

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN THỊ KIỀU ANH

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC
Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
CHUYÊN NGÀNH: KINH TẾ PHÁT TRIỂN**

HÀ NỘI - 2019

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN THỊ KIỀU ANH

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC
Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển

Mã số: 62 31 01 05

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

Người hướng dẫn khoa học: PGS, TS NGUYỄN THỊ THƠM

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

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

Tác giả

Trần Thị Kiều Nga

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC	8
1.1. Những nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến phát triển nguồn nhân lực khoa học	8
1.2. Một số kết quả đạt được trong các công trình khoa học có liên quan và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu	19
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC TRONG TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ	22
2.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý	22
2.2. Nội dung, tiêu chí đánh giá và nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý	30
2.3. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực khoa học và bài học rút ra cho Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	50
Chương 3: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH	60
3.1. Khái quát về học viện và nguồn nhân lực khoa học của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	60
3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2009 -2018	68
3.3. Đánh giá nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	96
3.4. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	108
Chương 4: MỤC TIÊU VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ĐẾN 2030	122

4.1. Bối cảnh mới và những yêu cầu khách quan về phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	122
4.2. Quan điểm và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030	127
4.3. Giải pháp đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030	132
KẾT LUẬN	151
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	153
PHỤ LỤC	164

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

BC&TT	: Báo chí và Tuyên truyền
CCLLCT	: Cao cấp lý luận chính trị
CNH	: Công nghiệp hóa
ĐT, BD	: Đào tạo, bồi dưỡng
ENA	: Trường Hành chính quốc gia (Pháp)
GS	: Giáo sư
GV	: Giảng viên
GVC	: Giảng viên chính
GVCC	: Giảng viên cao cấp
HĐH	: Hiện đại hóa
Học viện	: Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
KH	: Khoa học
KH&CN	: Khoa học và Công nghệ
KT-XH	: Kinh tế - xã hội
KV	: Khu vực
LĐQL	: Lãnh đạo, quản lý
NCV	: Nghiên cứu viên
NCVC	: Nghiên cứu viên chính
NCVCC	: Nghiên cứu viên cao cấp
NNL	: Nguồn nhân lực
PGS	: Phó giáo sư
ThS	: Thạc sĩ
TS	: Tiến sĩ

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1: Hệ thống chỉ tiêu đánh giá phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý	43
Bảng 3.1: So sánh một số đặc trưng cơ bản giữa Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh với các học viện và trường đại học trong nước	66
Bảng 3.2: Quy định thời gian hoạt động của giảng viên theo từng chức danh	67
Bảng 3.3: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học/nguồn nhân lực của Học viện giai đoạn 2009-2018	70
Bảng 3.4: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học có chức danh giảng viên ở Học viện giai đoạn 2009 - 2018	73
Bảng 3.5: Số lượng và tỷ lệ giảng viên kéo dài thời gian làm việc với chức danh giáo sư, phó giáo sư và tiến sĩ	75
Bảng 3.6: Cơ cấu độ tuổi của nguồn nhân lực khoa học ở Học viện	76
Bảng 3.7: Đánh giá sự phù hợp về cơ cấu độ tuổi và thâm niên công tác nguồn nhân lực khoa học ở Học viện	77
Bảng 3.8: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học là cán bộ nữ	78
Bảng 3.9: Cơ cấu nguồn nhân lực khoa học theo chuyên ngành ở Học viện	80
Bảng 3.10: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học trẻ dưới 40 tuổi có trình độ tiến sĩ và học hàm phó giáo sư	85
Bảng 3.11: Số lượng và tỷ lệ giảng viên đạt danh hiệu lao động tiên tiến của Học viện qua các năm	86
Bảng 3.12: Số lượng nguồn nhân lực khoa học đạt danh hiệu “Giảng viên giảng dạy giỏi” ở Học viện	87
Bảng 3.13: Các nhiệm vụ khoa học của Học viện từ năm 2009 đến năm 2018	89
Bảng 3.14: Tổng hợp sản phẩm khoa học của giảng viên Viện chuyên ngành và các Học viện khu vực năm 2018	90
Bảng 3.15: Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng của Học viện qua các năm học	92
Bảng 3.16: Nhận thức của học viên sau khi học tại Học viện	93
Bảng 3.17: Đánh giá của học viên đối với giảng viên Học viện	94
Bảng 3.18: Vận dụng kiến thức đã học ở Học viện vào công việc của học viên	95

Bảng 3.19: Đánh giá kiến thức chuyên ngành, thực tế và tính sáng tạo đối với nguồn nhân lực khoa học ở Học viện	95
Bảng 3.20: Đánh giá chiến lược phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện	99
Bảng 3.21: Đánh giá quy hoạch giảng viên nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện theo các góc độ	99
Bảng 3.22: Đánh giá chiến lược quy hoạch phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện	100
Bảng 3.23. Kết quả ước lượng mô hình chưa có yếu tố ảnh hưởng tĩnh	102
Bảng 3.24. Kết quả ước lượng mô hình có yếu tố ảnh hưởng tĩnh	104
Bảng 3.25: Hạn chế cơ bản nhất đối với nguồn nhân lực khoa học ở Học viện hiện nay	115
Bảng 3.26: Xây dựng tiêu chí và lập kế hoạch tuyển dụng khoa học	117
Bảng 3.27: Thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ nguồn nhân lực khoa học	117
Bảng 3.28: Chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với nguồn nhân lực khoa học	118
Bảng 3.29: Không yên tâm gắn bó với nghề nghiệp, một số cán bộ trẻ chưa có ý chí vươn lên	119
Bảng 3.30: Đánh giá, bổ nhiệm, bãi nhiệm nguồn nhân lực khoa học	120
Bảng 3.31: Tính cạnh tranh tiền lương và phụ cấp, phúc lợi về tài chính đối với nguồn nhân lực khoa học	121

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Số lượng và tốc độ tăng trưởng nguồn nhân lực khoa học Học viện qua các năm	69
Biểu đồ 3.2: Đánh giá sự phù hợp về cơ cấu nguồn nhân lực khoa học theo giới tính	79
Biểu đồ 3.3: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học có trình độ tiến sĩ	82
Biểu đồ 3.4: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học có học hàm ở Học viện qua các năm	83
Biểu đồ 3.5: Chảy máu chất xám	108
Sơ đồ 3.1: Cơ cấu tổ chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	64

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài luận án

Trong tiến trình phát triển, lực lượng sản xuất luôn là yếu tố giữ vai trò chi phối, quyết định sự vận động, phát triển của xã hội. Trong đó, người lao động là yếu tố quan trọng hàng đầu. Các nhà kinh điển Mác - Lênin luôn nhấn mạnh vai trò của sự tương ứng về trình độ, năng lực của người lao động với tư liệu sản xuất đối với sự phát triển của lực lượng sản xuất và đối với sự phát triển của kinh tế - xã hội (KT-XH).

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4, nguồn nhân lực khoa học là tiềm lực quốc gia, có ý nghĩa quyết định sức mạnh và sự phát triển của mỗi tổ chức, quốc gia. Đối với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Học viện), cơ quan khoa học, giáo dục, nguồn nhân lực khoa học càng là trụ cột, là “xương sống” của toàn bộ các nguồn lực, đóng vai trò quyết định sự phát triển cả trong hiện tại và tương lai. Sự vững mạnh của nguồn nhân lực (NNL) khoa học (KH) Học viện thể hiện ở quy mô phù hợp với nhiệm vụ, cơ cấu hợp lý, có trình độ, năng lực cao. Sự lớn mạnh thể hiện rõ nét ở đội ngũ nhà khoa học đầu ngành, chuyên gia trên những lĩnh vực chuyên sâu, có uy tín trong nước và quốc tế, đáp ứng mọi yêu cầu nhiệm vụ đặt ra.

Trải qua các chặng đường xây dựng và phát triển, đội ngũ nhà giáo, nhà khoa học Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh không ngừng lớn mạnh về mọi mặt, đóng góp quan trọng vào quá trình thực hiện sứ mệnh ngày càng nặng nề được Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó.

Trong thời kỳ mới, Học viện đang đảm đương sứ mệnh: “Trung tâm quốc gia đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) cán bộ lãnh đạo, quản lý (LDQL) trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của hệ thống chính trị; là trung tâm quốc gia nghiên cứu khoa học lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý” hàng đầu của cả nước [11]; cơ quan tham mưu, nghiên cứu, đề xuất cơ sở lý luận và thực tiễn cho Đảng, Nhà nước trong việc hoạch định đường lối, chính sách đổi mới, phát triển kinh tế xã hội nhằm xây dựng và phát triển đất nước. Để làm tròn chức

năng, nhiệm vụ được Bộ Chính trị giao, nguồn nhân lực khoa học Học viện đóng vai trò quan trọng, trong đó đội ngũ giảng viên (GV) đóng vai trò nòng cốt.

Nguồn nhân lực khoa học Học viện là bộ phận của nguồn nhân lực quốc gia, là bộ phận cấu thành đội ngũ trí thức Việt Nam. Bên cạnh những đặc điểm chung của nguồn nhân lực khoa học Việt Nam, nguồn nhân lực khoa học Học viện mang đặc thù và cũng là thế mạnh, là nguồn nhân lực khoa học lý luận chính trị, gắn nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn với đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý hệ thống chính trị, với công tác tham mưu chính sách và là đội quân chủ lực trên mặt trận tư tưởng văn hóa của Đảng, đi đầu trong đấu tranh trên mặt trận tư tưởng.

Trong thời kỳ mới, trước hàng loạt các vấn đề lý luận và thực tiễn đang đặt ra, đòi hỏi nguồn nhân lực nói chung và nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ cấp chiến lược nói riêng trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Vậy phải làm thế nào để có được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ năng lực quản lý điều hành mọi mặt hoạt động của xã hội trong bối cảnh kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa; có được đội ngũ cán bộ, lãnh đạo, quản lý trong sạch, vững mạnh đủ sức thực hiện tốt các mục tiêu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH); có được đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước đủ năng lực hợp tác và cạnh tranh với đối tác nước ngoài trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Để thực hiện được mục tiêu trên, phụ thuộc rất nhiều vào phẩm chất, năng lực và bản lĩnh chính trị của đội ngũ giảng viên Học viện.

Trước yêu cầu nhiệm vụ mới, chất lượng nguồn nhân lực khoa học Học viện còn chưa tương xứng với yêu cầu hiện tại và đang có sự hẫng hụt về đội ngũ đầu ngành, thiếu những chuyên gia giỏi. Cơ cấu đội ngũ cán bộ khoa học còn bất cập. Số cán bộ khoa học có học hàm, học vị, có trình độ chuyên ngành, chuyên sâu am hiểu thực tiễn, giàu kinh nghiệm không nhiều; phần lớn những cán bộ này tuổi đời tương đối cao. Cán bộ khoa học trẻ được đào tạo cơ bản, có hệ thống ngày càng đông, song còn thiếu kiến thức thực tiễn, thiếu kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu. Cơ cấu cán bộ khoa học giữa các chuyên ngành chưa cân đối. Nhất là những ngành trụ cột của trường Đảng như: Chủ nghĩa xã hội khoa học; triết học; kinh tế chính trị... còn mỏng...

Do đó, phát triển NNL KH đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới là một trong những vấn đề then chốt và có ý nghĩa quyết định để Học viện làm tròn sứ mệnh của mình trong thời kỳ mới. Phát triển NNL KH có chuyên môn sâu, có năng lực nghiên cứu, phẩm chất đạo đức tốt; bảo đảm đủ về số lượng; có khả năng hội nhập; đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của Học viện trong thời kỳ mới là nhu cầu khách quan và bức thiết.

Chính vì vậy, tác giả chọn đề tài “*Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*” làm đề tài nghiên cứu luận án tiến sĩ chuyên ngành kinh tế phát triển với hy vọng có những đóng góp nhất định vào việc phát triển NNL KH của Học viện ngày càng vững mạnh.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục tiêu nghiên cứu luận án

Luận giải, làm rõ cơ sở lý luận, kinh nghiệm thực tiễn về phát triển NNL KH trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và thực trạng phát triển NNL KH ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2009 - 2018 từ đó đề xuất giải pháp nhằm phát triển NNL KH ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

- 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 để luận án tiếp tục nghiên cứu.

- Luận giải cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển NNL KH trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, lãnh đạo, từ đó đúc rút những kinh nghiệm tham chiếu đối với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

- Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển NNL KH Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2009 - 2018.

- Đề xuất những giải pháp cơ bản phát triển NNL KH ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030.

Câu hỏi nghiên cứu của luận án là:

(1) Nguồn nhân lực khoa học bao gồm những đối tượng nào? Nội hàm của phát triển NNL KH được hiểu như thế nào dưới góc nhìn của kinh tế phát triển?

(2) Những tiêu chí nào đánh giá sự phát triển NNL KH và những nhân tố nào ảnh hưởng đến phát triển NNL KH của một tổ chức?

(3) Thực trạng phát triển NNL KH của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2009-2018 đã đáp ứng yêu cầu chưa?

(4) Làm gì và làm thế nào để phát triển NNL KH của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của Học viện đến năm 2030?

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của Luận án là phát triển NNL KH ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh dưới góc độ chuyên ngành Kinh tế phát triển, tức là nghiên cứu trên các khía cạnh: (1) Phát triển quy mô NNL KH; (2) Đảm bảo cơ cấu NNL KH và (3) Nâng cao chất lượng NNL KH ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi nội dung nghiên cứu:* NNL KH Học viện là những người tham gia giảng dạy và nghiên cứu. Luận án tập trung nghiên cứu phát triển NNL KH làm công tác nghiên cứu giảng dạy (*tức là đội ngũ giảng viên*), đây là lực lượng chủ yếu đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện mục tiêu đào tạo của Học viện. Còn NNL ở các bộ phận khác chỉ đề cập trong chừng mực nhất định nhằm làm rõ hơn về phát triển NNL KH tại Học viện.

Nâng cao chất lượng NNL KH thể hiện trên 4 mặt: (1) Nâng cao thể lực; (2) Nâng cao trí lực; (3) Nâng cao phẩm chất, đạo đức; (4) Gia tăng đóng góp của NNL KH vào sự phát triển của đơn vị. Tuy nhiên, trong chương 3 của luận án không phân tích, đánh giá thực trạng về nâng cao thể lực NNL KH do thiếu dữ liệu, chỉ phân tích, đánh giá ba mặt còn lại.

- *Phạm vi nghiên cứu:* Luận án chỉ tập trung nghiên cứu NNL KH có chức danh giảng viên tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (gồm Học viện Trung tâm và các Học viện khu vực).

- *Phạm vi về thời gian:* Luận án khảo sát thực trạng phát triển NNL KH ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn từ 2009- 2018 (giai đoạn 2009-

2014 Học viện được gọi là Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh có Học viện Hành chính là Học viện chuyên ngành. Nhưng trong luận án này không nghiên cứu Học viện Hành chính). Đề xuất giải pháp nhằm phát triển NNL KH ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030.

- *Phạm vi đối tượng khảo sát:* khảo sát cán bộ khoa học và học viên ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Về phương pháp nghiên cứu

Luận án dựa trên phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, quan điểm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển NNL. Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu chủ yếu là các phương pháp mang tính đặc thù của khoa học kinh tế, cụ thể là:

Chương 1: Sử dụng phương pháp nghiên cứu phân tích, hệ thống hóa để đánh giá về quan điểm của các học giả và trường phái lý luận trong nước cũng như trên thế giới về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực; Từ đó, rút ra những vấn đề đã được nghiên cứu và các vấn đề cần bổ sung và nghiên cứu mới.

Chương 2: Sử dụng phương pháp trừu tượng hóa khoa học để đưa ra những khái niệm cơ bản như nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực khoa học và luận giải những vấn đề lý luận cơ bản về đặc điểm, vai trò, nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực khoa học trong cơ sở nghiên cứu khoa học và đào tạo. Đồng thời sử dụng phương pháp nghiên cứu đánh giá thực tiễn một số nước và địa phương để rút ra bài học cho Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Chương 3: Sử dụng phương pháp điều tra, khảo sát, phân tích, thống kê, tổng hợp, sơ đồ, biểu đồ nhằm đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong giai đoạn 2009-2018 và rút ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế.

Ngoài những phương pháp nghiên cứu trên, tác giả còn sử dụng phương pháp hồi quy tương quan với mục tiêu đánh giá mối tương quan giữa các ý kiến của người trả lời về các giải pháp nâng cao chất lượng và nguyên nhân hạn chế về chất lượng NNL KH tại Học viện [Phụ lục 2].

Chương 4: Sử dụng phương pháp khái quát hóa những vấn đề đã nghiên cứu ở chương 2, chương 3, cùng với đánh giá dự báo về tình hình phát triển NNL KH ở Học viện để rút ra những giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030.

4.2. Về nguồn tài liệu nghiên cứu

- Nguồn tài liệu thứ cấp: Luận án sử dụng những công trình đã được công bố trên sách, báo, tạp chí, trong và ngoài nước; các tài liệu của Học viện, số liệu thống kê của Vụ (Ban) Tổ chức - Cán bộ; Vụ Quản lý khoa học; Vụ Quản lý đào tạo Học viện...

- Nguồn tài liệu sơ cấp: Để có thông tin khách quan trong đánh giá phát triển NNL KH Học viện thời gian tới, tác giả luận án sử dụng phương pháp điều tra thu thập thông tin bằng bảng hỏi. Những kết quả phân tích của dữ liệu sơ cấp trong luận án giúp làm rõ hơn trong việc đánh giá phát triển NNL KH Học viện, từ đó cung cấp cơ sở khoa học cho việc đề xuất các giải pháp.

- Thiết kế phiếu khảo sát và thực hiện quy trình khảo sát như sau: Tác giả xây dựng 02 mẫu phiếu điều tra chọn mẫu với 2 đối tượng hỏi khác nhau:

+ *Một là*, bảng hỏi dành cho đối tượng trả lời là cán bộ, giảng viên ở Học viện (số phiếu phát ra: 400 phiếu, số phiếu thu về 323 phiếu, đạt tỷ lệ 80,75%) [xem Phụ lục 3].

+ *Hai là*, bảng hỏi dành cho đối tượng trả lời là học viên đã và đang học một số hệ lớp ở Học viện (số phiếu phát ra: 200 phiếu, số phiếu thu về 140 phiếu, đạt tỷ lệ 70%) [xem Phụ lục 4].

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

- Cung cấp luận cứ khoa học về phát triển NNL KH gồm: khái niệm, nội dung, chỉ tiêu đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL KH ở trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Đánh giá đúng thực trạng NNL KH Học viện từ năm 2009 - 2018, làm rõ nhân tố tác động, kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân hạn chế.

- Đề xuất giải pháp nhằm phát triển NNL KH Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo và Phụ lục, luận án có 4 chương, 12 tiết:

Chương 1: Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến phát triển nguồn nhân lực khoa học

Chương 2: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Chương 3: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực khoa học Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Chương 4: Mục tiêu và giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030.

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC

Nguồn nhân lực khoa học luôn có vai trò quan trọng đối với sự phát triển. Do đó, đến nay có nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã được công bố liên quan đến đề tài nghiên cứu của luận án.

Các công trình nghiên cứu đã đạt được những kết quả nhất định, đây là cơ sở để định hướng cho tác giả nghiên cứu tiếp theo của luận án.

1.1. NHỮNG NGHIÊN CỨU TRONG VÀ NGOÀI NƯỚC LIÊN QUAN ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC

1.1.1. Những nghiên cứu lý luận về phát triển nguồn nhân lực khoa học

1.1.1.1. Những nghiên cứu về khái niệm nguồn nhân lực khoa học

Trong các công trình nghiên cứu từ góc độ tiếp cận và giai đoạn phát triển, các nhà nghiên cứu có những quan niệm khác nhau về NNL KH hay nhân lực khoa học và công nghệ... Có thể kể đến một số công trình nghiên cứu tiêu biểu sau:

Theo Bộ Khoa học và Công nghệ (KH&CN) cùng Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) nghĩa rộng, nhân lực KH&CN bao gồm những người đáp ứng được một trong những điều kiện sau: (1) đã tốt nghiệp đại học và cao đẳng làm việc trong một ngành khoa học và công nghệ; (2) đã tốt nghiệp đại học và cao đẳng nhưng không làm việc trong một ngành khoa học và công nghệ nào; (3) chưa tốt nghiệp đại học và cao đẳng nhưng làm một công việc trong một lĩnh vực khoa học và công nghệ đòi hỏi trình độ tương đương [13]; [90].

Theo Tổ chức giáo dục, khoa học, văn hóa của Liên Hiệp quốc (UNESCO) thì nhân lực KH&CN được xác định là những người trực tiếp tham gia vào hoạt động KH&CN trong một cơ quan, tổ chức và được trả lương hay thù lao cho lao động của mình, bao gồm các nhà khoa học và kỹ sư, kỹ thuật viên và nhân lực phụ trợ.

Theo Trần Văn Ngợi trong “*Thực trạng nhân lực khoa học công nghệ trong các cơ quan nhà nước ở Việt Nam hiện nay*” [74], quan niệm nhân lực KH&CN ở nước ta gồm 5 thành phần chủ yếu: (1) Viên chức làm công tác nghiên cứu khoa học (giữ các chức danh khoa học như trợ lý nghiên cứu, nghiên cứu viên (NCV), nghiên cứu viên chính (NCVC), nghiên cứu viên cao cấp (NCVCC), làm việc trong các đơn

vị sự nghiệp công lập (học viện, viện nghiên cứu, trường đại học...); (2) Viên chức giữ chức danh công nghệ (kỹ thuật viên, kỹ sư, kỹ sư chính, kỹ sư cao cấp) làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập, các doanh nghiệp KH&CN; (3) Cán bộ, công chức làm công tác quản lý nhà nước về KH&CN ở cấp Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, có tham gia hoặc chỉ đạo công việc nghiên cứu phục vụ việc hoạch định các quyết sách, quyết định quan trọng về KH&CN trong thẩm quyền của mình; (4) Tri thức người Việt Nam ở nước ngoài và các chuyên gia nước ngoài làm việc trong lĩnh vực KH&CN tại Việt Nam; (5) Các cá nhân thuộc mọi tầng lớp xã hội yêu thích khoa học kỹ thuật, có sáng kiến cải tiến, ứng dụng khoa học kỹ thuật vào đời sống [74].

Còn theo Phạm Văn Mọi, *“Giải pháp phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở Hải Phòng phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* [72], đưa ra quan niệm về nhân lực KH&CN là toàn bộ người lao động tham gia hoặc có khả năng tham gia vào các hoạt động KH&CN mà trực tiếp nhất là những người tham gia nghiên cứu khoa học, sáng tạo, ứng dụng, chuyển giao công nghệ phục vụ cho sự nghiệp phát triển đất nước [72, tr.7].

Tác giả Phạm Văn Quý, *“Các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* [81], nghiên cứu nhân lực KH&CN là tập hợp những nhóm người tham gia (hoặc có khả năng tham gia) vào các hoạt động KH&CN với chức năng nghiên cứu sáng tạo, giảng dạy, quản lý, khai thác sử dụng và tác nghiệp góp phần quyết định tạo ra sự tiến bộ của KH&CN, của sự phát triển sản xuất và xã hội [81, tr.34].

Tác giả Dương Quỳnh Hoa, *“Vai trò của nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực khoa học - công nghệ ở Việt Nam”* [36], cho rằng nguồn nhân lực KH&CN là một bộ phận của lực lượng lao động, hoạt động trong lĩnh vực khoa học - công nghệ; có khả năng nghiên cứu, sáng tạo, ứng dụng các tri thức khoa học, triển khai và chuyển giao công nghệ vào các lĩnh vực hoạt động của đời sống kinh tế - xã hội nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao.

Ở khía cạnh khác, Nguyễn Thị Quỳnh Giang trong *“Quan niệm về nhân lực khoa học, công nghệ của một số nước trên thế giới”* [25], đã nêu quan niệm về nhân lực KH&CN của một số nước trên thế giới: Quan niệm của Nhật Bản và Đức là những người đã tốt nghiệp đại học về mặt học vấn hoặc đã được tuyển dụng vào

một nghề khoa học và kỹ thuật đòi hỏi ở mức cao về trình độ và tiềm năng sáng tạo; Quan niệm về nhân lực KH&CN của Thái Lan là tổng số nhân lực có trình độ hoặc số nhân lực có trình độ hiện đang công tác hoặc trực tiếp tham gia vào các hoạt động khoa học và kỹ thuật trong một tổ chức hoặc đơn vị và được trả lương theo quy định cho các dịch vụ của họ; Quan niệm về nhân lực KH&CN của Sing-ga-po không phân biệt nhân lực KH&CN là công dân của Sing-ga-po hay người ngoại quốc, chỉ cần những người làm việc cho Sing-ga-po, phục vụ các mục tiêu phát triển của đất nước này và hưởng lương của Chính phủ Sing-ga-po chi trả, thì họ chính là nguồn nhân lực của Sing-ga-po; Còn quan niệm về nhân lực KH&CN của In-đô-nê-xia là trụ cột chính trong kế hoạch tổng thể thúc đẩy phát triển và mở rộng nền kinh tế của In-đô-nê-xia. Cũng theo tác giả quan niệm về nhân lực KH&CN của Việt Nam thì Bộ Khoa học - Công nghệ vận dụng khái niệm nêu trong Luật Khoa học - Công nghệ đã có quy định cụ thể hơn về quan niệm nhân lực khoa học và công nghệ gồm các đối tượng: Đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng và làm việc trong một ngành khoa học và công nghệ; đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng nhưng không làm việc trong một ngành khoa học và công nghệ nào; chưa tốt nghiệp đại học, cao đẳng nhưng làm một công việc trong một lĩnh vực khoa học và công nghệ đòi hỏi trình độ tương đương [25].

Ở khía cạnh hẹp hơn, tác giả Kiều Quỳnh Anh trong bài *“Phát triển nguồn nhân lực khoa học xã hội Việt Nam: thực trạng và giải pháp”* [2], lại quan niệm NNL KH là những người làm công tác khoa học. Kết quả lao động mà những người làm công tác khoa học hay NNL KH đóng góp cho xã hội là các sản phẩm nghiên cứu khoa học sáng tạo (nghiên cứu cơ bản hay nghiên cứu ứng dụng). NNL KH bao gồm các nhà khoa học làm việc tại các viện và trung tâm nghiên cứu khoa học, các trường đại học, các doanh nghiệp trong và ngoài nhà nước. Giảng viên các trường đại học cũng thuộc NNL KH vì họ vừa giảng dạy, vừa tham gia nghiên cứu khoa học [2, tr.56-63].

Tác giả Phan Thủy Chi (2008), *“Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các trường đại học khối kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế”* [16] cho rằng trong các trường đại học, NNL được hiểu là những người tham gia vào quá trình đào tạo và phục vụ đào tạo bao gồm: Đội ngũ giảng viên, đội ngũ quản lý các cấp và đội ngũ những người phục vụ cho quá trình đào tạo cùng tất

cả những kiến thức chuyên môn, những kỹ năng, năng lực, phẩm chất đạo đức và sức khỏe của họ. Họ chính là những người quyết định chất lượng đào tạo của một trường đại học, quyết định sự phát triển và tồn tại bền vững trong một trường đại học. Tác giả chỉ nghiên cứu các vấn đề liên quan đến công tác đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên - lực lượng chủ chốt của NNL trong các trường đại học [16, tr.17].

Như vậy, có thể thấy từ những quan niệm về NNL KH trên, các tác giả mới đề cập chủ yếu đến NNL KH&CN đối với quốc gia và một tổ chức, chưa có nghiên cứu nào nghiên cứu NNL KH trên góc độ đội ngũ nghiên cứu, giảng dạy trong cơ sở đào tạo.

1.1.1.2. Những nghiên cứu về đặc điểm và vai trò của nguồn nhân lực khoa học

Theo Phạm Văn Quý trong “*Các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*” [81], cho rằng NNL KH với chức năng nghiên cứu sáng tạo (thường được gọi là nhà nghiên cứu hay nhà khoa học), giảng dạy KH&CN (đề cập đến những giảng viên tham gia hoạt động giáo dục và đào tạo). Nhân lực KH&CN chủ yếu làm lao động trí óc với tính sáng tạo cá nhân cao và đều phải thông qua quá trình được đào tạo cả về tri thức khoa học và cả về kỹ năng nghề nghiệp, cho nên nếu có hoạt động bằng cơ bắp thì tỷ lệ phần trí óc cũng phải chiếm phần thích đáng.

Tác giả đề cập đến 04 vai trò của nhân lực khoa học như sau: (1) Nhân lực KH&CN là nguồn tài sản lớn nhất tạo nên sự giàu có của quốc gia. Ngày nay quá trình công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế diễn ra một cách nhanh chóng, tài nguyên khoáng sản, đất đai trở nên cạn kiệt, chỉ có tri thức con người là một nguồn lực ngày càng phát sinh, phát triển. Quá trình phát triển của xã hội nhìn từ góc độ của từng quốc gia và toàn cầu đang được sắp xếp lại dựa trên trí tuệ con người. (2) Nhân lực KH&CN là cốt lõi của KH&CN, nhân tố con người là nhân tố quyết định của các nhân tố tạo ra và thực hiện công nghệ. (3) Nhân lực KH&CN là nhân tố quyết định trong việc thu dần khoảng cách phát triển giữa đất nước với các nước khác. (4) Nhân lực KH&CN là nhân tố cơ bản bảo đảm giữ gìn độc lập chủ quyền quốc gia và an ninh, an toàn xã hội. Cũng theo tác giả đặc điểm của nhân lực KH&CN là lao

động phức tạp và có tính sáng tạo cao; là lao động sáng tạo của từng cá nhân với bản sắc, cá tính, phong cách riêng; là lao động khoa học xem như một thiên chức xã hội cao quý; là những người tiếp cận nhanh nhất các luồng thông tin nghề nghiệp ở quy mô thế giới và khu vực [81, tr.34].

Theo tác giả Trương Thị Hiền trong “*Đặc điểm của người giảng viên Trường Chính trị*” [35], bài viết nghiên cứu về đặc điểm của giảng viên trường chính trị là việc giảng dạy mang tính chất huấn luyện, đòi hỏi phải am hiểu chuyên môn, có kiến thức sâu rộng và toàn diện thì mới huấn luyện người khác được. Đặc điểm nghề nghiệp đòi hỏi người giảng viên chính trị Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh phải học tập rèn luyện suốt đời, có tư cách đạo đức, lối sống văn hóa lành mạnh. Tính đặc thù của người giảng viên ở trường chính trị luôn mang tính khoa học và thực tiễn rất cao, học lý luận phải gắn liền với thực tiễn. Do đó, đặc điểm của người giảng viên trường chính trị là truyền đạt kiến thức khoa học cho người học là một nhiệm vụ rất quan trọng và họ dám nghĩ, biết làm, dám chịu trách nhiệm trước bài giảng của mình [35].

Khía cạnh khác, Nguyễn Mạnh Hải, “*Phát triển đội ngũ giảng viên Trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị*” [31] cho rằng người giảng viên trường chính trị là người cán bộ của Đảng và Nhà nước. Giảng viên trường chính trị có đặc điểm và vai trò của một công chức Nhà nước, có quyền lợi và nghĩa vụ trong phạm vi công tác của mình. Đội ngũ giảng viên trường chính trị có sáu đặc điểm sau: Một là, tính trừu tượng hóa và tính khái quát cao; Hai là, tính thống nhất giữa tính đảng và tính khoa học; Ba là, tính chính xác và lôgic chặt chẽ; Bốn là, tính gắn bó, liên hệ, thống nhất với thực tiễn; Năm là, đối tượng được đào tạo và bồi dưỡng ở các trường chính trị là không thuần nhất, đa dạng trên nhiều phương diện; Sáu là, người giảng viên trường chính trị phải là người chiến sĩ trên mặt trận đấu tranh tư tưởng của Đảng [31, tr.26]. Ngoài ra tác giả Nguyễn Mạnh Hải đã phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên Trường chính trị ở các tỉnh miền núi phía Bắc, qua đó xác định được những điểm mạnh, điểm yếu, thời cơ và thách thức đối với đội ngũ này, làm cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên.

Trong bài viết “*Vai trò của nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay*” [22]. Tác giả Phạm Văn Đức phân tích vai trò

của nguồn lực con người với tư cách vừa là chủ thể, vừa là khách thể của quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Số lượng nguồn lực con người có mối quan hệ với các nguồn lực hiện có và là lực lượng lao động có khả năng cung cấp lực lượng lao động cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Chất lượng nguồn lực con người là hàm lượng trí tuệ - người lao động có trí tuệ cao, tay nghề thành thạo, phẩm chất tốt đẹp đó là một nền giáo dục tiên tiến gắn liền với khoa học, công nghệ hiện đại [22].

Ở khía cạnh khác, tác giả Phan Thủy Chi cho rằng vai trò của giảng viên trong các trường đại học là tham gia đào tạo nguồn lực con người, tạo ra lực lượng lao động mới, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của xã hội. Góp phần nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước, tạo ra lớp tri thức tài năng thông qua việc truyền đạt những kiến thức tiên tiến của văn minh nhân loại. Giảng viên đại học vừa là nhà giáo vừa là nhà khoa học. Họ hội tụ đủ cả năng lực, phẩm chất của nhà giáo lẫn nhà khoa học. Họ vừa giảng dạy, vừa tham gia nghiên cứu khoa học [16, tr.20].

Tác giả Kiều Quỳnh Anh, cho rằng khi xã hội càng phát triển, khoa học ngày càng trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp thì vai trò của NNL KH ngày càng quan trọng. Một phát minh sáng chế của nhà khoa học có thể đem lại cho xã hội những giá trị vật chất không thể lường hết được [2, tr.56-63].

Tác giả Vũ Thanh Bình trong “*Vấn đề chất lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học, cao đẳng ở nước ta hiện nay*” [10] đã làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về chất lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học, cao đẳng ở nước ta. Giảng viên là khái niệm chỉ những người làm công tác giảng dạy, nghiên cứu trong các học viện, các trường đại học, cao đẳng. Giảng viên thực hiện vai trò trong quá trình đào tạo: (1) Vai trò của người thúc đẩy, đây là vai trò rất quan trọng của giảng viên, phù hợp với nguyên tắc lấy người học làm trung tâm. Để làm tốt vai trò của người thúc đẩy, giảng viên phải có phương pháp tốt, nhạy bén nghề nghiệp, nắm bắt được khả năng, đặc điểm tâm lý, điểm mạnh cũng như hạn chế của người học, từ đó tìm ra những điểm mấu chốt, khơi gợi, thúc đẩy mong muốn, khả năng tự học, tự nghiên cứu của người học, hình thành kỹ năng xử lý vấn đề cho người học. (2) Vai trò của người tổ chức, giảng viên phải có phương pháp làm việc khoa học, có tinh thần tận tụy, phong cách sư phạm,

thái độ cởi mở, sẵn sàng trao đổi, lắng nghe ý kiến của người học. Trong vai trò của người tổ chức, ba yếu tố: kiến thức; phương pháp; đạo đức nghề nghiệp được kết hợp nhuần nhuyễn đạt tới trình độ cao [10].

1.1.1.3. Những nghiên cứu về nội dung, chỉ tiêu đánh giá phát triển nguồn nhân lực khoa học

Theo tác giả Nguyễn Văn Lượng, “*Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế*” [68], luận án đã nghiên cứu nội dung phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực gồm các vấn đề sau: (1) Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên là quá trình nghiên cứu, xác định nhu cầu NNL, đưa ra các chính sách và thực hiện các chương trình, hoạt động bảo đảm cho đơn vị có đủ NNL với các phẩm chất, kỹ năng phù hợp để thực hiện công việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả; (2) Thu hút tuyển dụng giảng viên là để lựa chọn các ứng viên ưu tú nhất và tuyển dụng theo đúng quy trình tuyển dụng; (3) Bố trí phân công công việc cho giảng viên phải đảm bảo yêu cầu, phù hợp về năng lực, quan tâm đến nhu cầu nguyện vọng cá nhân và khuyến khích sự phát triển; (4) Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên là hoạt động cơ bản của phát triển đội ngũ giảng viên; (5) Đánh giá và sàng lọc đội ngũ giảng viên để từ đó có cơ chế, chính sách, bố trí, sử dụng, đãi ngộ, giáng cấp, sa thải đúng người; (6) Chính sách đãi ngộ giảng viên nhằm thu hút những giảng viên có trình độ cao về công tác tại đơn vị, hình thức khen thưởng hoặc kỷ luật kịp thời đối với mỗi giảng viên [68].

Đề tài cấp bộ trọng điểm “*Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020*” do Lê Văn Lợi làm Chủ nhiệm [66] đã đưa ra khái niệm nguồn nhân lực khoa học là bao gồm tất cả những người có trình độ từ đại học và cao đẳng trở lên, đang tham gia các hoạt động nghiên cứu, sáng tạo; giảng dạy các bộ môn khoa học tại các cơ sở đào tạo; tổ chức quản lý các hoạt động nghiên cứu, đào tạo và những người trợ lý cho các hoạt động đó. Đề tài cũng đưa ra khái niệm phát triển NNL KH 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. Với những khái niệm trên, đề tài đã tiếp cận dưới góc độ quản lý nhân lực, từ đó đưa ra các tiêu chí đánh giá nhằm phát triển NNL KH ở Học viện: (1) Trách nhiệm Ban Giám đốc, Đảng ủy, Công đoàn, các đơn vị trực thuộc, các phòng, ban, bộ môn trong các đơn vị trực thuộc Học viện và từng cá nhân, cán bộ khoa học đối với việc phát triển NNL KH ở Học viện; (2) Phải đảm bảo công khai, công bằng, dân chủ mọi chế độ, chính sách; (3) Phải thực hiện tốt tất cả các khâu trong công tác cán bộ, từ khâu tuyển dụng, tạo nguồn cho đến khâu quản lý, sử dụng, thực hiện chế độ chính sách; (4) Xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng toàn diện của sự phát triển NNL KH của Học viện. Từ đó đề tài đưa ra nội dung nghiên cứu của đề tài dưới góc độ khoa học thuần túy là làm những gì để phát triển chứ không nghiên cứu dưới góc độ kinh tế phát triển là làm thế nào để NNL KH phát triển. Nội dung nghiên cứu của đề tài tập trung vào (1) Xây dựng chiến lược, quy hoạch và tạo nguồn nhằm phát triển NNL KH ở Học viện; (2) Công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL KH ở Học viện; (3) Đánh giá, bố trí, sử dụng NNL KH ở Học viện; (4) Thực hiện chế độ chính sách đối với NNL KH ở Học viện. 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. Đề tài đã đưa ra những lý luận và kinh nghiệm thực tiễn của việc phát triển nguồn nhân lực khoa học, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện, chỉ rõ những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra hiện nay, từ đó đề xuất giải pháp và kiến nghị để phát triển NNL KH ở Học viện CTQG Hồ Chí Minh giai đoạn 2016 -2020 nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng đóng góp vào hoạt động nghiên cứu khoa học của Học viện CTQG Hồ Chí Minh để đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi trong tình hình mới. Trong đó, đề tài đặc biệt chú ý đến giải pháp về cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với NNL KH ở Học viện, coi đó là giải pháp quan trọng để phát triển NNL KH của Học viện [66].

Đề tài “*Quản lý nguồn nhân lực khoa học của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2017-2022*” do Hoàng Anh làm chủ nhiệm [1]. Đề tài đã tiếp cận dưới góc độ quản lý NNL KH 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 tích cực của các cá nhân và phát huy trí tuệ tốt nhất của NNL KH. Từ đó đưa ra hệ thống tiêu chí: tính thích ứng; tính dự báo; tính chính 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 KH&CN. 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 KH&CN; (4) Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ hoạt động khoa học [1].

1.1.2. Những nghiên cứu thực tiễn phát triển nguồn nhân lực khoa học

1.1.2.1. Những nghiên cứu về kinh nghiệm thực tiễn phát triển nguồn nhân lực khoa học

Các tác giả như Phạm Thanh Nghị trong bài viết “*Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở những quốc gia và vùng lãnh thổ Đông Á*” [73] và Phạm Văn Mọi trong bài viết “*Giải pháp phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở Hải Phòng phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*” [72], đều đề cập đến kinh nghiệm phát triển nguồn lực con người của một số nước Đông Á như: Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Đài Loan, Hồng Kông và đưa ra bài học: phải coi trọng sự phát triển giáo dục - đào tạo các cấp phổ thông, đại học - cao đẳng, đào tạo kỹ thuật... coi đó là nhân tố hàng đầu bảo đảm nâng cao chất lượng nhân lực KH&CN; Coi trọng người tài, đề cao vai trò của tri thức và có những chính sách hấp dẫn thu hút các nhà tri thức, các nhà khoa học và công nghệ và những lao động kỹ thuật giỏi người nước ngoài vào định cư, sinh sống và làm việc tại nước mình.

Còn các tác giả Cảnh Chí Hoàng, Trần Vĩnh Hoàng, “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học đối với Việt Nam*” [39], đã khảo sát kinh nghiệm phát triển NNL của một số quốc gia phát triển có NNL chất lượng cao như Mỹ, Nhật, Trung Quốc, Singapore. Các tác giả bài viết đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực với sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam và nêu ra 06 bài học về việc đào tạo và phát triển NNL. Tuy nhiên, ở 02 giải pháp thực hiện mô hình giáo dục đại học đại chúng và giáo dục đại học quốc

gia tác giả chưa phân tích kỹ điều kiện để áp dụng ở Việt Nam nên tính thực tiễn còn ít [39].

Trong bài viết của Nguyễn Thành Trung, “*Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ tri thức cho phát triển khoa học và công nghệ của Trung Quốc*” [94], tác giả đã chỉ ra kinh nghiệm của Trung Quốc trong việc xây dựng đội ngũ tri thức cho phát triển KH&CN. Trung Quốc tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài được coi là cốt lõi trong chính sách đối với tri thức thời kỳ đổi mới. Chính phủ Trung Quốc đã từng bước đề ra các chính sách phát triển KH&CN, chính sách đối với tri thức KH&CN. Những chính sách này được xây dựng một cách hệ thống, đồng bộ từ chính sách đào tạo và bồi dưỡng đến chính sách thu hút, sử dụng tri thức KH&CN [94].

1.1.2.2. Những nghiên cứu về giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học

Về vấn đề nghiên cứu nội dung này, có nhiều công trình, tác giả nghiên cứu trên cơ sở thực trạng phát triển NNL KH trong các bối cảnh, điều kiện khác nhau, đã đưa ra những hệ thống giải pháp nhằm khắc phục những bất cập trong thực trạng. Có thể kể đến một số công trình tiêu biểu đưa ra giải pháp nhằm phát triển NNL KH sau:

Luận án tiến sĩ kinh tế của Phạm Văn Quý đã đề xuất 3 nhóm giải pháp chủ yếu nhằm phát triển NNL KH&CN cho đất nước theo yêu cầu CNH, HĐH: 1) Tạo lập vững chắc thị trường công nghệ đồng thời với tổ chức thị trường nhân lực KH&CN; 2) Đẩy mạnh đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH; 3) Đổi mới cơ chế và tổ chức quản lý KH&CN theo phương châm vừa bảo đảm vai trò quản lý vĩ mô của Nhà nước để hạn chế các mặt tiêu cực do kinh tế thị trường gây ra, vừa phát huy vai trò của mọi thành phần xã hội, của doanh nghiệp, của tư nhân trong sự nghiệp phát triển NNL KH&CN của đất nước [81, tr.34].

Tác giả Phạm Văn Mọi, đưa ra 6 nhóm giải pháp chủ yếu phát triển nhân lực KH&CN ở thành phố Hải Phòng: 1) Đẩy mạnh và làm tốt công tác thông tin, tuyên truyền; 2) Đẩy mạnh công tác giáo dục - đào tạo là biện pháp có tầm quyết định hàng đầu trong phát triển nhân lực KH&CN; 3) Tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất - kỹ thuật; 4) Tiếp tục đổi mới cơ chế chính sách phát triển nhân lực KH&CN, nhất là cơ cấu chính sách thu hút, sử dụng đội ngũ tri thức; 5) Tạo lập, thúc đẩy phát triển thị trường khoa học và công nghệ và tăng cường hợp tác trong nước và quốc tế

về phát triển nhân lực “khoa học và công nghệ”; 6) Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và quản lý Nhà nước trong phát triển KH&CN [72].

Còn tác giả Nguyễn Kiều Oanh có bài viết “*Phát triển nguồn nhân lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học trong cơ sở giáo dục đại học - kinh nghiệm từ Đại học Quốc gia*” [76], đã nghiên cứu về lực lượng nghiên cứu khoa học chuyên nghiệp, lực lượng giảng dạy trong hệ thống giáo dục, lực lượng quản lý khoa học giáo dục; chỉ ra vấn đề cấp bách phải phát triển nguồn nhân lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học trong các trường đại học; đề xuất một số giải pháp phát triển nhân lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở Đại học Quốc gia: (1) Giải pháp về tuyển dụng, cần có quy định về tuyển dụng đào tạo - bồi dưỡng giảng viên theo hướng nâng cao tiêu chuẩn “đầu vào”; (2) Quản lý và sử dụng giảng viên theo hướng, những giảng viên có học vị tiến sĩ sau một thời gian không đáp ứng được giảng dạy thì chuyển sang ngạch viên chức khác và quan trọng hơn giao đúng việc, đúng vị trí phù hợp và có kiểm tra đánh giá; (3) Đào tạo - bồi dưỡng, đưa giảng viên đi đào tạo trong nước và nước ngoài, tăng cường mời các giáo sư có uy tín trong và ngoài nước đến giảng dạy [76].

Tác giả Nguyễn Thị Thu Hương, “*Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp*” [55], đã khái quát thực trạng về đội ngũ giảng viên trong trường đại học, tác giả bài viết đã đề cập đến nội dung chiến lược phát triển, số lượng giảng viên và công tác quản lý đội ngũ giảng viên trong trường đại học hiện nay, từ đó đưa ra 7 giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học: (1) Giải pháp về pháp lý; (2) Giải pháp hoàn thiện chế độ quyền và nghĩa vụ của giảng viên trong trường đại học; (3) Giải pháp thu hút, tạo nguồn giảng viên trong trường đại học; (4) Giải pháp tuyển chọn giảng viên trong trường đại học; (5) Giải pháp về chính sách đãi ngộ giảng viên trong trường đại học; (6) Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trong trường đại học; (7) Giải pháp về công tác kiểm tra, nhận xét đánh giá đối với giảng viên trong trường đại học. Trong đó giải pháp thu hút, tạo nguồn giảng viên và giải pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trong trường đại học là 02 giải pháp then chốt và có tính thực tiễn cao. Tuy nhiên, tác giả chưa phân tích sâu về các nhiệm vụ cụ thể để có thể thực hiện tốt được các giải pháp trên [55, tr.110-116].

Trong bài viết của Đỗ Tuấn Thành, “*Nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam hiện nay*” [85], tác giả đã làm rõ thực trạng NNL KH&CN Việt Nam hiện nay, đánh giá thực trạng số lượng, chất lượng, cơ cấu và trình độ NNL KH&CN, từ đó đưa ra 5 nhóm giải pháp nhằm phát triển NNL KH&CN ở Việt Nam: (1) Tiếp tục hoàn thiện các quy phạm pháp luật KH&CN; (2) Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến Luật Khoa học và công nghệ; (3) Hoàn thiện chính sách đào tạo, thu hút, đãi ngộ nhà khoa học; (4) Tạo điều kiện làm việc và trang thiết bị nghiên cứu cho đội ngũ nhà nghiên cứu KH&CN; (5) Đảm bảo tự do sáng tạo trong nghiên cứu học thuật và công bố quốc tế sản phẩm KH&CN [85, tr.50-56].

Nhóm tác giả Nguyễn Đăng Khoa và Lê Kim Long, “*Một số định hướng phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ ở Đại học Quốc gia Hà Nội*” [58], đã phân tích thực trạng công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực KH&CN bằng phương pháp điều tra, khảo sát thực tế, thống kê, các tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm định hướng phát triển nguồn nhân lực KH&CN tại Đại học Quốc gia Hà Nội trong thời gian tới: (1) Tuyển dụng, thu hút các nhà khoa học đạt trình độ chuẩn quốc tế là người nước ngoài, Việt Kiều và người Việt Nam tạm thời đang ở nước ngoài; (2) Bồi dưỡng, phát triển cán bộ khoa học và đào tạo cán bộ khoa học tạo nguồn; (3) Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, môi trường làm việc. Các giải pháp phát triển NNL KH&CN tại Đại học Quốc gia Hà Nội nhằm tác động vào tất cả các thành tố của quá trình phát triển đội ngũ cán bộ khoa học theo chuẩn quốc tế về số lượng và chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và đãi ngộ trong phạm vi của các đơn vị đào tạo, nghiên cứu của Đại học Quốc gia Hà Nội [58].

1.2. MỘT SỐ KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC TRONG CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CÓ LIÊN QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.2.1. Một số kết quả đạt được từ các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài

Các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án đã được khái quát, cho thấy các tác giả đã đề cập khá sâu sắc và toàn diện cả về lý luận và thực tiễn về NNL, NNL KH&CN, về phát triển NNL chất lượng cao, đã bàn đến đặc điểm, vai trò và đưa ra những giải pháp nhằm phát triển NNL trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo, có thể tổng hợp những nghiên cứu mà các tác giả đã hướng vào như sau:

Thứ nhất, xác định được những vấn đề cơ bản về phát triển NNL trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo, KH&CN với nội hàm: khái niệm NNL, phát triển NNL, nhân lực chất lượng cao, nhân lực KH&CN, nhân tài; đặc điểm, vai trò và các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL chất lượng cao (nhân lực làm nghiên cứu và giảng dạy).

Thứ hai, các công trình nghiên cứu đưa ra một số giải pháp nhằm phát triển NNL chất lượng cao, nhân lực KH&CN đáp ứng yêu cầu thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu đã phân tích và khẳng định NNL chất lượng cao của các quốc gia có tầm quan trọng trong chiến lược phát triển, là động lực phát triển KT-XH; khẳng định sự cần thiết phải đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác nghiên cứu, giảng dạy để phát triển NNL chất lượng cao trong cơ sở nghiên cứu khoa học, đào tạo.

Thứ tư, một số đề tài khoa học đã phân tích, làm rõ thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh tập trung vào giải quyết vấn đề chất lượng NNL KH, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng NNL KH ở Học viện. Từ đó, chỉ ra những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế đã ảnh hưởng đến phát triển NNL KH ở Học viện.

1.2.2. Vấn đề đặt ra cần được tiếp tục nghiên cứu

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

Về mặt lý luận:

- Đến nay vẫn chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện, đầy đủ về phát triển NNL KH dưới góc độ chuyên ngành Kinh tế phát triển.

- Các công trình nghiên cứu về đánh giá chất lượng nhân lực mới chỉ đánh giá trên phương diện tiềm năng như: trình độ học vấn, sức khỏe, thể lực, trí lực, năng lực, phẩm chất đạo đức, kinh nghiệm... mà chưa nghiên cứu đến góc độ chất lượng NNL KH được đánh giá trên những đóng góp của NNL này đối với sự phát triển của đơn vị.

Về mặt thực tiễn:

- Các đề tài nghiên cứu ở Học viện mới đánh giá ở góc độ quản lý về chất lượng nhân lực khoa học, chưa đánh giá chất lượng NNL KH từ việc đánh giá của người học đối với người thầy.

- Một số công trình đã đề cập nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL KH, nhưng chưa có công trình nào xây dựng chỉ tiêu đánh giá, nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL KH ở Học viện nhằm xác định chỉ tiêu đánh giá khoa học cho đội ngũ nghiên cứu, giảng dạy.

Chính vì vậy, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài “Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh” làm luận án tiến sĩ kinh tế, chuyên ngành Kinh tế phát triển.

1.2.3. Những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết

- *Về cách tiếp cận:* luận án nghiên cứu phát triển NNL KH dưới góc nhìn kinh tế phát triển.

- *Về mặt lý luận:* Luận án nghiên cứu và làm rõ hơn cơ sở lý luận về phát triển NNL KH ở trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL cả về nội dung, chỉ tiêu đánh giá và nhân tố ảnh hưởng trên các khía cạnh khách quan và chủ quan dưới góc độ Kinh tế phát triển.

- *Về thực tiễn:*

+ Luận án sẽ phân tích, đánh giá nội dung, chỉ tiêu và các nhân tố ảnh hưởng đến NNL KH ở Học viện qua các số liệu thứ cấp và sơ cấp ở cả hai chiều: các nhà khoa học đánh giá và các học viên đánh giá. Các số liệu được xử lý dựa trên các công cụ toán kinh tế: bảng, mô hình, phương pháp hồi quy SURE, phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS... Luận án làm rõ đặc thù phát triển NNL KH của Học viện, những thành công, hạn chế và nguyên nhân hạn chế.

+ Luận án phải đưa ra được các giải pháp phát triển NNL KH Học viện CTQG Hồ Chí Minh đến năm 2030 trong giai đoạn sắp xếp lại chức năng, nhiệm vụ và bộ máy theo quyết định số 145 QĐ/TW về Học viện.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC TRONG TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

2.1. KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM VÀ VAI TRÒ CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC TRONG TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

2.1.1. Các khái niệm có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

2.1.1.1. *Khái niệm nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*

** Khái niệm nguồn nhân lực khoa học*

Nguồn nhân lực khoa học là tập hợp những người có trình độ cao, kiến thức sâu rộng, tham gia vào các hoạt động khoa học và không trực tiếp sản xuất ra của cải vật chất, nhưng sản phẩm của>NNL KH khi áp dụng vào quá trình sản xuất sẽ nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả. Trong giai đoạn hiện nay, khi khoa học trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp,>NNL KH ngày càng có vị trí, vai trò quan trọng đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Nguồn nhân lực khoa học là nguồn lực con người được huy động và sẵn sàng tham gia nghiên cứu, giảng dạy và quản lý trong lĩnh vực hoạt động khoa học xã hội, khoa học chính trị. Nguồn nhân lực khoa học xét trên ba chức năng chính:

Một là, Nguồn nhân lực khoa học tham gia nghiên cứu sáng tạo được gọi là nhà nghiên cứu hay nhà khoa học. Các nhà nghiên cứu khoa học có trình độ tương đối cao, tốt nghiệp đại học trở lên. Họ khác nhau về trình độ, chức danh, chuyên môn và thường làm việc ở các tổ chức nghiên cứu khoa học.

Hai là, Nguồn nhân lực khoa học tham gia giảng dạy: Đây là lực lượng đông đảo gồm những người có trình độ đại học trở lên. Họ làm công tác giảng dạy ở các trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL (các hệ lớp). Lực lượng này là nhà giáo chuyên nghiệp, các giáo sư, phó giáo sư, giảng viên đại học. Tuy nhiên họ không chỉ giảng dạy thuần túy mà còn phải tham gia nghiên cứu khoa học cũng như hướng dẫn sinh viên, nghiên cứu sinh, tham gia nghiên cứu khoa học.

Ba là, Nguồn nhân lực khoa học tham gia lãnh đạo, quản lý: Lực lượng này gồm các nhà khoa học, các nhà nghiên cứu làm công tác quản lý, điều hành hoạt động khoa học xã hội ở các học viện, các trường; các cơ quan quản lý từ các bộ, ban, ngành, sở, viện nghiên cứu, các trung tâm nghiên cứu...

** Khái niệm trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*

Trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL là trung tâm nghiên cứu khoa học, đào tạo cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và bồi dưỡng chức danh lãnh đạo quản lý về lý luận chính trị, quản lý nhà nước và chuyên môn. Đối tượng tham gia đào tạo tại trường này là cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lãnh đạo, quản lý đang làm việc trong các cơ quan, doanh nghiệp thuộc hệ thống chính trị từ trung ương đến cơ sở.

** Khái niệm nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*

Nguồn nhân lực khoa học trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL được đào tạo các chuyên ngành về khoa học lý luận chính trị và các khoa học khác, am hiểu sâu về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, hoạt động sáng tạo trong lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu khoa học, trực tiếp góp phần quyết định chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học trong trường.

Nguồn nhân lực khoa học trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của hệ thống chính trị. Nguồn nhân lực khoa học này chia làm 4 nhóm sau:

(1) Cán bộ làm công tác quản lý là những người đang tham gia quá trình giảng dạy, đồng thời giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý tham gia điều hành hoạt động giảng dạy và nghiên cứu ở các đơn vị.

(2) Cán bộ nghiên cứu làm công tác nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy, góp phần bổ sung, phát triển và bảo vệ chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

(3) Cán bộ vừa giảng dạy, vừa nghiên cứu là làm công việc nghiên cứu phục vụ cho công việc giảng dạy của mình. Đội ngũ này có trình độ từ cử nhân trở lên, tham gia giảng dạy lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và một số bộ môn khoa học xã hội có liên quan theo chương trình trung cao cấp lý luận, đại học và sau

đại học cho cán bộ LĐQL trung, cao cấp của Đảng và Nhà nước, các đoàn thể quần chúng và cán bộ nghiên cứu, giảng dạy về những môn khoa học này.

(4) Cán bộ làm công tác nghiệp vụ là tham gia công tác quản lý giáo dục, đào tạo, rèn luyện học viên, làm công tác giáo vụ và công tác khác phục vụ việc giảng dạy, nghiên cứu.

Với đặc thù của trường có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và LĐQL các cấp của hệ thống chính trị, NNL là lực lượng chính trong nghiên cứu, truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm đường lối của Đảng, chính sách luật pháp của Nhà nước đến đội ngũ LĐQL. Trong luận án này chỉ tập trung nghiên cứu NNL KH ở nhóm (3) là những người vừa nghiên cứu, vừa giảng dạy. Họ là lực lượng tiên phong trong việc tiếp cận, nghiên cứu và đưa vào giảng dạy, truyền đạt kiến thức về chính sách của đất nước, trực tiếp cung cấp những luận cứ khoa học giúp Đảng và Nhà nước xác định đường lối chiến lược, chính sách, kế hoạch phát triển đất nước. Triển khai thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và tham gia nghiên cứu tổng kết thực tiễn góp phần to lớn vào việc hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của trường mà được Đảng và Nhà nước giao, qua đó góp phần to lớn vào quá trình xây dựng đất nước và bảo vệ Tổ quốc.

Kế thừa sự nghiên cứu của các nhà khoa học, tác giả luận án đưa ra khái niệm *Nguồn nhân lực khoa học trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL là lực lượng lao động có trình độ từ cử nhân trở lên, tham gia hoạt động trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học tại đơn vị.*

2.1.1.2. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

- Khái niệm phát triển nguồn nhân lực:

Từ các nghiên cứu về khái niệm NNL có thể thấy các tác giả nghiên cứu về sự phát triển của NNL. Chẳng hạn, tác giả Trần Khánh Đức cho rằng:

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi, chuyển biến số lượng, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội ở các cấp độ khác nhau (quốc gia, vùng miền, địa phương...) đáp ứng nhu cầu nhân lực cần thiết cho các lĩnh vực hoạt động lao động và đời sống xã hội, nhờ vậy phát triển được năng lực, tạo

được công ăn việc làm, nâng cao mức sống và chất lượng cuộc sống, địa vị kinh tế, xã hội của các tầng lớp dân cư và cuối cùng là đóng góp chung cho sự phát triển của xã hội [23, tr.604].

Còn tác giả Nguyễn Sinh Cúc cho rằng, phát triển NNL của một quốc gia chính là biến đổi về mặt số lượng và chất lượng NNL thể hiện ở trí lực, kỹ năng, kiến thức, thể lực và tinh thần, tạo ra những biến đổi về cơ cấu NNL. Phát triển NNL là quá trình tạo lập, sử dụng năng lực toàn diện của con người nhằm tiến tới sự tiến bộ KT-XH và sự hoàn thiện bản thân mỗi con người [17].

Tác giả Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng lại cho rằng: “phát triển NNL là sự biến đổi về số lượng và chất lượng trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nhân lực” [80].

Theo tác giả Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh, định nghĩa “phát triển NNL là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người...”; Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội: Phát triển NNL là quá trình tăng lên về số lượng NNL và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý. Cả ba mặt số lượng, chất lượng và cơ cấu gắn chặt với nhau, trong đó yếu tố quyết định nhất của phát triển là chất lượng NNL phải được nâng cao [14].

Đoàn Thị Thu Hương lại quan niệm phát triển NNL là sự biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu người lao động được phản ánh qua kiến thức, kỹ năng, năng lực, trình độ, đạo đức để ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển ngày càng cao của tổ chức và xã hội [54].

Kelly DJ, trong một kết quả nghiên cứu về phát triển NNL của nhóm công tác nghiên cứu phát triển thuộc Tổ chức hợp tác kinh tế Thái Bình Dương công bố năm 2001 trên tạp chí Human Resource Development Outlook đã đưa ra những khái niệm về phát triển nguồn nhân lực. Theo quan điểm phát triển, nhóm nghiên cứu cho rằng phát triển NNL là một phạm trù nằm trong tổng thể quá trình thuộc về sự nghiệp phát triển của con người [56].

Phát triển NNL là nâng cao giá trị nguồn lực con người trên các phương diện thể lực, trí lực, kỹ năng, đạo đức, tác phong, thẩm mỹ... và phát huy tối đa hiệu quả sử dụng chúng trong phát triển KT - XH. Phát triển NNL là các hoạt động nhằm tạo

ra NNL với số lượng và chất lượng đáp ứng được nhu cầu phát triển của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân.

Khái niệm phát triển NNL rất rộng và có sự thay đổi, mở rộng quy mô tùy theo tầm nhìn và phạm vi nghiên cứu. Phát triển NNL được xem xét trên ba yếu tố: (1) Số lượng (quy mô dân số thể hiện quy mô nguồn lực); (2) Chất lượng thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành lên bản chất bên trong của nguồn lực (thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức); (3) Cơ cấu thể hiện mối quan hệ giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu tạo nên sức mạnh và sự phát triển của NNL.

Tổng hợp các nghiên cứu về khái niệm phát triển NNL, tác giả luận án cho rằng: *Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tăng lên về quy mô số lượng, nâng cao chất lượng và đảm bảo cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý.*

- Khái niệm phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LDQL.

Phát triển NNL KH từ góc nhìn kinh tế phát triển là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL KH. Một NNL KH tốt phải đủ về số lượng, cao về chất lượng và hợp lý về cơ cấu. Bất kỳ một khuyết thiếu nào về số lượng, chất lượng hay cơ cấu NNL KH đều ảnh hưởng tiêu cực đến mục tiêu phát triển NNL KH.

Có thể nhận thấy, khái niệm phát triển NNL KH rất rộng và có sự thay đổi, mở rộng tùy theo góc nhìn và phạm vi nghiên cứu. Tổng hợp các nghiên cứu gần đây về phát triển NNL KH, theo tác giả luận án *Phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý là quá trình gia tăng về quy mô, đảm bảo về cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học của đơn vị.*

2.1.2. Đặc điểm và vai trò nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

2.1.2.1. Đặc điểm phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

** Đặc điểm nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*

Nguồn nhân lực khoa học trong các cơ sở đào tạo là lực lượng chủ yếu trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu do đó có những đặc điểm chung sau:

Một là, có tính sáng tạo. Nguồn nhân lực khoa học trong các cơ sở đào tạo phải am hiểu sâu sắc lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, có tính sáng tạo

cao trong nghiên cứu khoa học nhằm giải đáp vấn đề thực tiễn. Trong quá trình nghiên cứu khoa học, nếu không liên tục có những ý tưởng sáng tạo mới thì hoạt động nghiên cứu sẽ bị tê liệt, sẽ bị lạc hậu. Nghiên cứu khoa học luôn đòi hỏi sự sáng tạo cao, nhạy bén trong tư duy của nhà khoa học. Do đó, NNL KH trong trường phải có chuyên môn cao, hiểu biết càng sâu rộng thì càng có nhiều cơ hội phát huy sáng tạo của mình.

Hai là, tính gương mẫu. Nguồn nhân lực khoa học trong các cơ sở đào tạo phải là người có phẩm chất chính trị vững vàng, kiên định, phải có sự nhạy cảm chính trị, nhạy bén với cái mới, bám sát và đưa được hơi thở của thực tiễn, cuộc sống vào bài giảng. Phải có dũng khí của người cách mạng, phê phán cái xấu, cơ hội và phản động, đấu tranh không khoan nhượng với các luận điệu sai trái, xuyên tạc, chống phá chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tham gia nghiên cứu tổng kết thực tiễn, đúc kết kinh nghiệm, góp phần bảo vệ và phát triển lý luận của Đảng ta. Đội ngũ này cũng phải là những người có lối sống giản dị, lành mạnh, trung thực, ngay thẳng, trong sạch, luôn vững vàng trước những tác động tiêu cực của cơ chế thị trường và những luận điệu xuyên tạc, vu khống của những thế lực thù địch, tích cực góp phần giữ được môi trường giáo dục lành mạnh và khoa học.

Ba là, tính kỷ luật. Nguồn nhân lực khoa học trong các cơ sở đào tạo lao động của họ là lao động sáng tạo của từng cá nhân. Do đó mỗi cá nhân thể hiện cá tính, bản sắc, phong cách riêng của mình, không ai giống ai, cho nên đối với họ không thể đồng nhất kỷ luật giờ giấc trong nghiên cứu được. Nhưng, trong thực tế đối với giảng viên lên lớp đòi hỏi rất nghiêm ngặt về kỷ luật giờ giấc.

Bốn là, tính thực tiễn. NNL KH trong các cơ sở đào tạo đòi hỏi phải có tính thực tiễn cao, thường xuyên tổng kết thực tiễn để bổ sung cho lý luận phản ánh chính xác hơn, sâu sắc hơn, phong phú hơn trong đời sống thực tiễn. NNL KH phải thường xuyên tích lũy và trải nghiệm thực tiễn để bài giảng mang hơi thở của cuộc sống. NNL KH này thường xuyên đi thực tế tại các địa bàn phù hợp hoặc cộng tác viên thường xuyên với các cơ quan, đơn vị trong lĩnh vực trực tiếp liên quan tới chuyên môn giảng dạy. Tránh tình trạng bài giảng quá nhiều lý thuyết, thiếu tính thực tiễn ít sức thuyết phục đối với học viên.

Nguồn nhân lực KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL có nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học, giảng dạy mang tính chất huấn luyện nhiều hơn, nghiên cứu khoa học mang tính chất hoạch định đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, nên hoạt động chuyên môn của NNL KH trong trường này vừa mang những đặc điểm của người giảng dạy, nghiên cứu khoa học nói chung và có những đặc điểm riêng sau:

Một là, có tính đảng cao. Nguồn nhân lực khoa học trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL phải là đảng viên thực sự gương mẫu, có phẩm chất “cần, kiệm, liêm chính, chí công, vô tư”, là cán bộ khoa học nghiên cứu, giảng dạy chuyên sâu về lý luận chính trị, có kiến thức thực tiễn, tầm nhìn về đất nước, thế giới và thời đại, bao gồm các bộ môn khoa học hợp thành chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các khoa học về lịch sử Đảng, xây dựng Đảng, các bộ môn khoa học về lãnh đạo, quản lý, v.v. ...

Hai là, có tính chính trị. Nguồn nhân lực khoa học trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL ngoài trình độ khoa học, năng lực nghiên cứu, giảng dạy đội ngũ này phải có lập trường chính trị, quan điểm chính trị đúng đắn, đòi hỏi sự trung thành với lý tưởng cộng sản, chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng Cộng sản Việt Nam, với lợi ích của giai cấp và dân tộc trong sự nghiệp đổi mới đất nước. NNL KH trường phải am hiểu, nắm vững kiến thức lý luận của Đảng để đưa vào bài giảng truyền đạt cho người học.

** Đặc điểm phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*

Tính kế thừa các thế hệ trong phát triển NNL KH.

Tính kế thừa giữa các thế hệ nhằm phát triển NNL KH trong các trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL chính là thế hệ trước kèm cặp dìu dắt thế hệ sau. Để phát triển NNL KH trong Trường thì cần phải xây dựng đội ngũ kế cận, phải đào tạo đội ngũ trẻ nhằm phát huy tính kế thừa các thế hệ đi trước. Muốn phát triển NNL KH trong Trường, các chuyên gia, đội ngũ giảng viên giàu kinh nghiệm hướng dẫn, truyền đạt kiến thức cho thế hệ trẻ. Đồng thời xây dựng văn hóa ứng xử văn minh trong quan hệ con người với con người trong các trường.

Đòi hỏi thời gian trong phát triển NNL KH có chất lượng.

Trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL, phát triển NNL KH là lực lượng quan trọng nhất để tạo nên chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học. Họ là lực lượng

“đứng mũi chịu sào”, là “đội quân chủ lực” mang tính chiến lược trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu ở các trường. Do đó phát triển NNL KH trong các trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL đòi hỏi có thời gian bồi dưỡng giúp đỡ họ trưởng thành và phát triển.

Có tầm nhìn trong phát triển NNL KH.

Nguồn nhân lực KH trong trường này giữ vị trí trung tâm, là bộ phận có ý nghĩa quyết định vị thế và uy tín của các trường làm công tác nghiên cứu, giảng dạy lý luận chính trị và các bộ môn khoa học chính trị khác cũng như các bộ môn khoa học xã hội - nhân văn có liên quan. Chính vì thế phát triển NNL KH thể hiện tầm nhìn của nhà quản lý đối với việc phát triển trường của mình cả trong hiện tại và tương lai mà trường đảm nhận. Với chức năng, nhiệm vụ của các trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL trong thời kỳ mới, phát triển NNL KH giúp cho trường đứng vững và thực hiện tốt các mục tiêu đặt ra. Đây là vấn đề không dễ dàng khi môi trường giáo dục đang giao thoa trong hội nhập và cạnh tranh khốc liệt cả về chất lượng đào tạo và cạnh tranh nhân lực.

2.1.2.2. Vai trò phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Một là, phát triển NNL KH trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL để đảm bảo có đội ngũ các nhà khoa học thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL để đảm bảo có đội ngũ các nhà khoa học làm công tác giảng dạy các hệ lớp mà trường đảm nhận. Nếu việc phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL làm không tốt, thiếu về số lượng, hoặc chất lượng NNL KH chưa đáp ứng yêu cầu giảng dạy, bồi dưỡng sẽ gây ra những khó khăn nhất định cho các trường trong thực hiện chức năng nhiệm vụ về giảng dạy. Chính vì thế việc phát triển NNL KH tạo ra đội ngũ giảng viên phục vụ trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng, người trực tiếp góp phần quyết định chất lượng đào tạo trong trường. Họ là những người tạo nên diện mạo của nhà trường nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ chính trị được giao. Họ đóng vai trò là máy cái trong công tác đào tạo, bồi dưỡng của trường, thể hiện ở việc truyền thụ vận dụng phương pháp tư duy biện chứng mác-xít vào hoạt động lao động một cách sáng tạo.

Hai là, phát triển NNL KH trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL để đảm bảo có đội ngũ các nhà khoa học thực hiện hoạt động nghiên cứu khoa học.

Phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL chính là tạo ra đội ngũ các nhà nghiên cứu khoa học nhằm phát triển sâu hơn chuyên ngành khoa học của mình trong điều kiện mới của đất nước và thời đại. Họ cung cấp cơ sở lý luận khoa học cho việc hoạch định đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước trên các lĩnh vực.

Thông qua các sản phẩm nghiên cứu khoa học và các bài giảng trên lớp, NNL KH trong trường góp phần nâng cao năng lực tư duy và phương pháp tư duy biện chứng cho đội ngũ cán bộ LĐQL của Đảng và Nhà nước. Trong tình hình thông tin nhiều chiều như hiện nay, đòi hỏi NNL KH trong trường phải phân tích xử lý kịp thời có hiệu quả những thông tin thuộc lĩnh vực mà mình nghiên cứu, giảng dạy.

2.2. NỘI DUNG, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC TRONG TRƯỜNG ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

2.2.1. Nội dung phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

2.2.1.1. Gia tăng quy mô nguồn nhân lực khoa học phù hợp với yêu cầu của trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL trước hết phải là sự gia tăng quy mô NNL KH cho phù hợp với yêu cầu của trường. Để gia tăng quy mô NNL KH trong trường cần phải thực hiện nội dung:

- Gia tăng số lượng NNL KH theo chức danh nghề nghiệp.

Phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL cần chú trọng đến việc gia tăng số lượng theo chức danh nghề nghiệp, phải cân đối, đồng bộ, phù hợp chuyên môn đáp ứng được yêu cầu giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học ở từng giai đoạn. Đảm bảo số lượng theo chức danh GV, GVC, GVCC, NCV, NCVC, NCVCC trong mỗi đơn vị khoa học để thực hiện tốt nhiệm vụ nghiên cứu và giảng dạy tại trường.

- Đảm bảo NNL KH có trình độ chuyên môn phù hợp.

Phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL, phải gia tăng số lượng cán bộ giảng dạy, nghiên cứu có trình độ tiến sĩ, tiến sĩ khoa học và số cán bộ khoa học có chức danh giáo sư, phó giáo sư được tăng lên theo hàng năm. Đây là NNL KH quan trọng nhằm đánh giá chất lượng NNL KH trong trường.

Phát triển NNL KH ở trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL, điều quan trọng phải gia tăng số lượng, nếu số lượng không đạt đến mức cần thiết thì không thể phát huy được sức mạnh của NNL, số lượng là “cốt vật chất” của nguồn nhân lực. Số lượng NNL KH trong trường này được xác định dựa trên tổng số cán bộ nghiên cứu khoa học và sự phân chia theo chức năng công việc, cơ cấu giữa các ngành trong trường.

Gia tăng NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL thể hiện sự phù hợp giữa số lượng NNL KH theo vị trí việc làm với số lượng nguồn nhân lực hiện có trong từng đơn vị. Nếu số lượng NNL KH thực tế đang làm việc tại các đơn vị chuyên ngành lớn hơn số lượng nguồn nhân lực theo vị trí việc làm thì đó là thừa nhân lực khoa học. Ngược lại, nếu số lượng NNL KH thực tế đang làm việc tại đơn vị chuyên ngành ít hơn so với số lượng nguồn nhân lực theo vị trí việc làm thì đó là thiếu nhân lực khoa học. Sự gia tăng số lượng NNL KH trong trường có mối quan hệ chặt chẽ với nâng cao chất lượng và đảm bảo cơ cấu NNL KH trong trường. Không phải cứ tăng số lượng NNL KH trong trường, thì chất lượng NNL KH của trường tăng lên và ngược lại.

2.2.1.2. Đảm bảo cơ cấu nguồn nhân lực khoa học phù hợp với yêu cầu của trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL, phải đảm bảo cơ cấu NNL KH phù hợp với yêu cầu của trường. Cụ thể như sau:

Một là, đảm bảo cơ cấu NNL KH theo chuyên ngành phù hợp.

Đảm bảo sự hài hòa cơ cấu giữa các chuyên ngành với nhau về số lượng và chất lượng, đảm bảo NNL KH được đào tạo phù hợp với chuyên ngành đào tạo. Việc tuyển dụng NNL KH phải phù hợp với chuyên ngành để tránh tình trạng đào tạo để tham gia giảng dạy không đúng chuyên ngành ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

Hai là, đảm bảo cơ cấu NNL KH theo trình độ chuyên môn phù hợp.

Về chuyên môn cần phải đảm bảo tỷ lệ hợp lý giữa NNL KH trong trường, phù hợp với quy mô và nhiệm vụ nghiên cứu giảng dạy trong từng đơn vị chuyên môn. Phải nắm vững về cơ cấu của tổ chức các đơn vị và chuyên môn hiện đang được đào tạo đã hợp lý chưa, cần bổ sung hay dịch chuyển cơ cấu này hay không.

Về trình độ đào tạo, NNL KH trong trường thì số lượng tiến sĩ, thạc sĩ... những người có trình độ cao là rất cần thiết, lực lượng này trong nghiên cứu khoa

học là nòng cốt của lượng lượng nghiên cứu, giúp cho việc đào tạo, nghiên cứu khoa học có chất lượng cao, đảm bảo uy tín trong giảng dạy và chất lượng cao trong các công trình nghiên cứu khoa học.

Ba là, đảm bảo cơ cấu NNL KH theo chức danh giảng viên.

Nguồn nhân lực khoa học trong trường theo chức danh giảng viên bao gồm: giảng viên (GV), giảng viên chính (GVC), giảng viên cao cấp (GVCC), giảng viên kiêm nhiệm. Cơ cấu NNL KH này là lực lượng tham gia vào công tác giảng dạy tại trường. Đảm bảo sự hài hòa cơ cấu nguồn nhân lực theo chức danh nghề nghiệp, với mỗi vị trí chức danh giảng viên có tiêu chuẩn, yêu cầu khác nhau. Cần phải gia tăng số lượng NNL KH chức danh GVCC, GVC vì để đạt được chức danh này cần có sự phấn đấu nỗ lực theo thời gian, thâm niên và kết quả hoạt động nghiên cứu, giảng dạy.

Bốn là, đảm bảo cơ cấu NNL KH theo thâm niên công tác.

Số lượng NNL KH có kinh nghiệm trong giảng dạy nghiên cứu là mong muốn lớn của trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL, vì chức năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học của trường này đòi hỏi cán bộ khoa học phải có bề dày kinh nghiệm tích lũy kiến thức mới đảm nhiệm tốt trong công tác truyền thụ kiến thức cho đối tượng cán bộ LĐQL các cấp giàu kinh nghiệm trong công tác. Ngoài ra, NNL KH có nhiều kinh nghiệm còn đào tạo, dìu dắt cán bộ trẻ, cán bộ kế cận trong tương lai.

Năm là, đảm bảo cơ cấu NNL KH theo độ tuổi và giới tính.

Đảm bảo cơ cấu NNL KH cân đối giữa các thế hệ trong cơ sở nghiên cứu đào tạo, tránh tình trạng hụt hẫng về NNL KH và lão hóa trong NNL KH trẻ kế cận, cần phải có thời gian thực hiện chuyển giao nhất định, bổ nhiệm giữa các thế hệ. Trong phát triển số lượng, cơ cấu này rất quan trọng, các cơ sở nghiên cứu đào tạo quan tâm nhằm đảm bảo lực lượng kế cận có đủ độ tuổi để chuyển giao, phát triển và quy hoạch bố trí sử dụng hợp lý.

Đảm bảo được tỷ lệ thích hợp giữa cán bộ khoa học nam và nữ trong từng đơn vị, vụ, viện, phòng, khoa, ban. Cơ cấu theo giới tính nhằm đảm bảo sự phát triển nguồn lực hài hòa và bố trí sử dụng hợp lý NNL KH.

Sáu là, Đảm bảo NNL KH có tính kế thừa, liên tục.

Gia tăng số lượng NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL phải đảm bảo tính kế thừa, tính liên tục của NNL KH để vừa có khả năng đảm đương việc giảng dạy,

hướng dẫn khoa học với nhiều đối tượng, vừa đủ sức đi sâu nghiên cứu khoa học từng chuyên ngành, tổ chức tổng kết thực tiễn đạt kết quả cao. Do đó, NNL KH của trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL cần đảm bảo cơ cấu độ tuổi theo tỷ lệ. Theo tác giả luận án, độ tuổi trên 60 tuổi (đối tượng kéo dài thời gian công tác) chiếm 10%; độ tuổi từ 51 đến 60 tuổi chiếm khoảng 30%; độ tuổi trung bình từ 30 đến 50 tuổi chiếm khoảng 30%; độ tuổi thấp dưới 30 tuổi chiếm khoảng 30%. Bên cạnh đó, NNL KH này cũng cần có thâm niên nghề nghiệp theo một tỷ lệ hợp lý, có những cán bộ khoa học đầu ngành giàu kinh nghiệm để hướng dẫn, bồi dưỡng cho số cán bộ mới vào nghề và cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, hiện đại được bổ sung vào đội ngũ này ngày càng đông.

2.2.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học đáp ứng yêu cầu của trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Phát triển NNL KH không chỉ là phát triển số lượng NNL KH hợp lý, phù hợp với yêu cầu thực tế của các đơn vị, mà điều quan trọng phải nâng cao chất lượng NNL KH đáp ứng yêu cầu của trường. Nói đến chất lượng NNL KH được xem xét trên phương diện phát triển con người với ba yếu tố cơ bản: thể lực, trí lực và tâm lực:

Một là, nâng cao thể lực cho NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL.

Nâng cao chất lượng NNL KH đáp ứng yêu cầu của trường đầu tiên phải thể hiện nâng cao thể lực con người.

Thể lực là trạng thái sức khỏe của cơ thể con người, biểu hiện ở sự phát triển sinh học, thể lực tốt là không có bệnh tật, có sức làm việc trong một trạng thái lao động nào đó, con người có sức khỏe tốt thì mới có khả năng học tập, rèn luyện và khả năng làm việc bền bỉ, lâu dài. Thể lực không khỏe mạnh dẫn đến hạn chế sự phát triển của trí lực, tinh thần không sáng khoái, không thể say sưa học tập, hạn chế sự phát triển trí tuệ của cá nhân và không thể làm việc bền bỉ, lâu dài. Sức khỏe là điều kiện quan trọng để con người có thể tham gia vào các hoạt động lao động. Thể lực không chỉ biểu hiện đến chất lượng nguồn nhân lực mà còn ảnh hưởng lớn đến chất lượng hoàn thành công việc.

Hai là, nâng cao trí lực cho NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL.

Trí lực được hình thành và phát triển thông qua quá trình giáo dục, đào tạo và khả năng tự nhận thức của mỗi cá nhân qua quá trình tích lũy thực tế làm việc.

Trí lực được thể hiện thông qua kiến thức, trí tuệ, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ kỹ năng, kinh nghiệm làm việc. Trí lực là nội dung quan trọng trong việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực ở mỗi đơn vị, có vai trò quyết định trong phát triển NNL. Trong xu thế phát triển nhanh của tiến bộ khoa học như hiện nay, NNL KH cần phải được trang bị ngày càng cao những kiến thức, kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ, nó là cơ sở, nền tảng để nâng cao kỹ năng làm việc, sự hiểu biết cần thiết cho quá trình lao động đạt hiệu quả cao nhất.

Nguồn nhân lực khoa học trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL tham gia giảng dạy các bộ môn khoa học, đội ngũ này cần phải có kỹ năng tổng kết thực tiễn các vấn đề. Họ có kiến thức liên ngành và kỹ năng phối hợp trong hoạt động nghiên cứu, có kiến thức lý thuyết và thực tiễn của việc nghiên cứu, có kỹ năng cập nhật và vận dụng các kiến thức hiện đại vào quá trình nghiên cứu. Họ cũng phải có kỹ năng tổng hợp kết quả nghiên cứu để đưa ra kết quả của cá nhân mình và tự đánh giá kết quả nghiên cứu, viết báo cáo tổng kết, báo cáo tóm tắt kết quả nghiên cứu khoa học. Kết quả nghiên cứu khoa học của họ được công bố trên các tạp chí, tham dự hội thảo khoa học và đưa vào giảng dạy, xã hội hóa kết quả.

Ba là, nâng cao phẩm chất đạo đức nghề nghiệp (tâm lực) NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL.

Nâng cao chất lượng NNL KH trong trường không chỉ chú ý đến nâng cao về thể lực và trí lực, mà còn phải coi trọng phẩm chất đạo đức cách mạng, nhân cách, ý thức kỷ luật, tác phong công tác. Phẩm chất đạo đức, kỷ luật, tác phong gắn liền với thể lực, trí lực tạo nên những giá trị cơ bản của nhân cách, chất lượng nguồn nhân lực từ phương diện cá thể đến phương diện xã hội.

Nguồn nhân lực khoa học trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL phải có tính trung thực trong khoa học, có thái độ dám phản biện, dám đấu tranh những luận điệu sai trái trong khoa học. NNL là loại lao động phức tạp và đòi hỏi có tính sáng tạo cao của từng cá nhân (họ có bản sắc, phong cách riêng, không dễ trộn lẫn, không dễ hòa tan tuyệt đối). Tính năng động sáng tạo của NNL KH thuộc về bản chất, nó được thể hiện qua bản lĩnh chính trị, tài năng, sự năng động, linh hoạt, nhạy bén của những người tham gia hoạt động khoa học chính trị. Họ năng động trong sáng tạo nghiên cứu khoa học để làm phong phú trong bài giảng. Họ biết phân tích

tính thực tiễn khách quan, hình thành ý tưởng nghiên cứu. Họ có kỹ năng quan sát, phát hiện vấn đề mới cần quan tâm giải quyết đồng thời triển khai ý tưởng bằng một quy trình cụ thể, trước hết là biến ý tưởng thành một vấn đề cần giải quyết, một câu hỏi cụ thể cần phải trả lời.

Nguồn nhân lực khoa học trong trường này phải thực hiện việc học tập suốt đời. Họ biết sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật hiện đại phục vụ cho việc nghiên cứu, giảng dạy và sử dụng thành thạo ít nhất một ngoại ngữ trong nghiên cứu, trao đổi khoa học và giao tiếp với bạn bè quốc tế.

Nguồn nhân lực khoa học trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL có phẩm chất đạo đức, kỷ luật, tác phong gắn liền với thể lực, trí lực tạo nên những giá trị cơ bản nhân cách con người, chất lượng nguồn nhân lực tạo nên từ phương diện cá thể đến phương diện xã hội. Luôn luôn rèn luyện đạo đức và phẩm chất của người cán bộ khoa học lý luận chính trị. Nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và có khả năng vận dụng sáng tạo trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, năng lực tư duy lý luận cao để phát triển lý luận nhằm giải quyết những vấn đề bức xúc của thực tiễn, góp phần vào công tác tư duy, lý luận của Đảng.

Phẩm chất chính trị của nhà giáo được Chủ tịch Hồ Chí Minh đánh giá rất cao. Người cho rằng “Có chuyên môn mà không có chính trị giỏi thì dù học giỏi mấy dạy trẻ cũng hỏng. Chính trị là linh hồn, chuyên môn là cái xác. Có chuyên môn mà không có chính trị thì chỉ là cái xác không hồn. Phải có chính trị trước rồi có chuyên môn” [71, tr.489]. Vì vậy, đòi hỏi NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, đòi hỏi cao về mức độ rèn luyện bản lĩnh chính trị.

- Bốn là, gia tăng đóng góp của NNL KH vào sự phát triển của trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL.

Nâng cao chất lượng NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL không chỉ thể hiện ở nâng cao thể lực, trí lực, tâm lực của NNL KH, mà còn thể hiện ở gia tăng sự đóng góp của đội ngũ nhân lực này đối với sự phát triển của trường này. Gia tăng đóng góp của NNL KH vào sự phát triển của trường là nội dung quan trọng và cũng là thước đo chuẩn xác về sự phát triển của NNL KH này.

2.2.2. Chỉ tiêu đánh giá phát triển nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Để đánh giá phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL, luận án căn cứ vào nghiên cứu khái niệm, nội dung, đặc điểm, vai trò phát triển NNL KH đã được luận giải. Theo đó, tác giả luận án xây dựng bộ tiêu chí đánh giá phát triển NNL KH dựa trên ba nhóm chỉ tiêu đánh giá: (1) Nhóm tiêu chí đánh giá gia tăng quy mô NNL KH nhằm đáp ứng yêu cầu trong trường. (2) Nhóm chỉ tiêu đánh giá đảm bảo cơ cấu NNL KH phù hợp với yêu cầu của trường. (3) Nhóm chỉ tiêu đánh giá nâng cao chất lượng NNL KH trong trường.

2.2.2.1. Nhóm chỉ tiêu đánh giá gia tăng quy mô nguồn nhân lực khoa học phù hợp yêu cầu của trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Động thái biến đổi số lượng NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL qua các năm.

Chỉ tiêu đánh giá phát triển NNL KH có trình độ phù hợp với yêu cầu của trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL là thể hiện sự phù hợp giữa số lượng NNL KH theo vị trí việc làm với số lượng nguồn nhân lực hiện có đang làm việc tại trường.

Trong bất kỳ ngành nghề nào, lĩnh vực nào thì số lượng NNL KH có trình độ từ thạc sĩ trở lên của các đơn vị hoạt động trong lĩnh vực đó nói lên sự phát triển hay không phát triển của lĩnh vực đó. Chúng ta có thể đo được sự phát triển NNL KH từ những người có trình độ thạc sĩ trở lên tham gia vào quá trình đào tạo. Nếu số lượng NNL KH có trình độ thạc sĩ tăng thì đơn vị đó có sự phát triển về NNL KH và ngược lại. Vì vậy, thông qua việc đánh giá động thái biến đổi số lượng NNL KH có trình độ qua các năm, ta sẽ nhận định được sự phát triển của NNL KH trong đơn vị đó.

- Tốc độ tăng trưởng NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL qua các năm.

Chỉ tiêu tốc độ tăng trưởng NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL được đánh giá giữa số lượng NNL KH năm sau so với năm trước xem tăng hay giảm đi.

$$G(\text{hrs}) = \frac{dN(\text{kh})}{N(\text{kh})} \times 100\%$$

Trong đó:

- G(hrs): Tốc độ tăng trưởng NNL KH trong trường.

- dN(kh): Tổng số NNL KH năm sau.

- N(kh): Tổng số NNL KH năm trước

Chỉ tiêu này đánh giá những thành tựu chủ yếu trong phát triển NNL KH, việc này chuẩn bị nguồn cho hiện tại và tương lai. NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL không phải tự nhiên hình thành và phát triển mà phải trải qua quá trình đào tạo rất công phu, sàng lọc kỹ càng. Vì vậy, việc tăng, giảm NNL KH hàng năm ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng NNL KH trong trường.

- Tỷ lệ NNL KH so với tổng số NNL trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL qua các năm.

Chỉ tiêu này được tính theo tỷ lệ (%) giữa số lượng NNL KH với tổng số cán bộ hiện có đang làm việc trong trường.

$$R(\text{hrs}) = \frac{N(\text{kh})}{T(\text{cb})} \times 100\%$$

Trong đó:

- R(hrs): Tỷ lệ NNL KH so với tổng số nguồn nhân lực trong trường

- N(kh): Tổng số NNL KH trong trường

- T(cb): Tổng số cán bộ hiện có trong trường

Nếu tỷ lệ này tăng thì quy mô nguồn nhân lực tham gia hoạt động khoa học trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL phát triển và ngược lại.

- Tỷ lệ NNL KH tham gia giảng dạy trực tiếp trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL.

Không phải cá nhân nào được gọi là NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL đều có thể giảng dạy được, vì NNL KH tham gia giảng dạy trực tiếp của trường này phải trải qua quá trình đào tạo, có những người có trình độ thạc sĩ có thể tham gia quá trình giảng dạy như coi thi, giáo vụ,.. trong thời gian này NNL KH có trình độ thạc sĩ sẽ được cử đi đào tạo tiến sĩ (3-4 năm), sau khi tốt nghiệp có bằng tiến sĩ sẽ phải chuẩn bị bài giảng và thông qua Hội đồng khoa học chuyên ngành đạt mới chính thức được tham gia giảng dạy từ hệ cử nhân chính trị, đào tạo thạc sĩ trở lên.

Nguồn nhân lực khoa học tham gia giảng dạy trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL được tính là viên chức có chức danh GV. Nhưng trên thực tế, NNL có chức danh GV nhưng chưa tham gia giảng dạy được. Có những viện chuyên ngành số lượng NNL KH đông nhưng số lượng GV tham gia giảng dạy lại ít.

Tỷ lệ này được tính như sau:

$$R_{(gvc)} = \frac{\sum T_{(gvc)}}{\sum T_{(kh)}} \times 100\%$$

Trong đó:

- R(gvc): Tỷ lệ NNL KH có chức danh giảng viên chính.
- T_(gvc): Tổng số NNL KH có chức danh giảng viên chính trong trường;
- T_(kh): là tổng số NNL KH trong trường

Nguồn nhân lực khoa học có chức danh GVC trở lên là NNL chủ yếu tham gia giảng dạy, nghiên cứu tại trường. Tỷ lệ này tăng chứng tỏ đội ngũ GV càng đông đảo tham gia vào hoạt động giảng dạy, nghiên cứu của trường, thể hiện sự phát triển NNL KH.

2.2.2.2. Nhóm chỉ tiêu đánh giá đảm bảo cơ cấu nguồn nhân lực khoa học phù hợp với yêu cầu của trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Ngoài việc nghiên cứu chỉ tiêu đánh giá về số lượng, chất lượng, thì cơ cấu có tác động rất lớn đến chất lượng NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL, được sử dụng phân tích trong luận án gồm:

- *Tỷ lệ NNL KH theo độ tuổi và thâm niên nghề nghiệp.*

Tỷ lệ NNL KH được kéo dài thời gian công tác làm chuyên môn/ tổng số NNL KH trong trường.

Về cơ cấu độ tuổi và thâm niên nghề nghiệp. Phải đảm bảo 3 độ tuổi: Độ tuổi cao từ trên 50 tuổi chiếm khoảng 30%; độ tuổi trung bình từ 30 tuổi đến 50 tuổi chiếm khoảng 40%; độ tuổi thấp dưới 30 tuổi chiếm khoảng 30%.

- *Tỷ lệ NNL KH theo giới tính.*

Tỷ lệ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu là nữ có học vị, học hàm, đảm trách nhiệm vụ chủ chốt trong các đơn vị khoa học là yêu cầu của một đội ngũ cán bộ khoa học mạnh.

Tỷ lệ NNL KH nữ trong tổng số NNL KH của trường nhằm so sánh giữa số lượng nguồn nhân lực nữ đạt bao nhiêu % so với tổng số NNL KH trong trường.

- *Tỷ lệ NNL KH theo trình độ chuyên ngành đào tạo.*

Để đánh giá về nâng cao trình độ chuyên môn được đào tạo theo chuyên ngành, NNL KH ở trường thể hiện: tổng số lượng NNL KH có trình độ đào tạo theo

chuyên ngành từ thạc sĩ trở lên đang tham gia vào giảng dạy, nghiên cứu; NNL KH của trường được đi đào tạo theo chuyên ngành Ths, TS qua các năm. Số lượng cán bộ khoa học được cử đi đào tạo Ths, TS nước ngoài hàng năm. Số lượng cán bộ khoa học được cử đi học bồi dưỡng CCLLCT, kiến thức quản lý nhà nước... Số lượng cán bộ khoa học đi đào tạo ngắn hạn tại nước ngoài... Nếu các chỉ tiêu trên tăng tức là trình độ chuyên môn của NNL KH trong trường được nâng lên.

- *Tỷ lệ NNL KH theo đơn vị giảng dạy.*

Chỉ tiêu đánh giá NNL KH theo đơn vị giảng dạy là mỗi khoa, viện phải xác định được số lượng cán bộ tham gia nghiên cứu, giảng dạy đảm bảo, phù hợp với yêu cầu của đơn vị đó. Đảm bảo cơ cấu giữa đội ngũ cán bộ làm công tác giảng dạy với số lượng cán bộ làm công tác hành chính. Đảm bảo NNL KH trong từng đơn vị cần có số lượng đội ngũ giảng dạy có trình độ Ths, TS, GS, PGS. Nên việc đảm bảo cơ cấu NNL KH trong mỗi đơn vị cần được xây dựng kế hoạch, chiến lược trong việc đào tạo giữa các đơn vị, để đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng dạy, tránh tình trạng những người có trình độ TS, hưởng lương ngạch GV nhưng không tham gia giảng dạy được.

2.2.2.3. Nhóm chỉ tiêu đánh giá nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học phù hợp với yêu cầu của trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Nhóm 1: Chỉ tiêu nâng cao chất lượng của NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL

- *Số lượng và tỷ lệ NNL KH có trình độ đào tạo tiến sĩ qua các năm.*

Chỉ tiêu này phản ánh về chất lượng NNL KH cũng như kết quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL. Số lượng và tỷ lệ NNL KH có trình độ TS, tiến sĩ khoa học trong trường thể hiện qua các năm.

$$R(ts) = \frac{T_{i(ts)}}{T_{i(kh)}} \times 100\%$$

Trong đó:

- R(ts): là tỷ lệ NNL KH có học vị tiến sĩ so với NNL KH
- $T_{i(ts)}$: là tổng số NNL KH có học vị tiến sĩ qua các năm
- $T_{i(kh)}$: là tổng số NNL KH qua các năm

Tỷ lệ này phản ánh kết quả công tác đào tạo phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL. Tỷ lệ này tăng chứng tỏ lực lượng tham gia hoạt động khoa

học trong trường càng đảm bảo được chất lượng, đáp ứng yêu cầu của trường. Khi xem xét chỉ tiêu này cần đối chiếu với nội dung quy hoạch, chiến lược phát triển NNL KH trong trường, tránh tình trạng có những người TS mà chưa lên lớp được.

- *Số lượng và tốc độ tăng trưởng NNL KH có học hàm qua các năm.*

Tốc độ tăng trưởng này phản ánh kết quả phân đầu trong hoạt động nghiên cứu, giảng dạy của NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LDQL. NNL KH là GV trong trường có học hàm GS, PGS được nhà nước xét công nhận chức danh GS, PGS năm sau so với năm trước.

$$R_{i(\text{gs,pgs})} = \frac{T_{i(\text{gs,pgs})}}{T_{i-1(\text{gs,pgs})}} \times 100\%$$

Trong đó:

- $R_{i(\text{gs,pgs})}$: tốc độ tăng trưởng giảng viên có học hàm qua các năm.
- $T_{i(\text{kh})}$: là tổng số NNL KH có học hàm của năm trước.
- $T_{i-1(\text{gs,pgs})}$: là tổng số NNL KH có học hàm của năm sau.

Tốc độ tăng trưởng của NNL KH có học hàm GS, PGS tăng, tức là chất lượng NNL KH trong trường càng có uy tín trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, có tầm ảnh hưởng lớn trong xã hội.

- *Số lượng và tỷ lệ NNL KH dưới 40 tuổi có học hàm, học vị qua các năm.*

Chỉ tiêu này đo số lượng và tỷ lệ NNL KH dưới 40 tuổi có học hàm PGS và có trình độ TS so với NNL KH qua các năm.

$$R_{(<40)} = \frac{T_{i(<40)}}{T_{i(\text{kh})}} \times 100\%$$

Trong đó:

- $R_{(<40)}$: là tỷ lệ NNL KH dưới 40 tuổi có học hàm, học vị qua các năm
- $T_{i(<40)}$: là tổng số NNL KH dưới 40 tuổi có học hàm, học vị qua các năm
- $T_{i(\text{kh})}$: là tổng số NNL KH qua các năm

Nguồn nhân lực khoa học có độ tuổi dưới 40 ở trường là NNL KH kế cận, số này đã trải qua thời gian đào tạo về chuyên môn vững, có trình độ TS và ở độ tuổi này đã có những người trưởng thành trong nghiên cứu khoa học và đạt được chức danh PGS. Chỉ tiêu này đánh giá số lượng NNL KH kế cận trong những năm tới của

trường. Chỉ tiêu được so sánh tổng số NNL KH có độ tuổi dưới 40 có trình độ TS bổ nhiệm chức danh PGS.

- Số lượng và tỷ lệ NNL KH đạt danh hiệu thi đua ở trường qua các năm.

Chỉ tiêu này phản ánh kết quả phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn trong giảng dạy, nghiên cứu hàng năm của NNL KH trong trường. Chỉ tiêu này đánh giá mức độ hoàn thành công việc, thể hiện thông qua việc đủ giờ giảng và nghiên cứu khoa học và bình xét danh hiệu thi đua hàng năm. Ngoài ra, 2 năm một lần Học viện tổ chức cuộc thi “Giảng viên giảng dạy giỏi”.

Đánh giá số lượng NNL KH tham gia giảng dạy trực tiếp trong trường nói lên chất lượng NNL KH. Không phải cá nhân nào là nhân lực KH trong trường đều có thể tham gia giảng dạy được, vì NNL KH tham gia giảng dạy trực tiếp của trường phải trải qua quá trình đào tạo.

Nếu tỷ lệ NNL KH càng cao thì số lượng làm công tác nghiên cứu, giảng dạy càng nhiều, ngược lại tỷ lệ này càng thấp thì số lượng nguồn nhân lực mang danh nghiên cứu, giảng viên nhưng không tham gia giảng dạy được càng nhiều. Dẫn đến tình trạng đông về số lượng nhưng chất lượng không cao. Với sự so sánh như vậy, có thể thấy được số lượng NNL làm khoa học có đảm bảo được chất lượng không, cần phải điều chỉnh tỷ lệ này. NNL KH là lực lượng chủ chốt, chủ yếu nhằm phát triển thực hiện kế hoạch đào tạo trong trường là chính.

Nhóm 2: Đóng góp của NNL KH đối với nhiệm vụ của trường ĐTBĐ cán bộ LDQL

- Đóng góp vào nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của trường

Nguồn nhân lực khoa học trong trường ĐTBĐ cán bộ LDQL thực hiện hai chức năng nghiên cứu và giảng dạy. Đánh giá đóng góp của NNL KH vào nghiên cứu khoa học của trường được thể hiện qua các sản phẩm khoa học được công bố trên các phương tiện thông tin như: số lượng sách, giáo trình được xuất bản; số các bài đăng báo và tạp chí và số đề tài, đề án được hoàn thành trong năm và từng giai đoạn. Mặt khác đánh giá chất lượng các công trình khoa học do NNL KH của trường ĐTBĐ cũng được xem xét. Các công trình này được công bố ở nhà xuất bản nào, tạp chí, tờ báo nào, có uy tín khoa học không,... Các đề tài, đề án có đóng góp mới cho nhà nước và xã hội không...

- Đóng góp vào nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ LĐQL của trường

Đánh giá đóng góp của NNL KH về đào tạo, bồi dưỡng dựa trên một số nội dung sau:

+ Số lượng lớp/học viên được đào tạo, bồi dưỡng tại trường qua các năm.

Chỉ tiêu này nhằm thống kê số lượng lớp, học viên được đào tạo qua các hệ lớp, chương trình bồi dưỡng của trường qua các năm. Số lượng này phản ánh NNL KH tham gia giảng dạy trong trường hàng năm. Chỉ tiêu này phản ánh việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ hàng năm của trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL.

Nguồn nhân lực khoa học đóng vai trò quan trọng trong việc nghiên cứu, giảng dạy của trường. Chỉ tiêu đánh giá mức độ hoàn thành công tác đào tạo của trường, được đánh giá qua số lượng học viên đào tạo theo các chương trình của trường được giao và đảm nhận qua các năm.

+ *Tỷ lệ học viên sau khi học xong chương trình có nhận thức tốt, khá.*

Chỉ tiêu chí này được đánh giá từ số liệu đã được hỏi qua phiếu điều tra xã hội. Chỉ tiêu này đánh giá sau khi học xong chương trình tại trường học viên thu nhận được những gì so với trước khi học.

+ *Tỷ lệ học viên có khả năng vận dụng kiến thức đã học vào công tác của bản thân.*

Chỉ tiêu này được đánh giá qua bảng số liệu điều tra xã hội học do học viên cho ý kiến về mức độ áp dụng kiến thức đã học vào công việc của mình có cái nhìn tổng quan, tầm nhìn các vấn đề về nhân quan chính trị, phương pháp đánh giá các vấn đề; kỹ năng giải quyết các vấn đề, công việc và nhiệt huyết làm việc.

+ *Đánh giá của học viên đối với việc nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên.*

Chỉ tiêu này nhằm đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên thông qua người học. Chỉ tiêu được đánh giá qua số liệu điều tra xã hội học do học viên cho ý kiến về kiến thức lý luận chuyên ngành, kiến thức thực tiễn, tính sáng tạo trong nghiên cứu của giảng viên. Đánh giá về phương pháp truyền đạt kiến thức, khả năng tư duy lý luận, giải đáp các ý kiến cho học viên.

Dưới đây là bảng tổng hợp hệ thống các chỉ tiêu đánh giá được tác giả luận án sử dụng trong đánh giá thực trạng phát triển NNL KH ở chương 3.

Bảng 2.1: Hệ thống chỉ tiêu đánh giá phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Đánh giá
A. Nhóm chỉ tiêu đánh giá gia tăng quy mô NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL		
1. Động thái biến đổi số lượng NNLKH trong trường qua các năm	Người	Nếu số lượng, tốc độ tăng trưởng và tỷ lệ NNL KH tham gia trực tiếp giảng dạy tăng lên, tức là thể hiện sự phát triển của NNL KH và ngược lại
2. Tốc độ tăng trưởng NNL KH trong trường qua các năm	%	
3. Tỷ lệ NNL KH trong tổng số NNL trong trường qua các năm	%	
4. Tỷ lệ NNL KH tham gia giảng dạy trực tiếp trong trường	%	
B. Nhóm chỉ tiêu đánh giá đảm bảo cơ cấu NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL		
1. Tỷ lệ NNL KH theo độ tuổi và thâm niên nghề nghiệp.	%	Nếu tỷ lệ giảng viên theo độ tuổi, thâm niên, trình độ tăng thì cơ cấu NNL KH tăng lên, đảm bảo được đội ngũ khoa học kế cận và ngược lại.
2. Tỷ lệ NNL KH theo giới tính	%	
3. Tỷ lệ NNL KH theo trình độ chuyên ngành đào tạo	%	
4. Tỷ lệ NNL KH theo đơn vị giảng dạy	%	
C. Nhóm chỉ tiêu đánh giá nâng cao chất lượng NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL		
Nhóm1: Chỉ tiêu nâng cao chất lượng của NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL		
1. Số lượng và tỷ lệ NNL KH có trình độ đào tạo tiến sĩ qua các năm	Người; %	Nếu số lượng và tỷ lệ của 4 chỉ tiêu này tăng lên thì đó thể hiện sự ảnh hưởng chất lượng NNL KH của trường và ngược lại
2. Số lượng và tốc độ tăng trưởng NNL KH có học hàm GS, PGS qua các năm	Người; %	
3. Số lượng và tỷ lệ NNL KH dưới 40 tuổi có học hàm, học vị qua các năm	Người; %	
4. Số lượng và tỷ lệ NNL KH đạt danh hiệu thi đua ở trường qua các năm	Người; %	

Nhóm 2: Đóng góp của NNL KH đối với nhiệm vụ của trường ĐTBĐ cán bộ LDQL		
5. Số lượng đề tài, bài báo nghiên cứu khoa học của NNL KH ở trường hàng năm	Đề tài, bài báo	Nếu số nhiệm vụ khoa học, số đề tài các cấp và số bài báo công bố tăng lên, điều đó thể hiện chất lượng NNL KH của trường nâng lên và ngược lại.
6. Số lượng lớp/học viên được đào tạo, bồi dưỡng tại trường qua các năm	Lớp/ học viên (người)	
7. Tỷ lệ học viên sau khi học xong chương trình có nhận thức tốt, khá	%	Nếu tỷ lệ học viên có nhận thức tốt, khá, giỏi khi học xong chương trình tăng lên; tỷ lệ học viên có khả năng vận dụng kiến thức đã học vào công tác tăng lên, điều đó thể hiện chất lượng NNL KH của trường nâng lên và ngược lại
8. Tỷ lệ học viên có khả năng vận dụng kiến thức đã học vào công tác của bản thân	%	
9. Đánh giá của học viên đối với việc nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên.	%	

Nguồn: Tác giả xây dựng

2.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực khoa học trong trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Phát triển NNL KH trong trường ĐTBĐ cán bộ LDQL gồm nhiều khâu và có quan hệ với nhau, từ tuyển dụng, tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, thực hiện chính sách đến tạo môi trường, điều kiện làm việc; từ tạo động lực bằng lợi ích vật chất đến khuyến khích, tạo động lực bằng sự tôn vinh về mặt tinh thần, v.v... Mỗi khâu như vậy trong quá trình phát triển NNL KH trong trường lại chịu sự chi phối của nhiều nhân tố cả bên trong và bên ngoài trường. Trong nhiều quan hệ chằng chéo và sự tác động qua lại phức tạp giữa các yếu tố trong quá trình phát triển NNL KH ở trường, tác giả luận án chỉ ra một số nhân tố chủ yếu:

2.2.3.1. Nhân tố tác động từ bên trong trường

** Chiến lược phát triển NNL KH trường*

Chiến lược phát triển NNL KH là nhằm tạo bước chuyển mạnh mẽ về chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có tính chuyên nghiệp cao, đủ năng lực, trình độ để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ mới và đảm bảo sự phát triển tính liên tục, kế thừa và phát triển.

Thực tế cho thấy, trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL xây dựng chiến lược phát triển NNL KH, có tầm nhìn dài hạn thì NNL KH ở đây sẽ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đảm nhận. Họ có năng lực, trí tuệ nắm bắt và lý giải những vấn đề thực tiễn về các mặt kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội đang diễn ra trong nước và thế giới. Ngược lại nếu chiến lược phát triển NNL KH không khoa học, tầm nhìn ngắn hạn thì việc phát triển NNL KH dễ rơi vào bị động, lúng túng.

Chiến lược NNL KH đã ảnh hưởng lớn đến phát triển NNL KH trong trường. Tại Hội nghị lần thứ ba Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII về Chiến lược cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã nêu rõ quan điểm chỉ đạo về xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ. Trong đó công tác hoạch định chiến lược, quy hoạch và đào tạo cán bộ là khâu quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Muốn có một đội ngũ cán bộ khoa học đủ về số lượng, cao về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu và năng động, có khả năng giải quyết tốt mọi nhiệm vụ do chức năng, nhiệm vụ của trường đặt ra thì nhất thiết phải xây dựng chiến lược, quy hoạch và đào tạo NNL KH ở trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL phù hợp và có tính khả thi cao.

Chiến lược phát triển NNL KH trong trường nhằm khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ nghiên cứu khoa học và giảng dạy, đảm bảo sự phát triển liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nghiên cứu khoa học và giảng dạy, nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng trong thời kỳ mới. Trong chiến lược phát triển NNL KH của trường phù hợp với thực tiễn và tổ chức thực hiện theo quy hoạch sẽ khai thác được lợi thế của từng chuyên ngành, lĩnh vực. Ngược lại, khi xây dựng chiến lược không phù hợp hoặc thực hiện không đúng kế hoạch đặt ra thì việc phát triển NNL KH không đảm bảo và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ dẫn đến chất lượng, hiệu quả công việc kém, làm giảm sút uy tín của trường.

** Thu hút và tuyển dụng NNL KH trường*

Chính sách thu hút người lao động phải đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mà trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL có ảnh hưởng rất lớn đến số lượng và chất lượng phát triển NNL KH. Có thể nói công tác tuyển dụng quyết định đến sự phát triển NNL KH của trường bởi nếu tuyển dụng không đúng người đúng việc thì nhân lực tuyển dụng sẽ không đáp ứng yêu cầu của trường. Ngược lại nếu tuyển dụng quá khắt khe (tiêu chuẩn quá cao)

thì khó có nhân lực tuyển dụng và thay thế NNL KH về hưu. Đặc biệt tránh tình trạng tuyển dụng trái chuyên ngành hoặc tập trung vào một vài chuyên ngành. Công tác tuyển dụng tốt thì việc đưa đi đào tạo, bồi dưỡng mới đúng chuyên ngành.

** Công tác đào tạo cán bộ khoa học trường*

Trong trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL, để đào tạo một người cán bộ khoa học trưởng thành trong lĩnh vực giảng dạy, nghiên cứu thì phải trải qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng ít nhất là 3 đến 7 năm kể từ khi đã hoàn thành chương trình cử nhân với bằng tốt nghiệp từ khá trở lên mới có thể khẳng định được vị trí của mình ở trường. Cán bộ trẻ được tuyển dụng vào trường phải trải qua quá trình đào tạo 2 năm học cao học và sau đó là 3-4 năm làm nghiên cứu sinh, bảo vệ luận án tiến sĩ. Với quá trình đào tạo, bồi dưỡng như trên, nếu cán bộ không ý thức tham gia học tập nghiêm túc, tiếp thu kiến thức qua các hệ lớp thì sau khi có học vị tiến sĩ nếu không nghiên cứu chuyên sâu theo chuyên ngành thì rất khó trở thành giảng viên đứng bục được.

** Môi trường làm việc*

Môi trường nghiên cứu khoa học là nhân tố có tác động lớn đến phát triển NNL KH của trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL. Nếu trường tạo ra môi trường nghiên cứu khoa học chuyên nghiệp cao thì họ có hăng say trong nghiên cứu và giảng dạy thuộc lĩnh vực khoa học chuyên ngành mà họ đảm trách, đồng thời phải cầu thị, coi việc học tập là công việc suốt đời và việc nghiên cứu khoa học phục vụ cho công tác giảng dạy thì mới tiếp cận một cách cập nhật theo sự biến đổi, phát triển của chúng. Ngược lại, nếu môi trường nghiên cứu khoa học có tính chuyên nghiệp thấp thì họ sẽ e ngại hoặc gặp nhiều khó khăn cả trong nghiên cứu và giảng dạy. Môi trường nghiên cứu khoa học được xem xét:

- Tính dân chủ, cởi mở trong chia sẻ quan điểm ý tưởng của các nhà khoa học trên các diễn đàn, nhất là trong các hội thảo khoa học.

- Không có tính áp đặt trong nghiên cứu khoa học, tôn trọng cả ý kiến thiểu số.

- Cởi mở chia sẻ các thông tin khoa học theo cấp độ cho phép.

- Tạo môi trường nghiên cứu khoa học có tính kết nối với các cơ sở nghiên cứu và đào tạo trong và ngoài nước.

- Có cơ sở hạ tầng cả vật chất và công nghệ hỗ trợ các nhà khoa học trong nghiên cứu và giảng dạy.

Ngoài ra, trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL có một môi trường làm việc lành mạnh, có tinh thần giúp đỡ kèm cặp thể hệ đi trước với thể hệ sau thực sự là một môi trường tốt để NNL KH phát triển cả về số lượng và chất lượng. Với môi trường này những cán bộ trẻ có thể vươn lên trở thành nhà khoa học có năng lực giỏi, có kinh nghiệm thực tế.

** Sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực khoa học*

Chính sách sử dụng NNL KH là chính sách liên quan đến việc bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ khoa học vào các vị trí làm việc một cách hợp lý, phù hợp với chuyên môn, chuyên ngành mà cá nhân được đào tạo để mỗi người phát huy được năng lực nghiên cứu, giảng dạy của mình, tránh tình trạng sắp xếp trái chuyên môn, chuyên ngành dẫn đến kém hiệu quả.

Chính sách sử dụng NNL KH có ảnh hưởng lớn đến phát triển NNL KH trong Trường. Nếu sử dụng NNL này có hiệu quả sẽ tạo động lực cho họ hăng say làm việc trong nghiên cứu, giảng dạy. Khi xây dựng chính sách tốt và sử dụng NNL KH đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn thì cá nhân đó sẽ dốc toàn tâm, toàn lực cho công việc của mình, phát huy trí tuệ, khơi dậy năng lực của từng cá nhân, khiến họ làm việc hiệu quả hơn và chất lượng nghiên cứu, giảng dạy được nâng cao.

Xây dựng chính sách sử dụng NNL KH nhằm tránh tình trạng thừa thiếu nguồn nhân lực giữa các chuyên ngành, đơn vị.

Chính sách đãi ngộ NNL KH trong Trường bao gồm chính sách tiền lương, phụ cấp giảng dạy, phụ cấp thâm niên nhà giáo, chế độ kéo dài thời gian công tác, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, chính sách khen thưởng, chế độ phúc lợi....

Chính sách đãi ngộ có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng NNL KH trong trường. Nếu chế độ chính sách cứ theo sự phân phối, trả lương bình quân thì cán bộ trẻ mới ra trường có trình độ, năng lực giỏi, họ sẽ không vào hệ thống trường ĐTBĐ cán bộ LĐQL làm việc để được đào tạo trở thành cán bộ nghiên cứu, giảng dạy, những người đã thi tuyển vào thì không yên tâm, phấn khởi tích cực học tập, làm việc, rèn luyện để trở thành cán bộ khoa học, vì thu nhập như vậy không đủ để đảm bảo cuộc sống. Do đó, nếu không có những sự hỗ trợ và những giải pháp đảm bảo phát huy năng lực để tăng thu nhập cho họ thì họ sẽ phải tìm cách nâng cao mức thu nhập của mình bằng cách cắt xén thời gian làm việc để đi làm ngoài kiếm thêm thu nhập.

** Bản thân NNL KH trong trường*

Bản thân cán bộ khoa học trong trường phải là người có hứng thú với các môn khoa học này và biết nhiều về lĩnh vực khoa học này để đi sâu nghiên cứu hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học thuộc lĩnh vực khoa học chuyên ngành mà mình đảm trách, đồng thời phải cầu thị, coi việc học tập là công việc suốt đời thì mới tiếp cận một cách cập nhật theo sự biến đổi, phát triển của chúng.

Bản thân cán bộ khoa học trong trường có độ tuổi sung sức nhất là từ 40 đến 55 tuổi, trong độ tuổi này, nhiều cán bộ khoa học họ đã tích lũy được vốn tri thức, kinh nghiệm thực tiễn, phong cách và thực sự chín mùi về trình độ, năng lực, khẳng định vững vàng vị trí của mình trong giảng dạy, nghiên cứu.

2.2.3.2. Nhân tố ảnh hưởng từ bên ngoài

** Yêu cầu đổi mới đối với trường ĐTBĐ cán bộ LDQL từ cơ quan cấp trên*

Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25-10-2017 của Ban Chấp hành Trung ương “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” và Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25-10-2017 của Ban Chấp hành Trung ương “Về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập”, trường ĐTBĐ cán bộ LDQL thực hiện các văn bản Nghị quyết Trung ương 6 khóa XII về thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của trường theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

** Sự phát triển khoa học công nghệ trong hội nhập quốc tế*

Quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế là sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng khoa học và công nghệ. Quá trình toàn cầu hóa làm cho quá trình lan tỏa thông tin diễn ra nhanh chóng, khối lượng tri thức khoa học mở rộng và lớn lên theo cấp số nhân; sự giao lưu khoa học diễn ra thuận lợi. Quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam đã mở rộng cánh cửa cho các nhà khoa học tiếp nhận, giao lưu với giới khoa học trên thế giới. Bên cạnh đó, sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng khoa học và công nghệ đã cung cấp nhiều kiến thức mới, phương pháp mới trong nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn. Điều đó một mặt tạo điều kiện thuận lợi để phát triển NNL KH, mặt khác đặt ra cho NNL KH những thách thức trong đánh giá, lựa chọn

kiến thức, giữ vững bản lĩnh, bản sắc trường ĐTBĐ cán bộ LDQL cũng như trong kết nối, mở rộng tri thức khoa học.

Sự phát triển của khoa học công nghệ là yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển NNL KH. Việc ứng dụng những thành tựu của khoa học công nghệ, kinh tế tri thức sẽ tạo điều kiện thuận lợi để từng bước đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, hiện đại hóa thiết bị phục vụ đào tạo qua đó góp phần đảm bảo chất lượng đào tạo nhằm phát triển đội ngũ cán bộ khoa học. Sự hiểu biết và vận dụng các thành tựu công nghệ trong nghiên cứu khoa học sẽ góp phần nâng cao hiệu quả chất lượng đào tạo, làm cho việc giải quyết các nhiệm vụ phát triển NNL khoa học được dễ dàng hơn, làm cho sản phẩm đào tạo sẽ ngày càng phù hợp hơn với nhu cầu xã hội.

** Môi trường chính trị xã hội*

Nhân tố này bao gồm các chuẩn mực và giá trị mà những chuẩn mực và giá trị này được chấp nhận và tôn trọng bởi một xã hội hoặc một nền văn hóa cụ thể. Sự tác động của môi trường chính trị xã hội đến hoạt động đào tạo thường có tính dài hạn, tinh tế hơn so với các yếu tố khác. Những hiểu biết về môi trường chính trị xã hội sẽ là những cơ sở rất quan trọng cho việc phát triển NNL KH trong trường. Các khía cạnh hình thành môi trường chính trị xã hội có thể ảnh hưởng đến phát triển NNL KH như: quan niệm về đạo đức, tôn giáo, lối sống, phong tục tập quán, những quan tâm và ưu tiên của xã hội, trình độ nhận thức và học vấn chung của xã hội.

** Cạnh tranh nguồn nhân lực khoa học giữa các tổ chức*

Để đào tạo được một cán bộ khoa học có thể trở thành giảng viên trong trường phải mất 5-7 năm đào tạo liên tục (từ khi sinh viên). Thời gian đào tạo công phu, khi họ có thể tham gia giảng dạy và được hưởng chế độ chính sách của giảng viên thì lương hiện nay của giảng viên thấp, không đảm bảo được đời sống của cán bộ và gia đình. Do đó, họ không thể toàn tâm, toàn ý tham gia nghiên cứu, giảng dạy trong Học viện mà họ phải tìm ra các cơ sở đào tạo bên ngoài tham gia nghiên cứu, giảng dạy để tăng thu nhập cho gia đình. Ngoài ra còn có những cán bộ được đi đào tạo ở nước ngoài, sau khi tốt nghiệp họ không muốn quay trở lại trường và xin thôi việc để tìm những công việc có thu nhập cao hơn.

2.3. KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

2.3.1. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực khoa học của một số cơ sở đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý trên thế giới

2.3.1.1. Kinh nghiệm của trường Đảng Trung ương và các trường Đảng tỉnh Trung Quốc

Trường Đảng Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc là cơ quan cao nhất luân phiên đào tạo cán bộ lãnh đạo trung cao cấp của Đảng Cộng sản Trung Quốc, đào tạo lý luận chủ nghĩa Mác, trực thuộc Trung ương Đảng, là trận địa quan trọng học tập, nghiên cứu, tuyên truyền chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Mao Trạch Đông và hệ thống lý luận chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc, là lò luyện rèn tính Đảng của đội ngũ cán bộ, là cơ quan nghiên cứu khoa học xã hội triết học của Đảng Cộng sản Trung Quốc.

Tổng bí thư Tập Cận Bình của Trung Quốc chỉ ra: Trường Đảng Trung Quốc không phải là trường phổ thông các loại, đối tượng được đào tạo không phải là học sinh phổ thông, những cái “không phổ thông” này đối với nguồn thầy cô giáo cũng không phổ thông, nên xây dựng nguồn thầy cô giáo cũng phải không phổ thông. Cái “không phổ thông” nêu ra yêu cầu rất cao đối với tổ chất và năng lực thầy cô giáo. Yêu cầu cao thể hiện ở hai mặt dưới đây:

- Yêu cầu nghiêm khắc về chính trị đối với thầy cô giáo Trường Đảng: Cần hướng dẫn, giáo dục giảng viên thực sự nắm chắc lý luận chủ nghĩa Mác, trung thành với Đảng, trung thành với sự nghiệp của Trường Đảng, kiên trì lập trường của Đảng, kiên trì tín ngưỡng của Đảng, thực tiễn tôn chỉ của Đảng. Cần nghiêm minh kỷ luật chính trị và kỷ luật tổ chức, thúc đẩy thầy cô giáo tuyên truyền đúng đắn đường lối chủ trương và chính sách của Đảng, gương cao ngọn cờ rõ ràng trước vấn đề việc phải trái về nguyên tắc, nhất trí cao với Trung ương Đảng. Cần tăng cường xây dựng phong trào đạo đức thầy cô giáo, thúc tiến thầy cô giáo tuân thủ đạo đức chuyên nghiệp người thầy, phát huy tác phong ưu tú, kiên trì gương mẫu làm thầy cho người, tự giác duy trì hình tượng và tiếng nói của Trường Đảng.

- Yêu cầu trình độ cao về chuyên nghiệp đối với thầy cô giáo Trường Đảng: Cần thông qua học tập tác phẩm điển hình, tăng cường thực tiễn thành quả nghiên cứu,

phát huy vai trò giảng viên ưu tú dẫn dắt cũng như đưa ra nhiều giải pháp để tăng cường bồi dưỡng nhân tài giỏi, thúc đẩy bồi dưỡng giảng viên trẻ. Cần tăng cường đưa giảng viên Trường Đảng đi các cơ quan hoặc cơ sở để rèn luyện, tổ chức nhân viên nghiên cứu khoa học xuống cơ sở để tìm hiểu thực tiễn, đi sâu tìm hiểu tình hình quốc gia và tình hình Đảng, tăng thêm năng lực phân tích và giải quyết vấn đề. Cần ưu hóa kết cấu đội ngũ giáo viên, thu hút càng nhiều nhân tài đến với sự nghiệp của Trường Đảng, kiên trì nghiêm minh tiêu chuẩn chính trị và tiêu chuẩn chuyên nghiệp, chú trọng thu hút học sinh tốt nghiệp ưu tú và nhân viên nghiên cứu trẻ từ các trường cao cấp hoặc các cơ quan khác phù hợp với yêu cầu của Trường Đảng vào làm việc. Cần theo nguyên tắc chuyên trách, chuyên nghiệp, tuyển dụng cán bộ cơ quan chức năng, nhân viên quản lý doanh nghiệp, các chuyên gia, học giả nhiều kinh nghiệm thực tiễn, trình độ lý luận cao, hiểu biết việc giảng dạy, đảm nhiệm kiêm chức giảng viên.

Trường Đảng Trung ương và các Trường Đảng tỉnh Trung Quốc đã phát triển đội ngũ giáo viên như sau:

Một là, tăng cường mức độ thu hút nhân tài.

Mỗi năm tuyển dụng công khai các sinh viên tốt nghiệp xuất sắc 35 tuổi trở xuống làm giảng viên cho các trường đại học cao đẳng, các viện nghiên cứu. Những năm gần đây Trường tuyển thêm số lượng thạc sĩ, tiến sĩ do đó đội ngũ giáo viên không ngừng bổ sung thêm.

Phương pháp tuyển dụng chủ yếu là thông qua các phương tiện truyền thông đại chúng, thông báo tuyển dụng trong cả nước, tùy theo điều kiện tiến hành tổ chức thi, kết luận tuyển dụng được căn cứ theo thành tích thi và điều tra lý lịch. Người được tuyển dụng ngoài có năng lực trình độ tương đối tốt ra thì việc có lý lịch tốt là điều kiện bắt buộc và phải là đảng viên.

Chuyên ngành tuyển dụng chủ yếu là: Triết học Mác - Lênin, kinh tế chính trị, chủ nghĩa xã hội khoa học, lịch sử Đảng, xây dựng Đảng, pháp luật, quản lý học... xoay quanh hệ thống khoa học lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin để bổ trí nhân tài.

Người được tuyển dụng là thạc sĩ được hỗ trợ kinh phí để mua nhà và nghiên cứu khoa học. Đồng thời thu hút các nhân viên nghiên cứu giảng dạy có học vị thạc sĩ và có chức vụ cao cấp có từ các trường đại học hoặc các viện nghiên cứu có độ tuổi từ 30-40 ra nhập đội ngũ giảng dạy.

Hai là, động viên giáo viên học thạc sĩ, tiến sĩ.

Ban hành chính sách động viên giáo viên tuổi 30-40 học tại chức thạc sĩ, tiến sĩ nâng cao trình độ học vấn. Nhà trường hỗ trợ về mặt thời gian, kinh phí, như cấp học phí, phí đi lại, phí mua tài liệu... Thông qua hai cách thu hút nhân tài ưu tú và động viên giáo viên đi học thạc sĩ, tiến sĩ do đó trình độ đội ngũ giáo viên được cải thiện rõ, tố chất đội ngũ giáo viên được nâng cao rõ rệt.

Ba là, xây dựng chế độ đào tạo giáo viên trẻ.

Thông qua thực hiện phương pháp đào tạo, thúc đẩy sự trưởng thành của giáo viên trẻ, việc thúc đẩy giáo viên trẻ trưởng thành nhanh trở thành giáo viên Trường Đảng kiên định lý tưởng niềm tin, yêu nghề đào tạo cán bộ Đảng, quản lý dạy học nghiêm minh, thông thạo quy tắc dạy học của Trường Đảng, nắm chắc lý luận và có năng lực nghiên cứu tương đối mạnh. Đối tượng đào tạo chủ yếu là nhân viên giảng dạy, nghiên cứu từ 40 tuổi trở xuống, có học vị thạc sĩ.

Bốn là, tăng cường mức độ đào tạo nguồn giáo viên.

Hàng năm cử giáo viên tham gia tập huấn của các cơ quan hữu quan.

Nội dung bồi dưỡng chủ yếu là việc sáng tạo và cải cách trong giáo dục tính Đảng, lý luận chủ nghĩa Mác, học tập phương châm chính sách lớn của Đảng và Chính phủ, nghiên cứu và thảo luận phương pháp giảng dạy.

Mục đích bồi dưỡng chủ yếu ở ba mặt: (1) Tăng cường tính Đảng, tức là tăng cường lòng trung thành của giáo viên Trường Đảng đối với Đảng Cộng sản Trung Quốc, tăng cường lý tưởng và niềm tin với chủ nghĩa cộng sản; (2) Tăng cường tố chất lý luận chủ nghĩa Mác, nắm chắc phương châm chính sách lớn của Đảng và Chính phủ, đây chính là bản lĩnh cơ bản của giáo viên Trường Đảng; (3) Đổi mới nhận thức chuyên nghiệp, nắm chắc lý luận vấn đề mới nhất và nghiên cứu động thái, mở rộng tầm nhìn, nâng cao năng lực.

Năm là, lựa chọn giáo viên đến cơ sở rèn luyện.

Giáo dục Trường Đảng khác với giáo dục phổ thông tại các trường Đại học, không phải là giáo dục lý luận thuần túy, mà là nâng cao năng lực lập trường, quan điểm phân tích phương pháp vận dụng chủ nghĩa Mác và giải quyết các vấn đề thực tế, do đó dạy học tại Trường Đảng nhất thiết kiên trì phương pháp dạy học lý luận gắn với thực tiễn, đây là yêu cầu ngày càng cao đối với trình độ dạy học của giáo

viên Trường Đảng. Yêu cầu giáo viên Trường Đảng ngoài việc nắm chắc nhận thức lý luận phải hiểu được tình hình của Đảng, của nước và của tỉnh, đặc biệt là hiểu được tình hình thực tế của cơ sở về chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội, hiểu được nhu cầu và mong muốn của nhân dân, thúc đẩy liên hệ tình cảm với quần chúng nhân dân, trong khi giảng dạy mới có thể làm được việc lý luận gắn liền với thực tiễn, có tính đối chiếu, tăng cường tính đối chiếu và khả năng thuyết phục.

Hàng năm Trường cử cán bộ đến cơ sở để rèn luyện từ 1-2 năm. Đến cơ sở rèn luyện, tham gia vào công tác tổ chức Đảng và chính quyền của cơ sở, triển khai điều tra nghiên cứu và viết báo cáo điều tra nghiên cứu, tuyên truyền các chính sách của Đảng cho các cán bộ và người dân địa phương.

Sáu là, xây dựng đội ngũ giáo viên chuyên kiêm trách.

Dựa trên “nguyên tắc chuyên trách làm chủ và kết hợp giữa kiêm trách” trong “Điều lệ công tác Trường Đảng của Đảng Cộng sản Trung Quốc”, Trường Đảng mời các chuyên gia học giả nổi tiếng, cán bộ lãnh đạo của Đảng và chính quyền có tố chất chính trị tốt và trình độ lý luận cao của các trường khác, tổ chức xây dựng một đội ngũ nguồn cán bộ kiêm trách, dựa trên yêu cầu của công tác nghiên cứu giảng dạy định kỳ hoặc không định kỳ, mời các giáo viên kiêm trách đến Trường trình bày chuyên đề, hội thảo lý luận hoặc triển khai các công tác nghiên cứu giảng dạy. Bên cạnh tăng cường xây dựng đội ngũ chuyên trách, mời rộng rãi những cán bộ Đảng và Chính phủ, cán bộ quản lý doanh nghiệp, chuyên gia học giả và nhân vật gương mẫu giàu kinh nghiệm thực tiễn và trình độ lý luận cao làm giáo viên [9].

Các Trường Đảng Trung Quốc thực hiện những đổi mới quan trọng trong tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và kích thích thúc đẩy sự phấn đấu toàn diện, không mệt mỏi của đội ngũ giảng viên và cán bộ khoa học nói chung. Từ thực tế của quá trình đó đã làm cho các nhà lãnh đạo và các giáo sư của Trường Đảng Trung Quốc thống nhất rút ra một kết luận cực kỳ quan trọng có ý nghĩa đối với phát triển nguồn nhân lực khoa học và đội ngũ cán bộ giảng dạy là: trong tình hình hiện nay, yêu cầu đối với giáo viên Trường Đảng hết sức cao, nếu tự mình không thay đổi thì Trường Đảng mất vị trí và do đó uy tín của Đảng cũng sẽ bị giảm sút trong xã hội Trung Quốc.

2.3.1.2. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ (Mỹ)

Trong việc đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, Mỹ không có trường quốc gia đào tạo cán bộ cho nhà nước, trường công hay trường tư đều phải cạnh tranh thị trường này. Các trường đại học của Mỹ đều có chương trình đào tạo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý của Hoa Kỳ, để có người lãnh đạo tài năng cần phải đào tạo một cách bài bản. Các trường đại học đều có chương trình đào tạo dài hạn, ngắn hạn cho cán bộ lãnh đạo, quản lý của Chính phủ Mỹ. Có thể nói kinh nghiệm đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Hoa Kỳ thông qua hoạt động đào tạo của trường Kennedy và trường Maxwell.

Trường Kennedy là một trong mười trường của Đại học đa ngành Harvard, có mô hình đào tạo cán bộ quản lý nhà nước. Cũng tương tự, trường Maxwell là một trong nhiều trường của Đại học đa ngành Xyrakiu. Đây là những Trường đại học tư có nhận được sự trợ giúp của Chính phủ, có truyền thống lâu đời ở Hoa kỳ. Trường Kennedy thiên về đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý trong lĩnh vực chính trị, chính sách, hành chính công và có thể làm việc cho cả NGO (Tổ chức phi chính phủ), còn trường Maxwell đào tạo cán bộ quản lý hành chính công. Cả hai trường đều đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý không theo quy hoạch của các cơ quan chính quyền liên bang, các tổ chức chính trị - xã hội cũng như các công ty nếu có nhu cầu. Trường Kennedy có danh tiếng thuộc tốp đầu về đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý cho chính quyền Mỹ, nhiều người được đào tạo từ trường này ra thành đạt, tham gia chính trị và chính quyền Mỹ.

Ở Hoa Kỳ có chính sách phát triển NNL KH, đội ngũ giảng viên làm việc cho trường khác nhau và cạnh tranh thị trường. Khi cần tuyển dụng đội ngũ giảng viên đều theo hình thức cạnh tranh hồ sơ. Số lượng cán bộ khoa học tùy theo nhu cầu của trường. Những trường danh tiếng thì chọn được những ứng viên xuất sắc, trường bình bình thì chọn được ứng viên bình bình. Nhưng tất cả đều theo tiêu chuẩn khoa học chung. Chế độ tiền lương cũng linh hoạt, đủ để hấp dẫn và giữ chân những cán bộ họ muốn tuyển. Lương và điều chỉnh lương, phúc lợi tùy thuộc vào mỗi ứng viên chứ không cào bằng.

Về quy trình phát triển NNL KH của các trường đại học ở Hoa Kỳ như sau: một người có bằng tiến sĩ được tuyển dụng sẽ làm trợ giảng khoảng 5 năm. Sau đó phấn đấu nếu đạt tiêu chuẩn sẽ được xét công nhận phó giáo sư, sau 3 đến 5 năm

nữa được xét công nhận giáo sư. Tiêu chuẩn xét phó giáo sư, giáo sư là căn cứ vào kết quả hoạt động đào tạo và những công trình khoa học: bài đăng trên các tạp chí khoa học có uy tín, sách khoa học, bài viết hội thảo, số tiền đem về cho nhà trường từ các dự án nghiên cứu... Nếu không đạt tiêu chuẩn thì sau một thời gian quy định như trên buộc phải chuyển công tác sang nơi khác. Khi đã đạt học hàm giáo sư, giảng viên đó coi như là tài sản của nhà trường, có quyền làm việc suốt đời ở trường. Với quy định như vậy, các giảng viên của trường phải cố gắng rất lớn và do vậy nhiều giảng viên đạt chức danh giáo sư với tuổi đời dưới 40.

Nhà trường chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên mạnh về lý luận và thực hành, luôn luôn khuyến khích học viên dùng lý luận để xử lý các tình huống. Như vậy, cách giảng dạy, sự tương tác giảng viên - học viên... đều rất năng động, linh hoạt, đồng thời nội dung kiến thức cũng rất nhiều và thiết thực.

Một kinh nghiệm cũng như thành công khác của Trường Kennedy là việc kết hợp với các giảng viên có kinh nghiệm trong hoạt động thực tiễn, thu hút các nhà hoạt động chính trị nổi tiếng ở trong nước và trên thế giới đến giảng bài, thuyết trình chuyên đề để nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường và cũng là để làm giàu thêm thông tin cho đội ngũ cán bộ khoa học của Trường.

Trường Kennedy đã tạo điều kiện và đòi hỏi bản thân cán bộ của Trường cũng phải tham gia để đào tạo và phát triển NNL KH nhằm đảm bảo thực thi tốt nhiệm vụ [39]; [41]; [42].

2.3.1.3. Kinh nghiệm của Pháp (Trường Hành chính quốc gia ENA)

Trường Hành chính quốc gia (ENA) là trường đào tạo cán bộ lãnh đạo cao cấp của Pháp, tập trung vào phát triển năng lực lãnh đạo, kỹ năng lãnh đạo quản lý và đào tạo nghề nghiệp không phải là trường đại học. Nhiệm vụ chính của ENA là tuyển dụng và đào tạo ban đầu các quan chức cao cấp của Pháp và quốc tế, tham gia đào tạo, bồi dưỡng các quan chức của Pháp và quốc tế với chương trình ngắn hạn hoặc dài hạn...

Trường ENA tổ chức đào tạo cho các khóa học dài hạn và ngắn hạn, tổ chức đào tạo cho các công chức Pháp và quốc tế, đào tạo mang tính liên ngành, liên bộ và đào tạo mang tính thực hành, kỹ năng. Đối tượng đào tạo của Trường ENA là công chức lãnh đạo từ trung ương, địa phương và học viên quốc tế.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng của Trường rất đa dạng, phong phú và linh hoạt theo yêu cầu cụ thể trên các lĩnh vực như: kinh tế, hành chính, tài chính, nhân lực, xã hội, hiện đại hóa nhà nước và ngoại giao... Đặc biệt, bất kể khóa đào tạo nào thì nội dung đạo đức công vụ đều được đưa vào chương trình giảng dạy đề hướng tới nền công vụ mà trong đó khi thực thi nhiệm vụ của mình, các công chức phải tuân thủ nghĩa vụ về đạo đức công vụ. Họ phải đảm bảo hoàn thành những nhiệm vụ được giao, phục tùng cấp trên và tôn trọng luật pháp, họ phải tôn trọng bí mật nghề nghiệp và kín đáo về hoạt động nội bộ của cơ quan, đồng thời vẫn phải tôn trọng luật pháp, theo đó họ bắt buộc phải cung cấp thông tin cho công dân. Có thái độ làm việc công bằng, không vụ lợi, trung thực trong quan hệ với công dân và trong quan hệ cơ quan.

- Về đội ngũ giảng viên của Trường ENA: Trường không có đội ngũ giảng viên cơ hữu mà chỉ có mạng lưới cá giảng viên kiến chức, cộng tác viên ở các bộ, địa phương, tư nhân.

- Về đào tạo: Đào tạo dài hạn đối với công chức lãnh đạo loại A, có đến 80% công chức loại A do ENA đào tạo. Hàng năm các bộ gửi yêu cầu số người cần đào tạo và ENA tuyển qua hình thức thi tuyển và đào tạo (khoảng 10 người). Theo quy định có ba đối tượng được dự thi vào học dài hạn tại ENA, gồm: (1) Sinh viên tốt nghiệp đại học; (2) Các công chức đang làm việc, có 5 năm công tác; (3) Các thành phần khác, như tư nhân, tổ chức phi Chính phủ, có 8 năm kinh nghiệm công tác.

Sau khi thi tuyển, học viên được đào tạo tập trung thời gian 24 tháng. Khi trúng tuyển họ được coi là công chức và được hưởng lương công chức. ENA không phải là trường đại học mà là trường đào tạo ứng dụng, kỹ năng hành nghề và tìm kiếm ứng viên thực thi. Do đó, học viên sau khi được đào tạo ra trường sẽ đảm nhận được chức vụ và có đủ khả năng ra những quyết định quản lý hợp lý.

Chương trình học ít lý thuyết, chủ yếu học qua các tình huống thực tế điển hình. Giảng viên là những công chức của các bộ được mời đến giảng dạy và đưa ra những tình huống cho học viên xử lý. Học viên được học kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn và ít nhất 50% thời gian khóa học là học thực tế tại các cơ quan hành chính; học viên không chỉ quan sát mà còn được tham gia vào công việc thực thi hàng ngày.

Học viên sau khi tốt nghiệp ENA có quyền lựa chọn nơi làm việc hoặc được phân công công tác tùy theo kết quả học tập của mình.

Trường Hành chính quốc gia còn đào tạo ngắn hạn (chương trình bồi dưỡng) theo các chương trình có sẵn trong catalogue (hình thức gọi món) và những khóa học chuyên biệt được thiết kế theo yêu cầu.

- Về đánh giá giảng viên và học viên: ENA thực hiện đánh giá chất lượng đào tạo và giảng viên thông qua bảng hỏi được đưa lên website của nhà trường.

Đối với giảng viên: cứ 3 tuần/lần, các học viên sẽ đánh giá về môn học và giảng viên, cuối khóa học có đánh giá tổng quát cả chương trình.

Đối với học viên: có 2 bảng hỏi dành cho đánh giá học viên gồm; (1) Bảng hỏi dành cho cựu học viên đánh giá về mức độ hài lòng của thực hành kỹ năng nghề nghiệp được đào tạo (87% hài lòng); (2) Bảng hỏi dành cho người sử dụng lao động về mức độ hài lòng đối với công chức được đào tạo tại ENA (97% hài lòng).

Riêng với chương trình bồi dưỡng được đánh giá thường xuyên hơn và được tổ chức thực hiện ngay sau khóa bồi dưỡng về cả nội dung chương trình bồi dưỡng và giảng viên.

- Về hoạt động nghiên cứu khoa học của ENA: công tác nghiên cứu khoa học của ENA được thúc đẩy nhằm thích ứng với sự thống nhất Châu Âu và sự thay đổi liên tục của cơ chế vận hành của chính quyền trung ương và địa phương. Việc tổ chức nghiên cứu của ENA được thực hiện ở cả 3 cấp độ: quốc gia, Châu Âu và quốc tế.

Việc tổ chức nghiên cứu khoa học giúp cho học viên thực hành nghề có kiến thức và cập nhật thông tin về những biến động của quốc gia và thế giới, đồng thời có dự báo trong thời gian 5-10 năm [48].

2.3.2. Bài học kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực khoa học đối với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Từ thực tiễn của các nước về phát triển NNL KH, bài học kinh nghiệm dưới đây Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có thể xem xét, vận dụng phù hợp nhằm thúc đẩy phát triển NNL KH của Học viện trên các khía cạnh sau:

Một là, để phát triển NNL KH Học viện cần chú trọng xây dựng chiến lược, quy hoạch, tạo nguồn để có được NL KH chất lượng cao trong nghiên cứu, giảng dạy. Đội ngũ giảng viên, báo cáo viên là linh hồn của Trường, mặc dù các nước áp dụng nguyên tắc cơ chế thị trường trong các trường để thu hút được đội ngũ giảng viên có chất lượng tốt nhất tham gia giảng dạy. Kinh nghiệm Trung Quốc cho thấy,

Trung Quốc đã chú trọng đến xây dựng chiến lược đào tạo NNL KH cho trường, đã cử giảng viên đi đào tạo lý luận chính trị, chuyên môn. Ở Pháp đã có chiến lược cho giảng viên phần đầu 3- 5 năm xét công nhận giáo sư của trường. Học viện phải xây dựng chiến lược và quy hoạch, tạo nguồn nhằm đào tạo NNL KH một cách cụ thể, về lâu dài và từng giai đoạn cụ thể sẽ như thế nào. Để có được NNL KH giỏi về chuyên ngành và có kinh nghiệm thực tiễn. Hàng năm, Học viện nên chọn và cử số giảng viên trẻ có đủ trình độ ngoại ngữ, năng lực chuyên môn tham gia những khóa đào tạo ngắn hạn, hội thảo khoa học ở nước ngoài, có như vậy thì NNL KH trẻ mới có những kiến thức thực tiễn và cập nhật được những kiến thức, phương pháp nghiên cứu hiện đại của các nước phát triển.

Hai là, phải chú trọng việc tuyển dụng đội ngũ giảng viên.

Trung Quốc đã tăng cường thu hút nhân tài và tuyển chọn làm giảng viên rất kỹ lưỡng, người được tuyển dụng phải tham gia kỳ thi và ngoài năng lực trình độ chuyên môn tốt thì điều tra lý lịch là điều kiện bắt buộc và phải là đảng viên. Ở Hoa Kỳ các trường tuyển dụng giảng viên theo tiêu chuẩn khoa học chung, tuyển dụng theo hình thức cạnh tranh hồ sơ. Học viện cần phải xây dựng tiêu chuẩn khoa học để tuyển dụng giảng viên giỏi, xây dựng chính sách thu hút nhân tài về cống hiến cho Học viện.

Ba là, phải đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với NNL KH.

Theo kinh nghiệm của Trung Quốc hàng năm cử giảng viên đi đào tạo chủ yếu là việc sáng tạo và cải cách trong giáo dục tính đảng, lý luận chủ nghĩa Mác, học tập phương châm chính sách lớn của Đảng và Chính phủ, nghiên cứu, thảo luận phương pháp giảng dạy. Ngoài ra còn lựa chọn giảng viên đưa xuống cơ sở rèn luyện thực tiễn ở địa phương. Ở Mỹ đào tạo đội ngũ giảng viên theo tiêu chuẩn xét phó giáo sư, giáo sư là căn cứ kết quả hoạt động đào tạo và những công trình khoa học, xây dựng đội ngũ giảng viên mạnh về lý luận và thực hành. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cần đòi hỏi và tạo điều kiện như các nước đã làm đối với giảng viên và học viên về thực hiện phương pháp đào tạo theo tình huống, kết hợp với thảo luận theo nhóm, khuyến khích học viên dùng lý luận để xử lý các tình huống. Học viện nên có quy định bắt buộc đối với đội ngũ giảng viên có thời gian trải nghiệm thực tế tại địa phương. Đổi mới phương thức dạy và học theo phương châm phát huy tối đa năng lực tự học, tự nghiên cứu của

học viên, giảng viên chỉ hướng dẫn cho học viên về những tài liệu cần đọc, những vấn đề cần giải quyết, những nhiệm vụ khoa học cần hoàn thành.

Bốn là, đổi mới công tác nghiên cứu khoa học.

Kinh nghiệm của Mỹ về nghiên cứu khoa học cho thấy, mỗi giảng viên phải phân đầu có những công trình khoa học được đăng trên các tạp chí khoa học có uy tín, sách khoa học bài viết hội thảo, số tiền đem về cho nhà trường từ các dự án thì sẽ được công nhận phó giáo sư. Khi đạt được học hàm phó giáo sư, giảng viên đó được coi là tài sản của nhà trường. Trường ENA của Pháp việc nghiên cứu khoa học được thực hiện ở ba cấp độ: quốc gia, Châu Âu và quốc tế nhằm cập nhật thông tin mới về những biến động của quốc gia và trên thế giới. Học viện phải gắn chặt chẽ với việc nghiên cứu khoa học nhằm phục vụ công tác đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo. Nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu của Đảng, Nhà nước trong việc cung cấp những căn cứ khoa học để hoạch định đường lối, chủ trương, pháp luật, chính sách, theo phương châm đi sâu, bám sát vào những vấn đề nóng bỏng mà thực tiễn đang đặt ra.

Năm là, về thực hiện chính sách đãi ngộ.

Kinh nghiệm các trường trên thế giới cho thấy, các nước chú trọng việc thực hiện chính sách đãi ngộ rất tốt nhằm thu hút nhân tài cống hiến cho trường, như: ở Trung Quốc sau khi được tuyển dụng nhà trường hỗ trợ kinh phí để mua nhà và nghiên cứu khoa học Ở Hoa Kỳ thực hiện chính sách cho đội ngũ giảng viên làm việc ở các trường khác nhau và có tính cạnh tranh. Chế độ tiền lương cũng linh hoạt, đủ để hấp dẫn và giữ chân những cán bộ, điều chỉnh lương và phúc lợi tùy thuộc vào mỗi ứng viên chứ không cào bằng. Để tạo động lực và động viên nhà khoa học sáng tạo, say mê nghiên cứu Học viện ngoài vận dụng Quy chế khen thưởng thành tích khoa học 5 năm thì phải có chính sách khen thưởng linh hoạt để khích lệ về tinh thần và bồi dưỡng lợi ích vật chất kịp thời cho cán bộ làm công tác khoa học nếu sản phẩm nghiên cứu đó được đánh giá cao và được ứng dụng ngay vào thực tiễn. Ngoài ra, Học viện cần sớm xây dựng chính sách hỗ trợ kinh phí cho các nhà khoa học có công bố quốc tế khoa học, tham gia đấu thầu các đề tài khoa học ở bên ngoài Học viện, tham gia các hội thảo, khóa học ngắn ngày ở nước ngoài để nâng cao trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, nghiệp vụ.

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

3.1. KHÁI QUÁT VỀ HỌC VIỆN VÀ NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

3.1.1. Khái quát về Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

3.1.1.1. *Quá phát triển của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trải qua 70 năm xây dựng và phát triển, được thành lập từ yêu cầu công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ của Đảng trong sự nghiệp giải phóng dân tộc, bảo vệ và xây dựng đất nước.

Từ năm 1949 đến nay, mái trường của Trung ương Đảng đã không ngừng trưởng thành cùng sự nghiệp cách mạng của dân tộc. Đến nay, Học viện là trung tâm quốc gia về ĐTBD cán bộ LĐQL trung, cao cấp, đào tạo cán bộ khoa học LLCT của hệ thống chính trị, là trung tâm quốc gia nghiên cứu khoa học lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý.

Trải qua các thời kỳ xây dựng và phát triển, Học viện đã đổi tên qua các giai đoạn: (1) Giai đoạn (1945-1954) Trường Đảng mang tên Nguyễn Ái Quốc phục vụ kháng chiến chống thực dân Pháp; (2) Giai đoạn (1954-1975) Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương thời kỳ lãnh đạo thực hiện hai chiến lược cách mạng; (3) Giai đoạn (1975-1986) Trường Đảng cao cấp Nguyễn Ái Quốc trong những năm đầu cả nước quá độ lên chủ nghĩa xã hội; (4) Giai đoạn (1986-1993) Học viện Nguyễn Ái Quốc trong những năm đầu thời kỳ đổi mới; (5) Giai đoạn (1993-2007) Trung ương sắp xếp lại các Trường Đảng Trung ương chuyển thành Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; (6) Giai đoạn (2007-2009) hợp nhất Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Học viện Hành chính quốc gia thành Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh. (7) Giai đoạn (2009-2014) tách Học viện Hành chính quốc gia về Bộ Nội vụ và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; (8) Giai đoạn (2014-2018) Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, giai đoạn này vị thế, vai trò của Học viện tiếp tục được nâng lên và khẳng định rõ hơn; đồng thời cũng đặt ra yêu cầu, nhiệm vụ mới,

đòi hỏi Học viện phải không ngừng đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, góp phần xứng đáng vào sự nghiệp đổi mới, xây dựng và phát triển đất nước [44].

Từ những yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới hiện nay, thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25-10-2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII “Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” và Nghị quyết số 19- NQ/TW ngày 25-10-2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII “Về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập”. Trọng tâm là thực hiện các Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 6, thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, 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. Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ra Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và khẳng định vị trí của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là cơ quan trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

Trải qua 70 năm, từ Học viện Nguyễn Ái Quốc Trung ương buổi đầu đến Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh hôm nay, Học viện đã ngày càng trưởng thành và lớn mạnh về mọi mặt, từ tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, chức năng nhiệm vụ, quy mô, phương thức hoạt động, cơ sở vật chất và đặc biệt Học viện đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong quá trình đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, Nhà nước và quốc tế.

3.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Qua mỗi chặng đường lịch sử, Học viện có chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy khác nhau. Từ tháng 8-2018 trở về trước Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng và Chính phủ, đặt dưới sự chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên của Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Thủ tướng Chính phủ. Từ ngày 08-8-2018, Bộ Chính trị đã ban hành Quyết định số 145-QĐ/TW về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí

Minh, Học viện là cơ quan trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng, đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

- Sứ mệnh của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là trung tâm quốc gia ĐTBĐ cán bộ LĐQL trung, cao cấp, cán bộ KH LLCT của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể chính trị - xã hội; là trung tâm quốc gia nghiên cứu khoa học lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, nghiên cứu đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, nghiên cứu khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý phục vụ giảng dạy, học tập, góp phần cung cấp luận cứ khoa học trong việc hoạch định đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước.

- Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có nhiệm vụ

+ Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của hệ thống chính trị:

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp của hệ thống chính trị, lãnh đạo chủ chốt của các đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp nhà nước về: Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; những vấn đề lý luận và thực tiễn mới trong nước và trên thế giới; khoa học chính trị; khoa học lãnh đạo, quản lý.

Đào tạo cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý đương chức và trong quy hoạch của hệ thống chính trị.

Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị theo phân công, phân cấp.

Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, nghiên cứu viên, các đối tượng khác về các chuyên ngành khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý và một số ngành khoa học xã hội và nhân văn.

Đào tạo, bồi dưỡng chuyên ngành cho cán bộ làm công tác tuyên giáo, báo chí và truyền thông, tổ chức đảng, kiểm tra đảng, dân vận, văn phòng, tôn giáo... của hệ thống chính trị.

Đào tạo đại học và sau đại học chuyên ngành báo chí và tuyên truyền và các lĩnh vực đào tạo của Học viện.

+ Về nghiên cứu khoa học:

Nghiên cứu lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nghiên cứu khoa học

chính trị, khoa học lãnh đạo quản lý, một số ngành khoa học xã hội và nhân văn; tổng kết thực tiễn, phát triển lý luận về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

Nghiên cứu, biên soạn lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam và lịch sử phong trào cách mạng thế giới; kiểm tra, tổng kết công tác nghiên cứu, biên soạn lịch sử Đảng.

Nghiên cứu, xây dựng, bổ sung chương trình, nội dung và tổ chức biên soạn, chỉnh lý giáo trình, tài liệu học tập trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan nghiên cứu, đề xuất đổi mới nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị trong hệ thống Học viện và các trường đại học, cao đẳng trong cả nước.

+ Nghiên cứu, tham mưu, đề xuất, cung cấp luận cứ khoa học cho Trung ương Đảng, Nhà nước trong việc hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách xây dựng và phát triển đất nước, xây dựng Đảng và Nhà nước, đổi mới tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị.

+ Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng, hướng dẫn và thống nhất quản lý việc thực hiện chương trình, nội dung đào tạo và bồi dưỡng; phương pháp giảng dạy và học tập; nghiên cứu khoa học; quy chế quản lý đào tạo; đào tạo, bồi dưỡng giảng viên của các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các bộ, ngành, đoàn thể Trung ương liên quan đến lĩnh vực thuộc chức năng của Học viện. Hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ cho các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Chủ trì, hướng dẫn và thống nhất quản lý nội dung, chương trình, phối hợp với các trường được giao đào tạo cao cấp lý luận chính trị của Quân đội và Công an. Tham gia ý kiến về việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo chủ chốt của các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

+ Chủ trì, phối hợp hướng dẫn việc sưu tầm tư liệu, nghiên cứu, biên soạn; chỉ đạo chuyên môn, hướng dẫn nghiệp vụ nghiên cứu lịch sử Đảng và thẩm định lịch sử Đảng địa phương, các ban, bộ, ngành, đoàn thể Trung ương; sưu tầm, quản lý tư liệu về lịch sử Đảng, thân thế, sự nghiệp của Chủ tịch Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng, Nhà nước.

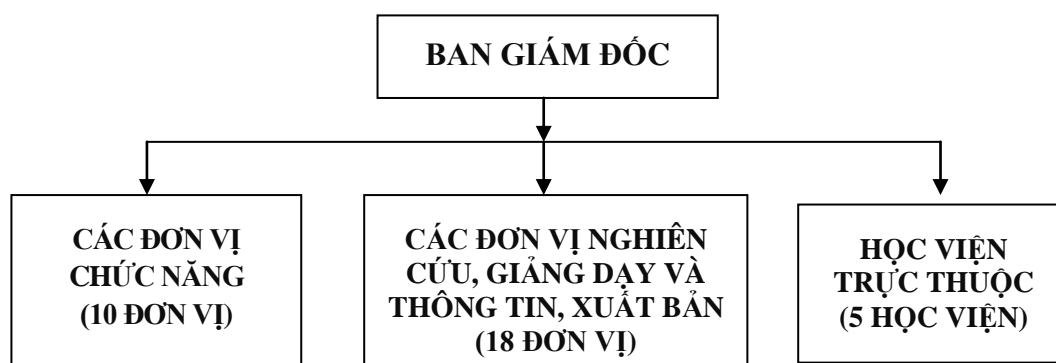
+ Hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học với các tổ chức quốc tế, cơ quan đào tạo và nghiên cứu khoa học của các nước, các đảng cộng sản và công nhân, các lực lượng tiến bộ, các chính đảng và đảng cầm quyền ở các nước trên thế giới.

+ Xuất bản và phát hành sách, tạp chí, bản tin, các ấn phẩm khoa học, tài liệu phục vụ cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học của Học viện, các trường chính trị, trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nhu cầu của xã hội theo quy định của Đảng và Nhà nước.

- Về cơ cấu tổ chức của Học viện

+ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có Giám đốc và không quá 4 Phó Giám đốc; Giám đốc Học viện do Bộ Chính trị phân công; các Phó Giám đốc do Ban Bí thư xem xét, quyết định.

+ Cơ cấu tổ chức gồm: 10 đơn vị chức năng, vụ; 18 đơn vị nghiên cứu, giảng dạy và thông tin, xuất bản và 05 Học viện trực thuộc [xem phụ lục 1].



Sơ đồ 3.1: Cơ cấu tổ chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Nguồn: Tác giả xây dựng

3.1.2. Khái quát đặc điểm nguồn nhân lực khoa học Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Trải qua 70 năm xây dựng và phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã xây dựng truyền thống hết sức vẻ vang và mang bản sắc, đặc sắc không thể trộn lẫn với bất kỳ cơ sở giáo dục, cơ sở khoa học nào khác ở Việt Nam. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là một “thực thể” khoa học duy nhất đồng thời đóng vai trò “trung tâm quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt trung, cao cấp” và “trung tâm quốc gia về nghiên cứu lý luận chính trị”; cũng là cơ quan đặc

biệt trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng. Quá trình phát triển của Học viện đã định hình đặc điểm riêng có của NNL KH, cụ thể:

Thứ nhất, NNL KH ở Học viện chủ yếu thuộc lĩnh vực lý luận chính trị. Khác với các trung tâm nghiên cứu hay các cơ sở giáo dục đại học khác trong cả nước, ở Học viện tập trung một số lượng hết sức đông đảo các cán bộ khoa học chuyên sâu về lý luận chính trị, bao gồm các bộ môn khoa học hợp thành chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các khoa học về lịch sử Đảng, xây dựng Đảng, các bộ môn khoa học về lãnh đạo, quản lý, v.v...

Thứ hai, NNL KH của Học viện luôn cần sự thống nhất giữa “3 nhà” - nhà khoa học, nhà sư phạm và nhà chính trị. NNL KH của Học viện nghiên cứu không chỉ để tìm ra chân lý khách quan trong lĩnh vực chính trị, xã hội, mà còn trao truyền kết quả nghiên cứu, những tri thức khoa học đó cho đội ngũ học viên. Họ vừa thực hiện chức năng nghiên cứu, vừa thực hiện chức năng của nhà sư phạm, vừa phải có năng lực, phẩm chất của nhà nghiên cứu, vừa phải có năng lực, phẩm chất của nhà giáo. Điều đặc biệt ở NNL KH Học viện là đội ngũ này phải thực hiện nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cho cả hệ thống chính trị của đất nước, thực hiện một khâu quan trọng nhất trong chính trị là phát triển lực lượng tinh hoa chính trị. Đồng thời, họ còn phải thực hiện nhiệm vụ cung cấp luận cứ khoa học, tham mưu cho Đảng, Nhà nước trong việc xây dựng, bổ sung, phát triển đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật. Nói cách khác, NNL KH phải là những nhà chính trị thực thụ thì mới có thể hoàn thành được nhiệm vụ.

Thứ ba, phẩm chất chính trị là yêu cầu hàng đầu với NNL KH của Học viện, nên yêu cầu về phẩm chất chính trị đối với NNL KH rất cao. Ngoài trình độ khoa học, năng lực nghiên cứu, giảng dạy, NNL KH của Học viện phải là những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với Đảng, với sự nghiệp đổi mới vì chủ nghĩa xã hội, tâm huyết với nghề nghiệp, say mê hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học lý luận chính trị, có trách nhiệm với Học viện, với sự nghiệp đào tạo cán bộ của Đảng, Nhà nước và hệ thống CHÍNH TRỊ QUỐC GIA. Họ cũng phải là những người có lối sống giản dị, lành mạnh, trung thực, ngay thẳng, trong sạch, luôn vững vàng trước những tác động tiêu cực của cơ chế thị trường và những luận điệu xuyên tạc, vu khống của những thế lực thù địch, tích cực góp phần giữ được môi trường giáo dục lành mạnh trong Học viện.

Với đặc thù của Học viện có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung cao cấp của hệ thống chính trị, cán bộ khoa học lý luận chính trị; trung tâm quốc gia nghiên cứu chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; khoa học lý luận chính trị của Đảng và Nhà nước. Họ là cán bộ đang làm trong các cơ quan, doanh nghiệp thuộc hệ thống chính trị và có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên. Do đó, NNL KH Học viện là những người góp phần làm cho chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh thực sự là nền tảng tư tưởng của Đảng và kim chỉ nam hành động của cách mạng Việt Nam. Vị thế, uy tín của đất nước phụ thuộc phần lớn vào chất lượng của NNL KH này.

Mặt khác NNL KH trong Học viện là lực lượng tiên phong của xã hội trong việc tiếp cận và nghiên cứu chính sách của đất nước, trực tiếp cung cấp những luận cứ khoa học giúp Đảng và Nhà nước xác định đường lối chiến lược, chính sách, kế hoạch phát triển đất nước. Triển khai thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và tham gia nghiên cứu tổng kết thực tiễn góp phần to lớn vào việc hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của hệ thống Học viện, được Đảng và Nhà nước giao, qua đó góp phần to lớn vào quá trình xây dựng đất nước và bảo vệ Tổ quốc.

Bảng 3.1: So sánh một số đặc trưng cơ bản giữa Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh với các học viện và trường đại học trong nước

TT	Yêu cầu	Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh	Các học viện, trường đại học
I	Đối với người học		
1	Người học	Đảng viên	Không cần đảng viên
2	Trình độ của người học	Đại học, trải qua thực tiễn	Tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên
3	Đối tượng đào tạo	Cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ quản lý (làm trong hệ thống nhà nước)	Học sinh, Sinh viên
4	Hình thức tuyển đầu vào học	Cử tuyển	Thi tuyển
5	Hệ đào tạo	- Cao cấp lý luận chính trị; - Bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo quản lý cấp chiến lược; - Cử nhân chính trị bằng 2; - Thạc sĩ; - Tiến sĩ.	- Cử nhân chuyên ngành; - Thạc sĩ; - Tiến sĩ

6	Thời gian đào tạo	- Cao cấp lý luận chính trị (Tập trung 8 tháng; Không tập trung 1,5-2 năm) - Bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo quản lý cấp chiến lược; - Cử nhân chính trị (2 năm) - Thạc sĩ (2 năm) - Tiến sĩ (3-4 năm)	- Cử nhân chuyên ngành (4-5 năm) - Thạc sĩ (2 năm) - Tiến sĩ (3-4 năm)
II	Đối với giảng viên		
1	Tiêu chuẩn tuyển dụng về chính trị	Là Đảng viên ĐCSVN	Không cần là Đảng viên ĐCSVN
2	Trình độ LLCT	- Cử nhân chính trị; - Hoặc Cao cấp LLCT	- Sơ cấp - Trung cấp LLCT - Cao cấp LLCT - Cử nhân chính trị
3	Thời gian đào tạo giảng viên lên lớp	Sau 5-7 năm	Sau 1,5-2 năm
4	Phương pháp giảng dạy	Phương pháp giảng dạy cho người lớn	Phương pháp giảng dạy đại học

Nguồn: Tác giả xây dựng

Nhìn vào bảng 3.1 cho thấy đối tượng đào tạo trong Học viện là những người có kiến thức chuyên môn và có thực tiễn nhất định. Nhiều học viên là chuyên gia trong các lĩnh vực, do đó yêu cầu đối với giảng viên của Học viện cũng cao hơn so với giảng viên đại học.

Bảng 3.2: Quy định thời gian hoạt động của giảng viên theo từng chức danh

Chức danh	Định mức thời gian cho các hoạt động của các ngạch giảng viên/năm				
	Giảng dạy	Nghiên cứu khoa học	Nghiên cứu thực tế	Tự học (cả ngoại ngữ)	Công tác xã hội
Giảng viên tập sự	900 giờ/năm (trong đó 20 giờ giảng tập và báo cáo chuyên đề ở viện, khoa)	350 giờ/năm	150 giờ/năm	300 giờ/năm	60 giờ/năm
Giảng viên	900 giờ/năm tương ứng 280 giờ chuẩn (trong đó ít nhất 60 giờ lên lớp)	1 bài in/năm 400 giờ/năm	130 giờ/năm	250 giờ/năm	80 giờ/năm

Giảng viên chính	900 giờ/năm tương ứng 300 giờ chuẩn (trong đó có ít nhất 70 giờ lên lớp)	2 bài in/năm 500 giờ/năm	110 giờ/năm	200 giờ/năm	50 giờ/năm
Giảng viên cao cấp	900 giờ/năm tương ứng 320 giờ chuẩn (trong đó có ít nhất 70 giờ lên lớp) 100 giờ/năm để bồi dưỡng giảng viên bậc dưới về chuyên môn, nghiệp vụ	3 bài in/năm 600 giờ/năm	100 giờ/năm	120 giờ/năm	40 giờ/năm

Nguồn: [40]

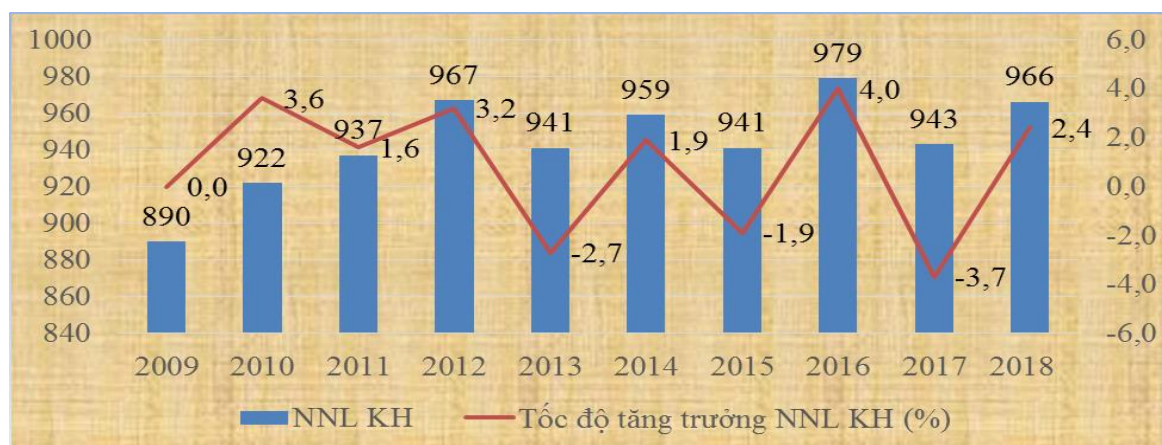
Ở Bảng 3.2 cho thấy định mức giảng dạy của giảng viên ở Học viện so với cơ sở đào tạo khác (học viện, trường đại học) là không cao, tuy nhiên yêu cầu nghiên cứu khoa học với sản phẩm đăng tải trên các công trình khoa học là khá cao. Đây là cách thức đòi hỏi NNL KH Học viện đáp ứng được yêu cầu thực tế đặt ra.

3.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2009 -2018

3.2.1. Thực trạng gia tăng quy mô nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

3.2.1.1. Động thái biến đổi số lượng và tốc độ tăng trưởng nguồn nhân lực khoa học ở Học viện giai đoạn 2009-2018

Số lượng NNL KH ở Học viện có sự thay đổi do đội ngũ khoa học nghỉ hưu và số lượng tuyển dụng vào làm giảng viên rất khó khăn. Năm 2013, Học viện tổ chức tuyển dụng cán bộ làm giảng viên, nhưng khi thông báo nộp hồ sơ, sự chênh lệch về chuyên ngành rất lớn. Chủ yếu là chuyên ngành kinh tế, ngân hàng còn chuyên ngành về khoa học xã hội như triết, chủ nghĩa xã hội khoa học, chính trị học rất ít. Do đó, đây là sự hẫng hụt về NNL KH cho các chuyên ngành của Học viện. Học viện có chức năng nghiên cứu và giảng dạy, do đó NNL KH ở Học viện có người vừa tham gia giảng dạy và nghiên cứu, có người chỉ tham gia nghiên cứu. Số lượng và tốc độ tăng trưởng NNL KH trong Học viện giai đoạn 2009 - 2018 như sau:



Biểu đồ 3.1: Số lượng và tốc độ tăng trưởng nguồn nhân lực khoa học Học viện qua các năm

Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ [101]

Qua Hình 3.1 trên cho tốc độ tăng trưởng NNL KH của Học viện giai đoạn 2009-2018 đã tăng, giảm qua các năm. NNL KH của Học viện tăng lên: năm 2010 tăng 3,6%; năm 2011 tăng 1,6%; năm 2012 tăng 3,2%; năm 2014 tăng 1,9%; năm 2016 tăng 4,0%; năm 2018 tăng 2,4%. Bên cạnh đó có những năm NNL KH giảm: năm 2013 giảm 2,7%; năm 2015 giảm 1,9%; năm 2017 giảm 3,7%. Như vậy, tốc độ tăng trưởng NNL KH của Học viện giai đoạn 2009-2018 tăng trong 6 năm với mức tăng trung bình 2,4%, tốc độ giảm trong 3 năm với mức trung bình 2,7%. Như vậy, với tốc độ tăng trưởng trung bình thấp, cho thấy NNL KH Học viện trong thời gian tới sẽ dẫn đến thiếu đội ngũ cán bộ khoa học.

3.2.1.2. Tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học so với nguồn nhân lực ở Học viện giai đoạn 2009-2018

Số lượng NNL KH của Học viện là các GV, nghiên cứu viên tham gia giảng dạy ở các viện chuyên ngành trong Học viện Trung tâm và các khoa ở các Học viện trực thuộc. Xét về trình độ, NNL KH này ở Học viện bao gồm những người có trình độ từ thạc sĩ trở lên đang hưởng ngạch lương GV và nghiên cứu viên. NNL KH của Học viện có tính đặc thù so với các cơ sở đào tạo khác, một bộ phận cán bộ khoa học trẻ tuy có bằng thạc sĩ chuyên ngành, đang công tác ở các đơn vị khoa học nhưng chưa tiếp cận sâu khoa học chuyên ngành hoặc đang đi học nghiên cứu sinh. NNL của Học viện có rất nhiều người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ nhưng làm ở những vị trí thuộc đơn vị chức năng và không tham gia giảng dạy trực tiếp. Số lượng NNL KH so với tổng số NNL trong hệ thống Học viện giai đoạn 2009 - 2018 như sau:

**Bảng 3.3: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học/nguồn nhân lực
của Học viện giai đoạn 2009-2018**

Đơn vị: Số lượng (người); Tỷ lệ (%)

Năm/ Đơn vị	Tổng số		Học viện Trung tâm		Học viện KV I		Học viện KV II		Học viện KV III		Học viện KV IV		Học viện BC&TT	
	NNL KH/ NNL	Tỷ lệ	NNLKH/ NNL	Tỷ lệ	NNLKH/ NNL	Tỷ lệ	NNLKH/ NNL	Tỷ lệ	NNLKH/ NNL	Tỷ lệ	NNLKH/ NNL	Tỷ lệ	NNLKH/ NNL	Tỷ lệ
2009	890/ 2041	43,6	345/ 771	44,7	148/ 310	47,7	110/ 261	42,1	96/ 232	41,3	28/ 87	32,1	163/380	42,8
2010	922/ 2091	44,0	361/ 816	44,2	141/ 304	46,3	111/ 256	43,3	94/ 235	40,0	29/ 86	33,7	186/394	47,2
2011	937/ 2148	43,6	357/ 848	42,1	141/ 309	45,6	110/ 271	40,5	102/ 232	43,9	30/ 99	30,3	197/389	50,6
2012	967/ 2140	45,1	372/ 848	44,0	150/ 310	48,3	109/ 259	42,0	98/ 230	42,6	34/ 101	33,6	204/396	51,5
2013	941/ 2102	44,7	348/ 797	43,6	165/ 348	47,4	105/ 266	39,4	94/ 222	42,3	36/ 94	38,3	193/375	51,4
2014	959/ 2160	44,4	360/ 877	41,0	169/ 355	47,6	104/ 244	42,6	92/ 218	42,2	41/ 97	42,2	193/369	52,3
2015	941/ 2145	43,8	369/ 875	42,1	138/ 353	39,0	110/ 254	43,3	88/ 211	41,7	41/ 90	45,5	195/362	53,8
2016	979/ 2131	45,9	377/ 867	43,4	156/ 335	46,5	116/ 265	43,7	89/ 208	42,7	45/ 96	46,8	196/360	54,4
2017	943/ 2108	44,7	380/ 863	44,0	115/ 330	34,8	112/ 257	43,5	87/ 203	42,8	49/ 102	48,0	200/353	56,6
2018	966/ 2060	46,8	376/ 817	46,0	126/ 316	39,8	117/ 260	45,0	87/ 201	43,2	49/ 102	48,0	211/364	57,9

Nguồn: Vụ Tổ chức - Cán bộ [101]

Theo bảng 3.3 ta thấy, tỷ lệ NNL KH so với NNL ở Học viện nhìn chung đạt dưới 50%. Nhìn chung cả Học viện đạt tỷ lệ cao nhất là 46,8% năm 2018 và tỷ lệ thấp nhất 43,6% năm 2009 và 2011. Tỷ lệ tăng của đội ngũ khoa học ở các đơn vị chậm, có những năm còn giảm đi. Sự biến động tỷ lệ này có nhiều lý do vì; số lượng NNL KH Học viện có độ tuổi này nghỉ hưu, số lượng đào tạo không đáp ứng kịp; Học viện Trung tâm có tỷ lệ cao nhất 46% năm 2018 và tỷ lệ thấp nhất là 41% năm 2014; Học viện KV I có tỷ lệ cao nhất là 47,7% năm 2009 và tỷ lệ thấp nhất 34,8% năm 2017; Học viện KV II có tỷ lệ cao nhất là 45% năm 2018 và tỷ lệ thấp nhất 39,4% năm 2013; Học viện KV III có tỷ lệ cao nhất là 43,9% năm 2011 và tỷ lệ thấp nhất 40% năm 2010; Học viện KV IV có tỷ lệ cao nhất là 48% năm 2017, 2018 và tỷ lệ thấp nhất 30,3% năm 2011; Học viện Báo chí và Tuyên truyền có tỷ lệ cao nhất trong toàn hệ thống là 57,9%.

Hiện nay, Học viện có 16 viện chuyên ngành, 01 Nhà xuất bản Lý luận chính trị, 01 Tạp chí Lý luận chính trị và 05 Học viện trực thuộc tham gia vào quá trình giảng dạy lý luận chính trị. Số lượng NNL KH của Học viện được tăng lên qua các năm. Điều này cho thấy tốc độ tăng của NNL KH vẫn tăng nhanh hơn tốc độ tăng của NNL ở Học viện, tuy nhiên tốc độ tăng này chưa đáp ứng được yêu cầu mới của Học viện.

Trước yêu cầu, thách thức mới về công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với Học viện trong thời gian tới, thì số lượng cán bộ NNL KH của Học viện chưa đáp ứng tốt được. Số lượng NNL KH của Học viện mới tăng về số lượng. Bởi do đặc thù giảng dạy tại Học viện, cán bộ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ đi học về không thể lên giảng ngay được mà cần có thời gian trau dồi kiến thức, xây dựng bài giảng, thông qua bài giảng tại Hội đồng khoa học thì mới có thể lên lớp được.

3.2.1.3. Tỷ lệ bình quân số lượng nguồn nhân lực khoa học tham gia giảng dạy ở Học viện qua các năm

- Số lượng NNL KH có chức danh giảng viên.

Nguồn nhân lực khoa học ở Học viện chức danh GV gồm: GVCC, GVC, GV, mỗi chức danh nghề nghiệp có tiêu chuẩn, nhiệm vụ như sau:

* Chức danh GVCC: đảm nhận vai trò chủ chốt trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở các đơn vị trực thuộc Học viện.

+ Có trình độ tiến sĩ trở lên. Hiểu biết sâu sắc và có hệ thống lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Nắm vững mục tiêu, yêu cầu, nội dung, chương trình, kế hoạch đào tạo của môn học, có kiến thức chuyên sâu về lĩnh vực khoa học chuyên ngành. Có khả năng nghiên cứu, vận dụng sáng tạo lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối, quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào công tác nghiên cứu và giảng dạy.

+ Có nhiệm vụ giảng dạy được toàn bộ nội dung môn học đối với các hệ lớp. Chủ trì các đề tài, công trình nghiên cứu khoa học, tham gia nhận xét đánh giá các công trình khoa học của đơn vị và Học viện. Tham gia biên soạn giáo trình, giáo khoa môn học, xây dựng kế hoạch, phương hướng phát triển khoa học chuyên ngành khi được phân công. Tham gia hướng dẫn học viên các hệ lớp và mỗi năm có ít nhất 03 công trình khoa học được công bố trên các sách, bản tin, tạp chí.

* Chức danh GVC: đảm nhận vai trò chính trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở các đơn vị trực thuộc.

+ Có trình độ thạc sĩ trở lên. Hiểu biết sâu sắc lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và lĩnh vực chuyên môn đang giảng dạy, nghiên cứu. Nắm chắc và vận dụng có hiệu quả quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Nắm vững mục tiêu, chương trình, kế hoạch, nội dung của chuyên ngành đào tạo. Nắm được kiến thức cơ bản của các môn học có liên quan đến chuyên ngành đào tạo.

+ Có nhiệm vụ giảng dạy ít nhất 2/3 giáo trình chính của môn học cao cấp lý luận chính trị hoặc cử nhân chính trị. Biên soạn ít nhất 01 bài hoặc chuyên đề trong chương trình giảng dạy. Tham gia nghiên cứu khoa học và hướng dẫn học viên các hệ lớp và mỗi năm học có ít nhất 02 công trình khoa học được công bố trên sách, tạp chí, bản tin, kỷ yếu.

* Chức danh GV: làm công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở các đơn vị trực thuộc Học viện.

+ Có bằng tốt nghiệp đại học hệ chính quy, công lập, tập trung, xếp loại khá trở lên. Có năng lực tổng kết thực tiễn, hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

+ Có nhiệm vụ giảng dạy được 1-2 bài hoặc chuyên đề trong chương trình của môn học hệ cử nhân hoặc cao cấp lý luận chính trị. Soạn bài giảng, tham gia biên soạn giáo trình môn học và chấm các bài thi, hướng dẫn và đánh giá chấm tiêu luận, luận văn, đề án tốt nghiệp. Tham gia nghiên cứu khoa học, đảm bảo mỗi năm có ít nhất 01 công trình nghiên cứu khoa học trở lên được công bố trên sách, tạp chí, bản tin, kỷ yếu. Làm trợ giảng cho giáo sư, phó giáo sư, GVCC, GVC trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Hiện nay, lực lượng chủ lực làm công tác giảng dạy các hệ lớp ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là đội ngũ GVCC và GVC. Đội ngũ này có nhiều năm kinh nghiệm trong nghiên cứu, giảng dạy và có trình độ tiến sĩ trở lên. Còn đội ngũ GV là những người được tuyển dụng mới sau thời gian tập sự đang trong thời gian tích lũy kiến thức, trau dồi kiến thức qua các lớp đào tạo thạc sĩ, nghiên cứu sinh, các lớp bồi dưỡng kiến thức và đây là đội ngũ kế cận.

Bảng 3.4: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học có chức danh giảng viên ở Học viện giai đoạn 2009 - 2018

Đơn vị: Số lượng (người); Tỷ lệ (%)

Năm	Tổng số	Giảng viên cao cấp		Giảng viên chính		Giảng viên	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
2009	721	85	11,79	401	55,62	235	32,59
2010	767	98	12,78	384	50,07	285	37,16
2011	796	99	12,44	423	53,14	274	34,42
2012	813	182	22,39	356	43,79	275	33,83
2013	790	160	20,25	331	41,90	299	37,85
2014	808	153	18,94	284	35,15	371	45,92
2015	829	154	18,58	286	34,50	389	46,92
2016	852	195	22,89	324	38,03	333	39,08
2017	831	217	26,11	282	33,94	332	39,95
2018	838	251	29,95	310	36,99	277	33,05

Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ [101]

Nhìn vào Bảng 3.4, cho thấy số lượng GV của Học viện được tăng lên qua các năm. Năm 2009 tổng số chức danh GV toàn Học viện là 721 người, đến năm 2018 là 838 người. Trong đó tăng chủ yếu là chức danh GVCC năm 2009 là 85 người, năm 2018 là 251 người tăng 166 người (tăng gần 2 lần). Tuy nhiên, trong giai đoạn từ năm 2009-2018 cũng có những năm số lượng GVCC giảm xuống, do đội ngũ này đến tuổi nghỉ hưu; Từ năm 2009 đến năm 2018, chức danh GVC nhìn chung là giảm đi, năm 2009 là 401 người đến năm 2018 còn 310 người, giảm đi 95 người, việc GVC giảm đồng nghĩa với việc tăng GVCC. Số lượng GV cũng được tăng lên, nhưng chậm vì số GV là đội ngũ kế cận, nên phải có quá trình đào tạo mới có thể đảm nhận tốt được việc giảng dạy của Học viện, trong 3 năm qua Học viện không tổ chức tuyển dụng đối tượng GV. Thực trạng cho thấy, tỷ lệ bình quân chức danh GVCC đạt 19,61%; chức danh GVC đạt 42,31% và chức danh GV đạt 38,08%, đây cũng là tỷ lệ hợp lý so với cơ cấu độ tuổi và thâm niên nghề nghiệp của Học viện.

- Số lượng NNL KH tham gia giảng dạy trực tiếp ở Học viện

Phát triển được số lượng giảng viên ở Học viện được chú trọng, nhưng không có nghĩa là chạy theo số lượng. Có những người chỉ lên lớp lần đầu và cũng không lên lớp được nữa. Có những người hưởng lương ngạch giảng viên chính nhưng không giảng dạy được. Tình trạng, số lượng hưởng lương ngạch giảng viên nhưng cả năm không lên lớp được buổi nào, do đó phải làm công việc khác trong đơn vị. Việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ NNL KH hàng năm, căn cứ vào tiêu chuẩn, tiêu chí của ngạch giảng viên hay nghiên cứu viên và thông qua bình xét thi đua từ các đơn vị đến Học viện. Nếu cá nhân nào không đạt được định mức tối thiểu sẽ không được bình xét danh hiệu lao động tiên tiến và đồng nghĩa với việc chưa hoàn thành nhiệm vụ.

3.2.2. Thực trạng đảm bảo cơ cấu nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

3.2.2.1. Cơ cấu nhân lực khoa học theo đội tuổi và thâm niên nghề nghiệp

** Tỷ lệ NNL KH kéo dài làm công tác chuyên môn*

Học viện đã thực hiện tốt việc kéo dài thời gian làm việc đối với giảng viên có học hàm GS, PGS và tiến sĩ. Trước thời điểm đến tuổi nghỉ hưu 3 tháng, hồ sơ

của giảng viên kéo dài thời gian làm việc, cá nhân phải có đơn, thủ trưởng đơn vị xem xét nhu cầu và năng lực của giảng viên để đề nghị cấp trên xem xét quyết định, thủ tục này làm mỗi năm 1 lần.

Bảng 3.5: Số lượng và tỷ lệ giảng viên kéo dài thời gian làm việc với chức danh giáo sư, phó giáo sư và tiến sĩ

Đơn vị: Số lượng (người); Tỷ lệ (%)

Năm	Số lượng GV từ TS trở lên	Số lượng GV từ TS trở lên kéo dài				Tỷ lệ GV kéo dài
		Tổng số	Tiến sĩ	PGS, TS	GS, TS	
2009	359	37	20	14	3	10,3
2010	359	51	27	21	3	14,2
2011	375	50	24	23	3	13,3
2012	406	50	21	26	3	12,3
2013	385	55	9	40	6	14,3
2014	409	54	5	44	5	13,2
2015	450	79	11	60	8	17,5
2016	496	93	23	61	9	18,7
2017	496	99	25	65	9	19,9
2018	535	103	27	68	8	19,2

Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ [101]

Nhìn vào bảng số liệu 3.5, cho thấy từ năm 2009 đến 2018, số lượng giảng viên được kéo dài thời gian làm việc tăng lên đáng kể, năm 2009 là 37 người, năm 2018 là 103 người, tăng gần gấp 3 lần. Tỷ lệ trung bình NNL KH có trình độ tiến sĩ trở lên so với NNL KH được kéo dài 13,97% giai đoạn 2009-2018. Với số lượng và tỷ lệ NNL KH được kéo dài cho thấy, đội ngũ này đã đóng góp phần một phần vào tham gia giảng dạy, nghiên cứu tại Học viện.

** Độ tuổi đảm bảo tính kế thừa*

Độ tuổi NNL KH ở Học viện đảm bảo tính kế thừa liên tục, sung sức của đội ngũ cán bộ khoa học để vừa có khả năng đảm đương việc giảng dạy, hướng dẫn khoa học với nhiều đối tượng, vừa đủ sức đi sâu nghiên cứu khoa học của từng chuyên ngành, đạt hiệu quả cao.

Bảng 3.6: Cơ cấu độ tuổi của nguồn nhân lực khoa học ở Học viện*Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)*

Năm	Tổng số cán bộ khoa học	Dưới 40		Từ 41 đến 50		Từ 51 đến 60		Trên tuổi nghỉ hưu	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2009	890	362	40,31	260	28,95	239	26,61	37	4,12
2010	922	359	38,27	238	25,37	254	27,08	51	5,44
2011	937	439	45,92	230	24,06	237	24,79	50	5,23
2012	967	444	45,73	247	25,44	230	23,69	50	5,15
2013	941	452	48,03	246	26,14	188	19,98	55	5,84
2014	959	464	48,38	254	26,49	187	19,50	54	5,63
2015	941	475	48,62	248	25,38	175	17,91	79	8,09
2016	979	463	47,29	259	26,46	164	16,75	93	9,50
2017	943	434	45,07	264	27,41	166	17,24	99	10,28
2018	966	405	41,93	290	30,02	168	17,39	103	10,66

*Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ [101]**Chú thích: Trên tuổi nghỉ hưu: nữ trên 55 tuổi; nam trên 60 tuổi.*

Ở Bảng 3.6 cho thấy NNL KH ở Học viện ở độ tuổi dưới 40 tuổi có tỷ lệ cao nhất chiếm gần 50%, độ tuổi này mới trải qua thời gian đào tạo các trình độ, hệ lớp và thời gian này tích lũy chuẩn bị bài giảng và thông qua bài giảng để lên lớp; độ tuổi từ 41-50 tuổi đây là độ tuổi chủ lực trong nghiên cứu, giảng dạy, độ tuổi chín muồi và sung sức nhất, độ tuổi này tích lũy được kiến thức, quá trình đào tạo đã xong, có nhiều kinh nghiệm trong nghiên cứu, giảng dạy, tỷ lệ này chiếm gần 30% tổng số NNL KH của Học viện; từ 51-60 tuổi, độ tuổi này đã khẳng định vững vàng vị trí, uy tín của mình trong nghiên cứu, giảng dạy, có những người là cán bộ chuyên gia đầu ngành, độ tuổi này chiếm khoảng 17%-26% và khoảng 5%-10% tỷ lệ độ tuổi kéo dài thời gian công tác làm chuyên môn, đây là đội ngũ GS, PGS, TS chuyên ngành, đội ngũ này giàu kinh nghiệm, chuyên gia, cán bộ đầu đàn trong nghiên cứu, giảng dạy của Học viện.

Bảng 3.7: Đánh giá sự phù hợp về cơ cấu độ tuổi và thâm niên công tác nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

Đơn vị: Số lượng (người); Tỷ lệ (%)

Đánh giá	Theo độ tuổi		Theo thâm niên	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Rất phù hợp	19	5,9	11	3,4
Khá phù hợp	92	28,5	107	33,1
Phù hợp	141	43,7	142	44,0
Không phù hợp	70	21,7	59	18,3
Rất không phù hợp	1	0,3	4	1,2
Tổng số	323	100.0	323	100.0

Nguồn: Khảo sát điều tra của tác giả [Phụ lục 5]

Ở Bảng 3.7 khảo cho thấy về cơ cấu độ tuổi và thâm niên công tác nguồn nhân lực khoa học ở Học viện có 78,1% và 80,5% đánh giá phù hợp trở lên đối với độ tuổi và thâm niên công tác. Đánh giá không phù hợp là 21,7% và 18,3% đối với độ tuổi và thâm niên. Khi hỏi sâu về thông tin này, nhân lực khoa học cho rằng độ tuổi già, có thâm niên lâu năm chiếm tỷ lệ khá cao so với cơ sở đào tạo khác. Đây là đặc thù của Học viện, khi GV lên đứng giảng dạy được trên các hệ lớp thường trên 40 tuổi, thế hệ có thâm niên lâu năm thường có đóng góp rất lớn trong giảng dạy, nghiên cứu và đào tạo cán bộ trẻ.

3.2.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực khoa học theo giới tính

Cơ cấu NNL KH hài hòa về giới tính là việc đảm bảo tỷ lệ thích hợp giữa giảng viên nam và giảng viên nữ trong từng đơn vị nghiên cứu, giảng dạy và đảm bảo tỷ lệ giới tính theo chuyên ngành được đào tạo. Trong giai đoạn từ năm 2009 - 2018, tốc độ phát triển bình quân về số lượng giảng viên nữ ở Học viện là 33,9% (từ 374 người tăng lên 501 người).

Bảng 3.8: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học là cán bộ nữ*Đơn vị: Số lượng (người); Tỷ lệ (%)*

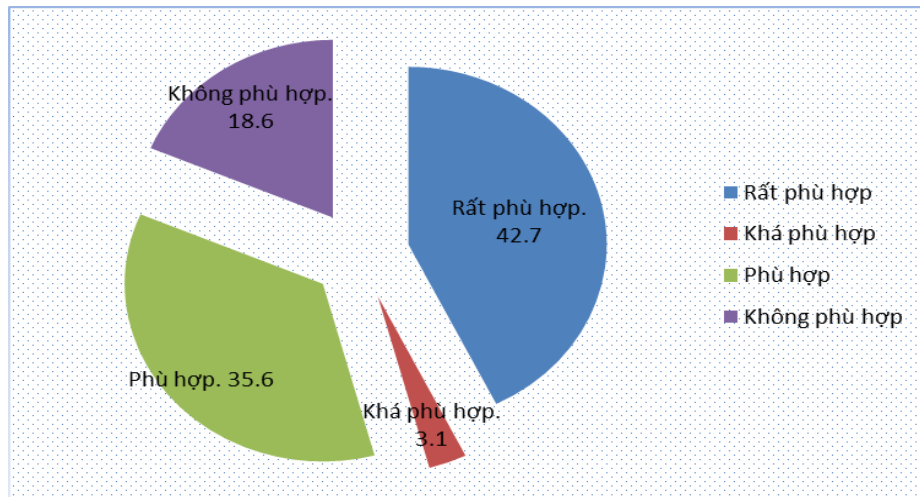
Năm	Tổng số NNL KH	Nữ	Tỷ lệ Nữ/NNLKH	PGS	TS	ThS
2009	898	374	41,65	17	113	261
2010	938	408	43,50	20	117	291
2011	956	428	44,77	24	129	299
2012	971	450	46,34	26	135	315
2013	941	446	47,40	30	125	321
2014	959	476	49,64	32	136	340
2015	977	490	50,15	40	182	308
2016	979	494	50,46	44	197	297
2017	963	489	50,78	45	204	285
2018	966	501	51,86	58	229	272

Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ [101]

Bảng 3.8 cho thấy, nếu phân theo giới tính (nam, nữ) thì tỷ trọng của NNL KH nữ thường thấp hơn so với nam giới. Tuy nhiên, tốc độ tăng của NNL KH nữ tăng nhanh hơn trong các năm gần đây. Nếu như năm 2009, chỉ có 374 giảng viên nữ, thì đến năm 2018 con số này là 501 người tức là tăng 1/3 lần. Tỷ lệ NNL KH nữ tăng đồng nghĩa với NNL KH nam giảm. Tốc độ phát triển nhanh về số lượng của NNL KH nữ cho thấy sự phấn đấu phát triển khoa học của họ trong thời gian gần đây.

Từ 2009 đến 2018, tỷ lệ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu là cán bộ nữ có học hàm, học vị cũng tăng lên. Năm 2009 chỉ có 17 người, đến năm 2018 có 58 cán bộ khoa học nữ có học hàm phó giáo sư, tăng 29,3%. NNL KH nữ có học vị tiến sĩ tăng lên nhanh nhất từ 113 cán bộ nữ năm 2009 tăng lên 229 cán bộ nữ năm 2018, tăng 49,34%. Tỷ lệ NNL KH nữ có trình độ thạc sĩ cũng tăng lên nhưng không đáng kể vì đội ngũ này là tiền đề để học tiếp tiến sĩ [101].

Theo số liệu khảo sát điều tra cho thấy cơ cấu NNL KH theo giới tính được 148 ý kiến (chiếm tỷ lệ 45,8%) cho rằng cơ cấu NNL KH theo giới tính là rất phù hợp và khá phù hợp, có 115 ý kiến (chiếm 35,6%) đánh giá là phù hợp và có 60 ý kiến (chiếm 18,6%) cho rằng không phù hợp [Phụ lục 5].



Biểu đồ 3.2: Đánh giá sự phù hợp về cơ cấu nguồn nhân lực khoa học theo giới tính

Nguồn: Khảo sát điều tra của tác giả [Phụ lục 5]

3.2.2.3. Cơ cấu nguồn nhân lực khoa học theo trình độ, chuyên ngành đào tạo ở Học viện

Một số viện chuyên ngành ở Học viện như: Triết học; chủ nghĩa xã hội khoa học; Lịch sử Đảng; Xây dựng Đảng; Kinh tế (trong đó Kinh tế chính trị học), những chuyên ngành này không chỉ có chức năng giảng dạy hoặc nghiên cứu phục vụ giảng dạy mà còn nghiên cứu các vấn đề về lĩnh vực đó để góp phần vào việc hoạch định, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Chuyên ngành triết học, chủ nghĩa xã hội khoa học và kinh tế chính trị học là ba chuyên ngành trụ cột của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Chuyên ngành lịch sử Đảng, xây dựng Đảng là đặc trưng riêng có của Học viện, vì hai chuyên ngành này ngoài giảng dạy còn nghiên cứu nhằm phục vụ việc xây dựng đường lối, chủ trương chính sách pháp luật giúp Ban Bí thư, Bộ Chính trị ra những quyết sách đúng đắn, kịp thời.

Bảng 3.9: Cơ cấu nguồn nhân lực khoa học theo chuyên ngành ở Học viện*Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)*

Chuyên ngành/Năm	Tổng số NNL KH	Triết học		Chủ nghĩa xã hội khoa học		Kinh tế chính trị		Xây dựng Đảng		Lịch sử	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
2009	899	159	17,7	37	4,1	168	18,7	48	5,3	132	14,7
2010	938	168	17,9	42	4,5	169	18,0	51	5,4	136	14,5
2011	955	171	17,9	42	4,4	172	18,0	52	5,4	138	14,5
2012	971	174	17,9	38	3,9	170	17,5	53	5,5	140	14,4
2013	941	169	18,0	41	4,4	169	18,0	51	5,4	136	14,5
2014	959	172	17,9	39	4,1	168	17,5	52	5,4	139	14,5
2015	977	175	17,9	42	4,3	165	16,9	54	5,5	141	14,4
2016	979	176	18,0	42	4,3	176	18,0	53	5,4	142	14,5
2017	960	172	17,9	40	4,2	172	17,9	52	5,4	134	14,0
2018	966	173	17,9	43	4,5	173	17,9	53	5,5	140	14,5

Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ [101]

Nhìn vào Bảng 3.9, ta thấy tỷ lệ NNL KH có chuyên ngành triết học, kinh tế đạt 17-18% trên tổng số NNL KH, trong chuyên ngành kinh tế thì có chuyên ngành kinh tế chính trị học đạt khoảng 1/3 số NNL KH chuyên ngành kinh tế; chuyên ngành lịch sử Đảng có tỷ lệ từ 14-15%, đây là chuyên ngành lớn, trước kia là một Ban Nghiên cứu Lịch sử Đảng trực thuộc Trung ương, sau đó sát nhập về Học viện; chuyên ngành chủ nghĩa xã hội khoa học và chuyên ngành xây dựng Đảng là chuyên ngành đặc thù của Học viện có 4-5%, đây là tỷ lệ quá thấp.

Hiện nay, NNL KH ở Học viện chưa đáp ứng được yêu cầu vừa đạt trình độ học thuật cao, vừa có hiểu biết, kinh nghiệm thực tiễn, nhất là đối với đội ngũ cán bộ giảng dạy; cán bộ khoa học đầu ngành ngày càng ít ngay cả ở những bộ môn đặc thù, riêng có được xem là thế mạnh của Trường Đảng. Học viện ngày càng ít gương mặt khoa học đầu ngành ngay cả ở những bộ môn đặc thù, riêng có được xem là thế mạnh của Trường Đảng như Triết học, Kinh tế chính trị học, Chủ nghĩa xã hội khoa học, Lịch sử Đảng, Xây dựng Đảng.. Một số đơn vị, trong đó có Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học và Bộ môn Lịch sử Phong trào cộng sản, công nhân quốc tế và giải phóng dân tộc... đứng trước thách thức gay gắt về đội ngũ kế cận.

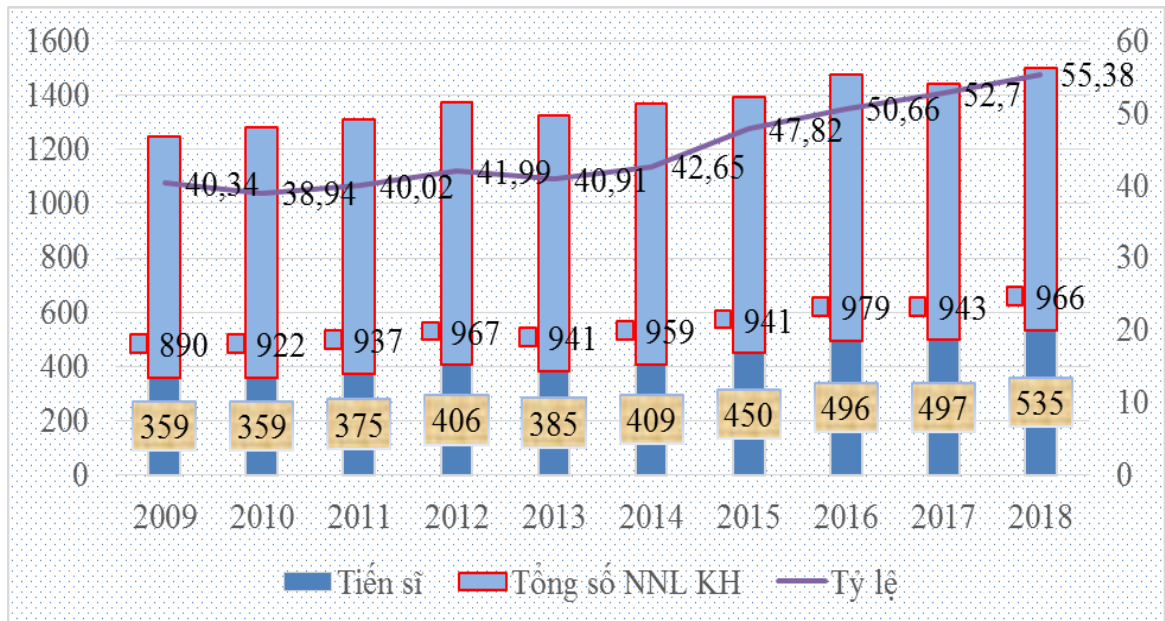
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh rất chú trọng đến công tác đào tạo NNL KH, nhất là đào tạo theo chuyên ngành, các chuyên ngành thuộc viện nghiên cứu đều có mã số đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ. Việc cử cán bộ đi đào tạo hàng năm cũng được quan tâm, đến nay hầu hết cán bộ khoa học ở các viện chuyên ngành đều có trình độ thạc sĩ trở lên. Số cán bộ khoa học đi đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài qua các năm cũng ít, đây cũng là hạn chế về ngoại ngữ của đội ngũ này.

3.2.3. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

3.2.3.1. Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học có trình độ tiến sĩ ở Học viện

Học viện trong những năm gần đây đã đổi mới, tuy chưa liên tục, nhưng đã coi trọng đến công tác phát triển NNL KH. Số lượng NNL KH có trình độ tiến sĩ hàng năm tăng lên.

Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)



Biểu đồ 3.3: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học có trình độ tiến sĩ

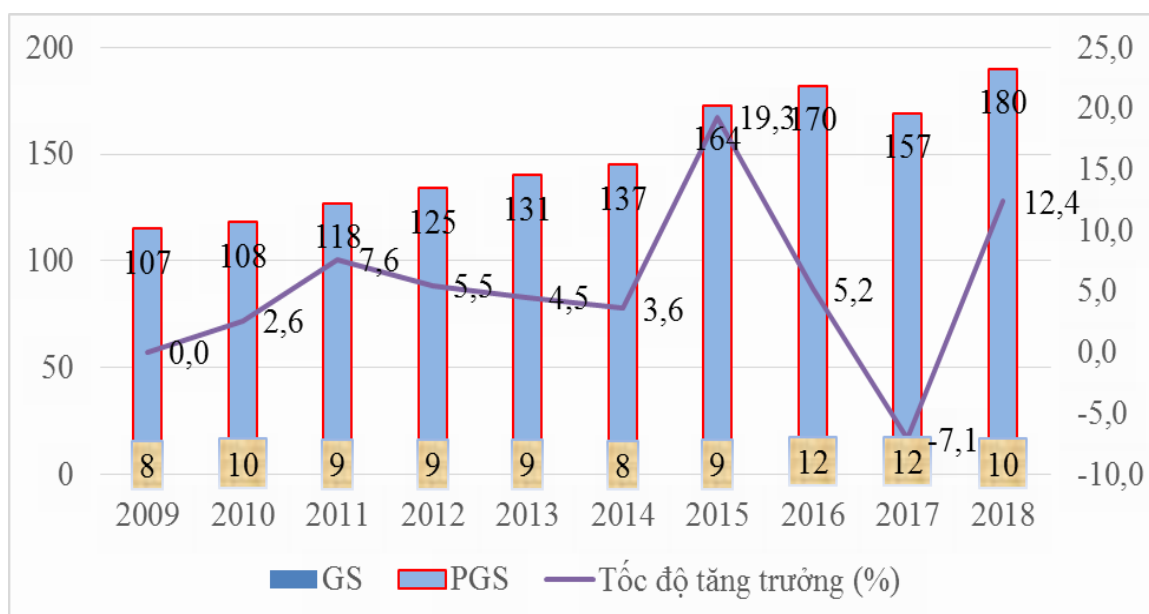
Nguồn: Vụ tổ chức cán bộ [101]

Nhìn vào Biểu đồ 3.3 cho thấy, số lượng NNL KH của Học viện có sự thay đổi về số lượng. NNL KH có trình độ tiến sĩ tăng lên rõ rệt năm 2009 với 359 người có trình độ tiến sĩ và tiến sĩ khoa học đến năm 2018 có 535 người, tăng 176 người, tỷ lệ tăng 49,0%. NNL KH có trình độ tiến sĩ giảm từ 406 năm 2012 xuống còn 385 năm 2013, do thực hiện chính sách đối với những người có trình độ tiến sĩ nhưng không tham gia giảng dạy nên không được kéo dài thời gian công tác mà thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu.

3.2.3.2. Số lượng và tốc độ tăng trưởng nguồn nhân lực khoa học có học hàm ở Học viện giai đoạn 2009-2018

Từ năm 2009 đến năm 2018, NNL KH có học hàm ở Học viện tăng lên đáng kể về số lượng.

Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)



Biểu đồ 3.4: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học có học hàm ở Học viện qua các năm

Nguồn: Vụ tổ chức cán bộ [101]

Nhìn vào biểu đồ 3.4 cho thấy, tốc độ tăng trưởng NNL KH ở Học viện có học hàm qua các năm với tốc độ tăng trong 8 năm trung bình là 7,6%. Chỉ có năm 2017 tốc độ tăng trưởng của NNL KH có học hàm giảm.

Số lượng nguồn nhân lực khoa học có học hàm GS tăng lên ít và có xu hướng giảm đi, toàn hệ thống Học viện thời điểm nhiều nhất có 12 GS năm 2016-2017. Chức danh GS là một chức danh khoa học dành cho cán bộ giảng dạy cao cấp ở các chuyên ngành nghiên cứu và được nhà nước phong tặng vì đáp ứng đủ các tiêu chí do luật định trong các hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học, là những chuyên gia có trình độ cao trong lĩnh vực nghiên cứu, giảng dạy đầu ngành. Số lượng NNL KH có chức danh PGS trong thời gian qua tăng lên đáng kể, từ 107 người năm 2009 tăng lên 180 người năm 2018, tăng 68,22%. Chức danh PGS là chức danh khoa học dành cho người nghiên cứu khoa học và giảng dạy nhưng tiêu chuẩn để xét chức danh PGS thấp hơn GS và được nhà nước xét phong tặng hàng năm. Với NNL KH của Học viện hiện nay PGS có những người rất trẻ, dưới 40 tuổi đã được phong hàm PGS. Năm 2017, PGS giảm từ 170 người xuống còn 157, là do đội ngũ này có nhiều người đến tuổi nghỉ hưu [101].

Thực hiện chính sách kéo dài thời gian công tác theo Nghị định 141/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định khi đến tuổi nghỉ hưu, nếu đối tượng là TS, GS, PGS có đủ sức khỏe và nguyện vọng được tiếp tục công tác chuyên môn, đồng thời cơ sở giáo dục cũng có nhu cầu sử dụng thì TS kéo dài thêm 5 năm công tác, PGS kéo dài thêm 7 năm và GS là 10 năm. Nghị định của Chính phủ ban hành rất cần thiết, bởi một cán bộ làm công tác nghiên cứu, giảng dạy để phấn đấu đạt học vị TS và học hàm GS, PGS không phải dễ, chính sách kéo dài thời gian công tác đối với GS, PGS mang lại nhiều lợi ích cho các nhà khoa học có trình độ cao và cơ sở đào tạo. Chính sách này đã mang lại quyền lợi vật chất, tinh thần, nguyện vọng được kéo dài sự cống hiến trí tuệ, tài năng của các nhà khoa học và sự duy trì được đội ngũ chất lượng cao của Học viện. Đội ngũ GS, PGS là những chuyên gia đầu ngành trong nghiên cứu, giảng dạy ở Học viện, họ góp phần vào đào tạo đội ngũ cán bộ trẻ kế cận.

3.2.3.3. Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học dưới 40 tuổi có học hàm, học vị ở Học viện

Học viện chú trọng thu hút những người có trình độ tiến sĩ chuyên ngành phù hợp. Nếu với số cán bộ trẻ tuyển dụng năm 2000 Học viện chỉ yêu cầu tiêu chuẩn ngoại ngữ trình độ B tiếng Anh và tương đương, thì cán bộ trẻ được tuyển dụng năm 2013, Học viện yêu cầu trình độ ngoại ngữ phải đạt mức 5.0 IELTS và tương đương. Học viện tuyển dụng với mục đích đào tạo một cách bài bản nhằm trang bị kiến thức chuyên môn, lý luận chính trị, rèn luyện trong thực tiễn, phương pháp sư phạm, ngoại ngữ để các em trở thành những cán bộ khoa học nghiên cứu, giảng dạy kế cận.

Với quy trình đào tạo cán bộ trẻ chặt chẽ của Học viện, trong thời gian qua đã có một số cán bộ khoa học có trình độ thạc sĩ ở độ tuổi 26 - 30 và cán bộ khoa học có trình độ tiến sĩ ở độ tuổi 30 - 35. Như vậy, nếu thực hiện tốt theo quy trình này thì trong khoảng 10, 20 năm tới, Học viện sẽ có những cán bộ khoa học trẻ được đào tạo bài bản, có trình độ cao, lại có kiến thức thực tiễn, giỏi ngoại ngữ, nắm vững phương pháp nghiên cứu khoa học và phương pháp giảng dạy hiện đại. Nhờ đó mà chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học của Học viện được nâng cao rõ rệt.

Bảng 3.10: Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học trẻ dưới 40 tuổi có trình độ tiến sĩ và học hàm phó giáo sư

Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)

Năm	Tổng số NNL KH dưới 40 tuổi	Tiến sĩ dưới 40 tuổi	Tỷ lệ	Phó giáo sư dưới 40 tuổi
2009	362	34	9,4	0
2010	395	45	11,4	1
2011	442	65	14,7	2
2012	444	75	16,9	1
2013	453	86	19,0	1
2014	464	84	18,1	3
2015	475	92	19,4	4
2016	469	96	20,5	7
2017	437	101	23,1	5
2018	429	116	27,0	10

Nguồn: Vụ tổ chức cán bộ [101]

Nhìn vào Bảng 3.10 cho thấy, số lượng NNL KH dưới 40 tuổi gia tăng nhanh cả về số lượng và chất lượng. Năm 2009 số lượng NNL KH có độ tuổi dưới 40 là 362 người đến năm 2018 là 429 người. Về chất lượng, năm 2009 có 34 người có trình độ tiến sĩ đến năm 2018 có 116 người, tăng 82 người gấp 3,4 lần; số cán bộ khoa học có học vị PGS tăng lên hàng năm, năm 2009 cả Học viện không có người nào có học vị PGS dưới 40 tuổi, từ năm 2010 mới có 01 người có học vị PGS và các năm tiếp theo tăng lên, đến năm 2018 có 10 PGS ở độ tuổi dưới 40 tuổi.

Tỷ lệ NNL KH dưới 40 tuổi so với NNL KH dưới 40 tuổi tăng nhanh với tỷ lệ tăng trung bình 20%. Với tỷ lệ này cho thấy, chất lượng NNL KH trẻ của Học viện tăng lên, đây là NNL KH kế cận trong thời gian tới.

3.2.3.4. Số lượng và tỷ lệ nguồn nhân lực khoa học đạt danh hiệu thi đua ở Học viện

Số lượng giảng viên ở Học viện không phải ai cũng giảng dạy tốt được, có những người chỉ lên lớp lần đầu và cũng không lên lớp được nữa, có những người hưởng lương ngạch giảng viên chính nhưng không giảng dạy được. Tình trạng, số

lượng hưởng lương ngạch giảng viên nhưng cả năm không lên lớp được buổi nào, do đó phải làm công việc khác trong đơn vị. Việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ>NNL KH hàng năm, căn cứ vào tiêu chuẩn, tiêu chí của ngạch giảng viên hay nghiên cứu viên và thông qua bình xét thi đua từ các đơn vị đến Học viện. Nếu cá nhân nào không đạt được định mức tối thiểu sẽ không được bình xét danh hiệu lao động tiên tiến và đồng nghĩa với việc chưa hoàn thành nhiệm vụ.

Bảng 3.11: Số lượng và tỷ lệ giảng viên đạt danh hiệu lao động tiên tiến của Học viện qua các năm

Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)

Năm	Tổng số chức danh giảng viên	Giảng viên đạt danh hiệu LĐTT	Tỷ lệ
2009	730	568	77,80
2010	776	646	83,24
2011	796	655	82,28
2012	814	673	82,67
2013	790	693	87,72
2014	808	737	91,21
2015	829	736	88,78
2016	852	777	91,19
2017	831	761	90,81

Nguồn: Ban Thi đua khen thưởng [5]

Số liệu bảng 3.11 cho thấy, tỷ lệ giảng viên đạt danh hiệu lao động tiên tiến trên số giảng viên có tỷ lệ thấp nhất năm 2009 là 77,80%, có 162 giảng viên không đủ định mức giờ giảng hoặc không đủ công trình nghiên cứu khoa học; năm 2015 có tỷ lệ đạt cao nhất là 91,21%, có 93 giảng viên không đủ định mức theo quy định.

Ngoài ra, từ năm 2014 đến nay, Học viện đã tổ chức Hội thi “Giảng viên giảng dạy giỏi” với mục đích nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên Học viện góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giảng dạy của Học viện, Hội thi được tổ chức 02 năm/lần, kết quả như sau:

**Bảng 3.12: Số lượng nguồn nhân lực khoa học đạt danh hiệu
“Giảng viên giảng dạy giỏi” ở Học viện**

Đơn vị: Số lượng (người)

Đơn vị	Lần thứ nhất (2014)			Lần thứ hai (2016)			Lần thứ ba (2018)		
	SL tham gia	GVG DG cấp cơ sở	GVG DG cấp Bộ	SL tham gia	GVG DG cấp cơ sở	GVG DG cấp Bộ	SL tham gia	GVG DG cấp cơ sở	GVG DG cấp Bộ
Học viện Trung tâm	76	68	40	60	53	39	80	45	16
Học viện KV I	31	7	3	18	3	3	26	9	2
Học viện KV II	18	8	3	15	3	3	7	7	2
Học viện KV III	13	3	3	13	6	3	13	6	1
Học viện KV IV	04	04	04	05	05	05	05	04	03

Nguồn: Ban Thi đua khen thưởng [5]

Bảng 3.12 cho thấy, số giảng viên tham gia giảng dạy hệ thống Học viện có sự chênh lệch lớn, Học viện Trung tâm số lượng tham gia nhiều nhất trong các năm. Cuộc thi Giảng viên giảng dạy giỏi là cơ hội cho các giảng viên trong toàn hệ thống Học viện thể hiện năng lực, nghiệp vụ sư phạm và trình độ kiến thức của bản thân từng cá nhân, trau dồi kinh nghiệm với các đồng nghiệp. Đây là những căn cứ để đánh giá thực trạng đội ngũ, từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới. Hiệu quả nhất của cuộc thi là sự rèn luyện, trưởng thành của các giảng viên trường Đảng.

3.2.3.5. Số lượng nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

+ Về nhiệm vụ nghiên cứu khoa học.

Nghiên cứu khoa học ở Học viện có hai hướng cơ bản: (1) Nghiên cứu phục vụ cho việc đổi mới các phương pháp giảng dạy, chương trình, nội dung giảng dạy trong đào tạo bồi dưỡng cán bộ; (2) Nghiên cứu nhằm tổng kết thực tiễn phục vụ tư vấn, tham mưu cho việc hoàn thiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách,

pháp luật của Nhà nước, đấu tranh bảo vệ sự trong sáng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, bác bỏ các quan điểm sai trái. Nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của Học viện có tầm quan trọng hết sức to lớn trong việc phát triển NNL KH.

Trong những năm qua, Học viện đã thực hiện hàng trăm đề tài khoa học và hàng trăm ấn phẩm khoa học đã được công bố, đánh dấu bước tiến mới trong chất lượng NNL KH của Học viện. Với hoạt động nghiên cứu khoa học của NNL KH ở Học viện đã góp phần bổ sung, cập nhật kịp thời kiến thức cho người thầy cả về lý luận mới và thực tiễn sinh động. Nhiều kiến thức được bổ sung thông qua việc tham gia nghiên cứu các đề tài trong nước và việc nghiên cứu, tìm hiểu, học tập kinh nghiệm nước ngoài. Nghiên cứu khoa học gắn với tổng kết thực tiễn là sự cập nhật bổ sung kiến thức tốt nhất cho đội ngũ giảng viên, nhờ đó mà các bài giảng lý luận được sinh động hơn. Tri thức người thầy thông qua nghiên cứu khoa học đã trực tiếp thâm nhập vào đội ngũ học viên, những người tham gia lãnh đạo, quản lý ở các cấp, các ngành giúp cho học viên sau khi học xong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở Học viện được nâng cao về mặt nhận thức lý luận và thực tiễn khi đảm nhận các cương vị cao hơn và có khả năng giải quyết công việc tốt hơn.

Trong giai đoạn 2009-2018, toàn hệ thống Học viện triển khai khoảng hơn 4.000 nhiệm vụ khoa học, bình quân mỗi năm triển khai trên dưới 400 nhiệm vụ khoa học các loại, bao gồm: đề án, đề tài khoa học các cấp; hội nghị, hội thảo khoa học các cấp; các hoạt động hợp tác quốc tế về khoa học; thông tin khoa học và một số nhiệm vụ khoa học khác. Với đề tài cấp Nhà nước thực hiện trong thời gian từ 2 - 2,5 năm; đối với đề tài cấp bộ, cấp bộ trọng điểm thời gian thực hiện 1,5 -2 năm; đối với đề tài cấp cơ sở 1 năm. Nguồn nhân lực khoa học Học viện tham gia thực hiện đề tài trong thời gian qua không có đề tài nào nộp và nghiệm thu chậm, việc thanh quyết toán kinh phí đề tài thực hiện theo năm tài chính, nếu đề tài nào không thực hiện đúng tiến độ, đồng nghĩa với việc không thanh quyết toán kịp thời sẽ bị xuất toán kinh phí và chủ nhiệm phải hoàn trả lại kinh phí. Do đó, chủ nhiệm đề tài đều hoàn thành đề tài đúng tiến độ. Dưới đây là số liệu thống kê nhiệm vụ khoa học được giao.

Bảng 3.13: Các nhiệm vụ khoa học của Học viện từ năm 2009 đến năm 2018

Năm	Nhiệm vụ KH cấp Nhà nước	Nhiệm vụ KH cấp Bộ	Nhiệm vụ KH cấp cơ sở	Hội thảo KH cấp quốc tế, quốc gia, Học viện	Hội thảo KH cấp cơ sở	Cộng
2009	18	49	173	7	83	330
2010	7	49	189	8	128	381
2011	15	48	180	6	116	365
2012	16	57	198	7	140	418
2013	10	75	194	6	120	405
2014	11	68	184	9	102	374
2015	6	79	179	8	89	361
2016	35	77	146	16	50	324
2018	52	70	291	31	232	676

Nguồn: Số liệu thống kê từ Vụ Quản lý khoa học [43]

Trong hai năm 2017 và 2018, các nhiệm vụ khoa học do cán bộ khoa học Học viện đảm nhận không chỉ tăng lên về số lượng mà cả về quy mô của nhiệm vụ. Cán bộ khoa học Học viện đã đảm nhiệm và hoàn thành nhiều công trình khoa học lớn như: các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học theo yêu cầu Ban Bí thư, Bộ Chính trị, Chính phủ và các Bộ, Ban, ngành Trung ương; các đề tài khoa học cấp Nhà nước; các đề tài khoa học do Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ quốc gia (Quỹ Nafosted) cấp kinh phí nghiên cứu; các dự án điều tra cơ bản. Tính từ 2009 đến nay, Ban Bí thư, Bộ Chính trị đã giao toàn hệ thống Học viện triển khai thực hiện nghiên cứu 3 đề án khoa học cấp bộ trọng điểm với 36 đề tài nhánh; nghiên cứu 02 chương trình cấp bộ trọng điểm với 10 đề tài nhánh. Không chỉ thực hiện tốt các nghiên cứu đề tài, đề án, tham gia các hội thảo khoa học trong nước.

Học viện đã chủ động xây dựng báo cáo các mặt để đánh giá tác động của tình hình kinh tế - xã hội trong nước, quốc tế và những bất cập trong công tác hoạch định chính sách, pháp luật trên các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội, môi trường, từ đó đề xuất các khuyến nghị với Đảng và Nhà nước về các vấn đề liên quan, như: các Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội và đề xuất gợi ý khắc phục; Giải pháp thúc đẩy tăng trưởng kinh tế Việt Nam giai đoạn 2018-2020; Nhận diện và giải pháp phòng, chống sự suy thoái về tư tưởng, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ của cán bộ đảng viên; Đề xuất chính sách góp phần hiện thực hóa đường

lối, chính sách đối ngoại của Đảng và Nhà nước. Học viện đã tổ chức nghiên cứu góp ý cho nhiều dự thảo văn bản của Đảng, Nhà nước, các ban, bộ, Xây dựng những báo cáo kiến nghị, ý kiến đóng góp của Học viện đã được lãnh đạo Đảng, Nhà nước ghi nhận, hoan nghênh, đánh giá cao và góp phần cung cấp những luận cứ khoa học cho Đảng và Nhà nước trong việc hoạch định chủ trương, đường lối, chính sách kịp thời, sát hợp với tình hình diễn biến của thực tiễn đất nước.

Có thể nói, đây là một bước phát triển đột biến về mặt triển khai các nhiệm vụ khoa học so với giai đoạn trước.

- Về bài báo đăng tạp chí trong nước và quốc tế.

Thời gian qua, NNL KH Học viện đã được tham gia nhiều nghiên cứu, bài viết đăng trên kỷ yếu hội thảo quốc gia, quốc tế và đăng trên các tạp chí quốc tế. Theo thống kê của Vụ Quản lý khoa học năm 2018, số lượng sách tham khảo, kỷ yếu hội thảo, bài viết đăng trên tạp chí chuyên ngành, tạp chí quốc tế, sách quốc tế, giáo trình.

Bảng 3.14: Tổng hợp sản phẩm khoa học của giảng viên Viện chuyên ngành và các Học viện khu vực năm 2018

TT	Tên đơn vị	Sách tham khảo, chuyên khảo	Kỷ yếu hội thảo khoa học đã xuất bản	Bài viết đăng trên các tạp chí chuyên ngành, bản tin	Bài viết đăng trên tạp chí quốc tế có chỉ số ISSN, ISI hoặc Scopus	Công trình khoa học công bố quốc tế là sách có chỉ số ISBN	Giáo trình môn học đã xuất bản
1	Viện Xây dựng Đảng	4		45			
2	Viện Kinh tế	3		60	35	1	2
3	Viện Kinh tế chính trị học	5	2	40		1	1
4	Viện CNXH khoa học	2	3	70			2
5	Viện Tôn giáo, tín ngưỡng	11	6	24			1
6	Viện Lịch sử Đảng	20	184	127	1		1
7	Viện Triết học	5		82		1	1
8	Viện Chính trị học	2		20			1
9	Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng	4	4	97			1

10	Viện Quan hệ quốc tế			28			1
11	Viện Nhà nước và Pháp luật	3	2	25			1
12	Viện Văn hóa và Phát triển	2	1	25	1		1
13	Viện Xã hội học	1		12	2		1
14	Viện Quyền con người	1		25			
15	Viện Lãnh đạo học và chính sách công	8	2	15	1		2
16	Trung tâm Nghiên cứu Ấn Độ	2	2	2		7	
17	Viện Thông tin khoa học	2	3	44			
18	Học viện Báo chí và Tuyên truyền	28	3	216	25		4
19	Học viện Chính trị khu vực I			75	2		
20	Học viện Chính trị khu vực II	1	2	84			
21	Học viện Chính trị khu vực III	16		220	2		1
22	Học viện Chính trị khu vực IV	3		34			1
	Tổng	123	214	1.370	69	10	22

Nguồn: Báo cáo tổng kết hoạt động khoa học [50]

Trong năm 2018, NNL KH Học viện đã tham gia đóng góp với số lượng sản phẩm khoa học rất lớn. Đã xuất bản 123 sách chuyên khảo; tổ chức các cuộc Hội thảo khoa học mang tầm quốc gia, quốc tế đã có 214 bài kỷ yếu hội thảo được xuất bản; với số lượng 1.370 bài đăng tạp chí chuyên ngành, bản tin; đã có 69 bài viết đăng trên tạp chí quốc tế có chỉ số ISSN, ISI hoặc Scopus và có 10 công trình khoa học công bố quốc tế là sách có chỉ số ISBN; có 22 giáo trình môn học đã xuất bản.

3.2.3.6. Thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng ở Học viện giai đoạn 2009-2018

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là trung tâm quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước, do đó công tác đào tạo, bồi dưỡng là nhiệm vụ quan trọng nhất của Học viện. Kết quả thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng của Học viện trong thời gian qua thể hiện ở bảng sau:

Bảng 3.15: Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng của Học viện qua các năm học

Năm học	CCLLCT hệ tập trung (lớp/học viên)	CCLLCT hệ không tập trung (lớp/học viên)	Hoàn chỉnh kiến thức CCLLCT (lớp/học viên)	Bồi dưỡng chức danh (lớp/học viên)	Cử nhân (người)	Cao học (người)	Nghiên cứu sinh (người)
2011-2012	66/2.751	96/11.360	0	25/1.553	2.013	825	71
2012-2013	66/2.950	76/8.513	0	32/1.254	1.916	1.220	114
2013-2014	58/2.422	77/8.438	0	42/3.582	1.943	1.388	102
2014-2015	64/2.764	87/7.862	5/375	23/2.352	2.011	1.537	137
2015-2016	64/2.700	74/6.635	0	93/5.543	4.255	1.463	153
2016-2017	70/2.894	112/9.850	5/665	54/4.474	1.586	1.365	107
2017	70/3.222	91/8.190	8/1.148	32/2.560	3.382	849	43
2018	63/2.800	80/7.163	15/1.260	100/7.561	2.267	1.269	80

Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác đào tạo [51]

Nhìn vào bảng 3.15 cho thấy, hàng năm Học viện đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị cao cấp cho cán bộ lãnh đạo, quản lý trung cao cấp của Đảng, Nhà nước rất lớn.

Đối tượng đào tạo của Học viện là cán bộ lãnh đạo, quản lý trung cao cấp và dự nguồn hiện đang đảm nhiệm những cương vị quan trọng và hầu hết đã tốt nghiệp đại học và trên đại học, đã qua hoạt động thực tiễn và có nhiều kinh nghiệm.

Chương trình đào tạo CCLLCT học 8 tháng đối với hệ tập trung hoặc 18 tháng đối với hệ không tập trung, sau khi tốt nghiệp được cấp bằng cao cấp lý luận chính trị. Đại học chính trị học tập trung 02 năm cho cán bộ đang công tác ở các ban đảng, các bộ, ngành Trung ương, các tỉnh, thành phố và đã có một bằng đại học, sau khi tốt nghiệp học viên được cấp bằng cử nhân chính trị và Học viện Báo chí và Tuyên truyền là Học viện chuyên ngành đào tạo cử nhân theo chương trình của Bộ Giáo dục và Đào tạo hàng năm. Đào tạo cao học có hai hình thức tập trung (2 năm) và không tập trung (3 năm). Học viện có 14 chuyên ngành đào tạo trình độ tiến sĩ. Hàng năm, Học viện cũng mở các lớp bồi dưỡng về đường lối, chính sách cho cán bộ lãnh đạo và quản lý trung, cao cấp từ tỉnh, cấp huyện, các lớp bồi dưỡng nguồn

quy hoạch cho các cấp ủy. Ngoài ra, Học viện còn đào tạo, bồi dưỡng dành cho cán bộ của Đảng Nhân dân cách mạng Lào, Campuchia, Môzambic...

Đặc biệt từ 27-3-2013 đến 02-7-2015, Học viện đã tổ chức 06 lớp bồi dưỡng dự nguồn cán bộ cao cấp với tổng số cán bộ tham gia học tập là 511 đồng chí. Học viên của lớp này là các đồng chí Ủy viên dự khuyết Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI), các đồng chí quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, các đồng chí quy hoạch lãnh đạo, quản lý chủ chốt các bộ, ban, ngành, đoàn thể trung ương và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Đối tượng học các lớp này do Ban Tổ chức Trung ương xét duyệt.

Theo số lượng thống kê các hệ lớp và chương trình đào tạo từng hệ lớp hàng năm, đội ngũ giảng viên Học viện phải đảm nhận khối lượng công việc giảng dạy rất nhiều, Học viện đều tích cực hoàn thành tốt nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước giao.

3.2.3.7. Những đóng góp của nguồn nhân lực khoa học đối với kết quả học tập và vận dụng vào thực tiễn công việc của học viên

- Nhận thức của học viên sau khi học xong chương trình tại Học viện

Học viện là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị của Đảng và Nhà nước, học viên đến đây học là trau dồi kiến thức lý luận chính trị, kiến thức thực tiễn và được trao đổi gợi mở tư duy và phương pháp nghiên cứu lý luận và thực tiễn để vận dụng vào công việc của mình. Tác giả luận án đã tiến hành khảo sát điều tra về đánh giá kết quả học viên thu được sau khóa học:

Bảng 3.16: Nhận thức của học viên sau khi học tại Học viện

Đơn vị: số lượng (người); tỷ lệ (%)

Nội dung đánh giá	Tốt		Khá		Như cũ	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Kiến thức lý luận	92	65,7	35	25,0	13	9,3
Kiến thức thực tiễn	61	43,6	59	42,1	20	14,3
Gợi mở tư duy và phương pháp nghiên cứu lý luận và thực tiễn	88	62,9	52	37,1	0	0

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 6]

Ở Bảng 3.16, trong tổng số 140 học viên trả lời, có 92 người (65,7%) cho rằng kiến thức lý luận của họ được tốt lên, còn 35 người (25,0%) cho rằng kiến thức lý luận của họ khá hơn so với trước. Chỉ có 13 người (9,3%) cho rằng như cũ trước khi học đi học. Ở kiến thức thực tiễn, có 61 người (43,6) cho rằng họ hiểu biết tốt hơn trong khi học tại Học viện; 59 người (37,1%) cho rằng khá lên; chỉ có 20 người (14,3%) cho rằng như cũ. Đặc biệt ở gợi mở tư duy và phương pháp nghiên cứu lý luận và thực tiễn có 88 người (62,9%) đánh giá tốt lên, 52 người (37,1%) cho rằng khá hơn và không có ai cho rằng như cũ. Như vậy có thể đóng góp của NNL KH ở Học viện đã được học viên ghi nhận qua chuyển biến về kiến thức và phương pháp luận trong học tập.

Mặt khác ở khía cạnh đánh giá giảng viên ở cả 4 khía cạnh ở Bảng 3.17, hầu hết các đánh giá tốt nhất là khía cạnh chuẩn mực phong cách giáo viên và kiến thức lý luận của giảng viên. Kiến thức thực tế và giải đáp thắc mắc cũng được đánh giá mức độ khá.

Bảng 3.17: Đánh giá của học viên đối với giảng viên Học viện

Đơn vị: số lượng (người); tỷ lệ (%)

Nội dung đánh giá	Tốt		Khá		Trung bình	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Kiến thức lý luận chuyên ngành	112	80,0	28	20,0	0	0
Kiến thức thực tiễn	72	51,4	64	45,7	4	2,9
Khả năng giải đáp thắc mắc của giảng viên	96	68,6	36	25,7	8	5,7
Chuẩn mực trong tác phong nhà giáo khi thực hiện bài giảng	136	97,1	4	2,9	0	0

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 6]

- Khả năng vận dụng kiến thức đã học của học viên vào công tác của mình

Bảng 3.18: Vận dụng kiến thức đã học ở Học viện vào công việc của học viên*Đơn vị: số lượng (người); tỷ lệ (%)*

Nội dung đánh giá	Tốt		Khá		Trung bình	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Kiến thức lý luận	90	64,2	50	35,3	0	0
Kiến thức thực tiễn	45	32,1	65	46,4	35	25,0
Phương pháp đánh giá các vấn đề lý luận và thực tiễn	87	62,1	53	37,9	0	0

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 6]

Khi đánh giá vận dụng kiến thức đã học của học viên vào công việc của họ, với 140 phiếu được khảo sát, có 90 người trả lời tốt ở kiến thức lý luận; 45 người ở kiến thức thực tiễn và 87 người đánh giá ở phương pháp đánh giá các vấn đề lý luận và thực tiễn. Vận dụng kiến thức thực tiễn, học viên đánh giá ở mức độ thấp hơn một chút so 2 nội dung (lý luận và phương pháp) được hỏi.

Bảng 3.19: Đánh giá kiến thức chuyên ngành, thực tế và tính sáng tạo đối với nguồn nhân lực khoa học ở Học viện*Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)*

Đánh giá	Kiến thức chuyên ngành		Kiến thức thực tế		Tính sáng tạo	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Tốt	170	52,6	55	17,0	60	18,6
Khá	140	43,3	179	55,4	194	60,1
Trung bình	11	3,4	80	24,8	60	18,6
Kém	1	0,3	7	2,2	6	1,9
Khó đánh giá	1	0,3	2	0,6	3	0,9
Tổng số	323	100,0	323	100,0	323	100,0

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 6]

Kết quả khảo sát NNL KH ở Học viện về kiến thức lý luận chuyên ngành, có 170 ý kiến (chiếm 52,6%) đánh giá có kiến thức chuyên ngành tốt; có 140 ý kiến (chiếm 43,3%) đánh giá có kiến thức chuyên ngành khá hay nói cách khác là kiến thức chuyên môn chưa sâu [Phụ lục 6].

Với NNL KH ở Học viện phải có tính sáng tạo trong nghiên cứu, giảng dạy theo cách riêng: Chỉ có 60 ý kiến (chiếm 18,6%) cho rằng NNL KH có tính sáng tạo tốt trong nghiên cứu, giảng dạy; có đến 194 ý kiến (chiếm 60,1%) cho rằng NNL KH có tính sáng tạo khá trong nghiên cứu, giảng dạy và có đến 66 ý kiến (chiếm 20,5%) cho rằng NNL KH có tính sáng tạo trung bình và kém trong nghiên cứu, giảng dạy [Phụ lục 6].

Kết quả khảo sát về kiến thức thực tiễn của NNL KH ở Học viện cho thấy: chỉ có 55 ý kiến (chiếm 17,0%) đánh giá có kiến thức thực tiễn tốt; có 179 ý kiến (chiếm 55,4%) đánh giá khá và có đến 87 ý kiến (chiếm 27%) đánh giá trung bình và kém. còn phải nắm chắc các kiến thức lý luận chuyên ngành, kiến thức thực tiễn, tính sáng tạo trong nghiên cứu, giảng dạy [Phụ lục 6].

3.3. ĐÁNH GIÁ NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

3.3.1. Đánh giá nhân tố tác động từ bên trong Học viện

3.3.1.1. Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện

Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ đảm nhận qua từng thời kỳ, Học viện đều rất chú trọng chiến lược phát triển NNL KH. Trong giai đoạn 2009 - 2018, chiến lược đào tạo NNL KH trẻ với quy trình đào tạo khá bài bản, chặt chẽ nhằm bổ sung NNL KH, khắc phục phần nào sự hụt hẫng cán bộ thời gian qua.

Quy trình đào tạo đối tượng cán bộ này được tiến hành như sau:

(i) Sau khi tuyển dụng, Học viện tổ chức khai giảng lớp đào tạo cử nhân chính trị với thời gian 2 năm. Trong thời gian học tập cử nhân chính trị, cán bộ trẻ được đội ngũ thầy cô giáo giàu kinh nghiệm, uy tín khoa học cao và mô phạm giảng dạy. Họ được học tập lý luận chính trị, học các tác phẩm kinh điển Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, học các phương pháp giảng dạy và thực tập giảng dạy trên lớp. Thời gian cán bộ trẻ tự học tập được quản lý nghiêm túc, có điểm danh tại thư viện. Đồng thời, các cán bộ trẻ phải phấn đấu để trở thành đảng viên hoặc đối tượng kết nạp đảng.

(ii) Kết thúc khóa học tập trung, đối với số cán bộ trẻ tuyển dụng năm 2000 được đưa đi thực tế ba cùng với dân (ăn, ở sinh hoạt tại nhà dân, tham gia sinh hoạt

với bộ máy chính quyền xã, kết hợp nghiên cứu, khảo sát tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, viết báo cáo thu hoạch) trong thời gian 6 tháng. Đối với lớp cán bộ trẻ tuyển dụng năm 2013, Học viện đã cử các cán bộ trẻ về 12 trường chính trị tỉnh để thực tập giảng dạy trong thời gian 3 tháng nhằm tích lũy kiến thức thực tiễn, tham gia dự giờ, soạn giáo án và trình bày một bài giảng trước lớp hoặc trước hội đồng khoa học - đào tạo của trường trước khi trở về Học viện bảo vệ luận văn tốt nghiệp vào tháng 12 năm 2015.

(iii) Sau khi nhận bằng tốt nghiệp, kết thúc đi thực tế, các cán bộ trẻ được điều động về các viện chuyên ngành. Những cán bộ có thành tích tốt, đủ điều kiện được cho đi dự thi cao học hoặc nghiên cứu sinh trong và ngoài nước. Học viện khuyến khích các cán bộ trẻ có trình độ ngoại ngữ tốt đi học nước ngoài theo các chương trình học bổng của chính phủ hoặc của nước bạn. Đối với các cán bộ trẻ không đủ điều kiện ngoại ngữ thì đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ tại Học viện hoặc các cơ sở đào tạo khác ở trong nước. Tính cho đến nay, số cán bộ trẻ năm 2000 hầu hết đã trưởng thành, một số đã giữ cương vị lãnh đạo, quản lý ở các viện chuyên ngành. Một số cán bộ trẻ năm 2000, đã đạt tiêu chuẩn chức danh phó giáo sư, hầu hết đang học tiến sĩ trong và ngoài nước. Đối với lớp cán bộ trẻ tuyển dụng năm 2013, tốt nghiệp đào tạo tại Học viện cuối năm 2015, có nhiều người đã chủ động học cao học, 14 người đã hoàn thành chương trình thạc sĩ, một số người bắt đầu được tạo điều kiện dự thi cao học và nghiên cứu sinh từ năm 2016.

(iv) Khi học xong nghiên cứu sinh, cán bộ trở về đơn vị khoa học công tác, được giao tham gia các đề tài khoa học và soạn các chuyên đề giảng dạy cho các hệ lớp cử nhân, cao cấp lý luận để thông qua hội đồng khoa học - đào tạo của đơn vị trước khi được lên bục giảng.

Ngoài việc đào tạo cán bộ trẻ theo quy trình trên, Học viện còn chú ý đến việc chiến lược đào tạo cán bộ khoa học là GV của các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, GV các trường đại học, cao đẳng về học cao học và nghiên cứu sinh tại Học viện. Sau khi bảo vệ thành công luận văn, luận án được xem xét, thẩm tra để giữ lại làm GV ở các viện chuyên ngành. Các cán bộ khoa học

này được chuyển về các đơn vị khoa học tiếp cận công tác nghiên cứu, giảng dạy và qua một lớp đào tạo cao cấp LLCT và chuẩn bị các điều kiện để đi thực tế, học các lớp nghiên cứu chuyên sâu như kinh điển Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Phương thức tuyển dụng và đào tạo này đã góp phần tích cực để Học viện có NNL KH tham gia giảng dạy, nghiên cứu có hiệu quả.

Bên cạnh đó việc tuyển chọn nguồn từ đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các Bộ, Ban, Ngành, Đoàn thể ở Trung ương và địa phương về học tập tại Học viện. Sau khi tốt nghiệp cao cấp lý luận chính trị hoặc cử nhân chính trị chuyên ngành với kết quả học tập tốt, có năng khiếu và sở trường về nghiên cứu, giảng dạy lý luận, Học viện được phép lựa chọn giữ lại để bổ sung vào NNL KH. Đây là những cán bộ có vốn kiến thức thực tiễn phong phú và có khả năng khái quát những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn để làm phong phú thêm tri thức lý luận. Sau khi được đào tạo tiếp sẽ có khả năng đi sâu nghiên cứu và thuyết trình tốt một số vấn đề lý luận và thực tiễn mà yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học ở Học viện đang đặt ra.

Trong thời gian gần đây, Học viện chú trọng thu hút các cán bộ lãnh đạo quản lý ở các ban, bộ, ngành địa phương đến tuổi nghỉ quản lý, có trình độ tiến sĩ, cá nhân có nhu cầu và khả năng tham gia giảng dạy, Học viện xem xét hồ sơ và căn cứ vào thực tế, tiếp nhận về các viện chuyên ngành tham gia giảng dạy. Đây cũng là nguồn bổ sung số lượng NNL KH cho các đơn vị tại Học viện.

Bên cạnh đó, chiến lược quy hoạch phát triển NNL KH dài hạn, trung hạn và ngắn hạn được Học viện chú ý. Học viện hằng năm cử cán bộ khoa học trong nguồn quy hoạch đi thực tế ở địa phương (thường 1 năm) và đi đào tạo, bồi dưỡng ở các cơ sở trong và ngoài nước.

Qua kết quả khảo sát điều tra cho thấy, chiến lược phát triển NNL KH ở Học viện:

Bảng 3.20: Đánh giá chiến lược phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện*Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)*

Đánh giá	Quy hoạch dài hạn (5 năm trở lên)		Quy hoạch trung hạn (2 đến dưới 5 năm)		Quy hoạch ngắn hạn (1 năm)	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Rất tốt	17	5,3	9	2,8	17	5,3
Tốt	139	43,0	134	41,5	132	40,9
Bình thường	157	48,6	170	52,6	160	49,5
Kém	10	3,1	10	3,1	12	3,7
Rất kém	0	0	0	0	2	0,6
Tổng số	323	100,0	323	100,0	323	100,0

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 5]

Nhìn vào bảng 3.20 cho thấy, khi được khảo sát chiến lược quy hoạch nguồn NNL KH, số nhà khoa học được hỏi cho rằng 3,1 % quy hoạch dài hạn và trung hạn là kém, còn ngắn hạn là 4,3% là kém và rất kém. Gần 50% số nhà khoa học được hỏi đánh giá quy hoạch ở cả dài hạn, trung hạn và ngắn hạn từ tốt và rất tốt.

Tác giả luận án cũng đã tiến hành khảo sát điều tra đánh giá quy hoạch giảng viên tại Học viện theo các góc độ: quy hoạch số lượng giảng viên đáp ứng yêu cầu giảng dạy các chương trình; quy hoạch đáp ứng nâng cao chất lượng đào tạo và quy hoạch theo cơ cấu ngành, được thể hiện qua bảng 3.21.

Bảng 3.21: Đánh giá quy hoạch giảng viên nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện theo các góc độ*Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)*

Đánh giá	Quy hoạch số lượng GV cơ hữu đáp ứng yêu cầu giảng dạy các chương trình		Quy hoạch đáp ứng nâng cao chất lượng đào tạo		Quy hoạch theo cơ cấu	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Rất tốt	17	5,3	22	6,8	15	4,6
Tốt	132	40,9	116	35,9	110	34,1
Bình thường	151	46,7	164	50,8	174	53,9
Kém	21	6,5	16	5,0	22	6,8
Rất kém	1	0,3	4	1,2	1	0,3
Không có ý kiến	1	0,3	1	0,3	1	0,3
Tổng số	323	100,0	323	100,0	323	100,0

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 5]

Ở khía cạnh quy hoạch khác, mức tốt và rất tốt, số người hỏi đánh giá quy hoạch đánh giá giảng viên cơ hữu đáp ứng yêu cầu giảng dạy các chương trình đào tạo đạt cao nhất 46,2%; quy hoạch giảng viên nâng cao chất lượng đào tạo giảng dạy đạt 42,7% và quy hoạch NNL KH cơ cấu là 38,7%. Ở cả 3 quy hoạch này, mức kém và rất kém có mức thấp 6,8%; 6,2% và 7,1% (Bảng 3.22).

Quy hoạch NNL KH được cho là quan trọng nhất chính là sử dụng NNL KH mang tính chiến lược, có khả năng đi tắt đón đầu các xu hướng nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn. Trên cơ sở quy hoạch có tính chiến lược này, NNL KH góp phần to lớn thực hiện các chức năng và nhiệm vụ Học viện đảm nhận.

Bảng 3.22: Đánh giá chiến lược quy hoạch phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)

Đánh giá	Quy hoạch thống nhất từ trên xuống cơ sở		Đội ngũ giảng viên được bố trí sử dụng mang tính chiến lược		Quy hoạch đảm bảo đi tắt đón đầu, đáp ứng yêu cầu phát triển	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Rất tốt	19	5,9	16	5,0	18	5,6
Tốt	109	33,7	101	31,3	87	26,9
Bình thường	168	52,0	169	52,3	184	57,0
Kém	23	7,1	30	9,3	31	9,6
Rất kém	3	0,9	2	0,6	2	0,6
Không có ý kiến	1	0,3	4	1,2	1	0,3
Tổng số	323	100,0	323	100,0	323	100,0

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 5]

Ở bảng 3.22, quy hoạch NNL KH có khả năng đi tắt đón đầu các xu hướng nghiên cứu lý luận khoa học xã hội và tổng kết thực tiễn, cũng như đội ngũ NNL KH được sử dụng mang tính chiến lược được đánh giá ở mức 36,3% và 32,5%; quy hoạch mang tính thống nhất từ Học viện đến đơn vị cơ sở 39,6%. Ở mức đánh giá bình thường khá cao trên 50% cả 3 quy hoạch.

3.3.1.2. Đánh giá các nhân tố khác qua mô hình hồi quy

Luận án sẽ trình bày hai kết quả phân tích hồi quy của mô hình ước lượng (1) (bảng 3.23) và (2) (bảng 3.24) đã được đưa ra trong phần phương pháp nghiên cứu (mục Mở đầu). Sự khác nhau giữa các hệ số ước lượng của hai mô hình có thể đem lại nhiều hàm ý về mặt chính sách mà những người hoạch định chính sách cần cân

nhắc để điều chỉnh hoặc xây dựng các chính sách có liên quan đến đội ngũ cán bộ quản lý khoa học đang làm việc tại Học viện.

Thứ nhất, đối với kết quả hồi quy chưa tính đến yếu tố ảnh hưởng tĩnh.

Trên cơ sở kết quả ước lượng mô hình (1) được trình bày tại bảng 3.23, các ý kiến đánh giá về công tác quy hoạch cán bộ có mối tương quan khá chặt chẽ đối với các nguyên nhân liên quan đến chính sách, quy trình và mức độ đáp ứng liên quan đến NNL KH của Học viện. Trong khuôn khổ điều tra này của luận án, các ý kiến đánh giá về các giải pháp nâng cao chất lượng NNL KH của Học viện đã giải thích lần lượt 16,6%, 45,6% và 39,3% sự khác biệt trong đánh giá của những cán bộ tham gia về ba nguyên nhân của hiện trạng NNL của Học viện: (i) chính sách; (ii) quy trình; (iii) độ đáp ứng. Đối với biến phụ thuộc là “chính sách”, có ba biến số có ý nghĩa về mặt thống kê; đối với biến phụ thuộc là “quy trình”, có hai biến số có ý nghĩa về mặt thống kê; và đối với biến phụ thuộc là “độ đáp ứng” có bốn biến số có ý nghĩa về mặt thống kê.

Giải pháp về quy hoạch cán bộ có mối tương quan mạnh nhất đối với các nguyên nhân, điều đó hàm ý nâng cao công tác quy hoạch nguồn nhân lực khoa học của Học viện sẽ có thể làm cải thiện chất lượng NNL KH. Với các giá trị ước lượng lần lượt là 0,357, 0,364, 0,379 đối với các biến số chính sách, quy trình và độ đáp ứng, chúng ta có thể thấy khuynh hướng tác động cùng chiều và khá mạnh mẽ của quy hoạch cán bộ. Theo đó, kết quả ước lượng hàm ý mức độ và tầm quan trọng của việc quy hoạch cán bộ nguồn nhân lực khoa học tại Học viện đối với việc phát triển nguồn nhân lực khoa học.

Giải pháp về tuyển dụng và sử dụng cán bộ có mối tương quan thuận chiều đối với quy trình và độ đáp ứng, trong khi có mối tương quan nghịch chiều đối với chính sách. Với các giá trị -0,176, 0,196, 0,149 (và có ý nghĩa về mặt thống kê ở các mức 10% và 1%). Ở đây có hai mối quan hệ mà chúng ta sẽ cần trao đổi kỹ hơn. *Thứ nhất*, về mối quan hệ thuận chiều, biến số đại diện cho giải pháp tuyển dụng và sử dụng cán bộ cho thấy ảnh hưởng tới quy trình và độ đáp ứng của NNL KH của Học viện. Theo đó, nếu chúng ta gia tăng chất lượng của quá trình tuyển dụng và sử dụng NNL KH của Học viện sẽ có thể dẫn tới sự cải thiện trong quy trình và độ đáp ứng của nguồn nhân lực khoa học của cơ quan. *Thứ hai*, về mối quan hệ nghịch

chiều giữa biến đại diện cho giải pháp tuyển dụng và sử dụng NNL KH của Học viện và biến phụ thuộc đại diện cho chính sách cho thấy trong khuôn khổ của điều tra này, các ý kiến đánh giá công tác tuyển dụng và sử dụng cán bộ khó có thể đem áp dụng để giải quyết các vấn đề nảy sinh do thực hiện chính sách. Mối quan hệ nghịch chiều hàm ý sự tác động tiêu cực, do đó trong thực tế nếu sử dụng giải pháp này để nâng cao chất lượng NNL KH thì nên cân nhắc tới sự tác động tiêu cực tới việc thực hiện chính sách có liên quan đến NNL KH của Học viện.

Đối với biến số đại diện cho giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng NNL KH của Học viện, kết quả ước lượng cho thấy giải pháp này chỉ có ảnh hưởng tới độ đáp ứng của NNL KH của Học viện. Hệ số ước lượng mối quan hệ giữa hai biến số ở mô hình 3 có ý nghĩa thống kê ở mức 10% cho thấy nếu công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL được cải thiện sẽ có thể dẫn tới việc gia tăng mức độ đáp ứng đối với công việc của NNL KH của Học viện (tăng cường giải pháp đào tạo, bồi dưỡng thêm 1 điểm sẽ có nhiều khả năng dẫn tới tăng cường mức độ đáp ứng lên 1,12 điểm).

Bảng 3.23. Kết quả ước lượng mô hình chưa có yếu tố ảnh hưởng tĩnh

Biến số	Mô hình 1: Chính sách	Mô hình 2: Quy trình	Mô hình 3: Độ đáp ứng
Quy hoạch NNL KH của Học viện	0,357*** (0,099)	0,364*** (0,069)	0,379*** (0,062)
Tuyển dụng và sử dụng NNL KH của Học viện	-0,176* (0,090)	0,196*** (0,064)	0,149*** (0,056)
Đào tạo, bồi dưỡng NNL KH của Học viện	0,015 (0,100)	0,072 (0,070)	0,112* (0,062)
Đãi ngộ, tôn vinh NNL KH của Học viện	0,287*** (0,090)	0,091 (0,063)	-0,103* (0,056)
Hệ số chặn	1,261*** (0,176)	0,801*** (0,123)	0,992*** (0,109)
Mức độ phù hợp của mô hình	0,166	0,456	0,393
Kiểm định mức độ độc lập Breusch - Pagan	50,972***		
Lưu ý: *, **, và ***: Có ý nghĩa thống kê lần lượt các mức 10%, 5% và 1% Số trong ngoặc đơn là độ lệch chuẩn			

Nguồn: Ước lượng của tác giả

Chú ý: Đây cũng chỉ là những hàm ý được rút ra từ trong khuôn khổ của nghiên cứu này. Điều đó có thể đúng, cũng có thể sai trong các tình huống thực tế hoặc các điều kiện khác nhau.

Đối với biến số đại diện cho giải pháp đãi ngộ, tôn vinh NNL KH của Học

viện, hệ số ước lượng cho thấy biến số này có ý nghĩa thống kê đối với hai biến số phụ thuộc là chính sách và độ đáp ứng. Theo đó, nếu tăng cường chất lượng đãi ngộ, tôn vinh NNL KH của Học viện lên 1 điểm sẽ có thể dẫn tới việc gia tăng chất lượng thực hiện chính sách lên 0,287 điểm. Tuy nhiên, ở chiều ngược lại thì mức độ đáp ứng sẽ giảm xuống 0,103 điểm. Sự trái ngược này hàm ý những tác động hai chiều của việc đãi ngộ, tôn vinh NNL KH của Học viện tới một số công việc khác nhau có liên quan đến NNL KH. Như vậy, trong thực tế thực hiện các giải pháp có liên quan đến đãi ngộ, tôn vinh NNL KH của Học viện cũng cần chú ý đến các tác động ngược chiều như vậy. Mặt khác, kết quả này cũng hàm ý chúng ta cần có thêm những bằng chứng cụ thể để có thể khẳng định các mối tác động hai chiều.

Thứ hai, đối với kết quả ước lượng có tính đến yếu tố ảnh hưởng tĩnh.

Từ kết quả ước lượng mô hình (2), trình bày trong bảng 3.24, chúng ta thấy được rằng khi đưa vào trong mô hình những biến số ảnh hưởng tĩnh kết quả ước lượng có một số sự thay đổi. Mặc dù sự thay đổi không lớn nhưng điều đó cũng cho thấy các ảnh hưởng của các ý kiến đánh giá cá nhân tới kết quả chung của mô hình. Cụ thể hơn, đưa vào trong mô hình các biến số của đặc tính cá nhân người trả lời nhằm đưa ra khỏi mô hình những suy nghĩ chủ quan có tính tự nhiên của người được hỏi để có thể có được kết quả khách quan nhất.

Theo đó, mối quan hệ giữa biến số đại diện cho giải pháp quy hoạch NNL KH của Học viện với các biến số đại diện cho các nguyên nhân của hạn chế của NNL KH không thay đổi, mà chỉ có sự thay đổi nhỏ về giá trị của hệ số ước lượng. Điều đó cho thấy mức độ ảnh hưởng của giải pháp quy hoạch NNL KH của Học viện thực sự có ảnh hưởng rất lớn tới việc giải quyết các hạn chế của NNL KH của Học viện. Cụ thể, nếu việc thực hiện giải pháp quy hoạch NNL KH của Học viện gia tăng 1 điểm sẽ giúp giải quyết hạn chế của NNL KH của cơ quan ở các khía cạnh sau: (i) cải thiện việc thực hiện chính sách được 0,349 điểm; (ii) cải thiện được quy trình với 0,355 điểm; và (iii) cải thiện được mức độ đáp ứng với 0,370 điểm.

Tương tự với biến số quy hoạch, mối quan hệ giữa biến đại diện của giải pháp tuyển dụng và sử dụng NNL KH của Học viện có các biến đại diện cho các nguyên nhân của hạn chế của NNL KH trong Học viện không thay đổi về dấu giữa mô hình

(1) và (2) nhưng giá trị ước lượng có sự thay đổi nhỏ. Điều đó cũng cho thấy tầm quan trọng của giải pháp tuyển dụng và sử dụng NNL KH của Học viện trong bối cảnh thực hiện điều tra của luận án đối với việc giải quyết các hạn chế của NNL KH của Học viện. Cụ thể, nếu tăng cường các giải pháp về tuyển dụng và sử dụng NNL KH của Học viện lên 1 điểm thì: (i) việc thực hiện chính sách có thể giảm đi 0,174 điểm; (ii) cải thiện quy trình thực hiện được 0,198 điểm; và (iii) cải thiện được mức độ đáp ứng với 0,157 điểm. Như vậy, trong thực hiện công tác tuyển dụng và sử dụng NNL KH của Học viện, đơn vị chủ quản cần chú ý tới tác động thuận nghịch của giải pháp này tới các nguyên nhân thuộc về phạm vi của chính sách, quy trình và độ đáp ứng đối với NNL KH của Học viện.

Bảng 3.24. Kết quả ước lượng mô hình có yếu tố ảnh hưởng tính

Biến số	Mô hình 4: Chính sách	Mô hình 5: Quy trình	Mô hình 6: Độ đáp ứng
Quy hoạch NNL KH của Học viện	0,349*** (0,099)	0,355*** (0,069)	0,370*** (0,062)
Tuyển dụng và sử dụng NNL KH của Học viện	-0,174* (0,090)	0,198*** (0,063)	0,157*** (0,056)
Đào tạo, bồi dưỡng NNL KH của Học viện	0,023 (0,099)	0,076 (0,069)	0,100 (0,062)
Đãi ngộ, tôn vinh NNL KH của Học viện	0,300*** (0,089)	0,106* (0,063)	-0,097* (0,056)
Giới tính	Có	Có	Có
Độ tuổi	Có	Có	Có
Trình độ chuyên môn	Có	Có	Có
Hệ số chặn	1,049*** (0,019)	0,775*** (0,133)	1,052*** (0,119)
Mức độ phù hợp của mô hình	0,196	0,470	0,404
Kiểm định mức độ độc lập Breusch - Pagan	50,774		
Lưu ý: *, **, và ***: Có ý nghĩa thống kê lần lượt các mức 10%, 5% và 1% Số trong ngoặc đơn là độ lệch chuẩn			

Nguồn: Ước lượng của tác giả.

Đối với biến đại diện giải pháp đào tạo, bồi dưỡng NNL KH của Học viện, có sự tham gia của các biến đại diện cho đặc tính cá thể của người được hỏi, các hệ số ước lượng được đã trở nên không có ý nghĩa về mặt thống kê. Điều này hàm ý dữ liệu thu

thập được cho thấy mức độ ảnh hưởng của các ý kiến chủ quan khá quan trọng và cần thu thập thêm dữ liệu để hiểu rõ hơn cơ chế tác động của giải pháp này trong việc giải quyết các hạn chế của nguồn nhân lực của Học viện.

Khác với biến đại diện về giải pháp đào tạo, mối quan hệ giữa biến số đại diện cho giải pháp về đãi ngộ, tôn vinh NNL KH của Học viện với biến đại diện cho ba nguyên nhân chính của hạn chế nguồn nhân lực của Học viện trở nên có ý nghĩa về mặt thống kê. Điều đó hàm ý chúng ta có thể dựa trên kết quả này để đưa ra các quyết định về mặt chính sách hoặc giải pháp trong thực tế. Theo đó, nếu cải thiện việc thực hiện các giải pháp liên quan đến đãi ngộ, tôn vinh NNL KH của Học viện sẽ có thể dẫn tới: (i) cải thiện chất lượng việc giải quyết các hạn chế của NNL KH của Học viện thông qua chính sách là 0,3 điểm; (ii) cải thiện được việc giảm thiểu các hạn chế của NNL KH của Học viện thông qua cải thiện quy trình là 0,106 điểm; và (iii) việc cải thiện đãi ngộ, tôn vinh không hỗ trợ được nhiều trong việc giải quyết các hạn chế của NNL KH của Học viện thông qua gia tăng độ đáp ứng (giảm 0,097 điểm). Kết quả này cho thấy chúng ta cần thận trọng trong việc thực hiện giải pháp này.

Tóm lại, thông qua các kết quả ước lượng trên đây, chúng ta thấy được giải pháp quan trọng nhất đối với giảm các hạn chế của NNL KH của Học viện nằm ở công tác quy hoạch NNL này. Chất lượng của việc quy hoạch có ý nghĩa quyết định việc có được NNL KH chất lượng cao của Học viện. Đối với giải pháp tuyển dụng và sử dụng NNL KH, và đãi ngộ và tôn vinh NNL KH của Học viện thì trong thực hiện cần chú ý đến các tác dụng phụ của những giải pháp này. Đối với giải pháp liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng NNL KH của Học viện, chúng ta cần chú ý đến không chỉ chất lượng đào tạo, bồi dưỡng mà còn cần chú ý đến cả đối tượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Việc hệ số ước lượng không có ý nghĩa về mặt thống kê của biến đại diện đào tạo, bồi dưỡng cho hàm ý như sau: (i) cần có thêm thông tin về giải pháp này; (ii) giải pháp này để thành công cần tính toán cả hai phía là người được đào tạo và người đi đào tạo.

3.3.2. Đánh giá nhân tố ảnh hưởng từ bên ngoài Học viện

3.3.2.1. Yêu cầu đổi mới đối với Học viện từ cơ quan cấp trên

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã trải qua nhiều lần sáp nhập các trường, các phân hiệu với chức năng nhiệm vụ của Học viện do Bộ Chính trị ra

quyết định. Gần đây nhất, thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X, ngày 7-5-2007, Bộ Chính trị ban hành Quyết định số 60-QĐ/TW về việc hợp nhất Học viện Hành chính quốc gia, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh thành Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh. Bộ Chính trị ban hành Quyết định 100-QĐ/TW và Chính phủ ban hành Nghị định số 129-NĐ/CP về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh gồm có: 07 đơn vị chức năng; 15 đơn vị nghiên cứu, giảng dạy và sự nghiệp tại Trung tâm Học viện; 04 Học viện Chính trị - Hành chính khu vực (I, II, III, IV) và 02 Học viện chuyên ngành. Trong 15 đơn vị nghiên cứu, giảng dạy và sự nghiệp tại Trung tâm Học viện, có 03 đơn vị sự nghiệp (Trung tâm Thông tin khoa học; Tạp chí Lý luận chính trị; Nhà xuất bản Chính trị - Hành chính). Theo Quyết định 100-QĐ/TW thì một số đơn vị nghiên cứu, giảng dạy được sáp nhập lại với nhau như: Viện Kinh tế chính trị học, Viện Quản lý kinh tế, Viện Kinh tế và phát triển hợp nhất thành Viện Kinh tế; Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Viện Nghiên cứu tôn giáo và tín ngưỡng hợp nhất thành Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học; đưa bộ môn Tâm lý học lãnh đạo, quản lý của Viện Xã hội học và Tâm lý lãnh đạo, quản lý và bộ môn Khoa học quản lý của Viện Quản lý kinh tế vào Viện Chính trị học; chuyển nhiệm vụ nghiên cứu lý luận kinh điển Mác - Lênin thuộc Viện Kinh điển Mác-Lênin về các viện chuyên ngành; Học viện Xây dựng Đảng được thành lập trên cơ sở hợp nhất Viện Khoa học tổ chức của Ban Tổ chức Trung ương, Trung tâm Nghiên cứu khoa học dân vận của Ban Dân vận Trung ương với Viện Xây dựng Đảng. Với sự sắp xếp, sáp nhập một số đơn vị nghiên cứu, giảng dạy, số lượng NNL KH của Học viện giai đoạn 2009-2013 với 13 đơn vị giảng dạy, nghiên cứu.

Sau khi Học viện Hành chính chuyển về Bộ Nội vụ, ngày 06-01-2014, Bộ Chính trị ra Quyết định số 224-QĐ/TW và ngày 19-5-2014 Chính phủ ban hành Nghị định số 48/2014/NĐ-CP về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Ban Giám đốc Học viện chỉ đạo rà soát chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức cho các đơn vị tái lập (29 đơn vị) và bổ sung các đơn vị mới, đơn vị được nâng cấp (07 đơn vị). Thành lập Viện Nghiên cứu tôn giáo,

tín ngưỡng; Viện Kinh tế chính trị học. Cơ cấu tổ chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh gồm 10 đơn vị chức năng giúp Giám đốc Học viện; 19 đơn vị nghiên cứu, giảng dạy và sự nghiệp tại Trung tâm Học viện; 04 Học viện Chính trị khu vực và 01 Học viện chuyên ngành. Việc thành lập và bổ sung, nâng cấp đơn vị mới, giai đoạn này Học viện có 15 viện chuyên ngành giảng dạy, nghiên cứu.

Gần đây nhất, theo Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có sự thay đổi lớn so với Quyết định số 224-QĐ/TW, “Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là cơ quan trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng; đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Bộ Chính trị, Ban Bí thư”. Cơ cấu tổ chức gồm: 10 đơn vị chức năng, trong đó bỏ 02 đơn vị là Văn phòng Đảng - Đoàn thể và Trung tâm Khảo thí và đảm bảo chất lượng đào tạo, thay bằng 02 đơn vị Trung tâm Ứng dụng Công nghệ thông tin và Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng chuyên ngành. Có 18 đơn vị nghiên cứu giảng dạy và thông tin xuất bản, trong đó sáp nhập Viện Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và Vụ Quản lý đào tạo và đổi tên một số viện cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ mới và 05 Học viện trực thuộc.

Với sự thay đổi, xáo trộn cơ cấu tổ chức, bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, cũng làm ảnh hưởng đến biến đổi số lượng NNL KH ở các đơn vị, nhất là các viện chuyên ngành.

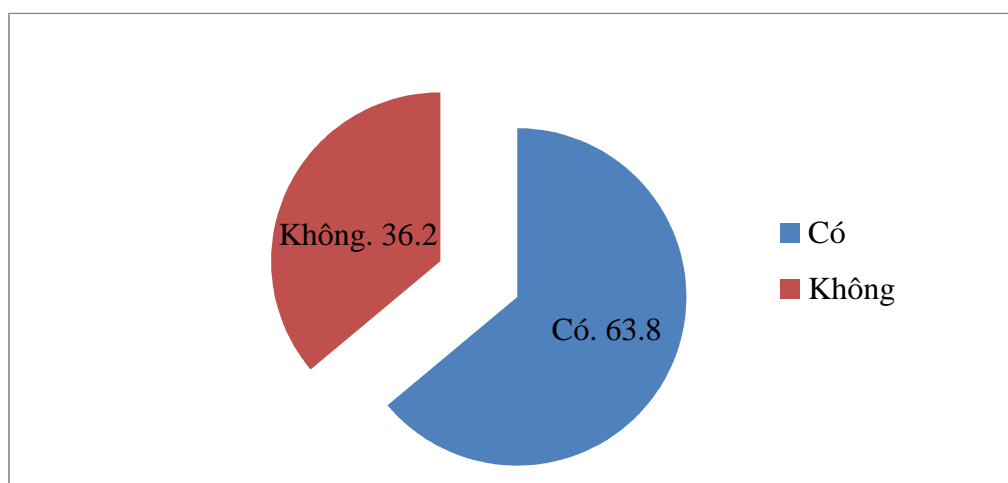
3.3.2.2. Sự phát triển khoa học công nghệ trong hội nhập quốc tế

Khoa học công nghệ là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Việc ứng dụng thành tựu khoa học công nghệ, kinh tế tri thức là điều kiện thuận lợi để đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, hiện đại hóa thiết bị phục vụ đào tạo góp phần đảm bảo chất lượng đào tạo. Sự phát triển khoa học công nghệ và hội nhập quốc tế ngày càng nhanh, NNL KH Học viện đang có nhiều hạn chế để có thể hội nhập quốc tế được. Trong đó hạn chế lớn nhất của NNL KH Học viện là về trình độ ngoại ngữ. Đánh giá chung số lượng NNL KH ở Học viện sử dụng thành thạo một ngoại ngữ trong nghiên cứu, giảng dạy rất ít. Do đó đây là một hạn chế lớn cần tìm giải pháp khắc phục.

3.3.2.3. *Cạnh tranh nguồn nhân lực khoa học giữa các tổ chức*

Hiện tượng chảy máu chất xám ra khỏi Học viện cũng xảy ra có 206 ý kiến với 63,8% cho rằng có hiện tượng này, thường rơi cán bộ trẻ, cán bộ đi học nước ngoài về. Có 117 ý kiến với 36,2% cho rằng không có hiện tượng chảy máu chất xám. Khi được hỏi sâu hơn, họ trả lời lương bên ngoài hấp dẫn hơn trong Học viện. Mặt khác tính tự do, cởi mở trong khoa học cũng cao hơn.

Đơn vị tính: %



Biểu đồ 3.5: Chảy máu chất xám

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 4]

3.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

3.4.1. Những kết quả đạt được trong phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

3.4.1.1. Trong phát triển quy mô nguồn nhân lực khoa học của Học viện

Số lượng NNL KH ở Học viện trong những năm qua được tăng lên, năm 2009 có 890 người đến năm 2018 có 966 người. Số lượng NNL KH có học hàm cũng tăng lên hàng năm: năm 2009 có 8 giáo sư và 107 phó giáo sư, nhưng sau 10 năm (năm 2018) có 10 giáo sư và 180 phó giáo sư. Trong 10 năm (2009-2018) Học viện không có thêm cán bộ khoa học có học hàm giáo sư, đến năm 2016 Học viện có 02 phó giáo sư được Hội đồng chức danh GS, PGS Nhà nước công nhận chức danh Giáo sư và 01 Giáo sư chuyên công tác về Học viện và đến năm 2018 thì có 02 giáo sư đến tuổi nghỉ hưu. Số lượng NNL KH có học vị tiến sĩ tăng lên rất nhiều,

từ 359 người năm 2009 tăng lên 535 người năm 2018, tăng 1,5 lần. Bên cạnh đó, số lượng NNL KH có học vị thạc sĩ giảm đi, năm 2009 có 531 người đến năm 2018 còn 431 người [97].

Qua nghiên cứu cho thấy, NNL KH ở Học viện có trình độ cao tăng nhanh: Giáo sư tăng 04 người; Phó giáo sư tăng 73 người; trình độ tiến sĩ tăng 176 người. Để thực hiện được chức năng của Học viện là trung tâm quốc gia về ĐTBĐ cán bộ LDQL trung, cao cấp, đào tạo cán bộ khoa học LLCT của hệ thống chính trị; trung tâm quốc gia nghiên cứu khoa học lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đòi hỏi cán bộ khoa học của Học viện phải có trình độ kiến thức chuyên môn, trình độ lý luận và kiến thức thực tiễn rất cao. Những cán bộ khoa học có trình độ tiến sĩ trở lên giữ vai trò nòng cốt trong việc nghiên cứu, giảng dạy. Tuy nhiên, tỷ lệ NNL KH Học viện cần phải đạt tỷ lệ 70% trên tổng số cán bộ tại Học viện [97].

3.4.1.2. Trong đảm bảo về cơ cấu phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện

Trong thời gian qua, cơ cấu NNL KH của Học viện bước đầu đã có những chuyển biến tích cực đáng khích lệ. Điều đó được thể hiện cụ thể như sau:

- *Cơ cấu theo chuyên ngành:* Từ phân tích thực trạng về cơ cấu NNL KH ở Học viện theo chuyên ngành và qua số liệu khảo sát điều tra cho chúng ta thấy, hầu hết các đơn vị trực thuộc đều có cán bộ khoa học trình độ cao, sự phân bố học hàm, học vị cũng chưa đều, hầu hết các viện chuyên ngành đều có giáo sư, phó giáo sư, cán bộ khoa học có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ ở các viện. Tuy nhiên, một số chuyên ngành thuộc thế mạnh của Học viện như Chủ nghĩa xã hội khoa học, Triết học, Xây dựng Đảng, Lịch sử Đảng, Kinh tế chính trị học NNL KH của các chuyên ngành này ngày càng ít, hiện nay các chuyên ngành này còn có đội ngũ khoa học kéo dài thời gian công tác đảm nhận nhiệm vụ, trong thời gian tới, các chuyên ngành này hăng hụt đội ngũ cán bộ kế cận.

- *Cơ cấu theo chức danh của nguồn nhân lực khoa học ở Học viện:* Tổng số cán bộ khoa học có trình độ thạc sĩ trở lên hưởng lương theo ngạch giảng viên và nghiên cứu viên là 966 người, chiếm khoảng 46,89% trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức của Học viện. Tỷ lệ này cho thấy số lượng cán bộ tham gia vào

công tác giảng dạy và nghiên cứu chưa đạt 50%, về số lượng này còn thấp so với một đơn vị đào tạo lớn như Học viện [97].

- *Cơ cấu theo độ tuổi*: Trong mấy năm gần đây, do Học viện tăng cường việc tuyển dụng cán bộ trẻ để đào tạo, bổ sung cho NNL KH nên đã có sự gia tăng đáng kể tỷ lệ cán bộ có độ tuổi dưới 40. Nhờ vậy, đã góp phần khắc phục một phần tình trạng hẫng hụt giữa các thế hệ cán bộ khoa học. Tỷ lệ NNL KH giữa các độ tuổi khá cân đối.

- *Về cơ cấu giới tính*: Thực tế hiện nay NNL KH nữ của Học viện có 501 người, chiếm tới 51,86% và NNL KH nam với 465 người, chiếm 48,14% trên tổng số cán bộ khoa học. Tuy nhiên, trong 5 năm trở lại đây, đã có sự gia tăng đáng kể số cán bộ khoa học nữ có học hàm, học vị cao. Mặc dù tỷ lệ NNL KH nữ cao hơn NNL KH nam, nhưng trong nhiều năm qua số cán bộ khoa học nữ có học hàm, học vị tăng lên. Năm 2009 có 17 người đến năm 2018 có 58 người có học hàm phó giáo sư là nữ; năm 2009 có 74 tiến sĩ đến năm 2018 có 204 người có học vị tiến sĩ là nữ. Hiện nay chưa có cán bộ nữ nào có học hàm giáo sư [97].

3.4.1.3. Những kết quả nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học của Học viện

Chất lượng NNL KH Học viện đã và đang đáp ứng tốt các yêu cầu nhiệm vụ tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận, giảng dạy lý luận chính trị. Nhiều cán bộ khoa học Học viện là nhà khoa học có uy tín cao trên các lĩnh vực chuyên ngành, đồng thời là nhà giáo, nhà sư phạm mẫu mực. Nhiều giảng viên có khả năng sư phạm tốt, kết hợp sáng tạo các phương pháp nghiên cứu, giảng dạy hiện đại, các phương tiện công nghệ cho từng môn học mang lại hiệu quả cao trong giảng dạy. Nhiều giảng viên bám sát thực tiễn, phân tích, luận giải vấn đề khoa học nảy sinh từ thực tiễn sâu sắc, thuyết phục. Các kết quả đó được thể hiện qua nhiều hội nghị, hội thảo, nhiều ý kiến đều nhất trí, sản phẩm khoa học của Học viện đã có hiệu quả tốt đối với công tác cán bộ và sự phát triển của lý luận chính trị cũng như đối với sự nghiệp đổi mới nói chung. Cụ thể:

Thứ nhất, góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng của Học viện và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Thứ hai, nghiên cứu khoa học góp phần quan trọng vào việc cung cấp những luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Thứ ba, góp phần tích cực vào việc bảo vệ, phát triển Chủ nghĩa Mác - Lênin và nền tảng Tư tưởng Hồ Chí Minh, Học viện đã chủ động triển khai các đề tài nghiên cứu khoa học để luận giải làm sáng tỏ và nhận thức sâu sắc hơn về Chủ nghĩa Mác - Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Thứ tư, góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho việc xây dựng chiến lược, chương trình phát triển kinh tế - xã hội của các bộ, ban, ngành, địa phương. Việc phối hợp với các bộ, ban, ngành, địa phương trong việc nghiên cứu đã góp phần cung cấp những luận cứ khoa học cho công tác lãnh đạo, quản lý của các bộ, ban, ngành, địa phương.

3.4.2. Những hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

3.4.2.1. Hạn chế về số lượng, cơ cấu

Phát triển NNL KH của Học viện trong những năm qua đã có bước trưởng thành và chuyển biến đáng kể. Nhưng bước sang thời kỳ mới hội nhập kinh tế quốc tế trước những yêu cầu, nhiệm vụ mới cùng những thời cơ, thách thức, việc phát triển NNL KH của Học viện còn bộc lộ những mặt hạn chế, yếu kém, trước hết thể hiện ở số lượng, cơ cấu của NNL KH. Cụ thể:

Thứ nhất, số lượng NNL KH của Học viện hiện nay còn thiếu so với chức năng nhiệm vụ, đặc biệt là cán bộ nghiên cứu, giảng dạy có kinh nghiệm. Học viện có quy mô lớn so với các bộ, ban, ngành khác, với số lượng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động lên tới hơn 2.000 người. Tuy nhiên, NNL KH chỉ chiếm chưa tới 50%, còn lại là cán bộ phục vụ, hành chính, hậu cần. Đồng thời, so với chức năng, nhiệm vụ của Học viện, số lượng cán bộ khoa học như trên sẽ rất khó đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Đặc biệt, trong số cán bộ khoa học, số cán bộ có học hàm, học vị cũng không thật cao. Hiện nay, cả Học viện chỉ có 10 giáo sư, trong đó, chỉ còn 2 giáo sư đang trong độ tuổi dưới 60, còn lại đều trên 60. Số NNL KH Học viện là chuyên gia đầu đàn, tạo lập được ảnh hưởng khoa học lớn trong đời sống xã hội rất ít. Nhiều cán bộ khoa học có trình độ cao, có kinh nghiệm nghiên cứu, giảng dạy hiện tuổi đã cao, sẽ nghỉ hưu trong vài năm tới.

Thứ hai, NNL KH Học viện có sự mất cân đối khá lớn về cơ cấu chuyên ngành, độ tuổi và giới tính

- Cơ cấu chuyên ngành: Hiện nay việc phân bố NNL KH có học hàm, học vị giữa các ngành khoa học không đồng đều. Một số ngành thuộc thế mạnh của Học viện nhưng số lượng giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ rất ít như: Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học: 06 PGS, 16 TS; Viện Chính trị học: 01 GS, 05 PGS, 15 TS; Viện Kinh tế chính trị học: 09 PGS, 14 TS; Viện Triết học: 02 GS, 06 PGS, 17 TS; Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng: 08 PGS, 12 TS. Ngoài ra, sự bất hợp lý thể hiện rõ nhất ở sự phân bố không đồng đều giữa Trung tâm Học viện và các Học viện trực thuộc. Trong khi chức năng nhiệm vụ giống nhau, đặc biệt là trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ (từ khi Giám đốc Học viện quyết định đào tạo chung một chương trình và xóa bỏ việc phân cấp đối tượng đào tạo), thì số cán bộ khoa học ở các Học viện chính trị khu vực lại rất mỏng, thậm chí có Học viện số cán bộ có học hàm phó giáo sư, học vị tiến sĩ không bằng một viện chuyên ngành ở Trung tâm Học viện. Đó là nguyên nhân chính làm cho chất lượng đào tạo cán bộ và nghiên cứu khoa học của các Học viện trực thuộc còn hạn chế. Đó là chưa kể, điều đó gây nên sự nhiều hệ lụy khác trong bố trí, sử dụng cán bộ.

- Cơ cấu ngạch viên chức: Cơ cấu viên chức khá cân đối giữa các ngạch, tuy nhiên còn có sự mất cân đối giữa hai loại: Giảng viên và nghiên cứu viên. Viên chức giữ ngạch giảng viên ngoài nhiệm vụ giảng dạy, hàng năm phải đạt được định mức thời gian nghiên cứu khoa học và có bài viết đăng trên tạp chí. Còn nghiên cứu viên nhiệm vụ chính là nghiên cứu khoa học phục vụ cho công tác giảng dạy.

- Cơ cấu theo độ tuổi: Mặc dù trong những năm qua, Học viện đã tích cực tuyển dụng cán bộ trẻ, đào tạo để tạo nguồn bổ sung cho NNL KH lớn tuổi nghỉ hưu và nhờ đó đã khắc phục được phần nào về tình trạng hẫng hụt NNL KH, nhưng hiện nay cơ cấu cán bộ khoa học theo độ tuổi vẫn còn những bất cập. Trước hết, vẫn còn sự hẫng hụt nhất định về độ tuổi, nhất là độ tuổi trên dưới 50. Nguồn nhân lực có độ tuổi này đáng lẽ phải đóng vai trò chủ lực trong công tác nghiên cứu, giảng dạy, nhưng do số lượng ít, nên thực tế cán bộ ở độ tuổi trên 60 và trên 40 đang là lực lượng chủ công trong công tác nghiên cứu giảng dạy. Sở dĩ có tình trạng “hẫng hụt”

nêu trên là vì trong nhiều năm Học viện không tuyển dụng cán bộ, đến lúc hẵng hụt quá thì tuyển dụng ồ ạt số lượng lớn cán bộ trẻ về Học viện. Chính việc tuyển dụng cán bộ trẻ đã bổ sung NNL KH, nhưng việc tuyển dụng cán bộ với số lượng lớn cùng độ tuổi sẽ tạo ra khả năng hẵng hụt cán bộ trong tương lai.

- Cơ cấu theo giới tính: Cơ cấu theo giới tính của NNL KH Học viện bộc lộ rõ nhất mặt hạn chế. Số cán bộ nữ đông nhưng tỷ lệ cán bộ khoa học nữ có học hàm, học vị cao lại thấp. Đó là chưa kể, một số cán bộ nữ tuy có học vị tiến sĩ nhưng năng lực giảng dạy, nghiên cứu rất hạn chế. Chính điều này đang là nhân tố làm hạn chế sức vươn lên của toàn bộ NNL KH Học viện.

3.4.2.2. Hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực khoa học Học viện

Hạn chế của phát triển NNL KH bộc lộ rõ qua chất lượng của đội ngũ cán bộ khoa học. Nhìn chung, NNL KH Học viện mạnh về lý thuyết nhưng yếu về kiến thức thực tiễn và khả năng phát hiện, nắm bắt cái mới. Trong khi khá vững về giảng dạy, thì năng lực nghiên cứu khoa học chưa thật nổi trội. Đặc biệt, hiện nay phương pháp nghiên cứu khoa học của NNL KH Học viện đang là vấn đề cần có sự đánh giá để kịp thời bổ khuyết. Do những hạn chế trong phát triển NNL KH mà chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu khoa học của Học viện còn có những hạn chế, nhất là về khả năng cập nhật kiến thức khoa học hiện đại khả năng hiểu biết thực tiễn thế giới yếu, việc bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, cập nhật kiến thức, chủ trương, chính sách mới cũng hạn chế. Trong môi trường của Học viện, nghiên cứu khoa học là một phần quan trọng, không những giúp giảng viên, nghiên cứu viên củng cố trình độ chuyên môn, gắn lý luận với thực tiễn mà còn tạo điều kiện cho giảng viên, nghiên cứu viên vận dụng lý thuyết vào việc giải quyết các vấn đề thực tiễn đặt ra. Tuy nhiên, khả năng ngoại ngữ của một bộ phận lớn NNL KH chưa cao là rào cản khả năng viết và đăng các công trình khoa học trên các tạp chí quốc tế và tham dự các hội thảo, các nghiên cứu mang tầm quốc tế, khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn hạn chế.

Những cán bộ khoa học có trình độ cao, có kinh nghiệm trong công tác nghiên cứu, giảng dạy đa số đều lớn tuổi, chuẩn bị nghỉ hưu trong một số năm tới. Trong khi đó, lớp cán bộ kế tiếp (trên dưới 50 tuổi) lại bị hẵng, còn số cán bộ trẻ tuy

được đào tạo bài bản, có trình độ ngoại ngữ, tin học nhưng còn non yếu về kinh nghiệm nghiên cứu cũng như chưa được kinh qua hoạt động thực tiễn nên chưa đủ độ “đằm” để tạo nên bước chuyển biến trong nghiên cứu và giảng dạy.

Hạn chế của NNL KH Học viện thể hiện qua kết quả hoạt động của đội ngũ này. Mặc dù NNL KH đảm nhiệm một khối lượng công việc rất lớn, vừa phải giảng dạy, vừa phải nghiên cứu khoa học, nhưng chất lượng sản phẩm chưa thật sự đáp ứng yêu cầu của xã hội và sự kỳ vọng của Đảng, Nhà nước. Chất lượng đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa cao, còn những bài giảng xơ cứng, buồn tẻ, thiếu thông tin và phương pháp tích cực nên chưa làm học viên hứng thú. Nhiều học viên khi ra trường đã có phản ứng tiêu cực với chất lượng bài giảng của giảng viên.

Trong nghiên cứu khoa học, nhiều năm Học viện chưa có công trình khoa học nào thật sự nổi trội, gây ảnh hưởng, tiếng vang lớn trong đời sống xã hội. Các kết quả nghiên cứu khoa học của Học viện tuy có những cái mới nhất định, việc cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước vẫn còn hạn chế. Trong những năm gần đây, Học viện đã cố gắng tập trung nguồn lực để thực hiện nghiên cứu một số công trình khoa học lớn, nhưng chất lượng và mức độ đóng góp vẫn còn khiêm tốn.

Mức độ tham gia cung cấp luận cứ khoa học và thực tiễn cho Ban Cấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Chính phủ trong hoạch định đường lối, chủ trương, chiến lược và trong giải quyết các vấn đề lý luận - thực tiễn phức tạp của đất nước chưa cao. Nghiên cứu kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh vừa chưa được chú trọng đúng mức, vừa gắn với những bối cảnh mới của thời đại, thế giới và đất nước. Hoạt động tổng kết thực tiễn chưa được triển khai đúng tầm, đấu tranh tư tưởng - lý luận chưa mạnh. Có ít công trình thể hiện được sự tác động rõ rệt đối với xã hội, phần lớn các công trình nghiên cứu khoa học chỉ phục vụ trực tiếp công tác biên soạn bài giảng, động lực nghiên cứu khoa học chưa cao.

Qua kết quả khảo sát cho thấy, NNL KH ở Học viện hiện nay hạn chế nhất vẫn là khả năng hội nhập quốc tế và trình độ chuyên môn so với yêu cầu (bảng 3.25).

Bảng 3.25: Hạn chế cơ bản nhất đối với nguồn nhân lực khoa học ở Học viện hiện nay

Đơn vị: Số lượng người; tỷ lệ %

Đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ
Trình độ chuyên môn so với yêu cầu	61	18,9
Số lượng NNL KH chưa đủ so với yêu cầu	27	8,4
Cơ cấu NNL KH ở các chuyên ngành chưa hợp lý	9	2,8
Trình độ tin học, ngoại ngữ yếu	68	21,1
Khả năng hội nhập quốc tế hạn chế	72	22,3
Thiếu người giỏi, thiếu chuyên gia đầu ngành	57	17,6
Hạn chế về phương pháp nghiên cứu khoa học	21	6,5
Hạn chế về phương pháp giảng dạy	8	2,5
Tổng số	323	100

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 5]

Nhìn vào bảng 3.25 cho thấy, số người được hỏi đánh giá hạn chế cơ bản nhất đối với NNL KH Học viện hiện nay với 72 ý kiến cho rằng hạn chế lớn nhất là khả năng hội nhập quốc tế, chiếm 22,3%; với 61 ý kiến cho rằng hạn chế về trình độ chuyên môn so với yêu cầu, chiếm 18,9% và 57 ý kiến cho rằng hạn chế về trình độ tin học, ngoại ngữ, chiếm 21,1%, với 57 ý kiến cho rằng thiếu người giỏi, thiếu chuyên gia đầu ngành, chiếm 17,6%.

3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực khoa học Học viện

Một là, sự thay đổi cơ cấu, tổ chức bộ máy ở Học viện có nhiều xáo trộn.

Học viện đã trải qua nhiều lần sáp nhập các trường, các phân hiệu với chức năng nhiệm vụ của Học viện do Bộ Chính trị ra quyết định. Gần đây nhất, theo Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có sự thay đổi lớn so với Quyết định số 224-QĐ/TW, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là cơ quan trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng; đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Bộ Chính trị, Ban Bí thư. Cơ cấu tổ chức gồm: 10 đơn vị chức năng, trong đó bỏ 02 đơn vị là Văn phòng Đảng - Đoàn

thể và Trung tâm Khảo thí và đảm bảo chất lượng đào tạo, thay bằng 02 đơn vị Trung tâm Ứng dụng Công nghệ thông tin và Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng chuyên ngành. 18 viện chuyên ngành, trong đó sáp nhập Viện Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và Vụ Quản lý đào tạo và đổi tên một số viện cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ mới và 05 Học viện trực thuộc.

Với sự thay đổi, xáo trộn cơ cấu tổ chức, bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, cũng làm ảnh hưởng đến biến đổi số lượng NNL KH ở các đơn vị, nhất là các viện chuyên ngành và Học viện trực thuộc.

Hai là, thiếu quan tâm xây dựng chiến lược phát triển NNL KH.

Mặc dù Học viện có Chiến lược cán bộ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2020 và Chiến lược hoạt động khoa học của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2030, Học viện cần xây dựng phát triển toàn diện với hai nhiệm vụ trọng tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học. Do đó, cần chú trọng xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên, các nhà khoa học, cán bộ giảng dạy tài năng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức trong sáng, được đào tạo cơ bản, chuyên sâu về lý luận, phương pháp sư phạm và am hiểu thực tiễn của đất nước.

Ba là, kế hoạch tạo nguồn và tuyển chọn NNL KH còn nhiều bất cập.

Học viện chưa có kế hoạch tạo nguồn và tuyển chọn NNL KH lâu dài. Nhiều năm qua Học viện tuyển dụng cán bộ khoa học không theo giai đoạn để đảm bảo sự kế cận, chưa thực sự đầu tư cho phát triển NNL KH kế cận. Việc tuyển dụng có nhiều bất cập, không có chiến lược tuyển dụng để đào tạo, nhiều khi tuyển ồ ạt, nhưng số lượng tuyển dụng cán bộ làm khoa học lại được ít, vì nguồn sinh viên học các chuyên ngành triết, chủ nghĩa xã hội khoa học, kinh tế chính trị học, xây dựng Đảng, lịch sử Đảng ở các trường Đại học cũng rất ít. Có những đợt tuyển dụng lại lấy sinh viên ngành kinh tế, tài chính, ngân hàng vào để đưa đi đào tạo, sau đó vẫn phải sắp xếp về các viện chuyên ngành gần. Đây là điều bất cập của Học viện trong việc tuyển chọn, tạo nguồn và việc này cũng là khó khăn trong thời gian tới.

Qua hỏi ý kiến khảo sát đối với đội ngũ giảng viên tại Học viện cho rằng việc xây dựng tiêu chí tuyển dụng tốt đạt 48,2% nhưng thực hiện kế hoạch tuyển dụng với tỷ lệ tốt đạt 42,5%, còn lại có 50,8% ý kiến cho rằng việc xây dựng tiêu

chí tuyển dụng NNL KH và 55,5% ý kiến cho rằng kế hoạch tuyển dụng NNL KH là kém và trung bình (bảng 3.26).

Bảng 3.26: Xây dựng tiêu chí và lập kế hoạch tuyển dụng khoa học

Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)

Đánh giá	Xây dựng tiêu chí		Lập kế hoạch tuyển dụng	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Rất tốt	23	7,1	16	5,0
Tốt	133	41,2	121	37,5
Bình thường	147	45,5	162	50,2
Kém	17	5,3	17	5,3
Không có ý kiến	1	0,3	4	1,2
Tổng số	323	100	323	100

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 5]

Bảng 3.27: Thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ nguồn nhân lực khoa học

Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)

Đánh giá	Thu hút, tuyển dụng		Đãi ngộ	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Rất mạnh	48	14,9	51	15,8
Mạnh	102	31,6	71	22,0
Bình thường	151	46,7	161	49,8
Yếu	14	4,3	26	8,0
Rất yếu	4	1,2	6	1,9
Không có ý kiến	4	1,2	8	2,5
Tổng số	323	100	323	100

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 5]

Ở bảng 3.26 và 3.27 cho thấy từ xây dựng tiêu chí, và lập kế hoạch tuyển dụng NNL KH Học viện chỉ có 5,3% cho rằng kém và 5,5% cho rằng yếu và rất yếu trong thực hiện tuyển dụng. Điều này cho thấy sức hút trong tuyển dụng nhân lực khoa học học viện còn khá cao so với bên ngoài. Khi hỏi sâu cán bộ trẻ được tuyển dụng trong thời gian vừa qua, họ cho rằng môi trường làm việc và học tập ở đây được đánh giá tốt hơn hẳn so với bên ngoài.

Bốn là, đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển NNL KH ở Học viện còn nhiều hạn chế.

Chưa xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng NNL KH gắn với thực tiễn, giảng viên Học viện còn thiếu kiến thức thực tiễn và ngoại ngữ. Học viện chưa quyết liệt trong việc đưa cán bộ giảng dạy đi thực tế dài hạn tại địa phương và việc khuyến khích giảng viên học ngoại ngữ để nâng cao trình độ chưa nhiều. Học viện thiếu chuyên gia giỏi để vạch hướng và thiếu đội ngũ đầu đàn làm lực lượng nòng cốt trong nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu. Trong phát triển NNL KH ở Học viện chưa quan tâm đúng mức việc xây dựng cán bộ đầu đàn, chuyên gia đầu ngành và chưa hình thành được nét văn hóa về đạo đức, phong cách đào tạo, bồi dưỡng người kế tục mình trong nghiên cứu, giảng dạy ở các nhà khoa học đầu đàn. Bản thân nhiều cán bộ khoa học thiếu quyết tâm cao trong phấn đấu vươn lên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, còn ngại khó, ngại khổ. Vấn đề này được khảo sát đánh giá ở bảng 3.28.

Bảng 3.28: Chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với nguồn nhân lực khoa học

Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)

Đánh giá	Cử đi đào tạo trong nước		Cử đi đào tạo nước ngoài	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Rất tốt	113	35,0	15	4,6
Tốt	164	50,8	116	35,9
Bình thường	9	2,8	158	48,9
Kém	16	5,0	31	9,6
Rất kém	21	6,5	3	0,9
Tổng số	323	100	323	100

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 5]

Ở cả 2 dạng đào tạo, bồi dưỡng trong nước, ngoài nước đều đánh giá cao ở mức tốt và rất tốt (85,8% và 40,5%). Nhưng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở Học viện hạn chế về ngoại ngữ do đó việc đào tạo ở nước ngoài đối với đội ngũ này là hạn chế. Đây cũng là đặc thù Học viện, trung tâm đào tạo lớn của cả nước, nơi có môi trường học tập và phấn đấu cao.

Ở môi trường làm việc Học viện, ý thức phấn đấu trong chuyên môn của nhà khoa học rất thuận lợi. Giảng viên được đào tạo, tập huấn các lớp có liên quan chuyên môn sâu và cập nhật kiến thức hiện đại. Tuy nhiên do đặc thù lương theo ngạch bậc, tính cạnh tranh ở mức trung bình, đặc biệt cán bộ trẻ vào làm việc ở đây trong thời gian chưa lên đứng bực, mức lương ở mức thấp vì chưa có khoản tăng lên do giảng dạy và nghiên cứu.

Bảng 3.29: Không yên tâm gắn bó với nghề nghiệp, một số cán bộ trẻ chưa có ý chí vươn lên

Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)

Đánh giá	Không yên tâm		Chưa có ý chí vươn lên	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Có	193	59,8	235	72,8
Không	130	40,2	88	27,2
Tổng số	323	100	323	100

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 5]

Ở bảng 3.29 cũng phản ánh phần nào thực trạng trên 59,8% nhà khoa học nhất là số cán bộ trẻ chưa yên tâm gắn bó nghề nghiệp và có đến 72% số người trả lời cho rằng một số cán bộ chưa có ý thức vươn lên.

Năm là, đánh giá, bố trí sử dụng>NNL KH còn nhiều bất cập, hạn chế.

Từ việc tuyển dụng, đào tạo những người có chuyên ngành gần hoặc cho học chuyển đổi sang chuyên ngành khác và đào tạo tiến sĩ chuyên ngành đó, sau đó đưa về viện chuyên ngành không phù hợp với ngành học từ đại học. Đây có sự hẫng hụt lớn về việc cán bộ nghiên cứu, giảng dạy chủ chốt đủ sức chủ trì và triển khai các công trình lớn, các chương trình, đề tài trọng điểm. Sự chuyển giao các thế hệ nghiên cứu khoa học ở Học viện có phần bị hẫng hụt.

Bảng 3.30: Đánh giá, bổ nhiệm, bãi nhiệm nguồn nhân lực khoa học*Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)*

Đánh giá	Đánh giá NNL KH		Bổ nhiệm, miễn nhiệm NNL KH	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Rất tốt	6	1,9	7	2,2
Tốt	91	28,2	94	29,1
Bình thường	184	57,0	185	57,3
Không tốt	34	10,5	29	9,0
Rất không tốt	3	0,9	3	0,9
Không có ý kiến	5	1,5	5	1,5
Tổng số	323	100	323	100

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 5]

Ở khía cạnh đánh giá NNL KH và bổ nhiệm, miễn nhiệm NNL KH thời gian vừa qua khá minh bạch và công bằng. Chỉ có 11,4% và 10,8% cho rằng đánh giá và bổ nhiệm, miễn nhiệm không tốt, rất không tốt.

Sáu là, hợp tác quốc tế trong phát triển NNL KH ở Học viện chưa được coi trọng đúng mức.

Đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu ở Học viện tuy có những ưu điểm nhất định về lòng nhiệt tình, say mê nghiên cứu, đạo đức tư cách tốt... Nhưng đứng trước những biến đổi rất lớn của đất nước và tình hình thế giới hiện nay, những yêu cầu mới để nắm bắt kịp với khoa học - công nghệ kinh tế tri thức, xu thế quốc tế hóa, toàn cầu hóa, và sự nghiệp đổi mới đất nước trong thời kỳ mới, nhiều người trong số cán bộ này thể hiện có sự hẫng hụt lớn, nhất là trình độ ngoại ngữ, tin học và nắm bắt những tri thức mới.

Bảy là, chính sách đãi ngộ NNL KH ở Học viện chưa thỏa đáng.

Chế độ chính sách tiền lương của giảng viên còn thấp, không có chế độ khuyến khích giảng viên như thanh toán vượt giờ chuẩn, những người giảng nhiều trong năm phải gánh giờ giảng cho những giảng viên trẻ. Học viện chưa xây dựng được chính sách thu hút nhân tài, không có cơ chế tuyển dụng những người đi học nước ngoài về Học viện làm việc. Cơ chế chính sách, cơ chế quản lý NNL KH Học viện còn nhiều bất cập; thiếu hụt nguồn lực để phát triển NNL KH Học viện.

Bảng 3.31: Tính cạnh tranh tiền lương và phụ cấp, phúc lợi về tài chính đối với nguồn nhân lực khoa học

Đơn vị: Số lượng (người); tỷ lệ (%)

Đánh giá	Tính cạnh tranh tiền lương		Phụ cấp, phúc lợi về tài chính		Đãi ngộ đối người có học hàm, học vị	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Rất tốt	9	2,8	16	5,0	24	7,4
Tốt	84	26,0	90	27,9	135	41,8
Bình thường	185	57,3	177	54,8	143	44,3
Kém	38	11,8	33	10,2	16	5,0
Rất kém	6	1,9	6	1,9	4	1,2
Không có ý kiến	1	0,3	1	0,3	1	0,3
Tổng số		100	323	100	323	100

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả [Phụ lục 5]

Ở bảng 3.31, các nhà khoa học cho rằng đãi ngộ đối với người có học hàm, học vị khá tốt, chỉ có 6,2% cho là kém và rất kém, gần 50% cho là tốt và rất tốt. Đặc biệt cơ chế đãi ngộ đối nhà khoa học có học hàm, học vị kéo dài thời gian công tác như đã đề cập phần trên và cơ chế chỉ định giao đề tài trọng điểm cho họ.

Mặt khác ở tính cạnh tranh tiền lương và phụ cấp, phúc lợi về tài chính, hầu hết nhà khoa học đánh giá bình thường (57,3% và 54,8%). Học viện là cơ quan hành chính sự nghiệp nên lương và phụ cấp phúc lợi ăn theo hệ lương và ngạch bậc nên tính cạnh tranh lương, phúc lợi ở mức trung bình.

Chương 4

MỤC TIÊU VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ĐẾN 2030

4.1. BỐI CẢNH MỚI VÀ NHỮNG YÊU CẦU KHÁCH QUAN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

4.1.1. Bối cảnh mới trong phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

4.1.1.1. Bối cảnh quốc tế

Bối cảnh quốc tế đầu thế kỷ XXI với những diễn biến phức tạp, khó lường đã trực tiếp và gián tiếp tác động đến hoạt động của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh nói chung và việc phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện nói riêng. Mặt khác trong thế giới ngày nay, khoa học - công nghệ có sự phát triển bùng nổ, trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp. Các thành tựu của khoa học - công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin đã biến đổi sâu sắc các lĩnh vực của đời sống xã hội. Thế giới đang có bước chuyển từ nền kinh tế công nghiệp sang nền kinh tế tri thức dựa trên nền tảng khoa học và công nghệ hiện đại. Con người, tri thức và vốn xã hội của họ đã trở thành vốn quý, là nhân tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc.

Thực tế trên cho thấy, để Việt Nam hội nhập sâu rộng với nền kinh tế thế giới, đòi hỏi chúng ta phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ trí tuệ ngang tầm với khu vực và quốc tế. Nguồn nhân lực khoa học đóng vai trò quan trọng để góp phần rút ngắn, thu hẹp khoảng cách tụt hậu giữa nước ta với các nước phát triển trong khu vực và thế giới. Học viện cần phải có Chiến lược xây dựng, phát triển một đội ngũ khoa học đủ năng lực, trí tuệ nắm bắt và lý giải những vấn đề thực tiễn về các mặt kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội đang diễn ra trong khu vực và quốc tế, đề xuất những giải pháp nắm bắt kịp thời những thời cơ, vận hội, vượt qua các khó khăn, thách thức trong thực tiễn xây dựng và phát triển đất nước. Cần xây dựng và phát triển nguồn nhân lực giỏi về ngoại ngữ, tin học; thông thạo, nhạy bén trong tiếp thu những thành tựu của cuộc cách mạng khoa học lần thứ 4

(hay còn gọi là Phiên bản 4.0) và kinh tế tri thức thế giới để ứng dụng trong công tác nghiệp vụ chuyên môn. Trước những tác động sâu rộng của khoa học công nghệ, nhất là công nghệ thông tin đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, chúng ta không được coi nhẹ việc bồi dưỡng phẩm chất đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ khoa học Học viện, để họ có quan điểm đúng đắn khi tiếp xúc trực tiếp hay tham khảo tài liệu của nước ngoài, biết cách sàng lọc đúng, sai; không có cái nhìn sai lệch, phủ nhận truyền thống và những thành tựu của cách mạng; sáng suốt lựa chọn kinh nghiệm quốc tế áp dụng vào thực tiễn nước ta; nêu cao trách nhiệm bản thân đối với vận mệnh của dân tộc.

4.1.1.2. Bồi dưỡng trong nước

** Yêu cầu mới về sắp xếp bộ máy, tinh gọn biên chế của Đảng và Nhà nước*

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII nêu vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và đã đề ra mục tiêu tổng quát:

Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước và chất lượng hoạt động của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội; phát huy quyền làm chủ của nhân dân. Tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng, sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; giảm chi thường xuyên và góp phần cải cách chính sách tiền lương [3].

Căn cứ quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu tại Nghị quyết số 18-NQ/TW và Kế hoạch số 07-KH/TW ngày 27 tháng 11 năm 2017 của Bộ Chính trị về thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, Nghị quyết số 56/2017/QH14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 của Quốc hội về việc tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, Bộ Chính trị đã ban hành Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc

gia Hồ Chí Minh. Trong đó, quy định rõ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là cơ quan trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng; đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Bộ Chính trị, Ban Bí thư. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là trung tâm quốc gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể chính trị - xã hội; trung tâm quốc gia nghiên cứu khoa học lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý [11].

** Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ thực hiện của Học viện trong thời gian tới - Học viện phải phát triển NNL KH có chất lượng cao, có các chuyên gia hàng đầu tham gia trong các lĩnh vực để thực hiện chức năng, nhiệm vụ Ban chấp hành Trung ương Đảng giao theo Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 của Bộ Chính trị về Học viện.*

Nguồn nhân lực khoa học mà Học viện cần xây dựng trong thời gian tới đó là nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có năng lực nghiên cứu tốt, phẩm chất đạo đức tốt; đảm bảo đủ về số lượng; có chất lượng cao và khả năng hội nhập; là lực lượng tiên phong của xã hội trong tiếp cận và nghiên cứu chính sách phát triển đất nước. Cần phát triển NNL KH lý luận chính trị của Học viện vừa là những người trực tiếp cung cấp những luận cứ khoa học giúp Đảng và Nhà nước xác định đường lối chiến lược, chính sách, kế hoạch phát triển đất nước; vừa là những người triển khai quán triệt, giáo dục chủ trương, đường lối đó cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt của hệ thống chính trị.

Đặc biệt, trước những thách thức về mặt tư tưởng, đạo đức, lối sống, đội ngũ cán bộ khoa học lý luận chính trị có vai trò quan trọng trong việc làm tròn chức năng định hướng xã hội của công tác lý luận. Do đó, phải làm cho đội ngũ cán bộ nói chung, đặc biệt là đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy lý luận chính trị không thể chệch hướng về tư tưởng. Vì vậy, xây dựng và phát triển NNL KH có lập trường tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tuyệt đối tin tưởng, trung thành vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước là một đòi hỏi khách quan ở một trung tâm quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu về khoa học lý luận chính trị như Học viện.

- Đào tạo dự nguồn cán bộ chuẩn bị cho nhân sự Đại hội XIII và tham gia nghiên cứu và tổng kết thực tiễn, tham gia soạn thảo Văn kiện Đại hội XIII.

Xuất phát từ bối cảnh trong nước hiện nay đòi hỏi Học viện cần phải xây dựng và phát triển nguồn NNL KH đủ mạnh để có thể hoàn thành tốt trọng trách được giao, nhất là trong điều kiện chất lượng của công tác phát triển NNL KH của Học viện vẫn còn hạn chế. Chất lượng NNL KH chưa tương xứng với tầm cỡ của một trung tâm khoa học lớn của cả nước và hiện tại đang có sự hẫng hụt về NNL KH, đặc biệt là NNL KH đầu đàn, các chuyên gia giỏi. Cơ cấu NNL KH tuy đã được bổ sung, điều chỉnh trong những năm gần đây nhưng vẫn còn có sự bất cập. Số cán bộ có học hàm, học vị, có trình độ cao, có kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu, có uy tín và ảnh hưởng lớn trong xã hội chưa nhiều và phần lớn những cán bộ này tuổi đời tương đối cao. Cán bộ khoa học trẻ được đào tạo cơ bản, có hệ thống ngày càng đông đảo, song còn thiếu kiến thức thực tiễn, thiếu kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu... Tất cả những điều đó đang ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Học viện

4.1.2. Những yêu cầu khách quan về phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

- Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Đối với cơ sở ĐTBĐ cán bộ LĐQL trung, cao cấp cho hệ thống chính trị như Học viện, vấn đề chất lượng hàng đầu là tạo ra những người dám nhìn thẳng vào sự thật, biết phân tích thực tiễn, biết học hỏi, từ đó vận dụng chuyên môn, nghiệp vụ hoạch định chính sách mới có hiệu quả cao. Nhiệm vụ đào tạo yêu cầu đội ngũ cán bộ giảng viên ở Học viện không chỉ cần phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực chuyên môn sâu, kỹ năng sư phạm hiện đại, mà còn cần phải có những am tường về kiến thức thực tiễn, vốn kinh nghiệm dồi dào, mới có đủ khả năng truyền đạt kiến thức cho đối tượng học viên đặc thù là những nhà quản lý thực tiễn và đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên các môn khoa học xã hội, khoa học lý luận chính trị.

Xuất phát từ thực tiễn hoạt động ĐTBĐ cán bộ của Học viện cho thấy, cần phải có một NNL KH đảm bảo cả về mặt số lượng lẫn chất lượng thì mới thực hiện

được mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng của Học viện là vừa nâng cao trình độ lý luận về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, các kiến thức về khoa học chính trị, khoa học xã hội và nhân văn; đặc biệt nâng cao phẩm chất đạo đức, tu dưỡng tính đảng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành.

- Trong nghiên cứu khoa học.

Bối cảnh quốc tế, khu vực và trong nước đã đặt ra những cơ hội và thách thức mới đối với hoạt động LLCT nước ta. Nhiều vấn đề thực tiễn cần được khoa học lý luận chính trị nghiên cứu, giải đáp. Chiến lược Khoa học và Công nghệ quốc gia giai đoạn 2011-2020, Luật Khoa học và Công nghệ 2013 và Nghị quyết số 37-NQ/TW “Về công tác lý luận và định hướng nghiên cứu đến năm 2030” đã có nhiều nội dung đưa ra huy động mọi nguồn lực, tăng mức đầu tư nhằm phát triển khoa học công nghệ, trong đó có khoa học lý luận chính trị được đặt ra những vấn đề và yêu cầu cho công tác lý luận trong tình hình mới.

Nhu cầu hiện nay đối với NNL KH là nắm bắt thực tiễn, biết phân tích thực tiễn trở thành vấn đề thuộc về thế giới quan, nhân sinh quan phương pháp luận của cán bộ khoa học. Trong đó những người làm lãnh đạo, quản lý công tác tổ chức, nghiên cứu, giáo dục đào tạo nguồn nhân lực của Học viện có vai trò trách nhiệm rất lớn. Yêu cầu của công tác khoa học hiện nay đặt ra cho Học viện cần phải xây dựng, phát triển NNL KH đủ tầm để đưa ra được những ý kiến tham mưu, đóng góp giá trị cho việc hoạch định chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, góp phần vào công tác đấu tranh chống diễn biến hòa bình, tự chuyển hóa; đồng thời phục vụ đắc lực cho nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ lý luận chính trị của Học viện.

Hiện nay, bên cạnh nhiệm vụ nghiên cứu khoa học phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng, Học viện đang triển khai rộng rãi hình thức tập trung nguồn lực tài chính và nhân lực cho các đề án khoa học mang tính trọng điểm và xây dựng các báo cáo thường niên về các vấn đề kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, môi trường nhằm đưa ra quan điểm của Học viện và cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Ngoài ra, Học viện cũng ngày càng

mở rộng các hình thức thu hút nguồn lực tài chính ngoài ngân sách cấp cho Học viện hàng năm để nghiên cứu khoa học, qua các phương thức đấu thầu các đề tài cấp Nhà nước, Quỹ Nafosted, liên kết, phối hợp với các bộ, ban, ngành, địa phương và các đối tác quốc tế khác. Điều này đòi hỏi Học viện xây dựng và phát triển được các nhóm nghiên cứu mạnh, các cán bộ khoa học đầu đàn thực sự chuyên sâu, đủ năng lực chuyên môn để tham gia đấu thầu và đảm nhiệm trọng trách chủ nhiệm các nhiệm vụ khoa học trọng điểm này, kế tiếp thế hệ các nhà khoa học của Học viện đa số đã đến tuổi nghỉ quản lý. Do đó, trong thời gian tới, cần thiết phải nghiên cứu, rà soát nhu cầu và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghiên cứu khoa học hiện đại cho NNL KH của Học viện. Đồng thời, đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng quản lý khoa học hiện đại cho đội ngũ cán bộ quản lý khoa học cũng là một trong những đòi hỏi rất cấp bách để tăng cường chất lượng, hiệu quả hoạt động khoa học của Học viện.

4.2. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2030

4.2.1. Một số quan điểm cần quán triệt trong phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Nhằm tăng cường vị thế của Học viện với tư cách là Trường Đảng Cao cấp của Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam; là một cơ quan Đảng đặc thù trong hệ thống các cơ quan lãnh đạo của Trung ương Đảng; là trung tâm quốc gia duy nhất có chức năng, nhiệm vụ ĐTBD cán bộ LĐQL cho toàn Đảng và hệ thống chính trị. Học viện là Trường Đảng có sứ mệnh uy tín hàng đầu ĐTBD cán bộ LĐQL cho Đảng và toàn hệ thống chính trị thực sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư, ngang tầm nhiệm vụ, tuyệt đối trung thành với lý tưởng của Đảng, với sự nghiệp cách mạng.

Do đó, phát triển NNL KH phải chú trọng xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ khoa học đáp ứng yêu cầu mới của đất nước, đặc biệt là yêu cầu về xây dựng đội ngũ giảng viên đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Học viện căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ xây dựng một chiến lược phát triển dài hạn, phát huy đã đạt được, khắc phục những hạn chế, khó khăn, xác định sứ mệnh, tầm nhìn, quan điểm, mục tiêu và giá trị cốt lõi nhằm định hướng phát triển Học viện trong những thập kỷ tới.

Vì vậy, để xây dựng và phát triển NNL KH ở Học viện cần tập trung thực hiện một số vấn đề sau đây:

Thứ nhất, phát triển NNL KH phải gắn liền với chiến lược phát triển của Học viện đến năm 2030.

Trong chiến lược khoa học giai đoạn 2016-2030 của Học viện đã nêu mục tiêu tổng quát đến năm 2030, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là trung tâm hàng đầu của quốc gia về nghiên cứu lý luận chính trị và có uy tín, vị thế trong nước và quốc tế. Khẳng định hơn nữa về kết quả nghiên cứu khoa học góp phần quan trọng vào việc cung cấp luận cứ khoa học phục vụ hoạch định quan điểm, đường lối, chủ trương, chiến lược của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, phát triển toàn diện hệ thống lý luận của Đảng. Kết quả hoạt động khoa học là nhân tố hàng đầu, trực tiếp phục vụ tốt cho việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị. Nhanh chóng nắm bắt chủ động nghiên cứu những vấn đề mới được đặt ra trong nước và thế giới.

Phấn đấu đến năm 2030, có ít nhất một công trình hoặc một cụm công trình nghiên cứu hàn lâm có tính đột phá về lý luận và phương pháp luận liên quan đến thế mạnh của Học viện được ứng dụng hiệu quả trong giải quyết các vấn đề chính trị - xã hội; có ít nhất 3 công trình hoặc cụm công trình khoa học được giải thưởng quốc gia về KH&CN, có nhiều công trình công bố trên các tạp chí quốc tế uy tín. Phấn đấu 80% kết quả nghiên cứu khoa học được ứng dụng trong hoạt động ĐTBĐ cán bộ của Học viện; có nhiều nghiên cứu khoa học cung cấp cơ sở lý luận cơ bản cho việc hoạch định đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước [46].

Để đạt được mục tiêu chủ yếu trong phát triển đến năm 2030, Học viện đã có nhiều cố gắng đảm bảo cho NNL KH phát triển cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, so với mục tiêu đặt ra thì NNL KH của Học viện vẫn còn nhiều bất cập về trình độ chuyên môn. Do đó, từ nay đến năm 2030, Học viện cần chú trọng phát triển NNL KH theo quy hoạch phát triển của Học viện. Trong điều kiện chất lượng NNL KH đang ở mức khiêm tốn mà các điều kiện để nâng cao chất lượng NNL KH hạn chế, phát triển NNLKH theo quy hoạch là thực hiện mục tiêu chiến lược tránh lãng phí trong phát triển NNL của Học viện.

Thứ hai, phải coi nâng cao chất lượng NNL KH là nhân tố quan trọng để thực hiện các nhiệm vụ chiến lược.

Để phát triển lý luận chính trị, bao gồm cả việc khai thác kho tri thức toàn cầu, cũng như làm chủ và sáng tạo tri thức khoa học đất nước, cần phải có NNL KH với chất lượng phù hợp. Việc phát triển NNL KH này phải theo chuẩn mực quốc tế, nhằm đào tạo những giảng viên năng động sáng tạo, thích nghi với yêu cầu phát triển lý luận của Đảng và Nhà nước, với yêu cầu sự phát triển nền kinh tế tri thức.

Học viện cần 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 của đội ngũ giảng viên.

Nguồn nhân lực khoa học của Học viện đến năm 2030 phải là những cán bộ tự đào tạo nâng cao trình độ, luôn tiếp thu tri thức mới, có năng lực sáng tạo, thường xuyên đổi mới cách nghĩ, cách làm và phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, góp phần vào việc tạo ra tri thức đồng thời quảng bá tri thức khoa học.

Thứ ba, phát triển NNL KH 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 nguồn nhân lực khoa học.

Phát triển NNL KH 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 NNL KH bao gồm tuyển dụng, sàng lọc, bố trí, đánh giá, sắp xếp NNL dựa trên thành quả của đào tạo, kết hợp với yêu cầu của sự nghiệp lý luận của Đảng. Tạo môi trường phát triển NNL KH như việc hoàn thiện chính sách cơ chế đãi ngộ, thu hút nhân tài, tạo môi trường làm việc và cơ sở vật chất nghiên cứu nhằm phát huy tối đa sự năng động và tính sáng tạo của các nhà khoa học.

Nếu không giải quyết hài hòa các khâu trên thì chất lượng NNL KH không đáp ứng yêu cầu mà nhiệm vụ đặt ra cho họ. Nếu sử dụng NNL KH 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 NNL KH thì không thể phát huy được hiệu quả của công tác đào tạo, nghiên cứu. Do vậy, phát triển NNL KH phải gắn liền và thực hiện đồng bộ các khâu mới đạt hiệu quả

Thứ tư, việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học lý luận chính trị là nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài, có tầm quan trọng chiến lược.

Lý luận chính trị ở nước ta là một khoa học tổng hợp. Người làm lý luận chính trị phải am hiểu sâu sắc những kiến thức khoa học tự nhiên một cách cơ bản, am hiểu về lịch sử, am hiểu về khoa học xã hội nhân văn, có phương pháp luận đúng và nhạy cảm với những vấn đề chính trị. Vì vậy, để có được một nhà khoa học lý luận chính trị giỏi, đòi hỏi sự cố gắng rèn luyện của bản thân các nhà khoa học - cộng với sự hỗ trợ có hiệu quả của các cơ quan quản lý rất nhiều.

Thứ năm, phát triển NNL KH phải phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế và khu vực.

Ngày nay, xu thế toàn cầu hóa, nhất thể hóa các nền kinh tế quốc gia và khu vực tăng nhanh kèm theo hai mặt: cạnh tranh khốc liệt và hợp tác hiệu quả, có những mặt tiêu cực cần đấu tranh chống lại, nhưng vẫn phải chấp nhận nó, hơn nữa tuân thủ các luật chơi mới để tìm cách vươn lên. Hội nhập kinh tế với cạnh tranh ngày càng lớn, tạo sức ép, cơ hội nâng cao chất lượng NNL KH và mở rộng ứng dụng các tiến bộ KH&CN. Trên toàn thế giới đã phát triển một cách nhanh chóng và đặt ra không ít những cơ hội và thách thức mới đối với hoạt động lý luận chính trị ở nước ta. Cuộc cách mạng KH&CN tạo ra nhiều ý tưởng, đạt nhiều thành tựu mới, phương pháp mới; nhiều trào lưu tư tưởng, học thuyết mới xuất hiện; nền kinh tế tri thức đang được hình thành.

4.2.2. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

*** Mục tiêu tổng quát**

- Từ nay đến năm 2030 phấn đấu tạo bước chuyển mạnh mẽ về chất lượng đội ngũ giảng dạy, nghiên cứu Học viện. Xây dựng và phát triển NNL KH đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý; có sự kế tục liên tục giữa các thế hệ, có chất lượng không ngừng được nâng cao, có khả năng tham gia hội nhập quốc tế trong nghiên cứu khoa học, đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ Đảng, Nhà nước giao cho Học viện trong giai đoạn mới.

- Cần tập trung phát triển một số chuyên ngành khoa học thuộc thế mạnh, có truyền thống lâu đời, có tính đặc thù của Học viện, hình thành đội ngũ chuyên gia giỏi, có uy tín trong và ngoài nước.

*** Mục tiêu cụ thể**

- Giảm biên chế cán bộ, công chức, viên chức khối hành chính, hậu cần để tăng biên chế cán bộ khoa học. Đảm bảo lộ trình tăng tỷ lệ cán bộ khoa học trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức là 55% vào năm 2020; 60% vào năm 2025 và 70% vào năm 2030.

- Phần đầu đến năm 2030 có 15-20 giáo sư, trong đó có 2-5 nhà khoa học lý luận đầu ngành của quốc gia; 160-190 phó giáo sư; 40% NNL KH có học vị tiến sĩ; 80% NNL KH có khả năng sử dụng ngoại ngữ để nghiên cứu, giảng dạy; 90% số đơn vị đủ năng lực tư vấn về lý luận và những vấn đề quốc gia thuộc lĩnh vực khoa học và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ do đơn vị phụ trách. Phát triển NNL KH Học viện có trình độ chuyên môn cao; có bản lĩnh chính trị vững vàng; sử dụng thành thạo ngoại ngữ, phương pháp giảng dạy, phương pháp nghiên cứu khoa học.

- Xây dựng đội ngũ các nhà khoa học đầu ngành, lĩnh vực, hình thành các nhóm lực lượng nghiên cứu mạnh thuộc các chuyên ngành đặc thù của Học viện đủ năng lực để định hướng, dẫn dắt và đánh giá đúng các công trình khoa học lý luận chính trị.

- Xây dựng cơ chế thu hút các chuyên gia giỏi, nhà khoa học có trình độ cao, các chính khách trong và ngoài nước tham gia hoạt động vào các nghiên cứu khoa học, đào tạo nhằm phát huy năng lực nghiên cứu khoa học và đào tạo của Học viện.

- Nguồn nhân lực khoa học của Học viện, thông qua kết quả nghiên cứu nhằm cung cấp luận cứ khoa học phục vụ hoạch định đường lối, chủ trương, chiến lược của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, góp phần quan trọng vào việc phát triển toàn diện hệ thống lý luận của Đảng. Đảm bảo Học viện là trung tâm đào tạo có uy tín lớn ở Việt Nam và khu vực. Đồng thời giúp các bộ ngành, địa phương giải quyết những vấn đề phát sinh từ thực tiễn. Đóng vai trò quyết định việc đổi mới, hoàn thiện chương trình, giáo trình, bài giảng; hoàn thiện phương pháp giảng dạy để nâng cao chất lượng ĐTBĐ cán bộ LĐQL, cán bộ lý luận chính trị của hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước.

- Phần đầu đến năm 2030, NNL KH Học viện sẽ có ít nhất 1-3 công trình được giải thưởng quốc gia về khoa học và công nghệ; một công trình hoặc cụm công trình nghiên cứu có tính đột phá về lý luận được ứng dụng hiệu quả trong giải quyết các vấn đề chính trị xã hội; 80% kết quả nghiên cứu khoa học được ứng dụng vào thực tiễn [47].

4.3. GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2030

4.3.1. Giải pháp về xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

Học viện cần xây dựng và thực thi chiến lược phát triển NNL KH tập trung vào hai lĩnh vực then chốt là đào tạo và nghiên cứu khoa học. Từ quan điểm chỉ đạo, đến mục tiêu, nội dung và giải pháp cơ bản đều phải hướng vào việc phát triển NNL KH đủ sức đảm nhiệm tốt việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ và phát triển nhân tài để lãnh đạo, quản lý đất nước trong thời kỳ mới và đủ sức đi sâu nghiên cứu giải quyết những vấn đề thực tiễn cách mạng nước ta đang đặt ra cho công tác lý luận chính trị và những khoa học có liên quan. Dựa trên những định hướng đó, cần phải tổ chức, sắp xếp lại và nâng cao chất lượng, điều chỉnh cơ cấu lực lượng nghiên cứu, giảng dạy hiện có. Đồng thời phát triển mạnh NNL KH theo yêu cầu mới phù hợp với phương hướng, mục tiêu của chiến lược quy hoạch để xây dựng lên những tập thể khoa học và hình thành các nhóm nghiên cứu nòng cốt đủ sức đảm nhiệm các chương trình, đề tài nghiên cứu lớn phục vụ nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước giao cho Học viện.

Xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển NNL KH của Học viện là vấn đề ưu tiên hàng đầu, là trọng điểm của chiến lược tổng thể, toàn diện về sự phát triển của Học viện đến năm 2045. Để xây dựng được chiến lược và quy hoạch phát triển NNL KH của Học viện thì phải được thực hiện từ các đơn vị cơ sở, xuất phát từ nhu cầu thực tế của đơn vị cả trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn về NL KH với chiến lược, quy hoạch phát triển của đơn vị trong chiến lược phát triển tổng thể của Học viện, có như vậy việc xây dựng quy hoạch phát triển NNL KH mới đảm bảo tính khoa học và sát hợp với thực tế của từng đơn vị.

Quá trình xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện từ nay đến năm 2030 cần phải nhận thức rõ những vấn đề sau:

Thứ nhất, cần nhận thức sâu sắc để có được một giảng viên có thể đứng vững trên bục giảng, có khả năng nghiên cứu chuyên sâu, phải mất từ 10 đến 15 năm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện liên tục cả trong nhà trường và trong thực tế, kể từ khi được tuyển chọn tạo nguồn đào tạo, bồi dưỡng đến khi trở thành giảng viên của Học viện. Do đó, chiến lược phát triển NNL KH của Học viện đến năm 2030 cũng chỉ là chiến lược trung hạn, cần phải hướng tới chiến lược dài hạn đến năm 2045 và các thập kỷ tiếp theo.

Thứ hai, xây dựng chiến lược phát triển NNL KH của Học viện từ nay đến năm 2030 cần tập trung vào phát triển NNL KH có trình độ và kinh nghiệm thực tiễn bổ sung vào đội ngũ cán bộ khoa học hiện có, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đầu đàn và chuyên gia giỏi tầm cỡ đầu ngành.

Thứ ba, trong chiến lược phát triển NNL KH cần khẳng định việc bổ sung nguồn cán bộ là cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ lý luận và giảng viên các trường đại học, cao đẳng, các viện nghiên cứu có nhu cầu về Học viện công tác. Tăng cường tuyển chọn những người về học cao học và nghiên cứu sinh ở Học viện, đạt thành tích tốt trong học tập và có nguyện vọng gắn bó với công tác đào tạo cán bộ và nghiên cứu lý luận. Thu hút cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các bộ, ngành, địa phương tham gia giảng viên thỉnh giảng, Học viện mời các báo cáo viên là Ủy viên Trung ương, nguyên Ủy viên Trung ương, cán bộ lãnh đạo, quản lý cao cấp, những nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành có uy tín, có kinh nghiệm thực tiễn trong nước và quốc tế tham gia giảng dạy, báo cáo chuyên đề và trao đổi thảo luận cho các lớp chiến lược, lớp cao cấp lý luận chính trị.

Thứ tư, Học viện phải đưa ra những chính sách và giải pháp tạo động lực phát triển, những ưu đãi đặc biệt về vật chất, những trọng đãi, tôn vinh về tinh thần đối với các tài năng khoa học xứng đáng nhất để thúc đẩy phát triển NNL KH của Học viện. Xây dựng chiến lược phát triển để thu hút nhân tài từ nhiều nơi khác đến, kích thích các nhà khoa học trẻ làm việc hết mình vì sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học.

Công tác quy hoạch phát triển NNL KH là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ, nó là công việc vừa mang tính chiến lược vừa mang tính cấp bách. Vì vậy, Học viện cần khẩn trương xây dựng quy hoạch tổng thể nhằm đào tạo và đào tạo lại theo chiều sâu, theo các chuyên ngành, các lĩnh vực. Kiên quyết khắc phục tình trạng đào tạo chạy theo số lượng, không theo quy hoạch, đào tạo ồ ạt như hiện nay. Để thực hiện tốt công tác quy hoạch NNL KH cần chú ý mấy vấn đề sau:

Cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh cán bộ khoa học trong Học viện.

Tiêu chuẩn hóa từng chức danh cán bộ là tiền đề để đánh giá đúng cán bộ, là căn cứ quan trọng đầu tiên để xác định mục tiêu, yêu cầu của công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, lựa chọn, bố trí và sử dụng cán bộ. Là thước đo để lựa chọn cán bộ vào một vị trí việc làm cụ thể vừa là mục tiêu để người cán bộ giảng viên căn cứ vào đó để phấn đấu, tự hoàn thiện mình theo yêu cầu vị trí việc làm tương ứng.

Thường xuyên rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ khoa học, làm tốt việc tạo nguồn để đưa vào quy hoạch phát triển NNL KH ở Học viện.

Việc đánh giá đội ngũ cán bộ khoa học hết sức quan trọng trong công tác xây dựng quy hoạch phát triển NNL KH Học viện. Việc đánh giá dựa trên tiêu chuẩn đánh giá về phẩm chất, năng lực nghiên cứu, giảng dạy, chuyên môn nghiệp vụ, hoạt động thực tiễn... Có đánh giá đúng mới biết ai giảng dạy tốt, ai chưa đáp ứng được về tiêu chí nào, từ đó lựa chọn đưa đi đào tạo, bố trí, sử dụng đúng cán bộ vào vị trí công tác mới tốt, hạn chế được những thiếu sót, sai lầm trong công tác cán bộ. Đánh giá đúng cán bộ sẽ kích thích được mặt tích cực và hạn chế mặt tiêu cực của mỗi người cán bộ. Muốn thực hiện tốt công tác quy hoạch NNL KH, cần phải làm tốt các giải pháp cụ thể sau:

Một là, phải rà soát, đánh giá đội ngũ giảng viên đúng phẩm chất, năng lực, trình độ, kết luận rõ ràng, chính xác những ưu điểm, nhược điểm, sở trường, sở đoản của từng người cán bộ kể cả cán bộ đương chức và dự nguồn quy hoạch các chức danh này, có hồ sơ lưu trữ kết quả đánh giá để theo dõi, kiểm tra mức độ phấn đấu của cán bộ trên từng cương vị. Khẳng định vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của nó, khắc phục quan niệm, cách làm hình thức, hời hợt, cảm tính chung chung, chỉ nêu ưu điểm, kể lể thành tích, tránh nêu khuyết điểm hoặc nếu có thì cũng nêu

những khuyết điểm nhỏ nhất không đáng nói. Khắc phục tình trạng các sản phẩm đào tạo không được đánh giá chuẩn xác tốt hay chưa tốt ở những mặt nào, có phù hợp các tiêu chí, yêu cầu về với chất lượng đào tạo hay không. Các công trình nghiên cứu khoa học sau khi nghiệm thu cần phải trở thành một sản phẩm hữu ích giúp cho đào tạo, nghiên cứu, tránh tình trạng nghiệm thu xong xếp để đấy.

Hai là, thực hiện tốt hướng dẫn đánh giá hàng năm của Học viện, chủ thể đánh giá cán bộ là cấp ủy, tập thể lãnh đạo trong đó từng cá nhân phải thực sự trung thực, công tâm, khách quan, không định kiến hẹp hòi.

Ba là, trong quá trình đánh giá phải thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể thảo luận, quyết định theo đa số, trên cơ sở tự phê bình và phê bình.

Bốn là, phải có phương pháp khoa học, tư duy biện chứng duy vật, phải quán triệt quan điểm khách quan, toàn diện và lịch sử cụ thể, tính công khai trong đánh giá cán bộ; phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ, tiêu chuẩn cán bộ, phải lấy ý kiến của quần chúng, coi đó là cơ sở khách quan để đánh giá.

Năm là, sau khi đánh giá đúng cán bộ thì cấp ủy, thủ trưởng cơ quan có thẩm quyền cần có chính sách khen thưởng, kỷ luật bố trí cán bộ cho thỏa đáng, những ai được đánh giá là có phẩm chất tốt, lập được thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ thì phải được xem xét đưa vào quy hoạch, được đề bạt chức vụ cao hơn, được nâng bậc lương sớm. Trái lại người có biểu hiện mắc nhiều khuyết điểm, phải kiểm tra làm rõ và xử lý kỷ luật nghiêm minh, đưa ngay ra khỏi diện quy hoạch, có thể miễn nhiệm chức vụ không chờ đến hết nhiệm kỳ hoặc hết thời hạn bổ nhiệm.

Sáu là, định kỳ kiểm tra, đánh giá, bổ sung, hoàn chỉnh quy hoạch NNLKH. Quy hoạch cán bộ nói chung và quy hoạch NNLKH nói riêng là công việc phức tạp bao gồm nhiều nội dung, đòi hỏi phải thực hiện công phu, trong một thời gian dài và phải thực hiện đồng bộ, kết hợp chặt chẽ với nhiều khâu khác trong công tác cán bộ. Để thực hiện tốt công tác quy hoạch, phải xây dựng hệ thống các văn bản dẫn cụ thể giúp tháo gỡ các lúng túng khó khăn trong công tác quy hoạch cán bộ nói chung và quy hoạch nguồn nhân lực khoa học nói riêng, đồng thời kiểm tra, giám sát chặt chẽ quy trình quy hoạch việc triển khai thực hiện quy hoạch cán bộ của các đơn vị, kịp thời khắc phục những thiếu sót, hạn chế.

Tóm lại, để thực hiện được tốt giải pháp này Học viện cần có sự thống nhất cao về quan điểm, nhận thức về tầm quan trọng trong việc xây dựng chiến lược, quy hoạch NNL KH. Ý nghĩa và sự cần thiết thực hiện giải pháp cần xây dựng tiêu chuẩn đánh giá cán bộ nói chung và đánh giá đội ngũ giảng viên nói riêng có tiêu chí cụ thể phù hợp với vai trò, nhiệm vụ của giảng viên lý luận chính trị có đặt thù riêng của Học viện. Việc xây dựng chiến lược, quy hoạch NNL KH HV làm cơ sở cho việc kiểm tra, đánh giá và đảm bảo chất lượng ở tất cả các khâu trong quá trình phát triển NNL KH từ quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và xây dựng chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên ở Học viện.

4.3.2. Giải pháp về công tác tạo nguồn và tuyển chọn trong phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

Mục tiêu của giải pháp tạo nguồn và tuyển chọn NNL KH ở Học viện nhằm đảm bảo cho đội ngũ giảng viên phát triển về số lượng, có cơ cấu hợp lý, chất lượng được củng cố và nâng cao tạo ra nhiều cán bộ nghiên cứu, giảng dạy có kinh nghiệm, tạo được đội ngũ giảng viên đầu ngành. Nâng cao chất lượng tạo nguồn và tuyển chọn NNL KH sẽ giúp cho Học viện tuyển dụng được những cán bộ nghiên cứu, giảng dạy giỏi, tài năng từ các trường đại học trong và ngoài nước hoặc các cán bộ khoa học có trình độ cao từ các cơ sở đào tạo khác về Học viện. Làm tốt giải pháp này tạo nên sự phát triển đồng bộ, có tính kế thừa và phát triển nối tiếp giữa các thế hệ giảng viên, khắc phục tình trạng thừa hoặc thiếu cục bộ, đảm bảo thực hiện tốt các nhiệm vụ của Học viện trong tình hình mới. Từ mục tiêu trên, cần phải thực hiện giải pháp tạo nguồn và tuyển chọn NNL KH Học viện như sau:

Thứ nhất, Học viện phải nhận thấy được công tác tạo nguồn và tuyển chọn cán bộ là khâu đầu vào quan trọng bậc nhất. Nếu có công tác tạo nguồn tốt và tuyển chọn được những người trẻ tuổi, thực sự có tiềm năng trí tuệ và các tiêu chí cần thiết khác, cũng có nghĩa là đảm bảo yếu tố đầu vào đã đạt được mục tiêu. Từ nguồn đầu vào này tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng theo đúng quy trình và đảm bảo chất lượng cả học và rèn thì sau một thời gian sẽ trở thành những cán bộ khoa học thực thụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của Học viện. Nhưng nếu công tác tạo nguồn và tuyển chọn sai thì việc đào tạo bồi dưỡng tiếp theo sẽ rất công phu và mất cả một thời gian dài mà số người trở thành cán bộ khoa học trụ vững được trước những yêu

cầu ngày càng cao của nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học của Học viện không nhiều, nên dẫn tới tình trạng đông mà không mạnh.

Thứ hai, tuyển dụng những thạc sĩ, tiến sĩ đã được đào tạo tại hệ thống Học viện hoặc các cơ sở đào tạo khác, đảm bảo độ tuổi hợp lý, có học lực khá trở lên, có phẩm chất chính trị và tư cách đạo đức tốt, có triển vọng phát triển về chuyên môn nghiệp vụ. Đặc biệt, việc tuyển dụng từ bên ngoài được tập trung chủ yếu vào những cán bộ trẻ có năng lực chuyên môn và có trình độ ngoại ngữ tốt. Đây là nguồn bổ sung chủ yếu trong ngắn hạn để tăng nhanh đội ngũ cán bộ khoa học có học vị và cũng là nguồn quan trọng để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ở trong và ngoài nước nhằm tăng nhanh lực lượng cán bộ khoa học có năng lực đủ sức đảm đương nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu của Học viện.

Thứ ba, tiến hành thường xuyên việc tuyển chọn những sinh viên tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi ở các trường đại học về Học viện công tác và sau thời gian tập sự tốt sẽ đưa đi đào tạo, bồi dưỡng cả về lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các khoa học xã hội - nhân văn cần thiết khác, ngoại ngữ, tin học và vốn sống thực tiễn. Đồng thời phải tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ khoa học trẻ phát huy khả năng của họ, về tư duy độc lập khả năng tự học và độc lập trong nghiên cứu, sáng tạo.

Thứ tư, tuyển chọn những cán bộ có học hàm, học vị cao với độ tuổi hợp lý, phù hợp với chuyên môn, có nguyện vọng về công tác tại Học viện. Đây là lực lượng cán bộ khoa học sẽ đáp ứng được ngay nhu cầu cán bộ của đơn vị. Tuy nhiên việc tuyển chọn đối với những cán bộ này cũng khá khó khăn do nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan chi phối.

Thứ năm, tích cực bổ sung nguồn nhân lực khoa học của Học viện từ nguồn là những giảng viên các trường đại học, cao đẳng, các viện nghiên cứu, có nhu cầu về Học viện công tác.

Thứ sáu, kết hợp và phối hợp với các đơn vị giảng dạy, nghiên cứu tổ chức hội thi nâng cao nghề nghiệp, tạo ra phong trào lao động sáng tạo, khuyến khích và tạo cơ hội cho đông đảo cán bộ khoa học, đặc biệt lớp cán bộ trẻ có cơ hội bộc lộ và phát huy tài năng của mình, đây là một hình thức tìm và tạo nguồn có hiệu quả.

Để tạo nguồn bổ sung đội ngũ cán bộ lực khoa học của Học viện, đòi hỏi công tác tạo nguồn và tuyển chọn phải chủ động, tổ chức thi tuyển công tâm, khách quan, lựa chọn đúng người có năng lực, đủ sức đảm nhiệm công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học ở Học viện.

Tóm lại, việc tạo nguồn và tuyển chọn NNL KH là giải pháp cơ sở, điều kiện đảm bảo cho việc phát triển NNL KH ở Học viện đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng và đảm bảo cơ cấu hợp lý nhằm đáp ứng yêu cầu sự nghiệp nghiên cứu, đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp của Đảng và Nhà nước, thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của Học viện trong tình hình mới.

4.3.3. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

Có thể nói, trong thời gian qua, Học viện đã chú trọng tới việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học dưới nhiều hình thức khác nhau và đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng cả trong nước cũng như ở nước ngoài, đem lại những kết quả đáng kể, tạo sự kế cận có chiều sâu, các lớp cán bộ thay thế nhau đã được quan tâm xây dựng. Đồng thời, vì nhiều lý do khách quan, chủ quan, việc thực hiện xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cũng còn những khó khăn, hạn chế, yếu kém nhất định cần khắc phục trong những năm tới. Trên cơ sở những thành tựu và hạn chế nêu trên, chúng ta có thể cân nhắc, suy nghĩ về một số giải pháp chủ yếu sau:

Một là, tiếp tục quán triệt sâu sắc Nghị quyết Hội nghị lần thứ II, thứ III, thứ VI (lần 2) BCHTW Đảng (khóa VIII); Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng; không ngừng nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị và đội ngũ cán bộ, đối với công tác ĐTBĐ cán bộ, làm cho mỗi cán bộ tự giác hăng hái học tập và học tập đạt chất lượng tốt.

Hai là, các cấp ủy, tổ chức đảng, nhất là kiểm tra, khảo sát nắm chắc thực trạng đội ngũ hiện có, căn cứ vào QHCB của cơ quan, đơn vị mình, dự kiến chính xác nhu cầu ĐTBĐ cán bộ chủ chốt theo từng thời gian, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch ĐTBĐ cán bộ. Có phương án bố trí, sử dụng, luân chuyển cán bộ một cách hợp lý sau khi đã được ĐTBĐ cơ bản về các mặt, đặc biệt là những cán bộ đạt kết

quả cao trong học tập như tốt nghiệp loại xuất sắc, giỏi, có công trình nghiên cứu giá trị tại các trường.

Ba là, Học viện cần xây dựng bộ quy chế tiêu chuẩn cán bộ trường Đảng mới vừa hồng vừa chuyên, xây dựng khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ nghiên cứu, giảng dạy, biên tập ở Học viện ngoài những tiêu chuẩn chung do các cơ quan nhà nước ban hành, trong đó nhấn mạnh những nội dung như: lý luận chính trị, tổng kết thực tiễn, phương pháp giảng dạy, năng lực thuyết trình.

Bốn là, hàng năm, các cơ quan có chức năng cần chủ động phối hợp với các cơ quan có liên quan để xây dựng kế hoạch mở các lớp ĐTBD cán bộ chủ chốt tại đơn vị và cử cán bộ đi học tại các trường này. Học viện phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương và các cơ quan có liên quan xây dựng nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược cho Đảng.

Năm là, thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát việc quản lý và sử dụng các nguồn ngân sách chi cho công tác ĐTBD, kinh phí tự đóng góp của học viên và các nguồn kinh phí khác, việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với giảng viên, giảng viên kiêm chức, học viên. Quản lý chặt chẽ nội dung, chương trình các lớp ĐTBD, kịp thời uốn nắn những sai sót, lệch lạc với chủ trương, đường lối, quan điểm, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Sáu là, huy động mạnh mẽ các nguồn kinh phí để tăng cường đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: ngân sách Nhà nước; tranh thủ các dự án, nguồn tài trợ; nguồn đóng góp của các cơ quan, đơn vị cử cán bộ đi học. Nghiên cứu đổi mới chính sách hỗ trợ kinh phí đối với cán bộ được cử đi học theo kế hoạch, chính sách ưu đãi trong đào tạo, thu hút nhân tài.

Bảy là, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khoa học trong thực tiễn, có cơ chế chính sách động viên, khuyến khích, theo dõi, giám sát quá trình cán bộ tự học hỏi, nghiên cứu, rèn luyện trong thực tế công tác, thông qua việc từng bước giao thêm việc cho cán bộ để thử thách và đánh giá kết quả hoàn thành các công việc được giao; chú trọng giáo dục về đạo đức cách mạng, phong cách làm việc dân chủ, khoa học, phương pháp giải quyết các tình huống trong quản lý cho cán bộ.

Tám là, Học viện cần xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm, giảng viên thỉnh giảng là cán bộ, lãnh đạo, quản lý, chuyên môn giỏi, am hiểu thực tiễn ở các

bộ, ngành, địa phương có khả năng tham gia báo cáo một số chuyên đề, giảng dạy một số môn. Học viện tăng cường bồi dưỡng thêm về phương pháp sư phạm cho đội ngũ này đảm bảo các tiêu chuẩn có thể lấy về làm giảng viên cơ hữu của Học viện, nếu cá nhân có nguyện vọng xin chuyên công tác về Học viện.

Tóm lại, để thực hiện tốt giải pháp này Học viện cần phải nâng cao trách nhiệm, hiệu quả trong công tác quản lý, chỉ đạo của lãnh đạo Học viện và các vụ, viện. Kết hợp chặt chẽ với cấp ủy, chính quyền quản lý và kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng giảng viên. Ngoài ra, tự cá nhân phát huy vai trò chủ động tích cực của bản thân trong việc tự nghiên cứu, trau dồi, rèn luyện chuyên môn nghiệp vụ.

4.3.4. Giải pháp về bố trí, sử dụng và phát huy vai trò nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

Nâng cao nhận thức, đổi mới quan niệm về đánh giá, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực khoa học.

Cần nhận thức đầy đủ ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực khoa học và cải thiện chất lượng nguồn nhân lực khoa học một cách thực sự, thực hiện việc đó như một ưu tiên hàng đầu trong chiến lược cơ bản của Học viện và của từng đơn vị có chức năng nghiên cứu, giảng dạy và các đơn vị có liên quan.

Cần xây dựng quan niệm phát triển toàn diện nguồn nhân lực khoa học với tính cách vừa là phương tiện, vừa là mục tiêu.

Nói một cách dễ hiểu, nếu Học viện chỉ coi nguồn nhân lực khoa học như một yếu tố đơn giản như phát triển các nguồn nhân lực khác và coi phát triển nguồn nhân lực khoa học là một phương tiện để phát triển Học viện thì quan niệm đó chưa đầy đủ. Cần phải coi phát triển toàn diện nguồn nhân lực khoa học như là mục tiêu cao nhất, đóng một vai trò tích cực hơn trong việc phát triển nguồn nhân lực chung của Học viện.

Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao của Học viện hiện nay phải gắn chặt với mục tiêu “Kỷ cương, đồng bộ, đổi mới, hiệu quả” mà ban Giám đốc Học viện đã xác định.

Trước hết, cần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, thủ trưởng chuyên môn, cán bộ, công chức, viên chức toàn hệ thống Học viện về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ khoa học cũng như công tác đánh giá, bố trí, sử

dụng đội ngũ cán bộ khoa học nói chung, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động khoa học của Học viện, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Cụ thể hóa hơn nữa các tiêu chí đánh giá trong một cơ chế đánh giá phù hợp; có chính sách bố trí, sử dụng nguồn nhân lực khoa học phù hợp thực tiễn, với tính cách là nguồn lực hàng đầu cho sự phát triển của Học viện.

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học, trong đó có bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học của Học viện phải đặt trong tổng thể quy hoạch, chiến lược phát triển cán bộ của Học viện, nhưng luôn coi đây là nguồn nhân lực được quan tâm ưu tiên đầu tư phát triển trong từng năm và từng giai đoạn.

Chuẩn hóa các chức danh cán bộ khoa học (giảng dạy, nghiên cứu), nhất là cán bộ khoa học giữ cương vị lãnh đạo, quản lý, cán bộ nghiên cứu, giảng dạy có trình độ chuyên môn cao phù hợp chức danh, vị trí việc làm, thành thạo phương pháp nghiên cứu khoa học hiện đại, phương pháp giảng dạy tích cực, hiện đại, sử dụng thành thạo ngoại ngữ, tin học,... đảm bảo cho đội ngũ cán bộ này có phẩm chất, trình độ, năng lực và kỹ năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Khi đã xây dựng được các tiêu chí đánh giá cụ thể, rõ ràng, phù hợp, cần phải quan tâm thu hút, liên kết được các nguồn lực, xác định được các phương pháp tiến hành cụ thể, rõ ràng, có tính khả thi cao trong bố trí, sử dụng nguồn lực này, tránh chòng chẹo, lãng phí, phát huy được thế mạnh có tính đặc thù của từng bộ phận chuyên môn và của đội ngũ cán bộ khoa học.

Thực hiện chính sách tuyển dụng hợp lý và đãi ngộ xứng đáng đối với nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao về Học viện. Trong đó, chú ý lựa chọn sinh viên giỏi tốt nghiệp đại học trong và ngoài nước; tuyển dụng (cử tuyển, xét tuyển những nhà lãnh đạo, quản lý ở các Bộ, Ban, Ngành, địa phương,...) bổ sung vào đội ngũ các nhà khoa học của Học viện. Bố trí, phân công công việc phù hợp với năng lực, sở thích, điều kiện và nguyện vọng cá nhân, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho sự cống hiến tinh thần, trí tuệ, nhiệt huyết của đội ngũ này.

Thông qua đánh giá, bố trí, sử dụng đúng đắn, khoa học, giúp rèn luyện kỹ năng, nâng cao năng lực tư duy, trình độ lý luận, kiến thức thực tiễn của đội ngũ cán bộ khoa học, tạo cơ sở quan trọng để góp phần đạt các mục tiêu của Chiến lược phát triển Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Có chính sách động viên, đãi ngộ, khuyến khích về vật chất và tinh thần để từng bước tạo dựng, củng cố và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu đổi mới, hội nhập và phát triển của Học viện. Việc xây dựng một chính sách hợp lý đối với nguồn nhân lực khoa học trước hết là chính sách lương thỏa đáng. Tuy nhiên, vấn đề lớn nhất đặt ra đối với đội ngũ và bản thân mỗi nhà khoa học của Học viện không phải là thu nhập, vì nếu đặt vấn đề thu nhập, kinh phí thuần túy sẽ không tìm được lối ra trong xây dựng và phát triển đội ngũ.

Bởi vậy, đi liền với đó là chính sách thưởng, phụ cấp, trợ cấp và cho những công trình khoa học có giá trị, đảm bảo thu nhập thích đáng thông qua việc thu hút đối với đội ngũ cán bộ khoa học tham gia các hợp đồng nghiên cứu có tính thực tiễn-ứng dụng cao. Đồng thời chú ý quán triệt sâu sắc quan điểm: “Thực hành dân chủ, tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo của trí thức... tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động nghề nghiệp của trí thức, trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến, có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước” [19, tr.91]; nâng cao ý thức trách nhiệm xã hội của nhà khoa học, trách nhiệm của người cán bộ Trường Đảng trong hoạt động khoa học, phục vụ sự nghiệp đổi mới, CNH, HĐH đất nước.

Nâng cao trách nhiệm của đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu về tổ chức - cán bộ trong việc lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch, chiến lược về đội ngũ cán bộ khoa học của Học viện.

Quan tâm chăm lo phát triển về mọi mặt đội ngũ cán bộ khoa học, nhất là cán bộ khoa học giữ cương vị lãnh đạo, quản lý. Tăng cường tiềm lực khoa học của đội ngũ cán bộ khoa học thông qua đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng; thông qua hoạt động khoa học, rèn luyện trong thực tiễn công tác (đi thực tế dài hạn tại các địa phương; dự hội thảo, tham gia các chương trình, đề tài, đề án,...), để xây dựng, phát triển một đội ngũ đông đảo về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ và hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học của Học viện và sự nghiệp phát triển khoa học - công nghệ nước nhà.

Học viện cần đầu tư công sức và nguồn lực cho công tác nghiên cứu khoa học, chủ động chuyển giao các kết quả nghiên cứu phục vụ công tác giảng dạy, tư vấn

chính sách, tuyên truyền, giáo dục chính trị. Trung ương đang triển khai xây dựng dự thảo các văn kiện trình Đại hội lần thứ XIII của Đảng với mong muốn tiếp thu ý kiến, trí tuệ của toàn Đảng, toàn dân, nhất là nhà khoa học. Học viện với đội ngũ giảng viên, nhà khoa học đông đảo, tài năng rất tâm huyết và có trách nhiệm đóng góp tích cực, hiệu quả cho việc chuẩn bị nội dung các văn kiện quan trọng này.

Một số biện pháp trọng tâm trước mắt, cần triển khai:

Triển khai thực hiện Quyết định 587/QĐ-TTg ngày 17-5-2019 của Thủ tướng Chính phủ về xây dựng, Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương giai đoạn 2019-2030 [88].

Mục tiêu Đề án xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hệ thống Học viện và các trường chính trị tỉnh có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, năng lực sư phạm tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đảm bảo về số lượng, có cơ cấu hợp lý, phong cách làm việc khoa học, đạo đức nghề nghiệp mẫu mực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và hội nhập quốc tế.

Xây dựng đội ngũ giảng viên đảm bảo tính kế thừa liên tục với cơ cấu độ tuổi: dưới 40 tuổi chiếm 15%; từ 40-50 tuổi chiếm 35-40%; từ 50-60 tuổi chiếm 35-40%; trên 60 tuổi chiếm 5-10%. Số lượng giảng viên chiếm tỷ lệ tối thiểu 65% công chức, viên chức. Phấn đấu 50% chuyên ngành khoa học của Học viện có chuyên gia đầu ngành có uy tín. Tối thiểu 70% trở lên giảng viên được chuẩn hóa, trình độ chuyên môn phù hợp với chức danh, vị trí việc làm, thành thạo phương pháp nghiên cứu khoa học và phương pháp giảng dạy hiện đại; Tối thiểu 50% cán bộ khoa học dưới 40 tuổi sử dụng trực tiếp ngoại ngữ (tiếng Anh) trong nghiên cứu và giảng dạy.

Triển khai nghiên cứu, tổng kết việc thực hiện Chiến lược cán bộ Học viện giai đoạn 2011-2020 và xây dựng Chiến lược phát triển cán bộ Học viện 2021-2030, trong đó có nguồn nhân lực khoa học.

Học viện đã và đang triển khai thực hiện Chiến lược cán bộ Học viện giai đoạn 2011-2020. Cần có nghiên cứu đánh giá, tổng kết 5 năm đầu tiên (2011-2015) thực hiện Chiến lược cán bộ Học viện giai đoạn 2011-2020, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đang đặt ra; đúc kết bài học kinh nghiệm. Xác định rõ phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ

của Học viện giai đoạn 2016-2020, thực hiện thắng lợi Chiến lược, làm cơ sở cho việc hình thành Chiến lược cán bộ Học viện giai đoạn 2021-2030.

Sớm triển khai xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cán bộ khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Nghiên cứu, phân tích rõ thực trạng công tác đánh giá cán bộ nói chung, trong đó có cán bộ khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân; những vấn đề tồn tại, khó khăn.

Xác định các tiêu chí đánh giá cán bộ khoa học (bao gồm: cán bộ khoa học giữ cương vị lãnh đạo, quản lý; cán bộ khoa học giảng dạy, nghiên cứu) làm cơ sở hình thành quy chế đánh giá cán bộ, công chức, viên chức phù hợp điều kiện đặc thù Học viện.

Xác định nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng công tác đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ khoa học ở Học viện trong thời kỳ mới; xây dựng, bổ sung hoàn thiện các quy chế, quy định liên quan đến công tác này trong tình hình hiện nay.

Việc triển khai nghiên cứu Đề án đánh giá cán bộ khoa học là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, nâng ngạch, thăng hạng chức danh nghề nghiệp, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách khác đối với cán bộ khoa học ở Học viện.

- Hiện đại hóa hạ tầng công nghệ thông tin trong quản lý nguồn nhân lực khoa học, sớm triển khai việc *Xây dựng phòng cơ sở dữ liệu quản lý hồ sơ cán bộ khoa học của Học viện.*

4.3.5. Giải pháp về hợp tác quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

Để thực hiện được các nhiệm vụ chính trị và sứ mệnh cao cả của Học viện trong bối cảnh thế giới, khu vực và quốc gia có sự thay đổi lớn lao, mạnh mẽ và vô cùng phức tạp của đời sống chính trị quốc tế và sự phát triển kinh tế-xã hội, khoa học và công nghệ, Học viện cần nghiên cứu thực hiện các giải pháp tổng thể, đồng bộ và mang tính chiến lược với tầm nhìn xây dựng Học viện thực sự là trung tâm hàng đầu về nghiên cứu lý luận và khoa học chính trị, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước ta.

Hoạt động hợp tác quốc tế của toàn bộ hệ thống Học viện đã và đang góp phần tích cực và quan trọng vào việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo quản lý, từng bước góp phần tư vấn chính sách hiệu quả và kịp thời cho Đảng và Chính phủ về công tác lý luận, đường lối, quan điểm, chủ trương và chính sách. Học viện đã đạt được những chuyển biến rõ rệt cả về quy mô, nội dung, chất lượng và hình thức hợp tác, các chương trình, dự án quốc tế ngày càng nhiều. Nội dung hoạt động cũng phong phú hơn, không chỉ có nghiên cứu, hội thảo hay bồi dưỡng kiến thức mà kết hợp nhiều loại hoạt động bao gồm cả nghiên cứu trong nước, khảo sát ở nước ngoài, soạn thảo tài liệu phục vụ giảng dạy, mở các lớp tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn, phương pháp giảng dạy, trang bị cơ sở vật chất, kỹ thuật. Kết quả hợp tác đã góp phần tích cực vào việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nghiên cứu và giảng dạy của Học viện. Tuy vậy, để đóng góp nhiều hơn nữa vào việc phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện, công tác hợp tác quốc tế cần tập trung thực hiện đồng bộ một số biện pháp sau:

Thứ nhất, hợp tác thông qua trao đổi các đoàn nghiên cứu dưới dạng ký kết các Biên bản Ghi nhớ (MOU) về hợp tác theo lĩnh vực, chủ đề nghiên cứu mà hai bên cùng quan tâm. Đây là một hình thức khá phổ biến trên thế giới và khu vực hiện nay nhằm tăng cường hợp tác nghiên cứu có chiều sâu giữa các nhà khoa học của Việt Nam và quốc tế. Thực tế triển khai hoạt động hợp tác trao đổi đoàn nghiên cứu giữa Học viện với các đối tác quốc tế, đặc biệt là với Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào, Trường Đảng Trung ương Trung Quốc, các trường Đại học Vương quốc Anh, Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Pháp, Đức, Bắc Âu,... đã và đang góp phần tăng cường chất lượng và nguồn lực nghiên cứu khoa học tại Học viện. Hơn nữa, việc trao đổi các đoàn cán bộ khoa học đi nghiên cứu, khảo sát hoặc dự hội nghị, hội thảo khoa học về những vấn đề hai bên cùng quan tâm, hoặc thông báo các kết quả đã đạt được của mỗi bên là một trong những hình thức quan trọng nhằm nâng cao chất lượng trong phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện.

Thứ hai, hợp tác thông qua phương thức trao đổi, đào tạo sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ và thực tập sinh). Trong nhiều năm qua, đội ngũ cán bộ làm công tác nghiên cứu khoa học đã luôn được bổ sung đáp ứng kịp thời các nhiệm vụ chính trị của Học

viện, đào tạo được các chuyên gia và nhà khoa học có chuyên môn sâu trên nhiều lĩnh vực đó là nhờ phần lớn từ quá trình cử đi đào tạo sau đại học tại các nước tiên tiến và có nền khoa học, công nghệ phát triển. Tuy nhiên, để thực hiện được giải pháp này, Học viện cần tuyển chọn những cán bộ trẻ có năng lực, bản lĩnh chính trị vững vàng và có nhiều triển vọng phát triển thành những cán bộ khoa học giỏi, có trình độ ngoại ngữ thành thạo, gửi đi làm thực tập sinh, đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài bằng nguồn kinh phí từ ngân sách nhà nước hoặc học bổng do các tổ chức quốc tế tài trợ. Đặc biệt chú trọng cử các cán bộ trẻ đi đào tạo ở nước ngoài đối với các chuyên ngành khoa học cơ bản và nền tảng của Học viện, như khoa học triết học và chính trị học, khoa học lãnh đạo và quản lý, chính sách công, quản trị nhà nước, pháp luật,... hay ưu tiên đối với một số chuyên ngành khoa học mới được xây dựng.

Thứ ba, hợp tác quốc tế trong việc tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học trong khuôn khổ chương trình chia sẻ tri thức toàn cầu mà Liên hợp quốc khuyến cáo và yêu cầu tăng cường giao lưu, học tập kinh nghiệm quý báu của cộng đồng quốc tế về khoa học. Cần phát huy đa dạng các hình thức hợp tác nghiên cứu khoa học theo phương thức hợp tác này, bao gồm việc thông qua liên kết, hợp tác với các đối tác khoa học nước ngoài hay cơ quan tài trợ phát triển nước ngoài để cùng tiến hành các nghiên cứu chung mà hai bên quan tâm, cũng như việc thông qua các dự án, đề tài khoa học do các cơ quan hữu quan của Việt Nam giao hoặc Học viện chủ động đề xuất các dự án, chương trình hợp tác nghiên cứu khoa học sau đó mời đối tác quốc tế cùng tham gia. Để thực hiện được giải pháp này, cần tăng cường kết nối giữa các cán bộ tu nghiệp ở nước ngoài, cũng như tăng cường mối quan hệ hợp tác về giáo dục, đào tạo và khoa học với các đối tác quốc tế và giữa các viện nghiên cứu, trường đại học, đại sứ quán và cơ quan hợp tác phát triển với Học viện.

Thứ tư, tăng cường hợp tác trao đổi chia sẻ tri thức, thông tin và tài liệu khoa học giữa các nhà khoa học Học viện với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học hàng đầu quốc tế. Nên lựa chọn theo hướng ưu tiên các nhà khoa học và chuyên gia hàng đầu vào giảng dạy và tham gia các chương trình nghiên cứu chung với Học viện. Với hình thức hợp tác này có thể cung cấp tương đối đầy đủ và cập nhật những thành tựu khoa học của nhiều quốc gia trên thế giới cho đội ngũ giảng viên

và cán bộ nghiên cứu của Học viện. Đây là phương thức hợp tác tương đối thuận lợi, tiết kiệm nhưng vẫn có thể đem lại cho chúng ta một khối lượng tri thức khoa học có giá trị trong một thời gian ngắn.

Thứ năm, chú trọng đặc biệt tới việc xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý hoạt động khoa học và nghiên cứu khoa học chuyên nghiệp, chuyên sâu, hiện đại và hội nhập quốc tế, đặc biệt xây dựng các chuyên gia đầu ngành. Mọi chuyên ngành khoa học đều cần có những cán bộ khoa học đầu đàn có bản lĩnh chính trị vững vàng, có khả năng lao động sáng tạo cao và tạo dựng được những ý tưởng khoa học mới, giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc xác định phương hướng phát triển của các chuyên ngành khoa học ở các đơn vị. Cán bộ khoa học đầu đàn chính là người tổ chức, bồi dưỡng, hướng dẫn và khuyến khích phát triển tài năng khoa học đối với đội ngũ cán bộ khoa học ở các đơn vị, là cán bộ nòng cốt để mở rộng hợp tác quốc tế, là những người đề ra ý tưởng khoa học cho các dự án quốc tế hoặc dẫn đầu các đoàn cán bộ khoa học của Học viện tham dự các hội thảo khoa học quốc tế ở trong và ngoài nước.

Thứ sáu, tăng cường bồi dưỡng năng lực chuyên môn và ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy, đáp ứng được yêu cầu hợp tác quốc tế của Học viện. Đồng thời, Học viện cũng phải sớm đưa ra quy định và chế tài bắt buộc đối với đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên phải thành thạo ít nhất một ngoại ngữ để phục vụ cho hợp tác nghiên cứu, giảng dạy khoa học và giao dịch trong công tác.

Việc đẩy mạnh hợp tác quốc tế phục vụ tốt hơn cho việc phát triển nguồn nhân lực khoa học, do đó cần phải có cơ chế thông thoáng, hợp lý để đẩy mạnh hoạt động này. Trong hợp tác quốc tế phải năng động, nhạy bén, chủ động kết hợp được nhiều kênh, nhiều nguồn khác nhau. Hình thức hợp tác quốc tế phải đa dạng sao cho phù hợp với đặc điểm của từng đối tác.

Thứ bảy, nghiên cứu khoa học trong bối cảnh thế giới toàn cầu hóa sâu sắc và sự giao lưu văn hóa, khoa học và công nghệ, chia sẻ tri thức toàn cầu đòi hỏi đội ngũ cán bộ làm công tác nghiên cứu khoa học nói riêng và quản lý hoạt động hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học nói chung phải được trang bị những tri thức lý luận chuyên môn sâu sắc và vững vàng về quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước cùng với khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ. Vì vậy, Học viện cần

tăng cường nhanh chóng chất lượng và số lượng của đội ngũ cán bộ làm công tác nghiên cứu khoa học và quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học. Học viện cần gắn kết chặt chẽ chiến lược khoa học với chiến lược hợp tác quốc tế và chiến lược cán bộ nói riêng cũng như chiến lược phát triển tổng thể của Học viện nói chung.

Tóm lại, Học viện tăng cường hoạt động hợp tác quốc tế trong nghiên cứu khoa học và tham gia giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ giảng viên. Tổ chức nhiều cuộc hội thảo, tọa đàm khoa học về các vấn đề, sự kiện nóng hổi trong phát triển kinh tế, chính trị, xã hội trong nước và thế giới. Quan hệ hợp tác với các nước phát triển gửi giảng viên, nghiên cứu viên, lãnh đạo, quản lý đi học tập sau đại học, bồi dưỡng ngắn hạn, nâng cao trình độ ngoại ngữ.

4.3.6. Giải pháp về cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với nguồn nhân lực khoa học ở Học viện

Thực hiện tốt các chế độ, chính sách đãi ngộ sẽ động viên, khuyến khích và thúc đẩy cán bộ khoa học hăng say, nhiệt huyết với công việc chuyên môn trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Vì vậy, cần phải thực hiện tốt các giải pháp sau:

Thứ nhất, khắc phục hiện tượng bình quân trong chế độ tiền lương và nâng lương. Cần có một thang lương hợp lý thể hiện sự đãi ngộ thích đáng với số lượng và chất lượng của lao động khoa học. Đồng thời, phải thực hiện tốt việc nâng lương sớm đối với cán bộ khoa học đạt thành tích xuất sắc theo đúng nghĩa và đúng người để kịp thời động viên, khuyến khích cán bộ khoa học thi đua phấn đấu đạt được thành tích xuất sắc.

Thứ hai, cán bộ có thành tích xuất sắc trong hoạt động nghiên cứu khoa học như giảng dạy đạt chất lượng cao và được công nhận giảng viên dạy giỏi, làm chủ nhiệm đề tài cấp Bộ, cấp Nhà nước nghiệm thu đạt xuất sắc, có công trình nghiên cứu có giá trị thực tiễn cao được bằng khen của Giám đốc Học viện, cần kịp thời được xét nâng lương sớm trước một năm và được thưởng bằng hiện vật.

Thứ ba, đối với cán bộ đi học sau đại học cán bộ được hỗ trợ học phí đúng quy định. Nếu bảo vệ luận văn, luận án trước thời hạn thì được xét nâng lương trước thời hạn quy định và ngược lại, nếu kéo dài thời gian làm luận văn, luận án quá quy định mà không có lý do chính đáng thì cần kéo dài thời gian nâng lương 1 năm và khi họ bảo vệ thành công luận văn, luận án và phải đóng học phí.

Thứ tư, việc khuyến khích thu nhập chính đáng bằng khai thác, phát huy lao động chất xám. Tạo điều kiện cho số cán bộ khoa học trẻ có điều kiện thuận lợi trong việc nghiên cứu khoa học bằng cách, hàng năm Giám đốc Học viện dành riêng một số đề tài nghiên cứu khoa học cấp Học viện, đề tài tiềm lực, đề tài Giám đốc giao nhiệm vụ cho những chủ nhiệm đề tài là cán bộ khoa học đầu đàn để tổ chức huy động và giao nhiệm vụ cho cán bộ trẻ nghiên cứu theo những mục tiêu và nội dung xác định và đi sâu nghiên cứu kinh điển gắn với phân tích, đánh giá thực tiễn để cán bộ trẻ có cơ hội tham gia nghiên cứu khoa học vừa làm giàu tri thức cơ bản từ tác phẩm kinh điển gắn với nhu cầu thực tiễn, vừa giúp họ có thêm thu nhập chính đáng từ hoạt động khoa học. Đây là cách thức khuyến khích cán bộ trẻ tạo thu nhập đạt hiệu quả cao nhất và toàn diện nhất, xét theo giác độ đầu tư phát triển nguồn nhân lực khoa học. Vì cách làm này sẽ làm cho cán bộ trẻ trưởng thành nhanh trong khoa học và tạo được thói quen biết làm tăng thu nhập bằng khai thác phát huy lao động chất xám của mình.

Thứ năm, chính sách thu hút nhân tài cho Học viện. Để thu hút cán bộ trẻ có năng lực tốt về công tác tại Học viện, vấn đề quan trọng đầu tiên là Học viện cần xây dựng một số nhà công vụ để giải quyết chỗ ở ổn định cho số cán bộ trẻ đã tuyển về Học viện và sẽ tuyển dụng trong thời gian tới để họ bước đầu “an cư” và do đó mới yên tâm “lạc nghiệp”. Đồng thời cũng cần có những biện pháp mang tính căn cơ nhằm cải thiện đời sống đối với cán bộ khoa học trẻ đang công tác tại Học viện, có như vậy mới thu hút được những cán bộ trẻ có năng lực về Học viện.

Thứ sáu, Ban Giám đốc Học viện cần có biện pháp huy động từ nhiều nguồn để thành lập giải thưởng khoa học và quỹ hỗ trợ tài năng trẻ nhằm khuyến khích thúc đẩy cán bộ khoa học say mê nghiên cứu sáng tạo. Xây dựng quy chế về khuyến khích, hỗ trợ đào tạo cán bộ khoa học trẻ thông qua sự kèm cặp của các giáo sư, phó giáo sư.

Thứ bảy, thực hiện chính sách hưởng phụ cấp ưu đãi giảng dạy 45% đối với giảng viên ở Học viện đủ tiêu chuẩn theo quy định và có sự vận dụng đối với những cán bộ khoa học trẻ có nhiều thành tích khoa học, bố trí hướng dẫn thảo luận, báo cáo chuyên đề. Mặt khác, định kỳ hàng quý tiến hành rà soát lại số đang hưởng phụ cấp ưu đãi giảng viên, và những cán bộ khoa học trẻ có thành tích nghiên cứu đã

tham gia vào quá trình đào tạo, những trường hợp nào không còn đủ tiêu chuẩn báo động trước và sẽ cắt phụ cấp này, nếu không kịp thời khắc phục.

Thứ tám, hàng năm Học viện cần phải dành một số suất đi tham quan, hội thảo ở nước ngoài cho đối tượng là cán bộ khoa học trẻ. Có như thế mới kích thích họ phấn đấu học tập đạt tiêu chuẩn có thể tham gia. Trong quá trình tham gia họ có thể học được nhiều, mắt thấy, tai nghe, nhìn nhận một cách trực tiếp từ các tri thức thực tiễn ở nước ngoài.

Thứ chín, Học viện cần quan tâm tốt hơn chế độ và chất lượng đi nghiên cứu thực tế của cán bộ khoa học, từng bước nâng mức kinh phí đi thực tế hàng năm của đội ngũ cán bộ này lên cho phù hợp để đủ điều kiện xâm nhập, khảo sát thực tế. Đồng thời, cũng đòi hỏi tổ chức việc đi nghiên cứu thực tế đạt chất lượng, hiệu quả cao hơn, thiết thực bằng cách đi nghiên cứu thực tế theo chương trình mục tiêu trung hạn để tự xâm nhập, khảo sát thực tế về một vấn đề trên những địa bàn khác nhau và sau 3 - 5 năm thì tổng kết khái quát được thực tiễn, rút ra được những vấn đề có giá trị khoa học về vấn đề đó. Học viện cũng cần tăng sự hỗ trợ kinh phí cho những cán bộ đi thực tế dài hạn tại địa phương, góp phần khắc phục một phần khó khăn cho gia đình họ để họ yên tâm công tác tại nơi đến thực hiện nội dung đi thực tế dài hạn đạt kết quả tốt. Mặt khác, cùng với biện pháp quản lý hành chính, cần có chính sách ưu đãi rõ ràng đối với những cán bộ hoàn thành tốt việc đi thực tế, như thưởng lương, ưu tiên đi đào tạo, ưu tiên đi nghiên cứu thực tế ở nước ngoài... Có thực hiện việc đi thực tế như vậy và cùng với sự hỗ trợ kinh phí tương xứng, mới tạo động lực để họ nỗ lực phấn đấu trong quá trình đi thâm nhập, nghiên cứu và hoạt động thực tế dài hạn tại địa phương đạt kết quả đáp ứng yêu cầu đề ra.

Tóm lại, giải pháp này nhằm tìm ra cách thức tháo gỡ những khó khăn trong thực hiện chính sách đãi ngộ cho NNL KH, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên được xem là khâu quan trọng, mấu chốt để nâng cao chất lượng đào tạo ở Học viện.

KẾT LUẬN

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là một cơ quan lý luận lớn của Đảng và Nhà nước, có vai trò quan trọng trong việc nghiên cứu, giảng dạy, cung cấp những cơ sở khoa học cho việc hoạch định đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật, chính sách của Nhà nước; là cơ sở đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt (cán bộ đương nhiệm và trong quy hoạch của hệ thống chính trị). Học viện trải qua 70 năm hình thành và phát triển, NNL KH của Học viện luôn là lực lượng chủ chốt trong việc hoàn thành nhiệm vụ chính trị được Đảng, Nhà nước giao phó. Do vậy, nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị ở Học viện trong thời kỳ mới đòi hỏi phải có NNL KH đủ sức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Vì vậy, việc phát triển NNL KH ở Học viện là hết sức cần thiết và cấp bách. Với đề tài luận án “*Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*”, tác giả đã bước đầu nghiên cứu, làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển NNL KH. Dưới đây là một số kết quả nghiên cứu của luận án:

1. Luận án đã đưa ra khái niệm, đặc điểm, vai trò NNL KH ở Học viện và làm rõ nội dung phát triển NNL KH, đó là: (1) Gia tăng quy mô NNL KH phù hợp với yêu cầu của Học viện; (2) Nâng cao chất lượng NNL KH đáp ứng yêu cầu của Học viện; (3) Đảm bảo cơ cấu NNL KH phù hợp với yêu cầu của Học viện;

2. Xây dựng chỉ tiêu đánh giá phát triển NNL KH của Học viện với 3 nhóm: (1) Nhóm chỉ tiêu đánh giá gia tăng quy mô NNL KH trong trường; (2) Nhóm chỉ tiêu đánh giá đảm bảo cơ cấu NNL KH trong trường; (3) Chỉ tiêu đánh giá nâng cao chất lượng NNL KH trong trường.

3. Chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL KH ở Học viện, gồm có 2 nhóm nhân tố: (1) Nhân tố tác động từ bên trong Học viện; (2) Nhân tố ảnh hưởng từ bên ngoài Học viện.

4. Nghiên cứu kinh nghiệm của các nước có điều kiện tương đồng với phát triển NNL KH của Học viện, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Học viện.

5. Trên cơ sở nội dung nghiên cứu về lý luận đã được xây dựng, nội dung luận án đã tập trung phân tích và đánh giá thực trạng NNL KH ở Học viện giai đoạn 2009-2018, trên 3 mặt là: (1) Thực trạng gia tăng về quy mô NNL KH ở Học viện;

(2) Thực trạng đảm bảo cơ cấu NNL KH ở Học viện; (3) Thực trạng nâng cao chất lượng NNL KH ở Học viện và đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL KH của Học viện.

6. Luận án đã chỉ ra những kết quả đạt được và hạn chế trong phát triển NNL KH ở Học viện và từ đó chỉ ra nguyên nhân của hạn chế, yếu kém.

7. Luận án đã chỉ ra bối cảnh mới trong nước và quốc tế ảnh hưởng đến phát triển NNL KH ở Học viện và chỉ ra những yêu cầu khách quan về phát triển NNL KH ở Học viện. Đồng thời đề xuất các quan điểm cần quán triệt trong phát triển NNL KH ở Học viện đưa ra quan điểm và mục tiêu phát triển NNL KH ở Học viện đến năm 2030 và 6 nhóm giải pháp đẩy mạnh phát triển NNL KH ở Học viện: (1) Giải pháp về xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển NNL KH ở Học viện; (2) Giải pháp về công tác tạo nguồn và tuyển chọn trong phát triển NNL KH ở Học viện; (3) Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển NNL KH ở Học viện; (4) Giải pháp về đánh giá, bố trí, sử dụng và phát huy vai trò NNL KH ở Học viện; (5) Giải pháp về hợp tác quốc tế trong phát triển NNL KH ở Học viện; (6) Giải pháp về cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với NNLKH ở Học viện. Đây là những nhóm giải pháp cơ bản, có mối quan hệ chặt chẽ nhằm phát triển tốt hơn cho NNL KH ở Học viện trong thời gian tới, do đó không được xem nhẹ một giải pháp nào mà phải thực hiện đồng bộ tất cả các giải pháp mới có hiệu quả.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Trần Thị Kiều Nga (2014), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (280), tr.37-43.
2. Trần Thị Kiều Nga (2015), “Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học trẻ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (296), tr.96-99.
3. Trần Thị Kiều Nga (2015), “Phát triển nguồn nhân lực khoa học trẻ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục lý luận*, (232), tr.81-82; 88.
4. Trần Thị Kiều Nga (2015), “Quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dien-dan/item/1104-quan-diem-cua-dang-ve-phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-thoi-ky-cong-nhiiep-hoa-hien-dai-hoa.html>.
5. Trần Thị Kiều Nga (2016), (Chuyên đề), *Thực trạng về thực hiện chế độ, chính sách đối với nguồn nhân lực khoa học ở Học viện - Thành tựu, hạn chế và giải pháp*, Đề tài khoa học cấp bộ (2016-2017), Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
6. Trần Thị Kiều Nga (2016), (Chuyên đề), *Đánh giá về những kết quả, hạn chế và nguyên nhân về phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện*, Đề tài khoa học cấp bộ (2016-2017), Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
7. Trần Thị Kiều Nga (2017), “Xác định vị trí việc làm tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - Nhìn từ góc độ công tác tổ chức - cán bộ”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (324), tr.86-89.
8. Trần Thị Kiều Nga (2018), “Phát triển nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Kinh tế và Quản lý*, (28(12)), tr.49-53.
9. Trần Thị Kiều Nga (2019), “Nguồn nhân lực khoa học của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2009-2018) - Thành tựu và một số vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Khoa học chính trị*, (5(6)), tr.68-74.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. 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. Kiều Quỳnh Anh (2013), “Phát triển nguồn nhân lực khoa học xã hội Việt Nam: Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, (10(71), tr.56-63.
3. Ban Chấp hành Trung ương (2017), *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25-10-2017 của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*, Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Trung ương (2017), *Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25-10-2017 của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*, Hà Nội.
5. Ban Thi đua khen thưởng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Báo cáo kết quả bình xét thi danh hiệu thi đua từ năm 2008-2018*, Hà Nội.
6. Nguyễn Đình Bắc (2018), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, tại trang <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2018/50924/Phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-o-nuoc-ta-truoc.aspx>, [truy cập ngày 26/11/2018].
7. Báo điện tử Đất Việt (2012), *Nhân lực khoa học và công nghệ: trọng dụng và tôn vinh*, tại trang <http://baodatviet.vn/khoa-hoc-cong-nghe/201211/Nhan-luc-khoa-hoc-va-cong-nghe-trong-dung-va-ton-vinh-2212307>, [truy cập ngày 06/11/2017].
8. Lưu Tiểu Bình (2011), *Lý luận và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Vũ Hán, Trung Quốc.
9. Phạm Đức Bình (2017), *Báo cáo thu hoạch tham gia Đoàn cán bộ cấp Vụ đi nghiên cứu, khảo sát “Kinh nghiệm của Đảng Cộng sản Trung Quốc về tổ chức và hoạt động của trường chính trị tỉnh”*, Hà Nội.

10. Vũ Thanh Bình (2012), *Vấn đề chất lượng đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trong các trường đại học, cao đẳng ở nước ta hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Đại học Quốc gia, Hà Nội.
11. Bộ Chính trị (2018), *Quyết định 145-QĐ/TW ngày 08-8-2018 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
12. Bộ Giáo dục và đào tạo (2014), *Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT quy định chế độ làm việc đối với giảng viên*, Hà Nội.
13. Bộ Khoa học và Công nghệ (2003), *Khoa học và công nghệ Việt Nam*, Nxb Bộ Khoa học và Công nghệ, Hà Nội.
14. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2012), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
15. Hoàng Văn Châu (2009), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng”, *Tạp chí Kinh tế đối ngoại*, (38), tr.21-26.
16. Phan Thủy Chi (2008), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các trường đại học khối kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế lao động, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
17. Nguyễn Sinh Cúc (2014), “Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (2), tr.11-15.
18. Phạm Xuân Đà (2017), *Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ của một số nước*, tại trang <http://khoa hocphattrien.vn/chinh-sach/kinh-nghiem-phat-trien-nguon-nhan-luc-khoa-hoc-va-cong-nghe-cua-mot-so-nuoc/20170920091646814p1c785.htm>, [truy cập 27/9/2017].
19. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
20. Lê Thị Hồng Điệp (2010), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia, Hà Nội.

21. Phạm Văn Đức (2011), “Vai trò của nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam* -4(6), tr.13-22.
22. Phạm Văn Đức (1998), “Vai trò của nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, (6), tr.24-28.
23. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb Giáo dục Việt nam, Hà Nội.
24. E.Wayne Nafziger (1998), *The Economics of Developing countries “Kinh tế học các nước đang phát triển*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
25. Nguyễn Thị Quỳnh Giang (2015), *Quan niệm về nhân lực khoa học, công nghệ của một số nước trên Thế giới*, tại trang <http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/1262/language/vi-VN/Quan-niem-ve-nhan-luc-khoa-hoc-cong-nghie-cua-mot-so-nuoc-tren-The-gioi.aspx>, [truy cập ngày 25/6/2017].
26. Nguyễn Thị Thanh Hà (2014), *Đội ngũ trí thức giáo dục đại học Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
27. Phạm Minh Hạc (2008), *Những vấn đề lý luận và thực tiễn mới đặt ra trong tình hình hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
28. Đỗ Phú Hải (2014), “Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam*, (1(74), tr.21-29.
29. Lương Việt Hải (Chủ nhiệm) (2003), *Ảnh hưởng của tiến bộ khoa học, kỹ thuật và công nghệ đến việc nghiên cứu và phát triển con người và nguồn nhân lực những năm đầu thế kỷ XXI*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước KX-05, Hà Nội.
30. Nguyễn Đức Hải (2017), *Nguồn nhân lực để đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
31. Nguyễn Mạnh Hải (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên Trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Giáo dục, Hà Nội.

32. Thân Thị Hạnh (2017), “Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, (1(110)), tr.83-89.
33. Nguyễn Đức Hiền (2013), “Phát triển nguồn nhân lực giảng viên của Trường Đại học Kinh tế quốc dân hướng tới mục tiêu trở thành đại học nghiên cứu”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, (197), tr.8-19.
34. Trần Đắc Hiến (2016), *Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực khoa học và công nghệ: đổi mới từ cách làm*, tại trang <http://www.khoahocvacongnghevietnam.com.vn/khcn-trung-uong/11709-dao-tao-boi-duong-nhan-luc-khcn-doi-moi-tu-cach-lam.html>, [truy cập ngày 04/6/2017].
35. Trương Thị Hiền (2007), “Đặc điểm của người giảng viên Trường Chính trị”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Kỷ niệm 25 năm ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11*, Trường Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
36. Dương Quỳnh Hoa (2017), *Vai trò của nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực khoa học - công nghệ ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế chính trị, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia, Hà Nội.
37. Hoàng Ngọc Hòa (Chủ nhiệm) (2003), *Vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học chủ chốt của các đơn vị trong Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh trước yêu cầu nhiệm vụ mới*, Đề tài khoa học cấp bộ, Hà Nội.
38. Thảm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diện (Đồng chủ biên) (2008), *Tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài kể lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. Cảnh Chí Hoàng, Trần Vĩnh Hoàng (2013), “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học đối với Việt Nam”, *Tạp chí Phát triển và Hội nhập*, (12(22)), tr.78-82.
40. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2001), *Quy chế giảng viên ban hành theo Quyết định số 212/QĐ-TC-HVCTQG ngày 22-2-2001*, Hà Nội
41. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2005), *Báo cáo kết quả chuyến đi làm việc với trường Kennedy và trường Maxwell (Hoa Kỳ)*, Hà Nội,
42. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2008), *Báo cáo kết quả chuyến đi nghiên cứu và trao đổi tại Hoa Kỳ*, Hà Nội.

43. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2014), *Báo cáo tổng kết hoạt động khoa học 5 năm (2009-2014)*, Hà Nội.
44. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2014), *Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh 65 năm xây dựng và phát triển*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
45. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2014), *Báo cáo tổng kết 5 năm công tác đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2009-2014)*, Hà Nội.
46. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2016), *Chiến lược hoạt động khoa học của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2030*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
47. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2016), *Quyết định 578/QĐ-HVCTQG ngày 24/02/016 về việc ban hành Chiến lược hoạt động khoa học của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2030*, Hà Nội.
48. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Báo cáo nghiên cứu tìm hiểu kinh nghiệm của Cộng hòa Pháp trong đánh giá chất lượng đào tạo cán bộ, công chức*, Hà Nội.
49. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Báo cáo số 226/BC-HVCTQG, ngày 04-6-2018 về kết quả thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 6, khóa XII*, Hà Nội.
50. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Báo cáo tổng kết hoạt động khoa học năm 2018 và phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp năm 2019*, Hà Nội.
51. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh năm 2014-2015; 2015-2016; 2017; 2018*, Hà Nội.
52. Lê Quang Hùng (2012), *Phát triển nhân lực chất lượng cao ở vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế phát triển, Viện Chiến lược phát triển, Hà Nội.
53. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài chân hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

54. Đoàn Thị Thu Hương (2017), *Phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học, cao đẳng ngoài công lập Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Viện Chiến lược phát triển Bộ Kế hoạch và đầu tư, Hà Nội.
55. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), “Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Khoa học*, (28), tr.110-116.
56. Kelly D.J và nhóm công tác nghiên cứu phát triển thuộc Tổ chức hợp tác kinh tế Thái Bình Dương (2001), “Khái niệm về phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Human Resource Development Outlook*.
57. Đoàn Văn Khải (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
58. Nguyễn Đăng Khoa, Lê Kim Long (2014), “Một số định hướng phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ ở Đại học Quốc gia Hà Nội”, *Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu giáo dục*, tập 30, (3), tr.48-60.
59. Võ Thành Khôi (2010), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Vùng Đông Nam bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Đề tài nghiên cứu cấp bộ, Hà Nội.
60. Kristine Sydhagen, Peter Cunningham (2007), “Khái niệm và nội dung phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Human Resource Development Outlook*.
61. Lê Văn Kỳ (2018), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công nghiệp của tỉnh Thanh Hóa*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
62. Bùi Thị Ngọc Lan (Chủ nhiệm) (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với kinh tế tri thức*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
63. Hà Lan (Chủ nhiệm) (2006), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở hệ thống Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh - Thực trạng và giải pháp phát triển*, Đề tài khoa học cấp Bộ Học viện CTQG Hồ Chí Minh, Hà Nội.
64. Nguyễn Thị Lan (2014), *Nữ tri thức trong các trường chính trị tỉnh, thành phố ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

65. Lê Văn Lợi (Chủ nhiệm) (2008), *Cơ sở khoa học cho việc xác định định mức lao động của đội ngũ cán bộ khoa học ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Đề tài khoa học Giám đốc giao nhiệm vụ, Hà Nội.
66. 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.
67. Hoàng Xuân Long (2006), “Bài báo Chính sách phát triển NNL KH và công nghệ: thực trạng và kiến nghị”, *Tap chí Lao động và xã hội*, (288), tr. 21-26.
68. Nguyễn Văn Lượng (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Giáo dục, Hà Nội.
69. Lương Công Lý (2014), *Giáo dục - đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
70. Nguyễn Thị Thu Mai, *Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của một số quốc gia công nghiệp mới*, Đề tài khoa học, MS: V2013-16, Hà Nội.
71. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
72. Phạm Văn Mọi (2010), *Giải pháp phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở Hải Phòng phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án Tiến sĩ Quản lý Kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
73. Phạm Thanh Nghị (2009), “Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở những quốc gia và vùng lãnh thổ Đông Á”, *Tap chí Nghiên cứu con người*, (2(41)), tr....
74. Trần Văn Ngợi (2017), *Thực trạng nhân lực khoa học công nghệ trong các cơ quan nhà nước ở Việt Nam hiện nay*, tại trang <http://isos.gov.vn/Thongtinchi tiet/tabid/84/ArticleId/1493/language/vi-VN/Th-c-tr-ng-nhan-l-c-khoa-h-c-cong-ngh-trong-cac-c-quan-nha-n-c-Vi-t-Nam-hi-n-nay.aspx>, [truy cập ngày 05/3/2017].
75. Nguyễn An Ninh (2009), *Phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
76. Nguyễn Kiều Oanh (2010), “Phát triển nguồn nhân lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học trong cơ sở giáo dục đại học - kinh nghiệm từ Đại học Quốc gia”, *Tap chí Khoa học*, (26), tr.107-111.

77. Lê Duy Phong (2006), *Nguồn lực và động lực phát triển trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
78. Nguyễn Ngọc Phú (2006), *Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới*, Đề tài cấp nhà nước, mã số KX.02.24/06-10, Hà Nội.
79. Vũ Văn Phúc (Chủ nhiệm) (2005), *Khảo sát chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học hiện có và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khoa học của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh từ nay đến năm 2010*, Đề tài cấp cơ sở, Hà Nội.
80. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (2012), *Sách phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
81. Phạm Văn Quý (2005), *Các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế quản lý và kế hoạch hóa kinh tế quốc dân, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
82. Vũ Thanh Sơn (Chủ biên) (2011), *Cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực*, Nxb Thông tin và Truyền thông, Hà Nội.
83. Đường Vinh Sùng (2012), “Giáo dục, đào tạo với phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, tại trang <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Viet-nam-tren-duong-doi-moi/2012/16503/Giao-duc-dao-tao-voi-phat-trien-nguon-nhan-luc-phuc-vu.aspx>, [truy cập ngày 12/6/2016].
84. Trịnh Ngọc Thạch (2008), *Hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Hà Nội.
85. Đỗ Tuấn Thành (2018), “Nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, (1), tr.50-56.
86. Nguyễn Đăng Thảo (Chủ nhiệm) (2001), *Mối quan hệ giữa chất lượng nguồn nhân lực với phát triển kinh tế ở nước ta hiện nay*, Đề tài cấp bộ, Hà Nội.

87. Trương Thị Thông (Chủ nhiệm) (2007), *Quản lý nhân lực khoa học ở Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, thực trạng và giải pháp*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Hà Nội.
88. Thủ tướng Chính phủ (2019), *Quyết định 587/QĐ-TTg ngày 17-5-2019 của Thủ tướng Chính phủ về xây dựng Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương giai đoạn 2019-2030*, Hà Nội.
89. Ngô Huy Tiếp (2009), *Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với tri thức nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
90. Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) (1975), *Cẩm nang về đo lường nguồn nhân lực khoa học công nghệ*, Nxb Paris, Pháp.
91. Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) (1995), *Cuốn sổ tay "OECD's Canberra Manual"*, Nxb Paris, Pháp.
92. Đinh Văn Toàn (2011), *Phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Điện lực Việt Nam đến năm 2015*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế phát triển, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
93. Ngô Sỹ Trung (2014), *Chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh của thành phố Đà Nẵng*, Luận án Tiến sĩ Quản lý kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
94. Nguyễn Thành Trung (2013), "Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ tri thức cho phát triển khoa học và công nghệ của Trung Quốc", *Tạp chí Khoa học công nghệ Việt Nam*, (22), tr.45-48.
95. Phạm Quốc Trung, Đỗ Quang Dũng (2012), *Những vấn đề đặt ra cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay, Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội
96. Nguyễn Thị Hồng Vân (2005), "Giáo dục với phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa", *Tạp chí Phát triển giáo dục*, (4), tr.18-22.
97. Nguyễn Thị Hồng Vân (2011), *Quản lý hoạt động đào tạo ở Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục, Hà Nội.

98. Lê Kim Việt (Chủ nhiệm) (2006), *Vai trò của đội ngũ cán bộ khoa học ở Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh trong cuộc đấu tranh chống “diễn biến hòa bình” trên lĩnh vực tư tưởng, lý luận hiện nay*, Đề tài khoa học cấp bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
99. Ngô Doãn Vịnh (2013), *Giải thích thuật ngữ trong nghiên cứu phát triển*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
100. Vụ Quản lý khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Báo cáo thống kê số liệu về nhiệm vụ khoa học từ năm 2009-2018 của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
101. Vụ Tổ chức cán bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Báo cáo tổng kết số lượng nguồn nhân lực khoa học ở Học viện giai đoạn 2009 - 2018*, Hà Nội.
102. Đàm Đức Vượng (Chủ nhiệm) (2010), *Xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, Chương trình Khoa học và Công nghệ trọng điểm cấp Nhà nước, KX.04/06-10, Hà Nội.

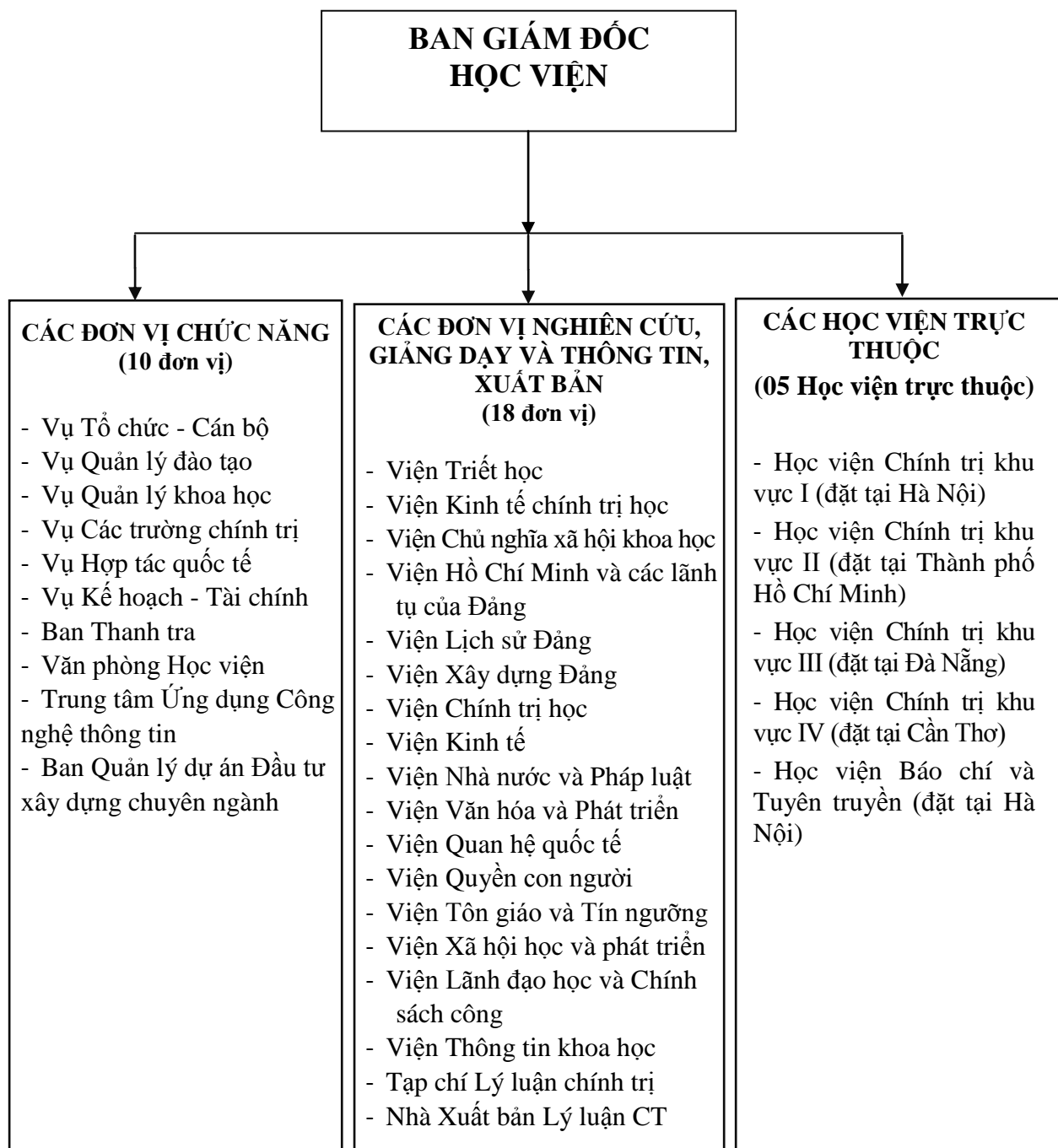
II. TÀI LIỆU NƯỚC NGOÀI

103. Amartya Kumar Sen (1995), *Inequality Re-Examined*, Publisher Harvard University Press, English.
104. Amartya Kumar Sen (1999), *Development as Freedom*, Oxford University Press, New York.
105. Amartya Kumar Sen (2003), *Development as Capability Expansion*, Oxford, New York.
106. Amartya Kumar Sen (2004), *Capabilities, List and Public Reason: Continuing the Conversation*, Oxford University Press, New York.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

CƠ CẤU TỔ CHỨC CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH



Nguồn: Tác giả xây dựng

Phụ lục 2

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU HỒI QUY TƯƠNG QUAN

Trên cơ sở các lý thuyết và những nghiên cứu, tác giả xây dựng phương pháp hồi quy tương quan với mục tiêu đánh giá mối tương quan giữa các ý kiến của người tham gia về các giải pháp nâng cao chất lượng và nguyên nhân của các hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực khoa học tại Học viện theo các bước như sau:

Bước 1: Thực hiện tính toán các biến độc lập và phụ thuộc. Theo đó có ba biến phụ thuộc là các nguyên nhân của hạn chế: (i) chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện; (ii) quy trình đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện; (iii) mức độ đáp ứng nhiệm vụ của nguồn nhân lực khoa học hiện nay ở Học viện.

Ba biến phụ thuộc trên đây được đo lường theo phương pháp bình quân hóa các chỉ số của biến. Cụ thể như sau:

(i) Biến số về chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện - được đặt tên là *Chinhsach* - là bình quân của 6 chỉ số (thể hiện ở câu hỏi số 7 phần I, phụ lục 4);

(ii) Biến số về các quy trình đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực khoa học ở Học viện - được đặt tên là *Quytrinh* - là bình quân của 4 chỉ số (thể hiện ở câu hỏi số 8 phần I, phụ lục 4);

(iii) Biến số về mức độ đáp ứng nhiệm vụ của nguồn nhân lực khoa học hiện nay của Học viện - được đặt tên là *Dodapung* - là bình quân của 15 chỉ số (thể hiện ở câu hỏi số 9 phần I, phụ lục 4).

Các biến độc lập liên quan đến bốn giải pháp căn bản bao gồm: (i) công tác quy hoạch phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện; (ii) công tác tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực khoa học; (iii) công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học; (iv) công tác đãi ngộ, tạo môi trường và tôn vinh nguồn nhân lực khoa học.

Các biến độc lập cũng được đo lường theo phương pháp bình quân hóa các chỉ số của biến. Cụ thể như sau:

(i) Biên độc lập về công tác quy hoạch phát triển nguồn nhân lực trong Học viện - được đặt tên là *Quyhoach* - là bình quân của 8 chỉ số (thể hiện ở câu hỏi số 1 phần II, phụ lục 4);

(ii) Biên độc lập về công tác tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực khoa học trong Học viện - được đặt tên là *Tuyendung* - là bình quân của 7 chỉ số (thể hiện ở câu hỏi số 2 phần II, phụ lục 4);

(iii) Biên độc lập về công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học trong Học viện - được đặt tên là *Daoboi* - là bình quân của 8 chỉ số (thể hiện ở câu hỏi số 3 phần II, phụ lục 4);

(iv) Biên độc lập về công tác đãi ngộ, tạo môi trường và tôn vinh nguồn nhân lực khoa học trong Học viện - được đặt tên là *Daingo* - là bình quân của 7 chỉ số (thể hiện ở câu hỏi số 4 phần II, phụ lục 4).

Để ước lượng được mối quan hệ giữa hai tập hợp biến phụ thuộc và độc lập trên đây, Luận án sử dụng phương pháp hồi quy đa biểu thức được biết đến với tên gọi hệ thống biểu thức hồi quy gần như không liên quan (Seemingly Unrelated Regression Equations - SURE). Lý do lựa chọn mô hình hồi quy này bao gồm những điểm chính sau đây:

- Mục tiêu của việc đề xuất giải pháp của luận án là đưa ra một hệ thống các giải pháp đồng bộ nhằm giải quyết được những vấn đề đang vướng mắc của phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện.

- Các giải pháp có thể tương tác qua lại với nhau nên việc ước lượng hệ thống các phương trình theo phương pháp SURE sẽ có thể đáp ứng được yêu cầu. Hệ thống các phương trình bao gồm sự tương tác giữa các biến phụ thuộc và biến độc lập đặt trong sự điều chỉnh môi trường là các tương tác của biến độc lập giữa các phương trình.

- Hệ thống các phương trình trong mô hình SURE có thể xử lý mối quan hệ qua lại giữa các phương trình, thậm chí trên thực tế chúng ta không thể quan sát được. Trên cơ sở số liệu thu thập được, phương pháp này có thể cho chúng ta biết thêm những thông tin liên quan đến sự kết nối giữa các biến số.

Hệ phương trình ước lượng bao gồm hai hệ thống sau đây:

(i)

$$\begin{bmatrix} Chinhsach_i \\ Quytrinh_i \\ Dodapung_i \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \alpha_0 \\ \beta_0 \\ \gamma_0 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \alpha_1 \\ \beta_1 \\ \gamma_1 \end{bmatrix} [Quyhoach_i] + \begin{bmatrix} \alpha_2 \\ \beta_2 \\ \gamma_2 \end{bmatrix} [Tuyendung_i] + \begin{bmatrix} \alpha_3 \\ \beta_3 \\ \gamma_3 \end{bmatrix} [Daoboi_i] + \begin{bmatrix} \alpha_4 \\ \beta_4 \\ \gamma_4 \end{bmatrix} [Daingo_i] + \begin{bmatrix} \varepsilon_{1,i} \\ \varepsilon_{2,i} \\ \varepsilon_{3,i} \end{bmatrix} \quad (1)$$

(ii)

$$\begin{bmatrix} Chinhsach_i \\ Quytrinh_i \\ Dodapung_i \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \alpha_0 \\ \beta_0 \\ \gamma_0 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \alpha_1 \\ \beta_1 \\ \gamma_1 \end{bmatrix} [Quyhoach_i] + \begin{bmatrix} \alpha_2 \\ \beta_2 \\ \gamma_2 \end{bmatrix} [Tuyendung_i] + \begin{bmatrix} \alpha_3 \\ \beta_3 \\ \gamma_3 \end{bmatrix} [Daoboi_i] + \begin{bmatrix} \alpha_4 \\ \beta_4 \\ \gamma_4 \end{bmatrix} [Daingo_i] + [\mu_i] + \begin{bmatrix} \varepsilon_{1,i} \\ \varepsilon_{2,i} \\ \varepsilon_{3,i} \end{bmatrix} \quad (2)$$

Trong đó:

- *Chinhsach_i*: giá trị trung bình của các chỉ số liên quan đến chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện do người thứ *i* cung cấp;

- *Quytrinh_i*: giá trị trung bình của các chỉ số liên quan đến quy trình đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện do người thứ *i* cung cấp;

- *Dodapung_i*: giá trị trung bình của các chỉ số liên quan đến mức độ đáp ứng nhiệm vụ của nguồn nhân lực khoa học của Học viện do người thứ *i* cung cấp;

- *Quyhoach_i*: giá trị trung bình của các chỉ số liên quan đến công tác quy hoạch phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện do người thứ *i* cung cấp;

- *Tuyendung_i*: giá trị trung bình của các chỉ số liên quan đến công tác tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực khoa học của Học viện do người thứ *i* cung cấp;

- *Daoboi_i*: giá trị trung bình của các chỉ số liên quan đến công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học của Học viện do người thứ *i* cung cấp;

- *Daingo_i*: giá trị trung bình của các chỉ số liên quan đến công tác đãi ngộ, tạo môi trường và tôn vinh nguồn nhân lực khoa học của Học viện do người thứ *i* cung cấp;

- μ_i : yếu tố ảnh hưởng tĩnh của quan sát thứ i ;
- $\alpha_{0-4}, \beta_{0-4}, \gamma_{0-4}$: các hệ số ước lượng từ mô hình;
- $\varepsilon_{1,i}, \varepsilon_{2,i}, \varepsilon_{3,i}$: phần dư của các mô hình.

Hệ các phương trình trên được ước lượng trong phần mềm Stata phiên bản 14.1.

Phụ lục 3
PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN BẢNG HỎI
ĐỐI VỚI CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN, HỌC VIÊN Ở HỌC VIỆN
CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

I. Phương pháp thu thập đối với cán bộ, giảng viên ở Học viện

1. Mục đích khảo sát

Để tạo cơ sở dữ liệu từ thực tế, tác giả luận án thu thập thêm thông tin liên quan đến phát triển NNL KH ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh qua khảo sát điều tra. Kết quả khảo sát cung cấp những số liệu hữu ích để phục vụ cho việc nghiên cứu luận án tiến sĩ của nghiên cứu sinh. Các câu hỏi khảo sát đều bám vào tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL KH ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Kết quả khảo sát làm rõ hơn thực trạng phát triển NNL KH ở Học viện và làm cơ sở đề xuất giải pháp đẩy mạnh phát triển NNL KH ở Học viện trong thời gian tới.

2. Đối tượng khảo sát

Đối tượng khảo sát và trả lời phiếu là cán bộ, giảng viên ở các đơn vị trực thuộc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, gồm: Học viện Trung tâm; Học viện Chính trị khu vực I; Học viện Chính trị khu vực II; Học viện Chính trị khu vực III; Học viện khu vực IV; Học viện Báo chí và Tuyên truyền.

3. Thời gian khảo sát: Từ tháng 5-2018 đến tháng 9-2018.

4. Cách thức thực hiện khảo sát

4.1. Cách thức chọn mẫu khảo sát

- *Phương pháp chọn mẫu:* Có rất nhiều cách chọn mẫu khác nhau như chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản lập và không lập, ngẫu nhiên hệ thống, phân tầng, phân nhóm, mẫu theo cụm. Trong luận án này, tác giả tiến hành chọn mẫu theo phương pháp phân nhóm theo địa bàn Học viện. Trong các Học viện lấy phiếu theo phân nhóm các viện/khoa chuyên ngành ở tỷ lệ từ 23% trở lên số người được hỏi trên tổng số NNL KH.

Số lượng phiếu lựa chọn trong khảo sát điều tra theo địa bàn

Địa bàn khảo sát	Số lượng cán bộ khoa học hiện có	Số lượng phiếu phát ra		Số lượng phiếu thu về	
		Tổng số	Tỷ lệ (%)	Tổng số	Tỷ lệ (%)
Học viện CTKV I	126	65	51,58	50	39,69
Học viện CTKV II	117	65	55,55	49	41,88
Học viện CTKV III	87	50	57,47	48	55,17
Học viện CTKV IV	49	40	81,63	31	63,26
Học viện Báo chí và Tuyên truyền	211	70	33,17	50	23,69
Học viện Trung tâm	376	110	29,25	95	25,26
Cộng	966	400	41,40	323	33,43

- Số lượng phiếu khảo sát: Số phiếu phát ra 400 phiếu, số phiếu thu về là 323 phiếu, đạt tỷ lệ 80,75%.

- Phương pháp lấy mẫu: Khảo sát trực tiếp bằng bảng hỏi đối với những người tham gia giảng dạy, nghiên cứu tại Học viện.

4.2. Xây dựng mẫu phiếu điều tra

Câu hỏi nêu trong mẫu phiếu điều tra gồm:

- Nhóm câu hỏi có mục đích nắm bắt phần thông tin cá nhân của người trả lời phiếu khảo sát gồm: giới tính; tuổi, trình độ chuyên môn cao nhất; chức danh (học hàm); trình độ lý luận chính trị; số năm tham gia giảng dạy; chức danh nghề nghiệp. Để đảm bảo độ tin cậy, thuyết phục sự hợp tác của người trả lời, tác giả cam kết bảo mật thông tin và quan điểm trả lời của người được hỏi.

- Nhóm câu hỏi chính phục vụ trực tiếp cho mục đích nghiên cứu phần thực trạng của luận án, hầu hết được thiết kế ở dạng câu hỏi đóng.

- Nhóm câu hỏi đo mức độ nhằm tham khảo ý kiến, sáng kiến của các đối tượng khảo sát nhằm đề xuất giải pháp về nâng cao chất lượng NNL KH của Học viện trong thời gian tới đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

4.3. Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

- Các phiếu sau khi thu sẽ được làm sạch phiếu.

- Các phiếu sau khi làm sạch được nhập liệu bằng phần mềm Epidata để từ đó sử dụng phân tích số liệu.

- Phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS: sau khi làm sạch dữ liệu, tiến hành phân tích số liệu thu thập được bằng các phép tính thống kê mô tả và suy diễn như tính tỷ lệ phần trăm, tần số xuất hiện. Đánh giá độ tin cậy và độ hiệu lực của công cụ đo lường, sử dụng hệ số tin cậy Cronbach Alpha để kiểm định mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau.

4.4 Kết quả thống kê điều tra xã hội học

Bảng P1.8: Thông tin cơ bản của đối tượng trả lời phiếu

Thông tin cơ bản của đối tượng trả lời	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính		
Nam	155	48.0
Nữ	168	52.0
Độ tuổi		
Dưới 40 tuổi	141	43.7
Từ 41-50	109	33.7
Từ 51-60	54	16.7
Tuổi (nữ > 55; nam > 60)	19	5.9
Trình độ chuyên môn		
Thạc sĩ	146	45.2
Tiến sĩ	173	53.6
Khác	4	1.2
Chức danh (Học hàm)		
Giáo sư	1	0.3
Phó Giáo sư	45	13.9
Trình độ lý luận chính trị		
Cử nhân/cao cấp	282	87.3
Trung cấp	33	10.2
Sơ cấp	8	2.5
Chức danh nghề nghiệp		
Giảng viên	110	34.1
Giảng viên chính	111	34.4
Giảng viên cao cấp	65	20.1

Nghiên cứu viên	26	8.0
Nghiên cứu viên chính	9	2.8
Nghiên cứu viên cao cấp	2	0.6
Số năm công tác		
Dưới 5 năm	68	21.1
Từ 6 - 10 năm	59	18.3
từ 11 - 20 năm	114	35.3
Trên 20 năm	82	25.4

Nguồn: Kết quả khảo sát điều tra của tác giả

Ứng dụng công cụ thống kê sẵn có theo cách nhập của phần mềm Epidata, tác giả đã nhập từng phiếu khảo sát và thu được kết quả sau: Khảo sát ý kiến đánh giá nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học đáp ứng yêu cầu của Học viện và đánh giá mức độ theo thang đo cho từng nhóm giải pháp về chất lượng NNL KH ở Học viện.

II. Phương pháp thu thập thông tin từ học viên

1. Mục đích khảo sát

Nhằm đánh giá khách quan đối với đội ngũ giảng viên ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, tác giả thu thập thêm thông tin từ học viên một số hệ lớp đã và đang học tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

2. Thời gian khảo sát: Từ ngày 25-02-2019 đến ngày 09-3-2019.

3. Cách thức thực hiện khảo sát

3.1. Cách thức chọn mẫu khảo sát

- *Phương pháp chọn mẫu:* chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản.

Số lượng phiếu lựa chọn trong khảo sát điều tra

Hệ đào tạo	Số lượng phiếu phát ra	Số lượng phiếu thu về	Tỷ lệ %
CCLLCT	100	68	68%
Thạc sĩ	100	72	72%
Tổng	200	140	70%

- *Số lượng phiếu khảo sát:* Số phiếu phát ra 200 phiếu, số phiếu thu về là 140 phiếu, đạt tỷ lệ 70%.

- *Phương pháp lấy mẫu*: Khảo sát trực tiếp bằng bảng hỏi đối với học viên đã học xong và đang học tại Học viện. Chọn ngẫu nhiên không thu thập phiếu theo lớp.

- *Xây dựng mẫu phiếu điều tra*

Câu hỏi nêu trong mẫu phiếu điều tra gồm: (1) Hỏi về nội dung bài giảng của giảng viên; (2) Phương pháp giảng dạy của giảng viên; (3) Tác phong, phong cách của giảng viên khi lên lớp.

- *Phương pháp xử lý và phân tích số liệu*

- Các phiếu sau khi thu sẽ được làm sạch phiếu.

- Các phiếu sau khi làm sạch được nhập liệu bằng phần mềm Epidata để từ đó sử dụng phân tích số liệu.

- Phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS: sau khi làm sạch dữ liệu, tiến hành phân tích số liệu thu thập được bằng các phép tính thống kê mô tả và suy diễn như tính tỷ lệ phần trăm, tần số xuất hiện. Đánh giá độ tin cậy và độ hiệu lực của công cụ đo lường, sử dụng hệ số tin cậy Cronbach Alpha để kiểm định mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau.

Phụ lục 4
PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN
(Dành cho cán bộ khoa học)

Kính thưa các thầy/cô

Phiếu khảo sát được sử dụng nhằm đánh giá về thực trạng phát triển nguồn nhân lực khoa học (NNL KH) của Học viện, từ đó triển khai xây dựng các chỉ tiêu đánh giá nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học. Kết quả của cuộc nghiên cứu sẽ được sử dụng làm cơ sở đưa ra hệ thống các giải pháp và đề xuất các khuyến nghị nhằm tư vấn chính sách đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực khoa học của Học viện.

Để tạo cơ sở dữ liệu từ thực tế xin thầy/cô đóng góp ý kiến trả lời một số câu hỏi liên quan dưới đây bằng *cách khoanh tròn* vào phương án mà thầy/cô cho là phù hợp. Mọi thông tin do thầy/cô cung cấp sẽ hoàn toàn được giữ bí mật và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu.

Xin chân thành cảm ơn!

I. Xin thầy/cô cho biết một số thông tin cá nhân?

1.1. Giới tính: 1. Nam 2. Nữ

1.2. Tuổi:

- | | |
|-------------|--|
| 1. Dưới 40 | 2. Từ 41-50 |
| 3. Từ 51-60 | 4. Tuổi (<i>nữ > 55; nam > 60</i>) |

1.3. Trình độ chuyên môn cao nhất:

- | | | |
|------------|------------|---------|
| 1. Thạc sĩ | 2. Tiến sĩ | 3. Khác |
|------------|------------|---------|

1.4. Chức danh: 1. Giáo sư 2. Phó Giáo sư

1.5. Trình độ lý luận chính trị:

- | | | |
|--------------------|--------------|-----------|
| 1. Cử nhân/cao cấp | 2. Trung cấp | 3. Sơ cấp |
|--------------------|--------------|-----------|

1.6. Số năm giảng dạy:.....

- | | |
|----------------|---------------------|
| 1. Dưới 5 năm; | 2. 6 - 10 năm; |
| 3. 11- 20 năm; | 4. Trên 20 năm..... |

1.7. Nghề/chức danh nghề nghiệp hiện nay:

- | | | |
|--------------------|--------------------------|----------------------------|
| 1. Giảng viên | 2. Giảng viên chính | 3. Giảng viên cao cấp |
| 4. Nghiên cứu viên | 5. Nghiên cứu viên chính | 6. Nghiên cứu viên cao cấp |

II. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học đáp ứng yêu cầu của Học viện

Câu 1: Bảng dưới đây liệt kê một số đặc điểm của>NNL KH tại Học viện.

Xin thầy/cô cho biết đánh giá của mình về những đặc điểm này. Mỗi nội dung chọn 1 phương án để khoang tròn

TT	Nội dung	Tốt	Khá	Trung bình	Kém	Khó đánh giá
1	Quan điểm, lập trường chính trị	1	2	3	4	5
2	Kiến thức lý luận chuyên ngành	1	2	3	4	5
3	Kiến thức thực tiễn	1	2	3	4	5
4	Tính sáng tạo trong nghiên cứu, giảng dạy	1	2	3	4	5
5	Khả năng sử dụng phương pháp giảng dạy phù hợp với nội dung, yêu cầu, đối tượng người học	1	2	3	4	5
6	Phương pháp luận khoa học	1	2	3	4	5
7	Năng lực định hướng cho học viên	1	2	3	4	5
8	Khả năng giải đáp các ý kiến của học viên	1	2	3	4	5
9	Khả năng làm chủ các phương pháp nghiên cứu khoa học	1	2	3	4	5
10	Phẩm chất đạo đức cách mạng (cần - kiệm - liêm - chính, chí công vô tư)	1	2	3	4	5
11	Ý thức thường xuyên tự học tập, tự bồi dưỡng và rèn luyện để không ngừng nâng cao trình độ	1	2	3	4	5
12	Khả năng chiến đấu với các thế lực thù địch trên mặt trận tư tưởng	1	2	3	4	5
13	Khả năng nghiên cứu, giảng dạy lý luận chính trị và các bộ môn khoa học chính trị	1	2	3	4	5
14	Ý thức kỷ luật, kỷ cương trong công tác	1	2	3	4	5
15	Năng lực nghiên cứu phát triển tư duy lý luận của Đảng	1	2	3	4	5

Câu 2: Trong số các đặc điểm được liệt kê tại bảng trên (câu 1), xin thầy/cô cho biết 3 đặc điểm nổi bật của NNL KH tại Học viện hiện nay (chọn 3 trong số 15 phương án kể trên):.....

.....

Câu 3: Theo thầy/cô, NNL KH trong Học viện hiện nay có tình trạng sau đây hay không?

TT	Nội dung	Có	Không
1	Chảy máu chất xám	1	2
2	Chưa được đánh giá đúng năng lực	1	2
3	Chưa phát huy tốt trình độ chuyên môn	1	2
4	Không làm việc đúng chuyên môn đào tạo	1	2
5	Không yên tâm gắn bó với nghề nghiệp	1	2
6	Một số GS, PGS, TS chưa quan tâm đào tạo cán bộ kế cận	1	2
7	Một số cán bộ trẻ chưa có ý chí vươn lên	1	2
8	Ý kiến khác.....		

Câu 4: Xin thầy/cô cho biết nhận định của mình về cơ cấu NNL KH tại Học viện hiện nay?

TT	Nội dung	Rất phù hợp	Khá Phù hợp	Phù hợp	Không Phù hợp	Rất không phù hợp
1	Cơ cấu NNL KH theo giới tính	1	2	3	4	5
2	Cơ cấu NNL KH theo trình độ	1	2	3	4	5
3	Cơ cấu NNL KH theo cân đối giữa các chuyên ngành	1	2	3	4	5
4	Cơ cấu NNL KH theo độ tuổi	1	2	3	4	5
5	Cơ cấu NNL KH theo thâm niên công tác	1	2	3	4	5
6	Cơ cấu NNL KH giữa các ngành công chức/các hạng chức danh nghề nghiệp	1	2	3	4	5

Câu 5: Thầy/cô cho biết hạn chế cơ bản nhất đối với NNL KH ở Học viện hiện nay?

(Chỉ chọn 1 phương án hạn chế nhất)

TT	Nội dung
1	Trình độ chuyên môn NNL KH hạn chế so với yêu cầu
2	Số lượng NNL KH chưa đủ so với yêu cầu
3	Cơ cấu NNL KH ở các chuyên ngành chưa hợp lý
4	Trình độ tin học, ngoại ngữ yếu
5	Khả năng hội nhập quốc tế hạn chế
6	Thiếu người giỏi, thiếu chuyên gia đầu ngành
7	Hạn chế về phương pháp nghiên cứu khoa học
8	Hạn chế về phương pháp giảng dạy

Câu 6: Theo thầy/cô, Học viện đã quan tâm như thế nào đến phát triển NNL KH?

1. Rất quan tâm 2. Bình thường 3. Không quan tâm 4. Khó trả lời

Câu 7: Xin Thầy/cô cho biết tác động của các chính sách sau đây đến phát triển NNL KH ở Học viện?

TT	Nội dung	Rất mạnh	Mạnh	Bình thường	Yếu	Rất yếu
1	Chính sách thu hút và tuyển dụng nguồn nhân lực	1	2	3	4	5
2	Chính sách đào tạo cán bộ khoa học	1	2	3	4	5
3	Cơ chế dành cho hoạt động nghiên cứu khoa học	1	2	3	4	5
4	Cơ chế chấp nhận ý kiến đa chiều trong nghiên cứu khoa học	1	2	3	4	5
5	Chính sách đãi ngộ đối với NNL KH	1	2	3	4	5
6	Điều kiện cơ sở vật chất	1	2	3	4	5

Câu 8: Thầy/cô có thể đánh giá về các quy trình đào tạo, bồi dưỡng và phát triển NNL KH ở Học viện hiện nay?

Nội dung đánh giá	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
1. Công tác tuyển chọn, bố trí, phân công lao động	1	2	3	4	5
2. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực	1	2	3	4	5
3. Công tác nhận xét, đánh giá nguồn nhân lực	1	2	3	4	5
4. Công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm nguồn nhân lực	1	2	3	4	5

Câu 9: Thầy/cô cho biết ý kiến về mức độ đáp ứng nhiệm vụ của NNL KH hiện nay ở Học viện?

Nội dung	Mức độ đáp ứng				
	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Yếu	Rất yếu
1. Trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ	1	2	3	4	5
2. Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống	1	2	3	4	5
3. Năng lực hoạt động thực tiễn	1	2	3	4	5
4. Khả năng quán triệt quan điểm, đường lối của Đảng	1	2	3	4	5
5. Ý thức kỷ luật trong công tác	1	2	3	4	5
6. Sức khỏe đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ	1	2	3	4	5
7. Khả năng chịu sự tác động của môi trường làm việc, áp lực công việc.	1	2	3	4	5
8. Nắm vững thực tiễn địa phương	1	2	3	4	5
9. Kỹ năng thuyết phục, động viên	1	2	3	4	5
10. Xác định mục tiêu và xây dựng kế hoạch	1	2	3	4	5
11. Năng lực tổ chức thực tiễn.	1	2	3	4	5
12. Kỹ năng lãnh đạo, quản lý	1	2	3	4	5
13. Khả năng kiểm tra, giám sát	1	2	3	4	5
14. Năng lực giải quyết công việc	1	2	3	4	5
15. Uy tín trong nghiên cứu, giảng dạy	1	2	3	4	5

III: Nhóm giải pháp về chất lượng NNL KH ở Học viện

Mức độ đánh giá theo thang đo sau:

1. Rất tốt 2. Tốt 3. Bình thường 4. Kém 5. Rất kém

Câu 1. Công tác quy hoạch phát triển NNL KH trong Học viện

TT	Công tác quy hoạch phát triển NNL KH	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Quy hoạch phát triển NNL KH gắn liền với chiến lược phát triển trong dài hạn (5 năm trở lên)	1	2	3	4	5
2	Quy hoạch phát triển NNL KH gắn liền với chiến lược phát triển trong trung hạn (từ 2-5 năm)	1	2	3	4	5
3	Quy hoạch phát triển NNL KH gắn liền với chiến lược phát triển trong ngắn hạn (01 năm trở xuống)	1	2	3	4	5
4	Quy hoạch về số lượng GV cơ hữu đáp ứng yêu cầu giảng dạy các chương trình đào tạo	1	2	3	4	5
5	Công tác quy hoạch về chất lượng NNL KH đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo	1	2	3	4	5
6	Công tác quy hoạch về cơ cấu NNL KH	1	2	3	4	5
7	Quy hoạch phát triển ĐNGV đảm bảo đi tắt đón đầu, đáp ứng yêu cầu từng giai đoạn phát triển	1	2	3	4	5
8	Quy hoạch phát triển NNL KH đảm bảo tính thống nhất từ cấp bộ môn cấp khoa và cấp trường	1	2	3	4	5

Câu 2. Về công tác tuyển dụng và sử dụng NNL KH

TT	Công tác tuyển dụng và sử dụng NNL KH	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Việc tuyển chọn được xây dựng thành các quy định có tiêu chí tuyển chọn rõ ràng, khoa học	1	2	3	4	5
2	Kế hoạch tuyển chọn được xây dựng khoa học	1	2	3	4	5
3	Công tác xây dựng quy trình tuyển chọn	1	2	3	4	5
4	Thông báo tuyển dụng công khai, đầy đủ thông tin và thu hút được nhiều ứng viên	1	2	3	4	5
5	Kết quả công tác tuyển dụng lựa chọn được những người có năng lực, đáp ứng yêu cầu	1	2	3	4	5
6	ĐNGV được bố trí sử dụng theo đúng năng lực	1	2	3	4	5
7	ĐNGV được bố trí sử dụng mang tính chiến lược	1	2	3	4	5

Câu 3. Công tác đào tạo và bồi dưỡng NNL KH

TT	Công tác đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Sự quan tâm, chỉ đạo của lãnh đạo nhà trường về công tác đào tạo, bồi dưỡng	1	2	3	4	5
2	Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV hàng năm	1	2	3	4	5
3	Xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng ĐNGV	1	2	3	4	5
4	Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tại nơi làm việc (kèm cặp, chỉ bảo)	1	2	3	4	5
5	Đánh giá hiệu quả các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ	1	2	3	4	5
6	Chính sách cử GV đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài	1	2	3	4	5
7	Chính sách cử GV đi đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở trong nước	1	2	3	4	5
8	Chính sách khuyến khích GV tự đào tạo, bồi dưỡng	1	2	3	4	5

Câu 4. Công tác đãi ngộ, tạo môi trường và tôn vinh NNL KH

TT	Công tác đãi ngộ, tạo môi trường và tôn vinh NNL KH	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Việc xây dựng chính sách đãi ngộ của nhà trường	1	2	3	4	5
2	Chính sách, tính cạnh tranh của chế độ tiền lương	1	2	3	4	5
3	Chế độ phụ cấp, phúc lợi,... về tài chính đáp ứng yêu cầu tạo động lực cho GV	1	2	3	4	5
4	Mức độ quan tâm tạo điều kiện về cơ sở vật chất, phương tiện, điều kiện làm việc	1	2	3	4	5
5	Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với GV có học hàm, học vị, có đề tài NCKH	1	2	3	4	5
6	Mức độ quan tâm, tạo điều kiện xây dựng môi trường làm việc dân chủ, thân thiện mang tính sư phạm cao	1	2	3	4	5
7	Mức độ quan tâm và tạo điều kiện, cơ hội ngang nhau cho tất cả các GV có thể thăng tiến	1	2	3	4	5

Câu 5: Ý kiến khác về câu hỏi 4

.....

.....

.....

Phụ lục 5
PHIẾU KHẢO SÁT
(Dành cho học viên)

Mục đích phiếu khảo sát

Để cơ sở đánh giá nguồn nhân lực khoa học tại Học viên Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, tác giả luận án tiến sĩ mong muốn các đồng chí tham gia đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện. Việc đánh giá này nhấn mạnh vào kết quả đã đạt được qua đào tạo, bồi dưỡng kiến thức tại Học viện. Mặt khác kết quả đó tác động đến hiệu quả công việc của mình như thế nào.

Rất mong đồng chí trả lời các câu hỏi dưới đây. Mọi thông tin của đồng chí chỉ sử dụng vào mục đích khoa học.

Trân trọng cảm ơn đồng chí!

1. Thông tin cá nhân người trả lời phỏng vấn:

- Giới tính..... Sinh năm.....
- Đơn vị công tác:.....
- Trình độ chuyên môn (chuyên ngành):.....
- Trình độ LLCT:.....
- Chức vụ Đảng.....
- Chức vụ chính quyền:.....

2. Xin đồng chí cho biết: Đồng chí đã/đang tham gia học chương trình nào (CCLLCT; Thạc sĩ; Tiến sĩ; bồi dưỡng) tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh?

.....
.....

3. Xin đồng chí cho biết ý kiến đánh giá của mình về *chất lượng giảng dạy* của giảng viên hiện nay ở Học viện:

TT	Nội dung	Tốt	Khá	Trung bình	Kém	Khó đánh giá
I.	Nội dung bài giảng					
1	Kiến thức lý luận chuyên ngành	1	2	3	4	5
2	Kiến thức thực tiễn	1	2	3	4	5
3	Tính sáng tạo trong nghiên cứu, giảng dạy	1	2	3	4	5

4	Năng lực định hướng cho học viên	1	2	3	4	5
5	Khả năng giải đáp các ý kiến của học viên	1	2	3	4	5
6	Năng lực nghiên cứu phát triển tư duy lý luận của Đảng	1	2	3	4	5
7	Khả năng nghiên cứu, giảng dạy lý luận chính trị và các bộ môn khoa học chính trị	1	2	3	4	5
II	Phương pháp giảng dạy					
8	Khả năng sử dụng phương pháp giảng dạy phù hợp với nội dung, yêu cầu, đối tượng người học	1	2	3	4	5
9	Phương pháp luận khoa học	1	2	3	4	5
10	Khả năng làm chủ các phương pháp nghiên cứu khoa học	1	2	3	4	5
III	Tác phong sư phạm					
11	Chuẩn mực trong tác phong nhà giáo khi thực hiện bài giảng	1	2	3	4	5
12	Ý thức kỷ luật, kỷ cương trong công tác	1	2	3	4	5
13	Phẩm chất đạo đức cách mạng (cần - kiệm - liêm - chính, chí công vô tư)	1	2	3	4	5
14	Sự chính xác và thỏa đáng trong các giải đáp thắc mắc của giảng viên	1	2	3	4	5

4. Xin đồng chí cho biết ý kiến sau khi học xong chương trình đào tạo tại Học viện, đồng chí thu nhận được gì so với trước khi học?

TT	Nội dung	Tốt	Khá	Trung bình	Kém	Khó đánh giá
I	Nhận thức sau khi học xong					
1	Kiến thức lý luận	1	2	3	4	5
2	Kiến thức thực tiễn	1	2	3	4	5
3	Gợi mở tư duy và phương pháp nghiên cứu lý luận và thực tiễn	1	2	3	4	5
II	Vận dụng vào công việc					
1	Kiến thức lý luận	1	2	3	4	5
2	Kiến thức thực tiễn	1	2	3	4	5
3	Phương pháp đánh giá các vấn đề lý luận và thực tiễn	1	2	3	4	5

4. Sau khi học xong chương trình đào tạo tại Học viện, đồng chí thu nhận được gì so với trước khi học?

+ Về kiến thức:

.....

+ Về tư tưởng:

.....

+ Về tư duy và phương pháp luận:

.....

+ Về kỹ năng trong công việc:

.....

5. Đồng chí cho biết trong quá trình học, sau khi học/tốt nghiệp tại Học viện thì các kiến thức đã được học có giúp đồng chí vào trong công việc của mình?

.....

6. Mức độ áp dụng kiến thức đã được học tại Học viện vào công việc của mình:

- Về nhãn quan chính trị (Có cái nhìn tổng quan, tầm nhìn đến các vấn đề):

.....

- Có phương pháp đánh giá các vấn đề:

.....

- Có kỹ năng giải quyết các vấn đề, công việc

.....

- Có nhiệt huyết làm việc.

.....

Trân trọng cảm ơn đồng chí!

Phụ lục 6
KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU ĐIỀU TRA
(Dành cho cán bộ khoa học)

A.0. Đơn vị

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Học viện 1	50	15.5	15.5	15.5
Học viện 2	49	15.2	15.2	30.7
Học viện 3	48	14.9	14.9	45.5
Học viện 4	31	9.6	9.6	55.1
Học viện BC&TT	50	15.5	15.5	70.6
Học viện Trung tâm	95	29.4	29.4	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

A1.1. Giới tính

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Nam	155	48.0	48.0	48.0
Nữ	168	52.0	52.0	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

A1.2. Tuổi

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Dưới 40 tuổi	141	43.7	43.7	43.7
Từ 41-50	109	33.7	33.7	77.4
Từ 51-60	54	16.7	16.7	94.1
Tuổi (nữ > 55; nam > 60)	19	5.9	5.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

A1.3. Trình độ chuyên môn cao nhất

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Thạc sĩ	146	45.2	45.2	45.2
Tiến sĩ	173	53.6	53.6	98.8
Khác	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

A1.4. Chức danh

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Giáo sư	1	.3	2.2	2.2
Phó Giáo sư	45	13.9	97.8	100.0
Tổng số	46	14.2	100.0	
Khuyết T.tin	277	85.8		
Tổng số	323	100.0		

A1.5. Trình độ lý luận chính trị

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Cử nhân/cao cấp	282	87.3	87.3	87.3
Trung cấp	33	10.2	10.2	97.5
Sơ cấp	8	2.5	2.5	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

A1.6. Số năm giảng dạy

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Dưới 5 năm	68	21.1	21.1	21.1
Từ 6 - 10 năm	59	18.3	18.3	39.3
từ 11 - 20 năm	114	35.3	35.3	74.6
Trên 20 năm	82	25.4	25.4	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

A1.7. Ngạch/chức danh nghề nghiệp

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Giảng viên	110	34.1	34.1	34.1
Giảng viên chính	111	34.4	34.4	68.4
Giảng viên cao cấp	65	20.1	20.1	88.5
Nghiên cứu viên	26	8.0	8.0	96.6
Nghiên cứu viên chính	9	2.8	2.8	99.4
Nghiên cứu viên cao cấp	2	.6	.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.1. Quan điểm, lập trường chính trị

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	255	78.9	78.9	78.9
Khá	59	18.3	18.3	97.2
Trung bình	5	1.5	1.5	98.8
Khó đánh giá	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.2. Kiến thức lý luận chuyên ngành

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	170	52.6	52.6	52.6
Khá	140	43.3	43.3	96.0
Trung bình	11	3.4	3.4	99.4
Kém	1	.3	.3	99.7
Khó đánh giá	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.3. Kiến thức thực tiễn

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	55	17.0	17.0	17.0
Khá	179	55.4	55.4	72.4
Trung bình	80	24.8	24.8	97.2
Kém	7	2.2	2.2	99.4
Khó đánh giá	2	.6	.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.4. Tính sáng tạo trong nghiên cứu, giảng dạy

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	60	18.6	18.6	18.6
Khá	194	60.1	60.1	78.6
Trung bình	60	18.6	18.6	97.2
Kém	6	1.9	1.9	99.1
Khó đánh giá	3	.9	.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.5. Khả năng sử dụng phương pháp giảng dạy phù hợp với nội dung, yêu cầu, đối tượng người học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	73	22.6	22.6	22.6
Khá	188	58.2	58.2	80.8
Trung bình	56	17.3	17.3	98.1
Kém	3	.9	.9	99.1
Khó đánh giá	3	.9	.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.6. Phương pháp luận khoa học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	76	23.5	23.5	23.5
Khá	193	59.8	59.8	83.3
Trung bình	46	14.2	14.2	97.5
Kém	5	1.5	1.5	99.1
Khó đánh giá	3	.9	.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.7. Năng lực định hướng cho học viên

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	78	24.1	24.1	24.1
Khá	177	54.8	54.8	78.9
Trung bình	61	18.9	18.9	97.8
Kém	3	.9	.9	98.8
Khó đánh giá	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.8. Khả năng giải đáp các ý kiến của học viên

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	79	24.5	24.5	24.5
Khá	184	57.0	57.0	81.4
Trung bình	54	16.7	16.7	98.1
Kém	1	.3	.3	98.5
Khó đánh giá	5	1.5	1.5	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.9. Khả năng làm chủ các phương pháp nghiên cứu khoa học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	74	22.9	22.9	22.9
Khá	183	56.7	56.7	79.6
Trung bình	58	18.0	18.0	97.5
Kém	5	1.5	1.5	99.1
Khó đánh giá	3	.9	.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.10. Phẩm chất đạo đức cách mạng (cần - kiệm - liêm - chính, chí công vô tư)

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	201	62.2	62.2	62.2
Khá	99	30.7	30.7	92.9
Trung bình	19	5.9	5.9	98.8
Kém	1	.3	.3	99.1
Khó đánh giá	3	.9	.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.11. Ý thức thường xuyên tự học tập, tự bồi dưỡng và rèn luyện để không ngừng nâng cao trình độ

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	167	51.7	51.7	51.7
Khá	125	38.7	38.7	90.4
Trung bình	29	9.0	9.0	99.4
Khó đánh giá	2	.6	.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.12. Khả năng chiến đấu với các thế lực thù địch trên mặt trận tư tưởng

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	151	46.7	46.7	46.7
Khá	124	38.4	38.4	85.1
Trung bình	44	13.6	13.6	98.8
Kém	1	.3	.3	99.1
Khó đánh giá	3	.9	.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.13. Khả năng nghiên cứu, giảng dạy lý luận chính trị và các bộ môn khoa học chính trị

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	140	43.3	43.3	43.3
Khá	146	45.2	45.2	88.5
Trung bình	30	9.3	9.3	97.8
Kém	1	.3	.3	98.1
Khó đánh giá	6	1.9	1.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.14. Ý thức kỷ luật, kỷ cương trong công tác

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	193	59.8	59.8	59.8
Khá	102	31.6	31.6	91.3
Trung bình	27	8.4	8.4	99.7
Khó đánh giá	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.1.15. Năng lực nghiên cứu phát triển tư duy lý luận của Đảng

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	131	40.6	40.6	40.6
Khá	140	43.3	43.3	83.9
Trung bình	45	13.9	13.9	97.8
Kém	4	1.2	1.2	99.1
Khó đánh giá	3	.9	.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.2.1. Quan điểm, lập trường chính trị

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
1 trong 3/15 đặc điểm nổi bật	255	78.9	78.9	78.9
Không	68	21.1	21.1	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.2.2. Phẩm chất đạo đức cách mạng (cần - kiệm - liêm - chính, chí công vô tư)

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
1 trong 3/15 đặc điểm nổi bật	244	75.5	75.5	75.5
Không	79	24.5	24.5	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.2.3. Kiến thức lý luận chuyên ngành

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
1 trong 3 đặc điểm quan trọng	196	60.7	60.7	60.7
Không	127	39.3	39.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.3.1. Chảy máu chất xám

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Có	206	63.8	63.8	63.8
Không	117	36.2	36.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.3.2. Chưa được đánh giá đúng năng lực

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Có	219	67.8	67.8	67.8
Không	104	32.2	32.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.3.3. Chưa phát huy tốt trình độ chuyên môn

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Có	225	69.7	69.7	69.7
Không	98	30.3	30.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.3.4. Không làm việc đúng chuyên môn đào tạo

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Có	182	56.3	56.3	56.3
Không	141	43.7	43.7	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.3.5. Không yên tâm gắn bó với nghề nghiệp

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Có	193	59.8	59.8	59.8
Không	130	40.2	40.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.3.6 Một số GS, PGS, TS chưa quan tâm đào tạo cán bộ kế cận

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Có	238	73.7	73.7	73.7
Không	85	26.3	26.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.3.7. Một số cán bộ trẻ chưa có ý chí vươn lên

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Có	235	72.8	72.8	72.8
Không	88	27.2	27.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.4.1. Cơ cấu NNLKH theo giới tính

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất phù hợp	10	3.1	3.1	3.1
Khá Phù hợp	138	42.7	42.7	45.8
Phù hợp	115	35.6	35.6	81.4
Không Phù hợp	60	18.6	18.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.4.2. Cơ cấu>NNLKH theo trình độ

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất phù hợp	17	5.3	5.3	5.3
Khá Phù hợp	126	39.0	39.0	44.3
Phù hợp	147	45.5	45.5	89.8
Không Phù hợp	32	9.9	9.9	99.7
Rất không phù hợp	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.4.3. Cơ cấu>NNLKH theo cân đối giữa các chuyên ngành

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất phù hợp	9	2.8	2.8	2.8
Khá Phù hợp	103	31.9	31.9	34.7
Phù hợp	150	46.4	46.4	81.1
Không Phù hợp	60	18.6	18.6	99.7
Rất không phù hợp	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.4.4. Cơ cấu>NNLKH theo độ tuổi

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất phù hợp	19	5.9	5.9	5.9
Khá Phù hợp	92	28.5	28.5	34.4
Phù hợp	141	43.7	43.7	78.0
Không Phù hợp	70	21.7	21.7	99.7
Rất không phù hợp	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.4.5. Cơ cấu>NNLKH theo thâm niên công tác

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất phù hợp	11	3.4	3.4	3.4
Khá Phù hợp	107	33.1	33.1	36.5
Phù hợp	142	44.0	44.0	80.5
Không Phù hợp	59	18.3	18.3	98.8
Rất không phù hợp	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.4.6. Cơ cấu>NNLKH giữa các ngành công chức/các hạng chức danh nghề nghiệp

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất phù hợp	12	3.7	3.7	3.7
Khá Phù hợp	94	29.1	29.1	32.8
Phù hợp	148	45.8	45.8	78.6
Không Phù hợp	63	19.5	19.5	98.1
Rất không phù hợp	6	1.9	1.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.5. Hạn chế cơ bản nhất đối với>NNL KH ở Học viện hiện nay

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Trình độ chuyên môn>NNL KH hạn chế so với yêu cầu	57	17.6	17.6	17.6
Số lượng>NNL KH chưa đủ so với yêu cầu	27	8.4	8.4	26.0
Cơ cấu>NNL KH ở các chuyên ngành chưa hợp lý	9	2.8	2.8	28.8
Trình độ tin học, ngoại ngữ yếu	68	21.1	21.1	49.8
Khả năng hội nhập quốc tế hạn chế	72	22.3	22.3	72.1
Thiếu người giỏi, thiếu chuyên gia đầu ngành	61	18.9	18.9	91.0
Hạn chế về phương pháp nghiên cứu khoa học	21	6.5	6.5	97.5
Hạn chế về phương pháp giảng dạy	8	2.5	2.5	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.6. Học viện đã quan tâm như thế nào đến phát triển NNL KH

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất quan tâm	113	35.0	37.4	37.4
Bình thường	164	50.8	54.3	91.7
Không quan tâm	9	2.8	3.0	94.7
Khó trả lời	16	5.0	5.3	100.0
Tổng số	302	93.5	100.0	
Khuyết T.tin	21	6.5		
Tổng số	323	100.0		

I.7.1. Chính sách thu hút và tuyển dụng nguồn nhân lực

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất mạnh	48	14.9	15.0	15.0
Mạnh	102	31.6	32.0	47.0
Bình thường	151	46.7	47.3	94.4
Yếu	14	4.3	4.4	98.7
Rất yếu	4	1.2	1.3	100.0
Tổng số	319	98.8	100.0	
Khuyết T.tin	4	1.2		
Tổng số	323	100.0		

I.7.2. Chính sách đào tạo cán bộ khoa học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất mạnh	41	12.7	13.0	13.0
Mạnh	134	41.5	42.4	55.4
Bình thường	136	42.1	43.0	98.4
Yếu	4	1.2	1.3	99.7
Rất yếu	1	0.3	0.3	100.0
Tổng số	316	97.8	100.0	
Khuyết T.tin	7	2.2		
Tổng số	323	100.0		

I.7.3. Cơ chế dành cho hoạt động nghiên cứu khoa học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất mạnh	41	12.7	13.1	13.1
Mạnh	95	29.4	30.3	43.3
Bình thường	163	50.5	51.9	95.2
Yếu	14	4.3	4.5	99.7
Rất yếu	1	.3	.3	100.0
Tổng số	314	97.2	100.0	
Khuyết T.tin	9	2.8		
Tổng số	323	100.0		

I.7.4. Cơ chế chấp nhận ý kiến đa chiều trong nghiên cứu khoa học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất mạnh	27	8.4	8.6	8.6
Mạnh	72	22.3	23.0	31.6
Bình thường	174	53.9	55.6	87.2
Yếu	35	10.8	11.2	98.4
Rất yếu	5	1.5	1.6	100.0
Tổng số	313	96.9	100.0	
Khuyết T.tin	10	3.1		
Tổng số	323	100.0		

I.7.5. Chính sách đãi ngộ đối với NNL KH

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất mạnh	51	15.8	16.2	16.2
Mạnh	71	22.0	22.5	38.7
Bình thường	161	49.8	51.1	89.8
Yếu	26	8.0	8.3	98.1
Rất yếu	6	1.9	1.9	100.0
Tổng số	315	97.5	100.0	
Khuyết T.tin	8	2.5		
Tổng số	323	100.0		

I.7.6. Điều kiện cơ sở vật chất

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất mạnh	33	10.2	10.5	10.5
Mạnh	94	29.1	29.9	40.4
Bình thường	163	50.5	51.9	92.4
Yếu	22	6.8	7.0	99.4
Rất yếu	2	.6	.6	100.0
Tổng số	314	97.2	100.0	
Khuyết T.tin	9	2.8		
Tổng số	323	100.0		

I.8.1. Công tác tuyển chọn, bố trí, phân công lao động

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	15	4.6	4.7	4.7
Tốt	124	38.4	39.0	43.7
Bình thường	166	51.4	52.2	95.9
Không tốt	13	4.0	4.1	100.0
Tổng số	318	98.5	100.0	
Khuyết T.tin	5	1.5		
Tổng số	323	100.0		

I.8.2. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	15	4.6	4.7	4.7
Tốt	118	36.5	37.1	41.8
Bình thường	171	52.9	53.8	95.6
Không tốt	13	4.0	4.1	99.7
Rất không tốt	1	0.3	0.3	100.0
Tổng số	318	98.5	100.0	
Khuyết T.tin	5	1.5		
Tổng số	323	100.0		

I.8.3. Công tác nhận xét, đánh giá nguồn nhân lực

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	6	1.9	1.9	1.9
Tốt	91	28.2	28.6	30.5
Bình thường	184	57.0	57.9	88.4
Không tốt	34	10.5	10.7	99.1
Rất không tốt	3	.9	.9	100.0
Tổng số	318	98.5	100.0	
Khuyết T.tin	5	1.5		
Tổng số	323	100.0		

I.8.4. Công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm nguồn nhân lực

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	7	2.2	2.2	2.2
Tốt	94	29.1	29.6	31.8
Bình thường	185	57.3	58.2	89.9
Không tốt	29	9.0	9.1	99.1
Rất không tốt	3	.9	.9	100.0
Tổng số	318	98.5	100.0	
Khuyết T.tin	5	1.5		
Tổng số	323	100.0		

I.9.1. Trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	27	8.4	8.4	8.4
Tốt	210	65.0	65.0	73.4
Bình thường	86	26.6	26.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.2. Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	80	24.8	24.8	24.8
Tốt	191	59.1	59.1	83.9
Bình thường	51	15.8	15.8	99.7
Yếu	1	0.3	0.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9. Năng lực hoạt động thực tiễn

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	16	5.0	5.0	5.0
Tốt	124	38.4	38.5	43.5
Bình thường	159	49.2	49.4	92.9
Yếu	23	7.1	7.1	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	.3		
Tổng số	323	100.0		

I.9.4. Khả năng quán triệt quan điểm, đường lối của Đảng

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	76	23.5	23.5	23.5
Tốt	188	58.2	58.2	81.7
Bình thường	56	17.3	17.3	99.1
Yếu	2	.6	.6	99.7
Rất yếu	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.5. Ý thức kỷ luật trong công tác

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	63	19.5	19.5	19.5
Tốt	183	56.7	56.7	76.2
Bình thường	73	22.6	22.6	98.8
Yếu	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.6. Sức khỏe đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	48	14.9	14.9	14.9
Tốt	208	64.4	64.6	79.5
Bình thường	62	19.2	19.3	98.8
Yếu	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	0.3		
Tổng số	323	100.0		

I.9.7. Khả năng chịu sự tác động của môi trường làm việc, áp lực công việc.

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	26	8.0	8.0	8.0
Tốt	163	50.5	50.5	58.5
Bình thường	127	39.3	39.3	97.8
Yếu	6	1.9	1.9	99.7
Rất yếu	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.8. Năm vững thực tiễn địa phương

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	11	3.4	3.4	3.4
Tốt	103	31.9	31.9	35.3
Bình thường	170	52.6	52.6	87.9
Yếu	37	11.5	11.5	99.4
Rất yếu	2	.6	.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.9. Kỹ năng thuyết phục, động viên

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	23	7.1	7.1	7.1
Tốt	122	37.8	37.8	44.9
Bình thường	160	49.5	49.5	94.4
Yếu	15	4.6	4.6	99.1
Rất yếu	3	.9	.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.10. Xác định mục tiêu và xây dựng kế hoạch

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	16	5.0	5.0	5.0
Tốt	139	43.0	43.0	48.0
Bình thường	152	47.1	47.1	95.0
Yếu	15	4.6	4.6	99.7
Rất yếu	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.11. Năng lực tổ chức thực tiễn

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	12	3.7	3.7	3.7
Tốt	114	35.3	35.3	39.0
Bình thường	171	52.9	52.9	92.0
Yếu	23	7.1	7.1	99.1
Rất yếu	3	.9	.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.12. Kỹ năng lãnh đạo, quản lý

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	16	5.0	5.0	5.0
Tốt	135	41.8	41.8	46.7
Bình thường	154	47.7	47.7	94.4
Yếu	17	5.3	5.3	99.7
Rất yếu	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.13. Khả năng kiểm tra, giám sát

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	16	5.0	5.0	5.0
Tốt	110	34.1	34.1	39.0
Bình thường	172	53.3	53.3	92.3
Yếu	24	7.4	7.4	99.7
Rất yếu	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.14. Năng lực giải quyết công việc

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	15	4.6	4.6	4.6
Tốt	148	45.8	45.8	50.5
Bình thường	152	47.1	47.1	97.5
Yếu	8	2.5	2.5	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

I.9.15. Uy tín trong nghiên cứu, giảng dạy

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	26	8.0	8.0	8.0
Tốt	162	50.2	50.2	58.2
Bình thường	128	39.6	39.6	97.8
Yếu	6	1.9	1.9	99.7
Rất yếu	1	.3	.3	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.1.1. Quy hoạch phát triển NNL KH gắn liền với chiến lược phát triển trong dài hạn (5 năm trở lên)

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	17	5.3	5.3	5.3
Tốt	139	43.0	43.0	48.3
Bình thường	157	48.6	48.6	96.9
Kém	10	3.1	3.1	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.1.2. Quy hoạch phát triển NNL KH gắn liền với chiến lược phát triển trong trung hạn (từ 2-5 năm)

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	9	2.8	2.8	2.8
Tốt	134	41.5	41.5	44.3
Bình thường	170	52.6	52.6	96.9
Kém	10	3.1	3.1	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.1.3. Quy hoạch phát triển NNL KH gắn liền với chiến lược phát triển trong ngắn hạn (01 năm trở xuống)

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	17	5.3	5.3	5.3
Tốt	132	40.9	40.9	46.1
Bình thường	160	49.5	49.5	95.7
Kém	12	3.7	3.7	99.4
Rất kém	2	0.6	0.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.1.4. Quy hoạch về số lượng GV cơ hữu đáp ứng yêu cầu giảng dạy các chương trình đào tạo

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	17	5.3	5.3	5.3
Tốt	132	40.9	41.0	46.3
Bình thường	151	46.7	46.9	93.2
Kém	21	6.5	6.5	99.7
Rất kém	1	0.3	0.3	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	0.3		
Tổng số	323	100.0		

II.1.5. Công tác quy hoạch về chất lượng NNL KH đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	22	6.8	6.8	6.8
Tốt	116	35.9	36.0	42.9
Bình thường	164	50.8	50.9	93.8
Kém	16	5.0	5.0	98.8
Rất kém	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	0.3		
Tổng số	323	100.0		

II.1.6. Công tác quy hoạch về cơ cấu NNL KH

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	15	4.6	4.7	4.7
Tốt	110	34.1	34.2	38.8
Bình thường	174	53.9	54.0	92.9
Kém	22	6.8	6.8	99.7
Rất kém	1	0.3	0.3	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	0.3		
Tổng số	323	100.0		

II.1.7. Quy hoạch phát triển ĐNGV đảm bảo đi tắt đón đầu, đáp ứng yêu cầu từng giai đoạn phát triển

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	18	5.6	5.6	5.6
Tốt	87	26.9	27.0	32.6
Bình thường	184	57.0	57.1	89.8
Kém	31	9.6	9.6	99.4
Rất kém	2	.6	.6	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	0.3		
Tổng số	323	100.0		

II.1.8. Quy hoạch phát triển NNL KH đảm bảo tính thống nhất từ cấp bộ môn cấp khoa và cấp trường

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	19	5.9	5.9	5.9
Tốt	109	33.7	33.9	39.8
Bình thường	168	52.0	52.2	91.9
Kém	23	7.1	7.1	99.1
Rất kém	3	0.9	0.9	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	0.3		
Tổng số	323	100.0		

II.2.1. Việc tuyển chọn được xây dựng thành các quy định có tiêu chí tuyển chọn rõ ràng, khoa học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	23	7.1	7.1	7.1
Tốt	133	41.2	41.3	48.4
Bình thường	147	45.5	45.7	94.1
Kém	17	5.3	5.3	99.4
Rất kém	2	0.6	0.6	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	0.3		
Tổng số	323	100.0		

II.2.2. Kế hoạch tuyển chọn được xây dựng khoa học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	16	5.0	5.0	5.0
Tốt	121	37.5	37.9	42.9
Bình thường	162	50.2	50.8	93.7
Kém	17	5.3	5.3	99.1
Rất kém	3	0.9	0.9	100.0
Tổng số	319	98.8	100.0	
Khuyết T.tin	4	1.2		
Tổng số	323	100.0		

II.2.3. Công tác xây dựng quy trình tuyển chọn

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	26	8.0	8.2	8.2
Tốt	121	37.5	38.2	46.4
Bình thường	150	46.4	47.3	93.7
Kém	17	5.3	5.4	99.1
Rất kém	3	.9	.9	100.0
Tổng số	317	98.1	100.0	
Khuyết T.tin	6	1.9		
Tổng số	323	100.0		

II.2.4. Thông báo tuyển dụng công khai, đầy đủ thông tin và thu hút được nhiều ứng viên

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	36	11.1	11.3	11.3
Tốt	118	36.5	37.1	48.4
Bình thường	129	39.9	40.6	89.0
Kém	30	9.3	9.4	98.4
Rất kém	5	1.5	1.6	100.0
Tổng số	318	98.5	100.0	
Khuyết T.tin	5	1.5		
Tổng số	323	100.0		

II.2.5. Kết quả công tác tuyển dụng lựa chọn được những người có năng lực, đáp ứng yêu cầu

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	24	7.4	7.5	7.5
Tốt	98	30.3	30.7	38.2
Bình thường	161	49.8	50.5	88.7
Kém	35	10.8	11.0	99.7
Rất kém	1	.3	.3	100.0
Tổng số	319	98.8	100.0	
Khuyết T.tin	4	1.2		
Tổng số	323	100.0		

II.2.6. Đội ngũ giảng viên được bố trí sử dụng theo đúng năng lực

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	19	5.9	6.0	6.0
Tốt	108	33.4	33.9	39.8
Bình thường	167	51.7	52.4	92.2
Kém	22	6.8	6.9	99.1
Rất kém	3	.9	.9	100.0
Tổng số	319	98.8	100.0	
Khuyết T.tin	4	1.2		
Tổng số	323	100.0		

II.2.7. Đội ngũ giảng viên được bố trí sử dụng mang tính chiến lược

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	16	5.0	5.0	5.0
Tốt	101	31.3	31.7	36.7
Bình thường	169	52.3	53.0	89.7
Kém	30	9.3	9.4	99.1
Rất kém	3	.9	.9	100.0
Tổng số	319	98.8	100.0	
Khuyết T.tin	4	1.2		
Tổng số	323	100.0		

II.3.1. Sự quan tâm, chỉ đạo của lãnh đạo nhà trường về công tác đào tạo, bồi dưỡng

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	66	20.4	20.4	20.4
Tốt	162	50.2	50.2	70.6
Bình thường	86	26.6	26.6	97.2
Kém	5	1.5	1.5	98.8
Rất kém	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.3.2. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV hàng năm

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	39	12.1	12.1	12.1
Tốt	172	53.3	53.3	65.3
Bình thường	99	30.7	30.7	96.0
Kém	11	3.4	3.4	99.4
Rất kém	2	.6	.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.3.3. Xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng ĐNGV

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	34	10.5	10.5	10.5
Tốt	155	48.0	48.0	58.5
Bình thường	116	35.9	35.9	94.4
Kém	16	5.0	5.0	99.4
Rất kém	2	.6	.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

**II.3.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tại nơi làm việc
(kèm cặp, chỉ bảo)**

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	23	7.1	7.1	7.1
Tốt	121	37.5	37.5	44.6
Bình thường	157	48.6	48.6	93.2
Kém	20	6.2	6.2	99.4
Rất kém	2	.6	.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.3.5. Đánh giá hiệu quả các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	20	6.2	6.2	6.2
Tốt	124	38.4	38.4	44.6
Bình thường	155	48.0	48.0	92.6
Kém	22	6.8	6.8	99.4
Rất kém	2	.6	.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.3.6. Chính sách cử GV đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	15	4.6	4.6	4.6
Tốt	116	35.9	35.9	40.6
Bình thường	158	48.9	48.9	89.5
Kém	31	9.6	9.6	99.1
Rất kém	3	.9	.9	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.3.7. Chính sách cử GV đi đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở trong nước

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	29	9.0	9.0	9.0
Tốt	140	43.3	43.3	52.3
Bình thường	135	41.8	41.8	94.1
Kém	17	5.3	5.3	99.4
Rất kém	2	.6	.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.3.8. Chính sách khuyến khích GV tự đào tạo, bồi dưỡng

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	28	8.7	8.7	8.7
Tốt	111	34.4	34.4	43.0
Bình thường	138	42.7	42.7	85.8
Kém	41	12.7	12.7	98.5
Rất kém	5	1.5	1.5	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.4.1. Việc xây dựng chính sách đãi ngộ của nhà trường

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	26	8.0	8.1	8.1
Tốt	110	34.1	34.3	42.4
Bình thường	167	51.7	52.0	94.4
Kém	17	5.3	5.3	99.7
Rất kém	1	.3	.3	100.0
Tổng số	321	99.4	100.0	
Khuyết T.tin	2	.6		
Tổng số	323	100.0		

II.4.2. Chính sách, tính cạnh tranh của chế độ tiền lương

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	9	2.8	2.8	2.8
Tốt	84	26.0	26.1	28.9
Bình thường	185	57.3	57.5	86.3
Kém	38	11.8	11.8	98.1
Rất kém	6	1.9	1.9	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	0.3		
Tổng số	323	100.0		

II.4.3. Chế độ phụ cấp, phúc lợi,... về tài chính đáp ứng yêu cầu tạo động lực cho GV

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	16	5.0	5.0	5.0
Tốt	90	27.9	28.0	32.9
Bình thường	177	54.8	55.0	87.9
Kém	33	10.2	10.2	98.1
Rất kém	6	1.9	1.9	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	.3		
Tổng số	323	100.0		

II.4.4. Mức độ quan tâm tạo điều kiện về cơ sở vật chất, phương tiện, điều kiện làm việc

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	29	9.0	9.0	9.0
Tốt	115	35.6	35.6	44.6
Bình thường	152	47.1	47.1	91.6
Kém	25	7.7	7.7	99.4
Rất kém	2	.6	.6	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.4.5. Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với GV có học hàm, học vị, có đề tài NCKH

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	24	7.4	7.5	7.5
Tốt	135	41.8	41.9	49.4
Bình thường	143	44.3	44.4	93.8
Kém	16	5.0	5.0	98.8
Rất kém	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	322	99.7	100.0	
Khuyết T.tin	1	.3		
Tổng số	323	100.0		

II.4.6. Mức độ quan tâm, tạo điều kiện xây dựng môi trường làm việc dân chủ, thân thiện mang tính sư phạm cao

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	26	8.0	8.0	8.0
Tốt	106	32.8	32.8	40.9
Bình thường	162	50.2	50.2	91.0
Kém	25	7.7	7.7	98.8
Rất kém	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

II.4.7. Mức độ quan tâm và tạo điều kiện, cơ hội ngang nhau cho tất cả các GV có thể thăng tiến

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Rất tốt	25	7.7	7.7	7.7
Tốt	100	31.0	31.0	38.7
Bình thường	157	48.6	48.6	87.3
Kém	37	11.5	11.5	98.8
Rất kém	4	1.2	1.2	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

Phụ lục 7
KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU ĐIỀU TRA
(Dành cho Học viên)

1.1. Giới tính

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Nam	155	48.0	48.0	48.0
Nữ	168	52.0	52.0	100.0
Tổng số	323	100.0	100.0	

C1.1. Giới tính

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Nam	72	51.4	51.4	51.4
Nữ	68	48.6	48.6	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C2. Đồng chí đã/đang tham gia học chương trình tại Học viện

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
CCLLCT	68	48.6	48.6	48.6
Thạc sĩ	72	51.4	51.4	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.I.1. Nội dung bài giảng: Kiến thức lý luận chuyên ngành

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	112	80.0	80.0	80.0
Khá	28	20.0	20.0	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.I.2. Nội dung bài giảng: Kiến thức thực tiễn

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	72	51.4	51.4	51.4
Khá	64	45.7	45.7	97.1
Trung bình	4	2.9	2.9	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.I.3. Nội dung bài giảng: Tính sáng tạo trong nghiên cứu, giảng dạy

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	60	42.9	42.9	42.9
Khá	60	42.9	42.9	85.7
Trung bình	20	14.3	14.3	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.I.4. Nội dung bài giảng: Năng lực định hướng cho học viên

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	72	51.4	51.4	51.4
Khá	48	34.3	34.3	85.7
Trung bình	20	14.3	14.3	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	100	71.4	71.4	71.4
Khá	40	28.6	28.6	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.I.6. Nội dung bài giảng: Năng lực nghiên cứu phát triển tư duy lý luận của Đảng

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	92	65.7	65.7	65.7
Khá	44	31.4	31.4	97.1
Trung bình	4	2.9	2.9	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.I.7. Nội dung bài giảng: Khả năng nghiên cứu, giảng dạy lý luận chính trị và các bộ môn khoa học chính trị

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	120	85.7	85.7	85.7
Khá	20	14.3	14.3	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.II.8. Phương pháp giảng dạy: Khả năng sử dụng phương pháp giảng dạy phù hợp với nội dung, yêu cầu, đối tượng người học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	80	57.1	57.1	57.1
Khá	56	40.0	40.0	97.1
Trung bình	4	2.9	2.9	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.II.9. Phương pháp giảng dạy: Phương pháp luận khoa học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	96	68.6	68.6	68.6
Khá	44	31.4	31.4	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.II.10. Phương pháp giảng dạy: Khả năng làm chủ các phương pháp nghiên cứu khoa học

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	96	68.6	68.6	68.6
Khá	44	31.4	31.4	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.III.11. Tác phong sư phạm: Chuẩn mực trong tác phong nhà giáo khi thực hiện bài giảng

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	136	97.1	97.1	97.1
Khá	4	2.9	2.9	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C3.III.12. Tác phong sư phạm: Ý thức kỷ luật, kỷ cương trong công tác

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	132	94.3	94.3	94.3
Khá	4	2.9	2.9	97.1
Trung bình	4	2.9	2.9	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

**C3.III.13. Tác phong sư phạm: Phẩm chất đạo đức cách mạng
(cần - kiệm - liêm - chính, chí công vô tư)**

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	124	88.6	88.6	88.6
Khá	16	11.4	11.4	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

**C3.III.14. Tác phong sư phạm: Sự chính xác và thỏa đáng trong các giải đáp
thắc mắc của giảng viên**

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	96	68.6	68.6	68.6
Khá	36	25.7	25.7	94.3
Trung bình	8	5.7	5.7	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C4.I.1. Thu nhận được của học viên: Kiến thức lý luận

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	92	65.7	65.7	65.7
Khá	35	25.0	25.0	90.7
Trung bình	13	9.3	9.3	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

C4.I.2. Thu nhận được của học viên: Kiến thức thực tiễn

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	61	43.6	43.6	43.6
Khá	59	42.2	42.2	85.8
Trung bình	20	14.3	14.3	100.0
Tổng	140	100.0	100.0	

**C4.I.3. Thu nhận được của học viên: Gợi mở tư duy và phương pháp nghiên
cứu lý luận và thực tiễn**

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	88	62.9	62.9	62.9
Khá	52	37.1	37.1	100
Trung bình	0	0	0	100
Tổng	140	100.0	100.0	

C4.II.1. Vận dụng kiến thức của học viên: Kiến thức lý luận

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	90	64.2	64.2	64.2
Khá	50	35.3	35.3	100
Trung bình	0	0	0	100
Tổng	140	100.0	100.0	

C4.II.2. Vận dụng kiến thức của học viên: Kiến thức thực tiễn

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	45	32.1	32.1	32.1
Khá	65	46.4	46.4	78.5
Trung bình	35	25.0	25.0	100
Tổng	140	100.0	100.0	

C4.II.3. Vận dụng kiến thức của học viên: Phương pháp đánh giá các vấn đề lý luận và thực tiễn

Giá trị	Số lượng	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % có thực	Tỷ lệ % cộng dồn
Tốt	87	62.1	62.1	62.1
Khá	53	37.9	37.9	100
Trung bình	0	0	0	100
Tổng	140	100.0	100.0	