

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN VIÊN CHỨC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ VÀ KHUYẾN NGHỊ CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG THEO YÊU CẦU VỊ TRÍ VIỆC LÀM

Hoàng Thu Hiền¹

Đại học Phenikaa

Nguyễn Xuân Quỳnh

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khoa học và công nghệ

Học viện Chiến lược Khoa học và Công nghệ

Tóm tắt:

Trong bối cảnh triển khai Chiến lược chuyển đổi số quốc gia và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, việc nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ (KH&CN) trở thành nhiệm vụ then chốt trong giai đoạn 2025 - 2035. Nghiên cứu này được thực hiện trong khuôn khổ đề tài khoa học cấp Bộ năm 2025 do Học viện Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo (nay là Học viện Chiến lược KH&CN) chủ trì, đã phân tích, đánh giá thực trạng, chỉ ra những hạn chế của các chương trình bồi dưỡng năng lực chuyên môn hiện hành. Đề xuất chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm, với nội dung gắn chặt với yêu cầu công việc, đáp ứng đầy đủ nhu cầu phát triển năng lực cho đội ngũ viên chức chuyên ngành KH&CN trong bối cảnh đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế.

Từ khóa: Đào tạo; Bồi dưỡng; Chương trình bồi dưỡng; Viên chức; Khoa học và công nghệ; Năng lực chuyên môn; Vị trí việc làm.

Mã số: 25102001

ASSESSMENT OF THE CURRENT STATUS OF PROFESSIONAL CAPACITY-BUILDING PROGRAMS FOR SCIENCE AND TECHNOLOGY PERSONNEL AND RECOMMENDATIONS FOR JOB POSITION-BASED TRAINING PROGRAMS

Abstract:

In the context of implementing the National Digital Transformation Strategy and the requirement for high-quality human resource development, enhancing the professional competency of the specialized Science and Technology (S&T) public workforce becomes a pivotal task for the 2025–2035 period.

This research, conducted under the framework of a research project led by the Vietnam Institute of Science, Technology and Innovation (now the Vietnam Institute of Science and Technology Strategy), analyzed and assessed the current status and identified the limitations of existing professional capacity building programs.

The study proposes a training program tailored to job position requirements, with content closely linked to professional demands, thereby fully meeting the competency development

¹ Liên hệ tác giả: hoangthuhien190968@yahoo.com

needs of the specialized S&T public workforce in the context of innovation and international integration.

Keywords: *Training; Capacity Building; Training Program; Science and Technology; Professional Competency; Job Position.*

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực KH&CN giữ vai trò then chốt trong phát triển kinh tế - xã hội, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Trong bối cảnh phát triển mới, Đảng và Nhà nước xác định KH&CN là một trong ba đột phá chiến lược, là động lực trung tâm của tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ viên chức KH&CN hiện nay vẫn chưa đồng đều, nhiều cán bộ còn hạn chế về kỹ năng thực hành, phân tích chính sách và khả năng thích ứng với môi trường công nghệ số.

Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 10/6/2024 của Bộ Chính trị đã đặt mục tiêu phát triển nguồn nhân lực KH&CN có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước giai đoạn 2025 - 2035. Nghị quyết đồng thời nhấn mạnh yêu cầu đổi mới cơ chế, chính sách, nội dung và phương thức bồi dưỡng, đào tạo viên chức KH&CN theo hướng gắn với năng lực thực thi công vụ và yêu cầu của vị trí việc làm. Đây không chỉ là nhiệm vụ chuyên môn, mà còn là yêu cầu mang tính chiến lược trong việc nâng cao năng lực thể chế, quản trị và sáng tạo của hệ thống KH&CN quốc gia.

Học viện Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo (nay là Học viện Chiến lược KH&CN) - đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Khoa học và Công nghệ - là cơ sở trọng điểm thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nhân lực KH&CN. Trong giai đoạn 2019-2024, Học viện đã tổ chức hơn 20 khóa bồi dưỡng với hơn 4.000 học viên, bao gồm các chương trình bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp. Tuy nhiên, kết quả khảo sát và đánh giá trong khuôn khổ đề tài nghiên cứu cấp Bộ năm 2025 cho thấy các chương trình hiện hành vẫn còn tồn tại một số hạn chế, cụ thể:

1. Cấu trúc nội dung còn dàn trải, thiếu tính liên thông giữa các mô-đun;
2. Một số chuyên đề chưa cập nhật kịp thời các xu hướng công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), chuyển đổi số;
3. Chuẩn đầu ra chưa gắn với khung năng lực nghề nghiệp cụ thể;
4. Cơ chế đánh giá và phản hồi sau đào tạo chưa phản ánh đầy đủ hiệu quả ứng dụng trong thực tiễn công tác.

Những hạn chế nêu trên cho thấy yêu cầu cấp thiết phải đổi mới công tác bồi dưỡng viên chức KH&CN theo hướng tiếp cận năng lực và vị trí việc làm, thay vì chỉ dựa trên tiêu chuẩn chức danh hoặc thâm niên công tác. Việc chuyển đổi từ mô hình “bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp” sang “bồi dưỡng theo năng lực vị trí việc làm” không chỉ mang ý nghĩa kỹ thuật, mà còn là bước chuyển quan trọng trong tư duy quản trị nguồn nhân lực KH&CN.

Từ cơ sở lý luận và thực tiễn trên, bài viết hướng tới hai mục tiêu chính:

- (1) Phân tích và đánh giá thực trạng các chương trình bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho viên chức chuyên ngành KH&CN tại Học viện Chiến lược KH&CN;
- (2) Đề xuất các khuyến nghị nhằm xây dựng chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức KH&CN trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

2. Phương pháp và dữ liệu nghiên cứu

Bài viết sử dụng nguồn dữ liệu từ thu thập tài liệu và hoạt động điều tra khảo sát, nhằm mục tiêu phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng các chương trình bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho viên chức chuyên ngành KH&CN.

2.1. Nguồn dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng nguồn dữ liệu kết hợp định lượng và định tính, được thu thập trong giai đoạn 2023-2024, bao gồm:

1. *Khảo sát định lượng*: Thu thập ý kiến của 648 viên chức chuyên ngành KH&CN về nội dung, hình thức và hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng năng lực chuyên môn;
2. *Dữ liệu định tính*: Tiến hành phỏng vấn sâu 10 giảng viên và cán bộ quản lý chương trình nhằm làm rõ nhận thức, quan điểm và đề xuất giải pháp cải tiến nội dung, phương pháp bồi dưỡng;
3. *Tài liệu thứ cấp*: gồm báo cáo tổng kết các khóa bồi dưỡng giai đoạn 2019 - 2024, các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo - bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (Nghị định số 101/2017/NĐ-CP; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP; Thông tư số 03/2023/TT-BNV; Thông tư số 14/2022/TT-BKHCN), cùng các nghiên cứu liên quan trong và ngoài nước.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được triển khai theo hướng tiếp cận hỗn hợp, kết hợp giữa các phương pháp định tính và định lượng, cụ thể:

1. *Phân tích - tổng hợp lý luận*: Hệ thống hóa cơ sở lý luận, pháp lý và các quan điểm của Đảng, Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực KH&CN, làm nền tảng cho việc đánh giá thực tiễn;
2. *Thống kê mô tả*: Sử dụng phần mềm Microsoft Excel để xử lý dữ liệu khảo sát, tính toán các chỉ số tần suất và tỷ lệ phần trăm, qua đó phản ánh xu hướng, mức độ hài lòng và nhu cầu thực tế của người học;
3. *Phân tích định tính - so sánh*: Đối chiếu giữa khung năng lực vị trí việc làm và nội dung chương trình bồi dưỡng hiện hành nhằm xác định những điểm chưa tương thích, khoảng trống về kỹ năng và kiến thức cần điều chỉnh;

4. *Phương pháp chuyên gia*: Thu thập, tổng hợp ý kiến của các chuyên gia trong lĩnh vực KH&CN và quản lý nhân lực công để đề xuất mô hình chương trình bồi dưỡng mới, phù hợp với yêu cầu thực tiễn và bối cảnh chuyển đổi số.

2.3. Cách tiếp cận nghiên cứu

Nghiên cứu được triển khai theo cách tiếp cận “năng lực - vị trí việc làm”, trong đó người học được xem là chủ thể phát triển năng lực thực thi công vụ, còn chương trình bồi dưỡng đóng vai trò là công cụ thu hẹp khoảng cách giữa năng lực hiện có và năng lực cần có của viên chức.

2.3.1. Xuất phát từ yêu cầu từ vị trí việc làm đối với viên chức chuyên ngành KH&CN

Trên cơ sở quy định tại Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập, cùng với Thông tư số 17/2023/TT-BKHCN ngày 09/8/2023 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ, các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực KH&CN đã tiến hành xác định hệ thống vị trí việc làm (VTVL), kèm theo yêu cầu về trình độ và năng lực tương ứng. Kết quả được thể hiện trong các đề án VTVL của từng đơn vị, phản ánh tương đối đầy đủ khung năng lực cần thiết cho viên chức chuyên ngành KH&CN.

Theo đó, yêu cầu của VTVL được chia thành hai nhóm chính: (1) yêu cầu về trình độ; (2) yêu cầu về năng lực. Nhóm yêu cầu về trình độ được cụ thể hóa thành năm nội dung: trình độ đào tạo; bồi dưỡng và chứng chỉ; kinh nghiệm, thành tích công tác; phẩm chất cá nhân; các yêu cầu khác có liên quan. Nhóm yêu cầu về năng lực bao gồm năng lực chung, năng lực chuyên môn và năng lực quản lý, phù hợp với đặc thù hoạt động của từng đơn vị.

2.3.2. Xuất phát từ thực tiễn kế thừa thành quả các chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho viên chức chuyên ngành KH&CN

Công tác bồi dưỡng viên chức chuyên ngành KH&CN luôn được Đảng và Nhà nước xác định là nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Học viện Chiến lược KH&CN là đơn vị được giao nhiệm vụ tổ chức và triển khai các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu cho đội ngũ viên chức KH&CN theo từng chức danh nghề nghiệp: chức danh nghiên cứu khoa học và chức danh công nghệ.

Các chương trình bồi dưỡng viên chức ngành KH&CN tại Học viện được xây dựng và triển khai dựa trên khung pháp lý hiện hành, bao gồm: Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; cùng với Quyết định số 2579/QĐ-BKHCN ngày 20/12/2022 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ về việc ban hành chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành KH&CN. Theo đó, có 02 chương trình bồi dưỡng chính được triển khai:

- (1) Chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghiên cứu khoa học;
- (2) Chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh công nghệ.

Tổng hợp kết quả năm 2024, chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghiên cứu khoa học đã tuyển sinh được 08 khoá với tổng số 1.822 học viên tham dự. Chương trình này được thiết kế cho viên chức thuộc nhóm chức danh nghiên cứu khoa học đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp công lập và các cá nhân khác có nhu cầu bồi dưỡng và được cấp chứng chỉ bồi dưỡng chức danh nghiên cứu khoa học. Mục tiêu của chương trình nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của viên chức chuyên ngành KH&CN; qua đó góp phần xây dựng đội ngũ viên chức KH&CN đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định.

Cấu trúc chương trình gồm 12 chuyên đề, được bố cục thành 03 phần gồm:

Phần I: Kiến thức chung (05 chuyên đề):

CD1: Đường lối, chiến lược phát triển KH, CN & ĐMST;

CD2: Tổng quan pháp luật, chính sách về KH, CN & ĐMST;

CD3: Quản lý nhà nước về KH, CN & ĐMST;

CD4: Phát triển nguồn nhân lực KH & CN;

CD5: Hội nhập quốc tế về KH & CN.

Phần II: Kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ (07 chuyên đề):

CD6: Phương pháp luận NCKH;

CD7: Xây dựng và triển khai nhiệm vụ KH & CN;

CD8: Kỹ năng làm việc nhóm và phát triển nhóm nghiên cứu;

CD9: Thông tin trong hoạt động KH & CN;

CD10: Thuyết trình trong hoạt động nghiên cứu khoa học;

CD11: Viết bài báo khoa học;

CD12: Lập và quản lý hồ sơ công việc.

Phần III: Tìm hiểu thực tế và viết thu hoạch.

Thời gian của toàn khoá học là 30 ngày, gồm 112 tiết lý thuyết; 72 tiết thảo luận, thực hành; 16 tiết ôn tập, kiểm tra; 36 tiết tìm hiểu thực tế và viết thu hoạch; 04 tiết dành cho công tác tổ chức lớp.

Đối với chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh công nghệ tính đến cùng thời điểm, chương trình đã triển khai tuyển sinh được 12 khoá với tổng số 2.788 học viên tham dự, mặc dù mới được triển khai trong vòng một năm. Đây là chương trình được thiết kế cho đối tượng viên chức chuyên ngành KH&CN thuộc nhóm chức danh công nghệ đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp công lập và các cá nhân khác có nhu cầu bồi dưỡng và cấp chứng chỉ bồi dưỡng chức danh công nghệ. Mục tiêu của chương trình nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ để nâng cao năng lực

thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của viên chức chuyên ngành KH&CN; góp phần xây dựng đội ngũ viên chức chuyên ngành KH&CN đáp ứng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định. Cấu trúc chương trình và thời lượng tương tự như chương trình dành cho chức danh nghiên cứu khoa học, tuy nhiên nội dung chuyên đề được điều chỉnh phù hợp hơn với đặc thù công nghệ, trong đó chú trọng đến các nội dung như quản lý sở hữu trí tuệ, tiêu chuẩn đo lường chất lượng, đánh giá - thẩm định công nghệ, và chuyển giao công nghệ.

Bên cạnh hai chương trình nêu trên, cơ quan và đơn vị sự nghiệp công lập còn chủ động xây dựng kế hoạch cử viên chức tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên môn khác nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn của từng VTVL. Kết quả khảo sát 648 viên chức KH&CN (gồm 285 kỹ sư, 48 kỹ sư chính, 13 kỹ sư cao cấp, 188 nghiên cứu viên, 85 nghiên cứu viên chính, 29 nghiên cứu viên cao cấp) cho thấy họ đã tham dự nhiều khóa bồi dưỡng khác nhau, tiêu biểu như:

1. Chương trình bồi dưỡng năng lực định giá xây dựng;
2. Chương trình đào tạo công nghệ đốt rác phát điện do tổ chức JICA (Nhật Bản) phối hợp triển khai;
3. Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo tại địa phương;
4. Các khóa đào tạo chuyên sâu về tiêu chuẩn ISO như: ISO 17020, ISO 17065, ISO 9001, ISO 50001,...

Việc triển khai đồng bộ và đa dạng các chương trình bồi dưỡng này đã góp phần nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ viên chức chuyên ngành KH&CN, đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển hoạt động KH&CN trong tình hình mới.

3. Đánh giá thực trạng các chương trình bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ

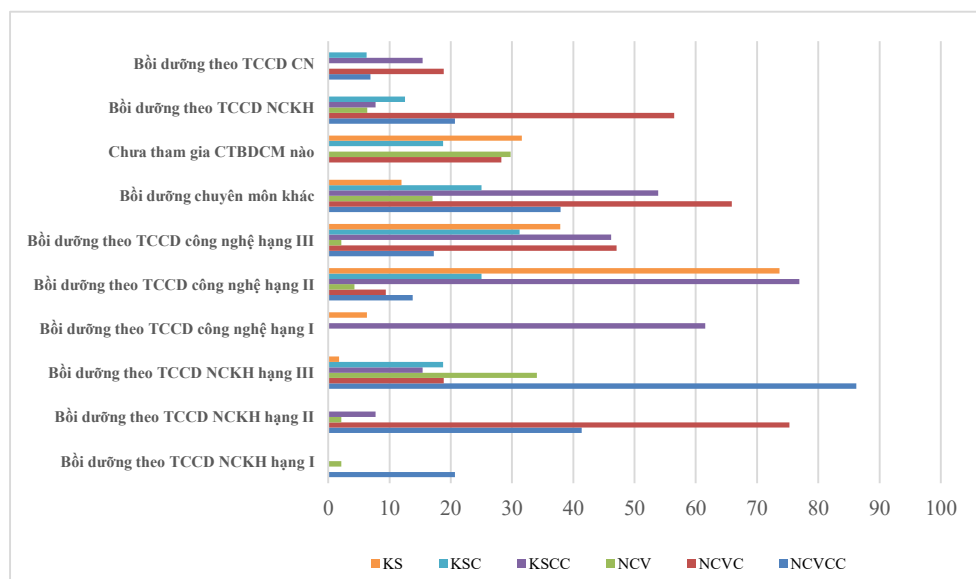
3.1. Kết quả triển khai công tác bồi dưỡng viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ

Trong thời gian qua, công tác bồi dưỡng năng lực chuyên môn đối với viên chức chuyên ngành KH&CN đã đạt được một số kết quả đáng ghi nhận, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của VTVL trong bối cảnh đổi mới và hội nhập, như sau:

1. *Thứ nhất*, hệ thống chương trình bồi dưỡng chuyên môn theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đã được ban hành tương đối đầy đủ và thống nhất. Cụ thể, Bộ Khoa học và Công nghệ đã ban hành Chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành KH&CN tại Quyết định số 2579/QĐ-BKH&CN ngày 20/12/2022. Chương trình được xây dựng có cơ sở khoa học và thực tiễn, với cấu trúc rõ ràng, bao gồm các nội dung lý thuyết, kỹ năng thực hành và đánh giá kết quả học tập;

2. *Thứ hai*, một số chương trình bồi dưỡng được thiết kế dựa trên yêu cầu thực tiễn của VTVL. Nội dung các khóa học có sự cập nhật kịp thời các chủ đề mới như: quản lý đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số trong lĩnh vực KH&CN, các tiêu chuẩn quốc tế (ISO 17025, ISO 50001,...), cùng các công nghệ tiên tiến về xử lý chất thải rắn và phát điện từ rác thải. Các chương trình này được triển khai trong khuôn khổ hợp tác quốc tế với các đối tác như Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA) và Liên minh châu Âu (EU);
3. Ngoài các chương trình bồi dưỡng nêu trên, hằng năm, Học viện được Bộ Khoa học và Công nghệ giao chủ trì tổ chức từ 04 đến 08 khóa tập huấn nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên ngành quản lý KH&CN ở địa phương. Bên cạnh đó, học viện và viện nghiên cứu trực thuộc Bộ cũng chủ động triển khai nhiều khóa tập huấn và hội thảo chuyên đề nhằm tăng cường năng lực chuyên môn cho viên chức ngành KH&CN.

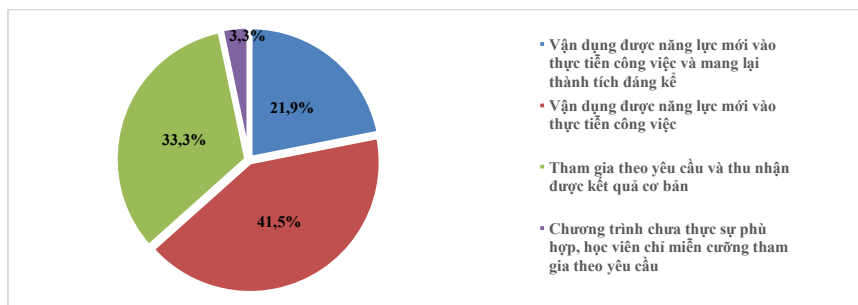
Kết quả khảo sát của Ban chủ nhiệm đề tài (Phụ lục 1) cho thấy: trong tổng số 648 viên chức được khảo sát, có 550 người (tương đương 85%) đã tham gia các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành KH&CN. Điều này phản ánh mức độ phổ biến và hiệu quả bước đầu của công tác bồi dưỡng năng lực chuyên môn trong hệ thống các đơn vị KH&CN hiện nay.



Nguồn: BCN đề tài, Kết quả khảo sát năm 2025

Hình 1. Tỷ lệ viên chức chuyên ngành KH&CN được khảo sát có tham gia các chương trình bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ

Trong đó, kết quả đánh giá của người học về chương trình bồi dưỡng đã từng tham gia như sau:



Nguồn: BCN đề tài, Kết quả khảo sát năm 2025

Hình 2. Đánh giá chung về các chương trình bồi dưỡng đã từng tham gia

Kết quả khảo sát cho thấy, 85% viên chức chuyên ngành KH&CN đã tham gia các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp. Tỷ lệ này phản ánh nhận thức tích cực của đội ngũ viên chức cũng như sự quan tâm của các cơ quan, đơn vị quản lý đối với hoạt động nâng cao năng lực chuyên môn. Có thể nhận định rằng công tác bồi dưỡng đã bước đầu được triển khai một cách có hệ thống và trên phạm vi tương đối rộng trong toàn ngành.

Phân tích sâu hơn về đánh giá của người học đối với hiệu quả chương trình, có thể nhận thấy: phần lớn viên chức tham gia đánh giá chương trình ở mức “vận dụng được năng lực mới vào thực tiễn công việc” (chiếm 41,5%). Điều này cho thấy chương trình đã mang lại giá trị thực tiễn nhất định, giúp người học nâng cao năng lực thực hành và khả năng áp dụng kiến thức vào công việc - một tín hiệu tích cực cần được tiếp tục phát huy.

Tuy nhiên, tỷ lệ người học đánh giá ở mức độ “vận dụng được năng lực mới và mang lại thành tích đáng kể” còn thấp (chiếm 21,9%), phản ánh rằng chương trình bồi dưỡng chưa thực sự tạo được chuyển biến mạnh mẽ về hiệu quả đầu ra, hay nói cách khác, tác động đến kết quả công việc thực tế của người học còn hạn chế. Bên cạnh đó, 33,3% viên chức cho biết họ “tham gia khóa học theo yêu cầu và chỉ thu nhận được kết quả cơ bản”, cho thấy vẫn còn hiện tượng hình thức hóa trong một số chương trình, nội dung chưa thực sự hấp dẫn hoặc chưa phù hợp với nhu cầu đặc thù của từng vị trí việc làm.

Những kết quả này cho thấy, mặc dù hoạt động bồi dưỡng đã được độ phủ tương đối cao, nhưng vẫn còn hạn chế về chiều sâu và tính thực tiễn. Do đó, cần có sự rà soát, cập nhật và điều chỉnh nội dung chương trình theo hướng gắn với yêu cầu thực tế công việc, chú trọng nội dung thực hành và khả năng ứng dụng, nhằm đảm bảo các khóa học thực sự mang lại giá trị cho người học, thay vì chỉ đáp ứng yêu cầu hành chính.

Kết quả khảo sát liên quan đến đánh giá của viên chức về các chương trình bồi dưỡng chuyên môn được đánh giá cao nhất và cần cải thiện nhất, được thể hiện ở Bảng 1.

Bảng 1. Kết quả khảo sát CTBD được đánh giá cao nhất và cần cải thiện nhất

Tên CTBD	Đánh giá cao nhất		Cần cải thiện nhất	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
CTBD theo tiêu chuẩn chức danh NCKH	291	44.9%	214	33.02%
CTBD theo tiêu chuẩn chức danh CN	311	48%	356	55%
CTBD khác	46	7.1%	78	11.98%

Nguồn: Kết quả khảo sát của BCN đề tài 2025

Kết quả khảo sát nêu trên cho thấy, chất lượng nội dung các chương trình bồi dưỡng hiện nay chưa đồng đều giữa các đơn vị tổ chức. Một số chương trình còn mang tính lý thuyết, thiếu thực tiễn, chưa phản ánh sát nhu cầu và đặc thù công việc của viên chức chuyên ngành KH&CN. Điều này dẫn đến việc người học khó có thể vận dụng hiệu quả kiến thức được trang bị vào thực tế công tác.

Ngoài ra, hình thức tổ chức đào tạo còn thiếu linh hoạt. Phần lớn các khóa học hiện vẫn được triển khai theo hình thức tập trung với thời lượng kéo dài, gây khó khăn cho viên chức trong việc sắp xếp thời gian học tập song song với thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Việc chưa khai thác hiệu quả các nền tảng đào tạo trực tuyến cũng hạn chế khả năng mở rộng tiếp cận, nhất là đối với viên chức ở các địa phương hoặc đơn vị có điều kiện công tác đặc thù. Ngoài ra, kết quả khảo sát về nội dung chương trình bồi dưỡng chuyên môn mà viên chức mong muốn tham gia trong thời gian tới được thể hiện trong Bảng 2:

Bảng 2. Nội dung chương trình bồi dưỡng chuyên môn người học mong muốn được tham gia trong thời gian tới

Đơn vị: %

Nội dung	NCV Cao cấp	NCV Chính	NCV	KS Cao cấp	KS chính	KS
1. Xây dựng Chiến lược phát triển KH,CN&ĐMST phục vụ kinh tế - xã hội	93,10	-	-	-	-	-
2. Phân tích mối quan hệ giữa chiến lược phát triển KH&CN và chiến lược phát triển kinh tế xã hội	-	97,65	-	7,69	95,83	-
3. Phương pháp tiếp cận trong xây dựng chiến lược phát triển KH,CN&ĐMST	-	-	-	-	-	74,04
4. Quản lý dự án KH,CN&ĐMST	-	95,29	-	7,69	2,08	0,70
5. Thương mại hoá tài sản trí tuệ	-	-	-	-	95,83	-
6. Phát triển thị trường và doanh nghiệp KH&CN	-	-	0,53	-	87,50	-

Nội dung	NCV Cao cấp	NCV Chính	NCV	KS Cao cấp	KS chính	KS
7. Quản lý rủi ro trong hoạt động KH,CN&ĐMST	86,21	4,71	-	-	2,08	0,70
8. Phân tích hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia	3,45	1,18	1,06	92,31	-	-
9. Quản trị đổi mới sáng tạo trong bối cảnh toàn cầu hoá	-	-	0,53	84,62	-	-
10. Chuyển đổi số trong hoạt động KH,CN&ĐMST	96,55	2,35	-	92,31	-	-
11. Xây dựng văn hoá tổ chức trong hoạt động KH,CN&ĐMST	-	-	98,40	-	-	-
12. Lãnh đạo trong hoạt động KH,CN&ĐMST	-	88,24	-	-	-	-
13. Phát triển ý tưởng khởi nghiệp đổi mới sáng tạo	-	-	-	-	-	78,25
14. Giao tiếp, đàm phán trong hoạt động KH,CN&ĐMST	-	-	90,96	-	-	-
15. Thu thập, xử lý và quản lý thông tin trong hoạt động KH,CN&ĐMST	-	-	86,17	-	-	-
16. Đào tạo về sản phẩm mới và chuyển giao công nghệ	-	-	-	-	-	76,84

Nguồn: Kết quả khảo sát của BCN đề tài (2025)

Kết quả trình bày tại Bảng 2 cho thấy các nhóm viên chức chuyên ngành KH&CN có xu hướng lựa chọn nội dung đào tạo khác nhau, phản ánh đặc thù nhiệm vụ, năng lực cốt lõi và yêu cầu theo từng vị trí việc làm.

1. *Đối với nhóm Nghiên cứu viên cao cấp:* Nhóm này thể hiện nhu cầu tập trung vào các nội dung mang tính chiến lược và quản trị hệ thống. Tỷ lệ lựa chọn rất cao cho các chuyên đề như “Xây dựng chiến lược phát triển KH,CN&ĐMST phục vụ kinh tế - xã hội” (93,1%), “Quản lý rủi ro trong hoạt động KH,CN&ĐMST” (86,21%), và “Chuyển đổi số trong hoạt động KH,CN&ĐMST” (96,55%). Điều này cho thấy nhóm chức danh cao cấp cần được trang bị kiến thức ở tầm quản trị và hoạch định chính sách, phù hợp với vai trò chỉ đạo và tổ chức thực thi chiến lược;
2. *Đối với nhóm Nghiên cứu viên chính:* Nhóm này tập trung vào phương pháp tiếp cận và tổ chức triển khai hoạt động KH&CN. Cụ thể: 97,65% lựa chọn chuyên đề “Phân tích mối quan hệ giữa chiến lược phát triển KH&CN và phát triển kinh tế - xã hội”, 95,29% lựa chọn “Quản lý dự án KH,CN&ĐMST”, và 88,24% quan tâm tới “Lãnh đạo trong hoạt động KH,CN&ĐMST”. Điều này phản ánh vai trò của nhóm chức danh này trong quản lý trung gian, điều phối dự án và dẫn dắt nhóm nghiên cứu;

3. *Đối với nhóm Nghiên cứu viên:* Là nhóm đông thứ hai trong khảo sát (188 người), NCV có nhu cầu cao đối với các nội dung kỹ năng triển khai và nâng cao hiệu quả công tác chuyên môn. Cụ thể: 98,40% lựa chọn “Xây dựng văn hoá tổ chức trong hoạt động KH,CN&ĐMST”, 90,96% lựa chọn “Giao tiếp, đàm phán trong hoạt động KH,CN&ĐMST”, và 86,17% lựa chọn “Thu thập, xử lý và quản lý thông tin trong hoạt động KH,CN&ĐMST”. Nhóm này thể hiện nhu cầu bồi dưỡng đa dạng, trong đó ưu tiên các kỹ năng hỗ trợ phục vụ thực thi nhiệm vụ nghiên cứu, hợp tác khoa học và chuyển giao công nghệ;
4. *Đối với nhóm Kỹ sư cao cấp:* Số lượng khảo sát là 13 người, dù quy mô tuy nhỏ nhưng thể hiện nhu cầu rõ rệt về các kỹ năng liên quan đến hoạt động đổi mới sáng tạo và phân tích hệ thống. 92,31% lựa chọn “Phân tích hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia” và “Chuyển đổi số trong hoạt động KH,CN&ĐMST”, trong khi 84,62% lựa chọn “Quản trị đổi mới sáng tạo trong bối cảnh toàn cầu hoá”. Điều này phản ánh vai trò của họ trong hoạch định công nghệ và tư vấn phát triển sản phẩm, quy trình mới;
5. *Đối với nhóm Kỹ sư chính:* Với 48 người, nhóm này thể hiện rõ nhu cầu về các nội dung chuyên sâu phục vụ quản lý, sản xuất và thương mại hóa công nghệ. Kết quả khảo sát cho thấy 95,83% lựa chọn nội dung “Phân tích mối quan hệ giữa chiến lược phát triển KH&CN và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội” và “Thương mại hóa tài sản trí tuệ”, trong khi 87,5% lựa chọn “Phát triển thị trường và doanh nghiệp KH&CN”. Điều này phản ánh sự quan tâm đến các nội dung hỗ trợ chuyển giao công nghệ, đổi mới quy trình và phát triển doanh nghiệp KH&CN;
6. *Đối với nhóm Kỹ sư:* Là nhóm đông đảo nhất trong số người khảo sát (285 người), cho thấy nhu cầu rất cao đối với các nội dung mang tính ứng dụng và gắn với kỹ năng công nghệ hiện đại. Trên 70% người tham gia lựa chọn các nội dung như “Phương pháp tiếp cận trong xây dựng chiến lược phát triển KH,CN&ĐMST”, “Phát triển ý tưởng khởi nghiệp đổi mới sáng tạo” và “Đào tạo về sản phẩm mới và chuyển giao công nghệ”. Điều này thể hiện định hướng học tập thiên về tăng cường kỹ năng thực hành, sáng tạo và triển khai công nghệ mới.

Tổng kết, kết quả khảo sát cho thấy phần lớn học viên đánh giá tích cực về chương trình bồi dưỡng, đồng thời thừa nhận rằng kiến thức và kỹ năng thu nhận được đã được vận dụng vào thực tiễn công việc. Điều này phản ánh sự quan tâm và nỗ lực của các cơ quan, đơn vị trong việc phát triển nguồn nhân lực KH&CN theo hướng có chiến lược, có trọng tâm và gắn với yêu cầu vị trí việc làm.

3.2. Hạn chế trong bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ theo yêu cầu vị trí việc làm

Mặc dù các đơn vị đã xây dựng yêu cầu VTVL theo khuôn mẫu của Thông tư số 17/2023/TT-BKHCN, song trong thực tế, nhiều nội dung vẫn còn mang tính hình thức, thiếu sự cụ thể hóa phù hợp với đặc thù hoạt động của từng đơn vị. Một số nội dung mô tả còn trùng lặp giữa các vị trí, chưa phản ánh được sự khác biệt về yêu

cầu năng lực, đặc biệt là giữa các chức danh nghề nghiệp và cấp độ chuyên môn khác nhau, gây khó khăn trong việc đánh giá mức độ đáp ứng năng lực và xây dựng lộ trình bồi dưỡng phù hợp.

Bảng 3. Kết quả khảo sát khả năng đáp ứng của CTBD theo yêu cầu vị trí việc làm

Tên CTBD	Đánh giá đáp ứng theo VTVL		Đánh giá không đáp ứng theo VTVL	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
CTBD theo tiêu chuẩn chức danh NCKH	32	4,9%	316	95.1%
CTBD theo tiêu chuẩn chức danh CN	31	4,8%	317	95,2%
CTBD khác	66	10.2%	603	89.8%

Nguồn: Kết quả khảo sát của BCN đề tài 2025

Kết quả khảo sát nêu trên cho thấy, đa số những người được hỏi đánh giá rằng các chương trình bồi dưỡng hiện nay chưa đáp ứng được năng lực yêu cầu của VTVL. Điều này dẫn đến việc người học khó có thể vận dụng hiệu quả kiến thức được trang bị vào thực tế công tác.

Những đánh giá trên cũng phù hợp với quá trình rà soát, tìm hiểu, thấy hiện chưa có khung chương trình bồi dưỡng thống nhất theo yêu cầu VTVL cho các chức danh nghề nghiệp chuyên ngành KH&CN. Một số chương trình được thiết kế theo yêu cầu thực tiễn chưa thực sự bám sát nội dung năng lực cụ thể của từng vị trí, còn nặng về lý thuyết, thiếu tính hướng thực hành và kỹ năng chuyên biệt. Việc liên kết giữa nội dung đào tạo với mô tả VTVL, tiêu chí thăng hạng và đánh giá hiệu quả công việc vẫn chưa được thể hiện rõ ràng.

Nội dung của chương trình bồi dưỡng còn mang tính đại trà, thiếu phân loại theo nhóm chức danh hoặc cấp độ năng lực, dẫn đến nguy cơ lãng phí nguồn lực và thời gian khi chương trình không đáp ứng đúng nhu cầu thực tiễn của từng đối tượng. Đồng thời, phương thức tổ chức đào tạo chưa linh hoạt, chủ yếu theo hình thức tập trung với thời lượng dài, chưa tận dụng hiệu quả các hình thức đào tạo linh hoạt như trực tuyến, đào tạo theo mô đun chuyên đề ngắn hạn. Điều này làm hạn chế cơ hội tham gia của viên chức đang công tác chuyên môn hoặc ở các địa phương xa trung tâm đào tạo.

Nhìn chung, các hạn chế trên cho thấy công tác bồi dưỡng viên chức chuyên ngành KH&CN hiện nay vẫn còn thiếu sự gắn kết giữa đào tạo, năng lực nghề nghiệp và yêu cầu công vụ, cần có giải pháp đổi mới toàn diện về nội dung, phương thức và cơ chế quản lý.

4. Khuyến nghị về chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm cho viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ

Kết quả nghiên cứu và khảo sát thực tiễn cho thấy, hệ thống chương trình bồi dưỡng viên chức chuyên ngành KH&CN đã từng bước được hình thành và triển khai tương

đội đồng bộ, góp phần chuẩn hóa đội ngũ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, từng bước nâng cao năng lực thực thi công vụ. Tuy nhiên, sự phát triển nhanh của KH, CN & ĐMST, cùng với yêu cầu chuyển đổi số quốc gia, đang đặt ra thách thức lớn đối với mô hình bồi dưỡng truyền thống - vốn còn thiên về lý thuyết và thiếu gắn kết với yêu cầu năng lực cụ thể theo vị trí việc làm.

Phân tích dữ liệu khảo sát cho thấy, phần lớn viên chức đánh giá cao chương trình bồi dưỡng hiện hành ở tính hệ thống và khung pháp lý, song mức độ đáp ứng thực tiễn và hiệu quả đầu ra còn hạn chế. Các chương trình chưa được phân loại rõ theo nhóm chức danh, trong khi công cụ đánh giá năng lực sau đào tạo chủ yếu dựa vào bài thu hoạch, chưa phản ánh được năng lực thực hành của người học.

Từ kết quả đó, nghiên cứu đề xuất sáu nhóm khuyến nghị chính sách nhằm hoàn thiện chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu VTVL như sau:

Thứ nhất, cần hoàn thiện mô tả yêu cầu vị trí việc làm theo hướng cụ thể hóa trình độ, kinh nghiệm và năng lực cho từng chức danh nghề nghiệp. Các đơn vị sử dụng viên chức chuyên ngành KH & CN cần rà soát, cập nhật mô tả VTVL định kỳ, tránh tình trạng sao chép nguyên mẫu gây trùng lặp, đồng thời phản ánh đúng đặc thù chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị.

Thứ hai, cần xây dựng chương trình bồi dưỡng phân hóa và chuyên sâu theo VTVL. Việc thiết kế nội dung cần xác định rõ cấp độ năng lực (từ cơ bản đến nâng cao), bảo đảm sự khác biệt giữa các nhóm VTVL. Ưu tiên phát triển các chuyên đề bám sát với nhu cầu thực tiễn như: chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo, thương mại hóa kết quả nghiên cứu, kỹ năng lãnh đạo và truyền thông khoa học.

Thứ ba, cần đổi mới hình thức bồi dưỡng theo hướng linh hoạt và đa dạng. Kết hợp giữa đào tạo trực tiếp với các hình thức đào tạo trực tuyến, mô-đun ngắn hạn hoặc tự học có hướng dẫn; áp dụng nền tảng học tập số dùng chung trong hệ thống KH & CN công lập; tăng cường phối hợp giữa các cơ sở đào tạo và cơ quan chuyên ngành để bảo đảm tính ứng dụng và khả năng lan tỏa của chương trình.

Thứ tư, cần bổ sung các nội dung đặc thù chuyên sâu trong khung chương trình bồi dưỡng theo VTVL. Mỗi chương trình cần dành một phần thời lượng phù hợp cho cập nhật kiến thức chuyên môn theo lĩnh vực nghiên cứu, công nghệ hoặc đổi mới sáng tạo mà viên chức đảm nhiệm.

Thứ năm, tăng cường vai trò quản lý và điều phối của Bộ Khoa học và Công nghệ, đồng thời phát huy tính chủ động của các cơ quan, đơn vị sử dụng viên chức. Bộ Khoa học và Công nghệ cần ban hành hướng dẫn cụ thể về xây dựng và kiểm định chương trình; thiết lập cơ sở dữ liệu dùng chung về năng lực và quá trình đào tạo viên chức KH & CN. Tăng cường hợp tác quốc tế và huy động nguồn lực ngoài ngân sách để đa dạng hóa nguồn lực đào tạo.

Thứ sáu, ngoài khung chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm, cần cập nhật nội dung các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp dựa trên kết quả đánh giá định kỳ và yêu cầu mới theo Thông tư số 11/2024/TT-BKHCN ngày 31/12/2024 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ. Việc rà soát cần được thực hiện đồng thời với các chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu VTVL

nhằm tránh trùng lặp, đảm bảo tính liên thông và đáp ứng đầy đủ yêu cầu năng lực chuyên môn cho viên chức chuyên ngành KH&CN.

5. Kết luận

Công tác bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm đối với viên chức chuyên ngành KH&CN giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu đổi mới quản lý, nghiên cứu và ứng dụng KH&CN trong giai đoạn phát triển mới.

Kết quả khảo sát cho thấy, mặc dù các cơ quan, đơn vị đã đạt được nhiều tiến bộ trong tổ chức bồi dưỡng, góp phần chuẩn hóa đội ngũ và nâng cao năng lực nghề nghiệp, song vẫn còn tồn tại những hạn chế về nội dung, hình thức tổ chức, cơ chế đánh giá và tính gắn kết giữa đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực.

Trong bối cảnh KH, CN & ĐMST ngày càng đóng vai trò trung tâm của tăng trưởng, việc hoàn thiện các chương trình bồi dưỡng theo hướng gắn với yêu cầu vị trí việc làm, tăng cường tính thực tiễn và hiệu quả ứng dụng là yêu cầu cấp thiết. Đây cũng là tiền đề quan trọng để xây dựng đội ngũ viên chức KH&CN chất lượng cao, góp phần thực hiện thành công mục tiêu đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững của quốc gia./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức
2. Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.
3. Quyết định số 2579/QĐ-BKH&CN ngày 20/12/2022 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ ban hành chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành KH&CN
4. Thông tư số 17/2023/TT-BKH&CN ngày 09/8/2023 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ hướng dẫn về vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý và chức danh nghề nghiệp chuyên ngành khoa học và công nghệ, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong tổ chức khoa học và công nghệ công lập.
5. Thông tư số 11/2024/TT-BKH&CN ngày 30/12/2024 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ; tiêu chuẩn, điều kiện xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ.