



Ê kíp vận hành lò phản ứng nghiên cứu tại Viện Nghiên cứu hạt nhân Đà Lạt

## NHỮNG GIẢI PHÁP VỀ NGUỒN NHÂN LỰC ĐIỆN HẠT NHÂN

Tại cuộc Hội thảo “Đào tạo nguồn nhân lực cho chương trình phát triển điện hạt nhân” do tạp chí *Tia Sáng* phối hợp với Viện Năng lượng nguyên tử Việt Nam (VINATOM), Viện Nghiên cứu hạt nhân Đà Lạt (NRI) tổ chức tại Đà Lạt vào ngày 17/7, những giải pháp nhằm tháo gỡ khó khăn, vướng mắc mà công tác đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực này đang gặp phải đã được đề xuất.

### LỰC LƯỢNG KHÔNG THIẾU NHUNG CHƯA TINH

Tại cuộc Hội thảo, Phó Viện trưởng VINATOM, TS. Nguyễn Hào Quang, cho rằng, để chuẩn bị cho chương trình điện hạt nhân, Việt Nam cần một đội ngũ khoảng 500 người đạt trình độ cơ bản, trên cơ sở đó chọn ra 400 người xuất sắc và tiếp tục tinh lọc khoảng 40 người ưu tú đào tạo chuyên sâu có khả năng đóng góp những phát kiến mới về điện hạt nhân cũng như thúc đẩy khả năng ứng dụng tại Việt Nam. Do điện hạt nhân gắn liền với văn hóa an toàn nên quy trình chuẩn bị về lực lượng phải đảm bảo sự đồng bộ và phối hợp chặt chẽ giữa các bên liên quan: Bộ KH&CN, Bộ Công Thương, Tổng công ty Điện lực Việt Nam, Bộ GD&ĐT... Ông cũng thừa nhận, một trong những

nguyên nhân khiến Dự án điện hạt nhân Ninh Thuận chậm tiến độ là công tác đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu tiến độ triển khai của Dự án.

Đề cập thực trạng của công tác đào tạo nguồn nhân lực, Giám đốc Trung tâm đào tạo NRI, TS. Nguyễn Xuân Hải, thống kê, trên toàn quốc có sáu trường tham gia đào tạo nhân lực điện hạt nhân: ĐH Khoa học tự nhiên (ĐH Quốc gia Hà Nội), ĐH Bách khoa Hà Nội, ĐH Bách khoa TPHCM, ĐH Khoa học tự nhiên (ĐH Quốc gia TPHCM), ĐH Đà Lạt và Học viện Điện lực. Trung bình mỗi năm, Việt Nam đào tạo được khoảng 250 sinh viên chuyên ngành, chưa kể số sinh viên xuất sắc đi du học. Vì vậy, vấn đề của nguồn nhân lực hiện nằm ở chất lượng chứ không phải ở số

TS. Nguyễn Hào Quang cho rằng công tác đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu tiến độ triển khai của Dự án nhà máy điện hạt nhân Ninh Thuận 1, 2.



PGS. TS Nguyễn Nhị Điền

lượng. “Chúng ta thiếu những người làm thực sự, những người đủ khả năng đáp ứng yêu cầu nghiêm ngặt của lĩnh vực điện hạt nhân. Muốn đáp ứng được yêu cầu, chúng ta phải đảm bảo được đồng bộ các vấn đề về chất lượng đầu vào, nội dung chương trình đào tạo và chính sách tuyển dụng, thu hút nhân lực”.

TS. Nguyễn Xuân Hải nhấn mạnh một điểm sáng ở ba mùa tuyển sinh gần đây là điểm đầu vào ngành điện hạt nhân được cải thiện lên quãng 21 đến 23 điểm, do một số trường như ĐH Bách khoa TPHCM, ĐH Đà Lạt... đã thay đổi chính sách đào tạo nên đủ sức hút thí sinh có trình độ khá, giỏi đăng ký, dù chưa thể so với các ngành Y, Dược, Kinh tế, Ngân hàng... Tuy nhiên, ông vẫn lo lắng, “khó duy trì tin vui này lâu dài nếu chúng ta chưa có chính sách tuyển dụng thỏa đáng”. Mặt khác, chính sách tuyển dụng hiện nay cũng chưa rõ ràng đối với đội ngũ tân cử nhân 250 người mỗi năm, dẫn đến trường hợp để họ bơ vơ sau khi trải qua quá trình bốn năm đào tạo về lĩnh vực điện hạt nhân. Lấy dẫn

chứng từ chính Viện NRI, TS. Hải cho biết, biên chế của Viện ở mức gần 200 người, mỗi năm chỉ tuyển thêm vài nhân sự mới để bổ sung vào “chỗ trống” do người cũ về hưu trong khi Trung tâm KH&CN hạt nhân phục vụ dự án điện hạt nhân Ninh Thuận và đào tạo lực lượng cho lĩnh vực điện hạt nhân Việt Nam, dự án được coi là đòi hỏi nhiều nhân sự mới, vẫn chưa được triển khai.

Giải đáp vấn đề này, Viện trưởng NRI, PGS. TS Nguyễn Nhị Điền, cho rằng cần tiếp nhận các tân cử nhân như biện pháp chuẩn bị lực lượng kế cận và có kế hoạch tiếp tục đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn của họ nhưng có hai vấn đề là nơi nào sẽ đảm nhận vai trò này và nếu áp dụng thì theo chính sách phát triển lực lượng nào. Trên thực tế, NRI không thể tăng mãi số lượng biên chế và hợp đồng được nên dù muốn cũng chưa thể mở cửa đón nhận các tân cử nhân. Một số ý kiến khác tại tọa đàm cũng lưu ý, vấn đề tuyển dụng nên được cân nhắc để tránh tình trạng tăng cơ hữu về số lượng mà không đáp

ứng được yêu cầu về chất lượng.

Không chỉ thiếu ăn khớp về đào tạo và khả năng tuyển dụng, chương trình đào tạo nguồn nhân lực điện hạt nhân còn tồn tại một vướng mắc nữa là chế độ đãi ngộ chưa hợp lý. Trong thời gian gần đây, Nhà nước đã có chính sách tăng ưu đãi tối đa 0,7 hệ số lương người hoạt động trong lĩnh vực điện hạt nhân, nhưng dù được hưởng ưu đãi thì thu nhập của cử nhân điện hạt nhân cũng không quá bốn triệu đồng, trong khi nếu vào các công ty nước ngoài hoặc liên doanh, họ sẽ hưởng khoảng 10 triệu đồng/tháng. Vì vậy, muốn đảm bảo được chất lượng trong đào tạo nhân lực điện hạt nhân, cần một chế độ đãi ngộ tương đối thỏa đáng và mức độ đãi ngộ cần được tính toán dựa trên mặt bằng chung của xã hội. Theo TS. Nguyễn Xuân Hải, những vướng mắc trong đào tạo, tuyển dụng và ưu đãi khiến nguồn nhân lực điện hạt nhân “quý mà không hiếm”: quý vì thiếu người có năng lực chuyên sâu, có thể đáp ứng được yêu cầu công việc, mặc dù nguồn nhân lực được đào tạo lại không quá hiếm. Nếu không có đổi mới về