn phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước. Như vậy, việc đánh giá mức độ phát huy năng lực của người cán bộ căn cứ trên năng lực và điều kiện bản thân cùng với những điều kiện thực tế của cơ quan công tác mà đưa ra những yêu cầu, mong muốn trong công việc của mình, nhằm phát huy tốt nhất năng lực trí tuệ. Vì vậy khi tìm hiểu các yếu tố cần thiết để phát huy năng lực làm việc của cán bộ khoa học xã hội và nhân văn, kết quả thu được như sau:

Kết quả trên cho thấy với đội ngũ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn, yếu tố “bình đẳng giới” có số người trả lời ít nhất nhưng lại chiếm tỷ lệ cao nhất (87,5%) trong tất cả mong muốn của người cán bộ. Như vậy, chỉ khi người cán bộ có thể được đảm bảo sự bình đẳng giới trong công việc của chính mình thì họ mới có thể phát huy được tối đa năng lực làm việc của bản thân. Bên cạnh đó, để phát huy tốt nhất năng lực của mình, người cán bộ cần có cơ sở vật chất nơi làm việc tốt (76,6%); có sự phân công công việc một cách hợp lý (73%); đồng thời chế độ đảm bảo cuộc sống cũng là một trong những yếu tố có tác động lớn (70,2%), sau đó là chế độ khen thưởng hợp lý (68,3%); có sự tự chủ trong công việc (64,6%); có người quản lý giỏi (61,4%) và có đội ngũ cộng tác tốt (54,4%).

Cùng với việc được đảm bảo sự bình đẳng giới trong công việc và có một cơ sở vật chất làm việc tốt chính là yếu tố quan trọng giúp đội ngũ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn có điều kiện phát huy tốt năng lực của mình vì khi đó họ được phân công công việc rất hợp lý. Bên cạnh đó, thực tế hiện nay, một vấn đề đặt ra là nhiều khi người quản lý được chuyển từ những người làm chuyên môn, vì thế, những kiến thức về quản lý và cách thức quản lý sao cho hiệu quả thì không phải ai cũng có thể vận dụng vào công việc. Do vậy, bên cạnh việc phải đảm bảo sự bình đẳng giới, cơ sở vật chất làm việc, yếu tố nâng cao tính tự chủ trong công việc cho người cán bộ thì cũng phải chú ý nâng cao năng lực cho đội ngũ quản lý để công tác quản lý đạt hiệu quả là đòn bẩy cho sự phát triển, phát huy năng lực trí tuệ của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn.

2.4. Một số yếu tố ảnh hưởng tới sự phát huy năng lực của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn

2.4.1. Phù hợp giữa lĩnh vực đào tạo với công việc

Trong mọi thời kỳ, lĩnh vực đào tạo và việc làm luôn là hai vấn đề thu hút sự quan tâm của Đảng - Nhà nước và toàn xã hội. Đây cũng là hai mặt của vấn đề nguồn nhân lực nước ta trong giai đoạn phát triển công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước. Mối quan hệ giữa đào tạo và việc làm không chỉ là vấn đề của nhà quản lý, nhà nghiên cứu mà nó đã trở thành vấn đề của toàn xã hội, trong mỗi gia đình, mỗi cá nhân. Với mong muốn được làm đúng ngành, nghề được đào tạo là nhu cầu cơ bản của mọi người, nhưng hiện nay vẫn tồn tại một khoảng cách giữa lĩnh vực đào tạo và thị trường quyết việc làm.

Số liệu tương quan trên đã cho thấy, có 62,8% trong tổng số 223 người trả lời cho rằng, công việc hiện tại của họ phù hợp với chuyên môn, lĩnh vực được đào tạo. Điều này sẽ tạo điều kiện cho cán bộ trí thức phát huy được kiến thức và năng lực của bản thân trong công việc. Bên cạnh đó, vẫn còn 37,2% cho rằng lĩnh vực được đào tạo của họ không phù hợp với công việc đang làm. Sự không phù hợp này sẽ làm cho người cán bộ không thể phát huy được kinh nghiệm và kiến thức đã được học, đã được lĩnh hội và tiếp thu:

Chính từ việc tìm hiểu mức độ phù hợp giữa lĩnh vực được đào tạo với công việc mà nghiên cứu cũng tiến hành khảo sát số lần chuyển đổi công việc của trí thức khoa học xã hội và nhân văn để thấy được sự tương quan phù hợp giữa chuyên môn và công việc được thay đổi như thế nào?

Với nhóm cán bộ khoa học xã hội và nhân văn, trong tổng số 328 cán bộ được hỏi thì có 323 cán bộ đã trả lời với 178 người trả lời, chiếm 55,1% số người chưa chuyển việc lần nào với mức độ hoàn toàn phù hợp với ngành, nghề được đào tạo là 34,7%, ở mức độ tương đối phù hợp có 61 người trả lời chiếm 50,4% và ở mức độ không phù hợp có 18 người trả lời, chiếm 14,9%. Kết quả này đã cho thấy rằng, đa số cán bộ khoa học xã hội và nhân văn đều đang làm những công việc phù hợp và gần với lĩnh vực chuyên môn được đào tạo chính vì vậy đã tạo điều kiện cho họ có thể phát huy được năng lực của cá nhân trong công việc.

Thực tế hiện nay, đối với đội ngũ trí thức sau này và kế cận, sau khi tốt nghiệp đại học, họ có nhu cầu tìm kiếm việc làm phù hợp với chuyên môn, nhưng nhu cầu đảm bảo cuộc sống cao hơn. Do

vậy, có một tỷ lệ không nhỏ sinh viên tốt nghiệp đã làm những công việc ít gắn bó hoặc thậm chí không liên quan với chuyên môn. Khi đó, vấn đề có sự phù hợp giữa công việc và chuyên môn đào tạo không phải là vấn đề mới, nhưng để giải quyết nó thì cần phải một quá trình, nhất là khi số lượng lao động đang ngày một tăng lên, theo ước tính mỗi năm có hơn 200.000 sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học được bổ sung vào lực lượng lao động. Trong khi đó số lượng công việc không thể gia tăng để đáp ứng được nhu cầu của lực lượng lao động hiện nay.

2.4.2. Môi trường làm việc

Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay chủ yếu làm việc trong môi trường đào tạo, nghiên cứu chiếm tới 69,2% trong tổng số 328 người trả lời; trong lĩnh vực quản lý là 24,4%; tư vấn, dịch vụ là 3,0% và trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh là 3,4%.

Chính vì vậy, khi tìm hiểu tác động của môi trường làm việc tới người cán bộ trí thức khoa học xã hội và nhân văn, tác giả đã tìm hiểu về tính hợp lý của sự phân công công việc, tính ổn định của công việc, về mối quan hệ với đồng nghiệp... để thấy được môi trường làm việc có tác động như thế nào tới hiệu quả phát huy năng lực của đội ngũ trí thức này.

2.4.2.1. Về mức độ hợp lý của sự phân công công việc

Vấn đề sử dụng nguồn nhân lực hợp lý và hiệu quả luôn là một khó khăn đối với các nhà quản lý. Để đánh giá về tính hợp lý của sự phân công công việc, kết quả khảo sát ý kiến đánh giá về tính hợp lý của sự phân công công việc của trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay đã cho kết quả như sau:

Phần lớn cán bộ trí thức khoa học xã hội và nhân văn đều đánh giá mức độ hợp lý của sự phân công công việc hiện tại ở mức hợp lý với tỷ lệ 51,6% và tạm được là 38,1%.

Qua đó ta có thể thấy rằng, sự phân công công việc như thế nào, có tạo điều kiện cho người cán bộ phát huy khả năng bản thân hay không chịu ảnh hưởng rất nhiều từ năng lực quản lý của người lãnh đạo và cơ chế, chính sách của từng cơ quan khác nhau.

2.4.2.2. Về người quản lý/lãnh đạo

Vấn đề phân công công việc có hợp lý hay không phụ thuộc rất lớn vào người lãnh đạo/ người quản lý. Do vậy, khi đánh giá về người quản lý trực tiếp của mình, đa số cán bộ trí thức khoa học xã hội và nhân văn cho rằng việc có mối quan hệ tốt với cấp dưới là rất quan trọng và được đánh giá cao nhất (3.88) sau đó là vấn đề người quản lý phải có trình độ chuyên môn giỏi (3.82), có năng lực quản lý tốt (3.77), có tính quyết đoán (3.67). Để đảm bảo được những tiêu chí này đòi hỏi người quản lý phải thực sự cố gắng trong chuyên môn và quan hệ xã hội. Đây cũng đang là một vấn đề cần quan tâm khi trong thực tế, có những nhà quản lý giỏi về chuyên môn nhưng năng lực quản lý chưa thực sự được phát huy tốt hay có những trường hợp người quản lý thực hiện tốt công việc quản lý của mình nhưng trình độ chuyên môn của họ lại không được tốt. Do vậy, trong tổng số 328 người được hỏi có 311 người trả lời cho rằng họ hài lòng với cách thức quản lý hiện nay (3.63).

Như vậy, người quản lý có thực sự có mối quan hệ tốt với cấp dưới hay có trình độ chuyên môn giỏi hay không là những yếu tố tác động rất lớn tới cán bộ trí thức này. Bên cạnh đó, yêu cầu về

năng lực quản lý và tính quyết đoán cũng là những phẩm chất vô cùng quan trọng cần phải có ở một người lãnh đạo.

Qua đó ta có thể thấy, sự phân công công việc cho đội ngũ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn hiện nay được đánh giá ở mức độ khá hợp lý, mặc dù có sự khác biệt trong từng cơ quan công tác và vẫn tồn tại những bất hợp lý nhất định trong phân công công việc bắt nguồn từ sự không công tâm của người lãnh đạo, người quản lý.

2.4.2.3. Về khó khăn trong công việc

Bên cạnh việc đánh giá về yếu tố hợp lý trong phân công công việc và đánh giá những tiêu chí về người quản lý trong cơ quan chưa thực sự được tốt thì yếu tố cơ sở vật chất, việc đáp ứng cơ sở vật chất cho người cán bộ hiện nay vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Do đặc thù là các cơ quan nhà nước, điều kiện kinh tế còn thiếu do vậy việc trang bị điều kiện làm việc cho người cán bộ trí thức chưa thực sự được tốt và đầy đủ, với 31,4% cho rằng họ còn gặp khó khăn về cơ sở vật chất và 68,6% cho rằng họ không gặp khó khăn gì. Việc trang bị điều kiện làm việc và cơ sở vật chất tốt sẽ tạo điều kiện cho người cán bộ trí thức phát huy được năng lực của bản thân. Tuy nhiên, hiện nay mới chỉ có 1/3 số cán bộ được đảm bảo những điều kiện này.

Bảng 2.16: Đánh giá của cán bộ khoa học xã hội và nhân văn về những khó khăn trong công việc

Đơn vị tính: %

	Có	Không
Trình độ chuyên môn hạn chế	61 19.2%	257 80.8%
Môi trường cạnh tranh không lành mạnh	49 15.4%	269 84.6%
Cơ sở vật chất thiếu thốn, lạc hậu	100 31.4%	218 68.6%
Kinh phí hạn hẹp	177 55.7%	141 44.3%
Khó khăn khi tìm người cộng tác	71 22.3%	247 77.7%
Thiếu tự chủ trong công việc	70 22%	248 78%
Khác (thiếu sự ủng hộ, thiếu các mối quan hệ...)		

(Nguồn: Tính toán lại từ kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10)

Nhìn vào bảng số liệu trên có thể thấy, kinh phí hạn hẹp là khó khăn lớn nhất đối với cán bộ khoa học xã hội và nhân văn, chiếm 55,7%. Trong mọi lĩnh vực khoa học khác nhau đều phải có kinh phí, trong khi đó, lĩnh vực khoa học nói chung và khoa học xã hội và nhân văn nói riêng vẫn là lĩnh vực được nhà nước bảo trợ, ít có sự tài trợ từ các nguồn vốn đầu tư khác. Chính vì thế, mặc dù nguồn kinh phí từ nhà nước tuy được đánh giá chưa đáp ứng được nhu cầu của đội ngũ cán bộ, nhưng đã đảm bảo được những yêu cầu cơ bản cho các hoạt động khoa học và nghiên cứu khoa học.

Bên cạnh đó, khó khăn trong việc tìm được người cộng tác cũng chiếm một tỷ lệ không nhỏ với 22,3%. Trong môi trường khoa học, sự hỗ trợ, giúp đỡ và cộng tác với nhau là một trong những điều kiện để đảm bảo sự thành công của công việc nhất là trong môi trường nghiên cứu khi cần có nhiều sự trao đổi, tranh luận về các vấn đề. Tuy nhiên, vẫn có sự chênh lệch khi đánh giá về những khó khăn trong công việc theo giới, cụ thể: cả nam giới và nữ giới đều cho rằng kinh phí hạn hẹp là nhân tố ảnh hưởng chính tới công việc thì tỷ lệ nam giới cho rằng trình độ chuyên môn hạn chế (15,8%) ít khó khăn hơn nữ giới (23,1%); môi trường cạnh tranh không lành mạnh ở nam giới (18,1%), cơ sở vật chất thiếu thốn, lạc hậu (32,7%), khó khăn khi tìm người cộng tác (24%) chiếm tỷ lệ cao hơn so với nữ giới là (12,2%); (29,9%); (20,4%).

2.4.2.4. Về cơ chế/chính sách

Xét về mặt cơ chế, chính sách thì hiện nay một số chính sách luôn có ảnh hưởng rất nhiều đến người lao động nói chung và người lao động trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn nói riêng như: chính sách tuyển dụng cán bộ, chính sách bồi dưỡng cán bộ, đề bạt cán bộ, cơ chế khen thưởng, cơ chế kỷ luật, chính sách tiền lương, phụ cấp, bình đẳng giới và chính sách cho hoạt động chuyên môn.

Bảng 2.18: Đánh giá của trí thức khoa học xã hội và nhân văn về các chính sách, chế độ ở cơ quan theo thang điểm trung bình

<i>Stt</i>	<i>Chính sách</i>	<i>Tần suất</i>	<i>Giá trị trung bình</i>
1	Tuyển dụng cán bộ	309	3.50
2	Bồi dưỡng cán bộ	312	3.12
3	Đề bạt cán bộ	306	3.36
4	Khen thưởng	309	3.46
5	Kỷ luật	299	3.36
6	Tiền lương	294	3.41
7	Phụ cấp	287	3.12
8	Bình đẳng giới	288	3.98
9	Chính sách cho hoạt động khoa học, công nghệ	278	3.28

(Nguồn: Tính toán lại từ kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10)

Số liệu trên cho thấy, đảm bảo yếu tố bình đẳng giới được đánh giá cao nhất với (3.98) sau đó là chính sách về tuyển dụng cán bộ (3.50), chính sách khen thưởng (3.46) còn chính sách về bồi dưỡng và phụ cấp cho cán bộ được đánh giá thấp nhất với (3.12). Đây chính là những bất cập trong cơ chế, chính sách và nó có tác động rất lớn tới người cán bộ.

Từ kết quả trên cho thấy, đánh giá việc thực hiện chính sách của cơ quan thực hiện càng kém hiệu quả bao nhiêu thì dự định chuyển đổi nơi làm việc của cán bộ tại đó càng nhiều bấy nhiêu. Vì

trong một môi trường cơ quan làm việc không có những chính sách tốt, thu hút nhân tài thì việc chảy máu chất xám, chuyển sang một nơi làm việc mới được đáp ứng được những nhu cầu làm việc tốt hơn sẽ xảy ra. Chính vì vậy, cần phải xác định được rằng yếu tố cơ chế, chính sách rất quan trọng trong việc giữ nhân tài, phát huy khả năng làm việc của họ.

Mặt khác, kết quả trên cũng cho thấy sự tương quan giữa chế độ, chính sách nơi làm việc với việc phát huy năng lực làm việc của cá nhân. Điều này đã khẳng định mối quan hệ nghịch chiều giữa việc thực hiện chính sách nơi làm việc và phát huy năng lực làm việc có một thực tế là hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ bị chi phối bởi nhiều lý do, trong đó, môi trường làm việc và việc thi hành các chính sách tại cơ quan là một trong những yếu tố mang tính chất quyết định. Vì vậy, các cơ chế, chính sách về đội ngũ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn luôn có nhiều tác động đến việc phát huy nguồn lực trí tuệ đặc biệt này. Khi các chính sách không được thực hiện một cách hiệu quả thì mức độ phát huy năng lực bản thân của mỗi cán bộ sẽ suy giảm. Mặt khác, khi các chế độ, chính sách không đảm bảo cho người lao động một điều kiện làm việc tốt và khả năng đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình thì tất yếu sẽ xuất hiện sự chảy máu chất xám trong lĩnh vực khoa học hiện nay.

Như vậy, cần tạo điều kiện làm việc và có chế độ đãi ngộ hợp lý để trí thức khoa học xã hội và nhân văn có thể tập trung hết tâm sức cho nghiên cứu tìm tòi sáng tạo và cống hiến. Nhiều nhà giáo, nhà khoa học không thể sống bằng nghề chính của mình với đồng lương quá “bèo bọt”, phải làm nhiều việc khác để kiếm sống, như vậy thì nước ta không thể có nhiều trí thức lớn, thậm chí là nguy cơ trí thức bị tha hóa. Chính vì vậy, chúng ta cũng không thể đổ lỗi vì ngân sách quá eo hẹp nên không thể trả lương cho trí thức làm việc trong khu vực nhà nước.

Do đó, để đảm bảo có một môi trường làm việc tốt thì số liệu khảo sát cũng cho thấy một số kết quả như sau khi đánh giá về các yếu tố để phát triển được khoa học và công nghệ, đây chính là những yếu tố liên quan trực tiếp tới người cán bộ và môi trường làm việc của đội ngũ này.

Bảng 2.19: Đánh giá về các yếu tố phát triển khoa học và công nghệ của trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Đơn vị tính: %

<i>Giá trị</i>		<i>Tần suất</i>	<i>Phần trăm</i>
	Nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ	229	71,8%
	Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ kế cận	123	38,6%
	Đầu tư cơ sở vật chất	130	40,8%
	Có chính sách khen thưởng, kỷ luật hợp lý	105	32,9%
	Kiểm tra, giám sát hoạt động nghiên cứu chặt chẽ	89	27,9%
	Đầu tư tài chính cho các hoạt động nghiên cứu	161	50,5%
	Làm tốt công tác bảo vệ quyền tác giả	28	8,8%
	Tăng cường tính tự chủ trong nghiên cứu	102	32%

(Nguồn: Tính toán lại từ kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10)

Thông qua sự đánh giá các yếu tố phát triển khoa học và công nghệ của trí thức khoa học xã hội và nhân văn cho thấy, việc phải nâng cao trình độ cho đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn được đánh giá cao nhất với 229 người trả lời trong tổng số 328 cán bộ được hỏi, chiếm 71,8% và một trong những yếu tố rất quan trọng khác đó là nếu như chúng ta chỉ chú trọng nâng cao trình độ cho

cán bộ mà không có sự đầu tư tài chính cho các hoạt động nghiên cứu thì chắc chắn khó đảm bảo được sự phát triển của khoa học và công nghệ. Chính vì vậy, yếu tố đầu tư tài chính cho các hoạt động nghiên cứu cũng được đánh giá khá cao với 161 người trả lời, chiếm 50,5%. Tiếp theo đó là đầu tư cho cơ sở vật chất chiếm 40,8%, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ kế cận chiếm 38,6%, có chính sách khen thưởng, kỷ luật hợp lý chiếm 32,9% và tăng cường tính tự chủ trong nghiên cứu chiếm 32%. Đây là những tiêu chí được đánh giá cao khi nhìn nhận về môi trường làm việc của trí thức khoa học xã hội và nhân văn hiện nay.

2.4.3. Về điều kiện sống

Đội ngũ cán bộ khoa học xã hội và nhân văn khi tham gia hoạt động nghề nghiệp ở mỗi lĩnh vực đều có những tác động khác nhau từ điều kiện sống, môi trường làm việc, cơ chế, chính sách... Trong đề tài này, tác giả đã tìm hiểu những khó khăn và tác động của những yếu tố này tới nhóm cán bộ trong quá trình làm việc thông qua một số yếu tố như nhà ở, phòng làm việc riêng, phương tiện đi lại, đồ dùng sinh hoạt trong gia đình...thì kết quả cho thấy phần lớn trí thức khoa học xã hội và nhân văn có điều kiện sống còn gặp nhiều khó khăn, bất cập.

2.4.4. Thái độ của gia đình đối với công việc của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Môi trường gia đình là nền tảng vững chắc cho người cán bộ có thể yên tâm làm việc. Nếu gia đình tạo mọi điều kiện thuận lợi cho người cán bộ thì họ sẽ có được hiệu quả công việc tốt nhất. Vì vậy, khi tìm hiểu sự tác động từ phía gia đình tới đội ngũ trí thức thì đã thu được kết quả như sau:

**Bảng 2.25: Quan điểm của gia đình về công việc của cán bộ
khoa học xã hội và nhân văn**

Đơn vị tính: %

		<i>Tần suất</i>	<i>Phần trăm</i>
Giá trị	Tạo điều kiện tốt	158	49,2%
	Tạo điều kiện trong sự cân đối với gia đình	98	30,5%
	Không can thiệp	62	19,3%
	Không quan tâm	1	0,3%
	Không thích	2	0,6%
	Tổng	321	100,0%

(Nguồn: Tính toán lại từ kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10)

Từ bảng số liệu trên, ta có thể thấy đa số gia đình đều tạo điều kiện tốt nhất cho cán bộ khoa học xã hội và nhân văn có thể yên tâm công tác với 49,2% trong tổng số 321 người trả lời. Và 30,5% cho rằng sẽ tạo điều kiện trong sự cân đối với gia đình; 19,3% không can thiệp vào công việc của người cán bộ. Như vậy, nhận được sự ủng hộ từ phía gia đình sẽ có ảnh hưởng tới tâm lý của người cán bộ, họ luôn thấy được sự quan tâm của gia đình dành cho mình và cho công việc của họ, thúc đẩy họ phấn đấu hơn nữa.

2.4.5. Mong đợi của trí thức đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Kết quả khảo sát cho thấy, trong 328 người được hỏi về những mong ước của họ thì mong ước cao nhất của cán bộ trí thức hiện nay đó là mong muốn có được gia đình hạnh phúc với 256 người trả lời chiếm 90,5%, đây là nền tảng, chỗ dựa vững chắc cho người cán bộ yên tâm làm việc, nghiên cứu. Sau đó là có một nguồn thu nhập cao và ổn định với 238 người trả lời, chiếm 84,1%, vì việc có đảm bảo về kinh tế hay không sẽ tác động rất nhiều tới người cán bộ, sau đó là mong đợi được phát triển năng lực của bản thân trong lĩnh vực mình làm việc và có được chỗ đứng trong xã hội, đảm bảo được một vị trí xứng đáng chiếm 78% Sau đó là mong muốn cho con cái thành đạt chiếm 73% và có đóng góp được cho sự phát triển của đất nước chiếm 66,3% và được phát triển ngành của mình với 65,7%. Như vậy, đa số cán bộ trí thức đều cho rằng việc có một gia đình hạnh phúc một nguồn thu nhập cao, được thành danh trong sự nghiệp và con cái thành đạt là những mong muốn lớn nhất của họ và chắc chắn những mong muốn này không chỉ của riêng những trí thức khoa học xã hội và nhân văn mà của trí thức ở mọi lĩnh vực, ngành nghề khác nhau.

Bảng 2.26: Những mong muốn của cán bộ khoa học xã hội và nhân văn

Đơn vị tính: %

<i>Giá trị</i>	<i>Tần suất</i>	<i>Phần trăm</i>
Thành danh trong sự nghiệp	220	78%
Thu nhập cao	238	84,1%
Phát triển ngành của mình	186	65,7%
Đóng góp cho sự phát triển đất nước	187	66,3%
Gia đình hạnh phúc	256	90,5%
Con cái thành đạt	206	73%

(Nguồn: Tính toán lại từ kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10)

Bên cạnh những mong muốn của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn nói trên thì họ còn có những mong đợi rất rõ ràng về môi trường làm việc của mình. Trong số cán bộ đã trả lời về những mong đợi này thì việc có được thu nhập cao chiếm tỷ lệ cao nhất (69,3%) với 201 người đã trả lời, sau đó là mong đợi công việc có sự ổn định với 189 người trả lời, chiếm 65,2%, được đánh giá đúng với năng lực của bản thân (52,4%), và chắc chắn là họ phải được tự chủ trong công việc của mình (49,3%). Bên cạnh đó, để có thể hoàn thành tốt công việc của mình, những người cán bộ trí thức này cũng cần phải có một đội ngũ những người đồng nghiệp thực sự, do vậy có 37,9% cán bộ có mong muốn này. Nhưng trong thực tế với môi trường chủ yếu là nhà nước và trong các cơ sở giáo dục, đào tạo thì những mong đợi này của trí thức khoa học xã hội và nhân văn còn khó được thực hiện.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Hiện nay, trong xu thế quốc tế hóa và toàn cầu hóa mọi mặt của đời sống xã hội, khoa học đã và đang trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp. Vì vậy, việc sản sinh, truyền bá và ứng dụng những tri thức khoa học vào thực tiễn giữ một vai trò rất quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội. Đối với nước ta, điều đó có ý nghĩa quyết định đến thắng lợi của quá trình công nghiệp hoá, hiện

đại hoá và sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Cùng với những tiến bộ của khoa học và xã hội, đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn Việt Nam có những bước phát triển nhất định: số lượng, chất lượng không ngừng tăng cao, cơ cấu đa dạng và phong phú. Trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, đội ngũ trí thức này không chỉ cung cấp những luận cứ khoa học cho việc xây dựng những chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, tuyên truyền, đưa những nội dung này vào cuộc sống, với vai trò chủ thể, họ chính là lực lượng trực tiếp, đi đầu thực hiện các nội dung của sự nghiệp đó. Thông qua chức năng truyền bá, phổ biến kiến thức, đội ngũ trí thức đã góp phần chủ yếu đào tạo nguồn lực con người đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Những đóng góp thiết thực trên đã ngày càng khẳng định vị trí và vai trò của đội ngũ này trong khối liên minh công nhân - nông dân - trí thức.

Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn Việt Nam là một bộ phận của đội ngũ trí thức Việt Nam. Ngoài những đặc điểm chung của trí thức Việt Nam, đội ngũ này còn có đặc điểm riêng là hoạt động trong một tổ chức chính trị - xã hội của trí thức khoa học xã hội Việt Nam và là một trong những lực lượng trí thức chuyên ngành lớn nhất nước ta hiện nay. Lực lượng này thực sự là một nguồn lực trí tuệ quý báu của đất nước.

Những thành quả trong nghiên cứu khoa học, hoạt động hợp tác quốc tế về khoa học của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn trong những năm qua không chỉ góp phần nâng cao trình độ của lực lượng sản xuất, mà còn tạo ra những tiền đề quan trọng cho việc tiếp thu những tiến bộ của khoa học trên thế giới vào nước ta. Ngoài ra, thông qua việc thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, tư vấn và các hoạt động chính trị xã hội khác, đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn đã tham mưu, góp ý kiến cho Đảng và Nhà nước những vấn đề quan trọng, cung cấp thêm những luận cứ khoa học cho việc xây dựng đường lối, chiến lược, chính sách và nhiều đề án lớn để phát triển kinh tế - xã hội trong quá trình thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Thực hiện chức năng cơ bản là truyền bá, phổ biến kiến thức khoa học, đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn đã góp phần quan trọng vào sự nghiệp xã hội hóa giáo dục, phát triển cộng đồng và xóa đói giảm nghèo, đưa những tiến bộ khoa học - kỹ thuật vào phục vụ sản xuất, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu trên, trong quá trình hoạt động, đội ngũ này vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định: Số lượng, chất lượng chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; việc thu hút trí thức là Việt kiều còn gặp nhiều khó khăn; chế độ, chính sách dành còn nhiều bất cập; không cân đối trong cơ cấu ngành nghề, giới tính, lứa tuổi và chưa phát huy hết vai trò, tiềm năng sẵn có... của đội ngũ trí thức này.

Trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về trí thức, kế thừa truyền thống trọng dụng “hiền tài” của dân tộc ta và tiếp thu kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về đào tạo và sử dụng đội ngũ trí thức, đồng thời căn cứ vào thực trạng và những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn, luận văn đã đề xuất một số khuyến nghị nhằm xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức này trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện

đại hoá đất nước.

2. Khuyến nghị

Trên cơ sở quan điểm chỉ đạo của Nghị quyết số 27, một số khuyến nghị được đưa ra là:

Một là, cần phải hoàn thiện môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động của trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Hai là, cần phải thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức khoa học xã hội và nhân văn

- Khuyến khích người lao động thu nhập chính đáng bằng chất xám
- Đảm bảo chế độ khen thưởng hợp lý cho người lao động
- Đặc biệt quan tâm đến lợi ích tinh thần của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn.

Ba là, cần phải tạo chuyển biến căn bản trong đào tạo, bồi dưỡng trí thức khoa học xã hội và nhân văn

- Đổi mới về nội dung và phương pháp giáo dục đại học và sau đại học
- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy đại học và sau đại học
- Xây dựng chiến lược lâu dài về đào tạo nguồn lực trí thức khoa học xã hội và nhân văn
- Mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng và hội thảo khoa học cho đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Bốn là, cần phải đề cao trách nhiệm của trí thức, củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động các hội của trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Năm là, cần nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo của Đảng đối với đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn

- Tăng cường vai trò và sự lãnh đạo của Đảng
- Đổi mới sự quản lý của Nhà nước đối với đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn

Trên đây một số khuyến nghị có thể thực hiện trong quá trình xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ này. Việc thực hiện các khuyến nghị trên đòi hỏi phải thực hiện thống nhất, đồng bộ và có sự quan tâm của Đảng và Nhà nước cũng như những nỗ lực của cơ quan Trung ương và đội ngũ trí thức. Đặc biệt, Đảng và Nhà nước cần đề ra chủ trương, chính sách đúng đắn, phù hợp với thực tiễn ở trong nước và quốc tế, có sự đãi ngộ và tôn trọng xứng đáng để phát huy được nguồn lực trí tuệ to lớn của đội ngũ trí thức trong vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta hiện nay.

