

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH KINH TẾ CHÍNH TRỊ

Mã số: 9 31 01 02

HÀ NỘI - 2024

**Công trình được hoàn thành tại:
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Phạm Thị Túy



Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện,
tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
Vào hồi.....giờ....., ngày..... tháng..... năm 2024**

**Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia
và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

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, tổ chức, triển khai thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân, góp phần bảo vệ vững chắc an ninh quốc gia và giữ gìn trật tự an toàn xã hội trong tình hình mới. Trong điều kiện hiện nay, tình hình thế giới, khu vực và trong nước có nhiều diễn biến phức tạp, sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số đặt ra những yêu cầu, nhiệm vụ mới cho lực lượng Công an nhân dân nói chung và nhân lực quản lý NCKH trong CAND nói riêng. Do đó, việc nghiên cứu, đánh giá chất lượng nhân lực ở các đơn vị quản lý NCKH ở các trường CAND hiện nay để đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công tác quản lý NCKH trong thời gian tới là rất cần thiết.

Những năm qua, được sự quan tâm của Đảng ủy Công an Trung ương, Đảng ủy, Ban Giám hiệu Nhà trường, chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý NCKH có nhiều khởi sắc thể hiện trên các mặt về thể lực, trí lực, tâm lực và kết quả hoàn thành nhiệm vụ. Bên cạnh những thành tựu đạt được thì chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND vẫn còn một số hạn chế như: nhiều cán bộ chưa tích cực và 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 các trường CAND hiện nay.

Hơn nữa, nâng cao chất lượng nhân lực nói chung và chất lượng nhân lực quản lý NCKH nói riêng luôn nhận được sự quan tâm của nhiều nhà khoa học, nhà nghiên cứu trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học liên quan đến chất lượng nhân lực quản lý NCKH đã công bố chưa thực sự toàn diện, đầy đủ, thống nhất. 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 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 thành tựu đạt được, hạn chế và nguyên nhân của thành tựu đạt được và hạn chế về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND 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, Học viện Cảnh sát nhân dân, Học viện Chính trị Công an nhân dân, Trường Đại học Phòng cháy chữa cháy và Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân.

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

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau: Phương pháp trừu tượng hóa khoa học, phương pháp phân tích - tổng hợp, phương pháp thống kê, so sánh, phương pháp lôgic kết hợp với lịch sử, phương pháp dự báo khoa học, phương pháp điều tra xã hội học.

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 Công an 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

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 người tài); 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); Elisabeth Natter (2018), *Human Capital Investment Through Education & Training* (Đầu tư vốn con người thông qua giáo dục và đào tạo); 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); 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); 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)...

* 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*; Ngô Ngân Hà (2019), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*; Nguyễn Danh Vinh (2019), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Văn phòng Chính phủ*; 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*;...

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 ở các nền kinh tế dựa trên tri thức 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); 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)...

** 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*; Trần Ngọc Hiên (2015), *Nâng cao chất lượng hoạt động quản lý khoa học trong giai đoạn hiện nay*; 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*; 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...*

1.1.3. Một số công trình nghiên cứu về 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*; 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*; 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*; Hoàng Ngọc Bích (2019), *Xây dựng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học ở Viện Khoa học và công nghệ, Bộ Công an*; Vương Thị Ngọc Huệ (2021), *Quản lý nghiên cứu khoa học ở các học viện, trường đại học Công an nhân dân...*

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

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. Nhân lực được hiểu là nguồn lực con người với số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý, có khả năng tham gia quá trình phát triển kinh tế, xã hội. 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.

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 và cũng 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 NCKH nói chung và nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND 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 câu phân 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 đạt được những kết quả như thế nào, còn những hạn chế gì? Nguyên nhân của những kết quả đạt được cũng như hạn chế đó là gì?

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.

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 nghiên cứu 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.

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, chỉ ra những kết quả đạt được và hạn chế đồng thời làm rõ nguyên nhân của những kết quả đạt được 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

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

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.

2.1.1.2. Quản lý nghiên cứu khoa học

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

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. Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân

**** Chất lượng nhân lực***

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.

** Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân*

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.*

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, TTATXH; 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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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, bao gồm: 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 khi đánh giá chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học, do đó, 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.

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. Trí lực bao gồm: Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực trí tuệ; năng lực chuyên môn; kỹ năng nghề nghiệp của nhân lực.

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.

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 chính là khả năng hoàn thành công việc của người cán bộ, chiến sĩ công an nhân dân làm công tác quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân bao gồm: tinh thần trách nhiệm trong công việc, tốc độ hoàn thành công việc.

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

Một là, tiêu chí về độ tuổi.

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

Ba là, tiêu chí về chỉ số khối cơ thể hay chỉ số thể trọng (BMI):

Bốn là, tiêu chí về nội, ngoại khoa.

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

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

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

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.

2.2.2.3. Tiêu chí đánh giá về tâm lực

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

Hai là, phong cách làm việc.

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

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

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

Hai là, mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

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.

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

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

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.

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.

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.

Ba là, công tác đánh giá nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân.

Bốn là, hệ thống cơ chế, chính sách và chế độ đãi ngộ đối với nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân.

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

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

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

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

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.

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.

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.

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. Trên cơ sở kế thừa, tiếp thu một cách chọc 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. Luận án cũng đã khảo sát kinh nghiệm của một số cơ sở giáo dục có tính chất tương đồng về chất lượng nhân lực, qua đó rút ra 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

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

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. Phân bổ 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.

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

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% (năm 2018, tỷ lệ nhân lực đủ tiêu chuẩn công tác đạt 98,2%; năm 2019 đạt 99%; năm 2021 đạt 98,5% và năm 2022 đạt tỷ lệ 99,33%). 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.

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

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.

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

Đội ngũ nhân lực quản lý NCKH của Phòng Quản lý NCKH các trường CAND được bổ sung từ nhiều nguồn khác nhau; 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.

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

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 thì đội ngũ lãnh đạo, cán bộ tại các Phòng Quản lý NCKH tỷ lệ đạt mức Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm 15%, cán bộ đạt mức Hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 80%, còn lại đạt mức Hoàn thành nhiệm vụ. Một số nhân lực đạt mức phân loại thấp do hoàn thành ở mức thấp về việc thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao.

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

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.

3.3.1.2. Kết quả đạt được về trí lực

Đảng ủy, Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các trường CAND 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.

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 tham mưu là những người được tuyển chọn và sàng lọc kỹ lưỡng từ học viên tốt nghiệp 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).

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

Căn cứ vào tiêu chí đánh giá và kết quả hoàn thành nhiệm vụ hằng năm trong giai đoạn 2018 - 2022 cho thấy 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

3.3.2.1. Hạn chế về thể lực

Kết quả khảo sát về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc về thể lực ở bảng 3.6 cũng 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

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ nhân lực chưa có sự nâng cao rõ rệt. 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 giáo dục, tham mưu công an nhân dân... và văn bằng 2 nghiệp vụ an ninh cho nhân lực được tuyển ngoài nhưng chưa đáp ứng được mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ đặt ra.

3.3.2.3. Hạn chế về tâm lực

Tác phong, phương pháp làm việc của một số CBCS 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 CBCS 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 dễ xảy ra những sai sót trong việc tham mưu và quản lý hoạt động NCKH, khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ của một bộ phận nhân lực là chưa thật sự tốt.

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.

Hai là, do tác động của 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.

** 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.

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.

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.

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.

Thứ ba, do chưa có cơ chế tạo động lực làm việc cho nhân lực quản lý NCKH.

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.

** 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.

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.

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

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. 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

** Bối cảnh thế giới và khu vực*

** Bối cảnh trong nước*

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

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

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.

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.

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

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.

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 nhân lực 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Ban Giám đốc, Ban Giám hiệu các nhà 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 chất lượng hoạt động NCKH nói riêng trong các trường CAND.

- Phòng Chính trị 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.

Kết luận chương 4

Trong chương 4, luận án đã khái quát tình hình thế 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 NCKH của Ngành đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ bảo đảm an ninh quốc gia và giữ gìn TTATXH trong tình hình mới. 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 NCKH 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.

Trên cơ sở tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài “*Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân*” đã được công bố trong và ngoài nước, dưới góc độ nghiên cứu chuyên ngành kinh tế chính trị, luận án: đã hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND; nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn về chất lượng nhân lực và nâng cao chất lượng nhân lực quản lý trong lĩnh vực KH&CN; đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND giai đoạn 2018-2022, chỉ ra những những thành tựu đạt được và những hạn chế về thể lực, về trí lực, về tâm lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Để khắc phục những hạn chế và đạt được mục tiêu nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đến năm 2030, trên cơ sở dự báo bối cảnh mới của tình hình thế giới và khu vực có tác động đến sự phát triển của đất nước, của ngành Công an nói chung và hoạt động NCKH trong các trường CAND nói riêng, luận án đề xuất quan điểm và 04 giải pháp chủ yếu để nâng cao chất lượng nhân lực quản lý NCKH trong các trường CAND đến năm 2030.

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*, 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*, kì 2 tháng 7 (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*, kì 2 tháng 9 (809), tr.165-167.