

ẢNH HƯỞNG TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP CỦA KHUNG NĂNG LỰC CHÍNH SÁCH TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ KHOA HỌC, CÔNG NGHỆ VÀ ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TẠI VIỆT NAM

Trần Quang Huy¹, Từ Thảo Hương Giang
Học viện Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo

Tóm tắt:

Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) đã được rất nhiều học giả quan tâm nghiên cứu, kết quả của các nghiên cứu trước đây cho thấy, xu hướng đào tạo theo khung năng lực giúp cải thiện kết quả thực hiện công việc của các cán bộ, công chức trong ngành KH&CN. Tuy nhiên, chưa có nhiều nghiên cứu thực nghiệm nhằm đánh giá sự tự tin của cá nhân nhờ vào việc ứng dụng khung năng lực như một yếu tố trung gian nhằm nâng cao kết quả hoạt động quản lý KH&CN. Nghiên cứu này tiến hành phân tích mức độ ảnh hưởng của khung năng lực chính sách đến kết quả hoạt động quản lý KH&CN ở Việt Nam, đặc biệt, nhấn mạnh sự tự tin cá nhân như một yếu tố trung gian quan trọng. Một cuộc khảo sát với 188 cán bộ quản lý tại Bộ KH&CN đã được thực hiện. Chúng tôi đã sử dụng kỹ thuật phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) để phân tích các biến tiềm ẩn, mô hình nghiên cứu và kiểm định các giả thuyết. Kết quả nghiên cứu này cho thấy, khung năng lực chính sách có ảnh hưởng trực tiếp tới kết quả hoạt động quản lý nhà nước. Mối quan hệ này còn được điều tiết bởi sự tự tin của cá nhân những người làm chính sách để đảm bảo kết quả quản lý vượt trội.

Từ khoá: Khoa học và công nghệ; Khung năng lực chính sách; Hoạt động quản lý; Sự tự tin của cá nhân.

Mã số: 23021302

DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF SCIENCE MANAGEMENT POLICY CAPACITY FRAMEWORK ON RESULTS OF SCIENCE AND TECHNOLOGY MANAGEMENT ACTIVITIES IN VIETNAM

Abstract:

Human Resource Development for Science, Technology and Innovation (STI) has been discussed by several scholars and previous studies show that competency framework forecasting management performance. However, lack of empirical research verified the self-efficacy as a mediator to enhance the extreme performance in STI state management with competency framework. This study analyze how policy competency framework affects management performance in Vietnam, especially emphasizing self-efficacy as an important mediator. A survey of 188 officers from the Ministry of Science and Technology, Vietnam targeted at managers and seniors was conducted. We used Confirmation Factor Analysis (CFA) and Structure Equation Model (SEM) to analyze the latent variables, research model and confirm the hypotheses. The finding implies that policy competency framework including

¹ Liên hệ tác giả: huytq1975@gmail.com

policy making, implementation and evaluation associates with state management performance. This relation is also mediated by self-efficacy for policy makers to achieve excellence management performance.

Keywords: *Science and technology; Policy Competency Framework; Management Performance; Self-Efficacy.*

1. Giới thiệu

Khoa học và công nghệ đóng vai trò then chốt đối với sự phát triển kinh tế-xã hội trên toàn thế giới. Điều này đã được khẳng định trong Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội và Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (KH&CN&ĐMST) của Việt Nam đến năm 2030. Để đạt được các mục tiêu và chiến lược đề ra, phát triển nguồn nhân lực quản lý KH&CN cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu sẽ là một trong những giải pháp quan trọng. Các nghiên cứu gần đây đã chỉ ra mối quan hệ chặt chẽ giữa khung năng lực và kết quả công việc ở cả khía cạnh cá nhân và tổ chức cũng như vai trò trung gian giữa khung năng lực và kết quả công việc trong các doanh nghiệp, các cơ quan quản lý nhà nước. Mối quan hệ đó cần được phân tích trong bối cảnh các tổ chức nhà nước và những ảnh hưởng đối với việc quản lý KH&CN.

Khung năng lực đã được nghiên cứu và ứng dụng trong quản lý KH&CN&ĐMST ở các nước phát triển nhằm thúc đẩy hiệu quả hoạt động của cả cá nhân và tổ chức. Đối với sự phát triển nghề nghiệp của nhà nghiên cứu ở Vương quốc Anh, Khung phát triển nghiên cứu (RDF) “đã được thiết kế và áp dụng rộng rãi trong các viện nghiên cứu và trường đại học nhằm tăng cường các hoạt động đào tạo, lộ trình phát triển nghề nghiệp, hồ sơ năng lực và cố vấn” (Vitae, 2011).

Tại Việt Nam, khung năng lực đã được Lê Quân (2016) nghiên cứu và đề xuất áp dụng trong các doanh nghiệp. Chiến lược phát triển KH&CN&ĐMST đến năm 2030 vừa được công bố và nguồn nhân lực KH&CN, đặc biệt là nguồn nhân lực quản lý sẽ là những nhân tố có vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo các giải pháp chiến lược khả thi. Để phát triển nguồn nhân lực quản lý KH&CN, khung năng lực đã được nghiên cứu và đề xuất áp dụng tại Bộ KH&CN (Trần Quang Huy và cộng sự, 2021a).

Do đó, cần phân tích ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp của khung năng lực chính sách đến kết quả hoạt động quản lý KH&CN&ĐMST để có những đề xuất tới các nhà hoạch định chính sách tại Bộ KH&CN nhằm thúc đẩy phát triển năng lực chính sách của công chức ngành KH&CN.

2. Khung lý thuyết

2.1. Năng lực và khung năng lực

Khái niệm “năng lực” lần đầu tiên được đưa ra bởi McClelland (1973) và sau đó, các khía cạnh khác nhau của năng lực đã được nghiên cứu sâu hơn và hầu hết đều đi đến thống nhất rằng “năng lực là tập hợp của kiến thức, kỹ năng, phẩm chất của một cá nhân được thể hiện thông qua những hành vi cụ thể nhằm đạt được hiệu quả cao trong công việc mà cá nhân đó đảm nhiệm, phụ trách” (Trần Quang Huy và cộng sự, 2021a). Khung năng lực được khái niệm hóa như là sự kết hợp giữa kiến thức và kỹ năng để cá nhân thực hiện một cách hiệu quả (Dubois và Rothwell, 2004).

Với những ưu điểm của cách tiếp cận phát triển nguồn nhân lực dựa trên năng lực, các khung năng lực dành cho nhà nghiên cứu, nhà quản lý nghiên cứu đã được nghiên cứu và sử dụng ở các tổ chức khác nhau. “Khung năng lực cốt lõi và kỹ thuật dành cho nhà quản lý nghiên cứu chính sách và hành chính công đã được công bố” (OECD, 2017). Năm 2010, khung năng lực nghiên cứu khoa học, quản lý nghiên cứu và quản lý nhân sự được đề xuất với 20 năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tới năm 2020 của APEC (APEC & DELOITTE, 2010).

Năng lực quản lý đổi mới công chức tại Bộ KH&CN đã được nghiên cứu thực nghiệm bởi Trần Quang Huy và cộng sự (2021a) với 12 năng lực được chia thành 4 lĩnh vực: năng lực chung, hoạch định chính sách, thực thi chính sách và đánh giá chính sách. Khung năng lực này dựa trên chu trình chính sách và yêu cầu thực tế về kiến thức và kỹ năng đối với công chức để hoàn thành các nhiệm vụ quản lý KH&CN theo yêu cầu. Trong kết quả nghiên cứu trên, nhóm tác giả đã đề xuất 07 năng lực theo chu trình chính sách gồm: *phân tích chính sách, dự thảo chính sách, ban hành chính sách, triển khai chính sách, truyền thông chính sách, đánh giá chính sách và đánh giá tác động chính sách*. Trong bài báo này, tác giả sử dụng khái niệm “khung năng lực chính sách” để mô tả khả năng hoạch định, thực thi và đánh giá chính sách theo 07 năng lực nêu trên để nghiên cứu về ảnh hưởng của khung năng lực tới kết quả hoạt động quản lý KH&CN.

2.2. Khung năng lực và kết quả hoạt động quản lý khoa học và công nghệ

Năng lực là một yếu tố quan trọng đối với hiệu suất cá nhân trong các bối cảnh và tổ chức khác nhau. Một số nghiên cứu thực nghiệm đã khẳng định ảnh hưởng của năng lực đối với kết quả hoạt động trong các tổ chức khác nhau (Cizel và cộng sự, 2007).

Kết quả từ nghiên cứu của Sethumadhavan và cộng sự (2016) chỉ ra rằng, sự tự tin của cá nhân có ảnh hưởng lớn nhất đến kết quả hoạt động, tiếp theo là

“quản lý mối quan hệ” và “kỹ năng phân tích”. Sự tự tin của cá nhân đã được xác định như một biến trung gian trong mối quan hệ giữa năng lực và kết quả hoạt động. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, năng lực quản lý và sự tự tin của cá nhân có ảnh hưởng lớn tới kết quả hoạt động. Trong khi nghiên cứu tại Ấn Độ, trong số 200 nhà quản lý được khảo sát từ cả khu vực công và tư nhân, khả năng thích ứng và tính linh hoạt được cho là những yếu tố có ảnh hưởng lớn đến kết quả hoạt động” (*Bamel, Rangnekar, Stokes, & Rastogi, 2015*).

Do đó, giả thuyết đầu tiên được đề xuất như sau:

Giả thuyết 1 (H1). Khung năng lực chính sách có tác động thuận chiều tới kết quả hoạt động quản lý của công chức Bộ KH&CN.

2.3. Vai trò trung gian của sự tự tin trong mối quan hệ giữa khung năng lực chính sách và kết quả hoạt động

Bandura (1977) định nghĩa sự tự tin của cá nhân là niềm tin của một cá nhân vào khả năng của mình để thực hiện thành công một nhiệm vụ cụ thể. Kak, Burkhalter và Cooper (2001) trong nghiên cứu của họ về các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe đã nhấn mạnh đến những rủi ro tiềm ẩn của việc triển khai khung năng lực không đầy đủ và không thích hợp, dẫn đến hậu quả làm giảm sự tự tin và tự đánh giá thấp về năng lực cá nhân.

Trên thực tế, việc thiếu năng lực chuyên môn và năng lực quản lý được phát hiện là nguyên nhân làm giảm tự tin của cá nhân của những người làm việc trong lĩnh vực công nghệ thông tin ở Ấn Độ, điều này càng dẫn đến kết quả tiêu cực của nhân viên là tự nguyện thôi việc (*Raghavendra & Nijaguna, 2014*). Một nghiên cứu ở Hàn Quốc của Tyler và cộng sự (2012) tập trung vào việc tìm hiểu nhận thức của nhân viên điều dưỡng về năng lực lâm sàng, sự tự tin vào năng lực cá nhân và sự hài lòng trong công việc. Kết quả chỉ ra rằng, nhận thức về cải thiện năng lực đã giúp tăng đáng kể nhận thức về sự tự tin của cá nhân và cuối cùng là sự hài lòng trong công việc.

Rõ ràng là các nghiên cứu đã có thể phân biệt một cách rõ ràng và cũng xác nhận mối quan hệ tích cực giữa năng lực, sự tự tin và các kết quả khác nhau như sự hài lòng, cam kết và kết quả hoạt động.

Vì vậy, chúng tôi đề xuất giả thuyết thứ hai như sau:

Giả thuyết 2 (H2): Khung năng lực chính sách có ảnh hưởng tích cực đến sự tự tin của công chức trong việc thực thi hoạt động quản lý nhà nước về KH&CN.

Có rất nhiều bằng chứng về sự tự tin vào năng lực cá nhân ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động. Burling và Beattie (1983) đã cho rằng, nhận thức

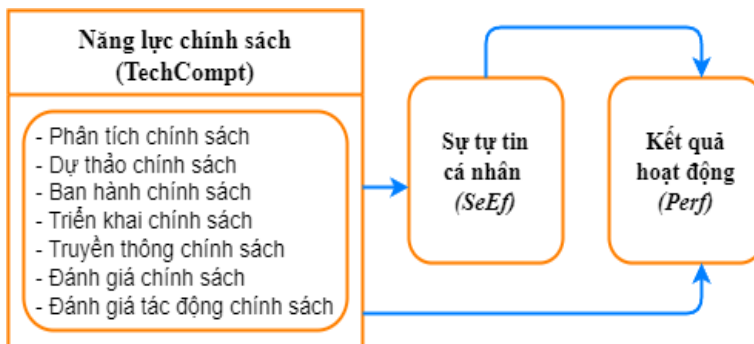
về sự tự tin của cá nhân có mối tương quan chặt chẽ với hiệu suất bán hàng của các đại lý bảo hiểm. Hơn nữa, niềm tin được cho là có ảnh hưởng đáng kể tới sự nỗ lực và ủng hộ với các tình huống dẫn đến hiệu quả công việc vượt trội (Bandura & Locke, 2003). Nghiên cứu của Luthans và Peterson (2002) thực hiện trên 270 nhà quản lý cho thấy, sự tự tin của cá nhân có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa sự gắn kết của nhân viên và kết quả hoạt động.

Vì vậy, chúng tôi đề xuất giả thuyết thứ ba như sau:

Giả thuyết 3 (H3): Sự tự tin của cá nhân có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa khung năng lực chính sách và kết quả hoạt động quản lý của công chức Bộ KH&CN.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu định lượng chủ yếu được áp dụng để khẳng định ảnh hưởng của khung năng lực chính sách đến kết quả hoạt động của công chức Bộ KH&CN với vai trò trung gian là sự tự tin của cá nhân. Một số cuộc thảo luận với các chuyên gia nhân sự và cán bộ quản lý nhà nước đã được thực hiện để thảo luận về mô hình và công cụ nghiên cứu nhằm đảm bảo rằng các thang đo được điều chỉnh phù hợp với bối cảnh này. Ngoài ra, đã có một số cuộc phỏng vấn sâu với các công chức để tìm hiểu việc vận dụng khung năng lực, sự tự tin của cá nhân và kết quả hoạt động tại đơn vị của họ. Mô hình lý thuyết được minh họa trong Hình 1 và được sử dụng cho phân tích này.



Nguồn: nhóm tác giả đề xuất

Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu và bảng câu hỏi

Theo dữ liệu từ Bộ KH&CN, có khoảng 600 công chức đang làm việc ở các đơn vị khác nhau tại Bộ KH&CN đã tham gia thực hiện khảo sát. Phiếu điều tra được gửi đến tất cả các đơn vị thuộc Bộ KH&CN và có 188 người được

hỏi là các cán bộ quản lý thuộc các lĩnh vực quản lý khác nhau, vị trí việc làm khác nhau đủ đại diện cho mẫu nghiên cứu. Cụ thể trong 188 người trả lời bảng hỏi có 29 người ở vị trí cấp vụ (chiếm 15%), 56 người ở vị trí cấp phòng (chiếm 30%) và 103 người ở vị trí chuyên môn, nghiệp vụ (chiếm 55%). Xét về lĩnh vực công tác, có 76 người đang làm việc tại các cục, tổng cục (chiếm 40%), 67 người đang làm việc các vụ quản lý chuyên ngành (chiếm 36%) và 45 người ở các đơn vị quản lý chung (chiếm 24%). Bảng câu hỏi gồm 36 câu hỏi về khung năng lực, sự tự tin của cá nhân và kết quả công tác quản lý nhà nước về KH&CN được gửi đến các cá nhân thông qua công cụ khảo sát dựa trên googleform.

Công cụ đo lường và thang đo

Khung năng lực chính sách: Nghiên cứu định tính được sử dụng để phân tích yêu cầu năng lực đối với nhiệm vụ quản lý nhà nước về KH&CN dựa trên dữ liệu thứ cấp và phỏng vấn sâu. Trần Quang Huy và cộng sự (2021a) đã đề xuất khung năng lực chính sách cho cán bộ nhà nước gồm 7 năng lực được chia thành 3 lĩnh vực: (i) Xây dựng chính sách (*Phân tích chính sách, Dự thảo chính sách, Ban hành chính sách*); (ii) Thực thi chính sách (*Triển khai chính sách, Truyền thông chính sách*); (iii) Đánh giá chính sách (*Đánh giá chính sách, Đánh giá tác động chính sách*).

Sự tự tin cá nhân: Dựa trên theo các nghiên cứu trước, sự tự tin của cá nhân cũng được đo lường bằng các chỉ số khác nhau thể hiện sự tự tin trong công việc liên quan đến việc đạt được mục tiêu, vượt qua các nhiệm vụ khó khăn, các nhiệm vụ khác nhau trong cùng một thời điểm.

Kết quả hoạt động: với tư cách là quản lý nhà nước dựa trên chính sách, Trần Quang Huy và cộng sự (2021a) đã đề xuất bốn (04) chỉ số đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước liên quan đến hiệu quả thực hiện theo chu trình chính sách: *hoạch định chính sách, thực thi chính sách, đánh giá chính sách và kết quả hoạt động liên quan khác*.

Thang đo Likert 5 điểm được sử dụng cho tất cả các thang đo của khung năng lực chính sách, năng lực cá nhân và kết quả hoạt động với các phương án trả lời từ 1 = “rất không đồng ý” đến 5 = “rất đồng ý”.

Kết quả nghiên cứu

Với 188 phản hồi hợp lệ, chúng tôi đã phân tích và kiểm định các giả thuyết. Đối tượng được hỏi là các công chức đang công tác tại các vụ, cục khác nhau của Bộ KH&CN và họ trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia vào công tác quản lý nhà nước về KHCN&ĐMST.

Phân tích độ tin cậy và tính hợp lệ: CFA được áp dụng để kiểm tra độ tin cậy và tính hợp lệ của mô hình nghiên cứu trước khi kiểm định giả thuyết. Sự

phù hợp của mô hình được khẳng định bởi 4 chỉ số như: X²/df, RMSEA, CFI, GFI (Nguyen & Nguyen, 2008). Sau đó, độ tin cậy và tính hợp lệ đã được xác minh bằng CR (độ tin cậy tổng hợp) và AVE (trích xuất giá trị trung bình) (Stockburger, 1998) với ý nghĩa thống kê. “Thông qua CFA, mô hình đo lường thể hiện sự phù hợp tốt với dữ liệu” (X²/df = 2.115, p = 0,00; RMSEA = 0,077, CFI = 0,912, IFI = 0,693 và tất cả độ tin cậy và giá trị của mô hình đã được kiểm tra và tóm tắt trong Bảng 1.

Bảng 1. Kết quả kiểm tra độ tin cậy

Nhân tố	Biến số	Hệ số tải nhân tố	CR	AVE
Khung năng lực chính sách (TechCompt)	Phân tích chính sách	0.856	0.88	0.82
	Dự thảo chính sách	0.796	0.87	
	Ban hành chính sách	0.864	0.88	
	Triển khai chính sách	0.899	0.89	
	Truyền thông chính sách	0.861	0.90	
	Đánh giá chính sách	0.857	0.91	
	Đánh giá tác động chính sách	0.814	0.89	
Sự tự tin cá nhân (SeEf)	Định hướng mục tiêu và kết quả	0.766	0.95	0.67
	Sự nỗ lực thực hiện các việc khó	0.787		
	Tự tin với các công việc	0.792		
	Đổi mặt với những việc khó	0.836		
	Vượt qua nhiều công việc khó đồng thời	0.810		
	Kết quả công việc vượt trội so với đồng nghiệp	0.818		
	Vượt qua các trở ngại và vướng mắc trong công việc	0.777		
Kết quả hoạt động (Perf)	Kết quả hoạch định chính sách	0.733	0.86	0.64
	Kết quả thực thi chính sách	0.820		
	Kết quả đánh giá chính sách	0.776		
	Kết quả khác	0.571		

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Chúng tôi đã sử dụng Mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) để kiểm định các giả thuyết với phân tích dựa trên phần mềm AMOS.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi khẳng định ảnh hưởng trực tiếp của khung năng lực chính sách và kết quả hoạt động quản lý KH&CN. Kết quả nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm về ảnh hưởng của khung năng lực chính sách đối với kết quả hoạt động một cách trực tiếp và gián tiếp thông qua sự tự tin của cá nhân. Trong các tổ chức nhà nước, năng lực của cán bộ đảm bảo thực hiện chức năng quản lý nhà nước là nguồn lực quan trọng. Với đội ngũ công chức có đủ năng lực theo yêu cầu, Bộ KH&CN sẽ giải quyết thành công những khó khăn trong các vấn đề hoạch định và thực thi chính sách. Việc phát triển các năng lực chính sách cần được liên kết và phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế trong lĩnh vực KH&CN. Vì vậy, khung năng lực được học hỏi từ kinh nghiệm quốc tế có thể là một trong những công cụ quan trọng để phát triển nghề nghiệp của công chức và thực hiện công việc quản lý.

4.2. Vai trò trung gian của sự tự tin cá nhân trong mối quan hệ giữa khung năng lực chính sách và kết quả hoạt động quản lý khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo

Ngoài ra, mục tiêu thứ hai của nghiên cứu này là làm rõ vai trò trung gian của sự tự tin cá nhân giữa khung năng lực chính sách và kết quả hoạt động đã được khẳng định. Điều đó hàm ý rằng để đạt được và duy trì hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước, bên cạnh năng lực cần phải quan tâm đến sự tự tin của công chức để từ đó tạo niềm tin nhằm vào năng lực của mỗi công chức nhằm phát huy hết hiệu quả quản lý. Chừng nào nhận thức đúng đắn về hiệu quả của sự tự tin nói trên, công chức mới có đủ năng lực để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Với những phát hiện trên, nhóm tác giả kiến nghị các nhà lãnh đạo, quản lý trong Bộ KH&CN cần quan tâm hơn nữa đến việc phát triển đội ngũ công chức dựa trên khung năng lực chính sách để đảm bảo kết quả hoạt động KH&CN đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời gian tới. Bên cạnh đó, cần phát huy nhận thức về tầm quan trọng của sự tự tin của cá nhân để tiềm năng của mỗi cán bộ được phát huy và chuyển hóa thành kết quả quản lý vượt trội.

Cuối cùng, nghiên cứu này còn có một số hạn chế nhất định và cần được tiến hành thêm các nghiên cứu tiếp theo, liên quan tới phạm vi và số liệu nghiên cứu chỉ dừng lại tại Bộ KH&CN nên chưa thể hiện tính đại diện cho tất cả các công chức thực thi quản lý nhà nước về KH&CN ở Việt Nam và điều đó cũng thúc đẩy các nghiên cứu tiếp theo ở các bộ, địa phương. Hạn chế thứ hai của nghiên cứu hiện tại liên quan đến việc sử dụng thang đo cảm nhận để đánh giá kết quả quản lý thay vì sử dụng cả thước đo khách quan và dựa trên nhiều số liệu thực tế.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đóng góp thêm cho lý thuyết về khung năng lực và thực tiễn hoạt động của tổ chức bộ máy nhà nước. Thứ nhất, khung năng lực trong bối cảnh tổ chức nhà nước đã được nghiên cứu thực nghiệm, từ đó khẳng định rằng sự tự tin của cá nhân với vai trò trung gian giữa khung năng lực chính sách và kết quả hoạt động dựa trên bối cảnh của ngành KH&CN. Điều này làm rõ vai trò then chốt của khung năng lực chính sách trong việc áp dụng kiến thức để nâng cao hiệu quả quản lý thông qua trải nghiệm thực tiễn. Ngoài ra, chúng tôi cũng cho rằng, khung năng lực chính sách có tác động tích cực đến kết quả hoạt động quản lý trong lĩnh vực KH&CN&ĐMST ở Việt Nam. Điều đó cho thấy, ảnh hưởng trực tiếp của khung năng lực chính sách đến kết quả hoạt động và gián tiếp thông qua vai trò trung gian của sự tự tin cá nhân tới kết quả hoạt động.

Nghiên cứu này cung cấp những gợi ý cho các nhà quản lý ngành KH&CN trong việc thay đổi phương thức quản lý để đạt hiệu quả quản lý nhà nước tốt hơn. Thứ nhất, lãnh đạo hỗ trợ phát triển năng lực của công chức thông qua đào tạo trong công việc theo khung năng lực. Bên cạnh đó, lãnh đạo cần phát huy sự tự tin của cá nhân để cán bộ công chức tự tin hơn vận dụng kiến thức, kinh nghiệm vào thực tiễn. Thông qua các cơ chế như vậy, năng lực cá nhân của công chức sẽ được phát triển trong dài hạn.

Chiến lược phát triển KH&CN&ĐMST ở Việt Nam đến năm 2030 đã được công bố và nhấn mạnh vai trò quan trọng của nguồn nhân lực quản lý KH&CN&ĐMST ở cả cấp trung ương và địa phương trong việc thúc đẩy phát triển bền vững kinh tế-xã hội. Trong bối cảnh đó, phát triển năng lực của công chức thông qua các hoạt động: đào tạo dựa trên năng lực, thu hút và tuyển dụng nhân tài góp phần nâng cao kết quả hoạt động quản lý nhà nước. Như vậy, năng lực cá nhân và tổ chức về quản lý KH&CN&ĐMST dựa trên công cụ chính sách có thể được nâng cao, đồng bộ để đáp ứng yêu cầu hỗ trợ và đồng hành cùng doanh nghiệp phát triển bền vững dựa trên nền tảng KH&CN&ĐMST./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. APEC and DELOITTE (2010). *Skills and competencies needed in the research field objectives 2020*.
2. Bamel, U. K., Rangnekar, S., Stokes, P., & Rastogi, R. (2015). *Managerial effectiveness: An Indian experience*. Journal of Management Development, 34 (2), 202-225. Doi: 10.1108/JMD-10-2012-0129.

3. Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Towards a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review*, 84 (2),191-215. doi:10.1037/0033-295X.84.2.191.
4. Bandura, A., & Locke, A. E. (2003). "Negative self-efficacy and goal effects revisited". *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 87-99. Doi: 10.1037/0021-9010.88.1.87.
5. Burling, J., & Beattie, R. (1983). "Self-efficacy beliefs and sales performance". *Journal of Organizational Behavior Management*, 5 (1), 41-51. Doi: 10.1300/J075v05n01_05.
6. Cherian, J., & Jacob, J. (2013). "Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees". *International Journal of Business and Management*, 8 (4), 80-88. doi:10.5539/ijbm.v8n14p80.
7. Cizel, B., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2007). "An analysis of managerial competency needs in the tourism sector in Turkey". *Tourism Review*, 62 (2), 14-22. doi:10.1108/16605370780000310.
8. Dubois, D. D., & Rothwell, W. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. California: Davies-Black Publishing.
9. Judeh, M. (2012). "Selected personality traits and intent to leave: A field study in insurance corporations". *International Business Research*, 5 (5), 10-22. doi:10.5539/ibr.v5n5p88.
10. Kak, N., Burkhalter, B., & Cooper, M.-A. (2001). "Measuring competence of healthcare providers". *Quality Assurance*, 2 (1), 1-28. doi:10.1.1.123.9914.
11. Le, Q. (2016). *Competency Framework for management in Public Area*. Ha Noi: Viet Nam National University Press, Hanoi.
12. Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). "Employee engagement and manager self-efficacy". *Journal of Management and Development*, 21(5), 376-387. doi:10.1108/02621710210426864.
13. McClelland, D. (1973). "Testing for competence rather than for "Intelligence"". *American Psychologist*, 1-14.
14. Nguyen, D. T., & Nguyen, T. M. (2008). *Marketing Research - Application of Structure Equation Modeling (SEM)*. Ha Noi: National University of HCM Publishing.
15. OECD. (2017). *Competency Framework*.
16. Raghavendra, A. N., & Nijaguna, G. (2014). "Expatriate failure in the Indian information technology industry". *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 7 (3), 5-14. doi:10.17010/pijom/2014/v7i3/59268
17. Sethumadhavan, S. L., Yogesh P. P & Badrinarayan S. R. (2016). "Managerial competencies, self-efficacy, and job performance: A path analytic approach". *Indian Journal of Management*
18. Tran, H. Q., & Tu, G.T. (2022). *Competency Framework for science and technology human resources development in Vietnam*. Labor Publishing House.
19. Tran, H. Q., Tu, G. T., Vu, T. T., & Nguyen, H. T. (2021a). "Develop a competency framework for researcher: Experiences from the UK". *Economy and Forecast Review* (13), 48.

20. Tyler, S., Bourbon, E., Cox, S., Day, N., Fineran, C., Rexford, D., . . . Smith, P. W. (2012). "Clinical competency, self-Efficacy and job satisfaction: perceptions of the staff nurse". *Journal for Nurses in Staff Development*, 28 (1), 32-45. doi:10.1097/NND.0b013e318240a703
21. Vietnamese Government (2022). *Strategy for science, technology and innovation development in Vietnam to 2030*.
22. Vitae. (2011). *Researcher Development Framework. UK*.