

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ MAI PHƯƠNG

CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC
QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH KINH TẾ CHÍNH TRỊ

HÀ NỘI - 2024

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ MAI PHƯƠNG

CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC
QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH KINH TẾ CHÍNH TRỊ

Mã số: 9 31 01 02

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. PHẠM THỊ TÚY

HÀ NỘI - 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

TÁC GIẢ

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a long horizontal stroke extending to the right.

Nguyễn Thị Mai Phương

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
CAND	Công an nhân dân
KHCN	Khoa học công nghệ
KT-XH	Kinh tế - xã hội
NCKH	Nghiên cứu khoa học

MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
MỞ ĐẦU	1
Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	10
1.1. Các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài có liên quan đến đề tài luận án	10
1.2. Nhận xét chung về tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề đặt ra luận án tiếp tục nghiên cứu	27
Chương 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN	33
2.1. Quan niệm, đặc điểm, vai trò chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân	33
2.2. Nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân	53
2.3. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học của một số cơ sở giáo dục và bài học rút ra cho các trường Công an nhân dân	74
Chương 3. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN	85
3.1. Khái quát chung về nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân	85
3.2. Thực trạng chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân giai đoạn 2018 - 2022	90
3.3. Đánh giá chung về thực trạng chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân	111
Chương 4. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN ĐẾN NĂM 2030	129
4.1. Dự báo bối cảnh mới tác động và quan điểm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân đến năm 2030	129
4.2. Giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân đến năm 2030	141
KẾT LUẬN	158
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	160
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	161
PHỤ LỤC	171

DANH MỤC CÁC BẢNG

Trang

Bảng 2.1: Quy định về tiêu chuẩn sức khỏe tuyển chọn công dân thực hiện nghĩa vụ tham gia Công an nhân dân theo Thông tư số 45/2019/TT-BCA	59
Bảng 2.2: Chỉ số thể trọng (BMI) của người trưởng thành	60
Bảng 2.3: Các nhóm tiêu chí đánh giá trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân theo vị trí công tác	63
Bảng 3.1: Đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND tại thời điểm 31/12/2022	88
Bảng 3.2: Cơ cấu giới tính, độ tuổi của đội ngũ nhân lực quản lý NCKH các trường CAND (tính đến 31/12/2022)	89
Bảng 3.3: Thống kê chức danh CAND của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND (tính đến 31/12/2022)	90
Bảng 3.4: Tình trạng sức khỏe của nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân	91
Bảng 3.5: Thống kê sức khỏe nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND theo phân loại của Bộ Y tế	92
Bảng 3.6: Kết quả khảo sát về trạng thái thể lực của nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân	93
Bảng 3.7: Trình độ học vấn của nhân lực quản lý NCKH các trường CAND năm 2022	94
Bảng 3.8: Kết quả khảo sát mức độ đáp ứng yêu cầu công việc về trình độ học vấn của nhân lực quản lý NCKH các trường CAND	95
Bảng 3.9: Thống kê trình độ tin học, trình độ ngoại ngữ của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND	96

Bảng 3.10: Kết quả khảo sát mức độ đáp ứng yêu cầu công việc về trình độ chuyên môn của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND	97
Bảng 3.11: Kết quả khảo sát về một số kỹ năng cơ bản của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND	101
Bảng 3.12: Kết quả khảo sát về kỹ năng sử dụng ngoại ngữ và tin học của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND	102
Bảng 3.13: Kết quả khảo sát về phẩm chất chính trị đạo đức của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND	103
Bảng 3.14: Kết quả khảo sát về phong cách làm việc và kỷ luật lao động của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND	104
Bảng 3.15: Kết quả khảo sát về tinh thần trách nhiệm, thái độ đối với công việc của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND	107
Bảng 3.16: Tổng hợp kết quả đánh giá chất lượng đảng viên đối với nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND	109
Bảng 3.17: Tổng hợp kết quả phân loại thi đua của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND	110
Bảng 3.18: Thống kê về số lượng đề tài nghiên cứu khoa học của các trường Công an nhân dân trong giai đoạn 2018 - 2022	111

DANH MỤC HÌNH

Trang

Hình 3.1: Quy mô nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND, giai đoạn 2018-2022	88
---	----

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học là lực lượng nòng cốt, trực tiếp tham mưu, quản lý, triển khai, hướng dẫn thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học (NCKH) trong các trường Công an nhân dân (CAND), góp phần bổ sung lý luận, nâng cao khả năng thực hiện nhiệm vụ bảo vệ vững chắc an ninh quốc gia và giữ gìn trật tự an toàn xã hội trong tình hình mới. Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND là vấn đề có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, một mặt góp phần chuẩn hóa tiêu chuẩn, chức danh đội ngũ cán bộ công an, mặt khác, chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học có tác động trực tiếp đến hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo và kết quả thực hiện nhiệm vụ quản lý nghiên cứu khoa học trong các nhà trường CAND [4, tr.3]. Vì vậy, nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH luôn là yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra cho Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các trường CAND trong quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ.

Những năm qua, được sự quan tâm của Đảng ủy Công an Trung ương mà trực tiếp là Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các trường CAND luôn quan tâm tạo mọi điều kiện, chăm lo, xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ ở các đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học. Do vậy, chất lượng cán bộ quản lý NCKH thể hiện trên các mặt về thể lực, trí lực và tâm lực đều có những khởi sắc, biểu hiện là: đại đa số cán bộ quản lý NCKH đạt tiêu chuẩn rèn luyện thể lực hàng năm theo yêu cầu của ngành Công an và quy định của các nhà trường trong từng giai đoạn; nhân lực quản lý NCKH tích cực, chủ động nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao theo chức năng, nhiệm vụ do đơn vị giao cho, như nghiên cứu, tổng hợp thông tin, dự báo tình hình phát triển của khoa học và công nghệ để tham mưu, đề xuất các phương hướng, chiến lược, chương trình, kế hoạch công tác

quản lý NCKH cho Nhà trường và Bộ Công an, tích cực tham mưu với lãnh đạo các cấp để xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản pháp quy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực khoa học và công nghệ; hầu hết nhân lực quản lý NCKH xác định được vị trí, vai trò quan trọng của công tác quản lý NCKH trong các nhà trường CAND do đó rất chuyên tâm công tác, giữ vững phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị... Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý NCKH trong các trường CAND. Hiện nay, số lượng cán bộ, chiến sĩ đảm nhiệm chức năng quản lý NCKH các trường CAND là 130 người, gồm 05 Trưởng phòng, 16 Phó Trưởng phòng và 109 cán bộ; trong đó, có 13 chuyên viên cao cấp (chiếm 10 %), 54 chuyên viên chính (chiếm 41.5 %), 46 chuyên viên (chiếm 35.8%), còn lại là trợ lý CAND [4, tr.7, bảng 3.1]. Lãnh đạo, cán bộ chiến sĩ thông qua các hoạt động chuyên môn cụ thể đã làm tốt nhiệm vụ huy động tiềm lực con người, kinh phí cho các hoạt động NCKH, tăng cường ứng dụng khoa học kỹ thuật trong tổ chức công tác thông tin phục vụ lãnh đạo, chỉ huy các cấp.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả tích cực đạt được thì chất lượng nhân lực quản lý NCKH của các trường CAND còn bộc lộ một số hạn chế như: nhiều cán bộ chưa tích cực, nhiệt tình và chưa coi trọng rèn luyện thể lực để phục vụ công tác; số lượng nhân lực được đào tạo chính quy về nghiệp vụ quản lý khoa học chưa nhiều, trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ của nhân lực chưa thực sự đáp ứng yêu cầu, mục tiêu của công tác quản lý NCKH trong CAND trong bối cảnh hiện nay, kỹ năng nghề nghiệp của một số cán bộ còn mang tính hành chính, sự vụ, chưa nổi bật được vai trò là cơ quan tham mưu về quản lý NCKH trong môi trường giáo dục đại học...

Trong điều kiện hiện nay, tình hình thế giới, khu vực và trong nước có nhiều diễn biến phức tạp, tiềm ẩn những bất ổn về an ninh, trật tự xã hội. Cạnh tranh chiến lược nước lớn tác động đến tất cả các lĩnh vực, nhiều lãnh thổ trên thế giới trong đó có khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, và Đông

Nam Á là tâm điểm, các vấn đề về độc lập, chủ quyền quốc gia và sự toàn vẹn lãnh thổ, sự bền vững và ổn định về chính trị, kinh tế đều đặt trước thời cơ và thách thức nhất định. Bên cạnh đó, tiến bộ của khoa học - công nghệ trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số đã tác động mạnh mẽ đến các mặt đời sống kinh tế- xã hội, trực tiếp đến nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia và giữ gìn trật tự an toàn xã hội trong tình hình mới, đặt ra nhiều nhiệm vụ, thử thách cho lực lượng CAND nói chung và các nhà trường CAND nói riêng [6]. Đảng ủy Công an Trung ương xác định: “Phát triển khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế- xã hội và bảo vệ Tổ quốc” [4, tr.2], trong đó các nhà trường CAND với vai trò là nơi đào tạo cán bộ chất lượng cao cho ngành Công an, là môi trường nghiên cứu khoa học và ứng dụng KH-CN để phục vụ nhu cầu chiến đấu và sẵn sàng chiến đấu của lực lượng CAND thì càng phải đẩy mạnh hoạt động NCKH và có được đội ngũ cán bộ quản lý NCKH vững mạnh. Do vậy, đề tài “*Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân*” được lựa chọn làm đề tài luận án tiến sĩ ngành kinh tế chính trị là cần thiết, có ý nghĩa lý luận và giá trị thực tiễn sâu sắc.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là làm rõ căn cứ lý luận và thực tiễn cho việc đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu nêu trên, luận án cần tập trung giải quyết các nhiệm vụ như sau:

Một là, tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án để tìm ra khoảng trống về mặt lý luận và thực tiễn cần tiếp tục nghiên cứu.

Hai là, hệ thống hóa và làm rõ hơn những vấn đề lý luận về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND như quan niệm, đặc điểm, vai trò; nội dung, tiêu chí, nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND; nghiên cứu kinh nghiệm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH ở một số cơ sở giáo dục đại học có sự tương đồng nhất định, qua đó rút ra bài học mà các trường CAND có thể tham khảo, vận dụng để nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong thời gian tới.

Ba là, đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND, qua đó chỉ rõ những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của kết quả đạt được và hạn chế về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân giai đoạn 2018-2022.

Bốn là, trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân, luận án đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đến năm 2030.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND (theo đó chất lượng nhân lực được tiếp cận trên các mặt: thể lực, trí lực, tâm lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ; đồng thời nhân lực quản lý NCKH được xác định là lãnh đạo và cán bộ thuộc Phòng Quản lý NCKH trong các trường CAND.

Phạm vi không gian: Luận án chọn 5 trường Công an nhân dân phía Bắc để nghiên cứu, khảo sát và đánh giá gồm: Học viện An ninh nhân dân (Ký hiệu T01); Học viện Cảnh sát nhân dân (Ký hiệu T02); Học viện Chính

trị Công an nhân dân (Ký hiệu T03); Trường Đại học Phòng cháy Chữa cháy (Ký hiệu T06); Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân (Ký hiệu T07).

Phạm vi thời gian: số liệu, tài liệu khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực được thực hiện trong giai đoạn từ năm 2018 đến 2022, đề xuất quan điểm và giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND đến năm 2030.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp luận, phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án dựa trên cơ sở các quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng, phát triển nhân lực tham mưu, nhân lực quản lý; Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng ủy Công an Trung ương về xây dựng đội ngũ cán bộ.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Xuất phát từ yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đào tạo góp phần xây dựng lực lượng CAND chính quy, tinh nhuệ, hiện đại trong bối cảnh mới, từ đó đặt ra yêu cầu, nhiệm vụ trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu thực tiễn nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH là một trong những yêu cầu, nhiệm vụ cốt yếu.

Xuất phát từ hiện trạng chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND với những kết quả đạt được, song cũng còn những hạn chế nhất định được thể hiện thông qua các báo cáo, số liệu của đơn vị quản lý NCKH trong các trường CAND. Đây cũng là cơ sở thực tiễn cho việc nghiên cứu.

4.3. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp luận

Luận án được thực hiện dựa trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về

nhân lực, phát triển nhân lực. Đồng thời, dựa trên quan điểm, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và Đảng ủy Công an Trung ương về chất lượng nhân lực nói chung và chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học nói riêng.

- Phương pháp nghiên cứu

Để hiện thực hóa các nội dung nghiên cứu, luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như sau:

Phương pháp trừu tượng hóa khoa học: là phương pháp nghiên cứu cơ bản của khoa học kinh tế chính trị, được sử dụng nhằm lựa chọn tiếp cận nghiên cứu, chất lọc nội dung tài liệu để chỉ ra những vấn đề cơ bản, căn cốt phản ánh chất lượng, đặc điểm nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND, từ đó xây dựng khái niệm trung tâm của luận án; nghiên cứu kinh nghiệm nâng cao chất lượng nhân lực ở một số cơ sở giáo dục trong nước, qua đó rút ra những bài học cho các trường CAND... Phương pháp này được sử dụng phổ quát ở chương 1 và chương 2 của luận án.

Phương pháp phân tích - tổng hợp: là phương pháp nghiên cứu được sử dụng để đi sâu phân tích các khái niệm công cụ (như khái niệm nhân lực, chất lượng nhân lực...) nhằm luận giải một cách khoa học các nội dung chuyên sâu về đối tượng nghiên cứu của luận án. Ngoài ra, phương pháp này giúp tác giả phân tích sâu sắc hơn về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND dựa trên các tiêu chí, các báo cáo, bảng hỏi, số liệu... Phương pháp này được sử dụng chủ yếu ở chương 2 và chương 3 của luận án.

Phương pháp thống kê, so sánh: là phương pháp nghiên cứu được sử dụng chủ yếu ở chương 3 của luận án nhằm đánh giá những thành tựu đạt được, những hạn chế về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND từ năm 2018 đến năm 2022; luận giải nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong thời gian qua.

Phương pháp logic kết hợp với lịch sử: là phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong toàn bộ luận án. Ở chương 1, luận án sử dụng phương

pháp logic kết hợp với lịch sử để tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài theo từng nhóm nội dung và tiến trình thời gian công bố. Trong chương 2, chương 3 và chương 4, phương pháp này được sử dụng để tổng hợp và phân tích các nội dung của luận án theo trình tự logic, khoa học đặt trong bối cảnh lịch sử cụ thể để đảm bảo rằng các nội dung nghiên cứu được xác minh một cách rõ ràng, các nhận định, đánh giá được rút ra có cơ sở khoa học, kết quả đáng tin cậy.

Phương pháp dự báo khoa học: là phương pháp được sử dụng chủ yếu trong chương 3 và chương 4 của luận án, phương pháp này sử dụng chủ yếu trên cơ sở các số liệu thứ cấp và các kết quả điều tra khảo sát gắn với các tiêu chí đã xác định để làm rõ thực trạng chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND từ năm 2018 đến năm 2022. Từ đó, dự báo xu hướng phát triển và yêu cầu đặt ra đối với chất lượng nhân lực NCKH trong CAND nói chung và nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng; là cơ sở để đề xuất các quan điểm, giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đến năm 2030.

Phương pháp điều tra xã hội học

Đối tượng khảo sát: Luận án gửi phiếu khảo sát tới hai nhóm chính: *một là*, lãnh đạo, cán bộ đang công tác tại Phòng Quản lý NCKH trong các trường CAND là đối tượng nghiên cứu của luận án; *hai là*, cán bộ, giảng viên đang giảng dạy tại các khoa, bộ môn trong các trường CAND, đây là đối tượng tác động của hoạt động quản lý NCKH, là những người hiện thực các nhiệm vụ thuộc chức năng của đơn vị quản lý NCKH, thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ, thực trong các trường CAND.

Mục đích khảo sát: thu thập ý kiến nhận xét, đánh giá của các nhóm đối tượng về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND.

Cỡ mẫu khảo sát: Tổng số phiếu khảo sát là 250 phiếu. Trong đó, luận án tiến hành khảo sát thông qua lấy ý kiến đối với 130 nhân lực là lãnh đạo,

cán bộ quản lý NCKH đang công tác tại T01, T01, T03, T06, T07 và 120 nhân lực là cán bộ, giảng viên trong các trường CAND.

Thời gian khảo sát: Hoạt động điều tra, thu thập số liệu sơ cấp được thực hiện từ ngày 01/5/2023 đến ngày 01/8/2023.

Nội dung khảo sát: Mỗi đối tượng trong mẫu được chọn khảo sát thông qua 01 phiếu. Các nội dung khảo sát liên quan đến đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND.

5. Những đóng góp mới của luận án

Luận án tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài để thấy rõ những khoảng trống về lý luận, thực tiễn cần được nghiên cứu để góp phần nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH - một trong những nguồn nhân lực quan trọng trong phát triển ngành Công an nói chung, phát triển nhân lực quản lý NCKH ở các trường CAND nói riêng trong bối cảnh mới.

Làm rõ hơn quan niệm và nội dung chất lượng nhân lực quản lý NCKH, tiêu chí đánh giá và nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND.

Đánh giá một cách toàn diện hiện trạng chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND để có những đề xuất, giải pháp mang tính dài hạn nhằm nâng cao chất lượng nhân lực ngành Công an nói chung và chất lượng chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng.

Góp phần hiện thực hóa các Chỉ thị, Nghị quyết của Bộ Công an, của các trường CAND về vấn đề xây dựng nhân lực ngành Công an chính quy, tinh nhuệ, hiện đại, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trong tình hình mới.

6. Ý nghĩa khoa học của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần bổ sung và làm sâu sắc hơn những vấn đề lý luận về chất lượng nhân lực và nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND dưới góc độ tiếp cận chuyên ngành kinh tế chính trị.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận án góp phần cung cấp thêm cơ sở khoa học cho hoạt động lãnh đạo, chỉ huy các Nhà trường nhằm xây dựng nhân lực ngành Công an nói chung, chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng nhằm đáp ứng những yêu cầu của thực tiễn đang đặt ra.

Luận án có thể làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu về nhân lực, nhân lực quản lý và tư liệu bổ ích cho các nhà quản lý cấp trường trong việc tham mưu, tư vấn, hoạch định chính sách.

7. Kết cấu luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, luận án được kết cấu thành 4 chương, 10 tiết.

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án

Chương 2. Cơ sở lý luận và kinh nghiệm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Chương 3. Thực trạng chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Chương 4. Quan điểm và giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân đến năm 2030

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU TRONG NƯỚC VÀ NƯỚC NGOÀI CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Một số công trình nghiên cứu về nhân lực, chất lượng nhân lực

** Một số công trình nghiên cứu nước ngoài*

Brian Tracy (2017), *Recruit and treat talented people* (Tuyển dụng và đãi ngộ nhân tài), [84]. Cuốn sách đã xây dựng được khung lý luận về nhân lực, trong đó, phân tích đặc điểm của các bộ phận nhân lực: nhân lực quản lý, lao động phổ thông, lao động tay nghề cao; phân tích đến vấn đề đào tạo và phương thức đào tạo lại để giữ chân nhân lực. Từ nghiên cứu thực trạng các bộ phận nhân lực với những ưu điểm, hạn chế và chỉ ra nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế, tác giả đề xuất các giải pháp về tuyển dụng, thu hút nhân tài đối với từng bộ phận nhân lực gắn với chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc; trong đó đối với nhân lực chất lượng cao thì môi trường làm việc, môi trường phát triển và phát huy sáng tạo của người lao động được ưu tiên đặt lên hàng đầu.

By Joseph Evans Agolla (2018), *Human Capital in the Smart Manufacturing and Industry 4.0 Revolution* (Nguồn nhân lực trong sản xuất thông minh và cách mạng công nghiệp 4.0) [86]. Bài báo là một trong những công trình nổi bật của By Joseph Evans Agolla khi nghiên cứu về nguồn nhân lực trước tác động cuộc cách mạng 4.0. Trên cơ sở, khái lược một số vấn đề lý luận liên quan đến nguồn nhân lực - vốn con người và làm nổi bật vai trò quan trọng của nguồn nhân lực trong sản xuất thông minh và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư nói chung, tác giả khẳng định con người vốn không chỉ sáng tạo, mà còn là vốn siêu nhân; vì thế nguồn nhân lực trong cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã tạo ra các giải pháp sáng tạo chưa từng có trong lịch sử

tiến hóa. Điều đó cho thấy, nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò ngày càng quan trọng trong thời đại ngày nay.

Elisabeth Natter (2018), *Human Capital Investment Through Education & Training* (Đầu tư cho vốn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo), [90]. Tác giả bài viết đăng trên tạp chí cho rằng, vốn nhân lực là chất lượng của các kỹ năng và kiến thức được nắm giữ bởi nhân lực trong tổ chức và cách họ sử dụng các kỹ năng và kiến thức vì lợi ích của tổ chức nơi họ làm việc. Ngoài ra, các phẩm chất như thói quen làm việc tốt, đúng giờ và sức khỏe tổng thể là những yếu tố quan trọng trong thành phần vốn con người. Từ đó, khẳng định lượng lao động là tài sản có giá trị nhất trong số các tài sản có giá trị của một tổ chức (doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, hay tổ chức kinh tế khác). Với ý nghĩa như vậy nên các tổ chức luôn chú trọng đầu tư vào vốn nhân lực, thông qua việc khuyến khích nhân viên học tập nâng cao trình độ, kỹ năng và kiến thức như hỗ trợ kinh phí, thời gian. Mặc dù chưa đưa ra quan niệm hoàn chỉnh về vốn nhân lực, hay phát triển nguồn nhân lực nhưng một số yếu tố của nội hàm quan niệm đã được tác giả trình bày khá rõ như: các kỹ năng và kiến thức được nắm giữ bởi nhân lực trong tổ chức và cách họ sử dụng các kỹ năng và kiến thức vì lợi ích của tổ chức nơi họ làm việc, hay các phẩm chất như thói quen làm việc tốt, đúng giờ và sức khỏe.

George Emil Palade (2020), *The Importance of Human Resources in the Continuous Improvement of the Production Quality* (Tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong việc bảo đảm chất lượng sản xuất), [91]. Bài viết tạp chí của George khẳng định, nguồn nhân lực có vai trò hết sức quan trọng trong quá trình sản xuất. Theo tác giả, việc quản lý nguồn nhân lực có thể được áp dụng để tăng năng suất lao động, tăng khối lượng và chất lượng sản phẩm; trên cơ sở phân tích các nguyên nhân ảnh hưởng đến việc người lao động tham gia vào quá trình cải tiến kỹ thuật trong sản xuất. Từ đó, đề xuất một số biện pháp nhằm khắc phục những hạn chế để kích thích nguồn nhân lực tham

gia tích cực vào các sáng kiến kỹ thuật nhằm nâng cao năng suất lao động và lợi nhuận.

Gu XingShu, Zhang ZiXiang (2021), *Analysis on Intelligent Management of Human Resources in Urban Community under Normalized Epidemic Prevention and Control* (Phân tích về Quản lý nguồn nhân lực thông minh ở cộng đồng đô thị trong điều kiện phòng, chống dịch bệnh bình thường), [92]. Qua bài viết trên tạp chí trên, nhóm tác giả đề cập và khẳng định vai trò quan trọng của cộng đồng đô thị trong việc thúc đẩy khả năng toàn diện của quản trị xã hội ở Trung Quốc. Từ việc phân tích 3 vấn đề của quản lý nguồn nhân lực ở cộng đồng đô thị trong điều kiện phòng, chống dịch bệnh bình thường, chỉ ra những điểm hạn chế yếu kém là: bố trí nhân lực chưa hợp lý; tiêu thụ nội bộ lớn; nhân lực dự phòng ít; khả năng hội nhập yếu, cơ chế giám sát chưa hoàn thiện và thiếu cơ chế khuyến khích nguồn nhân lực. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất một số biện pháp nhằm tối ưu hóa cho việc quản lý nguồn nhân lực của các tổ chức quản lý cộng đồng như: sự định hướng khoa học của chính quyền địa phương; sự hỗ trợ của công nghệ và việc quản lý nguồn nhân lực thông minh ở cộng đồng đô thị phải dựa trên nền tảng công nghệ thông tin.

D. Muntu, R. Setyawati, L.S. Riantini, M. Ichsan (2021), *Effect of human resources management and advances to improve construction project performance* (Hiệu quả của quản lý nguồn nhân lực và những tiến bộ để cải thiện năng suất dự án xây dựng), [89]. Ba tác giả D. Muntu, R. Setyawati, L.S. Riantini, M. Ichsan đã cùng khẳng định trên tạp chí chuyên ngành về vị trí, vai trò quan trọng của các cơ quan quản lý xây dựng ở Indonesia đến nâng cao năng suất của các dự án xây dựng, trong đó quản lý nguồn nhân lực ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất các dự án. Bài viết chỉ ra, mối quan hệ giữa quản lý nhân lực với tiến độ các dự án xây dựng; nếu năng lực, vai trò của người quản lý dự án xây dựng tốt thì sẽ góp phần thúc đẩy tiến độ và năng

suất hoàn thành của các dự án xây dựng và ngược lại nếu năng lực của người quản lý còn hạn chế hoặc không phát huy được vai trò của họ thì sẽ làm ảnh hưởng tới tiến độ các dự án. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý nhân lực trong các cơ quan quản lý xây dựng như: tăng cường sự giám sát của người đứng đầu; có chính sách bồi dưỡng, đào tạo chuyên môn cho cán bộ quản lý; thực hiện nghiêm quy trình, kế hoạch giám sát theo các giai đoạn; hỗ trợ công nghệ cho cán bộ làm công tác quản lý.

HongWei Zhanga, Fang Benb, Meng Qin (2024), *Mineral resources, tourism, human capital, and carbon neutrality: A path towards balanced and sustainable development* (Tài nguyên khoáng sản, du lịch, vốn nhân lực và trung hòa carbon: Con đường hướng tới phát triển cân bằng và bền vững), [93]. Bài viết trên tạp chí về chính sách cho nguồn nhân lực của các tác giả đã nghiên cứu và khẳng định một nghịch lý đã xảy ra khi các quốc gia nghèo tài nguyên thiên nhiên lại có tốc độ tăng trưởng và quy mô nền kinh tế lớn hơn các quốc gia giàu tài nguyên. Trong xu thế hiện nay khi nguồn tài nguyên thiên nhiên ngày càng khan hiếm, suy thoái môi trường diễn ra ngày càng nghiêm trọng thì vấn đề phát triển bền vững mà cơ sở chủ yếu dựa vào vốn nhân lực của mỗi quốc gia. Nghiên cứu trên cơ sở đánh giá khảo sát nền kinh tế Trung Quốc từ 1990 đến năm 2020 thông qua điều tra ảnh hưởng của tài nguyên thiên nhiên, du lịch, đô thị hóa và vốn nhân lực đến chất lượng môi trường. Dựa trên kết quả thực nghiệm, các chuyên gia chính sách nên phát triển các chiến lược nhằm hạn chế việc sử dụng quá mức tài nguyên thiên nhiên và thúc đẩy tăng trưởng thân thiện với môi trường để giải quyết các thách thức môi trường. Hơn nữa, cần phải thúc đẩy du lịch bền vững và phải dựa vào nguồn vốn nhân lực là chủ yếu. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị đưa ra nhằm phát triển bền vững nền kinh tế của Trung Quốc trên cơ sở dựa vào vốn nhân lực của nước này.

** Một số công trình nghiên cứu trong nước*

Nguyễn Ngọc Minh (2018), *Tình hình nhân lực Việt Nam hiện nay và các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực* [62]. Bài viết trên Tạp chí Công thương của tác giả đã phân tích, đánh giá thực chất tình hình nhân lực Việt Nam, trong đó tập trung phân tích tình hình nhân lực nằm trong nhóm lao động trong độ tuổi lao động; nhóm lao động qua đào tạo; cơ cấu độ tuổi lao động; tỷ lệ lao động thất nghiệp và tình trạng thiếu việc làm ở Việt Nam trong 02 năm 2016, 2017. Bằng số liệu thực tiễn, tác giả đã phân tích, đánh giá và đưa ra một số kết luận về tình hình nhân lực Việt Nam. Từ đó, đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong thời gian tới, tập trung vào các giải pháp: nâng cao trình độ văn hóa thúc đẩy mạnh cải cách giáo dục; tiếp tục đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; đảm bảo nguồn lực tài chính cho phát triển nhân lực.

Ngô Ngân Hà (2019), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, [39]. Trong bài viết đăng trên tạp chí, tác giả đề cập vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Học viện, góp phần xây dựng Học viện phát triển ngày càng vững mạnh. Trên cơ sở phân tích thực trạng nguồn nhân lực của Học viện theo cơ cấu độ tuổi và trình độ đào tạo, tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Học viện trong thời gian tới.

Nguyễn Danh Vinh (2019), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Văn phòng Chính phủ*, [77]. Luận án của tác giả đã luận giải cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Văn phòng Chính phủ theo các nội dung: quan niệm, nội dung và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Văn phòng Chính phủ; khái quát một số bài học kinh nghiệm ở các đơn vị, tổ chức có nét tương đồng với địa bàn khảo sát; chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và từ đó có cơ sở đề xuất quan điểm,

giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Văn phòng Chính phủ trong tình hình hiện nay.

Phạm Thị Diễm (2021), *Thực hiện chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học công lập ở thành phố Hà Nội hiện nay*, [26]. Dưới góc độ tiếp cận của chuyên ngành chính sách công, tác giả luận án khái quát về vai trò của yếu tố con người trong chiến lược xây dựng và phát triển kinh tế xã hội, coi xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quan trọng có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển nhanh và bền vững của mỗi quốc gia, cũng là yêu cầu cấp thiết đối với Việt Nam để nhanh chóng rút ngắn khoảng cách chênh lệch về phát triển với các quốc gia khác trên thế giới. Xuất phát từ cơ sở lý luận và thực tiễn phân tích, đánh giá của tác giả về thực trạng phát triển lực chất lượng cao trong các trường đại học công lập, luận án gợi mở, đề xuất một số giải pháp cải thiện kết quả thực hiện chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học công lập ở thành phố Hà Nội hiện nay.

Nguyễn Phước Nga (2021), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong lực lượng Công an nhân dân*, [64]. Luận án của tác giả đã đề cập đến quan niệm, vai trò của nguồn nhân lực nói chung đối với sự phát triển của các lĩnh vực xã hội và đất nước. Thông qua nhấn mạnh vai trò của lực lượng CAND đặc biệt là nguồn nhân lực nữ đối với sự lớn mạnh của Ngành Công an, cho thấy nguồn nhân lực nữ cần phải được xây dựng và phát triển theo hướng chất lượng cao, có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ bảo đảm an ninh trật tự và đấu tranh phòng, chống tội phạm. Đây là một trong những nội dung then chốt trong công tác quản lý nguồn nhân lực CAND, trong đó có đội ngũ nữ cán bộ làm công tác quản lý trên các lĩnh vực cụ thể của công tác Công an.

Hoàng Ngọc Hòa (2022), *Phát triển giáo dục - đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (2016-2020)*, [42]. Bài viết tạp chí này đã nhấn mạnh

vai trò của con người - nguồn lực trọng yếu, có vai trò quan trọng đến sự phát triển của đất nước. Trong quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu sắc, cuộc cách mạng khoa học - công nghệ, nhất là công nghệ thông tin tiếp tục phát triển mạnh mẽ đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với các quốc gia trên con đường phát triển đặc biệt là chuẩn hóa nguồn nhân lực chất lượng cao, sánh ngang khu vực và quốc tế. Vì thế, Đảng ta trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 coi “Phát triển giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài..”, “... Nâng cao chất lượng, hiệu quả nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ, đặc biệt là khoa học giáo dục và khoa học quản lý”... Chủ trương này có tác động thúc đẩy mạnh mẽ hoạt động giáo dục, đào tạo trong các cơ sở giáo dục đại học ở nước ta, trong đó có hệ thống các nhà trường Công an nhân dân.

1.1.2. Một số công trình nghiên cứu về nhân lực quản lý, nhân lực quản lý khoa học - công nghệ

** Một số công trình nghiên cứu nước ngoài*

Sajit Chandra Debnath (2014), *Developing Education and Human Resources in East Asian Knowledge-based Economies* (Phát triển giáo dục và nguồn nhân lực dựa trên tri thức ở các nền kinh tế Đông Á), [101]. Bài viết của tác giả trên tạp chí đã giới thiệu một số vấn đề chính liên quan đến sự phát triển của giáo dục và nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong bối cảnh phát triển kinh tế tri thức ở một số quốc gia Đông Á như: Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Hồng Kông và Singapore. Theo tác giả, một nền giáo dục có tính cạnh tranh là điều kiện tiên quyết để phát triển kinh tế tri thức ở các quốc gia; là con đường, biện pháp phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực khoa học và công nghệ nói riêng có chất lượng, có tri thức và kỹ năng, đáp ứng ngày càng tốt những yêu cầu của kinh tế tri thức. Từ đó, các tác giả đã đưa ra những khuyến nghị về chính sách nhằm phát triển giáo dục để phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở các quốc gia Đông Á.

Swapan Kumar Patra, Mammo Muchie (2018), *Science and Technological Capability Building in Global South: Comparative Study of India and South Africa* (Xây dựng năng lực khoa học và công nghệ ở Nam bán cầu: Nghiên cứu so sánh giữa Ấn Độ và Nam Phi) [103]. Cuốn sách khẳng định, sự phát triển kinh tế của mỗi quốc gia có liên quan trực tiếp đến việc xây dựng năng lực khoa học và công nghệ. Do đó, các quốc gia phát triển đều thực hiện những chiến lược rõ ràng để tăng năng lực khoa học và công nghệ. Quá trình tăng năng lực khoa học và công nghệ đòi hỏi mỗi quốc gia phải trải qua các giai đoạn: học tập, phát triển cơ sở hạ tầng, phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ và xây dựng thể chế. Từ những nhận định đó, công trình đã so sánh khả năng khoa học và công nghệ của Ấn Độ và Nam Phi thông qua các chỉ số đầu vào chính như: chi phí nghiên cứu và phát triển, nhân lực khoa học và công nghệ và chỉ số đầu ra, như: Xuất khẩu công nghệ cao, cán cân thanh toán công nghệ, ấn phẩm học thuật, bằng sáng chế... Nghiên cứu kết thúc với các khuyến nghị về chính sách nhằm nâng cao năng lực khoa học và công nghệ cho các quốc gia đang phát triển.

L.B.P. da Silva, R. Soltovskia, J. Pontesa, F.T (2022) *Human resources management 4.0: Literature review and trends* (Quản lý nguồn nhân lực 4.0: Tổng quan tài liệu và xu hướng) [97]. Bài viết trên tạp chí của nhóm tác giả khẳng định, số hóa trong nhiều ngành công nghiệp và dịch vụ đang chuyển đổi số là một tất yếu trước tác động của Cách mạng 4.0; việc áp dụng các công nghệ đột phá liên quan đến cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đang định hình lại cách mọi người làm việc, học tập, lãnh đạo, quản lý, tuyển dụng và tương tác với nhau. Bài báo trên cơ sở xây dựng khung lý thuyết về quản lý nguồn nhân lực (HRM) trong bối cảnh Công nghiệp 4.0, thúc đẩy các định hướng cho ngành và các chuyên gia HRM, các tổ chức và lực lượng lao động cần phải đổi mới với những thách thức của Công nghiệp 4.0. Trên cơ sở, đánh giá tài liệu có hệ thống và phân tích nội dung của 93 bài

báo từ 75 tạp chí. Kết quả chính của bài báo cho thấy các xu hướng kỹ thuật số do Công nghiệp 4.0 tạo ra ảnh hưởng đến lĩnh vực HRM và đặt ra nhiều thách thức cho lực lượng lao động và các tổ chức. Từ đó, bài báo đề xuất để quản lý nguồn nhân lực khi áp dụng chuyển đổi số cần thực hiện các giải pháp về: đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của Cách mạng 4.0; xây dựng hệ thống quản lý nguồn nhân lực thông minh; có chính sách đào tạo và liên kết đào tạo với các nền kinh tế có tốc độ chuyển đổi số nhanh; xây dựng chính sách khuyến khích người lao động tự học tập nâng cao trình độ.

Nishad Nawaza, Hemalatha Arunachalamb, Barani Kumari Pathic, Vijayakumar Gajenderand (2024), *The adoption of artificial intelligence in human resources management practices* (Áp dụng trí tuệ nhân tạo trong thực tiễn quản lý nguồn nhân lực) [98]. Bài viết tạp chí trên đã góp phần làm rõ những tác động của trí tuệ nhân tạo đối với thực tiễn quản lý nguồn nhân lực. Bằng các nghiên cứu cụ thể, bài viết chỉ ra các tác động của Trí tuệ nhân tạo đến quản lý nguồn nhân lực với nhiều ưu thế vượt trội so với các công cụ quản lý trước kia như: Độ chính xác cao, tự động hóa, khả năng tính toán chính xác, cá nhân hóa và tiết kiệm thời gian, tiết kiệm chi phí. Việc áp dụng nó trong thực tiễn quản lý nguồn nhân lực mang lại nhiều cơ hội và lợi ích cho bộ phận quản lý nhân lực, tăng cường quản lý nguồn nhân lực theo mọi cách có thể. Từ đó, nghiên cứu đưa ra một số khuyến nghị như: các tổ chức nên nâng cao nhận thức của nhân viên về sức mạnh và năng lực tính toán AI cũng như các khía cạnh cá nhân hóa; Nâng cao chất lượng đào tạo trong việc kết hợp sử dụng AI và con người trong quản lý nhân lực; đầu tư nguồn lực kinh tế để chuyển đổi mô hình quản lý nhân lực trong toàn bộ nền kinh tế.

* *Một số công trình nghiên cứu trong nước*

Nguyễn Văn Du (2014), *Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực tham mưu chiến lược*, [27]. Đề tài khoa học dựa trên

cơ sở nghiên cứu lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực hiện đại trên thế giới; thực trạng một bộ phận đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu ở Trung ương và một số địa phương cũng như công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này. Kết quả thực hiện, nhóm tác giả đã trình bày báo cáo tổng quan gồm 3 chương: Chương I - Cơ sở lý luận và thực tiễn của công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực tham mưu ở nước ta hiện nay. Chương II - Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tham mưu chiến lược ở nước ta hiện nay. Chương III - Quan điểm, phương hướng và giải pháp đổi mới đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực tham mưu ở nước ta hiện nay.

Trần Ngọc Hiên (2015), *Nâng cao chất lượng hoạt động quản lý khoa học trong giai đoạn hiện nay*, [41]. Bài viết trong tạp chí đề cập đến tầm quan trọng của nhận thức mới và phương pháp mới về hoạt động lãnh đạo, quản lý khoa học trong giai đoạn hiện nay ở các học viện, trường đại học, viện nghiên cứu chuyên ngành. Trong đó, đặc biệt quan trọng ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - nơi đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý cao cấp, đào tạo sau đại học về khoa học xã hội. Một trong những bài học được rút ra từ nghiên cứu lý luận và thực tiễn là phải có sự phù hợp giữa người quản lý khoa học với yêu cầu nghiên cứu khoa học. Hoạt động lãnh đạo và quản lý mang tính sáng tạo và tính thực tiễn và quản lý khoa học cũng đòi hỏi tính sáng tạo, nhạy cảm. Người làm công tác quản lý khoa học phải có trình độ kiến thức, phương pháp và phẩm chất đạo đức trong sáng mới có thể tập hợp, phát huy, đánh giá các cá nhân và tập thể khoa học. Xét về lâu dài, quản lý khoa học là một nghề cần có “năng khiếu”, cho phép người quản lý có sức nhạy cảm với thực tiễn và quan hệ quản lý, nhìn sớm những trở ngại, phát hiện các tiềm năng, biết nắm khâu yếu của quá trình nghiên cứu.

Lê Văn Lợi (2017), *Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020*, [56]. Tác giả chủ

nhiệm đề tài đã hệ thống hóa lý luận và thực tiễn nguồn nhân lực khoa học tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, từ đó xây dựng nên các khái niệm cơ bản. Đề tài cũng đưa ra khái niệm phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học trên cơ sở dự báo nhu cầu và những điều kiện cần thiết để đảm bảo có đội ngũ cán bộ khoa học đủ về số lượng, cao về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu và có khả năng phát triển liên tục, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của Học viện.

Hoàng Anh (Chủ nhiệm) (2018), *Quản lý nguồn nhân lực khoa học của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2017-2022*, [1]. Đề tài nghiên cứu tiếp cận dưới góc độ quản lý nguồn nhân lực khoa học tập trung vào 4 nội dung: (1) Quản lý nguồn nhân lực khoa học là phát hiện, bồi dưỡng, tuyển chọn, sử dụng, duy trì, phát triển và tạo mọi điều kiện có lợi cho những người hoạt động trong lĩnh vực KH &CN, cho đến việc huy động ở mức độ cao nhất tính tích cực của các cá nhân và phát huy trí tuệ tốt nhất của nguồn nhân lực khoa học. Từ đó, đưa ra hệ thống tiêu chí: tính thích ứng; tính dự báo; tính chỉnh thể; tính liên tục. (2) Nguồn tinh lực khoa học là quá trình huy động, phát huy có hiệu quả nguồn thông tin nhằm phát triển hoạt động khoa học của một tổ chức; (3) Nguồn tài lực và vật lực khoa học đây là phần kinh phí đầu tư cho khoa học và công nghệ. Tiêu chí được đánh giá trên cơ sở số lượng phòng thí nghiệm, khả năng cung cấp vật tư, số lượng máy móc thiết bị đạt tiêu chuẩn quốc tế, số lượng và chủng loại máy móc thiết bị phục vụ hoạt động khoa học và công nghệ; (4) Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ hoạt động khoa học.

Nguyễn Tử Hoài Sơn (2018), *Chất lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Ninh Bình*, [70]. Luận án trên cơ sở tổng quan các công trình nước ngoài, trong nước liên quan đến đề tài luận án, tác giả đã tập trung

phân tích làm rõ lý luận về chất lượng nhân lực quản lý kinh tế ở tỉnh Ninh Bình, đánh giá thực trạng, phân tích nguyên nhân qua đó đề xuất quan điểm, giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực quản lý kinh tế ở tỉnh Ninh Bình thời gian tới.

Nguyễn Minh Đức (2019), *Nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học ở các trường đại học hiện nay*, [37]. Qua bài viết trong tạp chí, tác giả nhấn mạnh vai trò quan trọng của hoạt động nghiên cứu khoa học ở các trường đại học, đây là hoạt động rất quan trọng, có ý nghĩa thiết thực nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo của các nhà trường. Để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ theo quy định thì bên cạnh các chủ trương, đường lối phát triển KHCN đúng đắn, phù hợp với thực tiễn thì công tác quản lý NCKH mà trọng tâm là đội ngũ cán bộ quản lý NCKH có chuyên môn cao, năng lực tham mưu, hoạch định chính sách NCKH... có vai trò rất quan trọng. Thực tiễn cho thấy, bên cạnh đào tạo thì hoạt động quản lý nghiên cứu khoa học đã có những đóng góp hết sức quan trọng đối với các trường đại học hiện nay, do đó một trong những giải pháp được tác giả đề xuất là cần phải làm tốt công tác cán bộ để tạo động lực làm việc cho nhân lực quản lý NCKH trong môi trường nhà trường.

Đậu Văn Côi (2021), *Phát triển nguồn nhân lực tham mưu cấp chiến lược về kinh tế trong thời kỳ hội nhập quốc tế*, [24]. Bài viết công bố trên tạp chí đã góp phần làm rõ những nội dung của Nghị quyết số 26-NQ/TW, Hội nghị Trung ương 7 (khóa XII) và Đại hội XIII về “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đất nước. Tác giả bài viết đã trình bày khái niệm, vai trò, nhiệm vụ nguồn nhân lực tham mưu cấp chiến lược về kinh tế ở Việt Nam; Nội hàm khái niệm phát triển nguồn nhân lực chính là sự biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực. Do đó, phát triển nguồn nhân lực tham

muu cấp chiến lược về kinh tế phải chú trọng đến cả ba yếu tố trên, bảo đảm đủ về số lượng, cơ cấu đa dạng và chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Vũ Tuấn Hưng, Nguyễn Xuân Bắc (2021), *Tính tất yếu và giải pháp phát triển nguồn nhân lực Khoa học công nghệ nhằm đáp ứng chuyển đổi số ở Việt Nam* [44]. Bài viết trong tạp chí đã làm rõ tính tất yếu của sự phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ ở Việt Nam trong xu thế số hóa nền kinh tế đang diễn ra không chỉ ở Việt Nam mà còn ở hầu khắp các quốc gia trên thế giới. Để chuyển đổi số, nhân tố quan trọng nhất, quyết định sự thành bại chính là nguồn nhân lực khoa học công nghệ - lực lượng lao động chủ yếu vận hành nền kinh tế số. Bài viết cũng chỉ rõ, trên thực tế đội ngũ nhân lực khoa học công nghệ Việt Nam vẫn còn những hạn chế, như: thiếu những chuyên gia đầu ngành, chưa có nhiều tổ chức khoa học công nghệ đầu tư bài bản, chuyên nghiệp quy mô lớn. Trên cơ sở, phân tích thực trạng và những hạn chế, nguyên nhân của hạn chế, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và phù hợp với tình hình thực tiễn của Việt Nam.

Đỗ Văn Cường (2022), *Phát triển nhân lực khoa học và công nghệ: những vấn đề cần quan tâm* [25]. Bài viết trong tạp chí khẳng định, trong những năm qua, nhân lực khoa học và công nghệ đã có bước phát triển mạnh cả về số lượng và chất lượng, đóng góp tích cực vào sự phát triển của các ngành, lĩnh vực ở Việt Nam. Tuy nhiên, nguồn nhân lực này vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Bài báo, trên cơ sở phân tích thực trạng nhân lực khoa học công nghệ về số lượng, chất lượng và cơ cấu; chỉ ra những đóng góp của nhân lực khoa học và công nghệ cho phát triển kinh tế đất nước. Tuy nhiên, số lượng, chất lượng và cơ cấu nhân lực khoa học và công nghệ của Việt Nam có nhiều yếu tố cấu thành còn thấp so với các quốc gia trong khu vực. Điều này đòi hỏi cần có các giải pháp cụ thể

như: đồng bộ về số lượng và chất lượng nhân lực khoa học và công nghệ; nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của nhân lực khoa học và công nghệ đối với sự phát triển của đất nước; tiếp tục hoàn thiện môi trường thể chế, cơ chế chính sách.

Nguyễn Thị Gấm (2022), *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong các trường đại học* [38]. Qua bài viết trên tạp chí, tác giả đã nhấn mạnh, nghiên cứu khoa học là chức năng quan trọng của các trường đại học. Để thực hiện tốt được chức năng này, các trường đại học cần có nguồn lực khoa học và công nghệ tốt. Trong các nguồn lực khoa học và công nghệ, nhân lực có thể xem là yếu tố quan trọng nhất. Chất lượng nguồn nhân lực quyết định chất lượng và hiệu quả hoạt động đào tạo và NCKH của các trường đại học. Trên cơ sở đánh giá thực trạng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ của các trường đại học ở Việt Nam hiện nay, đặc biệt chỉ ra những tồn tại hạn chế về nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở các trường đại học; chỉ ra nguyên nhân của những tồn tại hạn chế. Từ đó, bài báo đã đề xuất một số giải pháp pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong các trường đại học. Trong đó tập trung vào: chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên để trình độ của họ đáp ứng được yêu cầu thực tiễn công việc; phải xây dựng môi trường làm việc phù hợp, hiệu quả với hoạt động NCKH; xây dựng chính sách thu hút và sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ phù hợp.

1.1.3. Một số công trình nghiên cứu có liên quan đến quản lý nghiên cứu khoa học và chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong Công an nhân dân

Trần Vinh Quang (2016), *Cơ sở lý luận và thực tiễn hoạch định chiến lược phát triển khoa học kỹ thuật và công nghệ Công an nhân dân*, [65]. Luận án tiến sĩ của tác giả đã khảo sát, đánh giá kết quả thực hiện Chiến lược phát triển Khoa học kỹ thuật và Công nghệ giai đoạn 2004-2015; phân tích bối

cảnh an ninh, trật tự khu vực, thế giới và trong nước, những xu thế lớn, cơ hội thách thức và dự báo sự phát triển của khoa học và công nghệ tác động đến chiến lược phát triển Khoa học kỹ thuật và Công nghệ trong CAND, từ đó tác giả đưa ra quan điểm định hướng phát triển Khoa học kỹ thuật và Công nghệ giai đoạn mới.

Nguyễn Ngọc Quỳnh (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của lực lượng cảnh sát phòng cháy chữa cháy ở Việt Nam hiện nay*, [68]. Cuốn sách đưa ra quan niệm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cảnh sát phòng cháy, chữa cháy; phân tích vai trò của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cảnh sát phòng cháy, chữa cháy ở Việt Nam trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế của nước ta hiện nay. Trên cơ sở những đánh giá về thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cảnh sát phòng cháy, chữa cháy ở Việt Nam những năm qua, tác giả cuốn sách đề xuất các quan điểm chủ yếu và giải pháp cơ bản nhằm thúc đẩy quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cảnh sát phòng cháy, chữa cháy ở Việt Nam hiện nay.

Nguyễn Thanh Bình (2018), *Công tác nghiên cứu khoa học tại Học viện Cảnh sát nhân dân đáp ứng yêu cầu cơ sở giáo dục đại học trọng điểm và chuẩn quốc gia* [3]. Đề tài đã phân tích, làm rõ vai trò quan trọng của hoạt động NCKH đối với sự phát triển của một trường đại học. Trên cơ sở, làm rõ mối quan hệ giữa đào tạo và nghiên cứu khoa học, đây chính là hai hoạt động có mối quan hệ hữu cơ, hai nhiệm vụ cơ bản chiến lược của Học viện Cảnh sát nhân dân. Trong đó, cán bộ, giảng viên và học viên trong Học viện là chủ thể tích cực tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học, do vậy, những năm qua Học viện Cảnh sát nhân dân luôn có cơ chế, chính sách để bồi dưỡng, phát triển góp phần nâng cao chất lượng nhân lực của đội ngũ cán bộ, giảng viên và học viên tham gia nghiên cứu khoa học như: xây dựng chế độ chính sách đãi ngộ với cán bộ, giảng viên tham gia nghiên cứu khoa

học; lấy tiêu chí tham gia NCKH là một trong tiêu chí để bình xét thi đua khen thưởng; động viên, hỗ trợ về vật chất và tinh thần cho cán bộ, giảng viên và học viên... Đây là những viện pháp quan trọng góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng, đáp ứng tốt hơn nhu cầu ngày càng cao của xã hội. Áp dụng vào thực tế của một học viện đào tạo trọng điểm của ngành Công an.

Đỗ Lê Chi (2019), *Tăng cường phát triển khoa học và công nghệ CAND phục vụ nhiệm vụ bảo đảm an ninh trật tự trong tình hình mới*, [22]. Bài báo đăng tải trên tạp chí điện tử đã tổng kết Nghị quyết số 16-NQ/ĐUCA “Về công tác khoa học Công an trong tình hình mới” và Chỉ thị số 02/CT-BCA-V21 “Về tăng cường công tác khoa học Công an trong tình hình mới”. Từ đó, đưa ra những đánh giá về phát triển khoa học công nghệ CAND cả về thành tựu và hạn chế, tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ NCKH trong công an nhân dân như: quan tâm chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho cán bộ làm công tác NCKH; làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, bố trí cán bộ NCKH một cách hợp lý; xây dựng cơ chế đãi ngộ nhằm khuyến khích cán bộ, chiến sỹ CAND tham gia NCKH.

Hoàng Ngọc Bích (2019), *Xây dựng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học và công nghệ, Bộ Công an* [2]. Đề tài khoa học đã khái quát làm rõ những vấn đề lý luận chung về đội ngũ cán bộ NCKH như: đưa ra nhiệm, đặc điểm, vai trò xây dựng đội ngũ cán bộ NCKH của Bộ Công an; nội dung, điều kiện bảo đảm xây dựng đội ngũ cán bộ NCKH của Bộ Công an; một số kinh nghiệm tham khảo cho Việt Nam từ công tác xây dựng đội ngũ NCKH của an ninh một số nước. Thông qua việc phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ về số lượng, chất lượng, cơ cấu tổ chức, đội ngũ cán bộ NCKH ở Viện Khoa học và Công nghệ, Bộ Công an. Từ đó, tác giả đề xuất

một số nhóm giải pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ NCKH ở Viện Khoa học và Công nghệ Bộ Công an, như: nhóm giải pháp về tuyển chọn; nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng; nhóm giải pháp về cơ chế chính sách đãi ngộ; nhóm giải pháp về liên kết, trao đổi đào tạo cán bộ NCKH.

Vương Thị Ngọc Huệ (2021), *Quản lý nghiên cứu khoa học ở các học viện, trường đại học Công an nhân dân*, [53]. Cuốn sách đã đề cập và phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý NCKH ở các học viện, trường đại học CAND. Khảo sát và đánh giá thực trạng công tác quản lý NCKH trong giai đoạn 2011-2020, nêu rõ những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, tồn tại trong thực hiện nhiệm vụ quản lý NCKH ở các học viện, trường đại học CAND, trong đó có nhấn mạnh tới vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý NCKH ở các trường hiện nay. Những hạn chế đó được tác giả nghiên cứu sâu sắc và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác NCKH đáp ứng yêu cầu, phát triển và nhiệm vụ của lực lượng CAND trong thời kỳ mới.

Xuân Triều (2021), *Công tác nghiên cứu khoa học và ứng dụng khoa học công nghệ trong Công an Tiền Giang* [76]. Bài viết trên trang thông tin khẳng định, công tác khoa học Công an luôn gắn liền với quá trình xây dựng, chiến đấu và trưởng thành của lực lượng Công an nhân dân. Trải qua từng thời kỳ lịch sử, công tác khoa học Công an đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, ngày càng khẳng định vị trí, vai trò, tầm quan trọng đối với các mặt công tác công an, góp phần tích cực vào cuộc đấu tranh bảo vệ an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự an toàn xã hội. Thời gian tới, yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự an toàn xã hội và xây dựng lực lượng Công an đặt ra hết sức nặng nề, nhất trong thời kỳ cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật 4.0. Vì vậy, hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển khoa học công nghệ của Công an tỉnh Tiền Giang phải phát huy những kết quả đạt được, khắc phục khó

khăn, từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác khoa học và công nghệ để phục vụ nhiệm vụ phòng ngừa, đấu tranh với các loại tội phạm, nâng cao chất lượng hiệu quả công tác công an, góp phần giữ vững ổn định an ninh chính trị ở địa phương.

Học viện Cảnh sát nhân dân (2022), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển Học viện Cảnh sát nhân dân trong tình hình mới* [47]. Đề tài khoa học cấp Bộ này đã góp phần hoàn thiện lý luận về nguồn nhân lực trong các cơ sở giáo dục đại học CAND. Thông qua khảo sát thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Học viện CSND; đưa ra những ưu điểm, tồn tại, hạn chế, nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế về nguồn nhân lực tại Học viện CSND. Trên cơ sở, dự báo tình hình có liên quan và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Học viện CSND, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của Học viện CSND, trở thành cơ sở giáo dục trọng điểm, trường chuẩn quốc gia; là trung tâm đào tạo Cảnh sát hàng đầu trong khu vực ASEAN trong thời gian tới.

1.2. NHẬN XÉT CHUNG VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA LUẬN ÁN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.2.1. Nhận xét chung về tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án

Qua nghiên cứu các công trình nghiên cứu đã công bố liên quan đến đề tài luận án cho thấy, nhân lực, chất lượng nhân lực, nâng cao chất lượng nhân lực khoa học công nghệ là những vấn đề lý luận và thực tiễn mà các công trình trên đề cập, tuy được tiếp cận nghiên cứu từ nhiều chuyên ngành, với nhiều cấp độ, quy mô và mục đích khác nhau, nhưng đều là những vấn đề có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc mà luận án có thể kế thừa, phát triển. Cụ thể là:

** Về lý luận nhân lực, chất lượng nhân lực, chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học và nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học*

Thứ nhất, các công trình khoa học đã được các tác giả tiếp cận dưới nhiều phương diện khác nhau, tuy nhiên cơ bản đều có chung quan niệm: chất lượng nhân lực được hợp thành bởi các yếu tố cơ bản là sức khỏe, năng lực và phẩm chất. Đồng thời, một số công trình đã đưa ra quan niệm nhân lực, nguồn nhân lực, phân biệt nhân lực với nguồn nhân lực; quan niệm nguồn nhân lực khoa học và công nghệ; phân tích chất lượng nhân lực trên các nội dung: thể lực, trí lực, tâm lực và vai trò của nhân lực đối với sự phát triển KT-XH của các quốc gia, doanh nghiệp; một số công trình nghiên cứu chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực của tổ chức và doanh nghiệp.

Thứ hai, trên cơ sở luận giải những vấn đề chung về nhân lực, chất lượng nhân lực, có một số nghiên cứu đã đưa ra các quan niệm ở các góc độ khác nhau về nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học, vai trò, đặc điểm của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học. Trong đó, cũng đã có một số nghiên cứu đã đề cập đến các nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng nhân lực quản lý trong các cơ quan, tổ chức và trong lực lượng CAND. Đây là những tư liệu có giá trị để tác giả làm nguồn trích dẫn trong việc xây dựng các quan niệm công cụ cho luận án và tham khảo trong xây dựng nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND.

Thứ ba, một số nghiên cứu cũng đã đề cập đến kinh nghiệm nâng cao chất lượng nhân lực nói chung, nhân lực khoa học và công nghệ nói riêng ở một số quốc gia trên thế giới, trên cơ sở đó rút ra bài học cho Việt Nam. Trong đó, có một số bài học liên quan đến nhận thức của chủ thể, đến cơ chế, chính sách tuyển dụng, đào tạo, bố trí sử dụng, quy hoạch nhằm nâng cao chất lượng nhân lực của các cơ quan và doanh nghiệp. Đồng thời, cũng có những bài học kinh nghiệm về phát huy tính năng động, sáng tạo của nhân lực trong

việc tự hoàn thiện nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn của mình đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường sức lao động trong nước và quốc tế cũng như yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao. Nguồn tư liệu này là những gợi mở có giá trị đối với nghiên cứu của luận án này.

** Về thực trạng nhân lực, chất lượng nhân lực, chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học, nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học*

Thứ nhất, có một số phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực, chất lượng nhân lực quản lý nói chung và chất lượng nhân lực quản lý ở những phương diện khác nhau. Qua đó, đã bước đầu làm rõ thành tựu, hạn chế về chất lượng nhân lực, chất lượng nhân lực quản lý, chất lượng nhân lực quản lý NCKH thể hiện trên các nội dung: thể lực, trí lực, tâm lực. Từ những nghiên cứu này đã cho thấy, những thành tựu, hạn chế về chất lượng nhân lực, chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học đã tác động trực tiếp, nhiều chiều đến khả năng hoàn thành nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị, đồng thời ảnh hưởng đến sự phát triển của khoa học và công nghệ của các đơn vị và trên bình diện quốc gia. Thực trạng này xuất phát từ cả nguyên nhân chủ quan và khách quan, đây là căn cứ quan trọng để xây dựng quan điểm, giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND.

Thứ hai, ở các nghiên cứu được tổng quan hoặc trực tiếp hoặc gián tiếp đã có đề xuất quan điểm và giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực, hoặc có những khuyến nghị về quan điểm, giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực khoa học và công nghệ trong các cơ quan, tổ chức tại Việt Nam, trong đó, cơ bản đều có kiến nghị, đề xuất về cơ chế, chính sách đối với cơ quan quản lý nhà nước các cấp trong việc nâng cao chất lượng nhân lực ở các cơ quan, tổ chức. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào đề xuất quan điểm, giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND trong bối cảnh mới.. Đây là khoảng trống nghiên cứu mà luận án sẽ tập trung giải quyết.

Như vậy, các công trình nghiên cứu có liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến nhân lực, nhân lực quản lý và nhân lực quản lý NCKH được tổng quan cho thấy những luận giải, những vấn đề lý luận cơ bản về nhân lực, chất lượng nhân lực, chất lượng nhân lực quản lý NCKH ở những góc nhìn khác nhau, đồng thời cũng đã phác họa về thực trạng nhân lực này, có đề xuất quan điểm, phương hướng và những giải pháp nhằm phát triển nhân lực này trong thời gian tới. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu trực tiếp, toàn diện đến nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học nói chung và nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân nói riêng. Do vậy, đây là khoảng trống nghiên cứu mang tính đặc thù ngành/lĩnh vực mà sẽ là mục tiêu nghiên cứu của luận án.

1.2.2. Những vấn đề đặt ra luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Từ những kết quả nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án đã được tổng quan ở trên cho thấy vẫn còn nhiều khoảng trống liên quan đến đề tài luận án chưa được nghiên cứu một cách thấu đáo, sáng tỏ.

Thứ nhất, chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND là gì? Nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND bao gồm những cấu phần nào? Có những nhân tố nào tác động đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND? Kinh nghiệm nào có thể tham khảo được từ các cơ sở giáo dục tương đồng để nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND?

Thứ hai, hiện trạng chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND thời gian qua có những thành tựu, hạn chế gì? Nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế đó là gì?

Căn cứ các nội dung, tiêu chí đánh giá đã được xác lập, luận án tiến hành phân tích, đánh giá chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND thông qua việc tổng hợp, phân tích các tư liệu thứ

cấp, sơ cấp, khảo sát thực tiễn, điều tra xã hội học để làm rõ những thành tựu, hạn chế về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND giai đoạn 2018-2022, đồng thời chỉ ra nguyên nhân khách quan, chủ quan của những thành tựu, hạn chế đó.

Thứ ba, cần đưa ra các quan điểm và đề xuất giải pháp nào để nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND đến năm 2030.

Để trả lời câu hỏi trên, luận án dựa trên kết quả nghiên cứu về hiện trạng chất lượng nhân lực quản lý NCKH đã được phân tích và dự báo tác động của bối cảnh mới đến yêu cầu, nhiệm vụ của ngành Công an, của hoạt động quản lý NCKH trong các trường CAND để đề xuất các quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND đến năm 2030. Việc đề xuất, phân tích các quan điểm và giải pháp ngoài việc dựa trên cơ sở đã nêu, luận án còn dựa vào đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quyết định của Chính phủ, của Ngành Công an về phát triển nhân lực, nâng cao chất lượng nhân lực, nghị quyết, kế hoạch nâng cao chất lượng nhân lực trong các trường CAND.

Kết luận chương 1

Chất lượng nhân lực, nâng cao chất lượng nhân lực; chất lượng nhân lực quản lý NCKH và nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH là vấn đề luôn được sự quan tâm của các nhà khoa học, các nhà quản lý và cả xã hội. Vì vậy đã có nhiều công trình khoa học ở trong và ngoài nước đề cập đến dưới nhiều các góc tiếp cận khác nhau. Những công trình khoa học tiêu biểu mà nghiên cứu sinh biết và tổng quan đã phân nào luận giải quan niệm, chỉ ra nội dung, các yếu tố cấu thành chất lượng nhân lực nói chung, nhân lực quản lý NCKH nói riêng; phân tích thực trạng, chỉ ra những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân. Qua đó đề xuất những giải pháp khác nhau nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực này. Tuy nhiên xét tổng thể, kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học liên quan đến nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH đã công bố chưa thực sự toàn diện, đầy đủ, thống nhất. Đây là “khoảng trống khoa học” để nghiên cứu sinh có thể tiếp tục nghiên cứu.

Đồng thời, bằng việc tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án mà nghiên cứu sinh được biết đã gợi mở một số vấn đề lý luận và thực tiễn mà luận án cần tập trung nghiên cứu. Cụ thể, luận án tập trung nghiên cứu làm rõ hơn quan niệm, nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND; phân tích, đánh giá thực trạng, xác định nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND giai đoạn 2018-2022. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đến năm 2030.

Như vậy có thể khẳng định rằng, đề tài mà nghiên cứu sinh đang nghiên cứu là một công trình khoa học độc lập, đảm bảo tính cấp thiết, tính thực tiễn và không trùng lặp với các công trình nghiên cứu đã được công bố.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN

2.1. QUAN NIỆM, ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN

2.1.1. Quan niệm chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

2.1.1.1. Nhân lực

Trong các yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất xã hội, nhân tố con người luôn giữ vị trí, vai trò quyết định đến sự tiến bộ của sản xuất, tạo nên những giá trị vật chất, tinh thần và chi phối mọi lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội. C.Mác trên cơ sở kế thừa, phát triển giá trị tích cực, khắc phục những hạn chế trong các quan niệm trước đó về con người đã đưa ra định nghĩa: Con người “*là thực thể tự nhiên có tính chất người*” [59, tr.234]. Sở dĩ là thực thể tự nhiên có tính chất người là vì C.Mác cho rằng, con người dù phát triển đến mức độ nào cũng là một động vật; còn theo Ph.Ăngghen: “*Bản thân cái sự kiện là con người từ loài động vật mà ra, cũng đã quyết định việc con người không bao giờ hoàn toàn thoát ly khỏi những đặc tính vốn có của con vật*” [58, tr.146].

Khi phân tích các yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất, V.I.Lênin khẳng định: Lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là công nhân, là người lao động. Khẳng định này của V.I.Lênin một lần nữa cho thấy vai trò của con người trong các yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất, đó là công nhân, là người lao động. Tiếp cận nhân lực là nguồn lực con người có quan niệm: nguồn lực con người được hiểu là số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất.

Tác giả Joseph Evans Agolla khi nghiên cứu đầu tư vào nguồn lực con người, trên cơ sở nghiên cứu coi nguồn lực con người là nguồn vốn quan

trọng, cho rằng: “Nhân lực không những là một loại vốn sản xuất mà còn là loại vốn quan trọng nhất cho chính quá trình duy trì sự tồn tại và phát triển sản xuất” [84, tr.5]. Như vậy, quan niệm trên bàn về nhân lực như một nguồn lực quan trọng không thể thiếu trong quá trình phát triển KT-XH. Tuy nhiên, quan niệm trên mới chỉ đưa ra quan niệm về nhân lực thông qua việc nhấn mạnh vai trò của nó, mà chưa mô tả hết các nội hàm bên trong quan niệm nhân lực dưới góc độ kinh tế.

Tác giả Schultz T.W. khi nghiên cứu đầu tư vào nguồn lực con người, trên cơ sở nghiên cứu coi nguồn lực con người là nguồn vốn quan trọng, cho rằng: “Nhân lực không những là một loại vốn sản xuất mà còn là loại vốn quan trọng nhất cho chính quá trình duy trì sự tồn tại và phát triển sản xuất” [102, tr.5]. Như vậy, quan niệm trên bàn về nhân lực như một nguồn lực quan trọng không thể thiếu trong quá trình phát triển KT-XH. Tuy nhiên, quan niệm trên mới chỉ đưa ra quan niệm về nhân lực thông qua việc nhấn mạnh vai trò của nó, mà chưa mô tả hết các nội hàm bên trong quan niệm nhân lực dưới góc độ kinh tế.

Theo tác giả Phạm Văn Quốc: *Nhân lực là tập hợp người đã và đang tham gia vào nền sản xuất xã hội với tổng thể năng lực tồn tại trong mỗi con người bao hàm cả tâm, trí và thể lực* [66, tr.33]. Ở quan niệm này, tác giả đề cập tới nhân lực bao hàm cả yếu tố hiện tại và tương lai với những yếu tố về tâm lực, trí lực và thể lực mà người đó đã và đang tham gia vào quá trình sản xuất xã hội. Tuy nhiên, quan niệm này lại chưa chỉ rõ nội hàm các yếu tố cấu thành nhân lực tồn tại trong một con người được biểu hiện ra quá trình sản xuất vật chất như: phẩm chất đạo đức, tính kỷ luật, tác phong lao động; trình độ và kỹ năng làm việc và cả về thể lực, sức khỏe.

Như vậy, dù tiếp cận ở góc độ khác nhau, nhưng nhìn chung, quan niệm nhân lực của các tác giả đều có những tương đồng có thể khái quát các quan niệm về nhân lực của các tác giả theo hai hướng:

Một là, theo tiếp cận xã hội, thì nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người đó hoạt động. Sức lực của mỗi con người sẽ càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ phù hợp, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động, khi đó là con người có sức lao động.

Hai là, theo cách tiếp cận tổ chức, thì nhân lực trong tổ chức được xem như một bộ phận của nguồn nhân lực xã hội. Trong đó, nhân lực trong tổ chức là toàn bộ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong tổ chức đó và đặt trong mối quan hệ kết hợp với tiềm lực riêng của mỗi cá nhân với sự bổ trợ những khác biệt trong nguồn lực của mỗi cá nhân là cơ sở hình thành nguồn lực của tổ chức.

Từ những quan niệm trên, tiếp cận dưới góc độ kinh tế chính trị tác giả cho rằng: *Nhân lực là nguồn lực đặc biệt - nguồn lực con người, bao gồm các yếu tố thể lực, trí lực và tâm lực của một quốc gia, một tổ chức, một doanh nghiệp trong một điều kiện cụ thể nhất định.*

Nội hàm khái niệm trên được thể hiện ở các nội dung sau:

Thứ nhất, nhân lực với nghĩa đầy đủ gồm ba nhóm yếu tố, đó là: năng lực thể chất, tinh thần (thể lực); trình độ tri thức, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động được vận dụng vào quá trình sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội (trí lực); phẩm chất đạo đức, tác phong lao động (tâm lực). Ba nhóm yếu tố này có quan hệ biện chứng, không tách rời.

Thứ hai, nhân lực là lực lượng lao động hiện có của một tổ chức, doanh nghiệp, quốc gia tại một thời điểm nhất định; là nguồn lực quan trọng nhất trong các nguồn lực cần thiết cho sự phát triển của tổ chức, doanh nghiệp, quốc gia đó.

Thứ ba, nhân lực không chỉ là yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất được xem xét ở quy mô, số lượng và cơ cấu nhân lực của mỗi tổ chức hay quốc gia, mà còn là một lực lượng phi vật chất, lực lượng xã hội và được xem

xét ở chất lượng nhân lực như tính kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tính năng động sáng tạo, nhân cách, văn hóa... của những người lao động trong tổ chức đó. Tổ chức được hiểu là một đơn vị hoạt động trong một lĩnh vực nhất định như kinh tế, chính trị, quốc phòng, an ninh... trong phạm vi của một quốc gia hay nhóm quốc gia.

2.1.1.2. Quản lý nghiên cứu khoa học

Quản lý là một hoạt động có nhiều ý nghĩa, và ứng dụng trong hầu hết các lĩnh vực của cuộc sống, vì vậy, các học giả cũng có những cách hiểu khác nhau về hoạt động quản lý. Dưới góc độ hành động: “*Quản lý là tổ chức và điều khiển các hoạt động theo những yêu cầu nhất định*” [79, tr.1013]. Dưới góc độ kinh tế học quan niệm quản lý là tính toán sử dụng các nguồn lực một cách hợp lý nhất để đạt tới hiệu quả kinh tế cao nhất. Tóm lại, quản lý là quá trình tác động có mục đích, có ý thức của chủ thể quản lý nhằm điều khiển tác động lên đối tượng, khách thể quản lý để đạt được mục tiêu quản lý.

Dưới góc độ khoa học quản lý giáo dục: quản lý là tổng hợp các tác động hợp quy luật, có định hướng của các chủ thể quản lý tới đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu quản lý đã đặt ra, nâng cao chất lượng dạy học.

Tác giả Vũ Cao Đàm quan niệm: “*Khoa học được hiểu là hệ thống tri thức về mọi loại quy luật của vật chất và sự vận động của vật chất, những quy luật của tự nhiên, xã hội và tư duy*” [29, tr.16].

Khoản 1, Điều 3, Luật Khoa học và Công nghệ năm 2018 của Việt Nam, giải thích: *Khoa học là hệ thống tri thức về bản chất, quy luật tồn tại và phát triển của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy* [81, tr.1].

Kế thừa những quan niệm trên, có thể khẳng định: *Khoa học là hệ thống tri thức tích lũy trong quá trình lịch sử và được thực tiễn chứng minh, phản ánh những quy luật khách quan của thế giới bên ngoài cũng như hoạt động tinh thần những tri thức về các quy luật của tự nhiên, xã hội và tư duy*”. Như vậy, khoa học là một hoạt động xã hội nhằm tìm tòi, phát hiện quy luật

của sự vật, hiện tượng và vận dụng các quy luật ấy để sáng tạo ra các nguyên lý các giải pháp tác động vào các sự vật, hiện tượng nhằm biến đổi trạng thái của chúng.

Khoản 4, Điều 3, Luật Khoa học và công nghệ năm 2018 của Việt Nam: *Nghiên cứu khoa học là hoạt động khám phá, phát hiện, tìm hiểu bản chất, quy luật của sự vật, hiện tượng trong tự nhiên, xã hội và tư duy; sáng tạo giải pháp nhằm ứng dụng vào thực tiễn* [81, tr.1].

Từ những sự phân tích nêu trên, tác giả cho rằng: *Nghiên cứu khoa học là một dạng hoạt động đặc biệt của con người, là hoạt động sáng tạo của các chủ thể nhằm nhận thức thế giới, tạo ra hệ thống tri thức có giá trị và ứng dụng chúng vào việc cải tạo thế giới khách quan.*

Nghiên cứu khoa học là một hoạt động tìm kiếm, xem xét, điều tra, hoặc thử nghiệm. Dựa trên những số liệu, tài liệu, kiến thức... đạt được từ các thí nghiệm NCKH để phát hiện ra những cái mới về bản chất sự vật, về thế giới tự nhiên và xã hội, và để sáng tạo ra phương pháp và phương tiện kỹ thuật mới hơn, có giá trị hơn. Hoạt động NCKH mang tính đặc trưng thông tin, đó là đòi hỏi phải có tính chất khái quát cao, thông tin mới, có giá trị phục vụ cho nghiên cứu, thông tin do nghiên cứu đem lại phải khách quan và có độ tin cậy cao. Hoạt động NCKH đòi hỏi phải mạnh dạn, mạo hiểm chính là ở chỗ chủ thể nghiên cứu dám đi sâu vào nghiên cứu những lĩnh vực khó khăn, hoặc ít người quan tâm, đề xuất các ý kiến mạnh dạn, thẳng thắn, có khi cả vấn đề nhạy cảm... các nhà khoa học phải dấn thân vào nghiên cứu với những giả thiết mới có luận cứ và sẵn sàng chấp nhận sự thất bại.

Trong môi trường giáo dục đại học, hoạt động NCKH chính là các hoạt động chủ trì thực hiện chương trình, dự án, đề tài nghiên cứu khoa học các cấp; hoạt động phát triển công nghệ, dự án sản xuất thử nghiệm, ươm tạo công nghệ; thực hiện các hợp đồng khoa học và công nghệ; viết giáo trình, tài liệu dạy học và công bố các kết quả nghiên cứu trên các tạp chí khoa học; báo

cáo tại các hội thảo khoa học trong và ngoài nước; hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học.

Tổng hợp các quan điểm đã phân tích thì quản lý nghiên cứu khoa học có thể hiểu như sau: *Quản lý nghiên cứu khoa học là sự tác động có mục đích, có hệ thống của chủ thể quản lý đến khách thể nhằm nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học, đáp ứng mục tiêu, yêu cầu đặt ra; quản lý nghiên cứu khoa học bao gồm lập kế hoạch, tổ chức thực hiện và kiểm tra đánh giá nhằm bảo đảm các hoạt động nghiên cứu được triển khai theo đúng mục tiêu, kế hoạch đề ra và là nhiệm vụ của một đơn vị có chức năng tham mưu, giúp việc của lãnh đạo, chỉ huy.*

2.1.1.3. Nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

Đối với các cơ quan, tổ chức có chức năng nghiên cứu khoa học nói chung và khối trường đại học Công an nhân dân nói riêng thì hoạt động quản lý NCKH là rất quan trọng, bởi lẽ nếu thực hiện đầy đủ, nghiêm túc các khâu của quá trình quản lý NCKH sẽ mang lại hiệu quả công việc tốt, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, cụ thể:

Chủ thể chính của hoạt động quản lý NCKH là Phòng Quản lý nghiên cứu khoa học, là đơn vị tham mưu, giúp việc cho lãnh đạo của cơ sở đào tạo. Chủ thể quản lý bao gồm: lãnh đạo, cán bộ thuộc đơn vị có chức năng quản lý NCKH, đó là những nhân lực trực tiếp tham mưu, tổ chức triển khai hoạt động NCKH thông qua cụ thể hóa các kế hoạch, các quyết định, hướng dẫn. Với chức năng quản lý của mình, đơn vị quản lý NCKH thực hiện các nhiệm vụ quản lý theo chức năng, làm cho nghiên cứu khoa học của các cơ quan, đơn vị mà trực tiếp là các cơ sở giáo dục đáp ứng mục tiêu đã xác định.

Trong phạm vi chức năng của đơn vị quản lý NCKH, nhiệm vụ của nhân lực quản lý NCKH là tham mưu chiến lược, kế hoạch; tổ chức triển khai các chiến lược, kế hoạch; tổ chức kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chiến lược, kế hoạch NCKH thuộc lĩnh vực quản lý NCKH của đơn vị mình; tham

muu, kiến nghị, đề xuất các giải pháp phục vụ cho việc ra quyết định của cơ quan cấp trên hoặc lãnh đạo cơ sở đào tạo, nhằm xây dựng, tổ chức thực hiện các kế hoạch công tác quản lý NCKH trong ngắn hạn và dài hạn với mục đích đạt kết quả cao nhất.

Hoạt động của nhân lực ở đơn vị quản lý NCKH về cơ bản là tham mưu xây dựng quy trình tổ chức, thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ theo chức năng, nhiệm vụ được giao, cụ thể:

Một là, lập kế hoạch nghiên cứu khoa học là hoạt động của đơn vị tham mưu quản lý, gồm: xác định mục tiêu, yêu cầu của công tác nghiên cứu khoa học, xác định nội dung thời gian tiến hành, xác định tiêu chuẩn đối tượng tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học cũng như tổ chức, triển khai, xác định các nguồn lực và hoạt động hỗ trợ hoạt động nghiên cứu khoa học. Trên cơ sở kế hoạch hoạt động nghiên cứu khoa học được ban hành, các đơn vị chuyên môn tổ chức thực hiện công việc theo chức trách, nhiệm vụ thuộc chuyên môn, đảm bảo đúng kế hoạch và các quy định hiện hành một cách hiệu quả.

Hai là, tổ chức, triển khai hoạt động nghiên cứu khoa học là quá trình thúc đẩy tập thể và cá nhân thuộc các đơn vị chuyên môn hoặc cá nhân được giao nhiệm vụ NCKH thực hiện công tác nghiên cứu theo kế hoạch đề ra. Công tác triển khai nhiệm vụ NCKH là sự phối hợp giữa đơn vị tham mưu quản lý NCKH và đơn vị chuyên môn, do đó Phòng Quản lý NCKH phải tính đến các yếu tố nhằm đảm bảo kinh phí, các nguồn lực phục vụ hoạt động nghiên cứu theo hướng động viên, phát huy được các yếu tố tự giác, tính chủ động của đơn vị chuyên môn để hoạt động NCKH đạt kết quả tốt.

Ba là, tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả nghiên cứu khoa học là hoạt động không thể thiếu của nhân lực quản lý NCKH. Do vậy, kiểm tra được thực hiện đúng quy trình, quy định bảo đảm khách quan, công bằng sẽ thúc đẩy hoạt động NCKH, đồng thời tổ chức đánh giá kết quả nghiên cứu; bảo đảm nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu và khuyến khích hoạt động

nghiên cứu khoa học của cơ quan, đơn vị thực hiện có hiệu quả. Để góp phần nâng cao chất lượng NCKH của các nhà trường không thể không kể đến vai trò của nhân lực quản lý NCKH. Đây là yêu cầu thường xuyên, liên tục của các nhà trường để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được giao.

Từ các quan niệm nhân lực quản lý, quản lý nghiên cứu khoa học, có thể hiểu: *Nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học là đội ngũ cán bộ của đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học, có sức khỏe, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực công tác, có phẩm chất chính trị và đạo đức tốt, có khả năng tham mưu, đề xuất các nghiệp vụ quản lý nghiên cứu khoa học, tổ chức thực hiện các hoạt động quản lý nghiên cứu khoa học, hướng dẫn các lực lượng tham gia thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học đúng quy định, quy chế đạt chất lượng cao.*

2.1.1.4. Quan niệm chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Theo Từ điển Tiếng Việt: *“chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, sự vật, sự việc, làm cho sự vật, sự việc này phân biệt với sự vật, sự việc khác”* [79, tr.182]. Theo đó, chất lượng của mỗi vật phẩm, của mỗi tập hợp người được tạo bởi tổng hợp chất lượng của các yếu tố, bộ phận và bao giờ cũng gắn với giá trị, có ý nghĩa đối với sự phát triển. Trong nghiên cứu khoa học, chất lượng của một công trình khoa học được đánh giá có giá trị, có chất lượng khi đặt trong quan hệ với nhu cầu đời sống xã hội, đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Khi bàn về chất lượng con người, Chủ tịch Hồ Chí Minh không dùng các khái niệm thể lực, trí lực, tâm lực, song Người đã bàn đến sức khỏe, đức và tài trong mỗi con người. Theo Hồ Chí Minh, *“Dân cường thì quốc thịnh”* [62, tr.241]. Người chỉ rõ, sức khỏe không chỉ đơn thuần là sự khỏe mạnh về thể xác mà là cả sự khỏe mạnh trong đời sống tinh thần.

Tiến sĩ Đoàn Anh Tuấn cho rằng: chất lượng nhân lực là chất lượng tổng hợp của các yếu tố như trí tuệ, sự hiểu biết, trình độ, đạo đức, kỹ năng, sức

khỏe, thẩm mỹ... của người lao động. Trong các yếu tố trên thì trí lực và thể lực là hai yếu tố quan trọng để xem xét và đánh giá chất lượng nhân lực [71, tr.37].

Tiếp cận dưới góc độ kinh tế chính trị, trên cơ sở kế thừa, phát triển các quan niệm về chất lượng nhân lực, tác giả cho rằng: *Chất lượng nhân lực là tổng hoà các thuộc tính của các yếu tố thể lực, trí lực, tâm lực phản ánh phẩm chất, giá trị của nhân lực trong một thời gian nhất định, đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của tổ chức hoặc xã hội.*

Có thể thấy, chất lượng nhân lực là những thuộc tính phản ánh phẩm chất, giá trị nhân lực gồm: thể lực, trí lực, tâm lực tồn tại trong một con người cụ thể, ba mặt ấy không tách rời nhau và có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Trong đó, thể lực là nền tảng, là cơ sở để phát triển trí lực, là phương tiện để truyền tải tri thức; ý thức, tinh thần và tác phong làm việc là yếu tố chi phối hoạt động chuyên hóa của thể lực, trí tuệ thành thực tiễn; trí tuệ là yếu tố quyết định tới chất lượng nhân lực.

Quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân là một hoạt động đặc thù được thể hiện ở chức năng, nhiệm vụ của Ngành Công an gắn với nhiệm vụ đảm bảo an ninh quốc gia và giữ gìn trật tự an toàn xã hội trong từng giai đoạn phát triển của đất nước. Chính vì vậy, yêu cầu đặt ra với hoạt động quản lý NCKH là vô cùng nghiêm ngặt, không chỉ chuẩn chỉnh về chất lượng mà còn có thể phải đảm bảo tính bảo mật, tính xung kích hay đấu tranh phản bác các âm mưu chống phá Đảng, Nhà nước của các thế lực thù địch. Đồng thời, nhiệm vụ NCKH còn phục vụ đắc lực cho công tác lãnh đạo điều hành và đào tạo, huấn luyện nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Công an đáp ứng yêu cầu thực tiễn.. Bởi vậy, quản lý NCKH là nhiệm vụ vô cùng quan trọng cần được chú trọng. Để hoạt động quản lý NCKH hiệu quả thì chất lượng nhân lực là một thành tố quan trọng, quyết định.

Nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND phải đáp ứng yêu cầu về trình độ, năng lực phù hợp với vị trí việc làm; có tầm nhìn xa, hiểu biết sâu

rộng về các lĩnh vực nghiên cứu của ngành Công an, có phương pháp làm việc khoa học; khả năng nắm bắt và xử lý vấn đề nhanh nhạy, linh hoạt; kỹ năng tham mưu cho lãnh đạo các cấp trong việc xây dựng, ban hành chiến lược, kế hoạch về khoa học và công nghệ phục vụ ngành Công an nói chung và trong các trường CAND nói riêng. Đồng thời, tổ chức triển khai các hoạt động NCKH đúng tiến độ, đúng quy định.

Từ những luận giải về chất lượng nhân lực quản lý, quản lý nghiên cứu khoa học và quản lý NCKH trong ngành Công an, tác giả luận án quan niệm chất lượng nhân lực quản lý NCKH như sau: *Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân là chất lượng cán bộ công tác tại đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học, được biểu hiện trên ba phương diện thể lực, trí lực, tâm lực trong một thời kỳ nhất định đáp ứng các yêu cầu, nhiệm vụ theo chức trách được giao gắn với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học là tham mưu chiến lược, kế hoạch nghiên cứu khoa học; tổ chức triển khai các hoạt động nghiên cứu khoa học; kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các các hoạt động nghiên cứu khoa học trong phạm vi quản lý được phân cấp.*

Như vậy, chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân được phản ánh ở thể lực, trí lực, tâm lực, trong đó: thể lực được xác định bằng chỉ tiêu về sức khỏe, tầm vóc, độ dẻo dai, sức bền của nhân lực quản lý NCKH trong môi trường hoạt động đặc thù...; trí lực được xác định bằng trình độ chuyên môn, kỹ thuật, trình độ được đào tạo, trình độ sử dụng máy móc, công nghệ, khả năng, hiệu quả làm việc, kỹ năng lao động gồm các kỹ năng nghề nghiệp phù hợp ở từng vị trí việc làm...; còn tâm lực biểu hiện ở phẩm chất đạo đức, tính kỷ luật Công an, tác phong trong công việc của người cán bộ, chiến sỹ lao động, khả năng sáng tạo, khả năng thích ứng với môi trường và cường độ công việc, ngoài ra, chất lượng nhân lực cũng thể hiện ở số lượng, cơ cấu nhân lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong những điều kiện nhất định.

Chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân là yếu tố đầu vào mang tính chất quyết định đến chất lượng, hiệu quả của công tác quản lý nghiên cứu khoa học, là cơ sở để có được các sản phẩm khoa học có chất lượng, hoạt động NCKH đạt hiệu quả như mong muốn.

2.1.2. Khái quát về hoạt động quản lý nghiên cứu khoa học và đặc điểm chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

2.1.2.1. Khái quát về quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Nghiên cứu khoa học là nội dung quan trọng đối với nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, góp phần khẳng định vị thế của mỗi nhà trường trong hệ thống giáo dục quốc dân. Ở các trường CAND, nghiên cứu khoa học là một trong những nhiệm vụ chính trị trung tâm, phục vụ trực tiếp cho công tác giáo dục, đào tạo, nghiên cứu phát triển lý luận CAND trong sự nghiệp giữ gìn an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội; là tiêu chí cơ bản để các trường CAND phấn đấu trở thành trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học của ngành Công an và của quốc gia. Trong NCKH thì việc quản lý hoạt động NCKH là một hoạt động có ý nghĩa hết sức quan trọng nhằm nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học đáp ứng mục tiêu đặt ra. Quản lý nghiên cứu khoa học bao gồm lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, lãnh đạo và kiểm tra, đánh giá nhằm bảo đảm các hoạt động nghiên cứu theo đúng mục tiêu đặt ra. Chủ thể quản lý NCKH trong các trường CAND là lãnh đạo các nhà trường (Ban giám đốc học viện, Hiệu trưởng các trường đại học CAND), trực tiếp lãnh đạo, điều hành thông qua các văn bản, ra các quyết định. Các chủ thể quản lý trong phạm vi nhà trường có liên quan ở các cấp lãnh đạo tiếp theo là ở phòng quản lý nghiên cứu khoa học lãnh đạo các khoa, bộ môn trong trường và chủ nhiệm đề tài với tư cách là trưởng nhóm nghiên cứu.

Với chức năng quản lý của mình, các chủ thể quản lý thực hiện các nhiệm vụ quản lý hoạt động NCKH như: tham mưu với lãnh đạo các cấp xây

dụng chương trình, kế hoạch công tác NCKH; quản lý công tác biên soạn giáo trình, tài liệu dạy học; quản lý công tác xuất bản các ấn phẩm, tạp chí của các trường trong từng giai đoạn và từng năm học; tham mưu thành lập các Hội đồng thẩm định, nghiệm thu các đề tài khoa học, giáo trình và tài liệu dạy học đã nghiên cứu, biên soạn; giúp việc Hội đồng khoa học của các trường. Bên cạnh đó, đơn vị quản lý NCKH trong trường CAND còn chủ trì phối hợp với các đơn vị có liên quan tổ chức các hoạt động NCKH của học viên; tham mưu tổ chức các Hội thảo khoa học, chuyên đề quản lý và theo dõi các Hội nghị, Hội thảo khoa học trong trường.

Ngoài ra, nhân lực quản lý NCKH có nhiệm vụ giúp lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ liên quan đến quan hệ công tác với các cơ quan trong và ngoài lực lượng Công an nhân dân như hợp tác quốc tế về khoa học và công nghệ, trao đổi thông tin khoa học; đề xuất thực hiện chế độ, chính sách trong hoạt động NCKH; chế độ, chính sách trong hoạt động báo chí đối với cán bộ, giảng viên, học viên của các trường và các cán bộ có liên quan theo quy định của Nhà nước, Bộ Công an và của các Nhà trường.

2.1.2.2. Đặc điểm chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Ngoài những đặc điểm chung giống với các cơ sở giáo dục-đào tạo trong nước về quản lý nghiên cứu khoa học, thì nhân lực quản lý NCKH trong lực lượng CAND và nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND có những đặc điểm mang tính đặc thù đó là:

Một là, nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân được hình thành, phát triển từ nhiều nguồn đào tạo khác nhau, nhưng chủ yếu từ các cơ sở đào tạo trong lực lượng vũ trang.

Nhân lực trong lực lượng CAND Việt Nam nói chung và nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng được hình thành, xây dựng và hoàn thiện cơ cấu tổ chức thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cả trong

nước và ngoài nước, nhưng chủ yếu trong hệ thống nhà trường Công an và hệ thống giáo dục quốc dân với nhiều lĩnh vực khác nhau. Nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND được đào tạo chủ yếu ở trình độ đại học trở lên tại các cơ sở đào tạo trong ngành Công an, đây là những cán bộ đã có những kiến thức hiểu biết về nghiệp vụ CAND; sau đó được đào tạo chuyên sâu hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ nghiên cứu khoa học và quản lý NCKH thuộc lĩnh vực CAND, đang tham gia và có khả năng sẵn sàng tham gia vào hoạt động NCKH. Đồng thời, đây cũng là lực lượng được tuyển chọn kỹ về sức khỏe theo đúng tiêu chuẩn tuyển chọn đối với cán bộ, chiến sỹ phục vụ trong CAND, quy định tại Thông tư số 45/2019/TT-BCA, ngày 02/10/2019 quy định về tiêu chuẩn sức khỏe và khám sức khỏe tuyển chọn công dân thực hiện nghĩa vụ tham gia Công an nhân dân. Bên cạnh, nguồn tuyển chọn là học viên tốt nghiệp các trường CAND, thì nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND còn được tuyển chọn từ đào tạo trong nước và nước ngoài đã tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên về một chuyên ngành nhất định, đang tham gia và có khả năng sẵn sàng tham gia vào hoạt động khoa học và công nghệ. Do vậy, để sử dụng nhân lực này cho hoạt động quản lý NCKH trong các trường CAND cần có sự phát hiện, lựa chọn, tuyển dụng phù hợp với đặc thù môi trường Công an. Đồng thời, phải tiến hành đào tạo, huấn luyện bổ sung những kiến thức nghiệp vụ CAND tùy theo vị trí chức danh. Đặc điểm này chi phối đến công tác phát hiện, tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, sử dụng nhân lực trong CAND nói chung và nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng; bảo đảm tính ổn định, liên tục trong sự phát triển của bộ phận nhân lực này.

Hai là, nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND có bản lĩnh chính trị vững vàng, được đào tạo cơ bản, có trình độ và năng lực đáp ứng theo yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Nhân lực trong CAND nói chung và nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng mang trong mình phẩm chất chính trị vững vàng của

người chiến sĩ CAND. Bản lĩnh chính trị của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND thể hiện rõ ở khả năng tự định hướng chính trị đúng đắn, luôn làm chủ bản thân; biết kiểm soát thái độ, hành vi, biết lựa chọn phương án tối ưu để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh đó, nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND có sự thống nhất về trình độ học vấn (từ cao đẳng trở lên), đa số vững vàng về năng lực chuyên môn, nhạy bén trong công tác. Cùng với sự phát triển chung của hệ thống giáo dục quốc gia và hệ thống nhà trường trong CAND, trình độ học vấn của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đã có bước phát triển theo hướng chuẩn hóa. Thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng, đội ngũ nhân lực quản lý NCKH được trang bị hệ thống tri thức toàn diện, sâu sắc về lý luận CAND, khoa học An ninh, khoa học Hình sự... Đây là cơ sở quan trọng, để nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND hình thành năng lực chuyên môn, phát triển kỹ năng, năng lực sáng tạo và củng cố, phát triển các phẩm chất khoa học tiêu biểu mang tính đặc thù Ngành. Trong điều kiện mở rộng hợp tác quốc tế về khoa học và công nghệ, giáo dục đào tạo, quốc phòng, an ninh những phẩm chất, năng lực của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND càng được bộ lộ rõ nét, thể hiện qua kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tham mưu, kỹ năng tổ chức, kỹ năng làm việc nhóm, ra quyết định độc lập, phát hiện vấn đề nghiên cứu, cách thức tiến hành nghiên cứu khoa học, quản lý nghiên cứu khoa học thuộc lĩnh vực An ninh quốc gia trong môi trường làm việc quốc tế.

Ba là, nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân hoạt động trong điều kiện đặc thù bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội, theo chế độ lãnh đạo, chỉ huy, quản lý chặt chẽ, yêu cầu cao về tính kỷ luật và ý thức sẵn sàng chiến đấu.

Nhân lực trang CAND nói chung và nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND được sử dụng và bố trí chủ yếu để đảm nhiệm các chức năng

tham mưu, quản lý các hoạt động NCKH, góp phần quan trọng thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự an toàn xã hội và xây dựng lực lượng CAND cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại. Bên cạnh việc chấp hành pháp luật Nhà nước, quá trình thực hiện nhiệm vụ bộ phận nhân lực này thuộc lực lượng vũ trang phải chấp hành các quy định riêng của ngành như: quản lý thời gian 8 giờ làm việc hành chính. Tuy nhiên, trong những trường hợp đặc biệt, họ sẵn sàng đi bất cứ nơi đâu và làm bất cứ việc gì khi tổ chức và cấp trên điều động; đặc biệt, đội ngũ cán bộ này còn là những người trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia đấu tranh trên mặt trận tư tưởng lý luận, là lực lượng chiến đấu dự bị tại các trường CAND. Cán bộ quản lý NCKH luôn phải coi việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị được đặt lên hàng đầu, cho nên công tác quản lý NCKH luôn đặt ra yêu cầu đối với cán bộ phải sắp xếp thời gian công tác một cách hợp lý để bảo đảm chất công việc. Bên cạnh đó, để gắn lý luận với thực tiễn trong công tác tham mưu, quản lý các nhiệm vụ NCKH cán bộ làm công tác quản lý NCKH được cử đi thực tế tại các cơ quan, đơn vị Công an nhân dân ở các địa phương nhằm nâng cao chất lượng quản lý NCKH cho cán bộ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Bốn là, sản phẩm lao động khoa học của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân chủ yếu phục vụ mục đích bảo đảm an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội và mang tính bảo mật cao.

Lao động trong ngành Công an nói chung và lao động của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng là loại hình lao động đặc biệt, không chỉ hao tổn về sức khỏe mà có thể phải đối diện với sự nguy hiểm và tổn thất về sinh mạng. Sản phẩm của nghiên cứu khoa học trong ngành Công an và quản lý NCKH trong các trường CAND trước hết cung cấp luận cứ khoa học vững chắc cho Đảng, Nhà nước, Đảng ủy Công an Trung ương, Bộ Công an hoạch định chủ trương, đường lối, chính sách, quản lý khoa học công nghệ, nghiên cứu chế tạo và ứng dụng vào thực tiễn công tác chiến đấu,

góp phần quan trọng thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự an toàn xã hội và xây dựng lực lượng CAND cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại...

Bên cạnh đó, để đáp ứng với nhiệm vụ chính trị được giao, nhân lực quản lý NCKH được bố trí, phân công nhiệm vụ rõ ràng, theo dõi, quản lý hoạt động NCKH của các đơn vị giảng dạy chuyên môn và các đơn vị chức năng. Để tiếp cận được thực tiễn và giải quyết những yêu cầu đặt ra của thực tiễn, đòi hỏi nhân lực quản lý NCKH phải có nhận thức mới, năng lực sáng tạo và phẩm chất nghề nghiệp mới trên cơ sở chuẩn hóa, thông qua hoạt động đào tạo, tự đào tạo và bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kiến thức nghiệp vụ, kiến thức thực tiễn và kỹ năng mềm cần thiết. Đối với nhân lực quản lý NCKH cũng cần được chuẩn hóa theo các chức danh theo quy định, gắn trực tiếp với vị trí công việc được phân công nhiệm vụ. Đội ngũ này phải có đủ năng lực làm việc trong môi trường sáng tạo cao, khả năng vận dụng linh hoạt để giải quyết yêu cầu đặt ra trong tình hình mới.

Mặt khác, việc quản lý nghiên cứu khoa học liên quan đến việc thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu theo yêu cầu nghiệp vụ của ngành Công an và của mỗi nhà trường CAND theo giai đoạn. Đó là hệ thống các đề tài khoa học, giáo trình, tài liệu liên quan đến các nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội có độ bảo mật cao gắn liền với cuộc đấu tranh góp phần bảo vệ an ninh quốc gia và bảo đảm trật tự, an toàn xã hội; các đề tài thuộc nhóm nghiên cứu đúc kết, tổng kết thực tiễn đấu tranh giải quyết những vấn đề thuộc luận và thực tiễn của hoạt động nghiệp vụ Công an, đây là những vấn đề đặc thù, riêng có của lực lượng công an; các đề tài nghiên cứu thường hướng vào phục vụ đấu tranh, phòng chống các loại tội phạm bảo vệ an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội, bảo đảm cuộc sống bình yên cho nhân dân, góp phần đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước; nghiên cứu các vấn đề thuộc lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn và nghiên cứu các

biện pháp, phương pháp đấu tranh phòng chống các loại tội phạm bảo vệ an ninh - quốc phòng và trật tự an toàn xã hội, bảo đảm cuộc sống bình yên cho nhân dân, phục vụ công cuộc đổi mới.

Do đó, hầu hết các cán bộ làm công tác quản lý NCKH trong các trường CAND được tuyển chọn từ các học viện, trường đại học thuộc nhóm ngành CAND hoặc tuyển từ các trường đại học bên ngoài với chuyên ngành phù hợp, sau đó được cử đi đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ CAND 6 tháng trở lên hoặc (tốt đã nghiệp sơ cấp Công an trở lên) để bảo đảm yếu tố bí mật của các đề tài, giáo trình, tài liệu trong các trường CAND.

2.1.3. Vai trò của chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Ở bất cứ ngành nào, lĩnh vực nào, hay trong mỗi cơ quan, tổ chức, đội ngũ cán bộ luôn có một vị trí, vai trò hết sức quan trọng. Lúc sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng vai trò của cán bộ; đặt công tác cán bộ lên vị trí hàng đầu trong các công tác của Đảng và Nhà nước nói chung. Người chỉ rõ, *“Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng. Vì vậy, cán bộ là cái gốc của mọi công việc”* [60, tr.309]. Phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ là nhân tố quan trọng tạo nên chất lượng, hiệu quả công tác của cơ quan, đơn vị. Với mỗi tổ chức, đơn vị nói chung và với các trường CAND nói riêng hoạt động NCKH cần đạt các mục tiêu đề ra, theo đó chất lượng nhân lực quản lý NCKH đều có vai trò quan trọng tương ứng. Đối với các trường CAND để phát triển theo chiến lược, kế hoạch đề ra thì nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt, đặc biệt là chất lượng nhân lực quản lý NCKH đang góp phần từng bước chuẩn hóa, nâng cao chất lượng NCKH trong các trường CAND. Điều này thể hiện thông qua một số vai trò sau:

Thứ nhất, chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND góp phần bảo đảm công tác nghiên cứu khoa học của Ngành đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ bảo đảm an ninh quốc gia và giữ gìn trật tự an toàn xã hội mà thực tiễn đặt ra.

Lực lượng công an nhân dân là “thanh bảo kiếm” bảo vệ Đảng, bảo vệ Nhà nước và nhân dân trong các giai đoạn xây dựng và bảo vệ tổ quốc. Trong giai đoạn hiện nay, để xây dựng lực lượng CAND chính quy, tinh nhuệ, hiện đại trên tất cả các lĩnh vực thì phát triển đội ngũ gắn với đẩy mạnh các hoạt động NCKH, chế tạo sản phẩm phục chiến đấu và sẵn sàng chiến đấu ngày càng trở nên quan trọng. Vai trò của hoạt động khoa học và công nghệ trong CAND không thể thiếu vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý NCKH, đặc biệt là đội ngũ nhân lực quản lý trong các nhà trường Công an. Một đơn vị quản lý NCKH hoạt động có hiệu quả biểu hiện ở chất lượng nhân lực tham mưu, quản lý tinh thông về nghiệp vụ, vững vàng về chuyên môn, thường xuyên tham mưu giúp lãnh đạo xây dựng chương trình, kế hoạch công tác NCKH và công nghệ, tổ chức triển khai quản lý các hoạt động khoa học và công nghệ trong ngắn hạn và dài hạn theo quy định hiện hành của Nhà nước. Chất lượng nhân lực quản lý NCKH tốt thì sẽ có khả năng tham mưu đúng đắn, phù hợp hoàn cảnh. Cán bộ làm tốt công tác quản lý các nhiệm vụ được giao sẽ góp phần đảm bảo cho các chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đơn vị phù hợp với thực tiễn, có tính khả thi cao và mang lại hiệu quả trên thực tế, góp phần thúc đẩy thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ của đơn vị có chức năng quản lý như đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học.

Nhân lực quản lý khoa học là một bộ phận của cán bộ, chiến sĩ trong lực lượng CAND do đó chất lượng nhân lực quản lý NCKH là một khía cạnh tạo nên chất lượng cán bộ, chiến sĩ trong lực lượng CAND. Với chức năng, nhiệm vụ được giao, chất lượng nhân lực này có những đóng góp trong sự thành công của các đề tài khoa học, trong lĩnh vực nghiên cứu cơ bản và ứng

dụng thuộc lĩnh vực khoa học kỹ thuật và công nghệ CAND; quản lý khoa học công nghệ, nghiên cứu chế tạo và ứng dụng vào thực tiễn công tác chiến đấu, góp phần quan trọng thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự an toàn xã hội và xây dựng lực lượng CAND cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại.

Thứ hai, chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND góp phần quan trọng trong tổ chức, triển khai, phát triển có hiệu quả các hoạt động NCKH của các cơ quan, đơn vị.

Với chức năng, nhiệm vụ được lãnh đạo phân công, nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND là người trực tiếp nghiên cứu, phân tích, tổng hợp tình hình hoạt động NCKH của cơ quan, tổ chức một cách có hệ thống; đề xuất với lãnh đạo đơn vị các hình thức, phương pháp kiểm tra, hướng dẫn các đơn vị có liên quan trong việc thực hiện chương trình, kế hoạch NCKH ngắn hạn và dài hạn; báo cáo, đánh giá kết quả các hoạt động NCKH theo chức năng, nhiệm vụ được giao để kịp thời tham mưu với lãnh đạo Phòng và cấp trên về những tồn tại, hạn chế, đồng thời phát hiện ra những vấn đề cần tiếp tục giải quyết để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý NCKH trong từng giai đoạn ngắn hạn và dài hạn.

Mặt khác, lãnh đạo và cán bộ quản lý NCKH trong các trường CAND là người đầu tiên tiếp nhận và xử lý thông tin về lĩnh vực chuyên môn thuộc chức năng, nhiệm vụ của đơn vị quản lý NCKH, tiếp đó dưới sự chỉ đạo của lãnh đạo đơn vị sẽ trao đổi thông tin giữa các đơn vị chức năng trong và ngoài tổ chức, tiếp nhận thông tin báo cáo của các đơn vị phối hợp... để phục vụ hoạt động lãnh đạo, điều hành của đơn vị. Họ là những người trực tiếp nghiên cứu, tổng hợp, đánh giá, phân tích, dự báo và đề xuất các phương hướng, giải pháp thúc đẩy hoạt động quản lý NCKH và góp phần nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và công nghệ của tổ chức. Mặt khác, chất lượng công tác của đội ngũ cán bộ quản lý NCKH sẽ đem lại uy tín, xây dựng hình ảnh

cho cả đơn vị và cho cả lãnh đạo các cấp. Nếu kỹ năng tham mưu về công tác nghiên cứu và quản lý khoa học tốt sẽ thuận lợi cho công việc, cũng như hạn chế được những rủi ro, nguy cơ có thể xảy ra để cấp trên có biện pháp ứng phó và giải quyết kịp thời.

Thứ ba, chất lượng nhân lực quản lý NCKH đảm bảo cho các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học trong các trường CAND được thực hiện đúng quy định và có chất lượng tốt.

Để có thể ra quyết định phù hợp, đáp ứng được yêu cầu thực tiễn công tác quản lý nói chung và quản lý NCKH nói riêng, chất lượng nhân lực quản lý NCKH lãnh đạo đơn vị quản lý NCKH cần phải nắm được đầy đủ, chính xác, kịp thời những tình hình có liên quan đang diễn ra hàng ngày, hàng giờ. Thực tế cho thấy, hiện nay chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND, các cán bộ ở các Phòng Quản lý Nghiên cứu khoa học trực tiếp là những người quản lý các đề tài khoa học CAND, họ đều đã qua đào tạo cử nhân và nhiệm vụ Công an và đào tạo bồi dưỡng kiến thức về nghiệp vụ quản lý công tác NCKH; được đào tạo bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành Quản lý Giáo dục. Đồng thời, thường xuyên được bồi dưỡng cập nhật nâng cao các kỹ năng sử dụng tin học văn phòng các phần mềm hiện đại quản lý để công tác quản lý NCKH đạt chất lượng cao trong các trường CAND. Do tính chất phức tạp và thường xuyên biến đổi của hoạt động quản lý NCKH, khối lượng công việc phải xử lý rất lớn, mặt khác, khả năng tiếp nhận và xử lý thông tin của một lãnh đạo đơn vị có giới hạn, cho nên nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND phải luôn đảm bảo thông tin đầy đủ, kịp thời, chính xác cho công tác lãnh đạo, chỉ huy. Bên cạnh đó, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ hàng ngày, cán bộ quản lý là những người trực tiếp nhận thông tin chỉ đạo của lãnh đạo, làm cầu nối để truyền tải mệnh lệnh đến các đơn vị, cá nhân tổ chức thực hiện hoạt động NCKH. Qua đó, góp phần đảm bảo cho các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học trong các trường CAND được thực hiện đúng quy định và có chất lượng tốt.

2.2. NỘI DUNG, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN

2.2.1. Nội dung chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

2.2.1.1. Thể lực nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Thể lực là yếu tố cấu thành quan trọng của chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND, gồm: sức khỏe cơ thể bao gồm các nội dung thuộc về chiều cao, cân nặng, các bệnh lý liên quan đến nội, ngoại khoa và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong môi trường lao động đặc thù. Thể lực là yếu tố quan trọng đầu tiên khi đánh giá chất lượng nhân lực quản lý NCKH, bởi không có sức khỏe thì không đủ khả năng lao động, sáng tạo ra các giá trị trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, đặc biệt đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong lực lượng Công an nhân dân cần đáp ứng đòi hỏi cao hơn về mặt thể lực so với đội ngũ cán bộ, công chức ngoài ở các cơ quan, đơn vị hành chính sự nghiệp khác. Sức khỏe của nhân lực ảnh hưởng trực tiếp đến các khả năng nhận thức, hành động, sáng tạo trong công việc theo chức trách, nhiệm vụ được giao.

Trên thực tế, đánh giá nhân lực có khả năng lao động và hoàn thành nhiệm vụ hay không thì không đơn giản chỉ là đánh giá cân đo được về chiều cao, cân nặng của nhân lực mà còn dựa vào những tiêu chí phức tạp hơn như sự dẻo dai, nhanh nhẹn, bền bỉ và khả năng chống lại được các yếu tố gây bệnh tật, chịu được áp lực của công việc hay sự khắc nghiệt của môi trường.

2.2.1.2. Trí lực nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Yếu tố trí lực của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND thể hiện ở trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và các kỹ năng nghề nghiệp... của cán

bộ làm công tác quản lý NCKH được hình thành, phát triển thông qua giáo dục - đào tạo và thực tế lao động, hoạt động xã hội của cán bộ, chiến sĩ làm công tác quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng nghề nghiệp của nhân lực quản lý NCKH là toàn bộ những năng lực (trình độ, năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp) về các hoạt động nghiên cứu, quản lý NCKH trong lĩnh vực CAND, những năng lực, kỹ năng này cho phép nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND thực hiện một số công việc hoặc hoạt động cụ thể cho một phạm vi nghề nghiệp nhất định của hoạt động quản lý NCKH. Thông thường, lãnh đạo đơn vị quản lý NCKH đánh giá trí lực của cán bộ dựa vào trình độ văn hoá, trình độ đào tạo (thể hiện bằng cấp đào tạo) và căn cứ vào kết quả hoạt động trong thực tiễn của nhân lực để đánh giá.

Đối với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân là tổng hợp những yếu tố tạo nên khả năng cá nhân cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ được giao, bao gồm hai mặt chủ yếu là năng lực trí tuệ và năng lực chuyên môn.

Năng lực trí tuệ của cán bộ quản lý NCKH là khả năng nhận thức, tiếp cận được tri thức khoa học, nắm bắt văn bản chỉ đạo, hướng dẫn, phân tích, đề xuất các giải pháp hiệu quả nhất nhằm hoàn thành tốt hoạt động quản lý NCKH ở cơ quan đơn vị.

Năng lực chuyên môn của nhân lực quản lý NCKH bao gồm các khía cạnh: trình độ học vấn, trình độ chính trị và trình độ chuyên môn. Cụ thể:

Trình độ học vấn là mức độ kiến thức của nhân lực, được xác định bằng các bậc học, học hàm, học vị, thể hiện ở số lượng cán bộ được đào tạo, số người có bằng cấp chuyên môn và có những nghiên cứu về ngành, lĩnh vực mà mình phụ trách quản lý nghiên cứu. Trình độ học vấn cao thì nhân lực quản lý NCKH có khả năng hiểu biết sâu rộng và tiếp thu, sử dụng tiến bộ NCKH vào thực hiện nhiệm vụ của bản thân, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ đơn vị giao cho.

Trình độ chính lý luận chính trị là mức độ hiểu biết về lý luận chính trị của nhân lực tham mưu. Để có thể tham mưu cho lãnh đạo, chỉ huy các cấp đòi hỏi người làm công tác quản lý NCKH phải am hiểu những tri thức chính trị cơ bản, thẩm thấu mục tiêu, lý tưởng của Đảng, quán triệt sâu sắc chủ trương, đường lối phát triển KHCN cũng như các quy định pháp luật của Nhà nước để đảm bảo cho các ý kiến tham mưu có cơ sở khoa học vững chắc, chính xác và đúng quy định hiện hành.

Trình độ chuyên môn của nhân lực quản lý NCKH là mức độ kiến thức hiểu biết, khả năng thực thi công cụ theo vị trí, chức danh, việc làm và được đánh giá dựa trên hiệu quả công việc và uy tín của nhân lực ấy trong công tác.

Kỹ năng nghề nghiệp của nhân lực nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân bao gồm tố chất cá nhân sẵn có kết hợp với quá trình giáo dục, rèn luyện của cá nhân để từ đó hình thành nên các kỹ năng cơ bản như: kỹ năng lắng nghe, tổng hợp, phân tích thông tin và trình bày ý kiến; kỹ năng phối hợp triển khai công việc và tích lũy kinh nghiệm phục vụ cho hoạt động quản lý NCKH. Tố chất cá nhân với các biểu hiện như có trí nhớ tốt, có khả năng quan sát nhạy bén, có óc phân tích và tư duy khái quát cao, khả năng sử dụng ngôn ngữ linh hoạt, tư duy logic tốt, có óc sáng tạo... là tiền đề để hình thành nên năng khiếu và khuynh hướng năng lực phù hợp với vị trí việc làm của một cán bộ quản lý NCKH. Có tố chất nhưng không được đặt đúng môi trường, đúng lĩnh vực; nếu không học tập, trau dồi, rèn luyện thì chỉ dừng lại ở mức độ có năng khiếu hoặc có khả năng chứ chưa thể trở thành năng lực để đáp ứng tốt và mang lại kết quả vượt trội trong mọi hoàn cảnh.

Trong thực tế, chất lượng, hiệu quả của công tác quản lý NCKH trong các trường CAND lại không chỉ phụ thuộc vào năng lực cá nhân của mỗi nhân lực cụ thể mà còn chịu sự ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan và khách quan, khiến cho mỗi người trong những điều kiện khác nhau có khả năng nhận diện, nghiên cứu, dự báo tình hình khác nhau, cũng như có thể đề xuất

được những giải pháp, cách thức thực hiện nhiệm vụ khác nhau. Do đó, các cấp ủy đảng và lãnh đạo đơn vị quản lý NCKH cần nhận diện các yếu tố có khả năng kìm hãm hoặc thúc đẩy sự hình thành và phát triển năng lực trong đội ngũ cán bộ.

2.2.1.3. Tâm lực nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Nhân lực hay hiệu quả làm việc của nhân lực còn được thể hiện qua yếu tố tâm lực của cá nhân, bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong, kỷ luật làm việc.

Về phẩm chất chính trị, đạo đức: đối với nhân lực quản lý NCKH các trường CAND thì phẩm chất chính trị, đạo đức là yếu tố quan trọng tạo nên sức mạnh chiến đấu và khả năng hoàn thành nhiệm vụ của họ. Người Công an có phẩm chất chính trị biểu hiện trước hết là người có lập trường giai cấp, bản lĩnh chính trị vững vàng, không hoang mang, dao động trong những hoàn cảnh phức tạp và trong tình hình chính trị biến động. Chiến sĩ Công an là những người tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc, với nhân dân. Đồng thời, thể hiện trình độ nhận thức và lòng tin sâu sắc vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, tin tưởng vào lý tưởng cộng sản và tính tất thắng của chủ nghĩa xã hội; quán triệt sâu sắc đường lối, quan điểm của Đảng về nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa; thấm nhuần quan điểm: công an là Công an của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân, dưới sự lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp về mọi mặt của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Phẩm chất chính trị vững vàng ở nhân lực còn thể hiện rõ ở tinh thần độc lập, chủ động, sáng tạo và sự nỗ lực phấn đấu vươn lên của từng cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị mà Đảng và nhân dân, Bộ Công an và lãnh đạo các trường CAND giao cho. Bản lĩnh chính trị có được cần sự trau dồi, rèn luyện qua thời gian và thử thách trong nhiệm vụ cụ thể.

Nhân lực quản lý NCKH có bản lĩnh thể hiện ở sự nắm bắt chính xác và kịp thời những vấn đề chính trị, có tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, phấn đấu vì mục tiêu, lý tưởng của Đảng, sẵn sàng nhận và hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao, bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Phẩm chất chính trị vững vàng giúp cán bộ, chiến sĩ hiểu rõ bản chất, âm mưu thủ đoạn của các thế lực thù địch trong việc chống phá cách mạng Việt Nam. Những giá trị đó gắn liền với năng lực tư duy, nhận thức và việc làm cụ thể của nhân lực, tạo nên chất lượng của nhân lực. Tâm lực là yếu tố tạo nên động lực bên trong của nhân lực, làm phát huy vai trò của thế lực nhân lực và trí lực nhân lực, góp phần thúc đẩy, điều chỉnh hành vi và hoạt động của nhân lực.

Tác phong, kỷ luật làm việc: để hoàn thành nhiệm vụ theo sự phân công của lãnh đạo đơn vị quản lý NCKH thì nhân lực quản lý NCKH cần có: Khả năng chịu được cường độ, áp lực công việc; khả năng phối kết hợp với các lực lượng liên quan trong thực hiện nhiệm vụ; khả năng tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc; khả năng nắm bắt và đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong quản lý khoa học công nghệ; khả năng đề xuất sáng kiến, cải tiến nâng cao chất lượng công tác quản lý NCKH. Đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhân lực ở đơn vị quản lý NCKH dựa trên những yếu tố cụ thể như: Thái độ công tác biểu hiện sự quan tâm, tinh thần trách nhiệm với nhiệm vụ, chủ động say sưa nghiên cứu văn bản, tài liệu, tích cực học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ, khả năng, kinh nghiệm, có tinh thần trách nhiệm và sự hiểu biết về lĩnh vực công tác, có ý thức và kỷ luật lao động; Khối lượng công việc biểu hiện qua số đầu công việc đảm nhận và hoàn thành, mức độ phức tạp, cường độ, tốc độ và thời gian làm việc; Hiệu suất công tác biểu hiện ở thời gian và tốc độ hoàn thành công việc, mức độ vượt qua những khó khăn, trở ngại của hoàn cảnh để đưa ra những ý kiến, phương án tối ưu, tiết kiệm sức người, sức của cho đơn vị.

2.2.1.4. Khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND chính là khả năng hoàn thành công việc của cán bộ làm công tác quản lý NCKH bao gồm: tinh thần trách nhiệm trong công việc, mức độ hoàn thành công việc; ý thức phấn đấu và năng lực tự đào tạo. Khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ của nhân lực quản lý NCKH còn thể hiện thông qua việc đáp ứng được yêu cầu của công việc được giao, đảm bảo quân số khỏe tham gia ngày công; ngoài ra còn thể hiện ở tinh thần trách nhiệm khắc phục khó khăn, có ý thức trong việc xây dựng và hoàn thiện nâng cao môi trường làm việc. Tất cả những nội dung trên được đánh giá thông qua việc thực hiện và hoàn thành các khâu trong công tác quản lý NCKH từ xây dựng kế hoạch nghiên cứu khoa học; tổ chức triển khai thực hiện; bồi dưỡng, nâng cao năng lực quản lý cho cán bộ quản lý khoa học và năng lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên; chỉ đạo phối hợp, liên kết thực hiện NCKH trong phạm vi nhà trường và giữa nhà trường với các đơn vị liên quan; thực hiện chế độ, chính sách hỗ trợ NCKH; bảo đảm cơ sở vật chất và kiểm tra giám sát việc thực hiện các nhiệm vụ NCKH.

2.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

2.2.2.1. Tiêu chí đánh giá về thể lực

Do tính chất, mức độ của công việc quản lý NCKH mà nhân lực đảm nhiệm nhiệm vụ này ngày càng khó khăn, phức tạp, nhiều áp lực lớn... Bởi vậy, họ rất cần có thể lực tốt, sức bền và cơ thể dẻo dai để chịu được những áp lực của công việc. Quá trình này đòi hỏi nhân lực phải được rèn luyện thường xuyên, liên tục, bản thân mỗi cá nhân cần xây dựng được thói quen tốt, tích cực để có được một sức khỏe tốt, dồi dào. Đánh giá tiêu chí về thể lực cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND cần bám sát một số chỉ số cơ bản sau:

Một là, tiêu chí về độ tuổi.

Độ tuổi nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND không chỉ là một yếu tố góp phần quyết định phẩm chất, năng lực, trình độ, hiệu quả công việc, mà còn xác định vị trí, vai trò và uy tín xã hội của mỗi cá nhân. Cán bộ, chiến sĩ cần có tuổi đời thích hợp với chức trách, nhiệm vụ đang đảm nhận, có độ dư cần thiết để bảo đảm sử dụng lâu dài.

Hai là, tiêu chí về chiều cao, cân nặng.

Bảng 2.1: Quy định về tiêu chuẩn sức khỏe tuyển chọn công dân thực hiện nghĩa vụ tham gia Công an nhân dân theo Thông tư số 45/2019/TT-BCA

Loại sức khỏe	Nam			Nữ		
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)
1. Rất khỏe	≥ 165	≥ 52	≥ 82	≥ 160	≥ 48	≥ 77
2. Khỏe	162-164	47-51	80-81	158-159	45-47	75-76
3. Trung bình	160-161	45-46	76-79	153-157	42-44	72-74
4. Yếu	155-159	41-44	74-75	148-152	40-41	70-71
5. Rất yếu	153-154	40	71-73	147	38-39	68-69
6. Kém	≤ 152	≤ 39	≤ 70	≤ 146	≤ 37	≤ 67

Nguồn: [10]

Hiện nay để đánh giá chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND thực hiện theo những tiêu chí chung trong Thông tư số 45/2019/TT-BCA ngày 02/10/2019 của Bộ trưởng Bộ Công an quy định về tiêu chuẩn sức khỏe và khám sức khỏe tuyển chọn công dân thực hiện nghĩa vụ tham gia Công an nhân dân.

Do vậy, mọi chỉ số tuyển chọn phải bảo đảm theo đúng Thông tư đã hướng dẫn, nếu các chỉ số thể lực trên không phù hợp sẽ rất khó khi đảm nhận nhiệm vụ đòi hỏi yếu tố sức khỏe để làm việc với cường độ cao và áp lực trong môi trường đặc thù của các trường CAND.

Ba là, tiêu chí về chỉ số khối cơ thể hay chỉ số thể trọng (BMI): Ngoài các tiêu chí phản ánh chiều cao và cân nặng, vòng ngực, thể lực của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học còn được đo lường bằng tiêu chí chỉ số thể trọng cơ thể.

Bảng 2.2: Chỉ số thể trọng (BMI) của người trưởng thành

TT	Chỉ số BMI	Tình trạng sức khỏe
1.	< 18,5	Thiếu cân
2.	18,5 - 24,9	Bình thường
3.	25 - 29,9	Thừa cân
4.	30 - 34,9	Béo phì
5.	> 35	Cực kỳ béo phì

Nguồn: [21, tr.7]

Đây là tiêu chí phản ánh sức khỏe tổng hợp của nhân lực, là công cụ dùng để đo lường mỡ trong cơ thể mỗi cán bộ, chiến sỹ. Chỉ số BMI chuẩn được tính dựa trên tỷ số giữa cân nặng cơ thể (W) với bình phương chiều cao cơ thể (H^2) áp dụng cho nam, nữ trưởng thành ($BMI = W / H^2$). Một người có chỉ số BMI bình thường sẽ dao động trong khoảng 18,5 đến 24,9. Các trường hợp quá cân nặng hoặc cơ thể quá gầy sẽ xem xét đến chỉ số BMI, theo đó, quá trình sơ tuyển sẽ loại các trường hợp có chỉ số $BMI \geq 30$ hoặc $BMI < 18,5$; loại các trường hợp có chiều cao > 195 cm để đánh giá chính xác chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học.

Bốn là, tiêu chí về nội, ngoại khoa.

Để đánh giá sức khỏe của người lao động, ngoài việc dựa vào các tiêu chí về độ tuổi, chiều cao, cân nặng, thể hình, còn phải dựa vào các quy định của Bộ Y tế và Thông tư số 45/2019/TT-BCA về các bệnh nội, ngoại khoa, như: huyết áp, tim mạch, thính giác, thị giác, các bệnh về da, bệnh truyền nhiễm... Để đánh giá, xếp loại sức khỏe có đủ điều kiện công tác, bổ nhiệm chức danh, chức vụ hay bố trí nhiệm vụ phù hợp, hàng năm, cán bộ làm công tác quản lý NCKH đều được khám sức khỏe theo định kỳ.

Năm là, tiêu chí tham gia ngày công lao động.

Ngày công lao động hay chấm công (theo quy định trong Điều lệnh CAND) là tiêu chí tổng hợp, phản ánh sức khoẻ của cán bộ quản lý NCKH và là căn cứ quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ khi xét phân loại cán bộ, xét các danh hiệu thi đua cuối năm học. Nếu trong năm cán bộ tham gia đủ và vượt ngày công lao động theo quy định thì chứng tỏ nhân lực có sức khoẻ tốt, có khả năng đáp ứng được yêu cầu, cường độ công việc; còn nếu cán bộ nghỉ ốm nhiều lần, nghỉ phép dài ngày vì lí do chữa bệnh hoặc nghỉ quá số ngày quy định thì một phần chứng tỏ sức khoẻ của họ chưa tốt.

2.2.2.2. Tiêu chí đánh giá về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Nội dung đánh giá năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phải toàn diện, phù hợp với từng bộ phận, từng cán bộ theo chức trách, nhiệm vụ cụ thể. Bên cạnh yêu cầu chung về trình độ văn hóa, trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ... đối với từng nhóm chức vụ thuộc Phòng quản lý khoa học các trường, từng cán bộ, chiến sỹ lại có yêu cầu cụ thể về năng lực, chuyên môn, nghiệp vụ; khả năng hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ quản lý và người lao động theo chức trách được giao.

Tiêu chí đánh giá về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND cần bám sát một số chỉ số cơ bản sau:

Một là, năng lực tham mưu của đội ngũ cán bộ quản lý nghiên cứu khoa học trong các Nhà trường.

Năng lực tham mưu của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND là sự tổ hợp của năng lực trí tuệ (khả năng nhận thức và tiếp cận tri thức khoa học mới, khả năng tư duy, sáng tạo...) và năng lực chuyên môn (khả năng học tập và được ghi nhận bằng kết quả quá trình đào tạo, bồi dưỡng các cấp). Theo đó, mà mỗi nhân lực quản lý NCKH có thể tham mưu, đề xuất,

quản lý, hướng dẫn thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học phù hợp với đặc điểm của từng Nhà trường công an.

Năng lực tham mưu là yêu cầu cần có ở mỗi nhân lực quản lý NCKH nói chung và quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng, song năng lực này là khác nhau ở những cá nhân khác nhau, do vậy, cần có những cách thức, biện pháp để phát huy cũng như nâng cao năng lực tham mưu của nhân lực quản lý NCKH trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ trên từng cương vị được giao.

Hai là, trình độ học vấn, ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ quản lý nghiên cứu khoa học trong nhà trường Công an.

Trình độ học vấn thể hiện những kiến thức cơ bản, là nền tảng để mỗi cán bộ, chiến sỹ có thể tiếp thu những kiến thức chuyên môn kỹ thuật, tạo đà cho nỗ lực sáng tạo của họ trong quá trình làm việc hàng ngày. Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn của người lao động có được chủ yếu bằng cách tham dự các bậc học của hệ thống giáo dục quốc dân, cũng như quá trình đào tạo, bồi dưỡng trước và trong quá trình làm việc. Những kiến thức này được trang bị và tích lũy qua các cấp học, bậc học như: phổ thông, trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học. Để đánh giá trình độ học vấn, ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị của cán bộ quản lý NCKH trong các trường CAND, căn cứ vào Thông tư số 26/2020/TT-BCA ngày 16 tháng 3 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Công an quy định tiêu chuẩn, chức danh cán bộ lãnh đạo, chỉ huy trong Công an nhân dân, trong đó, cán bộ quản lý NCKH trong các trường CAND. Đối với các vị trí cán bộ lãnh đạo chỉ huy phải đảm bảo các tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể theo quy định tại Thông tư số 26 này, ngoài ra còn phải đảm bảo tiêu chuẩn đặc thù theo lĩnh vực chuyên môn cụ thể trong CAND (*xem Bảng 2.3*).

Bảng 2.3: Các nhóm tiêu chí đánh giá trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân theo vị trí công tác

Chức danh công việc	Số lượng (người)	Trình độ học vấn	Kinh nghiệm chuyên môn	Kinh nghiệm quản lý	Trình độ ngoại ngữ	Trình độ tin học	Trình độ lý luận chính trị	Tiêu chí phụ
Khối lãnh đạo, quản lý								
Trưởng phòng	05	Đại học, sau đại học,	10 năm	5 năm	B1, cử nhân	Sử dụng thành thạo tin học văn phòng	Trung cấp, Cao cấp	Sỹ quan
Lãnh đạo cấp phó phòng	05	Đại học, sau đại học,	6 năm	3 năm	B1, cử nhân	Sử dụng thành thạo tin học văn phòng	Sơ cấp, trung cấp,	Sỹ quan
Đội trưởng biên soạn giáo trình, tài liệu; nghiên cứu khoa học; biên tập xuất bản	15	Đại học, sau đại học,	5 năm	3 năm	B1, cử nhân	Sử dụng thành thạo tin học văn phòng	Sơ cấp, trung cấp,	Sỹ quan, tốt nghiệp đại học theo chuyên môn công tác
Phó đội trưởng biên soạn giáo trình, tài liệu; nghiên cứu khoa học; biên tập xuất bản	15	Đại học, sau đại học,	5 năm	2 năm	B1, cử nhân	Sử dụng thành thạo tin học văn phòng	Không yêu cầu	Sỹ quan, tốt nghiệp đại học theo chuyên môn công tác
Cán bộ, chiến sỹ đội biên soạn giáo trình tài liệu	51	Trung cấp, cao đẳng, đại học	2 năm	Không yêu cầu	A1, B1	Sử dụng thành thạo tin học văn phòng	Sơ cấp, trung cấp	Tốt nghiệp đại học, cao đẳng theo chuyên môn công tác
Cán bộ, chiến sỹ đội nghiên cứu khoa học	48	Cao đẳng, đại học	2 năm	Không yêu cầu	A1, B1	Sử dụng thành thạo tin học văn phòng	Sơ cấp, trung cấp	Tốt nghiệp đại học, cao đẳng theo chuyên môn công tác

Nguồn: [45,46,48,74,75]

2.2.2.3. Tiêu chí đánh giá về tâm lực

Tâm lực phản ánh kết quả tổng hợp của các yếu tố như: phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; phương pháp tác phong làm việc; ý chấp hành pháp luật Nhà nước, kỷ luật CAND để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Quy

định số 04 của Bộ Công an quy định cụ thể các mức độ đánh giá, phân loại tập thể, cá nhân trong CAND trong đó có tập thể, cá nhân cán bộ chiến sĩ các trường CAND. Đối với lãnh đạo chỉ huy đơn vị Quản lý NCKH (Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng và tương đương) ngoài các yêu cầu, tiêu chí về chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực lãnh đạo, chỉ huy thì đều phải tự giác, gương mẫu chấp hành nghiêm túc các quy định về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong, lề lối làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật. Theo đó, tiêu chí cụ thể đánh giá tâm lực của nhân lực quản lý NCKH như sau:

Một là, phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống.

Đối với ngành Công an nói chung và cán bộ, chiến sĩ làm công tác quản lý nghiên cứu khoa học trước hết phải có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, tin tưởng tuyệt đối vào sự lãnh đạo của Đảng, vào con đường chủ nghĩa xã hội mà Đảng, Bác Hồ và nhân dân ta đã lựa chọn; không bị tác động, áp lực từ bên ngoài làm thay đổi quan điểm, chí hướng của mình; bằng ý chí và với năng lực của chính mình, quyết tâm thực hiện tốt công việc được phân công thực hiện thắng lợi nhiệm vụ được giao. Có phẩm chất đạo đức cách mạng tốt, lối sống trong sạch, lành mạnh, cần kiệm, liêm chính, chí công, vô tư, nghiêm chỉnh thực hiện theo Sáu điều Bác Hồ dạy Công an nhân dân; khiêm tốn học hỏi cầu tiến; có tinh thần đoàn kết, tương trợ lẫn nhau; không tham ô lãng phí; không để người thân lợi dụng để trục lợi cá nhân [19].

Hai là, phong cách làm việc.

Phong cách làm việc là cách thức làm việc ổn định, mang sắc thái của mỗi cá nhân. Phong cách làm việc phụ thuộc các yếu tố: Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, khí chất cá nhân, vị trí, chức trách, nhiệm vụ, điều kiện làm việc, sinh hoạt, sự giáo dục, rèn luyện... của mỗi người. Phong cách làm việc có ảnh hưởng lớn tới việc đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác. Phong cách làm việc gồm: Tác phong dân chủ, tác phong khoa học, tác phong quần chúng.

Ba là, chấp hành pháp luật của Nhà nước, kỷ luật Công an nhân dân và chế độ, quy định Nhà trường.

Cán bộ quản lý NCKH trong các trường CAND trước hết phải quán triệt và thực hiện nghiêm pháp luật của Nhà nước, kỷ luật của ngành Công an, chế độ, quy định của các trường CAND; đối với cán bộ là đảng viên còn phải chấp hành nghiêm chỉnh điều lệ Đảng, quy định về những điều đảng viên không được làm. Đối với đoàn viên công đoàn, Đoàn viên Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh phải chấp hành nghiêm Điều lệ Đoàn và quy định của các tổ chức mà người lao động tham gia.

2.2.2.4. Tiêu chí đánh giá khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ

Khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ là nội dung phản ánh tổng hợp của các mặt thể lực, trí lực, tâm lực của người lao động. Để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND, tại Quy định số 04/TT-BCA quy định các tiêu chí để đánh giá, phân loại cá nhân theo các mức độ Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, Hoàn thành tốt nhiệm vụ, Hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ, bên cạnh đó, nhân lực có khả năng đáp ứng yêu cầu công việc và hoàn thành nhiệm vụ được giao theo năm học sẽ được căn cứ ở các tiêu chí được Nhà trường xây dựng theo các vị trí công tác (*xem phụ lục 3 và phụ lục 4*). Việc đánh giá khả năng đáp ứng và kết quả hoàn thành nhiệm vụ phải căn cứ vào kết quả công việc mà cán bộ đã thực hiện trong năm so sánh với yêu cầu chức trách nhiệm vụ được giao. Cụ thể:

Một là, mức độ đáp ứng công việc được giao của cán bộ so với yêu cầu đặt ra.

Mức độ đáp ứng nhu cầu công việc được giao so với yêu cầu đặt ra cho nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND chính là khả năng thực hiện số lượng, chất lượng công việc được giao của từng cán bộ trên cương vị chức trách được giao như: tham mưu cho chỉ huy các cấp bao nhiêu lần trong xác

định biện pháp quản lý nghiên cứu khoa học; quản lý, giám sát bao nhiêu đề tài, chuyên đề, tài liệu; việc phối hợp với các cơ quan đơn vị có liên quan trong giải quyết các vướng mắc NCKH theo nhiệm vụ được giao.

Hai là, mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

Việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND được thực hiện theo 4 mức từ cao đến thấp: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Hoàn thành tốt nhiệm vụ; Hoàn thành nhiệm vụ; Không hoàn thành nhiệm vụ. Cùng với bnh xét, phân loại cán bộ là bnh xét các danh hiệu thi đua khen thưởng, phân loại đảng viên, đoàn viên. Để đánh giá cán bộ có năng lực thực tiễn ở mức toàn diện hay đánh giá chiều hướng phát triển phát triển trong tương lai, Bộ Công an, các Nhà trường ban hành các Thông tư quy định, các tiêu chí xét thi đua đối với các đơn vị tập thể và cá nhân, theo đó, cá nhân sẽ có các danh hiệu thi đua như: chiến sĩ thi đua cơ sở, chiến sĩ tiên tiến, và không có danh hiệu thi đua; Đối với đảng viên thì có các mức phân loại như: Đảng viên đủ tư cách hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Đảng viên đủ tư cách hoàn thành tốt nhiệm vụ; Đảng viên đủ tư cách hoàn thành nhiệm vụ; hay không hoàn thành nhiệm vụ [30]. Đây là một trong những căn cứ quan trọng để đánh giá nhân lực quản lý NCKH có hoàn thành nhiệm vụ theo chức trách, nhiệm vụ được giao hay không, đồng thời cũng là biện pháp động viên, khuyến khích cá nhân luôn cố gắng, nỗ lực hoàn thành tốt công tác quản lý được giao

2.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

2.2.3.1. Nhân tố bên ngoài

Một là, trình độ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Trình độ phát triển KT-XH của đất nước góp phần quan trọng vào việc nâng cao mức sống, mức thu nhập, phát triển giáo dục - đào tạo, trên cơ sở đó nâng cao trí lực cũng như tạo môi trường rèn luyện, trải nghiệm, tích lũy

chuyên môn nghiệp vụ để nâng cao chất lượng nhân lực. Trình độ phát triển KT-XH thể hiện thông qua các chỉ số như: tốc độ tăng trưởng kinh tế; trình độ công nghệ của nền kinh tế; sự phát triển của y tế và các dịch vụ chăm sóc sức khỏe; thu nhập, mức sống của người dân; trình độ học vấn của người dân, môi trường xã hội của dân cư... Những yếu tố này tác động gián tiếp đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND. Khi KT-XH của đất nước càng phát triển thì càng có nhiều nguồn lực tập trung cho phát triển các vấn đề giáo dục, y tế và an sinh xã hội và nguồn nhân lực của một quốc gia ngày càng được nâng lên cả về thể lực, trí lực và tâm lực. Đây là điều kiện để các cơ sở giáo dục trong cả nước và ngành công an nói chung cũng như các trường CAND nói riêng tuyển dụng được đội ngũ cán bộ, chiến sỹ có chất lượng tốt cả về thể lực, trí lực và tâm lực.

Hai là, chất lượng hệ thống giáo dục và đào tạo quốc dân.

Chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND trước hết phải khẳng định đó là lực lượng lao động chất lượng cao, chịu tác động bởi nguồn nhân lực của quốc gia. Bởi trước hết, nguồn nhân lực này là một bộ phận trong nguồn nhân lực của đất nước. Mặt khác, hoạt động của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND trước khi được đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện để thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ cụ thể thì phải dựa trên một phần nền tảng về thể lực, trí lực nhất định làm điều kiện tiên quyết, mà điều này phụ thuộc nhiều vào chất lượng và hiệu quả của hệ thống giáo dục đào tạo quốc dân. Nguồn nhân lực quốc gia càng phát triển với chất lượng cao thì lĩnh vực quản lý NCKH nói chung và các trường CAND nói riêng càng có nhiều cơ hội thu hút được những nhân lực chất lượng cao.

Hoạt động giáo dục và đào tạo giúp cho mỗi cán bộ quản lý NCKH trong các trường CAND có tri thức, trình độ chuyên môn, khả năng tư duy, trình độ ngoại ngữ, tin học... Đồng thời, giúp họ phát triển, hoàn thiện nhân cách, đạo đức, nâng cao thể chất; có phương pháp và những kỹ năng làm việc

phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ. Do đó, chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND chỉ có thể phát triển toàn diện khi được giáo dục và đào tạo tốt, khi hệ thống giáo dục quốc gia đạt trình độ cao. Ngược lại khi chất lượng của hệ thống giáo dục quốc gia không được đảm bảo, chất lượng đào tạo thấp sẽ là yếu tố tác động tiêu cực và ảnh hưởng gián tiếp đến chất lượng và hiệu quả sử dụng các nguồn lực của toàn xã hội trong đó có các trường CAND. Việc các trường CAND tuyển dụng nhân lực có trình độ chuyên môn có mặt chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra sẽ gây tiêu tốn thời gian, kinh phí và chi phí để đào tạo lại nhân lực. Do đó, sẽ tác động tiêu cực và ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công tác quản lý, hướng dẫn việc thực hiện các nhiệm vụ NCKH trong các trường CAND.

Ba là, chính sách đãi ngộ của Đảng, Nhà nước, Bộ Công an đối với nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học.

Hệ thống chính sách đãi ngộ đối với nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND có chức năng chăm lo về đời sống vật chất, tinh thần, góp phần nuôi dưỡng nhân lực làm công tác quản lý nghiên cứu khoa học, từ đó phát triển “nguồn chất xám” của ngành Công an và của Đất nước. Chính sách đãi ngộ của Đảng, Nhà nước, Bộ Công an đối với nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND sẽ ảnh hưởng theo hai chiều hướng.

Nếu cơ chế, chính sách, chính sách đãi ngộ phù hợp sẽ: góp phần nâng cao chất lượng nhân lực NCKH trong các trường CAND, động viên, khơi dậy tiềm năng sáng tạo của mỗi cá nhân; thu hút nhân lực có trình độ cao để đảm nhiệm công tác quản lý nghiên cứu khoa học; mặt khác góp phần ngăn chặn tình trạng lãng phí và “chảy máu” chất xám của CAND. Ngược lại khi cơ chế, chính sách đãi ngộ không phù hợp sẽ là yếu tố ảnh hưởng kìm hãm khả năng sáng tạo, phát huy tinh thần, trách nhiệm của cán bộ làm nhiệm vụ quản lý NCKH trong các trường CAND. Nếu tuyệt đối hoá hoặc xem nhẹ, hạ thấp vai

trò của chính sách đãi ngộ đối với nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đều trái với quan điểm, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước coi khoa học và công nghệ thực sự là “quốc sách hàng đầu”.

Bốn là, công tác quản lý, kiểm tra, giám sát nhân lực của đơn vị cấp trên đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học.

Đối với nhân lực quản lý NCKH, nhiệm vụ trực tiếp của họ có vị trí, vai trò rất quan trọng trong việc báo cáo, đề xuất các phương án để phục vụ việc ra quyết định thuộc lĩnh vực quản lý NCKH của các cấp lãnh đạo, chỉ huy. Do đó, công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ nhân lực là rất quan trọng để góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm công việc của họ. Công tác quản lý, kiểm tra, giám sát nhân lực của đơn vị cấp trên đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học tác động đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND theo hai chiều hướng.

Nếu công tác quản lý, kiểm tra, giám sát nhân lực của đơn vị cấp trên đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học được làm chặt chẽ theo đúng quy chế sẽ phát hiện và đánh giá một phần năng lực công tác của nhân lực, vừa là hình thức để động viên cá nhân tiếp tục nỗ lực, cố gắng để vừa tham mưu đúng, tham mưu trúng, góp phần tổ chức hướng dẫn thực hiện đúng các chủ trương, kế hoạch và hoàn thành nhiệm vụ được giao. Ngược lại, khi công tác quản lý, kiểm tra, giám sát nhân lực của đơn vị cấp trên đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học không được tiến hành thường xuyên, có định kỳ và sai quy chế sẽ là nhân tố ảnh hưởng làm kìm hãm ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND. Bởi lẽ, nếu công tác kiểm tra, giám sát không được coi trọng sẽ dẫn đến cán bộ sẽ nảy sinh chủ quan, thiếu trách nhiệm trong công việc, lâu dần hình thành thói quen, tác phong làm việc thiếu cụ thể, tỉ mỉ trong công tác tham mưu, quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND.

2.2.3.2. Nhân tố bên trong

Một là, tuyển chọn và bố trí vị trí công tác cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học.

Khâu tuyển dụng nhân lực có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND. Nếu số lượng nhân lực tham gia tuyển dụng lớn thì lãnh đạo các cấp có nhiều điều kiện để so sánh và lựa chọn nhân lực phù hợp với yêu cầu công việc và vị trí công việc. Hoạt động tuyển dụng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND thường chịu ảnh hưởng bởi quy mô của lực lượng lao động và thị trường lao động ở phạm vi rộng, hẹp khác nhau. Đặc biệt, đôi khi hoạt động tuyển dụng nhân lực còn bị chi phối bởi nhiều mối quan hệ xã hội khác như họ hàng, thân quen, cấp trên - cấp dưới làm ảnh hưởng tới chất lượng tuyển dụng và chất lượng quản lý NCKH trong các trường CAND.

Tuyển chọn nhân lực phục vụ hoạt động quản lý NCKH trong các trường CAND là khâu đặc biệt quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác NCKH trong tình hình mới. Công tác tuyển chọn là để lựa chọn những cá nhân có đủ tiêu chuẩn, năng lực làm công tác quản lý khoa học và công nghệ, nhằm xây dựng nhân lực quản lý NCKH trong sạch, vững mạnh, đủ khả năng hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao. Ngược lại khi công tác tuyển chọn và bố trí vị trí công tác cho nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân không được thực hiện đúng quy trình, đúng người, đúng việc, khách quan sẽ là một trong những yếu tố gây cản trở và ảnh hưởng trực tiếp đến công tác tham mưu quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND.

Hai là, hoạt động bồi dưỡng, đào tạo nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học của cấp ủy, lãnh đạo chỉ huy trong các trường Công an nhân dân.

Đối với sự phát triển của một đơn vị quản lý NCKH nói chung và đơn vị quản lý NCKH trong các trường CAND, nhân lực quản lý NCKH đóng vai

trò quan trọng trong hoạt động tạo ra giá trị cũng như khẳng định vị trí, vai trò của đơn vị quản lý NCKH. Trong điều kiện hiện nay, sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ, việc bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội đòi hỏi nhân lực trong lực lượng CAND và nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND phải thường xuyên nâng cao chất lượng, làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực.

Có thể khẳng định, công tác đào tạo, bồi dưỡng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc hình thành phẩm chất, năng lực tư duy của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND, theo đó, nếu công tác đào tạo đáp ứng được yêu cầu đặt ra thì chất lượng nhân lực ngày càng tốt lên và ngược lại. Theo đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực phải chú ý cả hai mặt, học tập ở trường lớp và rèn luyện qua thực tiễn công tác để nâng cao trình độ, năng lực và kỹ năng công tác, tập trung nguồn lực để đào tạo nâng cao và đào tạo tại chỗ nhằm trau dồi kiến thức trong môi trường nghiệp vụ cụ thể, nhất là đối với nhân lực mới tuyển dụng hoặc luân chuyển công tác từ vị trí, công việc khác sang làm nhiệm vụ quản lý nghiên cứu khoa học.

Ba là, công tác đánh giá nhân lực quản lý NCKH của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị quản lý NCKH trong các trường CAND.

Đánh giá nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND có ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực trong đơn vị xét về cả ngắn hạn và dài hạn. Đánh giá phải toàn diện, không chỉ thông qua mức độ thực hiện công việc mà cả ở thái độ làm việc, các hành vi ứng xử giữa các cá nhân trong tập thể đơn vị. Hệ thống các tiêu chí đánh giá cần được xây dựng khách quan, phản ánh kết quả và hành vi thực hiện công việc. Hiện nay, hệ thống tiêu chí để đánh giá chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND được phân chia theo cấp bậc, chức vụ - là các tiêu chuẩn định lượng tương đối rõ ràng, còn tiêu chí định tính thì hầu như dựa vào quan điểm chủ quan của người xây dựng hệ thống đánh giá.

Bên cạnh đó, đo lường sự thực hiện công việc hay là mức độ hoàn thành nhiệm vụ là trọng tâm để đánh giá chất lượng nhân lực quản lý NCKH. Hiện nay, các trường CAND căn cứ vào hướng dẫn xét phân loại cán bộ, xét danh hiệu thi đua của Bộ Công an để xây dựng thang tiêu chí xét thi đua cụ thể với tập thể, cá nhân với các tiêu chuẩn cụ thể, khoa học. Tuy nhiên, đo lường định lượng theo sản phẩm thực hiện, theo mức độ hoàn thành công việc có thể tương đối chính xác, song khâu nhận xét về tinh thần, thái độ của cán bộ quản lý NCKH đôi khi khó định tính. Do vậy, nếu công tác đánh giá nhân lực quản lý NCKH của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị nếu thiếu chính xác, chưa đúng người, đúng việc hay thiếu khách quan sẽ có thể có tác động tiêu cực đến quá trình phấn đấu, cống hiến của cán bộ và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng tham mưu, quản lý, hướng dẫn thực hiện các nhiệm vụ NCKH.

Bốn là, hệ thống cơ chế, chính sách và chế độ đãi ngộ đối với nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND.

Hệ thống các cơ chế, chính sách cán bộ là một hệ thống quy định thống nhất, đồng bộ trên tất cả các mặt của công tác cán bộ, bao gồm: chính sách đào tạo, bồi dưỡng; chính sách sử dụng, quản lý; chính sách đảm bảo lợi ích vật chất và tinh thần, các quy định nhằm tạo điều kiện để cán bộ, công chức có điều kiện học tập, nâng cao trình độ, điều kiện bảo đảm môi trường làm việc thuận lợi, từng bước hiện đại hóa công sở, nhà công vụ, trang thiết bị làm việc trong công sở, phương tiện để thi hành công vụ; bảo đảm sự quan tâm, hỗ trợ về vật chất khi cán bộ gặp rủi ro trong công việc, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Thực tế hiện nay cho thấy, chế độ đãi ngộ là nhân tố có ảnh hưởng rất lớn đến việc cống hiến, say mê sáng tạo của cán bộ ở các Phòng Quản lý khoa học trong các trường CAND hiện nay.

Nếu chế độ đãi ngộ đối với nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học cần phù hợp với đóng góp, cống hiến của của cán bộ và phải dựa vào kết quả lao động, cống hiến của từng người. Chế độ, chính sách đãi ngộ thể hiện ở hai

khía cạnh về vật chất và tinh thần, nó không chỉ giúp mỗi cá nhân dần hoàn thiện bản thân mà còn là phương tiện đảm bảo sự sinh tồn, cải thiện điều kiện sống. Khi cán bộ được quan tâm thỏa đáng, được đánh giá đúng và trả công xứng đáng thì họ sẽ có tinh thần trách nhiệm cao hơn với công việc, mong muốn cống hiến nhiều hơn và do đó có được sức sáng tạo để phát huy tối đa năng lực cá nhân. Ngược lại, nếu hệ thống cơ chế, chính sách và chế độ đãi ngộ đối với nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND không đồng bộ, có thể dẫn đến tâm lý bất mãn, tiêu cực, kìm hãm sự phát triển của nhân lực này. Vì vậy, ngoài những quy định chung về cơ chế, chính sách của Nhà nước, Bộ Công an, thì các trường CAND cần quan tâm đến việc cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ cán bộ, chiến sỹ và thể chế hóa sự quan tâm đó bằng các quy định về chế độ tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, hỗ trợ, tài trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng... để động viên, khuyến khích, tôn vinh kịp thời, nhất là những nhân tố tích cực, có đóng góp lớn cho sự phát triển trong hoạt động quản lý NCKH và trực tiếp thực hiện nhiệm vụ NCKH trong các trường CAND.

Năm là, tinh thần trách nhiệm và ý thức tự học, tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ các trường CAND.

Tinh thần trách nhiệm và ý thức tự học, tự rèn của cán bộ trong các trường CAND là yếu tố chủ quan ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nhân lực của mỗi cá nhân cũng như cán bộ thuộc Phòng Quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND. Ảnh hưởng của nhân tố này diễn ra heo hai chiều hướng: nếu cán bộ có ý thức tự học, tự rèn luyện chăm chỉ, thường xuyên, tích cực tìm tòi tri thức mới, phương pháp làm việc hiện đại thì dẫn đến mỗi cá nhân sẽ dần có cách suy nghĩ, ứng xử và ý thức thực hiện công việc khác nhau. Với thái độ tích cực và năng lực tốt sẽ đem lại hiệu quả cao trong công việc, góp phần thúc đẩy nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND. Ngược lại, nếu ý thức tự học, tự rèn luyện của cán bộ

không cao, thiếu thường xuyên sẽ là một lực cản và tác động tiêu cực đến chất lượng nhân lực trong dài hạn. Bởi lẽ thiếu ý thức tự học, tự rèn sẽ làm cho đội ngũ cán bộ quản lý và người lao động thiếu ý chí vươn lên trong thực hiện nhiệm vụ trên cương vị, chức trách được giao.

2.3. KINH NGHIỆM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA MỘT SỐ CƠ SỞ GIÁO DỤC VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN

2.3.1. Kinh nghiệm của Học viện Kỹ thuật quân sự, Bộ Quốc phòng

Học viện Kỹ thuật Quân sự là cơ sở giáo dục đầu ngành của Quân đội, có nhiệm vụ đào tạo cán bộ kỹ thuật, công nghệ quân sự, chỉ huy tham mưu kỹ thuật có trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ cho quân đội. Đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học và đội ngũ giảng viên luôn được Quân ủy Trung ương, Bộ Quốc phòng và Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện quan tâm, xây dựng để đáp ứng yêu cầu của công tác giáo dục - đào tạo trong tình hình mới. Trong đó, đặc biệt quan tâm, phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhân viên Phòng Khoa học quân sự - đây là những nhân lực trực tiếp thực hiện công tác quản lý nghiên cứu khoa học theo chức năng, nhiệm vụ được giao, đồng thời là cầu nối để cụ thể hóa các chiến lược, kế hoạch NCKH các cấp đến các đơn vị chuyên môn và cá nhân có liên quan. Những năm qua, chất lượng nhân lực quản lý NCKH được Học viện có sự biến đổi mạnh mẽ, có nhiều đóng góp cho sự phát triển chung của Nhà trường, cụ thể là:

Thể lực của cán bộ, nhân viên ở đơn vị quản lý NCKH luôn đảm bảo đầy đủ theo các tiêu chí về sức khỏe do Bộ Quốc phòng và Học viện Kỹ thuật quân sự quy định. Hằng tuần, hằng tháng, hằng quý, Học viện đều tổ chức tập thể dục, tổ chức nhiều phong trào thể dục, thể thao ở nhiều lứa tuổi, cử cán bộ, nhân viên tham gia các cuộc thi về thể thao như bắn súng, điền kinh, bơi lội... 100% nhân lực được khám sức khỏe định kỳ tại các cơ sở y tế có uy tín, được đảm bảo đầy đủ các chế độ ăn, nghỉ ngơi hợp lý. Vì vậy, 100% nhân lực

quản lý NCKH có thể trạng sức khỏe tốt, tinh thần phấn chấn và hăng say lao động, cống hiến cho đơn vị.

Trí lực của nhân lực quản lý NCKH thường xuyên được nâng cao thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và tự đào tạo của mỗi cán bộ Phòng Khoa học và Công nghệ. Tỷ lệ cán bộ được cử đi học thông thường theo quy định chỉ tiêu, biên chế của Bộ và Học viện quy định, tuy nhiên số lượng cán bộ đăng ký đi học tập, bồi dưỡng luôn vượt qua mức quy định, bởi cấp ủy đơn vị luôn động viên cán bộ tham gia các loại hình đào tạo, đặc biệt là các lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý NCKH hoặc học tập chuyên sâu về các lĩnh vực đào tạo của Nhà trường, để từ đó nhân lực có được kiến thức và kinh nghiệm phong phú, có khả năng tham mưu tốt hơn cho lãnh đạo các cấp để nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động khoa học và công nghệ. Bên cạnh đó, để nâng cao trí lực cho đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý NCKH, Học viện chủ trương ưu tiên bố trí, sử dụng, tuyển dụng những nhân lực có trình độ chuyên môn đào tạo về quản lý chất lượng, những nhân lực tốt nghiệp ngành khoa học quản lý, khoa học quản trị vào các vị trí, chức danh của Phòng Khoa học quân sự, các viện nghiên cứu [52].

Bên cạnh công tác đảm chính sách tài chính, hậu cần theo quy định, tiêu chuẩn quy định của lực lượng vũ trang thì Đảng ủy, Ban Giám đốc và lãnh đạo Phòng luôn quan tâm, động viên và khuyến khích cán bộ bằng chế độ thưởng thêm trong những ngày lễ lớn của dân tộc, của Bộ Quốc phòng và các dịp kỷ niệm của Học viện, có chế độ đãi ngộ xứng đáng đối với đội ngũ nhân lực quản lý NCKH hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ được giao, có cơ chế xử phạt đối nghiêm minh đối với nhân lực không hoàn thành nhiệm vụ, luân chuyển công tác đối với những nhân lực không đủ năng lực, phẩm chất.

2.3.2. Kinh nghiệm của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, lãnh đạo, quản lý trung và cao cấp, cán bộ ngành lý luận chính

trị cho Đảng, Nhà nước và các đơn vị, tổ chức chính trị - xã hội, là trung tâm quốc gia nghiên cứu khoa học lý luận chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Đây cũng là trung tâm nghiên cứu và giảng dạy hàng đầu về lĩnh vực khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý trong cả nước, góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước. Do đó, công tác cán bộ nói chung và xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, trong đó có cán bộ quản lý NCKH luôn được cấp ủy quan tâm đúng mức. Vụ Quản lý khoa học với chức năng là cơ quan tham mưu chiến lược, kế hoạch phát triển hoạt động NCKH cho Học viện Chính trị quốc gia và định hướng lĩnh vực NCKH cho các Học viện khu vực trên cả nước, do đó, chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý NCKH được đánh giá là một nhân tố quan trọng góp phần hoàn thành chức năng, nhiệm vụ được giao.

Hiện nay, số lượng nhân lực của Vụ Quản lý khoa học không nhiều, gồm có 04 đồng chí lãnh đạo Vụ (01 Vụ trưởng và 03 Phó Vụ trưởng) và 15 chuyên viên thực hiện khối lượng công tác quản lý NCKH lớn và phức tạp, song lãnh đạo và cán bộ làm công tác quản lý luôn phấn đấu làm việc vượt kế hoạch, chỉ tiêu được giao (so với phương hướng nhiệm vụ từng năm học được Học viện phê duyệt), cụ thể như sau:

Một là, đơn vị quản lý khoa học đã tham mưu xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển khoa học và công nghệ dài hạn 5 năm, 10 năm với những định hướng nghiên cứu mới trong lĩnh vực lý luận chính trị, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo cán bộ cấp chiến lược, đào tạo cao cấp và trung cấp lý luận chính trị,...

Hai là, tổ chức triển khai các nhiệm vụ NCKH theo sự phân cấp: Học viện chủ trì các đề tài khoa học cấp quốc gia và cấp Bộ, các Viện chuyên ngành chủ trì một số đề tài khoa học cấp quốc gia còn lại chủ yếu là thực hiện đề tài cấp Bộ, cấp cơ sở. Hằng năm, Vụ Quản lý khoa học thực hiện công tác quản lý khoảng trên 40 đề tài khoa học các cấp, với rất nhiều khâu, nhiều thủ

tục hành chính, đòi hỏi đội ngũ cán bộ thực sự là những người tinh thông về nghiệp vụ quản lý, có trình độ chuyên môn tương đối cao, thậm chí xét về mặt trình độ, năng lực thì nhiều lãnh đạo, cán bộ có học hàm giáo sư, phó giáo sư, có trình độ học vấn tiến sĩ, thạc sĩ các chuyên ngành ên rất am hiểu về lĩnh vực công tác do mình phụ trách [56].

Ba là, kiểm tra, giám sát thường xuyên, liên tục quá trình thực hiện các nhiệm vụ NCKH của các đơn vị có liên quan. Ngoài công tác kiểm tra, đôn đốc, giám sát tiến độ thực hiện nhiệm vụ khoa học của các đơn vị chuyên môn là các Viện chuyên ngành, các đơn vị trực thuộc hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, thì hằng năm, Vụ quản lý NCKH cũng thực hiện công tác quản lý nhiều nhiệm vụ NCKH theo phương thức chủ trì - phối hợp với nhiều cơ quan, ban, ngành ngoài Học viện. Do đó, cường độ công việc và áp lực về mặt thời gian, tinh thần đối với nhân lực quản lý khoa học là khá lớn, đặt ra yêu cầu phải tích cực nâng cao thể lực, trí lực và tinh thần làm việc.

Những năm qua, Học viện đã chú trọng xây dựng chiến lược, quy hoạch, tạo nguồn để có được nhân lực quản lý NCKH chất lượng cao; chọn và cử số cán bộ trẻ có đủ trình độ ngoại ngữ, tin học cần thiết tham gia những khóa đào tạo ngắn hạn, đi dự các hội thảo khoa học ở nước ngoài nhằm giúp đội ngũ cán bộ quản lý của Vụ Quản lý khoa học và cán bộ làm công tác khoa học ở các đơn vị trực thuộc nắm bắt thêm kiến thức thực tiễn và vận dụng vào hoạt động chuyên môn sau này. Hằng năm, Học viện chọn, cử nhiều lượt cán bộ đi thực tế tại các ban cán sự đảng, đoàn ở trung ương và các địa phương và các trung tâm nghiên cứu để rèn luyện thử thách, tích lũy kinh nghiệm trong lãnh đạo quản lý, coi đây là một biện pháp quan trọng để nâng cao trí lực cho đội ngũ cán bộ quản lý, nghiên cứu khoa học [56].

2.3.3. Kinh nghiệm của Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng là trung tâm đào tạo cán bộ chính trị cấp trung, sư đoàn, cán bộ cấp chiến thuật, chiến dịch, đảm nhiệm bồi

dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh cho cán bộ cấp cục, vụ, viện của Bộ, ban, ngành Trung ương. Học viện Chính trị có bề dày thành tích trong công tác nghiên cứu khoa học trong đó cơ sở đóng góp lớn của Phòng Khoa học quân sự. Với chức năng, nhiệm vụ được giao, lãnh đạo và cán bộ trong đơn vị đã tham mưu Ban Giám đốc để xây dựng, ban hành kế hoạch thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ hằng năm. Trong giai đoạn từ 2010-2022, Phòng đã và đang quản lý 05 đề tài khoa học cấp Nhà nước; 22 đề tài cấp Bộ; 89 đề tài cấp Ngành; 3 chương trình nghiên cứu khoa học cấp Học viện, gồm 13 đề tài; 184 đề tài cấp Học viện; 248 đề tài cấp phòng, ban, khoa, hệ; gần 1.000 đề tài khoa học của học viên; phối hợp, tổ chức 23 cuộc hội thảo khoa học cấp Học viện, 50 cuộc hội thảo khoa học của các đề tài cấp Nhà nước, cấp Bộ, cấp ngành và biên soạn trên 800 mục từ Từ điển các loại; tham gia biên soạn, biên tập hàng trăm bộ giáo trình, tài liệu dạy học, sách tham khảo, chuyên khảo phục vụ nhiệm vụ giáo dục, đào tạo của Học viện và các nhà trường trong Quân đội [49]. Cùng với nhiệm vụ tham mưu, quản lý hoạt động khoa học, công nghệ và môi trường ở Học viện, cán bộ, nhân viên Phòng Khoa học quân sự đã và đang trực tiếp tham gia nghiên cứu đề tài khoa học các cấp; viết và công bố nhiều bài báo khoa học trên các báo, tạp chí. Một số cán bộ của Phòng tham gia giảng dạy đại học, sau đại học, hướng dẫn học viên cao học, nghiên cứu sinh. Để nâng cao chất lượng hoạt động NCKH, Thường vụ Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện Chính trị đã quan tâm chăm lo, xây dựng đội ngũ cán bộ, nhân viên Phòng Khoa học quân sự thực sự trở thành cán bộ “vừa hồng” “vừa chuyên” đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của công tác nghiên cứu khoa học trong giai đoạn mới.

Để nâng cao trí lực cho đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý nghiên cứu khoa học, Thường vụ Đảng ủy Học viện đã chỉ đạo Cấp ủy Chi bộ Phòng Khoa học quân sự làm tốt công tác phát hiện, tuyển chọn cán bộ, nhân viên từ các cơ quan, khoa giáo viên về Phòng công tác, bảo đảm phát huy được vai

trò của cán bộ. Bên cạnh đó, Cấp ủy, Chỉ huy Phòng luôn chủ động, tích cực bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Chú trọng đổi mới phương pháp, tác phong công tác của đội ngũ cán bộ, nhân viên, góp phần giúp họ nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, tham mưu đúng, trúng, kịp thời trên cương vị chức trách, nhiệm vụ được giao. Học viện luôn khuyến khích cán bộ, nhân viên đổi mới phương thức quản lý nhiệm vụ khoa học, công nghệ; quản lý nhiệm vụ khoa học, công nghệ bằng quy trình, áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc gia TCVN ISO 900:2015 trong Bộ Quốc phòng; tích cực thực hiện chuyển đổi số trong quản lý nghiên cứu khoa học và công nghệ.

2.3.4. Bài học rút ra cho các trường Công an nhân dân trong nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

Công tác quản lý NCKH trong các trường CAND được coi là một trong hai nhiệm vụ chiến lược trong giáo dục đào tạo của các nhà trường bên cạnh hoạt động giảng dạy. Qua nghiên cứu kinh nghiệm xây dựng, phát triển nhân lực nói chung và nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH và công nghệ của các đơn vị thì bài học tham khảo rút ra cho các trường công an nhân dân tập trung vào ba hướng chính.

Thứ nhất, cần coi trọng và làm tốt công tác cán bộ, chú trọng khâu bố trí, sử dụng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học.

Mục đích của công tác bố trí, sử dụng nhân lực là phát huy tối đa khả năng của từng cá nhân và tạo ra sức mạnh của cả tập thể đơn vị quản lý NCKH trong các trường CAND, đồng thời đem lại hiệu quả cao trong việc hoàn thành nhiệm vụ quản lý NCKH theo chức trách, nhiệm vụ được giao. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: “phải khéo dùng cán bộ”, bởi nếu không chọn được người có tài và dùng họ không đúng chỗ thì cũng không được việc. Mặt khác, cần mạnh dạn bố trí cán bộ vào những vị trí, cương vị khác nhau để kiểm nghiệm năng. Từ kinh nghiệm của Học viện Kỹ thuật Quân sự và Học

viện Chính trị, Bộ Quốc phòng cho thấy, bắt đầu từ khâu tuyển chọn, tuyển dụng cán bộ ở lại trường công tác, Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các Học viện ban đầu bố trí cán bộ thực tế tại các đơn vị cơ sở như hệ, tiểu đoàn, khoa, viện chuyên ngành để cán bộ có thời gian tự học, tự nghiên cứu, thông thường là 1-2 năm, sau đó căn cứ vào kết quả đánh giá, phân loại cán bộ và triển vọng, năng lực cá nhân có thích hợp với khối phòng (khối cơ quan) đặc biệt là nhu cầu, nguyện vọng cá nhân có muốn về công tác tại đơn vị quản lý NCKH hay không thì cấp trên sẽ xem xét, bố trí nhiệm vụ phù hợp. Do đó, bài học cho các trường CAND là cần đánh giá đúng tài năng, sở trường của từng cá nhân để bố trí cán bộ vào đúng việc, đúng người, tạo cơ hội và điều kiện để cá nhân sử dụng kiến thức chuyên môn đã được đào tạo bài bản để tham mưu cho lãnh đạo đơn vị quản lý NCKH đề xuất, xây dựng các chiến lược, kế hoạch phát triển hoạt động khoa học và công nghệ trong phạm vi nhà trường.

Để sử dụng nhân lực quản lý NCKH hiệu quả, cấp ủy, lãnh đạo các Nhà trường và trực tiếp nhất là lãnh đạo Phòng Quản lý NCKH cần mạnh dạn giao việc cho cán bộ thực hiện, đặt ra các yêu cầu, chỉ tiêu công việc cụ thể, vừa để thử thách nhân lực vừa để mỗi cá nhân được trải nghiệm, kinh qua thực tiễn, tích lũy kiến thức đa dạng, vừa tạo tinh thần hăng say, phấn khởi cho cán bộ vì họ có cảm giác được tin tưởng, được giao nhiều nhiệm vụ để thực hiện, tính thi đua cuối năm học. Tuy nhiên, cũng cần có hình thức, biện pháp động viên, khích lệ nhân lực quản lý NCKH để họ “thỏa sức” bày tỏ ý kiến, tích cực, sáng tạo trong khoa học, từ đó có thể nhận ra những ưu điểm để phát huy tốt hơn nữa hoặc khắc phục những hạn chế của bản thân.

Thứ hai, nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học cần được thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng cập nhật tri thức mới và kỹ năng quản lý hiện đại.

Hiện nay, tỷ lệ cán bộ được cử đi học tập, bồi dưỡng ở các cơ sở đào tạo ngoài ngành khá nhiều, loại hình đào tạo cũng rất phong phú đa dạng,

từ tập trung - không tập trung, đào tạo sau đại học ở trình độ tiến sĩ, thạc sĩ, các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ,...trên nhiều lĩnh vực khác nhau. Tuy nhiên, số nhân lực trực tiếp làm công tác quản lý NCKH được cử đi đào tạo còn khá khiêm tốn, đặc biệt là đào tạo ở nước ngoài. Một số nhỏ nhân lực có bằng đại học hoặc trải qua thời gian học tập ở nước ngoài tập trung vào số cán bộ tuyển dụng từ ngoài Ngành Công an hoặc học tập về chuyên môn là chính, còn lại cán bộ được cử đi học tập về lĩnh vực NCKH rất hạn chế. Khác hẳn với chế độ, chính sách về cử cán bộ đi đào tạo ở nước ngoài của một số trường quân đội và Bộ Quốc phòng, hay như Đại học Quốc gia Hà Nội đã và đang có cơ chế ưu tiên cho học tập, đào tạo cán bộ ở nước ngoài.

Đối với Nhà trường Công an, có những nguyên nhân khách quan và chủ quan dẫn đến khâu đào tạo, bồi dưỡng chưa đạt được hiệu quả như mong muốn bởi một phần nguyên nhân là do cơ chế, chính sách và kinh phí đào tạo được cấp cho cán bộ đi học nước ngoài còn khiêm tốn, hơn nữa, khi nhân lực của các Phòng Quản lý NCKH có nguyện vọng, nhu cầu muốn đi học ở nước ngoài thì chưa được xem xét do giới hạn về số lượng được đi học hoặc cũng là vấn đề kinh phí đi học quá cao so với điều kiện của cá nhân. Do đó, với kinh nghiệm từ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và hai nhà trường trọng điểm của Bộ Quốc phòng thì các trường Công an nhân dân cần có chiến lược, kế hoạch và đề xuất nguyện vọng cho nhân lực quản lý NCKH được đi đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn/dài hạn ở nước ngoài. Hai là, đối với số nhân lực hiện có phải căn cứ và vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý để gắn công tác sử dụng, bố trí, quy hoạch, bổ nhiệm phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của đơn vị. Nội dung đào tạo nhân lực quản lý NCKH ngoài những lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ thì cần gắn với yêu cầu, tiêu chuẩn, vị trí việc làm của nhân lực quản lý NCKH, kết hợp hài hòa lý thuyết và thực hành; đề cao ý thức tự học,

tự nghiên cứu của cá nhân; khâu xét duyệt cán bộ đi học cần bảo đảm công khai, đúng người, và tính hiệu quả cao.

Mặt khác, từ kinh nghiệm của Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng cho thấy, để nâng cao chất lượng nhân lực làm công tác quản lý NCKH, hàng năm trên cơ sở quy định chung của Bộ Quốc phòng, Học viện đã đề nghị Cục cán bộ luân chuyển và cử cán bộ đi thực tế tại đơn vị nhằm gắn chặt công tác quản lý với thực tiễn chiến đấu của các đơn vị. Để nâng cao chất lượng nhân lực làm công tác quản lý NCKH cần quán triệt và triển khai có hiệu quả các nội dung của Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ và Quy định số 65-QĐ/TW, ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ; công tác luân chuyển cán bộ, lãnh đạo chỉ huy trong Công an nhân dân CAND, nhất là cử cán bộ trẻ ít kinh nghiệm và những cán bộ được tuyển chọn ngoài ngành Công an nhằm gắn lý luận với thực tiễn của đơn vị làm công tác nghiệp vụ CAND, để từ đó có kinh nghiệm trong công tác tham mưu về hướng các đề tài nghiên cứu và quản lý các khâu, các bước của quá trình NCKH một cách chặt chẽ đạt hiệu quả cao.

Thứ ba, thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học và có những hỗ trợ kịp thời đối với cán bộ trong những trường hợp cần thiết.

Chính sách cán bộ là những quy định cụ thể về nhiều mặt trong công tác cán bộ nhằm đối đãi với cán bộ đúng với các quan điểm, chủ trương của Đảng; phù hợp với tính chất, đặc điểm của công tác công an nói chung, công tác tham mưu Công an nhân dân nói riêng và phù hợp với điều kiện cụ thể ngành Công an; trong đó, chính sách đãi ngộ về vật chất, động viên, khuyến khích về mặt tinh thần là một nội dung có ý nghĩa quan trọng.

Từ kinh nghiệm của Học viện Kỹ thuật Quân sự và Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh cho thấy, để nâng cao chất lượng nhân lực làm công tác quản lý NCKH, thì một trong những biện pháp quan trọng là làm tốt bảo

đảm chế độ, chính sách đối với họ. Do vậy, đối với các trường CAND trong thời gian tới đứng trước yêu cầu, nhiệm vụ công tác quản lý NCKH ngày càng cao về chất lượng và tính bảo mật, để cán bộ yên tâm công tác, cống hiến thì Đảng ủy, Ban Giám hiệu các trường cần phải có cơ chế, chính đãi ngộ, khen thưởng nhưng cũng cần có cơ chế xử phạt nghiêm minh đối với nhân lực quản lý NCKH không hoàn thành nhiệm vụ, luân chuyển công tác đối với những nhân lực quản lý NCKH không đủ năng lực, phẩm chất.

Hiện nay, do nhiều yếu tố khách quan, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ quản lý NCKH còn rất hạn chế, chưa tương xứng với đặc thù công tác quản lý nên chưa khuyến khích, động viên được đội ngũ cán bộ, chưa thu hút được cán bộ giỏi về đơn vị. Do đó, có chính sách đúng và tổ chức thực hiện tốt các chính sách đó sẽ tạo ra động lực to lớn khuyến khích, phát huy tính tích cực, nỗ lực, hăng hái của cán bộ; nâng cao tinh thần trách nhiệm, phát huy khả năng sáng tạo của họ trong công tác. Ngược lại, chính sách cán bộ bất hợp lý hoặc thực hiện chính sách cán bộ không đúng sẽ tạo ra không khí làm việc cầm chừng, tâm lý chán nản, kìm hãm tính năng động, tích cực, sáng tạo của cán bộ, ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công tác tham mưu.

Kết luận chương 2

Chất lượng nhân lực là một trong những yếu tố quyết định đến khả năng hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, chiến sĩ Công an nói chung và nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng. Trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế và sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và diễn biến nhiều mặt của bối cảnh quốc tế, khu vực thì chất lượng nhân lực Ngành Công an càng có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự nghiệp bảo vệ an ninh quốc gia và bảo đảm trật tự an toàn xã hội.

Trên cơ sở kế thừa, tiếp thu một cách chọe lọc kết quả các nghiên cứu đã công bố, luận án đưa ra quan niệm chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND dưới góc độ khoa học kinh tế chính trị, xây dựng nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND trên ba phương diện thể lực, trí lực và tâm lực, đồng thời cũng phân tích chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố bên ngoài và bên trong. Các yếu tố này vừa có tác động tích cực, tạo thời cơ và điều kiện thuận lợi nhưng cũng đặt ra những thách thức đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND, việc xác định các nhân tố ảnh hưởng này nhằm xác lập căn cứ vững chắc cho việc đề ra quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đến năm 2030.

Luận án cũng đã khảo cứu kinh nghiệm của một số cơ sở giáo dục trong nước có tính chất tương đồng về chất lượng nhân lực, qua đó rút ra những bài học mà các trường CAND có thể tham khảo, vận dụng nhằm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND trong thời gian tới.

Chương 3

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN

3.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN

3.1.1. Chức năng, nhiệm vụ của đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Theo Quyết định số 11898/QĐ-BCA-X01 ngày 20/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Công an về cơ cấu, tổ chức, bộ máy các cơ sở giáo dục đào tạo trong Công an nhân dân, theo đó Phòng Quản lý NCKH được biên chế gồm 01 trưởng phòng và 02-03 phó trưởng phòng và các cán bộ, chiến sĩ.

Hoạt động quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân là chức năng, nhiệm vụ của Phòng Quản lý NCKH, theo đó, Phòng Quản lý NCKH là một đơn vị thuộc cơ cấu tổ chức của các trường CAND, có chức năng tham mưu, giúp Hiệu trưởng quản lý, thực hiện chiến lược phát triển khoa học và công nghệ; quản lý các hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trong Trường; quản lý hoạt động biên soạn giáo trình, tài liệu dạy học; thành viên thường trực của Hội đồng Khoa học của trường; quản lý Tạp chí và tổ chức hoạt động xuất bản Tạp chí; xây dựng kế hoạch, thực hiện và giám sát việc hợp tác nghiên cứu khoa học của Trường.

Cụ thể:

Hàng năm, theo chương trình, nhiệm vụ năm học được Giám đốc/Hiệu trưởng các Trường CAND phê duyệt, đơn vị quản lý NCKH sẽ tham mưu xây dựng kế hoạch quản lý hoạt động khoa học và công nghệ theo chức năng, nhiệm vụ được giao, thể hiện ở ba lĩnh vực chính: Quản lý các nhiệm vụ khoa học và công nghệ; quản lý hoạt động biên soạn và công tác Tạp chí.

Căn cứ vào Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy được Bộ Công an an quy định, lãnh đạo đơn vị và cán bộ quản lý NCKH ở từng

mảng công việc sẽ triển khai, thực hiện các Nghị quyết, Chỉ thị và Kế hoạch, văn bản hướng dẫn của cấp trên theo quy định.

Để công tác quản lý NCKH được tiến hành đúng tiến độ, thông suốt và sự phối hợp nhuần nhuyễn giữa đơn vị quản lý NCKH với các đơn vị giảng dạy, chức năng khác trong nhà trường, nhân lực ở đơn vị quản lý NCKH phải tham mưu cho lãnh đạo xây dựng quy trình quản lý NCKH bao gồm các khâu quản lý hồ sơ, sổ sách (bao gồm cả bản cứng và bản điện tử); phân bổ kinh phí cho các nhiệm vụ KH-CN; tư vấn cho lãnh đạo đơn vị về phương thức huy động tiềm lực cho các hoạt động khoa học và công nghệ diễn ra theo năm học hoặc dự án...; thực hiện chế độ, chính sách trong hoạt động NCKH và công nghệ đối với các tập thể, cá nhân tham gia nghiên cứu.

So với nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học nói chung, nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND có một số nét khác biệt.

Thứ nhất, về nguồn tuyển dụng. Nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND được tuyển dụng từ nhiều cơ sở đào tạo trong và ngoài CAND, ưu tiên nhân lực có trình độ cao. Trong khi đó, nhân lực quản lý NCKH ở các trường đại học dân sự thường tuyển dụng mới đối với những nhân lực có trình độ chuyên môn phù hợp với lĩnh vực quản lý NCKH.

Một là, tuyển dụng học viên đào tạo chính quy trong các nhà trường CAND, có thành tích học tập tốt, tích cực thi đua, rèn luyện trong suốt khóa học và đủ tiêu chuẩn để Nhà trường và cơ quan chức năng xem xét hồ sơ, tuyển dụng tại chỗ;

Hai là, tuyển dụng từ cá nhân đã tốt nghiệp đại học trở lên từ ngoài Ngành Công an vào phục vụ cho lực lượng, cho các Nhà trường, cụ thể là Phòng Quản lý NCKH;

Ba là, cán bộ, giáo viên công tác tại các đơn vị giảng dạy hoặc cơ quan chức năng không phải là Phòng Quản lý NCKH, sau đó trên cơ sở xem xét năng lực công tác và khả năng, chiều hướng phát triển mà lãnh đạo, chỉ huy sẽ

điều động nhân lực đó đến công tác tại đơn vị quản lý NCKH. Hầu hết, nhân lực này dù được đào tạo trong hay ngoài Ngành Công an thì cũng chưa được đào tạo chính quy về công tác quản lý NCKH, mà trong quá trình công tác, đội ngũ này được cử đi học văn bằng 2 hoặc trải qua các lớp tập huấn, bồi dưỡng về công tác quản lý nghiên cứu khoa học để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của công tác quản lý NCKH tại các trường CAND.

Thứ hai, nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND bên cạnh thực hiện nhiệm vụ chính trị trung tâm là tham mưu, quản lý hoạt động NCKH, đồng thời phải thực hiện nhiều công việc hành chính của nhà trường nhằm xây dựng nền nếp chính quy, rèn luyện kỷ luật và khả năng sẵn sàng huấn luyện chiến đấu và chiến đấu. Trong khi đó, nhân lực quản lý NCKH tại các trường dân sự chỉ phải thực hiện nhiệm vụ chuyên môn là quản lý hoạt động NCKH.

Thứ ba, nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đa phần chủ yếu là nam giới (do đặc thù của ngành CAND và do yêu cầu, tính chất công việc cần tư duy nhanh nhạy, di chuyển nhiều, áp lực tiến độ công việc khá lớn), do đó thông thường nam giới thường được phân công công tác quản lý NCKH trong các trường CAND. Trong khi đó, nhân lực quản lý NCKH tại các trường dân sự thường có cơ cấu nam - nữ hợp lý hơn.

3.1.2. Đội ngũ nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân hiện nay

Theo số liệu tác giả thu thập được về nhân lực quản lý NCKH trong các Trường Công an nhân dân, cho thấy:

Về số lượng: Tính đến tháng 12/2022, tổng số nhân lực quản lý NCKH các Trường CAND có 130 người, gồm 05 đ/c Trưởng phòng, 16 Phó trưởng phòng và 109 cán bộ. Trong đó, T01 và T02 có đội ngũ nhân lực quản lý NCKH đông đảo nhất (T01 có 35 nhân lực, T02 có 34 nhân lực), T03 có 26 nhân lực, T06 có 22 nhân lực và T07 có 13 nhân lực quản lý NCKH.

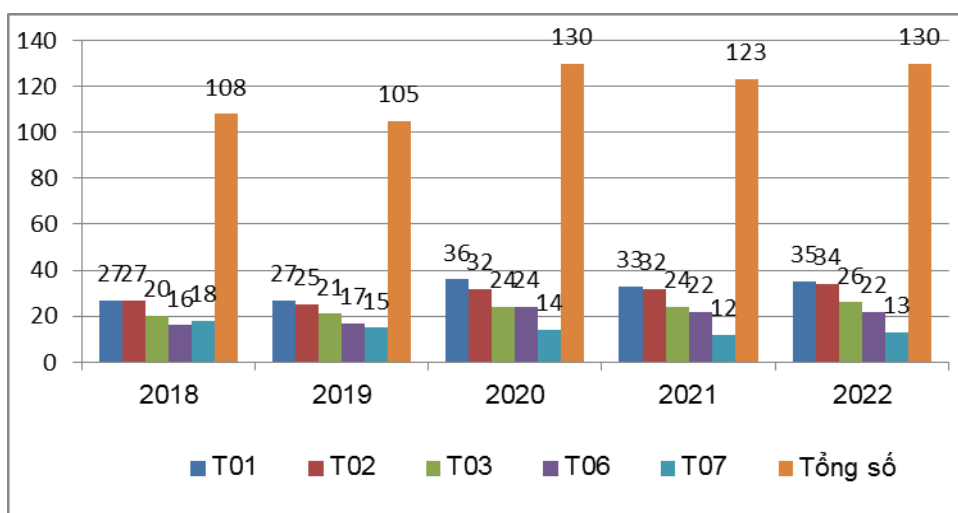
Bảng 3.1: Đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND tại thời điểm 31/12/2022

ĐVT: người

Đơn vị	Số lượng	Bộ máy đơn vị		
		Trưởng phòng	Phó Trưởng phòng	Cán bộ
T01	35	1	4	30
T02	34	1	5	28
T03	26	1	2	23
T06	22	1	3	18
T07	13	1	2	10
Tổng số	130	5	16	109

Nguồn: Tổng hợp từ Phòng Chính trị các Trường CAND

Phân bố số lượng như trên phản ánh đúng tình hình hoạt động NCKH ở các trường CAND hiện nay, bởi vì T01 và T02 là hai Học viện lớn, có lượng học viên đông đảo, hằng năm hai Học viện này cũng đảm nhận khối lượng công việc quản lý NCKH rất lớn, trong đó có cả các đề tài, nhiệm vụ, chương trình NCKH cấp Nhà nước, cấp Bộ.



Hình 3.1: Quy mô nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND, giai đoạn 2018-2022

Nguồn: Tổng hợp từ Phòng Chính trị, các Trường CAND

Về quy mô nhân lực tham gia quản lý NCKH: trong cả giai đoạn 2018 - 2022, T01 có quy mô lớn nhất (năm 2018 có 27 nhân lực, đến năm 2022 có

35 nhân lực, tăng 8 nhân lực so với năm 2018), đứng thứ hai là T02 với 34 nhân lực (năm 2018 là 27 nhân lực, đến năm 2022 là 34 nhân lực, tăng 7 nhân lực so với năm 2018), tiếp theo đó là T03 và T06, T07 xếp cuối cùng với sự giảm xuống về nhân lực quản lý NCKH (năm 2018 có 18 nhân lực, năm 2022 có 13 nhân lực, giảm 05 nhân lực so với năm 2018).

Về cơ cấu độ tuổi, giới tính của nhân lực quản lý NCKH: trong tổng số 130 đồng chí lãnh đạo và CBCS làm công tác quản lý NCKH thì có 67 người dưới 40 tuổi (chiếm tỷ lệ 51.5%), 45 người từ độ tuổi 41 đến 50 tuổi (chiếm 34.6%) và 13.9 % nhân lực có tuổi đời trên 50 tuổi. Nhân lực nam giới chiếm 52.3% tương đương 68 cán bộ, nhân lực nữ có 62 người (chiếm 47.7%)

Bảng 3.2: Cơ cấu giới tính, độ tuổi của đội ngũ nhân lực quản lý NCKH các trường CAND (tính đến 31/12/2022)

Đơn vị tính: người

Đơn vị	Số lượng	Cơ cấu giới tính		Cơ cấu độ tuổi		
		Nam	Nữ	Dưới 40 tuổi	Từ 41-50 tuổi	Trên 50 tuổi
T01	35	17	18	17	12	6
T02	34	20	14	18	11	5
T03	26	13	13	12	10	4
T06	22	12	10	12	8	2
T07	13	6	7	8	4	1
Tổng số	130	68	62	67	45	18

Nguồn: Tổng hợp từ Phòng Chính trị các trường CAND

Chức danh đối với cán bộ, giáo viên trong các học viện, nhà trường Công an là một yêu cầu cần đạt được của cán bộ, ứng với từng giai đoạn nghề nghiệp. Để được xét đủ tiêu chuẩn bổ nhiệm một chức danh CAND thì cán bộ cần có đầy đủ các tiêu chí như về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ, chứng chỉ bồi dưỡng an ninh-quốc phòng. Đây cũng là nhiệm vụ mà nhân lực quản lý NCKH phải nỗ lực phấn đấu trong công việc, đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Bảng 3.3: Thống kê chức danh CAND của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND (tính đến 31/12/2022)

Đơn vị tính: người

Đơn vị	Số lượng	Chuyên viên cao cấp	Chuyên viên chính	Chuyên viên	Trợ lý
T01	35	3	15	10	7
T02	34	4	14	13	5
T03	26	2	10	10	4
T06	22	2	12	5	3
T07	13	1	3	9	0
Tổng số	130	13	54	46	17

Nguồn: Tổng hợp từ Phòng Quản lý NCKH các trường CAND

Đối với chức danh trong CAND: có 13 chuyên viên cao cấp (chiếm 10 %), 54 chuyên viên chính (chiếm 41.5 %), 46 chuyên viên (chiếm 35.8%), còn lại là trợ lý CAND [14]. Số lượng chuyên viên chính chiếm đa số trong cơ cấu nhân lực quản lý NCKH theo chức danh cho thấy chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND là khá tốt, phù hợp với chiến lược phát triển của ngành công an trong giai đoạn hiện nay.

3.2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN GIAI ĐOẠN 2018 - 2022

3.2.1. Thực trạng về thể lực của nhân lực quản lý trong các trường Công an nhân dân

Hiện nay, quá trình duyệt, tuyển dụng nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND được theo dõi, tổng hợp ghi vào biên bản duyệt tuyển. Cơ quan tổ chức cán bộ tại các trường CAND đã thực hiện đầy đủ các bước từ việc xem xét nhu cầu tuyển, xây dựng kế hoạch tuyển dụng, thành lập các Hội đồng tuyển, kiểm tra sức khỏe... đến khi ra quyết định tạm tuyển và tuyển chính thức đối với từng ứng viên. Đồng thời, cơ quan tham mưu tổ chức cán bộ cũng thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ quy định của Bộ Công an về tiêu chuẩn thể lực, sức khỏe và rèn luyện sức khỏe hàng năm cho cán bộ theo Thông tư 106/TT-BCA quy định chế độ rèn luyện thể lực trong CAND, vì

vậy, đại đa số nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đủ sức khỏe và duy trì tình trạng thể lực tốt, đáp ứng yêu cầu công việc.

Theo thống kê ở bảng 3.4 cho thấy, trong giai đoạn 2018 - 2022, tỷ lệ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND có đủ tiêu chuẩn công tác luôn đạt trên 98%.

Bảng 3.4: Tình trạng sức khỏe của nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân

Đơn vị tính: người, %

Năm	Tổng nhân lực	Đủ tiêu chuẩn tuyển dụng	Kết quả đánh giá rèn luyện thể lực hằng năm		
			Đủ tiêu chuẩn công tác (%)	Không đủ tiêu chuẩn công tác (%)	Lí do khác (sinh con, ốm/chữa bệnh dài ngày, nằm viện...(%))
2018	108	100%	98,2%	0%	1,8%
2019	105	100%	99,0	0,03	0,07%
2020	130	100%	99,1	0%	0,9
2021	123	100%	98,5%	0%	1,5%
2022	130	100%	99,33%	0,01%	0,66%

Nguồn: Số liệu tác giả tổng hợp từ các trường CAND

Trong khi đó tỷ lệ nhân lực quản lý NCKH không đủ tiêu chuẩn công tác trong cả giai đoạn 2018- 2022 luôn chiếm tỷ lệ dưới 0,03%, trong đó năm 2018, 2020 và 2021 các trường CAND không có trường hợp nhân lực quản lý NCKH nào là không đủ tiêu chuẩn công tác (ngoại trừ lý do khác như nghỉ thai sản, ốm/chữa bệnh dài ngày, nằm viện).

Nếu phân loại sức khỏe theo phân loại của Bộ Y tế tại bảng 3.5 cho thấy, trong giai đoạn 2018- 2022, tỷ lệ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND luôn có xu hướng tăng lên về tỷ lệ nhân lực đạt sức khỏe loại A (loại khỏe mạnh), cụ thể năm 2018 có 71.3% nhân lực quản lý NCKH đạt sức khỏe loại A, đến năm 2019 là 72.6%, năm 2021 là 73.8% và đến năm 2022 là 74.6%. Tuy nhiên, sức khỏe loại B1 lại có xu hướng giảm xuống (năm 2018 tỷ lệ nhân lực có sức khỏe loại B1 chiếm tỷ lệ 27.4% thì đến năm 2019 giảm còn 26.8%, năm 2021 là 24.7% và năm 2022 là 22.4%. Trong khi đó, tỷ

lệ nhân lực quản lý NCKH có sức khỏe loại B2 (đủ sức khỏe công tác, mắc một số bệnh mạn tính cần phải theo dõi) lại có xu hướng tăng lên trong giai đoạn 2018 - 2022. Cụ thể, năm 2018 có 1.3% nhân lực có sức khỏe loại B2 nhưng đến năm 2022 tăng lên 2.99% (tăng 1.66% so với năm 2018).

Bảng 3.5: Thống kê sức khỏe nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND theo phân loại của Bộ Y tế

Đơn vị tính: người, %

Năm	Tổng nhân lực	Loại A (Khỏe mạnh)	Loại B1 (Đủ sức khỏe công tác)	Loại B2 (Đủ sức khỏe công tác, mắc một số bệnh mạn tính cần phải theo dõi)	Loại C (Không đủ sức khỏe công tác tại thời điểm khám sức khỏe)	Loại D (Không đủ sức khỏe để tiếp tục công tác)
2018	108	71.3	27.4	1.3	00	00
2019	105	72.6	26.8	0.57	00	0.03
2020	130	73.9	25.2	0.9	00	00
2021	123	73.8	24.7	1.5	00	00
2022	130	74.6	22.4	2.99	00	0.01

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các trường CAND

Tỷ lệ tăng này không cao nhưng phản ánh thể lực của nhân lực quản lý NCKH mắc các bệnh mạn tính cần phải theo dõi đang có xu hướng tăng lên. Nếu đánh giá theo tiêu chí phân loại sức khỏe của Bộ Công an, hiện nay có 02 nhân lực (trên tổng số 130 nhân lực) là không đủ tiêu chuẩn sức khỏe để công tác, còn lại 128 nhân lực đủ sức khỏe để công tác lâu dài trong ngành công an.

Kết quả khảo sát về trạng thái thể lực của nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân cho thấy có 86.4% ý kiến có đánh giá rằng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND có sức khỏe đạt yêu cầu trở lên, trong đó vượt yêu cầu chiếm tỷ lệ 29.6% và đạt yêu cầu chiếm tỷ lệ 56.8%, nhân lực quản lý NCKH có sức khỏe không đạt yêu cầu chỉ chiếm tỷ lệ 9.6%, rất không đạt yêu cầu chiếm 4.0%. Như vậy, sức khỏe của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND hiện nay là tương đối tốt.

Bảng 3.6: Kết quả khảo sát về trạng thái thể lực của nhân lực quản lý NCKH trong các trường Công an nhân dân

Đơn vị tính: phiếu, %

Chỉ tiêu	Lựa chọn	Số lượng phiếu	Tỷ lệ
Thể lực	Vượt yêu cầu	74	29.6
	Đạt yêu cầu	142	56.8
	Không đạt yêu cầu	24	9.6
	Rất không đạt yêu cầu	10	4.0
	Tổng	250	100.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các trường CAND

3.2.2. Thực trạng về trí lực của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

3.2.2.1. Thực trạng về trình độ học vấn

Một trong những chức năng của đơn vị quản lý NCKH trong các trường CAND là tham mưu chiến lược và xây dựng kế hoạch phát triển khoa học và công nghệ theo giai đoạn, do đó, năng lực tham mưu của lãnh đạo, cán bộ Phòng Quản lý NCKH rất được cấp ủy các cấp coi trọng. Qua những phân tích, luận giải ở chương 2 có thể thấy, để nhân lực quản lý NCKH thể hiện được năng lực của cá nhân thì cần sự tổ hợp của ba năng lực bộ phận là năng lực thể lực, năng lực trí tuệ và năng lực chuyên môn. Trong đó, năng lực chuyên môn chính là sự biểu hiện ra của trình độ học vấn, được xác định bằng kết quả quá trình học tập, đào tạo bao gồm cả tự đào tạo, tự học của mỗi cá nhân cán bộ quản lý.

Trong những năm qua, nhân lực quản lý NCKH tuy không có sự biến động nhiều về số lượng nhưng có sự gia tăng lớn về trình độ học vấn. Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các trường CAND làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho cán bộ cán bộ, chiến sĩ; tạo ra môi trường đoàn kết, thân thiện, gắn bó nội bộ với nhau. Chính vì vậy, nhân lực công tác tại các trường CAND nói chung và nhân lực quản lý NCKH nói riêng cùng nhau hỗ

trợ, nỗ lực phấn đấu, học tập nâng cao trình độ để cống hiến cho các nhà trường. Bên cạnh đó, Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các nhà trường cũng rất coi trọng việc học tập nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ công tác ở lĩnh vực này.

Đến nay, 100% nhân lực quản lý NCKH có trình độ đại học và sau đại học, trong đó có 24 tiến sĩ, 92 thạc sĩ và 14 cử nhân, kỹ sư. Đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND hiện có 02 Phó Giáo sư là lãnh đạo đơn vị thuộc Học viện Cảnh sát nhân dân và Học viện An ninh nhân dân. Nhân lực quản lý NCKH được đào tạo bài bản tại các cơ sở giáo dục uy tín trong và ngoài ngành Công an, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ và có năng lực công tác.

Bảng 3.7: Trình độ học vấn của nhân lực quản lý NCKH các trường CAND năm 2022

Đơn vị tính: người

Nội dung	Số lượng	Học vấn				Lý luận chính trị			
		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Cử nhân	Trung cấp	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Chưa đào tạo
	130	24	92	14	0	48	77	5	0
Tỷ lệ	100%	18.4	70.7	10.9	0	36.9	59.2	3.9	0
Trong đó									
T01	35	6	22	4	0	14	20	1	0
T02	34	6	27	4	0	13	20	1	0
T03	26	5	19	2	0	8	17	1	0
T06	22	4	16	2	0	7	14	1	0
T07	13	3	8	2	0	6	6	1	0

Nguồn: Tổng hợp từ Phòng Quản lý NCKH các trường CAND

Từ thống kê bảng 3.7 cho thấy rõ, chất lượng nhân lực quản lý NCKH ở các trường CAND như sau: T03 có 19.2% nhân lực có trình độ tiến sĩ, 73.2% nhân lực có trình độ thạc sĩ và tỷ lệ nhân lực có trình độ cử nhân chỉ chiếm 7.6%; T06 có 23.1% nhân lực có trình độ tiến sĩ, 61.5% nhân lực có trình độ thạc sĩ và 15.4% nhân lực có trình độ cử nhân. T01 có 17.1% nhân lực có trình độ tiến sĩ, 62.3% nhân lực có trình độ thạc sĩ và 11.6% nhân lực có

trình độ cử nhân. T02 có 17.6% nhân lực có trình độ tiến sỹ, 79.5% nhân lực có trình độ thạc sỹ và 11.9% nhân lực có trình độ cử nhân. T07 có 23.1% nhân lực có trình độ tiến sỹ, 61.5% nhân lực có trình độ thạc sỹ và 15.4% nhân lực có trình độ cử nhân.

Đánh giá theo tiêu chí về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ở bảng 2.3 cho thấy, 100% nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND đều đạt theo yêu cầu. Thậm chí, đối với cán bộ Đội Biên tập, Xuất bản và Đội Quản lý NCKH còn vượt yêu cầu được giao, đội ngũ này có số lượng 11 người, trong đó có 4 nhân lực có trình độ sau đại học (vượt so với yêu cầu).

Đội ngũ nhân lực tại Phòng Quản lý NCKH được đào tạo theo nhiều chuyên ngành khác nhau nhưng khi nhận nhiệm vụ tại đơn vị, thì tất cả cán bộ đều rất tích cực học hỏi để có những hiểu biết tương đối toàn diện, tổng hợp về hoạt động quản lý NCKH. Nhân lực luôn tự giác rèn luyện, trau dồi, vững vàng về trình độ chuyên môn; trong hoạt động công vụ, luôn quán triệt và bám sát nguyên tắc “kịp thời, chính xác và hiệu quả”, “nắm được tình hình” để dự báo chính xác, tham mưu đúng, trúng, sâu, toàn diện, tổng hợp, giúp lãnh đạo Phòng và cấp trên tổ chức điều hành công việc đạt hiệu quả cao nhất.

Bảng 3.8: Kết quả khảo sát mức độ đáp ứng yêu cầu công việc về trình độ học vấn của nhân lực quản lý NCKH các trường CAND

Đơn vị tính: phiếu, %

Chỉ tiêu	Lựa chọn	Số lượng phiếu	Tỷ lệ %
Trình độ học vấn	Vượt yêu cầu	79	31.6
	Đạt yêu cầu	127	50.8
	Không đạt yêu cầu	24	9.6
	Rất không đạt yêu cầu	20	8.0
	Tổng	250	100.0

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả, năm 2023

Kết quả khảo sát về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc về trình độ học vấn của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND cho thấy có 206 ý

kiến đánh giá rằng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND có trình độ học vấn đạt yêu cầu trở lên (chiếm tỷ lệ 82.4%). Trong đó, có 31.6% ý kiến đánh giá trình độ học vấn của nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND là vượt yêu cầu, 50.8% ý kiến cho rằng đạt yêu cầu. Tuy nhiên, cũng có 9.6% ý kiến đánh giá cho rằng trình độ học vấn của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND là không đạt yêu cầu và 8.0% ý kiến đánh giá rất không đạt yêu cầu.

3.2.2.2. *Thực trạng về trình độ tin học, ngoại ngữ*

Bảng 3.9: Thống kê trình độ tin học, trình độ ngoại ngữ của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND

DVT: người

Đơn vị	Trình độ tin học			Trình độ ngoại ngữ		
	Tin học cơ bản	Tin học nâng cao	Chưa đào tạo	Tốt nghiệp đại học	Chứng chỉ đạt chuẩn	Chưa đào tạo
T01	15	20	0	12	23	0
T02	15	19	0	13	21	0
T03	12	14	0	8	18	0
T06	10	12	0	7	15	0
T07	7	6	0	3	10	0
Tổng số	59	71	0	43	87	0

Nguồn: Tổng hợp từ Phòng Chính trị các trường CAND

Theo số liệu thống kê ở bảng 3.9 cho thấy, 100% nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đều có trình độ tin học cơ bản và nâng cao, điều này hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu về sử dụng tin học của đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong bối cảnh của cuộc cách mạng 4.0 và yêu cầu của chuyển đổi số quốc gia. Trong đó có 59 nhân lực quản lý NCKH có trình độ tin học cơ bản và 71 nhân lực có trình độ tin học nâng cao. Về trình độ ngoại ngữ, có 43 nhân lực có trình độ văn bằng 2 chuyên ngành ngôn ngữ Anh, 87 nhân lực có chứng chỉ ngoại ngữ đạt chuẩn. Như vậy, nếu đối chiếu với tiêu chí ở bảng 3.2 thì hiện nay, 100% nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND đạt yêu cầu (tiêu chí đối với đội ngũ này phải đạt trình độ cử

nhân hoặc B1). Thống kê từ các trường CAND cũng cho thấy, tính đến thời điểm 31/12/2023, có 23 nhân lực vượt chuẩn về trình độ ngoại ngữ (đạt mức B2 so với yêu cầu đặt ra là B1, bao gồm 08 nhân lực của T01, 07 nhân lực của T02, 04 nhân lực của T03, 02 nhân lực của T02 và 02 nhân lực của T07).

Bảng 3.10: Kết quả khảo sát mức độ đáp ứng yêu cầu công việc về trình độ chuyên môn của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND

Đơn vị tính: phiếu, %

Chỉ tiêu	Lựa chọn	Số lượng phiếu	Tỷ lệ %
Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Vượt yêu cầu	77	30.8
	Đạt yêu cầu	124	49.6
	Không đạt yêu cầu	25	10,0
	Rất không đạt yêu cầu	24	9.6
	Tổng	250	100.0

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả, năm 2023

Đối với khảo sát về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc về trình độ chuyên môn kỹ thuật, có 30.8% ý kiến đánh giá cho rằng nhân lực quản lý NCKH có trình độ chuyên môn kỹ thuật vượt yêu cầu và 49.6% ý kiến đánh giá đạt yêu cầu (124 phiếu). Trong khi đó, cũng có 19.6 % ý kiến đánh giá cho rằng trình độ chuyên môn kỹ thuật của nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND là không đạt yêu cầu (trong đó có 9.6% ý kiến đánh giá cho rằng trình độ chuyên môn kỹ thuật của nhân lực quản lý NCKH là rất không đạt yêu cầu, tỷ lệ đánh giá này cao hơn so với đánh giá về trình độ học vấn, cho thấy rằng thực trạng về trình độ chuyên môn kỹ thuật của đội ngũ nhân lực quản lý NCKH có mặt chưa thật sự tốt).

3.2.2.3. Thực trạng về trình độ lý luận chính trị

Theo thống kê cho thấy, nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đa phần có trình độ lý luận chính trị trung cấp và cao cấp. Cụ thể, theo tổng hợp từ phòng Quản lý NCKH của các trường CAND, đến năm 2022 có 48 nhân lực có trình độ lý luận chính trị cao cấp (chiếm tỷ lệ 36.9%), có 77

nhân lực có trình độ lý luận chính trị trung cấp (chiếm tỷ lệ 59.2%) và 5 nhân lực có trình độ lý luận chính trị sơ cấp (chiếm 3.9%). Trong đó, 100% nhân lực quản lý NCKH có chức danh trưởng và phó phòng quản lý NCKH có trình độ lý luận chính trị cao cấp. Dựa vào tiêu chí ở bảng 2.3 và số liệu ở bảng 3.7 cho thấy, 100% nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND đáp ứng được yêu cầu về trình độ lý luận chính trị, trong đó một số nhà trường có tỷ lệ nhân lực vượt yêu cầu về trình độ lý luận chính trị như T01, T01 và T03 (T01 có 02 nhân lực vượt yêu cầu, T02 có 04 nhân lực và T03 có 01 nhân lực vượt yêu cầu về trình độ lý luận chính trị).

Trong những năm qua, việc bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý phòng quản lý NCKH tại các trường CAND đều tuân thủ quy định là nhân lực phải có trình độ lý luận chính trị cao cấp (được cử đi đào tạo tại T01, T02 hoặc tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh).

Nếu đánh giá chất lượng nhân lực quản lý NCKH trên góc độ bố trí sử dụng, đào tạo và tuyển dụng nhân lực quản lý NCKH, có thể thấy rằng trong những năm qua, căn cứ vào nhu cầu của đơn vị quản lý NCKH, hàng năm các trường đều xây dựng kế hoạch và đề xuất chỉ tiêu, nhu cầu đào tạo cán bộ, giáo viên báo cáo Bộ Công an duyệt và tổ chức thực hiện thống nhất trong Trường. Đã định kỳ tổ chức rà soát, hướng dẫn những cán bộ đủ tiêu chuẩn năng lực xem xét bổ nhiệm các chức danh theo đúng quy định, chủ động xây dựng kế hoạch học tập, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ giảng viên, nhân viên hàng năm cũng như trong từng giai đoạn.

Việc tuyển chọn cán bộ thực hiện theo đúng đối tượng, trình tự, thủ tục, tiêu chuẩn, năng khiếu, sức khỏe, lý lịch, chuyên môn của người dự tuyển do Bộ Công an quy định; vị trí và đối tượng tuyển dụng được tiến hành minh bạch, khách quan theo đúng quy trình. Bên cạnh đó, đội ngũ nhân lực đang dần được trẻ hóa để khắc phục tình trạng mất cân đối về độ tuổi, đảm bảo tính liên tục, tính kế thừa và phát triển.

Do thực hiện tốt quy trình, quy chế tuyển dụng, các nhà trường đã tuyển chọn được đội ngũ nhân lực quản lý NCKH có trình độ chuyên môn phù hợp về nhận công tác tại đơn vị quản lý NCKH, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao. Tuy nhiên, theo đó từ năm 2016 đến nay, thực hiện chủ trương tinh giản biên chế của Bộ Công an, với biên chế đã đi vào ổn định, các Nhà trường không tuyển mới cán bộ từ nguồn công dân tốt nghiệp đại học ngành ngoài và từ năm học 2018-2019 đến nay cũng không có chỉ tiêu tuyển chọn học viên tốt nghiệp được đào tạo tại trường.

Trước xu thế phát triển của đất nước và yêu cầu, nhiệm vụ đối với Ngành Công an nói chung và yêu cầu phát triển giáo dục - đào tạo của các trường CAND nói riêng, trong đó có sự phát triển của hoạt động NCKH, nhân lực quản lý NCKH đã xác định được trách nhiệm phải thường xuyên tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện nhằm nâng cao kiến thức, năng lực, trình độ của bản thân, tự hoàn thiện mình để phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Việc tự học tập, rèn luyện của cán bộ không chỉ ở trường lớp mà còn trong thực tiễn công tác nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng phương pháp công tác. Theo đó, từ năm 2018 đến 2022, Cục Đào tạo Bộ Công an kết hợp với các đơn vị chức năng có liên quan đã tham mưu, xây dựng kế hoạch và tổ chức mở 9 lớp bồi dưỡng cấp Cục và 15 lớp bồi dưỡng tại các nhà trường CAND với các chủ đề: Nâng cao kiến thức, kỹ năng quản lý KHCN; Bồi dưỡng kỹ năng NCKH, lập kế hoạch, tư vấn chọn nhiệm vụ....thu hút 240 lượt lãnh đạo và 576 lượt cán bộ tham mưu quản lý NCKH tại các nhà trường tham gia.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực quản lý NCKH đã được Đảng ủy, Ban Giám hiệu các Trường quan tâm và hỗ trợ kinh phí học tập theo mức độ khác nhau. Lãnh đạo đơn vị thường xuyên được cử đi học tập, bồi dưỡng chức danh lãnh đạo, chỉ huy và bồi dưỡng chuyên môn hàng năm. Đối với đội ngũ cán bộ được cử đi học nâng cao trình độ theo các bậc học khác nhau phù

hợp với trình độ, năng lực, sở trường và yêu cầu của công tác cán bộ. Do đó, trình độ của nhân lực quản lý NCKH được nâng lên rõ rệt, cả về kiến thức chuyên môn và năng lực thực tiễn, cũng như năng lực lãnh đạo, quản lý điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ tham mưu quản lý NCKH.

Nhiều đồng chí tận tụy, say mê, tâm huyết với công việc, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; tích cực tìm tòi, đổi mới nội dung, phương pháp công tác; biết vận dụng tri thức khoa học vào công tác chuyên môn, nghiệp vụ; sản phẩm của công tác tham mưu ngày càng thể hiện rõ khối lượng tri thức, chất xám, sự nghiên cứu công phu và nâng tầm trí tuệ, tính chuyên nghiệp theo đó ngày một cao hơn. Kết quả học tập, bồi dưỡng đã góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo công tác quản lý NCKH cũng như gia tăng hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

3.2.2.4. Thực trạng về kỹ năng trong công việc

Trong giai đoạn 2018 - 2022, các phòng Quản lý NCKH tại các trường CAND đã tổ chức được 32 đợt tập huấn về kỹ năng mềm cho đội ngũ nhân lực quản lý NCKH với 1064 lượt cán bộ chiến sỹ tham gia, tập trung chủ yếu vào các kỹ năng mềm có thể được áp dụng trong công tác quản lý, tham mưu hoạt động NCKH tại các trường CAND như kỹ năng tư vấn, lựa chọn đề tài khoa học các cấp, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng làm việc độc lập, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng sống... Việc bồi dưỡng các kỹ năng này cho đội ngũ nhân lực quản lý NCKH vừa giúp nâng cao tính năng động, sáng tạo trong công việc, hoàn thiện phẩm chất và nhân cách của người cán bộ làm công tác quản lý, tham mưu quản lý hoạt động NCKH tại các trường CAND. Kết quả khảo sát về các kỹ năng ở bảng 3.11 cho thấy, có 216 ý kiến đánh giá cho rằng kỹ năng sống của nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND là đạt yêu cầu trở lên, trong đó có 33.6% ý kiến đánh giá là vượt yêu cầu. Đối với kỹ năng xử lý tình huống, có 26.8% ý kiến đánh giá là vượt yêu cầu và 48.4% ý kiến đánh giá là đạt yêu cầu.

Bảng 3.11: Kết quả khảo sát về một số kỹ năng cơ bản của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND

Đơn vị tính: phiếu, %

Chỉ tiêu	Lựa chọn	Số lượng phiếu	Tỷ lệ %
Kỹ năng sống	Vượt yêu cầu	84	33.6
	Đạt yêu cầu	132	52.8
	Không đạt yêu cầu	18	7.2
	Rất không đạt yêu cầu	16	6.4
	Tổng	250	100.0
Kỹ năng xử lý tình huống	Vượt yêu cầu	67	26.8
	Đạt yêu cầu	121	48.4
	Không đạt yêu cầu	39	15.6
	Rất không đạt yêu cầu	23	9.2
	Tổng	250	100.0
Kỹ năng làm việc độc lập	Vượt yêu cầu	75	30.0
	Đạt yêu cầu	139	55.6
	Không đạt yêu cầu	26	10.4
	Rất không đạt yêu cầu	10	4.0
	Tổng	250	100.0
Kỹ năng làm việc nhóm	Vượt yêu cầu	61	24.4
	Đạt yêu cầu	108	43.2
	Không đạt yêu cầu	37	14.8
	Rất không đạt yêu cầu	44	17.6
	Tổng	250	100.0

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả, năm 2023

Trong số các kỹ năng, kỹ năng xử lý tình huống và kỹ năng làm việc nhóm nhận được kết quả khảo sát ở mức thấp nhất (kỹ năng làm việc nhóm có tới 32.4% ý kiến đánh giá cho rằng không đạt yêu cầu, kỹ năng xử lý tình huống có tới 24.8% ý kiến đánh giá cho rằng không đạt yêu cầu, trong khi đó ý kiến đánh giá không đạt yêu cầu đối với kỹ năng làm việc độc lập chỉ là 14.4% và kỹ năng sống là 13.6%. Như vậy, thực tế này đòi hỏi lãnh đạo các phòng Quản lý NCKH trong các trường CAND cần tổ chức bồi dưỡng thêm về kỹ năng xử lý tình huống và kỹ năng làm việc nhóm cho một bộ phận nhân lực quản lý NCKH hiện nay.

Đối với kỹ năng sử dụng ngoại ngữ và tin học của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND. Cả hai kỹ năng đều có ý kiến đánh giá đạt yêu cầu ở mức khá cao (Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ có 32.0% ý kiến đánh giá cho rằng vượt yêu cầu và 37.6% đạt yêu cầu. Đối với kỹ năng sử dụng tin học, có 34.8% ý kiến đánh giá là vượt yêu cầu và 51.6% ý kiến đánh giá là đạt yêu cầu. Tuy nhiên, trong số hai kỹ năng thì kỹ năng ngoại ngữ được đánh giá là thấp hơn. Cụ thể: có tới 30.4% ý kiến đánh giá cho rằng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND có kỹ năng sử dụng ngoại ngữ không đạt yêu cầu, trong đó có 14.8% ý kiến đánh giá rất không đạt yêu cầu. Trong khi đó kỹ năng sử dụng tin học chỉ có 34 ý kiến đánh giá là không đạt yêu cầu với tỷ lệ là 13.6%

Bảng 3.12: Kết quả khảo sát về kỹ năng sử dụng ngoại ngữ và tin học của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND

Đơn vị tính: phiếu, %

Chỉ tiêu	Lựa chọn	Số lượng phiếu	Tỷ lệ
Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ	Vượt yêu cầu	80	32.0
	Đạt yêu cầu	94	37.6
	Không đạt yêu cầu	39	15.6
	Rất không đạt yêu cầu	37	14.8
	Tổng	250	100.0
Kỹ năng sử dụng tin học	Vượt yêu cầu	87	34.8
	Đạt yêu cầu	129	51.6
	Không đạt yêu cầu	22	8.8
	Rất không đạt yêu cầu	12	4.8
	Tổng	250	100.0

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả, năm 2023

3.2.3. Thực trạng về tâm lực của chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

3.2.3.1. Thực trạng về phẩm chất chính trị, đạo đức

Đội ngũ nhân lực quản lý NCKH của Phòng Quản lý NCKH các trường CAND được tuyển dụng mới, được điều động công tác hoặc luân chuyển tùy

theo yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của Nhà trường hoặc Phòng Quản lý NCKH; nhìn chung đều được rèn luyện và trưởng thành qua thực tiễn công tác, có tư tưởng chính trị vững vàng, tuân thủ đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; quy định của Ngành Công an. Phẩm chất đạo đức cách mạng trong sáng, theo Sáu điều Bác Hồ dạy CAND và điều lệnh CAND. Đa số có ý thức phấn đấu vươn lên, tích cực học tập, tu dưỡng, rèn luyện tích lũy kinh nghiệm, nâng cao trình độ, kiến thức về mọi mặt; có tinh thần trách nhiệm trong công tác, luôn suy nghĩ, tìm tòi, sáng tạo, khắc phục khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đặc thù của hoạt động quản lý NCKH, nên cán bộ luôn rèn luyện tính trung thực, thẳng thắn, nghiêm túc trong tham mưu giải quyết công việc được giao, chịu khó, cần cù, tỉ mỉ, thận trọng trong tham mưu xử lý công việc.

Bảng 3.13: Kết quả khảo sát về phẩm chất chính trị đạo đức của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND

Đơn vị tính: phiếu, %

Chỉ tiêu	Lựa chọn	Số lượng phiếu	Tỷ lệ
Phẩm chất chính trị, đạo đức	Vượt yêu cầu	79	31.6
	Đạt yêu cầu	131	52.4
	Không đạt yêu cầu	30	12.0
	Rất không đạt yêu cầu	10	4.0
	Tổng	250	100.0

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả, năm 2023

Hiện nay, đại đa phần nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND có phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ chiến sỹ tại các phòng quản lý NCKH thuộc các trường CAND luôn chủ động, nỗ lực khắc phục khó khăn trong cuộc sống và trong công tác.

Kết quả khảo sát về phẩm chất chính trị, đạo đức của nhân lực quản lý NCKH ở bảng 3.13 cho thấy, có tới 84.0% ý kiến đánh giá cho rằng nhân lực quản lý NCKH có phẩm chất chính trị, đạo đức đạt yêu cầu trở lên, trong đó

có 52.4% nhân lực đạt yêu cầu và 31.6% nhân lực vượt yêu cầu. Bên cạnh đó, cũng có 12.0% ý kiến đánh giá cho rằng phẩm chất chính trị, đạo đức của nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND là không đạt yêu cầu và 4.0% ý kiến đánh giá là rất không đạt yêu cầu.

3.2.3.2. Thực trạng về phong cách làm việc và kỷ luật lao động

Nguồn nhân lực tại các trường CAND nói chung, nhân lực quản lý NCKH nói riêng luôn cần cù, sáng tạo trong công việc, ham học hỏi.

Bảng 3.14: Kết quả khảo sát về phong cách làm việc và kỷ luật lao động của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND

Đơn vị tính: phiếu, %

Chỉ tiêu	Lựa chọn	Số lượng phiếu	Tỷ lệ %
Phong cách làm việc và kỷ luật lao động	Vượt yêu cầu	66	26.4
	Đạt yêu cầu	136	54.4
	Không đạt yêu cầu	30	12.0
	Rất không đạt yêu cầu	18	7.2
	Tổng	250	100.0

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả, năm 2023

Trong giai đoạn hiện nay, đứng trước yêu cầu xây dựng lực lượng cán bộ chiến sỹ trong ngành CAND tinh nhuệ, hoạt động hiệu quả, đội ngũ nhân lực quản lý NCKH đã không ngừng sáng tạo, mạnh mẽ và quyết liệt trong hoạt động quản lý, tham mưu công tác NCKH cho các nhà trường CAND. Trước áp lực của công việc ngày càng cao đòi hỏi nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND phải có ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm, tăng cường làm việc nhóm để tránh những sai lầm có thể xảy ra trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

Đánh giá về phong cách làm việc và kỷ luật lao động của nhân lực quản lý NCKH cho thấy có 202 ý kiến đánh giá cho rằng nhân lực quản lý NCKH có phong cách làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật đạt yêu cầu trở lên, trong đó

có 26.4% ý kiến đánh giá vượt yêu cầu và 54.4% ý kiến đánh giá là đạt yêu cầu. Tuy nhiên, cũng có tới 12.0% ý kiến đánh giá nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND là không đạt yêu cầu và 7.2% ý kiến đánh giá là rất không đạt yêu cầu (mức đánh giá này khá cao so với đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức đã nêu ở trên), phản ánh rằng một bộ phận nhân lực quản lý NCKH chưa có phương pháp làm việc khoa học, ý thức tổ chức kỷ luật vẫn chưa thật sự nghiêm.

3.2.3.3. Thực trạng về tinh thần trách nhiệm và thái độ đối với công việc

Chất lượng nhân lực quản lý NCKH được đánh giá, phân tích trên nhiều yếu tố cấu thành, trong đó có tinh thần trách nhiệm và thái độ đối với công việc của nhân lực gồm cả nhân lực lãnh đạo và cán bộ trực tiếp quản lý nhiệm vụ khoa học.

Những năm vừa qua, mặc dù có sự biến động về nhân lực (do chủ trương cơ cấu, tổ chức bộ máy các đơn vị trong CAND) và rà soát, tinh giản biên chế lực lượng nhưng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH luôn thể hiện sự nhiệt tình, nhiệt huyết và trách nhiệm cao với nhiệm vụ được giao, điều đó đã lan tỏa không khí làm việc tích cực trong nội bộ đơn vị Phòng Quản lý NCKH và khích lệ, động viên những nhân lực thực hiện nhiệm vụ NCKH ngoài đơn vị, nhằm hoàn thành công việc đạt kết quả tốt. Đây vừa là ưu điểm của nhân lực công tác trong môi trường làm việc của ngành CAND và cũng chính là thể hiện phẩm chất của người cán bộ công an cách mạng được hun đúc từ nhiều thế hệ.

Ở một khía cạnh nhất định, tinh thần trách nhiệm và thái độ đối với công việc được xem xét là một bởi đều thể hiện cảm xúc của cá nhân đối với nhận và hoàn thành nhiệm vụ theo sự phân công, tuy nhiên nếu như tinh thần trách nhiệm là sự mong muốn, nhiệt tình làm công tác quản lý NCKH đến cùng, làm cho được kết quả mục tiêu đề ra, thì thái độ đối với công việc là nói đến sự nhìn nhận, đánh giá của nhân lực với nhiệm vụ

được các cấp giao cho. Qua đánh giá của Đảng ủy Công an Trung ương, của Ban Giám hiệu các trường CAND, của cơ quan quản lý NCKH cấp trên nhà trường là Cục Đào tạo, Viện Khoa học, Chiến lược và Lịch sử Công an cho thấy, đại đa số cán bộ quản lý NCKH có thái độ tích cực, biểu hiện là sẵn sàng nhận nhiệm vụ, giúp đỡ, hỗ trợ cán bộ cả trong và ngoài đơn vị để hướng tới mục tiêu là hoàn thành kế hoạch, chiến lược khoa học và công nghệ đã đề ra.

Tinh thần, thái độ tích cực đối với thực hiện công tác quản lý NCKH chính động lực thôi thúc cán bộ nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao năng lực tự bồi dưỡng, trau dồi trình độ ngoại ngữ và tin học, đồng thời học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm lẫn nhau trong công tác quản lý. Thông qua các buổi Xêmina, tọa đàm, sinh hoạt tập thể trong Trường, tham gia các lớp Bồi dưỡng, tập huấn do Cục Đào tạo, Bộ Công an tổ chức, cũng như các hội nghị, hội thảo về khoa học và công nghệ trong nước, quốc tế giúp cho nhân lực được mở rộng tầm nhìn, học hỏi nhiều kinh nghiệm và thúc đẩy nhiều ý tưởng hay, sáng tạo, đưa ra và giải đáp để khắc phục những khó khăn vướng mắc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, qua đó tự nâng cao trình độ của mình. Nhân lực quản lý NCKH trong những năm qua đã có nhiều nỗ lực, sáng tạo không ngừng, đề xuất nhiều ý kiến xác đáng, kịp thời, khoa học, giúp lãnh đạo đơn vị quản lý NCKH và lãnh đạo Nhà trường ban hành nhiều quyết định quan trọng. Bản thân mỗi cán bộ cũng không ngừng phấn đấu, đề xuất nhiều sáng kiến, cải tiến kỹ thuật.

Mặc dù hiện nay, nhân lực của Phòng Quản lý NCKH các trường CAND số cán bộ được đào tạo chính quy, bài bản đúng chuyên ngành quản lý giáo dục chưa nhiều, nhưng do tính chất, yêu cầu nhiệm vụ ngày càng đòi hỏi chuyên môn hóa sâu, nên cấp ủy, lãnh đạo đơn vị đã chú trọng lựa chọn cán bộ đáp ứng các tiêu chuẩn quy định, có khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, trong đó đã thực hiện cơ chế tuyển chọn theo hướng: ưu tiên tuyển

chọn nhân lực là giảng viên trong Trường, đã qua thực tiễn công tác giảng dạy và NCKH, có trình độ cao, có tư duy sáng tạo, có khả năng quản lý, tổ chức, thực hiện và kỹ năng soạn thảo, biên tập văn bản; đồng thời, lãnh đạo đơn vị cũng tham mưu Ban Giám hiệu, Đảng ủy Nhà trường các cơ chế, chính sách nhằm phát hiện, thu hút cán bộ ngoài lực lượng Công an nhân dân về công tác tại đơn vị quản lý NCKH, tranh thủ trí tuệ của các chuyên gia, nhà khoa học để cộng tác thực hiện nghiên cứu chuyên đề, xây dựng chiến lược, chương trình công tác; tổng kết thực tiễn, phát triển và hoàn thiện lý luận tham mưu Công an nhân dân.

Bảng 3.15: Kết quả khảo sát về tinh thần trách nhiệm, thái độ đối với công việc của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND

Đơn vị tính: phiếu, %

Chỉ tiêu	Lựa chọn	Số lượng phiếu	Tỷ lệ
Tinh thần trách nhiệm và thái độ đối với công việc	Vượt yêu cầu	74	29.6
	Đạt yêu cầu	129	51.6
	Không đạt yêu cầu	25	10.0
	Rất không đạt yêu cầu	22	8.8
	Tổng	250	100.0

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả, năm 2023

Khảo sát ý kiến đánh giá về tinh thần trách nhiệm và thái độ đối với công việc của nhân lực quản lý NCKH đối với tinh thần trách nhiệm và thái độ đối với công việc cho thấy rằng, có 203 ý kiến đánh giá cho rằng nhân lực quản lý NCKH có tinh thần trách nhiệm và thái độ đối với công việc đạt yêu cầu trở lên, trong đó có 29.6% ý kiến đánh giá vượt yêu cầu và 51.6% ý kiến đánh giá là đạt yêu cầu. Có 47 ý kiến đánh giá cho rằng nhân lực quản lý NCKH có tinh thần trách nhiệm và thái độ đối với công việc là không đạt yêu cầu, trong đó có 8.8% ý kiến đánh giá cho rằng rất không đạt yêu cầu.

3.2.4. Thực trạng về khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Trên cơ sở nhận thức được vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác quản lý NCKH và hoạt động tham mưu đối với sự lãnh đạo, chỉ đạo của lãnh đạo đơn vị, trong thời gian qua, nhân lực quản lý NCKH luôn cố gắng hoàn thành khối lượng công việc lớn, đảm bảo sự phối hợp, kết hợp với các đơn vị có liên quan, đảm bảo hoạt động NCKH của các trường được thông suốt.

Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các nhà trường đã thực hiện nghiêm túc quy định của Bộ Công an và có chính sách hợp lý để khuyến khích, bảo đảm quyền lợi cho đội ngũ cán bộ tham mưu thuộc các đơn vị quản lý NCKH như: tham gia các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ ở ngoài ngành Công an (Tham gia câu lạc bộ các trường khoa học kỹ thuật, tập huấn nghiệp vụ tại Bộ Khoa học và Công nghệ, ký kết - liên kết đào tạo với các trường đại học, tổ chức bên ngoài Ngành...) và luôn bám sát yêu cầu của Bộ Công an. Trong vài năm gần đây, các trường CAND có hỗ trợ kinh phí một phần đối với các loại hình đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ đi học và tốt nghiệp tiến sĩ, thạc sĩ hay tự đi học ngoại ngữ đạt chứng chỉ TOEFL từ 550 điểm hoặc IELTS từ 6.0 trở lên; hỗ trợ kinh phí đào tạo cho cán bộ, giảng viên khi được cử đi học tập, bồi dưỡng trong nước; quy định về thăng cấp bậc hàm trước niên hạn đối với cán bộ có học hàm, học vị; quy định chế độ hỗ trợ đối với giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ trực tiếp giảng dạy; quy định kéo dài thời gian công tác đối với cán bộ, giảng viên và lãnh đạo các Khoa, Phòng và tương đương có học hàm, học vị... Với những chính sách hợp lý này đã một mặt khuyến khích nhân lực của Phòng Quản lý NCKH tích cực học tập, nghiên cứu, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, mặt khác khi nhân lực được đào tạo ngày càng tốt thì khả năng đáp ứng công việc, hoạt động tham mưu cho lãnh đạo cũng mang lại những hiệu quả thiết thực, bám sát tình hình đơn vị hơn trước.

Thống kê cho thấy, số lượt cán bộ đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua cơ sở, chiến sĩ tiên tiến chiếm số lượng lớn. Cụ thể, từ năm 2018 đến 2022, về kết quả đánh giá, phân loại cán bộ thi đội ngũ CBCS tại các Phòng Quản lý NCKH có cán bộ đạt mức Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm 15%, cán bộ đạt mức Hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 80%, cán bộ đạt mức Hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ chiếm tỷ lệ không đáng kể, thường là một số nhân lực không hoàn thành hoặc hoàn thành chậm, muộn các nội dung công việc được phân công, dẫn đến đạt ở mức thấp hiệu quả công việc [42]. 100% nhân lực hoàn thành nhiệm vụ trở lên trong đó có 14 nhân lực quản lý NCKH hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 108 nhân lực hoàn thành tốt nhiệm vụ và 11 nhân lực hoàn thành nhiệm vụ (Bảng 3.16)

Bảng 3.16: Tổng hợp kết quả đánh giá chất lượng đảng viên đối với nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND

Đơn vị tính: người

Đơn vị	Số lượng	Phân loại cán bộ			Không hoàn thành nhiệm vụ
		Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	Hoàn thành nhiệm vụ	
T01	35	04	29	02	0
T02	34	05	26	03	0
T03	26	02	22	02	0
T06	22	02	18	02	0
T07	13	01	10	02	0
Tổng số	130	14	108	11	0

Nguồn: Tổng hợp từ Phòng Quản lý NCKH các trường CAND

Về kết quả bình xét danh hiệu thi đua trong CAND (Bảng 3.17), cán bộ, chiến sĩ có 14 lượt cán bộ đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở, 106 lượt cán bộ đạt danh hiệu Chiến sĩ tiên tiến. Đặc biệt, trong đội ngũ nhân lực của Phòng Quản lý NCKH các trường CAND không phát hiện cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị.

Trước những tác động tiêu cực của mặt trái cơ chế thị trường và quá trình mở cửa hội nhập; trong điều kiện đa số cán bộ còn khó khăn, nhất là chính sách, chế độ đãi ngộ có mặt còn chưa hợp lý nhưng đại bộ phận cán bộ vẫn giữ vững phẩm chất đạo đức cách mạng, lối sống lành mạnh, giản dị; gương mẫu trong công tác và sinh hoạt; có ý thức tổ chức kỷ luật tốt; xây dựng và giữ gìn đoàn kết nội bộ.

Bảng 3.17: Tổng hợp kết quả phân loại thi đua của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND

Đơn vị tính: người

Đơn vị	Số lượng	Phân loại thi đua			Vi phạm
		Chiến sĩ thi đua cơ sở	Chiến sĩ tiên tiến	Không có danh hiệu thi đua	
T01	35	04	29	02	0
T02	34	04	29	02	0
T03	26	03	20	02	0
T06	22	02	18	02	0
T07	13	01	10	02	0
Tổng số	130	14	106	10	0

Nguồn: Tổng hợp từ Phòng Quản lý NCKH các trường CAND

Về kết quả tham mưu và quản lý hoạt động NCKH. Trong giai đoạn 2018 - 2022, đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đã và đang trực tiếp quản lý 10 đề tài cấp Nhà nước (năm 2018 quản lý 01 đề tài đến năm 2022 quản lý 03 đề tài), 35 đề tài cấp Bộ và tương đương (năm 2018 có 04 đề tài nhưng đến năm 2022 đã quản lý 09 đề tài, tăng 5 đề tài so với năm 2018), 55 đề tài cấp Cơ sở thuộc các lĩnh vực Khoa học xã hội và nhân văn, Khoa học nghiệp vụ và Khoa học An ninh (xem Bảng 3.18).

Bên cạnh đó, nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND còn quản lý 56 giáo trình tài liệu phục vụ giảng dạy tại các nhà trường CAND (năm 2018 quản lý 11 giáo trình tài liệu và năm 2022 quản lý 23 giáo trình tài liệu, tăng 12 giáo trình tài liệu so với năm 2018). Đội ngũ nhân lực quản

lý NCKH cũng đã phối hợp với các cơ quan chức năng trong và ngoài trường CAND để giải quyết 13 vướng mắc về các thủ tục đăng ký mở mới, quy trình nghiệm thu và lưu trữ đề tài (năm 2018 giải quyết 3 vướng mắc, năm 2022 giải quyết 6 vướng mắc). Những sản phẩm NCKH dù ở loại hình nào cũng đã chứng minh rằng cán bộ quản lý luôn bám sát tiến độ nhiệm vụ và phối hợp tốt với các đơn vị liên quan. Đội ngũ nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND cũng đã tham mưu “đúng và trúng” các lĩnh vực NCKH phục vụ cho hoạt động bảo vệ an ninh tổ quốc, bảo vệ trật tự an toàn xã hội, thể hiện ở tất cả các đề tài các cấp đều có liên quan đến hoạt động bảo vệ an ninh tổ quốc, bảo vệ trật tự an toàn xã hội.

Bảng 3.18: Thống kê về số lượng đề tài nghiên cứu khoa học của các trường Công an nhân dân trong giai đoạn 2018 - 2022

Loại đề tài	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Cấp nhà nước	1	2	1	3	3
Cấp Bộ và tương đương	4	6	8	8	9
Cấp Cơ sở	8	10	12	12	13

Nguồn: Tổng hợp từ Phòng Quản lý NCKH các trường CAND

Căn cứ vào tiêu chí đánh giá ở mục 2.2.3.4 và kết quả hoàn thành nhiệm vụ được phản ánh ở các bảng 3.16, bảng 3.17 và bảng 3.18 có thể khẳng định rằng trong giai đoạn 2018 - 2022, đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đã cố gắng, nỗ lực hoàn thành tốt nhiệm vụ tham mưu, quản lý công tác nghiên cứu khoa học.

3.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN

3.3.1. Những kết quả đạt được

3.3.1.1. Kết quả đạt được về thể lực

Sức khỏe của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND là khá tốt với số lượng cán bộ, chiến sĩ có sức khỏe loại A và loại B chiếm đa số

(128/130 nhân lực). Thêm vào đó, nhóm cán bộ có sức khoẻ xếp loại C (yếu) hầu như không có, điều này thể hiện sự tích cực trong việc bảo vệ và chăm sóc sức khoẻ cán bộ chiến sỹ tại các trường CAND.

Do đặc thù của Ngành Công an và đặc thù công tác tham mưu quản lý NCKH rất cần có đầu óc minh mẫn, sáng tạo, nếu nhân lực có đủ đức, tài nhưng sức khoẻ không đảm bảo thì cũng gặp nhiều khó khăn trong việc duy trì cường độ công việc, sự phối hợp với các đơn vị khác trong và ngoài trường hoặc hạn chế trong tham gia học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Trong những năm qua, các trường CAND đã không ngừng thực hiện các giải pháp để phát triển thể lực của nhân lực quản lý NCKH nhằm đáp ứng yêu cầu của công việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ được giao.

Ngoài những đợt khám sức khoẻ định kỳ hàng năm được các nhà trường phối hợp cùng các bệnh viện lớn như Bệnh viện 19-8, Bệnh viện Việt Đức, Bệnh viện Bạch Mai... thì hàng năm, rất nhiều giải thi đấu thể dục, thể thao như: cầu lông, bóng đá, bóng chuyền,... được tổ chức nhân dịp các ngày lễ lớn, ngày truyền thống các nhà trường, để vừa nâng cao thể lực cho nhân lực, vừa khuấy động phong trào thi đua trong toàn trường. Bên cạnh đó, theo quy định của Bộ Công an, hàng năm các trường CAND đều tổ chức cho cán bộ, giáo viên ôn luyện điều lệnh đội ngũ, quân sự võ thuật và tổ chức kiểm tra, đánh giá nghiêm túc, khách quan, qua đó cũng góp phần nâng cao thể lực cho nhân lực. Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các trường CAND cũng thường xuyên quan tâm thăm hỏi, động viên nhân lực quản lý NCKH khi ốm đau, tạo điều kiện thuận lợi để nhân lực quản lý NCKH được điều trị, chữa bệnh kịp thời.

3.3.1.2. Kết quả đạt được về trí lực

Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu nhận thức rõ vị trí, vai trò của công tác NCKH và tham mưu quản lý NCKH trong sự phát triển chung của mỗi nhà trường; đã chủ động xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ

theo các giai đoạn phù hợp với định hướng xây dựng các nhà trường CAND đến năm 2030. Công tác cán bộ được xây dựng đúng quy trình, tiêu chuẩn trong quy hoạch đội ngũ cán bộ, giảng viên và nhân viên, đảm bảo khoa học, rõ ràng, công khai, minh bạch, chủ động vận dụng những quy định của Nhà nước và của ngành Công an trong chính sách tuyển dụng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là hướng tới phát triển nguồn lực chất lượng cao phục vụ công tác của nhà trường.

Trên cơ sở Thông tư 30/TT-BCA quy định tiêu chí, tiêu chuẩn công tác cán bộ, các Nhà trường đã cụ thể hóa thành tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá, phân loại cán bộ, gồm những tiêu chí cụ thể phục vụ xét bổ nhiệm các chức danh cho đội ngũ cán bộ theo vị trí công tác, đảm bảo đúng với những quy định của Nhà nước và của ngành Công an. Định kỳ tổ chức rà soát, hướng dẫn những cán bộ đủ tiêu chuẩn năng lực xem xét bổ nhiệm các chức danh theo đúng quy định, chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho đội ngũ nhân lực quản lý NCKH hàng năm cũng như trong từng giai đoạn.

Đảng uỷ, Ban Giám hiệu luôn quan tâm, chỉ đạo sát sao nhằm tạo mọi điều kiện thuận lợi cho nhân lực quản lý NCKH được học tập, phấn đấu (năm 2021 có 01 nhân lực được cử đi nghiên cứu sinh; năm 2022 có 02 nhân lực được cử đi học văn bằng 2 chuyên ngành quản lý giáo dục). Các nhà trường đã phối hợp với Cục Đào tạo tổ chức nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nhằm nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ nhân lực nhân lực quản lý NCKH (Năm 2020 có 04 nhân lực được cử đi bồi dưỡng về công tác quản lý NCKH; năm 2021 có 01 nhân lực và năm 2022 có 02 nhân lực được cử đi bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý NCKH). Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhân lực quản lý NCKH được nâng lên đáng kể, thể hiện ở chất lượng tham mưu và sản phẩm đầu ra của hoạt động tham mưu quản lý NCKH. Trên cơ sở làm tốt công tác đánh giá nhân lực quản lý NCKH và bước đầu áp dụng khoa học công nghệ vào công tác quản lý nhân lực quản lý NCKH,

góp phần nâng cao hiệu quả xây dựng định hướng quy hoạch đội ngũ nhân lực quản lý NCKH.

3.3.1.3. Kết quả đạt được về tâm lực

Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các trường CAND luôn chú trọng và tập trung làm tốt khâu tuyển chọn, tuyển dụng cán bộ vào công tác tại đơn vị quản lý NCKH. 100% nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND là những người được tuyển chọn và sàng lọc kỹ lưỡng từ học viên các trường CAND, từ các trường đại học danh tiếng bên ngoài ngành Công an vào trường hoặc một số cán bộ thuộc các cơ quan nhà nước có học vị tiến sĩ (theo chính sách thu hút tiến sĩ của Bộ Công an và các nhà trường), có lập trường chính trị tư tưởng vững vàng, yên tâm công tác, xác định tốt mọi nhiệm vụ được giao. Do đó, họ đều có phẩm chất đạo đức tốt, có lối sống lành mạnh, không tha hóa, luôn có tinh thần đoàn kết nội bộ, đây là một trong những nguyên nhân quan trọng góp phần tạo nên sức mạnh tập thể của đơn vị và tạo nên hiệu quả cao trong công việc.

Đảng ủy, Ban Giám hiệu và lãnh đạo đơn vị quản lý NCKH luôn quan tâm sát sao, kịp thời có những chính sách động viên, hỗ trợ đối với cán bộ trẻ, cán bộ hoàn cảnh khó khăn; thường xuyên nắm bắt tư tưởng, nguyện vọng, thái độ, tinh thần đời sống của cán bộ, chiến sĩ để có biện pháp can thiệp kịp thời trên các phương diện, giúp cán bộ toàn tâm toàn ý cống hiến cho đơn vị và Nhà trường. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý NCKH ở các trường CAND là những nhân lực tận tụy trong công việc, hầu hết đáp ứng yêu cầu và có khả năng tham mưu, tổ chức thực hiện nhiệm vụ quản lý NCKH đạt hiệu quả cao (Kết quả xếp loại cán bộ tại các Phòng quản lý NCKH và số liệu ở bảng 3.16 về tổng hợp đánh giá chất lượng đảng viên cho thấy 100% nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND đều hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao).

Được sự tạo điều kiện của Ban Giám hiệu các nhà trường, cấp ủy các

cấp và trực tiếp là đội ngũ lãnh đạo Phòng Quản lý NCKH, hầu hết nhân lực quản lý NCKH được cử đi đào tạo ở các cấp học, bậc học khác nhau, đã hình thành các kỹ năng nghề nghiệp vận dụng vào quá trình xử lý công việc.

3.3.1.4. Kết quả đạt được về khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ

Số liệu ở bảng 3.16 và bảng 3.18 cho thấy, có 100% nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND được đánh giá là đảng viên hoàn thành nhiệm vụ trở lên, không có trường hợp nào thuộc diện không hoàn thành nhiệm vụ. Số liệu thống kê về số lượng các đề tài NCKH được đăng ký mới trong các trường CAND giai đoạn 2018 - 2022 không ngừng được gia tăng, nhất là đề tài cấp Bộ và tương đương. Đánh giá của giáo viên về “Tổ chức triển khai, kiểm tra tiến độ nhiệm vụ NCKH bảo đảm đúng quy định” ở phụ lục 2 cho thấy tỷ lệ cán bộ giáo viên rất hài lòng với đội ngũ nhân lực quản lý NCKH là 12,5%, 5,8% có ý kiến đánh giá không hài lòng. Đối với nội dung “Công tác phối hợp với các đơn vị, cá nhân liên quan trong hoạt động NCKH” có 11,3% ý kiến đánh giá rất hài lòng và 9,7% ý kiến đánh giá không hài lòng.

Căn cứ vào tiêu chí đánh giá ở mục 2.2.3.4 và kết quả hoàn thành nhiệm vụ được phản ánh ở các bảng 3.16, bảng 3.17 và bảng 3.18 có thể khẳng định rằng trong giai đoạn 2018 - 2022, đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đã cố gắng, nỗ lực hoàn thành tốt nhiệm vụ tham mưu, quản lý công tác nghiên cứu khoa học.

3.3.2. Những hạn chế

Bên cạnh những thành tựu đạt được về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND thời gian qua, đã góp phần vào nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong các trường CAND, cũng như cung cấp thêm các luận cứ khoa học trong việc nâng cao chất lượng và khả năng sẵn sàng chiến đấu, bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội của CAND. Bên cạnh đó, chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND còn những hạn chế nhất định cần khắc phục.

3.3.2.1. Hạn chế về thể lực

Một là, các hoạt động, phong trào thể dục, thể thao để rèn luyện thể lực chưa thu hút được đông đảo nhân lực quản lý NCKH tham gia.

Trong giai đoạn 2018 - 2022, các Phòng Quản lý NCKH nói riêng và trường CAND nói chung đều đã tích cực tổ chức thực hiện các hoạt động thể dục thể thao nhằm rèn luyện thể lực cho đội ngũ nhân lực quản lý NCKH nhưng nhiều hoạt động chưa đạt được chất lượng và mục tiêu, hiệu quả như đã đề ra. Hầu hết kế hoạch tổ chức rèn luyện thể lực đều theo kế hoạch hằng năm như vào đầu học kỳ I, cuối năm học hoặc dịp lễ lớn của Ngành, đôi khi có cuộc thi nhân kỷ niệm ngày lễ lớn, chứ chưa chú trọng tổ chức thường xuyên hoặc thay đổi thời gian tổ chức phong trào hay thi chiến sĩ khỏe, nên nhiều cán bộ chỉ quan tâm rèn luyện ngay tại thời điểm có phong trào. Mặt khác, nhiều phong trào thể dục, thể thao do thiếu sự đổi mới về nội dung và hình thức, địa điểm thi nên hiện chỉ tập trung vào những cá nhân điển hình, chưa thu hút được đông đảo nhân lực quản lý NCKH tham gia. Chế độ luyện tập đội ngũ, võ thuật đôi lúc vẫn thực hiện mang tính hình thức, đối phó nên chưa thực sự nâng cao thể lực cho nhân lực quản lý NCKH.

Hai là, một số nhân lực chưa thực sự coi trọng vấn đề rèn luyện thể lực cũng như vai trò của thể lực đối với kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Hiện nay, nhiều nhân lực có tâm lý chủ quan cho rằng, khi được tuyển dụng, công tác trong Ngành thì đương nhiên đủ tiêu chuẩn thể lực theo quy định của Ngành cũng như các vị trí, yêu cầu công tác cụ thể, nên dần dần một số nhân lực không còn coi trọng chế độ tập luyện thể dục, thể thao ở môi trường cơ quan và ngoài cơ quan. Thậm chí, nhiều nhân lực đã hình thành thói quen chưa tốt như hút thuốc ở nơi làm việc, không chú trọng đi kiểm tra sức khỏe chuyên sâu để cải thiện vấn đề thể chất, tinh thần, thậm chí nhiều nhân lực có bệnh mạn tính nhưng không thông báo cho đơn vị được biết. Những biểu hiện không bình thường của vấn đề sức khỏe sẽ khiến cá nhân

nhân lực ở một thời điểm nào đó không có được sự minh mẫn, năng động, sáng suốt hay sự nhanh nhẹn vốn có và cần thiết của cán bộ quản lý khoa học, và sẽ ảnh hưởng tới chất lượng, tiến độ thực hiện công việc được giao.

Kết quả thống kê ở bảng 3.5 cũng cho thấy rằng nhân lực quản lý NCKH có sức khỏe loại B2 (đủ sức khỏe công tác nhưng mắc một số bệnh mạn tính cần phải theo dõi) đang có xu hướng tăng lên trong giai đoạn 2018-2022 (nếu như năm 2018 chỉ có tỷ lệ là 1.3% thì đến năm 2021 tăng lên thành 1.5% và năm 2022 là 2.99%. Số liệu ở bảng 3.5 cũng cho thấy năm 2019 có 0,03% nhân lực có sức khỏe loại D và năm 2022 có 0,01% nhân lực có sức khỏe loại D (loại không đủ sức khỏe để công tác).

Kết quả khảo sát về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc về thể lực ở bảng 3.6 cho thấy có tới 10.6% ý kiến đánh giá nhân lực quản lý NCKH không đáp ứng được yêu cầu về thể lực. Đây chính là một trong những hạn chế cần khắc phục về thể lực của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND trong thời gian tới.

3.3.2.2. Hạn chế về trí lực

Thứ nhất, số nhân lực được đào tạo chính quy, đúng hoặc gần với chuyên môn, nghiệp vụ quản lý khoa học hiện chưa nhiều và chưa đủ về số lượng.

Hiện nay, dù phần lớn nhân lực quản lý NCKH đã được cơ quan cử đi đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đặc biệt là đào tạo về nghiệp vụ quản lý nói chung và nghiệp vụ quản lý nghiên cứu khoa học nói riêng, nghiệp vụ tham mưu hoặc đào tạo văn bằng 2 nghiệp vụ an ninh... còn khá hạn chế. Số nhân lực được tuyển ngoài có nghiệp vụ, năng lực tham mưu và quản lý NCKH được đào tạo bài bản, chính quy, toàn diện đã và đang có còn chưa nhiều, nhìn chung nhưng chưa thực sự đáp ứng được mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ của công tác quản lý NCKH xứng tầm cơ sở giáo dục đại học. Mặt khác, chính cán bộ quản lý lại chưa có khả năng và điều kiện tham gia độc lập các cuộc hội thảo lớn về KHCN ở trong nước và ở nước ngoài thì còn

rất hạn chế. Đây là một khó khăn lớn đòi hỏi các trường CAND phải nỗ lực hơn nữa trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Hiện nay, nhân lực làm công tác quản lý NCKH ở các trường CAND còn thiếu (tổng biên chế được giao của T01, T02, T03, T06 và T07 là 141 nhân lực, nhưng hiện tại mới chỉ đạt 130 nhân lực), nhiều cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Đối với nhân lực quản lý NCKH cần trình độ ít nhất là thạc sĩ nghiệp vụ công an và nghiệp vụ quản lý giáo dục để có đủ khả năng thẩm định sơ bộ kết quả NCKH của các đơn vị, có đủ kinh nghiệm thực tiễn để thực hiện quản lý các đề tài khoa học và quản lý biên soạn giáo trình, tài liệu dạy học cũng như thẩm định tạp chí. Mặt khác, bản thân hoạt động NCKH công an cần sự tích lũy kinh nghiệm giảng dạy và kiến thức nghiệp vụ công an. Muốn có những sản phẩm khoa học có chất lượng thì năng lực của đội ngũ quản lý người trực tiếp quản lý các nhiệm vụ KHCN và tổ chức cho cán bộ, giáo viên thực hiện NCKH là rất quan trọng. Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ có trình độ Tiến sĩ, có chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư còn thấp so với mặt bằng chung của các trường đại học trong cả nước, đặc biệt là so với tiêu chuẩn cơ sở giáo dục đại học đạt chuẩn quốc gia theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Thông tư 24/2015/TT-BGDĐT quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học).

Thứ hai, trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ của nhân lực chưa thực sự đáp ứng yêu cầu, mục tiêu của công tác quản lý NCKH trong CAND trong bối cảnh hiện nay.

Trình độ, năng lực của một bộ phận nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND chưa đáp ứng kịp yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của công tác quản lý NCKH trước xu thế hội nhập quốc tế và sự phát triển nhanh chóng của tình hình kinh tế xã hội, khoa học công nghệ, đặc biệt là cuộc cách mạng công nghệ 4.0, sự đổi mới mạnh mẽ của giáo dục đại học ở trong nước và trên thế giới cũng như những diễn biến phức tạp của nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, đảm bảo trật tự an toàn xã hội.

Trình độ ngoại ngữ của nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND vẫn còn bất cập, một số cán bộ có văn bằng đại học chính quy hoặc văn bằng 2 nhưng trên thực tế, do đặc thù công việc ít sử dụng ngoại ngữ nên lâu dần không sử dụng ngoại ngữ được một cách cơ bản, thành thạo. Thậm chí khi tổ chức thi sát hạch hàng năm hoặc theo kế hoạch chung của Ngành (sát hạch để làm tiêu chí xét nâng ngạch chuyên môn kỹ thuật), còn có nhân lực không đạt yêu cầu, hoặc đạt mức yếu. Trong khi đó, một bộ phận không nhỏ nhân lực chưa ý thức học tập để nâng cao trình độ ngoại ngữ phục vụ cho bản thân và nhu cầu công việc (mặc dù tỷ lệ nhân lực có chứng chỉ tiếng anh quốc tế tương đương trình độ B1 và B2 đạt 53%). Cán bộ được cử đi học tập, nâng cao ngoại ngữ ở nước ngoài, tham gia hội thảo, các lớp bồi dưỡng còn rất hạn chế, cán bộ trẻ ngại đi do gặp khó khăn ở khâu hỗ trợ kinh phí đào tạo. Đây là một khó khăn lớn mà các nhà trường CAND phải nỗ lực hơn nữa để cải thiện tình hình và nâng cao chất lượng nhân lực nó chung cũng như nhân lực quản lý ở lĩnh vực khoa học và công nghệ nói riêng. Kết quả khảo sát về kỹ năng sử dụng ngoại ngữ và tin học cũng cho thấy, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ của nhân lực quản lý NCKH được đánh giá ở mức thấp (có 27.7% ý kiến đánh giá cho rằng kỹ năng sử dụng ngoại ngữ của nhân lực quản lý NCKH không đáp ứng được yêu cầu được giao, trong khi kỹ năng sử dụng tin học chỉ có 10.8% ý kiến đánh giá ở mức không đáp ứng được yêu cầu).

Mặt khác, một bộ phận nhân lực quản lý NCKH nhưng chưa được đào tạo bài bản, chính quy, toàn diện về nghiệp vụ tham mưu quản lý NCKH ở cấp độ lĩnh vực chuyên môn/ngành chuyên biệt (đặc thù). Mặt khác, chính cán bộ quản lý lại chưa có khả năng và điều kiện tham gia độc lập các cuộc hội thảo lớn về KH-CN trong và nước ngoài. Đây là một khó khăn lớn đòi hỏi các trường CAND phải nỗ lực hơn nữa trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

3.3.2.3. Hạn chế về tâm lực

Một là, mức độ đáp ứng yêu cầu về phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức chưa cao.

Theo kết quả đánh giá về mức độ đáp ứng yêu cầu về phẩm chất chính trị và đạo đức ở bảng 3.11 cho thấy, có 15 ý kiến đánh giá cho rằng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND không đáp ứng được yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức (chiếm tỷ lệ 11.5%) và 5 ý kiến đánh giá cho rằng rất không đáp ứng yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức (chiếm tỷ lệ 3.8%). Kết quả ở bảng 3.16 cũng cho thấy có 11 nhân lực quản lý NCKH có kết quả xếp loại đảng viên năm 2022 ở mức hoàn thành nhiệm vụ (đây là những nhân lực còn để phải nhắc nhở trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, chưa thật sự nhiệt tình, trách nhiệm trong công việc). Thông qua kết quả khảo sát này có thể thấy, một bộ phận nhỏ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND chưa hoàn thiện được phẩm chất chính trị, đạo đức của người cán bộ công an nói chung, nhân lực quản lý NCKH nói riêng.

Hai là, còn tồn tại sự thiếu linh hoạt, nhạy bén trong tham mưu quản lý nghiên cứu khoa học.

Tác phong, phương pháp làm việc của một số cán bộ, chiến sỹ còn thiếu sự linh hoạt, nhạy bén cần thiết của một cán bộ làm tham mưu. Nhiều hành vi chưa chuẩn mực, đúng với phong cách người cán bộ Công an nhân dân. Việc chấp hành kỷ luật, điều lệnh, ... của một bộ phận nhỏ số cán bộ, chiến sỹ còn chưa nghiêm túc.

3.3.2.4. Hạn chế về khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ

Trong đội ngũ nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND, vẫn còn một bộ phận nhân lực để xảy ra những sai sót trong việc tham mưu và quản lý hoạt động NCKH (trong số 11 nhân lực được đánh giá là hoàn thành nhiệm vụ ở bảng 3.16 thì có 04 trường hợp vi phạm chính sách dân số và còn lại thuộc diện bị nhắc nhở trong công việc chuyên môn), điều này phản

ánh khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ của một bộ phận nhân lực là chưa thật sự tốt. Số lượng đề tài NCKH cấp cơ sở trong giai đoạn 2018 - 2022 mặc dù có sự gia tăng nhưng vẫn chưa phản ánh được tiềm lực NCKH của các trường CAND (trong giai đoạn 2018 - 2022, chỉ tăng 05 đề tài NCKH cấp cơ sở, trong khi đó lực lượng cán bộ và giáo viên tại các trường CAND là tương đối lớn) điều này phản ánh công tác tham mưu của đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND chưa đáp ứng tốt tiềm lực KHCN tại các trường CAND trong giai đoạn 2018 - 2022. Ý kiến đánh giá của cán bộ giáo viên về “Đánh giá chung về mức độ hoàn thành nhiệm vụ trong quản lý NCKH” ở phụ lục 2 cũng cho thấy có 8,6% ý kiến đánh giá không hài lòng.

3.3.3. Nguyên nhân của kết quả đạt được và hạn chế

3.3.3.1. Nguyên nhân của kết quả đạt được

** Nguyên nhân khách quan*

Một là, do đặc thù môi trường và phong cách làm việc của các nhà trường Công an đòi hỏi tính kỷ luật cao.

Công tác trong lực lượng vũ trang nói chung và các nhà trường CAND đòi hỏi đội ngũ nhân lực nói chung, nhân lực quản lý NCKH nói riêng phải luôn có ý thức tổ chức kỷ luật rất cao, tinh thần trách nhiệm và thái độ được thể hiện cả trong công việc và trong thực hiện các nề nếp chính quy hàng ngày. Do đó, đội ngũ nhân lực quản lý NCKH các trường CAND luôn luôn có ý thức phấn đấu vươn lên trong quá trình công tác, đào tạo bồi dưỡng, xây dựng phương pháp và tác phong làm việc chuẩn mực, khoa học, tham mưu “đúng và trúng”... Do đó, chất lượng nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND luôn có sự cải thiện trong những năm vừa qua.

Hai là, do tác động của việc cơ cấu lại bộ máy tổ chức và tinh giản biên chế đòi hỏi mỗi cán bộ quản lý nghiên cứu khoa học phải thực sự đáp ứng được yêu cầu về vị trí việc làm theo quy định.

Trong những năm qua, ngành Công an nhân dân thực hiện chuyển đổi mạnh về bộ máy quản lý hành chính, tinh giản biên chế theo hướng gọn nhẹ, hiệu quả, chính quy. Hoạt động này đòi hỏi các trường CAND phải có đội ngũ nhân sự tinh gọn về số lượng, tốt về chất lượng và hợp lý về cơ cấu, trong đó có đội ngũ nhân lực quản lý NCKH. Để đáp ứng chiến lược tinh giản bộ máy, nâng cao hiệu quả hoạt động của các trường CAND nói riêng và ngành công an nói chung, yêu cầu đặt ra là phải tuyển dụng, sắp xếp và bố trí hợp lý nhân lực quản lý NCKH, nâng cao chất lượng công tác đào tạo và bồi dưỡng, đánh giá chất lượng hoàn thành công việc của đội ngũ nhân lực quản lý NCKH. Yêu cầu này đã gián tiếp tác động đến hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH. Do đó, nguồn nhân lực quản lý NCKH ở các trường CAND trong thời gian vừa qua đã có sự chuyển biến cả về chất và lượng nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng ngành công an nhân dân trong tình hình mới.

** Nguyên nhân chủ quan*

Một là, do nhận được sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của lãnh đạo các nhà trường CAND đối với công tác quản lý nghiên cứu khoa học và quan tâm chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý NCKH.

Tại các trường CAND trong thời gian qua, công tác NCKH luôn được Đảng ủy, Ban Giám đốc (Ban Giám hiệu) các nhà trường xác định là một trong hai nhiệm vụ chính trị trọng tâm nhằm nâng cao chất lượng hoạt động giáo dục và đào tạo, bảo vệ an ninh tổ quốc, trật tự an toàn xã hội. Ban lãnh đạo, chỉ huy các nhà trường luôn khuyến khích, động viên mọi cán bộ, chiến sỹ, học viên, công nhân viên tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học, tạo mọi điều kiện thuận lợi về vật chất và tinh thần để đội ngũ nhân lực quản lý NCKH hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao, đặc biệt là quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH để có thể đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trong quá trình công tác. Do đó, đội ngũ nhân lực quản lý NCKH luôn

được rà soát, bổ sung, sắp xếp và bố trí công việc hợp lý để có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Hai là, do tác động của cải cách hành chính, chuyển đổi số trong hoạt động quản lý NCKH tại các trường CAND khiến cho nhân lực thay đổi tư duy, phong cách làm việc phù hợp bối cảnh mới.

Những năm vừa qua, phòng quản lý NCKH tại các trường CAND luôn luôn tiên phong trong công cuộc cải cách hành chính, giảm những thủ tục hành chính rườm rà cho cán bộ giáo viên, nhân viên, chiến sỹ trong công tác nghiên cứu khoa học, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, theo dõi tiến độ, kết quả hoạt động nghiên cứu khoa học... Bên cạnh đó, đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND cũng luôn tự trau dồi các kỹ năng làm việc khoa học để có thể đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Do đó, chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND trong những năm vừa qua luôn có sự cải thiện.

3.3.3.2. Nguyên nhân của hạn chế

**** Nguyên nhân khách quan***

Thứ nhất, chất lượng hệ thống giáo dục và đào tạo quốc dân còn chưa theo kịp chất lượng giáo dục của khu vực và thế giới.

Hiện nay, chất lượng hệ thống giáo dục và đào tạo quốc gia tuy đã có sự cải thiện đáng kể nhưng nhìn chung vẫn chưa theo kịp sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước, khu vực và thế giới. Theo đánh giá của nhiều chuyên gia, nhà hoạch định chính sách, nhà quản lý cho thấy nội dung chương trình giảng dạy trong hệ thống giáo dục đào tạo vẫn còn nặng về lý thuyết, chưa chú trọng nhiều về thực hành, hoàn thiện kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng mềm như kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng làm việc độc lập... do đó nhiều nhân lực sau khi tốt nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao, phải trải qua quá trình bồi dưỡng và đào tạo lại mới có thể đáp ứng được tiêu chuẩn, tiêu chí việc làm. Là một bộ

phận của nguồn nhân lực nói trên, nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND cũng có những điểm tương đồng với thực tế trên, tại các trường CAND, chương trình đào tạo vẫn nặng về khối kiến thức nghiệp vụ công an nhân dân, học viên đào tạo ít được bồi dưỡng các kỹ năng mềm và thực hành tay nghề trong quá trình đào tạo, do đó nhiều nhân lực khi ra trường thường có những bỡ ngỡ nhất định trong công việc. Nhiều nhân lực quản lý NCKH do chưa được đào tạo bài bản và chuyên sâu về ứng dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ nên trong công tác quản lý NCKH vẫn còn gặp nhiều khó khăn, lúng túng trong tham mưu, quản lý hoạt động NCKH trong các trường CAND.

Thứ hai, chính sách đãi ngộ cho cán bộ chiến sĩ công an và cán bộ quản lý nghiên cứu khoa học có mặt còn hạn chế, chưa thu hút được nhân tài.

Hiện nay, mặc dù nhân lực quản lý NCKH là những người hoạt động trong môi trường có áp lực công việc cao, tuy nhiên Đảng và Nhà nước lại chưa có chính sách đãi ngộ đặc thù đối với nhân lực quản lý NCKH, đặc biệt là chế độ phụ cấp công vụ. Do đó, một bộ phận nhân lực đã không phát huy hết tâm huyết, trách nhiệm của mình trong hoạt động tham mưu, quản lý NCKH, cá biệt có trường hợp còn nhũn nhẽo, gây phiền hà, khó dễ cho cán bộ chiến sĩ trong tổ chức thực hiện các nhiệm vụ khoa học công nghệ. Do đó, đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng, hiệu quả của hoạt động khoa học công nghệ trong các trường CAND trong thời gian qua.

Thứ ba, do chưa có cơ chế tạo động lực làm việc cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học.

Cơ chế, chính sách tạo điều kiện thực hiện nhiệm vụ còn nhiều bất cập, chưa theo kịp sự thay đổi của thực tiễn. Các yếu tố từ công tác cán bộ, chế độ, chính sách và đặc thù công tác trong lĩnh vực quản lý NCKH và tham mưu quản lý có những tác động không nhỏ đến tư tưởng, tình cảm, nhận thức, bản lĩnh của nhân lực, ảnh hưởng tới chất lượng công tác chuyên môn của họ. Vì

vậy, chưa tạo được cơ chế thu hút các cán bộ giỏi trong các lực lượng về công tác trong lĩnh vực này.

Thứ tư, do công tác quản lý, kiểm tra, giám sát nhân lực của đơn vị cấp trên đơn vị quản lý NCKH chưa sát sao.

Hiện nay, công tác quản lý, kiểm tra, giám sát nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND của đơn vị cấp trên là Cục Khoa học, Chiến lược và Lịch sử Công an được tiến hành thường niên. Chính vì vậy, một bộ phận nhỏ nhân lực quản lý NCKH có tư tưởng chuẩn bị hồ sơ tài liệu “đổi phó”, hồ sơ sổ sách không ghi chép và lưu trữ đầy đủ, điều này đã làm giảm đáng kể tính hiệu quả của công tác quản lý NCKH trong các trường CAND trong thời gian qua. Công tác kiểm tra, giám sát thường chú trọng vào hồ sơ, sổ sách, ít tập trung vào chất lượng hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của nhân lực quản lý NCKH nên chưa phát huy được tính hiệu quả trong công tác quản lý, kiểm tra, giám sát nhân lực quản lý NCKH.

** Nguyên nhân chủ quan*

Một là, do công tác tuyển chọn và bố trí vị trí công tác cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học chưa được thực hiện tốt.

Số lượng nhân lực trẻ chiếm tỷ lệ khá cao, họ có thế mạnh của sức trẻ, năng động, tiếp thu cái mới, công nghệ thông tin khá nhanh và chính xác. Tuy nhiên, do tuổi đời còn trẻ nên nhiều cán bộ chưa có kinh nghiệm thực tiễn về lĩnh vực quản lý KHCCN hay chưa tự mình tổ chức nghiên cứu công trình khoa học, do đó thiếu kỹ năng cũng như kiến thức toàn diện để tham mưu cho lãnh đạo, chỉ huy; nhiều cán bộ chưa phát huy tinh thần “dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm” trong công tác tham mưu, quản lý hoạt động NCKH, chưa thể hiện rõ vai trò của cán bộ quản lý khoa học, chưa tư vấn cho chủ nhiệm các nhiệm vụ khoa học đưa ra những cách giải quyết phù hợp. Do đó, số lượng đề tài mở mới hàng năm chưa phát huy hết tiềm năng của đội ngũ nhân lực tại các trường CAND, tính mới mẻ trong đề xuất các đề tài NCKH cũng

chưa được chú trọng, điều này đã làm giảm hiệu quả của công tác tham mưu, quản lý NCKH trong các trường CAND thời gian vừa qua.

Hai là, do hoạt động bồi dưỡng, đào tạo nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học của cấp ủy, lãnh đạo chỉ huy trong các trường Công an nhân dân chưa được chú trọng đúng mức.

Hằng năm, các phòng Quản lý NCKH ở các trường CAND đã tổ chức các hoạt động bồi dưỡng, tập huấn cho nhân lực quản lý NCKH về kỹ năng, nghiệp vụ, tuy nhiên vẫn còn mang tính hình thức, chưa thực tế, dẫn đến một bộ phận nhân lực quản lý NCKH mặc dù được tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhưng không có sự chuyển biến về kỹ năng, nghiệp vụ, hoặc có sự chuyển biến rất chậm chạp, nhiều cán bộ chậm cập nhật các văn bản mới có liên quan đến hoạt động khoa học công nghệ, do đó đã không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao trong hoạt động tham mưu quản lý NCKH trong các trường CAND.

Ba là, do tinh thần trách nhiệm và sự phấn đấu của bản thân cán bộ, chiến sỹ trong quá trình công tác có thời điểm chưa cao.

Nhận thức một bộ phận nhân lực về vị trí, vai trò của công tác tham mưu quản lý NCKH, về trách nhiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ của cơ quan, đơn vị mình còn hạn chế. Vẫn còn quan niệm rằng, làm theo văn bản chỉ đạo, theo mệnh lệnh cấp trên và kết hợp với kinh nghiệm được truyền lại từ cán bộ lớn tuổi hơn, kinh nghiệm cá nhân tự tích lũy là có thể làm tốt nhiệm vụ, ý thức trách nhiệm đối với công việc chưa đầy đủ, chưa cao. Do đó, cán bộ chưa tích cực, chủ động đề xuất, tham mưu các nội dung mới, sáng tạo để phục vụ cho lãnh đạo, chỉ huy ra quyết định phù hợp.

Qua thống kê từ các đơn vị quản lý NCKH trong CAND và Cục Khoa học Chiến lược và Lịch sử Công an, cho thấy: số lượng các nhiệm vụ khoa học và công nghệ được triển khai thực hiện chưa tương xứng khả năng nghiên cứu của đội ngũ cán bộ, giảng viên của các nhà trường (bình quân

trong 5 năm gần đây số lượng đề tài được duyệt cho nghiên cứu chỉ chiếm 47,65% số đăng ký), số lượng đề tài cấp Nhà nước, cấp Bộ còn ít. Xét về mặt khách quan là do số lượng cán bộ, giảng viên đăng ký thực hiện chưa thực sự đông đảo, và tính cấp thiết cũng như khả năng thực hiện không khả thi nên nhiệm vụ không được phê duyệt, thứ hai là nguyên nhân về kinh phí được cấp còn hạn chế. Tuy nhiên, xét về mặt chủ quan từ phía đơn vị quản lý NCKH mà trực tiếp là nhân lực quản lý NCKH cho thấy: nhân lực chưa thực sự chủ động, tích cực tham mưu cho lãnh đạo đơn vị trong việc xây dựng Chương trình, kế hoạch để tổ chức thực hiện công tác NCKH trong Nhà trường. Nhân lực được tuyển dụng từ ngành ngoài, được điều động từ nội bộ Nhà trường hoặc các đơn vị khác trong Công an về công tác tại đơn vị quản lý NCKH với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ khác nhau, hầu hết chưa trải qua đào tạo chính quy về lĩnh vực quản lý NCKH mà mới chỉ trải qua một số lớp bồi dưỡng tập huấn nên khả năng tham mưu, đề xuất còn khá thụ động, đến khâu nào mới tham mưu khâu đó hoặc vướng mắc, khó khăn ở đâu thì mới suy nghĩ và báo cáo lãnh đạo giải quyết công việc đó. Dẫn đến nhiều khi tham mưu không mang tính hiệu quả, chiến lược, tiến độ chậm muộn.

Kết luận chương 3

Trong chương 3, luận án đã vận dụng cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đã xác lập ở chương 2 để phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND trong giai đoạn 2018 - 2022. Bằng các số liệu thứ cấp thu được từ báo cáo, số liệu tổng kết của các phòng Quản lý NCKH và một số cơ quan trong ngành công an, kết hợp với kết quả điều tra khảo sát đối với 250 người (130 nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND và 120 cán bộ giảng viên tại các trường CAND), luận án đã phác họa tương đối toàn diện thực trạng chất lượng nhân lực quản lý trong các trường CAND. Qua đó, chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của những kết quả đạt được cũng như hạn chế của chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND thời gian qua. Đây là những căn cứ quan trọng để luận án đề xuất một số quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND ở chương 4.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN ĐẾN NĂM 2030

4.1. DỰ BÁO BỐI CẢNH MỚI TÁC ĐỘNG VÀ QUAN ĐIỂM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN ĐẾN NĂM 2030

4.1.1. Dự báo bối cảnh mới tác động đến nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

4.1.1.1. Bối cảnh thế giới và khu vực

Tình hình thế giới, khu vực và trong nước liên quan đến công tác bảo đảm an ninh, trật tự diễn biến hết sức nhanh chóng, phức tạp với nhiều vấn đề mới nảy sinh. Cạnh tranh chiến lược nước lớn, đặc biệt là Mỹ - Trung, ngày càng gay gắt, toàn diện trên tất cả các lĩnh vực và tập trung chủ yếu tại khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, trong đó Đông Nam Á là tâm điểm. Cạnh tranh chiến lược nước lớn tác động gay gắt trực tiếp tới những lợi ích căn bản của đất nước, như độc lập, chủ quyền quốc gia và sự toàn vẹn lãnh thổ, sự bền vững của hệ thống chính trị quốc gia do Đảng Cộng sản lãnh đạo; và môi trường phát triển ổn định, chắc chắn và bền vững của nền kinh tế quốc dân. Tình hình mới đặt ra nhiều thách thức, khó khăn hơn trong việc giữ thế chủ động, không lâm vào bị động, bất ngờ trong quan hệ quốc tế, đặc biệt là trong quan hệ với những đối tác chủ yếu.

Dự báo những năm tới kinh tế toàn cầu được dự báo sẽ phục hồi yếu và sẽ đối mặt với nhiều rủi ro, thách thức lớn do những diễn biến phức tạp sau đại dịch. Rủi ro mới của kinh tế thế giới, trong đó chủ yếu là bất ổn địa chính trị và cạnh tranh giữa các nước lớn, tiếp tục tạo ra những thay đổi và đặt ra những thách thức trong ngắn hạn. Điều này dẫn tới suy giảm tăng trưởng tại hầu hết các nền kinh tế trong ngắn hạn và tác động đến nền kinh tế toàn cầu

trong cả trung và dài hạn. Các nền kinh tế đang phát triển được dự báo chịu ảnh hưởng nặng nề nhất trong trung hạn do thương mại toàn cầu trì trệ và điều kiện tài chính thắt chặt đè nặng lên tăng trưởng kinh tế của các quốc gia. Là một quốc gia đang hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, Việt Nam cũng sẽ chịu những tác động mạnh từ tình hình kinh tế - chính trị thế giới nói trên, nhiều chuyên gia, nhà hoạch định chính sách và nhà quản lý dự báo tăng trưởng GDP của Việt Nam sẽ chậm lại, thu ngân sách nhà nước sẽ giảm sút, điều này ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động chi thường xuyên ngân sách nhà nước, trong đó có chi cho hoạt động khoa học và công nghệ. Hiện nay, chi ngân sách nhà nước cho hoạt động khoa học và công nghệ ở Việt Nam thường là 2% GDP. Khi kinh tế tăng trưởng chậm, thu ngân sách Nhà nước sụt giảm thì kinh phí giành cho hoạt động khoa học và công nghệ trong ngành công an nói chung, các trường CAND nói riêng cũng sẽ bị ảnh hưởng. Điều này đặt ra thách thức cho đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong việc tham mưu, quản lý công tác nghiên cứu khoa học, đặc biệt là tham mưu với lãnh đạo các nhà trường CAND trong việc lựa chọn những đề tài NCKH phù hợp với kinh phí được cấp cũng như cân đối kinh phí khi xét duyệt các đề tài NCKH. Bên cạnh đó,

Những thành tựu khoa học, kỹ thuật mới nhất của cách mạng công nghiệp lần thứ Tư đang được ứng dụng nhanh chóng, rộng rãi vào lĩnh vực của đời sống xã hội trong đó có lĩnh vực quốc phòng, an ninh. Bước sang thế kỷ XXI, với việc dịch chuyển quyền lực thế giới từ Tây sang Đông, khu vực Đông Á nói chung và Đông Nam Á nói riêng có sự thay đổi sâu sắc, đặc biệt là sự nổi lên của Trung Quốc. Trong bối cảnh đó, các nước lớn đều quan tâm và mong muốn hiện diện ở Đông Nam Á, can thiệp sâu, rộng hơn vào khu vực nhằm giành giật ảnh hưởng và kiểm chế, ngăn chặn lẫn nhau để tạo dựng vị thế, hướng khu vực đi theo quỹ đạo riêng của mình thông qua thúc đẩy quan hệ hợp tác kinh tế, tăng cường sự hiện diện quân sự. Các nước lớn đẩy mạnh triển khai

nhiều hoạt động, tạo ra các lợi ích đan xen và cạnh tranh ở khu vực. Bối cảnh và điều kiện đó tạo thuận lợi cho Việt Nam tiếp tục theo đuổi chiến lược đối ngoại đa phương hóa, đa dạng hóa quan hệ quốc tế, từ đó củng cố độc lập, tự chủ và đẩy mạnh hội nhập quốc tế. Việt Nam có cơ hội tăng cường quan hệ hợp tác an ninh - quốc phòng với các nước lớn có tiềm lực quân sự, công nghiệp và kỹ thuật hiện đại. Đây là điều kiện thuận lợi cho việc mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế, bổ sung nguồn lực cần thiết, tạo ra nhiều cách thức, biện pháp mới cho nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong CAND nói chung và nhân lực quản lý NCKH nói riêng. Đồng thời, bối cảnh trên cũng đặt ra cho Bộ Công an cũng như các trường trong CAND phải nâng cao chất lượng nhân lực của mình để thích ứng với những biến đổi nhanh chóng của bối cảnh thế giới và tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0.

Bên cạnh đó, tiến bộ khoa học - công nghệ trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động toàn diện và sâu sắc đến các mặt của đời sống kinh tế - xã hội, trực tiếp đến an ninh - quốc phòng. Hai đặc trưng phổ biến của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư được dự báo sẽ làm thay đổi căn bản công tác Công an trong tương lai: xu hướng kết hợp công nghệ cảm biến mới, phân tích dữ liệu lớn, điện toán đám mây và Internet kết nối vạn vật thúc đẩy phát triển máy móc tự động hóa; sự phát triển vượt bậc của Trí tuệ nhân tạo và Điều khiển học giúp tăng cường khả năng kiểm soát từ xa, không giới hạn về không gian, thời gian. Nhiều thành tựu trong nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ sẽ được đưa vào ứng dụng vào công tác đấu tranh phòng, chống tội phạm. Tuy nhiên, sự phát triển của khoa học công nghệ cũng gây ra những nguy cơ, thách thức mới; sự phát triển của khoa học công nghệ khiến cho các nguy cơ đe dọa an ninh phi truyền thống mà Việt Nam và thế giới đang phải đối mặt tiếp tục diễn biến phức tạp. Làn sóng công nghệ mới, công nghệ cao sẽ làm gia tăng các nguy cơ đe dọa an ninh mạng, tội phạm sử dụng công nghệ cao, vũ khí sinh học, vũ khí tự động... có tầm ảnh hưởng xuyên quốc gia

Thực tiễn chuyển biến nhanh chóng của tình hình quốc tế, khu vực và đời sống kinh tế - xã hội trong nước đặt ra yêu cầu, nhiệm vụ cho lực lượng CAND nói chung và cán bộ quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng phải nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nhất là đối với cán bộ quản lý NCKH phải nâng cao năng lực tham mưu, đề xuất cho Ban giám hiệu các nhà trường trong việc xác định các hướng nghiên cứu của các đề tài, giáo trình tài liệu, chuyên đề liên quan đến: các xu hướng vận động của toàn cầu, khu vực trên các lĩnh vực; chiến lược chính sách của các nước láng giềng, trong khu vực có tác động đến lợi ích, đối tượng, đối tác chủ yếu của ta; âm mưu, hoạt động của các thế lực thù địch, phản động và các loại tội phạm; các nguy cơ đe dọa an ninh phi truyền thống; sự phát triển của khoa học - công nghệ và các yếu tố tác động đến an ninh, trật tự và xây dựng lực lượng CAND. Qua đó, đáp ứng yêu cầu xây dựng lực lượng CAND đến năm 2030 cách mạng chính quy, tinh nhuệ và hiện đại theo Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Công an trung ương lần thứ VII cũng đặt ra nhiều nhiệm vụ mới cho công tác nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu, tiến tới làm chủ được những tiến bộ khoa học công nghệ mà cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại, phục vụ đắc lực cho hoạt động quản lý NCKH, đòi hỏi đội ngũ nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND phải được xây dựng theo hướng tinh thông về kỹ năng ứng dụng CNTT, kỹ năng sử dụng các phần mềm trong quản lý hoạt động NCKH. Lãnh đạo, chỉ huy các trường CAND cần phải coi trọng hơn đến việc trang bị cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại để giúp cho đội ngũ nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình trong bối cảnh mới.

4.1.1.2. Bối cảnh trong nước

Hiện nay, chính phủ đang đẩy mạnh công cuộc chuyển đổi số trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân, trọng tâm là cơ quan hành chính nhà nước các cấp nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả của công tác quản lý nhà nước, ngành công

an cũng xác định đây là một trong những nhiệm vụ chính trị trung tâm. Muốn chuyển đổi số thành công thì không thể không đầu tư cho Khoa học và công nghệ, trong Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội 10 năm 2021- 2030, Đảng ta xác định: “Phát triển nhanh và bền vững dựa chủ yếu vào khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số”. Đây không chỉ là định hướng Chiến lược của Việt Nam mà là xu hướng chung của thế giới trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang có nhiều sự phát triển mạnh mẽ. Đại hội XIII, Đảng ta nhấn mạnh nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia và bảo đảm trật tự, an toàn xã hội; đấu tranh phòng, chống tội phạm, Đảng ta đã thể hiện tầm tư duy định hướng chiến lược trong công tác xây dựng lực lượng CAND: “Tăng cường tiềm lực quốc phòng, an ninh, xây dựng Công an nhân dân cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại, một số lực lượng tiến thẳng lên hiện đại, tạo tiền đề vững chắc phấn đấu năm 2030 xây dựng Công an nhân dân cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại”. Đặc biệt, trong báo cáo đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016-2020 và phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021-2025, Đảng ta đã chỉ rõ một số lực lượng CAND cần được ưu tiên hiện đại hóa trong 5 năm 2021-2025 bao gồm: Tình báo, An ninh, Cảnh sát cơ động, Kỹ thuật nghiệp vụ, An ninh mạng và đấu tranh phòng, chống tội phạm công nghệ cao... Đây là những căn cứ quan trọng đặt ra đối với nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND, trong tham mưu, đề xuất các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học trong thời gian tới.

Bên cạnh đó, Nghị quyết số 12-NQ/TW ngày 16/03/2022 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh xây dựng lực lượng Công an nhân dân thật sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại sẽ tác động rất lớn đến việc nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nhằm xây dựng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đủ về số

lượng, chất lượng ngày càng được nâng cao, đáp ứng yêu cầu xây dựng các trường CAND trong tình hình mới. Nghị quyết trên chính là căn cứ quan trọng để các trường CAND xây dựng quy hoạch, kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bố trí, sử dụng, đãi ngộ đối với đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND trong thời gian tới.

Nhận thức được tầm quan trọng của sự nghiệp giáo dục và đào tạo đối với công tác xây dựng và phát triển lực lượng CAND, nói chung nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng. Bộ Công an đã ban hành nhiều văn bản định hướng và đưa ra nhiều giải pháp cho công tác đào tạo đội ngũ cán bộ, như: Nghị quyết số 14-NQ/ĐUCA ngày 10/8/2020 của Đảng ủy CATW và Chỉ thị số 10/CT-BCA ngày 10/8/2020 của Bộ trưởng Bộ Công an về nâng cao chất lượng, công tác khoa học, công nghệ trong CAND trong tình hình mới; Chỉ thị số 12/CT-BCA ngày 20/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Công an về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 17- NQ/TW ngày 28/10/2014 của Đảng ủy CATW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong Công an nhân dân; Chỉ thị số 12/CT-BCA ngày 20/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Công an về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TW ngày 28/10/2014 của Đảng ủy CATW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong CAND. Đối với các học viện, trường CAND, công tác giáo dục, đào tạo là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu.

Đặc biệt trong Nghị quyết Đại hội Đảng bộ CATW lần thứ VII (nhiệm kỳ 2020 - 2025) tháng 12/2020, Đảng ủy CATW xác định phương hướng trong nhiệm kỳ: “Tiếp tục nghiên cứu phát triển lý luận về bảo vệ an ninh quốc gia, an ninh xã hội, an ninh con người, an ninh mạng trong tình hình mới trên cơ sở tư duy mới và ứng dụng thành tựu của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4. Tổng kết Hội nghị Công an toàn quốc lần thứ 76 vào ngày 07/12/2020, đồng chí Đại tướng Tô Lâm, ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Đảng

ủy CATW, Bộ trưởng Bộ Công an đã nhấn mạnh về công tác xây dựng lực lượng “Đẩy mạnh công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng trong CAND: Xác định công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có ý nghĩa rất quan trọng trong công tác cán bộ.

Do đó, yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng khoa học Công an nói chung và thực hiện thành công mục tiêu chuyển đổi số, các trường CAND phải có đội ngũ cán bộ làm công tác khoa học, vừa trực tiếp nghiên cứu khoa học vừa là nhân lực quản lý, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong mọi hoạt động giáo dục và đào tạo, nghiên cứu khoa học, quản lý nhà trường theo hướng số hóa. Tình hình đó đặt ra cả thuận lợi và khó khăn cho việc nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH tại các trường CAND. Những thuận lợi đó là công cuộc chuyển đổi số góp phần giảm tải khối lượng công việc, nâng cao hiệu suất làm việc cho đội ngũ nhân lực quản lý NCKH. Tuy nhiên, khó khăn đặt ra là đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND phải có sự am hiểu, thông thạo công nghệ thông tin, có khả năng sử dụng hiệu quả các phần mềm số hóa phục vụ trong công tác quản lý NCKH trong khi một bộ phận không nhỏ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND hiện nay mới chỉ có trình độ ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản, thậm chí có nhân lực còn yếu kém về công nghệ thông tin.

4.1.2. Quan điểm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân đến năm 2030

Để nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND đến năm 2030, các trường cần có hệ thống quan điểm chỉ đạo, định hướng toàn diện nhằm khắc phục những tồn tại hạn chế trong thời gian qua. Do đó, để đề ra được các biện pháp sát đúng trong nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND cần thực hiện các quan điểm định hướng cơ bản sau:

Thứ nhất, xây dựng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND phải gắn liền với chiến lược phát triển khoa học và công nghệ quốc gia, chiến lược phát triển Ngành Công an và coi trọng chất lượng cán bộ quản lý NCKH.

Từ Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung và phát triển năm 2011), Đảng ta đã đưa ra những quan điểm, định hướng lớn về phát triển giáo dục và đào tạo: “Phát triển giáo dục và đào tạo cùng với phát triển khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu; đầu tư cho giáo dục và đào tạo là đầu tư cho phát triển. Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội”.

Tại Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, trong Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã khẳng định: “*Phát triển mạnh mẽ khoa học và công nghệ thực sự là quốc sách hàng đầu, là động lực quan trọng nhất để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, kinh tế tri thức, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế; bảo vệ môi trường, bảo đảm quốc phòng, an ninh*” [32, tr.121].

Tại Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nêu rõ định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021-2030 trong đó có những nội dung quan trọng liên quan trực tiếp đến khoa học công nghệ (KH-CN); trong đó một trong những nhiệm vụ trọng tâm đặt ra trong nhiệm kỳ đại hội XIII là: “đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo, nhất là những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, thực hiện chuyên đổi số quốc gia, phát triển kinh tế số, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế” và một trong những đột phá chiến lược là “*đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo*” [33, tr.127].

Trong thời gian tới, lãnh đạo các trường CAND cần nâng cao nhận thức cho đội ngũ nhân lực quản lý NCKH về vị trí, vai trò, trách nhiệm của họ đối với chiến lược khoa học và công nghệ quốc gia. Từ khâu quy hoạch, đào tạo

và bồi dưỡng nhân lực quản lý NCKH phải luôn là xuất phát điểm để tạo động lực, môi trường cho nhân lực quản lý NCKH phát huy được năng lực cá nhân và trưởng thành trong thực tiễn. Các trường CAND cần xây dựng kế hoạch, lộ trình xây dựng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH, chú trọng xây dựng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH tinh thông nghiệp vụ, kỹ năng làm việc thành thạo và đáp ứng các yêu cầu, tiêu chí cơ bản của hoạt động quản lý NCKH. Coi trọng việc nâng cao trình độ lý luận chính trị, nâng cao bản lĩnh, quan điểm, lập trường tư tưởng, phẩm chất chính trị, hiểu biết sâu sắc, toàn diện về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng, am hiểu sâu sắc tình hình thực tiễn của đất nước và thế giới; nhạy bén với sự phát triển và thay đổi nhanh chóng của lĩnh vực khoa học và công nghệ đối với sự phát triển chung của Ngành Công an cũng như tác động, ảnh hưởng tới sự phát triển của các nhà trường CAND trong bối cảnh mới.

Căn cứ chủ trương, chỉ thị, nghị quyết của cấp ủy cấp trên, các đảng ủy trường CAND và cấp ủy Phòng Quản lý NCKH cần xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực quản lý NCKH 5 năm và kế hoạch hằng năm. Trên cơ sở rà soát, đánh giá nguồn nhân lực, kế hoạch cần xác định lộ trình chi tiết trong việc đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, thực tế... nhằm bổ sung, hoàn thiện trình độ, năng lực công tác, uy tín và các phẩm chất khác đối với từng cán bộ tham mưu quản lý NCKH và công khai thực hiện theo quy định. Kế hoạch là cơ sở để từng cấp ủy, người chỉ huy, mỗi cán bộ có thể phát huy được tính chủ động nhằm phấn đấu đạt được các tiêu chí đã đề ra và là căn cứ để thực hiện các khâu tiếp theo trong quy trình công tác cán bộ.

Thứ hai, xây dựng và nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị của các trường Công an nhân dân.

Trong các nhà trường CAND, hoạt động nghiên cứu khoa học luôn song hành với hoạt động giáo dục và đào tạo, đây chính là một trong hai

nhiệm vụ trọng tâm ở các nhà trường CAND, có ý nghĩa thiết thực góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của các nhà trường. Thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Năm 2018, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị đã ban hành một số nghị quyết quan trọng, có liên quan và trực tiếp điều chỉnh công tác xây dựng lực lượng CAND: Nghị quyết số 22 -NQ/TW ngày 15/3/2018 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy Bộ Công an tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; Nghị quyết Hội nghị lần thứ VII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp; Nghị quyết về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội; Nghị quyết về tinh giản biên chế cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Quán triệt chỉ đạo của Trung ương, Đảng ủy Công an Trung ương, lãnh đạo Bộ Công an đã tham mưu cho Đảng, Nhà nước và ban hành các đề án, chương trình, kế hoạch để tổ chức triển khai thực hiện một cách khoa học, quyết liệt, đồng bộ, toàn diện trong lực lượng CAND. Thực hiện mục tiêu xây dựng các nhà trường CAND trở thành trung tâm giảng dạy và nghiên cứu khoa học có chất lượng của ngành Công an. Các trường chủ động trong nghiên cứu tổng kết, xây dựng và phát triển lý luận khoa học về công tác Công an [6], [18].

Tiếp tục thực hiện và cụ thể hóa các nghị quyết và chỉ thị của Đảng ủy Công an Trung ương như: Nghị quyết số 14-NQ/ĐUCA về phát triển khoa học công và công nghệ Công an nhân dân đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đảm bảo an ninh, trật tự trong tình hình mới và Bộ trưởng Bộ Công an có Chỉ thị số 10/CT- BCA về nâng cao chất lượng công tác khoa học và công nghệ Công an nhân dân trong tình hình mới. Nghiên cứu, cụ thể hóa và đề xuất các giải pháp để thực hiện quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về bảo đảm an ninh, trật tự trong tình hình mới. Đồng thời phải chú trọng đến công tác đảng, chính trị, bảo vệ bí mật, thực thi pháp luật và công tác công an. Tăng cường công tác chỉ đạo, định hướng chương

trình khoa học và công nghệ hằng năm để đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ chung của ngành Công an. Nâng cao nhận thức của lãnh đạo các đơn vị về vị trí, vai trò, chức năng của khoa học và công nghệ để nâng cao chất lượng sản phẩm khoa học của Nhà trường.

Nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND phải đảm bảo sự lãnh đạo trực tiếp, tuyệt đối về mọi mặt của Đảng và xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của đơn vị quản lý NCKH trong từng thời kỳ. Nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự đứng trước nhiều khó khăn và thách thức đòi hỏi lực lượng CAND phải tiếp tục đổi mới về nhận thức, tư duy, sách lược, phương châm công tác. Thực tiễn chuyển biến nhanh chóng của tình hình quốc tế, khu vực và đời sống kinh tế - xã hội trong nước đặt ra yêu cầu, nhiệm vụ cho lực lượng CAND phải tổ chức nghiên cứu sớm, sâu và có hệ thống các xu hướng vận động của toàn cầu, khu vực trên các lĩnh vực, chiến lược chính sách của các nước láng giềng, trong khu vực có tác động đến lợi ích, đối tượng, đối tác chủ yếu của ta; âm mưu, hoạt động của các lực thù địch, phản động và các loại tội phạm; các nguy cơ đe dọa an ninh phi truyền thống; sự phát triển của khoa học - công nghệ và các yếu tố tác động đến an ninh, trật tự và xây dựng lực lượng CAND.

Công tác quản lý NCKH trong nhà trường CAND là để hiện thực hóa các kế hoạch phát triển khoa học và công nghệ góp phần vào sự lớn mạnh của mỗi nhà trường, do vậy nhân lực ngoài việc phải có năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ và tinh thần không ngừng học tập, rèn luyện về mọi mặt còn phải có sự am hiểu sâu sắc về lý luận chính trị, về lý tưởng của Đảng, về sự nghiệp cách mạng của Đảng, về chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Muốn tham mưu tốt thì trước hết nhân lực ấy phải có bản lĩnh chính trị vững vàng để không bị tác động với những yếu tố tiêu cực, những cám dỗ từ mặt trái của cơ chế thị trường hoặc bị lay động về tinh thần,

gây ảnh hưởng đến các ý kiến, phương án tư vấn, đề xuất lên lãnh đạo đơn vị. Do đó, các chủ trương, đường lối phát triển đội ngũ trí thức CAND nói chung và nhân lực công tác trong lĩnh vực quản lý NCKH cần đặt dưới sự lãnh đạo toàn diện, tuyệt đối của Đảng để đảm bảo phát huy tính tiên phong, gương mẫu và cống hiến cho Đảng, cho Nhà nước và ngành công an, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

Thứ ba, nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH phải được thực hiện đồng bộ trên tất cả các khâu, từ quy hoạch, tuyển chọn, tạo nguồn đến đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng và thực hiện chính sách đối với nhân lực.

Phải lựa chọn người có năng lực chuyên môn, hàng năm đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng hợp lý và tạo môi trường cho họ phát triển. Sử dụng nhân lực quản lý NCKH bao gồm tuyển dụng, bố trí, đánh giá, sắp xếp nhân lực dựa trên thành quả của đào tạo, kết hợp với yêu cầu của sự nghiệp lý luận của Đảng. Tạo môi trường cạnh tranh bình đẳng để cá nhân có điều kiện phấn đấu, rèn luyện, đồng thời cấp ủy, lãnh đạo cần tiếp tục hoàn thiện chính sách cơ chế đãi ngộ, thu hút nhân tài, tạo môi trường làm việc và cơ sở vật chất thuận lợi cho công việc nhằm phát huy tối đa sự năng động và tính sáng tạo của nhân lực quản lý NCKH. Nếu không giải quyết hài hòa các khâu trên thì chất lượng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH không đáp ứng yêu cầu mà nhiệm vụ đặt ra cho họ. Nếu sử dụng không hợp lý sẽ dẫn đến tình trạng lãng phí chất xám, có trọng dụng người tài thì mới có nhiều người tài. Nếu không tạo ra được môi trường nuôi dưỡng cán bộ thì không thể phát huy được hiệu quả của công tác đào tạo, nghiên cứu. Do vậy, xây dựng và nâng cao chất lượng nhân lực ở đơn vị quản lý NCKH phải gắn liền và thực hiện đồng bộ các khâu mới đạt hiệu quả.

Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND ngày càng vững mạnh, đảm bảo tính kế thừa, phát triển và

sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ trong nhà trường. Để nâng tầm và nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học trong CAND thì yếu tố quyết định là phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học với mục tiêu hình thành được đội ngũ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, khả năng lãnh hội, tiếp thu, vận dụng kiến thức mới của nhân loại vào phục vụ công tác công an. Công tác tham mưu quản lý NCKH gắn liền với hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo của thủ trưởng đơn vị, do đó Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các nhà trường cần có định hướng trong việc tạo nguồn cán bộ, lựa chọn cán bộ trẻ, cán bộ có tố chất và năng lực để đưa đi đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ tham mưu quản lý NCKH; có lộ trình bồi dưỡng để cán bộ trẻ tiếp cận và dần thay thế nhân lực hết tuổi lao động hoặc trong trường hợp điều động, luân chuyển thì đơn vị cũng luôn ổn định tâm lý và chuyên môn công tác.. Dàn hình thành phẩm chất của nhân lực là những cán bộ có trách nhiệm, động cơ đúng đắn, tiên phong, gương mẫu và khát vọng đóng góp vào sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc.

4.2. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG CÔNG AN NHÂN DÂN ĐẾN NĂM 2030

4.2.1. Giải pháp nâng cao thể lực nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Đối với lãnh đạo, chỉ huy các tổ chức, đơn vị trong CAND nói chung và các trường CAND nói riêng, thể lực của nhân lực được xem là yếu tố tiền đề, quan trọng để đánh giá tổng thể chất lượng cán bộ chiến sĩ có khả năng thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ được giao tốt hay chưa tốt, đặc biệt thể lực của nhân lực quản lý quản lý NCKH còn góp phần giúp cho mỗi nhân lực có được sức khỏe tốt về thể chất và tinh thần sáng suốt để chủ động, sáng tạo hơn trong công tác quản lý khoa học. Do đó, nâng cao thể lực nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học là giải pháp quan trọng, làm cơ sở tạo sự thống nhất

cho các chủ thể trong nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND thời gian tới. Bởi lẽ, sức khỏe ngày nay không chỉ được hiểu là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất lẫn tinh thần. Trên thực tế, nền tảng đầu tiên của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học là thể trạng và sức khỏe, đây là kết quả tổng hợp của nhiều nhân tố; môi trường vệ sinh, chăm sóc sức khỏe ban đầu, chế độ dinh dưỡng, khám chữa bệnh, điều kiện thể dục, thể thao, hưởng thụ văn hóa..., mọi nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học đều cần có sức vóc thể chất tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyển tải tri thức vào hoạt động thực tiễn, biến tri thức thành sức mạnh vật chất. Hơn nữa phải có sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, niềm tin và ý chí, khả năng vận động của trí lực trong điều kiện khác nhau.

Thể lực của nhân lực nói chung, nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học nói riêng chịu ảnh hưởng của mức sống vật chất, sự chăm sóc sức khỏe và rèn luyện của từng cá nhân cụ thể. Một cơ thể khỏe mạnh, thích nghi với môi trường sống thì năng lượng do nó sinh ra sẽ đáp ứng yêu cầu của một hoạt động cụ thể nào đó, thể lực có ý nghĩa quyết định đến năng lực hoạt động của con người. Phải có thể lực, con người mới có thể phát triển trí tuệ và quan hệ của mình trong xã hội. Trong bối cảnh hiện nay, nâng cao thể lực cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học là yêu cầu bức xúc hàng đầu nhằm đáp ứng đòi hỏi về chi phí và cường độ lao động ngày càng cao trong các trường CAND. Nâng cao thể lực là nâng cao sức khỏe nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học và phải được coi như là sự đầu tư cơ bản, phục vụ cho yêu cầu phát triển ngành công an. Khi đề cập đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực, Đảng ta đã khẳng định: sự cường tráng của thể chất là nhu cầu của bản thân con người, đồng thời là vốn quý để tạo ra tài sản trí tuệ và vật chất cho xã hội. Chỉ có những người khỏe mạnh cả về thể chất lẫn tinh thần mới có thể nâng cao sức mạnh của bản thân, bắt nhịp được với cuộc sống hiện đại. Họ làm việc

đeo dai, có khả năng tập trung về trí tuệ khi làm việc, có sức mạnh của niềm tin và ư chí để làm tốt công việc. Sức khỏe vừa là mục đích, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển, nên bảo vệ và nâng cao sức khỏe con người là một đòi hỏi hết sức chính đáng mà xã hội phải đảm bảo.

Để nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND có sức khỏe về thể chất và tinh thần tốt, cần thực hiện các giải pháp sau:

Thứ nhất, duy trì hoạt động thăm khám sức khỏe định kỳ cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường CAND, nếu trong trường hợp có vấn đề về sức khỏe, Phòng Hậu cần chỉ đạo Ban Quân y các Học viện cần phải giải quyết theo chiều hướng tốt nhất cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học cũng như thời gian để giải quyết dứt điểm những vấn đề đó.

Thứ hai, tổ chức các buổi nói chuyện về bảo vệ an toàn sức khỏe cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học để họ tự bảo vệ mình và cho gia đình họ, giám sát sức khỏe của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học thông qua công việc chuyên môn họ đang làm. Thực hiện các biện pháp thông qua các hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong việc tự bảo vệ sức khỏe cho bản thân bằng việc cung cấp các kiến thức về dinh dưỡng hàng ngày, chế độ chăm sóc sức khỏe hợp lý, phát động phong trào thể dục thể thao trong các trường CAND (khuyến khích mỗi cá nhân lựa chọn cho mình một môn thể thao phù hợp để rèn luyện sức khỏe và thư giãn sau mỗi ngày làm việc).

Thứ ba, làm chuyên biến về chất lượng các hoạt động thể dục thể thao, hoạt động luyện tập đội ngũ, bắn súng và các hoạt động hành chính tại các trường CAND để nâng cao thể lực cho toàn bộ đội ngũ nhân lực quản lý NCKH. Phải làm cho hoạt động thể dục thể thao trở thành nhu cầu thiết thực của tất cả nhân lực quản lý NCKH chứ không phải chỉ tập trung vào một vài cá nhân điển hình. Chú trọng đúng mức hoạt động rèn luyện thể chất cho cán bộ thông qua kế hoạch, chương trình, tổ chức hoạt động rèn luyện thể lực, luyện

tập điều lệnh, đội ngũ... trên cơ sở đánh giá chất lượng cán bộ để có biện pháp cải thiện, cũng vừa khuyến khích cán bộ tích cực hơn trong mọi hoạt động.

Thứ tư, thực hiện nghiêm thời gian lao động hành chính trong các cơ quan nhà nước. Đối với các cán bộ phải trực chiến, trực nghiệp vụ chuyên môn phải tăng ca, Phòng Chính trị phối hợp cùng với Phòng Hậu cần chỉ đạo Ban cán bộ và các bộ phận có liên quan bảo đảm tiêu chuẩn, chế độ của Bộ Công an để bảo đảm sức khỏe cho cán bộ, nhân viên trong khi làm việc.

Thứ năm, tăng cường các hoạt động truyền thông, giáo dục thực hiện nội dung về chăm sóc sức khỏe sinh sản và kế hoạch hóa gia đình cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học.

Trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ, hầu hết nhân lực phải có những mối quan hệ công tác đa dạng, tiếp xúc với nhiều đối tượng ở cấp trên, cấp dưới, ở các đơn vị phòng chức năng, giáo viên giảng dạy... đồng thời liên tục phải tham mưu, tư vấn, theo dõi tiến độ thực hiện của các đề tài, chủ nhiệm đề tài hay giải quyết các sự vụ liên quan. Do đó, cấp ủy, lãnh đạo Nhà trường và lãnh đạo các phòng Quản lý NCKH trong các trường CAND cần tiếp tục coi trọng nâng cao thể lực, tạo sự chuyển biến rõ rệt về chất lượng hoạt động thể dục thể thao, tăng cường điều lệnh và xây dựng nền nếp chính quy để tăng cường hơn nữa về thể lực cho đội ngũ nhân lực quản lý khoa học, phục vụ tốt hơn cho nhiệm vụ chung của đơn vị.

4.2.2. Giải pháp nâng cao trí lực nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Đây là hệ giải pháp có vai trò quan trọng hàng đầu nhằm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND hiện nay, thực hiện tốt hệ giải pháp này sẽ làm chuyển biến về trình độ chuyên môn, tay nghề, kỹ năng, kỹ xảo của đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND trong thời gian tới. Thực tế cho thấy, yếu tố trí lực của đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND vẫn còn bộc lộ những hạn chế cần được

khắc phục. Do đó, để nâng cao trí lực nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND cần thực hiện tốt các biện pháp sau:

4.2.2.1. Nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng

Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng là vấn đề cốt lõi, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH. Vì vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng phải coi trọng kỹ năng giải quyết tình huống, kỹ năng thực hành gắn với giải quyết những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn và các kỹ năng giúp giải quyết vấn đề đó đạt hiệu quả cao.

Trong những năm qua, các trường CAND cũng đã rất quan tâm đến công tác đào tạo và phát triển nhân lực quản lý NCKH, tuy nhiên hiệu quả đào tạo chưa cao. Do đó, trong thời gian tới, các trường CAND cần hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nhân lực quản lý NCKH, qua đó nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH. Để đạt được các mục tiêu trên trong thời gian tới cần tập trung vào các hoạt động cụ thể sau:

Thứ nhất, đổi mới tư duy, quan điểm cũng như cách tiếp cận. Đào tạo, bồi dưỡng không thể tách rời với việc sử dụng, nghĩa là đào tạo bồi dưỡng phải theo vị trí việc làm, tránh đào tạo, bồi dưỡng sai địa chỉ, không đúng mục đích, đào tạo tràn lan, thiếu định hướng rõ ràng dẫn tới hậu quả “số lượng đào tạo, bồi dưỡng khá lớn mà vẫn chưa khắc phục được tình trạng thiếu hụt cán bộ”.

Để tránh lãng phí trong đào tạo, bồi dưỡng cần tiến hành điều tra tổng thể trình độ và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Cần khắc phục “khoảng trống” giữa “thực trạng” và “yêu cầu”. Vấn đề đặt ra cho các khoá đào tạo, bồi dưỡng là “lấp” được “khoảng trống” đó. Để xác định được nhu cầu đào tạo bồi dưỡng phải đánh giá được thực trạng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH. Bởi vì đánh giá đúng “thực trạng”, mới xác định đúng “nhu cầu” đào tạo, bồi dưỡng trong những năm tới.

Thứ hai, xác định mục tiêu, lập kế hoạch đào tạo. Xây dựng chính sách đào tạo có mục tiêu, có kế hoạch và phân loại theo từng đối tượng và bám sát

vào chiến lược phát triển của ngành công an; đặc biệt chú trọng đến các chương trình đào tạo chuyên sâu phù hợp với nhiệm vụ của các trường CAND; đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng quản lý khoa học và công nghệ trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia. Sau khi đã xác định được nhu cầu đào tạo theo vị trí việc làm, cần tiến hành xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này hàng năm và dài hạn, đảm bảo tính cụ thể và thiết thực, đào tạo để nâng cao trình độ và kỹ năng nghiệp vụ. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần phải rõ ràng về mục tiêu cụ thể và có thể đo lường được, đảm bảo tính khả thi và có thời hạn cụ thể. Việc đào tạo bồi dưỡng phải có trọng tâm, trọng điểm, đúng yêu cầu, đúng đối tượng, đồng thời phải gắn với việc bố trí, sử dụng sau khi được đào tạo.

Quy hoạch đào tạo và phát triển nhân lực quản lý NCKH cần xác định rõ: Đối tượng cần đào tạo, số lượng cần đào tạo để tạo nguồn cho quản lý, số cần đào tạo để đáp ứng yêu cầu về quản lý NCKH, nơi cần gửi đi đào tạo để đáp ứng trình độ yêu cầu.

Thứ ba, xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng phù hợp với đặc thù công việc. Công tác bồi dưỡng hiện nay còn nặng về lý thuyết, chưa quan tâm đến kỹ năng tác nghiệp; còn hiện tượng trùng lặp về nội dung. Vì thế, cần phải lựa chọn kỹ lưỡng về chương trình, phạm vi cho thật sự phù hợp với từng loại đối tượng. Cần chú trọng bồi dưỡng kiến thức mà nhân lực quản lý NCKH đang bị thiếu hụt về kỹ năng thực hành, nhất là cách xử lý tình huống khi phát sinh, kỹ năng làm việc nhóm...

Để xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý NCKH ổn định, bảo đảm tính kế thừa, liên tục, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới thì các cấp ủy, tổ chức đảng căn cứ vào quy hoạch cán bộ của cơ quan, đơn vị mình để dự kiến chính xác nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trên cơ sở đó, cần xây dựng các kế hoạch dài hạn, ngắn hạn về phát triển nhân lực, trong đó định hướng rõ nhu cầu và các tiêu chí để tiến hành công tác đào tạo, bồi dưỡng và

nâng cao chất lượng cán bộ quản lý NCKH, nhất là nâng cao trình độ chuyên môn, khả năng nghiên cứu, dự báo, tính kế hoạch, kỹ năng phân tích, tổng hợp và xây dựng văn bản.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải kết hợp đào tạo tại trường và trong thực tiễn. Quá trình đào tạo tại trường sẽ cung cấp, bổ sung những kiến thức căn bản, nền tảng, phương pháp luận. Để giải quyết hiệu quả các vấn đề trong thực tiễn, bên cạnh những kiến thức, phương pháp luận được trang bị tại trường thì lại phụ thuộc nhiều vào kỹ năng, sự nhạy bén, linh hoạt, sáng tạo của mỗi cán bộ. Tóm lại, kết quả đào tạo tại trường được phản ánh ở kết quả hoàn thành nhiệm vụ của mỗi cán bộ trong hoạt động thực tiễn. Do vậy, cùng với việc cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng tại các trường, cấp ủy, chỉ huy các trường cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý NCKH trong thực tiễn, có cơ chế chính sách động viên, khích lệ, kiểm tra, giám sát quá trình cán bộ tự học, tự nghiên cứu, tự rèn luyện trong thực tế công tác; thông qua từ bước giao thêm nhiệm vụ, tăng tính phức tạp của nhiệm vụ để thử thách và đánh giá kết quả hoàn thành công việc được giao. Chú trọng bồi dưỡng kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng làm việc nhóm và kỹ năng xử lý tình huống. Có cơ chế, chính sách khuyến khích đội ngũ nhân lực quản lý NCKH chuẩn hóa trình độ ngoại ngữ bằng các chứng chỉ tiếng anh quốc tế (IELTS, TOEIC, TOEFL) để nâng cao hơn nữa trình độ ngoại ngữ của đội ngũ nhân lực quản lý NCKH. Chú trọng giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng, phong cách tư duy, phong cách diễn đạt, phong cách làm việc và phong cách ứng xử văn minh, khoa học.

4.2.2.2. Hoàn thiện công tác đánh giá nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

Đánh giá cán bộ là một trong những khâu quan trọng nhất của công tác cán bộ. Đánh giá cán bộ đúng, sai có quan hệ trực tiếp đến việc bố trí, sử dụng cán bộ. Có đánh giá cán bộ đúng thì mới bố trí cán bộ đúng người, đúng việc.

Đánh giá cán bộ sai dẫn đến bố trí cán bộ sai, làm hỏng việc, hỏng cán bộ. Đánh giá cán bộ để không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả công tác của cán bộ; đồng thời, để làm căn cứ tuyển chọn, xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ.

Nghị quyết Đại hội XI của Đảng chỉ rõ: “Đánh giá cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu”.

Mặc dù đánh giá cán bộ là khâu quan trọng trong công tác cán bộ, nhưng hiện nay, đây là khâu yếu nhất. Lý do là vì, đánh giá cán bộ là việc con người đánh giá con người nên tất yếu sẽ chịu sự chi phối của các quy luật tâm lý và yếu tố tình cảm cá nhân. Mặt khác, các quy định về việc đánh giá cán bộ và phục vụ cho việc đánh giá cán bộ còn nhiều vấn đề chưa chặt chẽ; nhất là hệ thống tiêu chí chức danh công việc chưa được ban hành đầy đủ; thực hiện quy trình đánh giá ở nhiều nơi chưa thực sự dân chủ, công khai, minh bạch. Do đó, để việc đánh giá cán bộ trong các cơ quan quản lý NCKH Công an nhân dân được chính xác, một trong những giải pháp quan trọng hàng đầu là đổi mới nội dung, tiêu chí đánh giá cán bộ cho cụ thể, sát với điều kiện hoạt động thực tế cơ quan quản lý NCKH và đặc thù của ngành Công an.

Đổi mới nội dung và phương thức đánh giá nhân lực quản lý NCKH theo hướng:

Thứ nhất, nâng cao tiêu chí đo lường kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, tập trung vào khối lượng, chất lượng, hiệu quả công việc trong từng vị trí, từng thời gian (kết quả công tác nghiên cứu khoa học, số lượng, chất lượng các thông tin, tình hình thu thập, phản ánh và xử lý; số lượng, chất lượng các văn bản biên tập; số lượng, chất lượng các ý kiến tham

mu, đề xuất, các sáng kiến, cải tiến để nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý NCKH của đơn vị; kết quả ứng dụng khoa học công nghệ vào quá trình thực hiện nhiệm vụ...).

Thứ hai, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: nhận thức tư tưởng chính trị; việc chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, quy định của ngành, điều lệnh Công an nhân dân, chỉ thị, mệnh lệnh của cấp trên. Tinh thần học tập nâng cao trình độ; tính trung thực, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác; tinh thần tự phê bình và phê bình, ý thức bảo vệ bí mật công tác. Kết quả phỏng vấn sâu của đồng chí Lan cũng hoàn toàn đồng ý với giải pháp này.

Thứ ba, đề cao trách nhiệm của lãnh đạo, chỉ huy, người đứng đầu đơn vị trong việc giữ gìn đạo đức, lối sống trong sạch lành mạnh, ý thức đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và những biểu hiện tiêu cực khác. Xây dựng ý thức xây dựng đoàn kết nội bộ, quan hệ trong công tác; tinh thần thái độ phục vụ nhân dân.

4.2.2.3. Hoàn thiện cơ chế, chính sách và các chế độ đãi ngộ đối với nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

Nghiên cứu bổ sung chế độ, chính sách, hệ thống quy trình đào tạo, tiêu chuẩn chức danh đối với cán bộ quản lý NCKH, đảm bảo nâng cao chất lượng cán bộ có trình độ cao trong ngành Công an. Coi trọng điều kiện làm việc sáng tạo và môi trường tự rèn luyện trong thực tiễn của quá trình đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cho Ngành. Cần lồng ghép các nội dung đào tạo vào định hướng bố trí vị trí việc làm, vị trí công tác, phân công nhiệm vụ, thử thách và trải nghiệm thực tiễn, đưa nhân lực quản lý NCKH tiếp cận thường xuyên với môi trường phát triển khoa học và công nghệ thay đổi thường xuyên hiện nay cũng như tiếp cận với các hoạt động hợp tác quốc tế về KH-CN để nhân lực mở rộng thế giới quan, nhân sinh quan và kiến thức nền phục vụ cho thực hiện nhiệm vụ.

Đối với nhân lực quản lý NCKH thực sự có tài, có nhiều đóng góp và cống hiến to lớn đối với đơn vị, với các nhà trường và Ngành công an. Chính sách cán bộ gồm ba bộ phận chủ yếu: chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; chính sách sử dụng và quản lý cán bộ; chính sách bảo đảm lợi ích vật chất và động viên tinh thần cán bộ. Chủ thể quản lý cán bộ cần quản lý việc thực hiện cách chính sách đó, đối với cán bộ, thể hiện sự quan tâm của Đảng đối với cán bộ, cổ vũ, động viên cán bộ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, phấn đấu trưởng thành. Đồng thời, đảm bảo sự công bằng, có trọng tâm, trọng điểm trong việc đãi ngộ cán bộ, nhất là về đảm bảo lợi ích vật chất và động viên tinh thần của cán bộ.

Tuy nhiên, hiện nay chế độ chính sách đối với nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND nói chung còn rất hạn chế, chưa tương xứng với đặc thù công tác nên chưa khuyến khích, động, chưa thu hút được cán bộ giỏi về làm công tác quản lý NCKH, nhất là những cán bộ có nhiều sáng kiến, thành tích xuất sắc.

Do vậy, nếu có chính sách, chế độ đãi ngộ cán bộ đúng và tổ chức thực hiện tốt các chính sách, chế độ đãi ngộ đúng đó sẽ tạo ra động lực to lớn khuyến khích, thúc đẩy phát huy tính tích cực, nỗ lực, hăng hái, tinh thần trách nhiệm và sự sáng tạo của cán bộ trong công tác. Ngược lại, chính sách, chế độ đãi ngộ cán bộ không phù hợp hoặc thực hiện không đúng sẽ tạo nên tâm lý chán nản, không khí làm việc cầm chừng, kìm hãm tính năng động, tích cực, sáng tạo của cán bộ, và do vậy ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng, hiệu quả công tác quản lý NCKH.

Việc thực hiện chế độ, chính sách cho cán bộ làm công tác quản lý NCKH thời gian qua đã được Bộ Công an quan tâm như: đối với cán bộ có trình độ năng lực nhưng không được bổ nhiệm chức vụ (do cơ cấu hạn chế) thì được thực hiện chế độ chuyên viên, trợ lý, hưởng cấp hàm tương đương chức vụ lãnh đạo, chỉ huy. Đối với số cán bộ khi đã hết trần cấp bậc hàm

theo quy định và đến tuổi nghỉ hưu mà có nhu cầu tiếp tục công tác và đơn vị quản lý NCKH đó có nhu cầu sử dụng thì cũng được xem xét chuyển làm việc theo chế độ chuyên viên và hưởng chế độ chính sách đối với chuyên viên.

Tuy nhiên, theo tinh thần, nội dung Nghị quyết số 10-NQ/ĐUCA ngày 01/10/2013 của Đảng ủy Công an Trung ương và Chỉ thị số 09/CT-BCA-V11 ngày 01/10/2013 của Bộ trưởng Bộ Công an về Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý NCKH Công an nhân dân trong tình hình mới, thì còn có những chế độ chính sách cần tiếp tục nghiên cứu thực hiện cho cán bộ quản lý NCKH Công an nhân dân.

Nghiên cứu, đề xuất nâng mức phụ cấp đặc thù đối với cán bộ trực tiếp làm công tác quản lý NCKH bằng với mức phụ cấp đặc thù của các đơn vị, lực lượng khác trong Công an nhân dân, đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ trong việc thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ và tương xứng với áp lực của công việc quản lý NCKH; thực hiện chế độ phụ cấp làm thêm giờ đối với cán bộ quản lý NCKH Công an nhân dân; mở rộng các quy định về tiêu chuẩn cử đi đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ quản lý NCKH...

Nghiên cứu, xây dựng tiêu chuẩn trang bị phương tiện cho các đơn vị, cán bộ làm công tác quản lý NCKH; ưu tiên đầu tư cho đơn vị quản lý NCKH về phương tiện, điều kiện làm việc, nhất là trang bị, ứng dụng các phương tiện khoa học kỹ thuật và công nghệ hiện đại vào công tác tham mưu, quản lý NCKH phục vụ lãnh đạo, chỉ huy đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Tăng kinh phí hỗ trợ thu thập, phân tích thông tin, dự báo tình hình, xây dựng, biên tập văn bản, hội thảo khoa học, khảo sát thực tế, tập huấn nghiệp vụ cho cơ quan quản lý NCKH. Xây dựng đề án tăng cường tiềm lực cho cơ quan quản lý NCKH Công an nhân dân các cấp đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030 để chủ động việc tăng cường điều kiện, kinh phí và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ tham mưu Công an nhân dân.

4.2.3. Giải pháp nâng cao tâm lực nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu, quyết định trực tiếp đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND. Bởi lẽ, một bộ phận đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức cũng như phương pháp, tác phong, thái độ, kỷ luật làm việc. Cho nên, thực hiện tốt giải pháp này nhằm nâng cao nhận thức của nhân lực quản lý NCKH trong việc hoàn thiện phẩm chất, nhân cách của người cán bộ Công an và cán bộ quản lý NCKH trong các trường CAND, xây dựng thái độ làm việc đúng đắn, phương pháp làm việc khoa học và ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm cho đội ngũ nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND thời gian tới. Do đó, thời gian tới để nâng cao chất lượng tâm lực cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân cần thực hiện tốt các biện pháp cơ bản sau:

4.2.3.1. Nâng cao nhận thức của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học về tầm quan trọng của họ đối với chất lượng, hiệu quả hoạt động giáo dục - đào tạo của các trường Công an nhân dân

Nhận thức là một quá trình phản ánh tích cực, tự giác và sáng tạo thế giới khách quan vào bộ óc con người trên cơ sở hoạt động thực tiễn, nhằm sáng tạo ra những tri thức phản ánh thế giới khách quan đó. Ngược lại, một khi những tri thức và lý luận khoa học hình thành, nó lại có vai trò và tác dụng to lớn đối với thực tiễn.

Nhận thức đúng là cơ sở của hành động đúng và hiệu quả, vì vậy, đề đầu tư đúng mức, hiệu quả cho việc xây dựng nhân lực quản lý NCKH vững mạnh, cấp ủy và lãnh đạo các Nhà trường CAND cần nhận thức đúng đắn, sâu sắc xác định rõ trách nhiệm về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý NCKH và những vấn đề có liên quan đến công tác này.

Nhân lực về quản lý NCKH có vai trò quan trọng đối với chất lượng, hiệu quả hoạt động giáo dục - đào tạo của các CAND. Nhận thức đúng về vị

trí, vai trò của nhân lực quản lý NCKH là cơ sở để đề ra chủ trương, xây dựng kế hoạch, tiến trình thực hiện để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quản lý NCKH. Các cấp ủy, lãnh đạo các cấp, cán bộ, chiến sĩ cần nhận thức đầy đủ, đúng đắn, xác định rõ trách nhiệm trong việc nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH.

Trong thời gian vừa qua, nhìn chung đội ngũ cán bộ quản lý NCKH cơ bản đã đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra, tuy nhiên vẫn còn những tồn tại một số hạn chế nhất định, mà một trong những nguyên nhân là một bộ phận cán bộ, chiến sĩ, lãnh đạo nhận thức chưa đầy đủ và sâu sắc về vị trí, vai trò của công tác tham mưu quản lý NCKH; vị trí, vai trò quyết định của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ đối với chất lượng công tác quản lý NCKH; về trách nhiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu quản lý NCKH của cơ quan, trường mình. Do đó, thời gian tới, cấp ủy, lãnh đạo các cấp CAND và các trường CAND cần nhận thức đúng đắn, đầy đủ, sâu sắc về một số vấn đề sau:

Thứ nhất, vị trí, tầm quan trọng của NCKH và công tác quản lý NCKH đối với hoạt động giáo dục - đào tạo của các trường CAND. Quá trình lãnh đạo là một quá trình liên tục, bao gồm nhiều khâu, nhiều hoạt động, từ việc nắm chắc tình hình, dự báo đúng tình hình, đề ra chủ trương, quyết sách, mệnh lệnh; tổ chức thực hiện và kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chủ trương, quyết sách, mệnh lệnh đã đề ra. Công tác tham mưu hiện diện trong tất cả các khâu nói trên của quá trình lãnh đạo, giữ vai trò trung tâm trong hoạt động chỉ huy, chỉ đạo và điều hành của lãnh đạo công an các cấp.

Thứ hai, những kết quả đạt được và hạn chế, yếu kém cần khắc phục trong công tác quản lý NCKH trên các mặt: tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ, cơ chế phối hợp, điều kiện đảm bảo, chế độ, chính sách, kết quả hoạt động... trong đó có những hạn chế, yếu kém về công tác xây dựng cán bộ quản lý NCKH.

Thứ ba, quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước cũng như yêu cầu, quy trình, quy định về công tác cán bộ, nhất là

nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, nguyên tắc tập trung dân chủ, đi đôi với phát huy vai trò của người đứng đầu cấp ủy, của người chỉ huy, của các cơ quan xây dựng lực lượng và của thủ trưởng cơ quan tham mưu quản lý NCKH.

Thứ tư, yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý NCKH trong tình hình mới. Cần xác định rõ, xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu vững mạnh về mọi mặt theo hướng chuyên nghiệp, chuyên sâu là yếu tố quan trọng hàng đầu, quyết định chất lượng công tác quản lý NCKH cũng như việc đáp ứng tốt các yêu cầu của công tác lãnh đạo, chỉ huy.

Thứ năm, nhận thức được những vấn đề đặt ra đối với công tác tham mưu quản lý NCKH trong các trường CAND trước những tác động mạnh mẽ của Cách mạng công nghiệp 4.0; yêu cầu, nhiệm vụ của công tác bảo đảm an ninh, trật tự và xây dựng lực lượng CAND trong thời kỳ mới.

Trên cơ sở nhận thức đúng đắn, đầy đủ về những vấn đề trên mới có thể tổ chức thực hiện hiệu quả nhiệm vụ nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND; mới phát huy vai trò, trách nhiệm lãnh đạo của các cấp ủy và của các chủ thể có liên quan trong nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH.

4.2.3.2. Giải pháp nâng cao phẩm chất, đạo đức tác phong cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

Nâng cao phẩm chất, đạo đức tác phong của nhân lực quản lý NCKH là một trong những yêu cầu quan trọng trong nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH. Để làm tốt công tác này, các trường CAND cần làm tốt những giải pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao ý thức trách nhiệm của nhân lực quản lý NCKH đối với yêu cầu công việc, nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác thanh tra, kiểm tra đối với quá trình thực hiện nhiệm vụ của nhân lực quản lý NCKH, từ đó

có sự uốn nắn, nhắc nhở kịp thời giúp họ có được sự thông suốt về các hành vi của mình.

Thứ ba, tiếp tục kiện toàn tổ chức, nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH đang thực thi công việc và nhiệm vụ mà đơn vị đã giao.

Thứ tư, đề bạt cán bộ quản lý một cách đúng đắn, vô tư, tạo cơ hội thăng tiến cho những người có năng lực. Việc đề bạt cán bộ quản lý chỉ diễn ra khi chức vụ nào đó bị trống do người trên nghỉ việc hoặc thuyên chuyển hoặc về hưu, hoặc lên những chức vụ cao hơn. Cán bộ quản lý cần phải có những tiêu chuẩn nhất định như: phải có thâm niên công tác; có thành tích trong những công việc trước đây; có trình độ bằng cấp nhất định.

4.2.4. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các chủ thể trong nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

Đây là giải pháp quan trọng không thể thiếu giữ vai trò định hướng đối với các giải pháp khác. Bởi vì, khi các chủ thể tham gia vào công tác quản lý nhân lực có nhận thức đúng đắn về vai trò, trách nhiệm của mình, họ sẽ có chủ trương, biện pháp đúng đắn, kịp thời. Ngược lại, nếu các chủ thể có liên quan đến nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH không nhận thức rõ về vai trò, trách nhiệm của mình, họ rất dễ buông lỏng công tác lãnh đạo, quản lý nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực quản lý NCKH. Do đó, để phát huy vai trò, trách nhiệm của các chủ thể trong nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân, thời gian tới cần thực hiện tốt các biện pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các trường CAND cần xác định nhân lực quản lý NCKH là lực lượng nòng cốt, có vai trò quyết định đến việc nâng cao chất lượng đào tạo nói chung và nâng cao chất lượng hoạt động NCKH nói riêng trong các trường CAND. Cần có chủ trương, chính sách hợp lý trong việc tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, quy hoạch đội ngũ này, đảm bảo cho

đội ngũ này phát huy được tinh thần trách nhiệm, năng lực, sở trường của mình khi tham gia vào công tác quản lý NCKH trong các trường CAND trong thời gian tới.

Thứ hai, Phòng Chính trị cần quan tâm nghiên cứu các biện pháp nhằm đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sắp xếp cán bộ tại phòng quản lý NCKH để tham mưu đúng, kịp thời cho Ban Giám đốc (Ban giám hiệu) các trường CAND trong công tác tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, đào tạo và bồi dưỡng, đánh giá chất lượng công việc đối với đội ngũ nhân lực quản lý NCKH. Hàng năm, cần xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng sát với mục tiêu, chiến lược phát triển của các nhà trường CAND và tình hình thực tiễn, rà soát chặt chẽ việc cắt cử đi học, bảo đảm cho các nhân lực quản lý NCKH đi học phải đúng trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo yêu cầu công việc. Nghiên cứu các cơ chế, chính sách thu hút nhân lực có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao (sau đại học, đào tạo bài bản về công tác quản lý giáo dục, quản trị học, quản lý khoa học và công nghệ) để tham mưu cho lãnh đạo nhà trường trong công tác tuyển dụng, bố trí cán bộ tại phòng quản lý NCKH.

Thứ ba, Phòng Quản lý nghiên cứu khoa học các trường CAND cần làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ quản lý NCKH về vị trí, trách nhiệm trong hoạt động quản lý khoa học và công nghệ, sứ mệnh của họ trong nâng cao chất lượng hoạt động NCKH tại các trường CAND và thôi thúc họ tự bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Lãnh đạo phòng Quản lý NCKH cũng cần tổ chức tốt, làm chuyển biến về chất các hoạt động thể dục thể thao, văn hóa văn nghệ, coi trọng xây dựng bầu không khí làm việc thoải mái, cởi mở để nhân lực quản lý NCKH giảm tải áp lực trong công việc, nâng cao khí thế trong việc thực hiện các nhiệm vụ được giao.

Kết luận chương 4

Trong chương 4, luận án đã khái quát tình hình thể giới, khu vực và tình hình trong nước có tác động đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND. Trên cơ sở đó đề xuất một số quan điểm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đến năm 2030.

Nhằm hiện thực hóa các quan điểm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH và khắc phục được những hạn chế đã chỉ ra ở chương 3, luận án đề xuất 4 giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đến năm 2030 đó là: (i) Giải pháp nâng cao thể lực nhân lực quản lý NCKH bằng các biện pháp cụ thể như: Thăm khám sức và chăm sóc sức khỏe định kỳ cho nhân lực, tổ chức nhiều hoạt động thể dục thể thao có chất lượng; (ii) Giải pháp nâng cao trí lực nhân lực quản lý NCKH thông qua nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, hoàn thiện công tác đánh giá nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học, hoàn thiện cơ chế, chính sách và các chế độ đãi ngộ đối với nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học; (iii) Giải pháp nâng cao tâm lực nhân lực quản lý NCKH với trọng tâm là nâng cao nhận thức của nhân lực quản lý NCKH về tầm quan trọng của họ đối với chất lượng, hiệu quả hoạt động giáo dục - đào tạo của các trường Công an nhân dân và nâng cao phẩm chất, đạo đức tác phong cho nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học; (iv) Giải pháp phát huy vai trò, trách nhiệm của các chủ thể trong nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND: đây là giải pháp giữ vai trò định hướng trong hệ thống giải pháp được luận án đề xuất, trong đó nêu cao vai trò của Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu, sự phối hợp thường xuyên giữa Phòng Chính trị với Phòng Quản lý NCKH trong các nhà trường CAND. Để các giải pháp này khả thi cần coi trọng tính đồng bộ và đảm bảo các điều kiện thực hiện cho phù hợp với tình hình.

KẾT LUẬN

Công tác nghiên cứu khoa học trong Công an nhân dân nói chung và quản lý NCKH trong các trường CAND nói riêng giai đoạn hiện nay có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng. Kết quả của hoạt động quản lý NCKH là những sản phẩm khoa học có chất lượng phục vụ chiến đấu và đấu tranh phòng chống tội phạm, là những ý kiến tham mưu, đề xuất chiến lược, các kế hoạch để phát triển lĩnh vực NCKH trong CAND ngày càng lớn mạnh, qua đó góp phần bảo đảm công tác nghiên cứu khoa học của Ngành đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ bảo đảm an ninh quốc gia và giữ gìn trật tự an toàn xã hội trong tình hình mới. Để hoạt động quản lý NCKH phục vụ hiệu quả các nhiệm vụ chính trị của Ngành đặt ra thì cơ quan quản lý NCKH được ví như “bộ óc thứ hai”, là “cánh tay nối dài” của các cấp lãnh đạo, chỉ huy; thực hiện nhiều chức năng, trong đó chủ yếu là: thu nhận, xử lý thông tin, phân tích, đánh giá, dự báo tình hình; nghiên cứu đề xuất các quan điểm, tư tưởng chỉ đạo, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội và xây dựng lực lượng Công an nhân dân; chủ trì hướng dẫn, kiểm tra, sơ kết, tổng kết việc thực hiện các chủ trương, mệnh lệnh công tác; là trung tâm điều hành của lãnh đạo công an các cấp ... Chất lượng quản lý NCKH tác động trực tiếp đến hiệu quả lãnh đạo, chỉ huy, cũng như ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả thực hiện nhiệm vụ công tác Công an, bởi vậy nâng cao chất lượng công tác nghiên cứu khoa học và chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý NCKH chuyên trách trong Công an nhân dân luôn là yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra cho các cấp công an.

Quá trình nghiên cứu đề tài “Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân”, luận án đã tập trung giải quyết các nhiệm vụ đề ra như sau:

Một là, hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND: Khái niệm, nội dung, tiêu chí đánh

giá, các nhân tố ảnh hưởng và bài học kinh nghiệm trong nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH của một số cơ sở giáo dục ở Việt Nam.

Hai là, phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND giai đoạn 2018 - 2022, chỉ ra được những thành tựu, tồn tại và hạn chế, nguyên nhân của những tồn tại và hạn chế, đánh giá chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong thời gian khảo sát, lấy mẫu.

Ba là, căn cứ vào những tồn tại và hạn chế đã nêu, luận án đề xuất quan điểm và 04 giải pháp để nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đến năm 2030: (i) Giải pháp nâng cao thể lực nhân lực quản lý NCKH; (ii) Giải pháp nâng cao trí lực nhân lực quản lý NCKH; (iii) Giải pháp nâng cao tâm lực nhân lực quản lý NCKH; (iv) Phát huy vai trò, trách nhiệm của các chủ thể trong nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân./.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Thị Mai Phương (2023), “Nâng cao chất lượng nhân lực làm công tác tham mưu quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân hiện nay”. *Tạp chí quản lý nhà nước*, điện tử số ra ngày 20/6/2023.
2. Nguyễn Thị Mai Phương (2023), “Phát triển nguồn nhân lực khoa học - công nghệ đáp ứng yêu cầu mới”, *Tạp chí Tài chính*, (805), tr.174-177.
3. Nguyễn Thị Mai Phương (2023), “Nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực tham mưu ở đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học”, *Tạp chí Tài chính*, (809), tr.165-167.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu Tiếng Việt

1. Hoàng Anh (Chủ nhiệm) (2018), *Quản lý nguồn nhân lực khoa học của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2017-2022*, Đề tài cấp bộ trọng điểm, Hà Nội.
2. Hoàng Ngọc Bích (2019), *Xây dựng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học và công nghệ*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Công an, Hà Nội.
3. Nguyễn Thanh Bình (2018), “Công tác nghiên cứu khoa học tại Học viện CSND đáp ứng yêu cầu cơ sở giáo dục đại học trọng điểm và chuẩn quốc gia”, 04/5/2018, <https://hvcsnd.edu.vn/nguyen-cuu-trao-doi/giao-duc-dao-tao/cong-tac-nguyen-cuu-khoa-hoc-tai-hoc-vien-csnd-dap-ung-yeu-cau-co-so-giao-duc-dai-hoc-trong-diem-va-chuan-quoc-3876>
4. Bộ Công an, Cục Khoa học, Chiến lược và Lịch sử Công an (2021), Báo cáo chuyên đề “*Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học trong công an nhân dân*”, Hà Nội.
5. Bộ Công an (2006), *Từ điển Bách khoa CAND*, Nxb CAND, Hà Nội.
6. Bộ Công an (2012), *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Công an giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
7. Bộ Công an (2012), *Báo cáo tổng kết hoạt động khoa học và công nghệ CAND giai đoạn 2008-2011, định hướng hoạt động giai đoạn 2012-2015*, Tổng cục Hậu cần - Kỹ thuật, Hà Nội.
8. Bộ Công an (2014), *Chỉ thị số 02/CT-BCA-V21 ngày 06/3/2014 của Bộ trưởng Bộ Công an “Về tăng cường công tác khoa học Công an trong tình hình mới”*, Hà Nội.
9. Bộ Công an (2019), Báo cáo *Tổng kết 5 năm công tác khoa học Công an thực hiện Nghị quyết số 16-NQ/ĐUCA và Chỉ thị số 02/CT-BCA-V21*, Hà Nội.
10. Bộ Công an (2019), *Thông tư số 45/2019/TT-BCA ngày 02/10/2019 của Bộ Công an Quy định về tiêu chuẩn sức khỏe và khám sức khỏe tuyển chọn công dân thực hiện nghĩa vụ tham gia Công an nhân dân*, Hà Nội.

11. Bộ Công an (2020), *Chỉ thị số 10/CT-BCA ngày 10/8/2020 Về nâng cao chất lượng công tác khoa học và công nghệ Công an nhân dân trong tình hình mới*, Hà Nội.
12. Bộ Công an (2021), *Thông tư số 106/TT-BCA quy định chế độ rèn luyện thể lực trong CAND*, Hà Nội.
13. Bộ Công an, *Tài liệu hội nghị triển khai chương trình nhiệm vụ năm học trong CAND* (qua các năm từ 2017 - 2023), Hà Nội.
14. Bộ Công an (2018), *Tài liệu hội nghị triển khai chương trình nhiệm vụ năm học 2018 - 2019 trong CAND*, Hà Nội.
15. Bộ Công an (2019), *Tài liệu hội nghị triển khai chương trình nhiệm vụ năm học 2019 - 2020 trong CAND*, Hà Nội.
16. Bộ Công an (2020), *Tài liệu hội nghị triển khai chương trình nhiệm vụ năm học 2020 - 2021 trong CAND*, Hà Nội.
17. Bộ Công an (2021), *Tài liệu hội nghị triển khai chương trình nhiệm vụ năm học 2021 - 2022 trong CAND*, Hà Nội.
18. Bộ Công an (2022), *Tài liệu hội nghị triển khai chương trình nhiệm vụ năm học 2022 - 2023 trong CAND*, Hà Nội.
19. Bộ Công an (2019), *Thông tư số 30/2019/TT-BCA ngày 05/9/2019 của Bộ trưởng Bộ Công an quy định về nhận xét, đánh giá và xếp loại cán bộ trong Công an nhân dân*, Hà Nội.
20. Bộ Công an (2022), *Thông tư 34/2022/TT-BCA ngày 30/9/2022 của Bộ trưởng Bộ Công an quy định về quy hoạch các chức vụ lãnh đạo, chỉ huy trong CAND*, Hà Nội.
21. Bộ Y tế (2022), *Quyết định số 2892/QĐ-BYT ngày 22/10/2022 về việc ban hành tài liệu chuyên môn “Hướng dẫn chẩn đoán và điều trị bệnh béo phì”*, Hà Nội.
22. Đỗ Lê Chi (2019), “Tăng cường phát triển khoa học và công nghệ CAND phục vụ nhiệm vụ bảo đảm an ninh trật tự trong tình hình mới”, 17/11/2019, *Báo Công an nhân dân Online*, <https://cand.com.vn/Cong-an/Tang-cuong-phat-trien-khoa-hoc-va-cong-nghe-Cong-an-nhan-dan-phuc-vu-nhiem-vu-bao-dam-an-ninh-trat-tu-trong-tinh-hinh-moi-i543788/>

23. Chính phủ (2018), *Nghị định số 01/2018/NĐ-CP ngày 06/8/2018 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Bộ Công an*, Hà Nội.
24. Đậu Văn Côi (2021), “Phát triển nguồn nhân lực tham mưu cấp chiến lược về kinh tế trong thời kỳ hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 5-2021.
25. Đỗ Văn Cường (2022), “Phát triển nhân lực khoa học và công nghệ: những vấn đề cần quan tâm”, *Tạp chí Khoa học & Công nghệ Việt Nam*, số 9/2022.
26. Phạm Thị Diễm (2021), *Thực hiện chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học công lập ở thành phố Hà Nội hiện nay*, Luận án tiến sĩ Chính sách công, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
27. Nguyễn Văn Du (2014), *Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực tham mưu chiến lược*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp ban thuộc Đề án 165, mã số KHBD (2011)-33, Hà Nội.
28. Lương Ngọc Dung (2020), “Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục lý luận*, số 313 (2020).
29. Vũ Cao Đàm (2012), *Giáo trình Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
30. Đảng bộ Công an Trung ương (2021), *Hướng dẫn số 37-HD/ĐUCA ngày 06/11/2019 của Ban Thường vụ Đảng ủy Công an Trung ương về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân lãnh đạo, chỉ huy các cấp trong CAND*, Hà Nội.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW) về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.

32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb CTQG, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, Nxb CTQG, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 2, Nxb CTQG, Hà Nội.
35. Đảng ủy Công an Trung ương (2014), *Nghị quyết số 16-NQ/ĐUCA ngày 05/3/2014 về công tác khoa học công an trong tình hình mới*, Hà Nội.
36. Đảng ủy Công an Trung ương (2020), *Nghị quyết số 14-NQ/ĐUCA ngày 10/8/2020 “Về phát triển khoa học và công nghệ Công an nhân dân đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự trong tình hình mới”*, Hà Nội.
37. Nguyễn Minh Đức (2019), “Nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học ở các trường đại học hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, 24/12/2019, <https://tcnn.vn/news/detail/46043/Nang-cao-hieu-qua-quan-ly-hoat-dong-nghien-cuu-khoa-hoc-o-cac-truong-dai-hoc-hien-nay.html>
38. Nguyễn Thị Gấm (2022), “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trong các trường đại học”, *Tạp chí Công thương*, số 24, tháng 11/2022, tr.258-262.
39. Ngô Ngân Hà (2019), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Thông tin khoa học Lý luận chính trị*, số 11 (60-2019).
40. Phạm Thị Hạnh (2020), “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Cộng sản*, 21/2/2020, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/815949/phat-trien%2C-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-boi-can-h-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu.aspx
41. Trần Ngọc Hiên (2015), “Nâng cao chất lượng hoạt động quản lý khoa học trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 3/2015.

42. Hoàng Ngọc Hòa (2022), “Phát triển giáo dục - đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (2016-2020)”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 538, 12-2022.
43. Trần Quang Huy, Từ Thảo Hương Giang, Chu Văn Tùng (2020), “Bồi dưỡng nhân lực quản lý khoa học và công nghệ tại Việt Nam theo hướng tiếp cận năng lực”, *Tạp chí Journal of Science and Technology Policy and Management*, tập 9, số 2, 2020.
44. Vũ Tuấn Hưng, Nguyễn Xuân Bắc (2021), “Tính tất yếu và giải pháp phát triển nguồn nhân lực Khoa học công nghệ nhằm đáp ứng chuyển đổi số ở Việt Nam”, *Tạp chí Phát triển bền vững vùng*, số 1 (3/2021), tr.27-38.
45. Học viện An ninh nhân dân, *Báo cáo Tổng kết năm học* (qua các năm từ 2017-2022), Hà Nội.
46. Học viện Cảnh sát nhân dân, *Báo cáo Tổng kết năm học* (qua các năm từ 2017-2022), Hà Nội.
47. Học viện Cảnh sát nhân dân (2022), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển Học viện Cảnh sát nhân dân trong tình hình mới”, *Đề tài khoa học cấp Bộ Công an*, Hà Nội.
48. Học viện Chính trị Công an nhân dân, *Báo cáo Tổng kết năm học* (qua các năm từ 2017-2022), Hà Nội.
49. Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng, *Chương trình, nhiệm vụ năm học* (qua các năm từ 2017-2023), Hà Nội.
50. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2020), Đề án “Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và giảng viên các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019-2030”, Hà Nội.
51. Học viện Kỹ thuật Quân sự (2020), *Báo cáo Chính trị tại Đại hội Đảng bộ lần thứ X, nhiệm kỳ 2020-2025*, Hà Nội.
52. Học viện Kỹ thuật Quân sự, Kế hoạch triển khai thực hiện *Đề án Quy hoạch phát triển Học viện Kỹ thuật Quân sự đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.

53. Vương Thị Ngọc Huệ (2021), *Quản lý nghiên cứu khoa học ở các học viện, trường đại học Công an nhân dân*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
54. Vũ Đức Khiển, Nguyễn Tốt (2014), *Phát triển nguồn nhân lực công an nhân dân trong quá trình hội nhập quốc tế ở Việt Nam*, Nxb CAND, Hà Nội.
55. Tô Lâm (2021), *Những nhận thức mới và tư duy mới về an ninh quốc gia*, Chuyên đề báo cáo tại Hội nghị toàn quốc nghiên cứu, học tập, quán triệt, tuyên truyền Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Hà Nội, tháng 3/2021.
56. Lê Văn Lợi (Chủ nhiệm) (2017), *Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020*, Đề tài khoa học cấp bộ, Hà Nội.
57. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
58. C.Mác, Ph.Ăngghen (2002), *Toàn tập*, tập 20, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
59. C.Mác, Ph.Ăngghen (2002), *Toàn tập*, tập 23, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
60. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
61. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
62. Nguyễn Ngọc Minh (2018), “Tình hình nhân lực Việt Nam hiện nay và các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực”, *Tạp chí Công thương*, số 5 tháng 4/2018, tr.220-224.
63. Đào Hồng Nam (2014), *Xây dựng và phát triển đội ngũ tri thức Công an nhân dân phục vụ sự nghiệp bảo vệ an ninh, trật tự trong tình hình mới*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Công an, Hà Nội.
64. Nguyễn Phước Nga (2021), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong lực lượng Công an nhân dân*, LATS Quản lý công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
65. Trần Vinh Quang (2016), *Cơ sở lý luận và thực tiễn hoạch định chiến lược phát triển khoa học kỹ thuật và công nghệ Công an nhân dân*, LATS Quản lý khoa học và công nghệ, Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Hà Nội.
66. Phạm Văn Quốc (2020), *Phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai*, LATS Kinh tế, Học viện Chính trị, Hà Nội.

67. Nguyễn Văn Quỳnh (chủ biên, 2016), *Đổi mới công tác xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu của các cơ quan đảng ở Trung ương*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
68. Nguyễn Ngọc Quỳnh (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của lực lượng cảnh sát phòng cháy chữa cháy ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
69. Nguyễn Minh Sản (2022), “Nâng cao vai trò của nghiên cứu khoa học trong Chiến lược phát triển Học viện Hành chính quốc gia”, *Tạp chí Quản lý nhà nước* điện tử, 27/10/2022, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2022/10/27/nang-cao-vai-tro-cua-nghien-cuu-khoa-hoc-trong-chien-luoc-phat-trien-hoc-vien-hanh-chinh-quoc-gia/>
70. Nguyễn Tử Hoài Sơn (2018), *Chất lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Ninh Bình*, LATS Kinh tế, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng, Hà Nội.
71. Đoàn Anh Tuấn (2014), *Nâng cao chất lượng nhân lực Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam*, LATS Kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
72. Nguyễn Quang Thiện (2013), Viện Chiến lược và Khoa học công an, “Công tác nghiên cứu khoa học của Học viện Cảnh sát nhân dân”, *Tạp chí Cảnh sát nhân dân*, số 1+2/2013.
73. Nguyễn Hải Trung (2018), *Những vấn đề lý luận và thực tiễn về quản lý chiến lược nguồn nhân lực Công an nhân dân*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Công an.
74. Trường Đại học Phòng Cháy chữa cháy, *Báo cáo Tổng kết năm học* (qua các năm từ 2017-2022), Hà Nội.
75. Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân, *Báo cáo Tổng kết năm học* (qua các năm từ 2017-2022), Bắc Ninh.
76. Xuân Triều (2021), “Công tác nghiên cứu khoa học và ứng dụng khoa học công nghệ trong Công an Tiền Giang”, 14/5/2021, <https://congan.tiengiang.gov.vn/chi-tiet-tin/?cong-tac-nghien-cuu-khoa-hoc-va-ung-dung-khoa-hoc-cong-nghe-trong-cong-an-tien-giang/30926103>

77. Nguyễn Danh Vinh (2019), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Văn phòng Chính phủ*, LATS Kinh tế, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng.
78. Viện Chiến lược và Khoa học công an (2016), *Báo cáo tổng kết 10 năm (2005-2015) công tác khoa học nghiệp vụ, khoa học xã hội và nhân văn trong CAND*, Hà Nội.
79. Viện Ngôn ngữ học (2022), *Từ điển Tiếng Việt*, Hoàng Phê (chủ biên), Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
80. Phạm Duy Vụ (2020), *Nâng cao chất lượng tham mưu của Phòng Chính trị ở các học viện, trường sĩ quan quân đội hiện nay*, LATS, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng.
81. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2018), *Luật Khoa học và Công nghệ*, Luật số 21/2013/QH13, Hà Nội.
82. Lê Quý Vương (2016), *Xây dựng đội ngũ trí thức CAND đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ an ninh trật tự*, Tạp chí CAND, số 5-2016.

Tài liệu có nguồn gốc nước ngoài

83. Assunta Di Vaio, A., Palladino, R., Hassan, R., & Alvino, F. (2020). *Human resources disclosure in the EU Directive 2014/95/EU perspective: A systematic literature review*, Journal of Cleaner Production, 257, 120509.
84. Brian Tracy (2017), *Recruit and treat talented people (Tuyển dụng và đãi ngộ nhân tài)*, Trương Hoàng Dũng dịch, Nxb Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
85. Blaga, P. (2020), *The Importance of Human Resources in the Continuous Improvement of the Production Quality*, Procedia Manufacturing, 46, 287-293.
86. By Joseph Evans Agolla. (2018), *Human Capital in the Smart Manufacturing and Industry 4.0 Revolution*, <https://www.intechopen.com/chapters/59319>
87. David Mc Guire anh Kenneth Molbjerg Jorgensen. (2011), *Human Resource Management: Theory and Practice*, SAGE Publications Ltd, London.

88. Damien Kelly, Marina Efthymiou. (2019), *An analysis of human factors in fifty controlled flight into terrain aviation accidents from 2007 to 2017*, Journal of Safety Research, Vol 69, pp. 155-165.
89. D. Muntu, R. Setyawati, L.S. Riantini, M. Ichsan (2021), *Effect of human resources management and advances to improve construction project performance*, Physics and Chemistry of the Earth, Vol, 122, pp.1-8.
90. Elisabeth Natter. (2018), *Human Capital Investment Through Education & Training*, <https://smallbusiness.chron.com/human-capital-investment-through-education-training-1182.html>
91. George Emil Palade. (2020), *The Importance of Human Resources in the Continuous Improvement of the Production Quality*, Petruta Blaga, Procedia Manufacturing, 46 (2020), pp. 287-293.
92. Gu XingShu, Zhang ZiXiang (2021), *Analysis on Intelligent Management of Human Resources in Urban Community under Normalized Epidemic Prevention and Control*, Procedia Computer Science, Vol, 199, pp. 924-928.
93. HongWei Zhanga, Fang Benb, Meng Qin (2024), *Mineral resources, tourism, human capital, and carbon neutrality: A path towards balanced and sustainable development*, Resource Policy Journal, Vol 90 (2024), pp.1-9.
94. Jatoba, M., Santos, J., Gutierrez, I., Moscon, D., Fernandes, P. O, & Teixeira, J. P. (2019), *Evolution of Artificial Intelligence Research in Human Resources*, Procedia Computer Science, 164, pp. 137-142.
95. Joseph M. Juran (2007), *Critical Evaluations in Business and Management*, edited by John C.Wood and Michael C.Wood, Taylor&Francis Group, New York.
96. Kadochnikov, S. M., & Fedyunina, A. A. (2017). *The impact of financial and human resources on the export performance of Russian firms*, Economic Systems, 41(1), pp. 41-51.

97. L.B.P. da Silvaa, R. Soltovskia, J. Pontesa, F.T (2022), *Human resources management 4.0: Literature review and trends*, Magazine Computers & Industrial Engineering, Vol 168 (2022), pp.1-20.
98. Nishad Nawaza, Hemalatha Arunachalamb, Barani Kumari Pathic, Vijayakumar Gajenderand (2024), *The adoption of artificial intelligence in human resources management practices*, International Journal of Information Management Data Insights, Vol 4 (2024), pp.1-11.
99. Ozkeser, B. (2019), *Impact of training on employee motivation in human resources management*, Procedia Computer Science, 158, pp. 802-810.
100. Organization for Economic Co-operation and Development - OECD (2015), *Frascati Manual 2015: Guidelines for Cogllecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*, The Measurement of Scientific, Technolggical and Innovatign Activities, Paris OECD Publishing, Paris.
101. Sajit Chandra Debnath (2014), *Developing Education and Human Resources in East Asian Knowledge-based Economies*, Ritsumeikan International Affairs, Vol.12, pp.39-60.
102. Schultz T.W (1961), *Investment in Human Capital*, The American Economic Review, Vol. 51.
103. Swapan Kumar Patra, Mammo Muchie (2018), *Science and Technological Capability Building in Global South: Comparative Study of India and South Africa*, Springer International Publishing, New York.

PHỤ LỤC**PHỤ LỤC 1****Phiếu khảo sát chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học
trong các trường Công an nhân dân**

(dành cho cán bộ quản lý nghiên cứu khoa học)

Số phiếu phát ra: 130

Số phiếu thu về: 130

Nội dung phiếu hỏi như sau:

Để phục vụ việc nghiên cứu đề tài “*Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân*”, kính mong đồng chí cho biết ý kiến của mình theo các câu hỏi trong phiếu khảo sát dưới đây.

Ý kiến của đồng chí là những thông tin quan trọng, đóng góp quý báu đối với nghiên cứu của tôi. Những thông tin thu được sẽ được bảo mật và chỉ dùng cho mục đích nghiên cứu.

Rất mong sự giúp đỡ của đồng chí.

A. THÔNG TIN CHUNG

Đồng chí vui lòng cho biết một vài thông tin cá nhân thông qua đánh dấu (✓) vào ô vuông phía trước.

Câu 1. Giới tính

Nam

Nữ

Câu 2. Độ tuổi

Từ 20 - 30 tuổi

31- 40 tuổi

Từ 41- 50 tuổi

Trên 50 tuổi

Câu 3. Trình độ

Trung cấp, Cao đẳng

Đại học

Sau đại học

Câu 4. Thời gian công tác

- Dưới 5 năm Từ 5 -10 năm
 Từ 11 - 20 năm Từ 21 - 30 năm
 Trên 30 năm

Câu 5. Chức vụ hiện nay

- Trưởng phòng
 Phó trưởng phòng
 Cán bộ

B. NỘI DUNG CÂU HỎI

Xin đồng chí cho biết ý kiến về thực trạng chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân bằng cách đánh dấu (✓) vào lựa chọn của mình.

Câu 1: Đồng chí đánh giá như thế nào về thể lực của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 2: Đồng chí đánh giá như thế nào về trình độ học vấn của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 3: Đồng chí đánh giá như thế nào về trình độ chuyên môn kỹ thuật của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 4: Đồng chí đánh giá như thế nào về phẩm chất chính trị, đạo đức của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 5: Đồng chí đánh giá như thế nào về phong cách làm việc và kỷ luật lao động của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 6: Đồng chí đánh giá như thế nào về tinh thần trách nhiệm và thái độ đối với công việc của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 7: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng sống của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 8: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng xử lý tình huống của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 9: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng làm việc độc lập của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 10: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng làm việc nhóm của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 11: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng sử dụng ngoại ngữ của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 12: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng sử dụng tin học của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 13: Theo đồng chí, để cải thiện thể lực của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học, cần tập trung vào hoạt động nào dưới đây (có thể chọn nhiều phương án)

- Tập thể dục giữa giờ*
 Tập huấn rèn luyện thể lực định kỳ (theo tuần, tháng, quý)
 Tổ chức kiểm tra rèn luyện tiêu chuẩn thể lực thường xuyên hơn
 Đơn vị phát động nhiều phong trào thể dục, thể thao hơn nữa
Ý kiến khác:.....

Câu 14: Theo đồng chí, để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học cần thực hiện hoạt động nào dưới đây (có thể chọn nhiều phương án)

- Cử đi đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên*
 Giao nhiều nhiệm vụ cho cán bộ để rèn luyện, trau dồi kiến thức

Cử đi tham gia các hội nghị, hội thi các cấp

Bản thân cán bộ tự giác học tập, bồi dưỡng để đủ điều kiện xét chức danh và đáp ứng tiêu chuẩn đánh giá cán bộ cuối năm

Ý kiến khác:.....

.....

Câu 15: Theo đồng chí, để nâng kỹ năng tham mưu quản lý nghiên cứu khoa học của cán bộ quản lý nghiên cứu khoa học, cần thực hiện biện pháp nào dưới đây (có thể chọn nhiều phương án)

Giao cán bộ nghiên cứu nhiều văn bản hướng dẫn, quy định thuộc phạm vi chuyên môn

Yêu cầu cán bộ luôn phải đề xuất ý kiến, phương án có liên quan đến nhiệm vụ cá nhân được phân công

Cử cán bộ đi học nâng cao chuyên về mảng tham mưu NCKH

Đưa tiêu chuẩn số lượng ý kiến tham mưu tốt của cán bộ vào tiêu chuẩn bình xét thi đua hàng năm

Ý kiến khác:.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của đồng chí!

PHỤ LỤC 2**Phiếu khảo sát chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học
trong các trường Công an nhân dân**

(dành cho cán bộ, giáo viên)

Số phiếu phát ra: 130

Số phiếu thu về: 130

Nội dung phiếu hỏi như sau:

Để phục vụ việc nghiên cứu đề tài “*Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân*”, kính mong đồng chí cho biết ý kiến của mình theo các câu hỏi trong phiếu khảo sát dưới đây.

Ý kiến của đồng chí là những thông tin quan trọng, đóng góp quý báu đối với nghiên cứu của tôi. Những thông tin thu được sẽ được bảo mật và chỉ dùng cho mục đích nghiên cứu.

Rất mong sự giúp đỡ của đồng chí.

A. THÔNG TIN CHUNG

Đồng chí vui lòng cho biết một vài thông tin cá nhân thông qua đánh dấu (✓) vào ô vuông phía trước.

Câu 1. Giới tính

Nam

Nữ

Câu 2. Độ tuổi

Từ 20 - 30 tuổi

31- 40 tuổi

Từ 41- 50 tuổi

Trên 50 tuổi

Câu 3. Trình độ

Trung cấp, Cao đẳng

Đại học

Sau đại học

Câu 4. Thời gian công tác

- Dưới 5 năm Từ 5 -10 năm
 Từ 11 - 20 năm Từ 21 - 30 năm
 Trên 30 năm

Câu 5. Chức vụ, chức danh hiện nay

- Trưởng phòng
 Phó trưởng phòng
 Chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên
 Giảng viên cao cấp, giảng viên chính, giảng viên.
 Khác

B. NỘI DUNG CÂU HỎI

Xin đồng chí cho biết ý kiến về thực trạng chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân bằng cách đánh dấu (✓) vào lựa chọn của mình.

Câu 1: Đồng chí đánh giá như thế nào về thể lực của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 2: Đồng chí đánh giá như thế nào về trình độ học vấn của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 3: Đồng chí đánh giá như thế nào về trình độ chuyên môn kỹ thuật của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 4: Đồng chí đánh giá như thế nào về phẩm chất chính trị, đạo đức của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 5: Đồng chí đánh giá như thế nào về phong cách làm việc và kỷ luật lao động của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 6: Đồng chí đánh giá như thế nào về tinh thần trách nhiệm và thái độ đối với công việc của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 7: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng sống của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 8: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng xử lý tình huống của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 9: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng làm việc độc lập của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 10: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng làm việc nhóm của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 11: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng sử dụng ngoại ngữ của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 12: Đồng chí đánh giá như thế nào về kỹ năng sử dụng tin học của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học

- Vượt yêu cầu* *Đạt yêu cầu*
 Không đạt yêu cầu
 Rất không đạt yêu cầu

Câu 13: Đồng chí đánh giá thế nào về hoạt động tư vấn, tổ chức triển khai, kiểm tra tiến độ nhiệm vụ khoa học của lãnh đạo, cán bộ quản lý nghiên cứu khoa học trong Nhà trường hiện nay

- Không hài lòng* *Tạm hài lòng*
 Hài lòng
 Rất hài lòng

Câu 14: Đồng chí đánh giá thế nào về công tác phối hợp thực hiện nhiệm vụ giữa cán bộ quản lý NCKH với các đơn vị, cá nhân liên quan trong hoạt động NCKH

- Không hài lòng* *Tạm hài lòng*
 Hài lòng
 Rất hài lòng

Câu 15: Đánh giá chung về mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhân lực quản lý NCKH trong Nhà trường hiện nay

Không hài lòng

Tạm hài lòng

Hài lòng

Rất hài lòng

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của đồng chí!

PHỤ LỤC 3

**Bộ tiêu chí đánh giá thực hiện công việc đối với các chức danh
Trưởng phòng và tương đương trong các trường Công an nhân dân
giai đoạn 2018-2022**

TT	Nội dung đánh giá	Trọng số (%)	Điểm số tối đa	Ghi chú
I.	Đánh giá mức độ hoàn thành công việc		70	
1.	Khối lượng công việc	4,2	21	
2.	Chất lượng công việc	5,6	28	
3.	Tiến độ công việc	4,2	21	
II.	Đánh giá năng lực/ phẩm chất cá nhân		30	
4.	<i>Ngày công</i>		1,5	
	- Công làm việc thực tế so với công định mức	0,1	0,5	
	- Có mặt tại nơi làm việc	0,1	0,5	
	- Tính đúng giờ	0,1	0,5	
5.	<i>Thực hiện nội quy, quy định</i>	0,3	1,5	
6.	<i>Kế hoạch công việc (đánh giá khả năng lập, triển khai, kiểm soát kế hoạch)</i>	1,2	6,0	
7.	<i>Giải quyết vấn đề</i>		6,0	
	- Khả năng tổng hợp, phân tích thông tin từ các nguồn khác nhau để tìm ra giải pháp tối ưu	0,6	3,0	
	- Khả năng nhận biết các vấn đề tiềm tàng và có phương án xử lý, giải quyết kịp thời, nhanh chóng	0,6	3,0	
8.	<i>Khả năng nắm bắt kiến thức chuyên môn, quy trình công việc</i>	0,9	4,5	
9.	<i>Năng lực quản lý</i>		6,0	
	- Khả năng tiếp thu ý kiến cấp trên, đồng viên, khuyến khích cấp dưới xây dựng tập thể, đơn vị	0,3	1,5	

TT	Nội dung đánh giá	Trọng số (%)	Điểm số tối đa	Ghi chú
	- Khả năng định hướng đào tạo, phát triển cấp dưới	0,3	1,5	
	- Xây dựng mối quan hệ/phối hợp với đồng nghiệp, cấp trên để giải quyết công việc	0,3	1,5	
	- Xây dựng mối quan hệ, hợp tác tốt với cơ quan cấp trên, cơ quan đối tác	0,3	1,5	
10.	<i>Chủ động và sáng tạo</i>		4,5	
	- Đánh giá khả năng làm việc độc lập, sự phụ thuộc vào hướng dẫn, thay thế người khác thực hiện công việc	0,3	1,5	
	- Tìm, khắc phục những yếu điểm trong công việc, đưa ra những sáng kiến và áp dụng thực tế	0,3	1,5	
	- Linh hoạt giải quyết công việc, thích ứng cái mới	0,3	1,5	
TỔNG CỘNG (I + II)			100	

Nguồn: Phòng Chính trị các trường Công an nhân dân

PHỤ LỤC 4

**Bộ tiêu chí đánh giá thực hiện công việc đối với cán bộ
Phòng Quản lý nghiên cứu khoa học trong
các trường Công an nhân dân giai đoạn 2018-2022**

TT	Nội dung đánh giá	Trọng số (%)	Điểm số tối đa	Ghi chú
I.	Đánh giá mức độ hoàn thành công việc		70	
1.	Khối lượng công việc	2,8	14	
2.	Chất lượng công việc	6,3	31,5	
3.	Tiến độ công việc	4,9	24,5	
II.	Đánh giá năng lực/ phẩm chất cá nhân		30	
4.	<i>Ngày công</i>		<i>1,5</i>	
	- Công làm việc thực tế so với công định mức	0,1	0,5	
	- Có mặt tại nơi làm việc	0,1	0,5	
	- Tính đúng giờ	0,1	0,5	
5.	<i>Thực hiện nội quy, quy định</i>	<i>0,3</i>	<i>1,5</i>	
6.	<i>Kế hoạch công việc (đánh giá khả năng lập, triển khai, kiểm soát kế hoạch)</i>	<i>0,6</i>	<i>3,0</i>	
7.	<i>Giải quyết vấn đề</i>		<i>6,0</i>	
	- Khả năng tổng hợp, phân tích thông tin từ các nguồn khác nhau để tìm ra giải pháp tối ưu	0,6	3,0	
	- Khả năng nhận biết các vấn đề tiềm tàng và có phương án xử lý, giải quyết kịp thời, nhanh chóng	0,6	3,0	
8.	<i>Khả năng nắm bắt kiến thức chuyên môn, quy trình công việc</i>	<i>1,8</i>	<i>9,0</i>	
9.	<i>Thái độ, hành vi</i>		<i>3,0</i>	

TT	Nội dung đánh giá	Trọng số (%)	Điểm số tối đa	Ghi chú
	- Đánh giá mức độ tập trung trong công việc, tuân thủ, các chỉ đạo của cán bộ cấp trên	0,2	1,0	
	- Đánh giá mức độ phối hợp với đồng nghiệp, cấp trên để giải quyết công việc	0,2	1,0	
	- Thái độ cư xử hàng ngày, khả năng giao tiếp với khách hàng.	0,2	1,0	
10.	<i>Chủ động và sáng tạo</i>		4,5	
	- Đánh giá khả năng làm việc độc lập, sự phụ thuộc vào hướng dẫn, thay thế người khác thực hiện công việc	0,3	1,5	
	- Tìm, khắc phục những yếu điểm trong công việc, đưa ra những sáng kiến và áp dụng thực tế	0,3	1,5	
	- Linh hoạt giải quyết công việc, thích ứng cái mới	0,3	1,5	
11.	<i>Mức độ trau dồi kiến thức chuyên môn, nghề nghiệp</i>	0,3	1,5	
TỔNG CỘNG (I + II)			100	

Nguồn: Phòng Chính trị các trường Công an nhân dân, [19]