

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN ĐỨC KHOA

PHÁT TRIỂN ĐỘNG NGŨ CÁN BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ
TẠI VIỆN CÔNG NGHỆ - TỔNG CỤC CÔNG NGHIỆP QUỐC PHÒNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Hà Nội - Năm 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN ĐỨC KHOA

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ
TẠI VIỆN CÔNG NGHỆ - TỔNG CỤC CÔNG NGHIỆP QUỐC PHÒNG

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. ĐỖ THỊ TƯƠI

Hà Nội - Năm 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan: Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân, được thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của Tiến sĩ Đỗ Thị Tươi. Các số liệu, những kết luận nghiên cứu được trình bày trong luận văn này trung thực và chưa từng được công bố dưới bất cứ hình thức nào. Tôi xin chịu trách nhiệm về nghiên cứu của mình.

Học viên

Nguyễn Đức Khoa

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn này, tôi xin tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến TS. Đỗ Thị Tươi, đã tận tình hướng dẫn trong suốt quá trình viết luận văn thạc sĩ này.

Tôi xin chân thành cảm ơn quý Thầy, Cô trong khoa Quản lý Lao động, Trường Đại Học Lao động xã hội đã tận tình truyền đạt kiến thức cho tôi trong thời gian vừa qua. Với vốn kiến thức được tiếp thu trong quá trình học không chỉ là nền tảng cho quá trình nghiên cứu luận văn thạc sĩ mà còn là kiến thức quý báu phục vụ cho quá trình công tác của tôi bây giờ và sau này.

Tôi chân thành cảm ơn Ban Lãnh đạo và các đồng nghiệp ở Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng đã tạo điều kiện thuận lợi để tôi có thể hoàn thành chương trình học và hoàn thành luận văn đúng tiến độ.

Cuối cùng Tôi kính chúc quý Thầy, Cô dồi dào sức khỏe và thành công trong sự nghiệp cao quý. Đồng kính chúc các Anh, Chị, Em trong Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng luôn dồi dào sức khỏe, đạt được nhiều thành công tốt đẹp trong công việc

Trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày tháng 09 năm 2015

Học viên cao học

Nguyễn Đức Khoa

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	viii
DANH MỤC BẢNG BIỂU.....	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu.	5
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu.	8
6. Đóng góp mới của luận văn.....	8
7. Kết cấu của luận văn.	9
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ.....	10
1.1. Một số khái niệm có liên quan.	10
1.1.1. Đào tạo và phát triển.....	10
1.1.2. Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.....	12
1.1.3. Phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.	14
1.2. Nội dung phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.....	16
1.2.1. Bảo đảm về số lượng hợp lý về cơ cấu và chất lượng của đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.	16
1.2.2. Quy hoạch đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.	17
1.2.3. Tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.....	18
1.2.4. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.....	19
1.2.5. Kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.....	20
1.2.6. Chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.....	21
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.	23
1.3.1. Các nhân tố bên ngoài.	23
1.3.2. Các nhân tố bên trong.....	25
1.4. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN và bài học kinh nghiệm cho Viện Công nghệ.	27

1.4.1. Kinh nghiệm của Viện Thuốc phóng – Thuốc nổ (Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng).....	27
1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho Viện Công nghệ.....	31
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1.....	32
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TẠI VIỆN CÔNG NGHỆ - TỔNG CỤC CÔNG NGHIỆP QUỐC PHÒNG.....	33
2.1. Tổng quan về Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng... 33	
2.1.1. Chức năng.	33
2.1.2. Cơ cấu tổ chức của Viện Công nghệ.....	34
2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.	36
2.2.1. Thực trạng bảo đảm về số lượng, hợp lý về cơ cấu đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.....	36
2.2.2. Thực trạng quy hoạch đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.....	43
2.2.3. Tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.....	45
2.2.4. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.....	47
2.2.5. Kiểm tra đánh giá đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.	50
2.2.6. Chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.....	52
2.3. Nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.	54
2.3.1. Nhân tố bên ngoài.....	54
2.4. Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.	61
2.4.1. Ưu điểm.....	61
2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	62
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	64

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TẠI VIỆN CÔNG NGHỆ - TỔNG CỤC CÔNG NGHIỆP QUỐC PHÒNG.....	65
3.1. Phương hướng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng đến năm 2020.	65
3.1.1. Mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng đến năm 2020.....	65
3.1.2. Phương hướng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng đến năm 2020.	66
3.2. Một số giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng đến năm 2020.	67
3.2.1. Hoàn thiện công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.....	67
3.2.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.....	69
3.2.3. Tăng cường đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.....	70
3.2.4. Tăng cường công tác kiểm tra đánh giá đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.....	74
3.2.5. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.....	76
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....	78
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	79
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	86
PHỤ LỤC.....	89

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CNH-HĐH: Công nghiệp hoá, hiện đại hoá

CNQP: Công nghiệp Quốc phòng

KH&CN: Khoa học và công nghệ

KHCN: Khoa học công nghệ

NNLTĐC: Nguồn nhân lực trình độ cao

SXQP: Sản xuất quốc phòng

VK-TBKT: Vũ khí trang bị kỹ thuật

XHCN: Xã hội Chủ nghĩa

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Cơ cấu tổ chức theo quyết định của Bộ Tổng Tham mưu.....	35
Bảng 2.2: Số lượng đội ngũ cán bộ của Viện Công nghệ từ năm 2012 đến tháng 3/2015.....	37
Bảng 2.3: Về độ tuổi của cán bộ kỹ thuật KH&CN Viện Công nghệ.....	39
Bảng 2.4: Cơ cấu ngành nghề và lĩnh vực nghiên cứu của cán bộ khối nghiên cứu tại Viện Công nghệ.....	40
Bảng 2.5: Trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ Viện Công nghệ	42
Bảng 2.6: Kết quả tuyển dụng đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện Công nghệ từ năm 2012 đến năm 2014.....	46
Bảng 2.7: Đánh giá về công tác sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện Công nghệ.....	47
Bảng 2.8: Đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện từ năm 2012 đến năm 2014.....	48
Bảng 2.9: Đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện.....	49
Bảng 2.10 Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội cán bộ KH&CN của Viện Công nghệ	50
Bảng 2.11: Đánh giá về chính sách, chế độ đãi ngộ đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện Công nghệ	53

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài.

Cuộc cách mạng khoa học và công nghệ (KH&CN) đã và đang tiếp tục phát triển một cách nhanh chóng, nó ảnh hưởng trực tiếp, toàn diện đến tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh của các nước trên thế giới. Đảng và Nhà nước ta đã khẳng định: KH&CN là nền tảng và động lực thúc đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH-HĐH) phục vụ cho xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Công nghiệp Quốc phòng (CNQP) là một ngành kinh tế - kỹ thuật đặc thù, yêu cầu trình độ công nghệ và tổ chức quản lý ở mức cao. Hoạt động KH&CN và việc đảm bảo công nghệ trong sản xuất quốc phòng (SXQP) được gắn kết chặt chẽ, tạo thành các mặt công tác: Nghiên cứu KH&CN, thiết kế sản phẩm, chuẩn bị công nghệ sản xuất, đảm bảo máy móc và thiết bị đảm bảo đo lường, xây dựng định mức kinh tế - kỹ thuật, quản lý chất lượng sản phẩm, công tác tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật, an toàn - vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, sáng kiến - cải tiến kỹ thuật. Sự phối hợp các mặt công tác nêu trên đều hướng đến nhiệm vụ trọng tâm của CNQP là thiết kế chế tạo VK-TBKT đáp ứng nhu cầu trang bị cho lực lượng vũ trang, hoàn thành nhiệm vụ sản xuất quốc phòng, đầu tư phát triển năng lực công nghệ, nâng cao hiệu quả quản lý CNQP. Vì vậy, KH&CN luôn đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và phát triển CNQP.

Tuy nhiên, số lượng cán bộ KH&CN phục vụ CNQP nói chung và cán bộ nghiên cứu KH&CN ở Viện Công nghệ nói riêng chưa đồng bộ về ngành nghề. Nhiều lĩnh vực then chốt chưa có điều kiện cập nhật trình độ tiên tiến của thế giới, nên khả năng giải quyết các vấn đề của công nghệ sản phẩm còn hạn chế. Một số cán bộ chủ trì về thiết kế thiếu kinh nghiệm thực tiễn, năng lực tổng hợp hạn chế, hiếm có cán bộ có thể đảm nhận vai trò Kỹ sư trưởng và Tổng công trình sư.

Nếu không có giải pháp cho công tác đào tạo và xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN, Viện Công nghệ không chỉ thiếu về số lượng, chưa hợp lý về cơ cấu, mà còn thiếu nhiều chuyên gia đầu ngành, có kiến thức sâu rộng, hiểu biết đa ngành và khả năng chủ trì tổ chức thực hiện các dự án, đề tài nghiên cứu có trình độ kỹ thuật cao. Trong đó, đội ngũ cán bộ chế tạo vũ khí, và các lĩnh vực đặc thù quân sự như chế tạo tên lửa, ra đa, đóng tàu chiến lại càng thiếu hơn.

Để thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 16/7/2011 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển công nghiệp quốc phòng đến năm 2020 và những năm tiếp theo đạt kết quả, nhằm từng bước xây dựng Quân đội nhân dân Việt Nam cách mạng, chính qui, tinh nhuệ, từng bước hiện đại và triển khai thực hiện các kế hoạch, các chương trình trọng điểm của BQP về thiết kế, chế tạo VK-TBKT có hiệu quả, việc “Phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng” là một yêu cầu bức thiết không chỉ trước mắt mà còn có ý nghĩa chiến lược lâu dài, nhằm tạo ra những bước chuyển biến mạnh mẽ trong công tác xây dựng tiềm lực KH&CN đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển CNQP nói chung và Viện Công nghệ nói riêng. Đặc biệt, khi Viện Công nghệ chuyển đổi mô hình sang Doanh nghiệp khoa học (tự chủ một phần về quỹ lương).

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.

Trong thời gian qua, có nhiều công trình nghiên cứu về công tác đào tạo nguồn nhân lực ở nhiều khía cạnh, phạm vi, địa bàn khác nhau như:

Nguyễn Trọng Cảnh, 2009, *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật trong lĩnh vực dò tìm xử lý bom mìn vật nổ sau chiến tranh ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ. Luận án đã đưa ra một số khái niệm về lao động chuyên môn kỹ thuật, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực này; đánh giá

thực trạng đào tạo phát triển nguồn nhân lực của ngành dò tìm xử lý bom mìn vật nổ và giải pháp đào tạo phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới.

Phan Thuỷ 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. Luận án làm rõ một số vấn đề lý luận về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các trường Đại học khối kinh tế, cụ thể là đào tạo phát triển đội ngũ giảng viên thông qua chương trình hợp tác đào tạo quốc tế.

Chu Xuân Khánh, 2010, *Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ. Luận án đã làm rõ cơ sở lý luận về đội ngũ công chức hành chính nhà nước và tính chuyên nghiệp của đội ngũ này; tập trung phân tích đánh giá thực trạng về xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính nhà nước ở Việt Nam; đồng thời đưa ra một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam, phục vụ cho công cuộc cải cách nền hành chính nhà nước, trong đó có nội dung về đào tạo đội ngũ công chức.

Thượng tướng, VS.TS Nguyễn Huy Hiệu (2011), “*Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN theo tinh thần nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước số 6/2011. Trong bài viết của mình, tác giả đã chỉ ra tính cấp thiết trong việc giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao (NNLTĐC) trên cơ sở thực trạng việc phát triển NNL ở nước ta trong thời gian qua, chỉ ra những nguyên nhân chủ yếu và đã đưa ra những giải pháp về giáo dục, đào tạo nhằm phát triển NNLTĐC đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Đây là nguồn tham khảo cho luận văn về đào tạo nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ cán bộ sỹ quan tại đơn vị.

GS.TS Nguyễn Văn Khánh, TS Hoàng Thu Hương (2010), “*Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay: Thực trạng và triển vọng*”, Tạp chí nghiên cứu con người số 1/2010. Các tác giả đã đưa ra quan niệm, thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở đó chỉ ra triển vọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và một số khuyến nghị để phát triển nguồn lực này phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH của đất nước.

PGS. Mai Quốc Chánh, Hà nội 1999 “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” (Nxb. Chính trị quốc gia). Đề tài này tập trung phân tích vai trò của con người, nguồn lực con người để thực hiện các mục tiêu công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước nói chung mà không đi vào phân tích sâu, cụ thể một ngành, một lĩnh vực nào.

Đức Lê, năm 2001 “*Suy nghĩ về xây dựng nguồn lực con người cho quân đội trong tình hình hiện nay*”, Tạp chí Quốc phòng toàn dân, số 7. Đề tài này đề cập đến phát triển nguồn nhân lực trong quân đội, cán bộ khoa học kỹ thuật trẻ trong xây dựng quân đội hoặc trong lĩnh vực chuyên môn kỹ thuật của ngành dò tìm và xử lý bom mìn. Ở những góc độ khác nhau, các công trình nêu trên đã đưa ra quan niệm về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực; về vai trò của nguồn nhân lực trong sự phát triển kinh tế, xã hội; các chính sách đối với cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự. Tuy nhiên, đề tài chưa nghiên cứu chuyên sâu dưới góc độ chính trị - xã hội về phát triển nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự.

Nguyễn Minh Thắng , Hà Nội 2005 “*Phát huy nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự trẻ trong xây dựng Quân đội Nhân dân Việt Nam hiện nay*”. Luận án tiến sĩ này đã đưa ra một số khái niệm về lao động chuyên môn kỹ thuật, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực quân sự; đánh giá thực

trạng đào tạo phát triển nguồn nhân lực của ngành dò tìm xử lý bom mìn vật nổ và giải pháp đào tạo phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới.

Viện Khoa học Xã hội và Nhân văn quân sự , Hà Nội 2012. Đề tài cấp Bộ Quốc phòng “*Xây dựng đội ngũ trí thức quân đội trong tình hình mới*”. Đề tài này đề cập đến phát triển nguồn nhân lực trong quân đội, cán bộ khoa học kỹ thuật trẻ trong xây dựng quân đội hoặc trong lĩnh vực chuyên môn kỹ thuật của ngành dò tìm và xử lý bom mìn. Ở những góc độ khác nhau, các công trình nêu trên đã đưa ra quan niệm về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực; về vai trò của nguồn nhân lực trong sự phát triển kinh tế, xã hội; các chính sách đối với cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự. Tuy nhiên, chưa có đề tài nào nghiên cứu chuyên sâu dưới góc độ chính trị - xã hội về phát triển nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự.

Trên cơ sở kế thừa và phát huy thành tựu của các đề tài đi trước, việc nghiên cứu đề tài "Phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ - Tổng cục CNQP " nhằm đưa ra những giải pháp phát huy có hiệu quả đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện là cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu.

*** Mục tiêu**

Trước mắt, tập trung đào tạo các chuyên ngành đặc thù quân sự, trên các lĩnh vực nghiên cứu, thiết kế, chế tạo.. để có được đội ngũ cán bộ KH&CN có cơ cấu hợp lý, chất lượng cao, có trình độ tiếp thu và phát triển KH&CN tiên tiến, có tư duy độc lập, sáng tạo như các chuyên gia đầu ngành, kỹ sư trưởng để góp phần hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu, chế tạo, làm chủ một số VK-TBKT như chế tạo vũ khí bộ binh, tên lửa, ra đa, đóng tàu chiến.. theo tinh thần Nghị quyết 06-NQ/TW của Bộ Chính trị.

Khi ứng dụng, đề tài phải đạt được các mục tiêu cụ thể sau:

- Bổ sung số lượng nhằm đáp ứng cơ bản nhu cầu cán bộ KH&CN cho CNQP nói chung và Viện Công nghệ nói riêng. Từng bước nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện Công nghệ về chính trị, phẩm chất và chuyên môn (cả lý thuyết và thực hành); 100% có trình độ đại học trở lên, đúng chuyên ngành, phù hợp với cương vị, lĩnh vực đang công tác; trong đó phải có trên 40% có trình độ sau đại học.

- Đội ngũ cán bộ KH&CN có cơ cấu đồng bộ, hợp lý cả về ngành, chuyên ngành, trình độ... theo hướng chú trọng các chuyên ngành đặc thù quân sự; tập trung trong các lĩnh vực thiết kế, chế tạo; trong đó ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng các chuyên ngành chính sau đây:

+ Công nghệ cơ khí chế tạo vũ khí, đạn; Công nghệ gia công cơ khí chính xác, gia công kim loại bằng áp lực, cơ điện tử.

+ Công nghệ điện tử tin học, điều khiển học kỹ thuật tự động hóa.

+ Công nghệ chế tạo ra đa, thiết bị thông tin liên lạc, khí tài quang học.

+ Công nghệ hóa học (thuốc phóng - thuốc nổ, hóa phân tích, hóa vô cơ, hóa hữu cơ, hóa cao phân tử).

+ Công nghệ vật liệu; Đúc - nhiệt luyện, luyện kim.

+ Công nghệ chế tạo tên lửa (cơ khí, điều khiển, động cơ..)

+ Công nghệ đóng tàu chiến (vỏ tàu, máy tàu, điện tàu, vũ khí, khí tài trên tàu)

- Xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN đầu ngành của các chuyên ngành kỹ thuật mũi nhọn, có trình độ chủ trì nghiên cứu ứng dụng KH&CN chuyên ngành, một số đạt trình độ Tổng công trình sư, có khả năng tổ chức triển khai các dự án, đề tài nghiên cứu liên ngành thiết kế - công nghệ chế tạo VKTBKT quân sự.

- Đào tạo cán bộ đồng bộ để nghiên cứu triển khai thực hiện các chương trình xây dựng và phát triển CNQP: sửa chữa, cải tiến, hiện đại hóa VKTBKT quân sự; sản xuất vũ khí lục quân; sản xuất khí tài quân sự; đóng tàu chiến; lắp ráp và chế tạo tên lửa..

*** *Nhiệm vụ của đề tài***

Xuất phát từ mục đích nghiên cứu, đề tài tập trung giải quyết các nhiệm vụ sau:

- Xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN có cơ cấu đồng bộ, hợp lý cả về ngành, chuyên ngành, trình độ... theo hướng chú trọng các chuyên ngành đặc thù quân sự; tập trung cho các lĩnh vực thiết kế, chế tạo; trong đó ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng các ngành mũi nhọn (Vũ khí đạn, Ra đa, tên lửa, đóng tàu, khí tài quang học, công nghệ hoá, công nghệ hàn..).

- Bổ sung số lượng nhằm đáp ứng cơ bản bước đầu nhu cầu cán bộ KH&CN cho Viện Công nghệ. Từng bước nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ cán bộ KH&CN về chính trị, phẩm chất và chuyên môn (cả lý thuyết và thực hành); 100% có trình độ đại học trở lên, đúng chuyên ngành, phù hợp với cương vị, lĩnh vực đang công tác.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN đầu ngành của các chuyên ngành kỹ thuật mũi nhọn, có trình độ độc lập chủ trì nghiên cứu ứng dụng KH&CN chuyên ngành, một số đạt trình độ tổng công trình sư, có khả năng tổ chức triển khai các dự án, đề tài nghiên cứu liên ngành về thiết kế - công nghệ chế tạo vũ khí trang bị kỹ thuật quân sự.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.

+ Đối tượng nghiên cứu

Các hoạt động phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện Công nghệ.

+ Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về mặt không gian: tại Viện Công nghệ - Tổng cục CNQP.
- Phạm vi về thời gian: Từ năm 2012 đến tháng 3/2015.

5. Phương pháp nghiên cứu.

Về lý thuyết: Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học liên ngành và chuyên ngành; phương pháp phân tích tổng hợp và phương pháp chuyên gia trong quá trình thu thập thông tin, phân tích xử lý thông tin và đánh giá, tổng hợp kết quả thực hiện đề tài.

- Về thực nghiệm:

Phương pháp điều tra xã hội học: Tác giả đã tiến hành điều tra 80 cán bộ quản lý và nhân viên (trợ lý) tại tất cả các phòng, ban, trung tâm và xưởng của Viện Công nghệ. Nội dung của phiếu điều tra được thiết kế dựa trên nội dung của đề cương đề tài đã được thông qua. Phiếu điều tra thiết kế xong được tiến hành điều tra thử sau đó chỉnh sửa, bổ sung phiếu điều tra, hoàn thiện phiếu điều tra và tiến hành điều tra đồng loạt. Nội dung của phiếu điều tra gồm hai phần: phần nội dung chính bao gồm 15 câu hỏi về các hoạt động phát triển đội ngũ khoa học và công nghệ tại Viện và phần hai là các thông tin cá nhân của người trả lời phiếu điều tra. Tổng số phiếu phát ra 80 phiếu gồm 20 phiếu điều tra các cán bộ quản lý (trưởng, phó các phòng ban trung tâm và xưởng), 60 phiếu điều tra các nhân viên, trợ lý của các phòng ban trung tâm và xưởng. Tổng số phiếu thu về là 80 phiếu. Trong tổng số phiếu thu về có 3 phiếu thiếu thông tin ở một số câu gồm câu 7, câu 12, câu 14, câu 15.

Kết quả điều tra thu thập được xử lý trên phần mềm thống kê mô tả của SPSS.

6. Đóng góp mới của luận văn.

Về mặt lý luận, luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ, đã đưa ra và phân tích khái niệm về phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ. Đồng thời luận văn đã làm rõ

được các nội dung phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ này.

Về mặt thực tiễn, luận văn đã đề xuất các giải pháp và khuyến nghị nhằm phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ. Đây là những giải pháp nhằm khắc phục những tồn tại và hạn chế trong phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện hiện nay.

7. Kết cấu của luận văn.

Ngoài phần mục lục, danh mục các từ viết tắt, danh mục các bảng biểu, mở đầu và kết luận, luận văn được trình bày thành 3 chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ

Chương 2: Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng

Chương 3: Giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

1.1. Một số khái niệm có liên quan.

1.1.1. Đào tạo và phát triển.

Khái niệm đào tạo

Đào tạo là khái niệm đề cập đến việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể giúp người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định.

Từ điển Giáo dục học (2001) định nghĩa: “Đào tạo là quá trình chuyển giao có hệ thống, có phương pháp những kinh nghiệm, những tri thức, những kỹ năng kỹ xảo, nghề nghiệp, chuyên môn, đồng thời bồi dưỡng những phẩm chất đạo đức cần thiết và chuẩn bị tâm thế cho người học đi vào cuộc sống lao động tự lập và góp phần xây dựng và bảo vệ đất nước. Hình thức tổ chức đào tạo cơ bản là các cơ sở giáo dục chính quy trong hệ thống giáo dục quốc dân, ngoài ra còn có các hình thức đào tạo không chính quy ngày càng mở rộng như đào tạo tại chức, đào tạo từ xa, đào tạo cấp tốc,... nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của xã hội”.

Ngày nay, đào tạo được hiểu không chỉ là quá trình chuyển giao một chiều mà còn là những phương tiện dạy - học hiện đại mà các cơ quan đào tạo đang dần tiến tới hợp tác song phương với người học để giúp người học chủ động, tích cực, tự giác chiếm lĩnh lấy tri thức, tự trang bị hành trang nghề nghiệp, chuyên môn. Đó là quá trình đào tạo được chuyển biến thành quá trình tự đào tạo của người học. Chỉ khi nào đạt được chuyển biến như vậy thì

hiệu quả đào tạo mới cao và mới có lợi ích thiết thực cho bản thân và xã hội. Điều đó cho thấy, đào tạo phải gắn với giáo dục và là hình thức có tổ chức, có mục đích, có kế hoạch, có nội dung... trong các nhà trường, đặc biệt là giáo dục dạy nghề, giáo dục chuyên nghiệp, giáo dục đại học, cao đẳng, sau đại học... Đặc biệt, đào tạo nguồn nhân lực còn diễn ra ở các cơ sở sản xuất, các xí nghiệp, các doanh nghiệp.

Trong lĩnh vực đào tạo, người ta phân ra rất nhiều loại khác nhau tùy vào nội dung, mức độ và hình thức đào tạo.

Theo nội dung đào tạo, đào tạo được phân ra thành đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo tiếp tục (hay bồi dưỡng).

Theo trình độ (hay mức độ) đào tạo, đào tạo được phân ra thành đào tạo nghề, đào tạo trung cấp chuyên nghiệp, đào tạo đại học và sau đại học.

Theo hình thức đào tạo, có thể phân ra thành đào tạo chính quy, đào tạo tại chức, đào tạo từ xa...

Vì vậy, đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, khả năng thuộc lĩnh vực khoa học và công nghệ để người cán bộ khoa học công nghệ thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của mình.

Theo đó, các hoạt động học tập nhằm giúp cho cán bộ khoa học và công nghệ có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho người lao động nắm vững hơn về công việc của mình.

Khái niệm phát triển

Theo quan điểm triết học biện chứng, phát triển là một quá trình thay đổi về chất của các sự vật, hiện tượng ở một trình độ cao hơn, toàn diện hơn.

Theo David C.Korten: “Phát triển là một tiến trình qua đó các thành viên của xã hội tăng được những khả năng của cá nhân và định chế của mình để huy

động và quản lý các nguồn nhân lực nhằm tạo ra những thành quả bền vững... nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống phù hợp với nguyện vọng của họ”.

Theo giáo sư Bùi Đình Thanh: Phát triển là một quá trình tiến hóa của mọi xã hội, mọi cộng đồng dân tộc trong đó các chủ thể lãnh đạo và quản lý, bằng các chiến lược và chính sách thích hợp với những đặc điểm về lịch sử, chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của xã hội và cộng đồng dân tộc mình, tạo ra, huy động và quản lý các nguồn lực tự nhiên và con người nhằm đạt được những thành quả bền vững và được phân phối công bằng cho các thành viên trong xã hội vì mục đích không ngừng nâng cao chất lượng cuộc sống của họ.

Phát triển nguồn nhân lực theo nghĩa rộng là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định nhằm tạo ra sự thay đổi hàng vi nghề nghiệp của người lao động[7]. Như vậy, đào tạo và phát triển là hai phạm trù khác nhau. Đào tạo thường tập trung vào công việc hiện tại, khắc phục sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng hiện tại trong khi đó, phát triển là để chuẩn bị cho công việc tương lai.

1.1.2. Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

Trước hết, ta đi tìm hiểu về khái niệm “đội ngũ” và “cán bộ khoa học công nghệ”. Theo Từ điển Tiếng Việt, đội ngũ là tập hợp một số đông người có cùng chức năng và nghề nghiệp hoặc đội ngũ là khối đông người được tập hợp và tổ chức thành một lực lượng có quy củ. Với các cách tiếp cận này, đội ngũ phải có nhiều người, những người này phải có những điểm giống nhau có thể về nghề nghiệp, chức năng thực hiện công việc hoặc cùng lý tưởng. Như vậy, đội ngũ là một tập thể nhiều người có cùng lý tưởng, cùng mục đích, làm việc theo sự điều hành thống nhất và có kế hoạch. Theo cuốn KH&CN Việt Nam 2003 và cuốn “Cẩm nang về đo lường nguồn nhân lực KH&CN” của Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), thì nhân lực KH&CN bao gồm những người đáp ứng được một trong những điều kiện sau đây:

1) Đã tốt nghiệp đại học và cao đẳng và làm việc trong một ngành KH&CN;

2) Đã tốt nghiệp đại học và cao đẳng, nhưng không làm việc trong một ngành KH&CN nào;

3) Chưa tốt nghiệp đại học và cao đẳng, nhưng làm một công việc trong một lĩnh vực KH&CN đòi hỏi trình độ tương đương.

Đây chính là khái niệm nhân lực KH&CN theo nghĩa rộng. Theo đó, có thể hiểu nhân lực KH&CN bao gồm cả những người đã tốt nghiệp đại học nhưng không làm việc trong lĩnh vực KH&CN. Khái niệm này dường như quá rộng để thể hiện nguồn nhân lực hoạt động KH&CN của một quốc gia.

Đội ngũ cán bộ KH&CN được phân thành 3 nhóm:

- Cán bộ nghiên cứu (nhà nghiên cứu/nhà khoa học/kỹ sư nghiên cứu): đó là những cán bộ chuyên nghiệp có trình độ cao đẳng/đại học, thạc sĩ và tiến sĩ hoặc không có văn bằng chính thức song làm các công việc tương đương như nhà nghiên cứu/nhà khoa học tham gia vào quá trình tạo ra tri thức, sản phẩm và quy trình mới, tạo ra phương pháp và hệ thống mới.

- Nhân viên kỹ thuật và tương đương: bao gồm những người thực hiện các công việc đòi hỏi phải có kinh nghiệm và hiểu biết kỹ thuật trong những lĩnh vực của KH&CN. Họ tham gia vào quá trình sản xuất bằng việc thực hiện những nhiệm vụ khoa học và kỹ thuật có áp dụng những khái niệm và phương pháp vận hành dưới sự giám sát của các nhà nghiên cứu.

- Nhân viên phụ trợ trực tiếp quá trình sản xuất: bao gồm những người có hoặc không có kỹ năng, nhân viên hành chính văn phòng tham gia vào các dự án KH&CN. Trong nhóm này bao gồm cả những người làm việc liên quan đến nhân sự, tài chính và hành chính trực tiếp phục vụ công việc đội ngũ KH&CN của các tổ chức, đơn vị.

Từ những định nghĩa trên về đội ngũ cán bộ KH&CN ta có thể hiểu đội ngũ cán bộ KH&CN là tập hợp những nhóm người tham gia vào hoạt động khoa học và công nghệ với các 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 khoa học và công nghệ, của sự phát triển sản xuất và xã hội.

Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ là tổng hòa các yếu tố về số lượng, chất lượng và cơ cấu cán bộ khoa học công nghệ thuộc các lĩnh vực khác nhau đang đóng góp quan trọng vào việc nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ, đào tạo cán bộ khoa học có trình độ cao, góp phần phát triển ngành khoa học. Các yếu tố về chất lượng, số lượng và cơ cấu nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ có mối quan hệ biện chứng tác động lẫn nhau, làm tiền đề và điều kiện cho nhau. Chất lượng cán bộ khoa học và công nghệ là điều kiện "cần", số lượng và cơ cấu cán bộ khoa học là điều kiện "đủ" làm cơ sở để khai thác có hiệu quả tiềm năng của đội ngũ này. Trong quá trình phát triển cần phải bảo đảm số lượng hợp lý nhưng đồng thời cũng phải bảo đảm sự cân đối về cơ cấu của nguồn lực.

1.1.3. Phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

Phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ là các hoạt động học tập vượt ra khỏi phạm vi công việc trước mắt của những người làm việc trong lĩnh vực khoa học công nghệ để mở ra những công việc mới cho họ dựa trên định hướng tương lai của tổ chức.

Phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của những cán bộ khoa học và công nghệ.

Phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN chính là việc nâng cao sức khỏe, tri thức, trình độ chuyên môn, lành nghề, kỹ năng thực hành để tăng năng suất

lao động, tăng thu nhập và cải thiện chất lượng cuộc sống. Để phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN một cách toàn diện cần phải được tiến hành với ba nội dung cơ bản là: phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN về số lượng, về chất lượng và nâng cao hiệu quả sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN.

Phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN là làm cho đội ngũ này vận động, biến đổi theo chiều hướng tích cực, đi lên, ngày càng hoàn thiện hơn về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhằm sử dụng hiệu quả nguồn lực của tổ chức. Sự *phát triển về số lượng cán bộ KH&CN* phải đảm bảo hợp lý về cơ cấu (cơ cấu về tuổi, cơ cấu giới tính, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ) mà tổ chức đó đặt ra. Phát triển nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ là việc đảm bảo số lượng cán bộ theo nhu cầu biên chế về đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ, đồng thời phải có lực lượng dự bị cho nguồn kế cận, kế tiếp, sẵn sàng thay thế khi cần thiết.

Bên cạnh sự phát triển về số lượng, về cơ cấu cán bộ KH&CN thì cần phải *phát triển về chất lượng cán bộ KH&CN* để đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ đặt ra. Phát triển chất lượng cán bộ KH&CN là gia tăng giá trị đạo đức, trí tuệ, kỹ năng, tâm hồn, thể lực, thẩm mỹ, làm cho họ trở thành những người cán bộ có những năng lực và phẩm chất mới, mở rộng khả năng và sự lựa chọn của họ để tự phát triển; đồng thời, tạo nên nguồn vốn trí tuệ có chất lượng cao hơn, có thể khai thác, phát huy có hiệu quả các thành tựu khoa học, công nghệ hiện đại.

Sử dụng nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ là việc chủ thể quản lý căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, đặc điểm, tính chất công việc, phẩm chất, năng lực của cán bộ để bố trí, sắp xếp, bổ nhiệm họ vào các vị trí phù hợp, đem lại hiệu quả công việc cao nhất và sự phát triển tốt nhất của nguồn lực này.

Để đảm bảo các mặt phát triển của đội ngũ cán bộ KH&CN, đòi hỏi tổ chức phải thực hiện các hoạt động trong công tác phát triển của tổ chức, đơn vị. Đầu tiên chính là công tác quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN. Dựa trên công tác quy hoạch này để tiến hành việc tuyển dụng, bổ sung vào các chỗ làm việc trống và sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN, đồng thời có thể tiến hành đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN. Tiếp đến là các hoạt động kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ KH&CN và các chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ này. Đó là các hoạt động nhằm duy trì và phát triển đội ngũ mà các tổ chức, đơn vị cần thực hiện.

1.2. Nội dung phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

1.2.1. Bảo đảm về số lượng hợp lý về cơ cấu và chất lượng của đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

Phát triển về số lượng cán bộ KH&CN là sự tăng lên về quy mô và tốc độ tăng số người làm khoa học và thực hiện các hoạt động chuyển giao công nghệ. Phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN về số lượng là việc đảm bảo đủ về số lượng cán bộ KH&CN theo nhu cầu công việc đồng thời phải có lực lượng dự bị cho nguồn kế cận, kế tiếp, sẵn sàng thay thế khi cần thiết. Phát triển về số lượng nhưng phải đảm bảo hợp lý về cơ cấu.

Về cơ cấu đội ngũ cán bộ KH&CN được xem xét trên các góc độ về tuổi, về giới tính, về ngành nghề, về trình độ,... Về cơ cấu tuổi của đội ngũ cán bộ KH&CN phải đảm bảo được các độ tuổi hợp lý phù hợp với yêu cầu công việc và đảm bảo được sự kế cận về độ tuổi trong nghiên cứu, có tầng lớp kế thừa và đảm bảo thay thế được. Không tạo sự hẫng hụt về độ tuổi, đảm bảo đội ngũ cán bộ trẻ kế cận có trình độ cao. Về cơ cấu ngành nghề của đội ngũ cán bộ KH&CN đảm bảo hợp lý, đáp ứng yêu cầu của sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước, của từng vùng, từng lĩnh vực nói chung và trong từng tổ chức, đơn vị nói riêng. Tất cả các yêu cầu này phải được xác định trong công

tác quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN. Từ đó để tiến hành các hoạt động tiếp theo như tuyển dụng, đào tạo đội ngũ cán bộ KH&CN.

Về chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ, phát triển nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ là gia tăng giá trị đạo đức, trí tuệ, kỹ năng, tâm hồn, thể lực, thẩm mỹ, làm cho họ trở thành những người cán bộ có những năng lực và phẩm chất mới, mở rộng khả năng và sự lựa chọn của họ để tự phát triển; đồng thời, tạo nên nguồn vốn trí tuệ có chất lượng cao hơn, có thể khai thác, phát huy có hiệu quả các thành tựu khoa học, công nghệ hiện đại vào phát triển khoa học kỹ thuật của các ngành nghề, lĩnh vực cũng như đưa công nghệ hiện đại vào trong sản xuất và các mặt của đời sống, kinh tế, xã hội.

1.2.2. Quy hoạch đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

Quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN là bản luận chứng khoa học về tiến trình phát triển đội ngũ KH&CN trong thời gian qui hoạch. Trên cơ sở tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ KH&CN, và định hướng phát triển của Viện, Viện xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý, có chất lượng cao, với sự kết nối giữa các thể hệ, qua đó bồi dưỡng được các nhà nghiên cứu đầu đàn. Khi xây dựng quy hoạch phải xác định được nguồn lực, từ đó đưa ra các quan điểm, mục tiêu, phương hướng, những biện pháp phát triển và quy mô cần đạt tới trong tương lai.

Quy hoạch cán bộ khoa học và công nghệ đồng bộ, đủ các loại hình hoạt động khoa học và công nghệ: loại hình sử dụng, điều hành lực lượng cán bộ khoa học và công nghệ; loại hình quản lý nhà nước các hoạt động khoa học và công nghệ; loại hình nghiên cứu khoa học, bao gồm cả tư vấn, giám định, ứng dụng; loại hình truyền bá tri thức khoa học và công nghệ nói chung và đào tạo hoặc tạo nguồn đào tạo riêng... Nghiên cứu cơ chế thích hợp để đơn vị sử dụng cán bộ khoa học và công nghệ được tham gia vào quá trình

đánh giá chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo. Kiện toàn tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động.

1.2.3. Tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

Việc tuyển dụng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay cũng như trong thời gian tới phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc, vì việc tìm người thay vì người để sắp xếp, bố trí việc. Để làm được điều này phải kết hợp đồng bộ cùng với các giải pháp khác như các cơ quan tổ chức phải xây dựng được hệ thống danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch của cơ quan, tổ chức mình, từ đó mới có cơ sở để tuyển dụng đúng người, đúng việc, đúng số lượng, đảm bảo cơ cấu hợp lý.

Công tác tuyển dụng phải luôn đặt ở trạng thái “động”, có sự liên thông nhất định giữa nguồn nhân lực khu vực công với nguồn nhân lực khu vực tư. Do đó, việc xây dựng vị trí việc làm với bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh với những nhiệm vụ hết sức cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, cách ứng xử cần thiết cho từng vị trí, để từ đó mới có cơ sở tuyển dụng đội ngũ cán bộ KH&CN “đúng người” đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm.

Để công tác tuyển dụng mang tính “động” và “mở” đòi hỏi công tác quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN phải trên cơ sở các hoạt động phân tích, đánh giá về nguồn nhân lực hiện tại để dự báo về nguồn nhân lực tương lai, các yếu tố tác động. Ngoài ra, việc tuyển dụng mới cán bộ cần gắn với việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy.

Việc ứng dụng công nghệ tin học vào tuyển dụng đội ngũ cán bộ KH&CN không phải là mới đối với các quốc gia phát triển nhưng là mới đối với nước ta, hình thức thi này đã đảm bảo tối đa nguyên tắc cạnh tranh khách quan, công bằng, minh bạch, thực tài và có sự kiểm soát lẫn nhau, chống được tiêu cực trong thi cử, mọi công dân có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đều có cơ hội

nhu nhau để đăng ký và tham gia quá trình lựa chọn vào các cơ quan, tổ chức từ Trung ương đến địa phương và đảm bảo chất lượng đầu vào của từng vị trí trong các lĩnh vực KH&CN.

1.2.4. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

Tích cực, chủ động có kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại chỗ. Gấp rút tăng cường nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ có trình độ cao cho các ngành để làm “kiến trúc sư trưởng”, có khả năng đưa ra được những bài toán mang tính ứng dụng thực tiễn cao cho các nhà khoa học tìm lời giải hoặc chủ trì các hướng nghiên cứu trọng điểm. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, những người có trình độ cao, kỹ thuật viên lành nghề và công nhân lành nghề cho các ngành đang thu hút đầu tư nước ngoài và những ngành thuộc ưu tiên phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Đẩy mạnh việc gửi cán bộ ưu tú đi đào tạo ở các cơ sở nước ngoài có trình độ khoa học và công nghệ tiên tiến, đặc biệt trong lĩnh vực công nghệ cao. Ngoài những học bổng quốc gia và quốc tế, hàng năm cơ quan cần dành một khoản kinh phí thích hợp cho việc gửi đi đào tạo ở nước ngoài. Tăng cường công tác đào tạo lại hằng năm. Có kế hoạch đưa cán bộ khoa học và công nghệ luân phiên tham dự các lớp bổ sung kiến thức chuyên môn nghiệp vụ ngắn hạn, chú trọng đào tạo ngoại ngữ, tin học. Ban hành chế độ bồi dưỡng, đào tạo lại đối với cán bộ khoa học và công nghệ.

Đối với việc đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, mục tiêu là đào tạo những người làm công tác nghiên cứu, việc đào tạo chỉ nên đặt ra chủ yếu cho cán bộ chuyên môn, không nhất thiết phải đặt ra cho cán bộ đã được phân công làm công tác quản lý.

Thực hiện xã hội hoá đào tạo cán bộ khoa học và công nghệ. Đầu tư nâng cấp, mở rộng hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chuyên ngành thuộc Bộ Khoa học và Công nghệ. Bổ sung, nâng cấp, xây dựng mới các chương trình

đào tạo, bổ sung, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn chất lượng để đáp ứng nhu cầu đào tạo mới và đào tạo lại, đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ nhân lực làm quản lý khoa học và công nghệ ở trung ương và địa phương; Xây dựng các đề án đào tạo trình độ đại học và sau đại học cung cấp nguồn nhân lực bổ sung, tăng cường cho nguồn nhân lực khoa học và công nghệ, đảm bảo cơ cấu ngành, lĩnh vực, vùng miền, đặc biệt chú trọng đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao bổ sung cho các lĩnh vực khoa học công nghệ ưu tiên như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ cơ khí - tự động hóa, công nghệ năng lượng và vật liệu mới; Xây dựng các đề án phát triển loại hình đào tạo mới để tiếp thu, làm chủ công nghệ tiên tiến đáp ứng nhu cầu sử dụng trong nước.

Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành khoa học công nghệ: đầu tư chi phí đào tạo đại học và sau đại học từ ngân sách nhà nước, có chính sách ưu tiên gửi đi đào tạo các chuyên ngành công nghệ cao ở các nước phát triển, mở rộng phương thức đào tạo trong nước có sự tham gia của các chuyên gia nước ngoài ở các Trường đại học và các tổ chức nghiên cứu khoa học công nghệ đầu ngành, hợp tác song phương và đa phương trong hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng, học tập kinh nghiệm cho nguồn nhân lực khoa học và công nghệ. Thêm vào đó, thu hút các nguồn vốn từ nước ngoài (ODA, FDI...) đầu tư tiềm lực cho các cơ sở đào tạo nhân lực khoa học và công nghệ.

1.2.5. Kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

Kiểm tra, đánh giá giám sát đội ngũ cán bộ KH&CN cũng là khâu quan trọng trong quá trình quản lý cán bộ, kết quả đánh giá đúng sẽ giúp động viên, khuyến khích công chức nỗ lực học tập, bộc lộ tiềm năng, phát huy tối đa khả

năng, góp phần cải thiện văn hoá, môi trường làm việc cho cán bộ cũng như cho cả tập thể đơn vị, kết quả đánh giá sai sẽ gây hậu quả ngược lại.

Kiểm tra đánh giá, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ KH&CN là hoạt động quan trọng để các cấp lãnh đạo quản lý biết được thực trạng của đội ngũ cán bộ KH&CN trong viên nghiên cứu, từ đó đưa ra các giải pháp để duy trì và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ KH&CN đồng thời cũng góp phần nâng cao chất lượng nghiên cứu của viện. Mặt khác, kiểm tra đánh giá, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ KH&CN cũng giúp cho bản thân mỗi cán bộ KH&CN tự điều chỉnh mình theo hướng tốt hơn, có lợi hơn cho sự phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN tại các viện nghiên cứu. Tuy nhiên, việc kiểm tra đánh giá, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ KH&CN theo các tiêu chí nào, quy trình đánh giá ra sao, kết quả đánh giá có ảnh hưởng và tác động lớn đến chính sách nào của đơn vị? Đây đang là những vấn đề đặt ra đối với nhiều viện nghiên cứu, đặc biệt là các viện nghiên cứu đang được ngân sách Nhà nước bao bọc hoàn toàn.

1.2.6. Chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

“Đầu tư cho nhân lực khoa học và công nghệ là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh của dân tộc. Đảng và Nhà nước có chính sách phát triển, phát huy và trọng dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ”

Nghị quyết số 20/NQ-TW của Hội nghị BCHTW 6 khóa XI tiếp tục khẳng định vị trí, vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ KH&CN: “Đầu tư cho nhân lực khoa học và công nghệ là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh của dân tộc. Đảng và Nhà nước có chính sách phát triển, phát huy và trọng dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ”. Nghị quyết số 27 Hội nghị Trung ương 7 khóa X về trí thức cũng đã xác định: “Đảng và Nhà nước có trách nhiệm và chính sách đặc biệt phát

triển, trọng dụng và phát huy tiềm năng sáng tạo của đội ngũ cán bộ KH&CN để KH&CN trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp quan trọng, đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020 và là nước công nghiệp hiện đại vào giữa thế kỷ XXI”.

Vì vậy việc hoạch định một chính sách phù hợp của quốc gia hay từng địa phương để khuyến khích, tạo điều kiện cho nguồn nhân lực KH&CN phát triển, phát huy tài năng, trí tuệ của mình vào phục vụ quê hương, đất nước, phục vụ nhân dân đặt ra hết sức bức thiết trong giai đoạn hiện nay.

Mặc dù các Nghị quyết của Đảng, các văn bản pháp luật của nhà nước luôn dành sự quan tâm và đề cao vai trò của nhân tài, trí thức khoa học, nhưng trên thực tế chúng ta hầu như chưa có được chính sách đầy đủ cụ thể nào để thực sự trọng dụng, sử dụng phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ.

Theo Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ Nguyễn Quân “Kinh phí Nhà nước đầu tư cho hoạt động KH&CN còn khá eo hẹp, nếu chia ra cho các viện nghiên cứu và các trường đại học thì số người có đề tài nghiên cứu chỉ chiếm khoảng 10%, còn lại 90% không thể có đề tài nghiên cứu. Bên cạnh đó, vì chế độ tiền lương rất khó khăn như hiện nay, các nhà khoa học buộc phải vươn ra ngoài, bươn chải rất nhiều để có thể tự đảm bảo cuộc sống của mình. Như vậy, họ không thể chuyên tâm vào hoạt động nghiên cứu”.

Tuy nhiên, nếu chỉ nhìn vào ngân sách nhà nước thì việc đãi ngộ bằng cách trả lương cao cho tất cả những người làm khoa học là không thể nhưng nếu nhìn vào từng đơn vị, từng viện nghiên cứu thì việc kết hợp các hoạt động nghiên cứu với các hoạt động đào tạo, chuyển giao công nghệ và các hoạt động xã hội hóa trong nghiên cứu KH&CN thì chúng ta hoàn toàn có thể tăng thu nhập và thực hiện các chính sách đãi ngộ khác về mặt vật chất và tinh thần cho cán bộ nghiên cứu KH&CN.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

1.3.1. Các nhân tố bên ngoài.

Xu hướng và trình độ phát triển khoa học công nghệ trên thế giới và khu vực.

Cuộc cách mạng khoa học và công nghệ trên thế giới tiếp tục phát triển với nhịp độ ngày càng nhanh, có khả năng tạo ra những thành tựu mang tính đột phá, khó dự báo trước và có ảnh hưởng to lớn tới mọi mặt của đời sống xã hội loài người. Khoa học và công nghệ đang trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, hàng đầu. Sức mạnh của mỗi quốc gia tùy thuộc phần lớn vào năng lực khoa học và công nghệ. Vai trò của nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, có năng lực sáng tạo, ngày càng có ý nghĩa quyết định trong bối cảnh toàn cầu hóa kinh tế. Thời gian đưa kết quả nghiên cứu vào áp dụng và vòng đời công nghệ ngày càng rút ngắn. Để thích ứng với bối cảnh trên, các nước đang phát triển dành ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trình độ cao, tăng mức đầu tư cho nghiên cứu và đổi mới công nghệ, nhất là một số hướng công nghệ cao chọn lọc; tăng cường cơ sở hạ tầng thông tin-truyền thông; nhằm tạo lợi thế cạnh tranh và thu hẹp khoảng cách phát triển. Đặc biệt, trong bối cảnh toàn cầu hóa kinh tế, các thành tựu to lớn của công nghệ thông tin-truyền thông, xu hướng phổ cập Internet, phát triển thương mại điện tử, kinh doanh điện tử, ngân hàng điện tử, Chính phủ điện tử, v.v... đang tạo ra các lợi thế cạnh tranh mới của các quốc gia và từng doanh nghiệp.

Xu hướng này ảnh hưởng lớn đến các chính sách phát triển kinh tế xã hội đặc biệt là chính sách phát triển khoa học công nghệ của Việt Nam. Do đó, cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN cũng bị ảnh hưởng theo hướng tích cực, tạo điều kiện để phát triển.

Quan điểm phát triển đội ngũ KH&CN của Đảng và Nhà nước.

Các quan điểm, chủ trương về phát triển đội ngũ KH&CN được khẳng định trong các Chỉ thị, Nghị quyết, Quyết định của Đảng, Nhà nước; Các qui định của Bộ, Ngành... về cơ chế, chính sách, các hoạt động ưu tiên cho phát triển các ngành khoa học..., đây chính là môi trường pháp lý của hoạt động phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN trong các ngành, trong các lĩnh vực kinh tế xã hội và an ninh, quốc phòng.

Quan điểm của Đảng về phát triển KH&CN được thể hiện trong Nghị quyết số 20/NQ-TW của Hội nghị BCHTW 6 khóa XI có 5 quan điểm trong đó khẳng định đầu tiên là “Phát triển và ứng dụng khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; là một nội dung cần được ưu tiên tập trung đầu tư trước một bước trong hoạt động của các ngành, các cấp. Sự lãnh đạo của Đảng, năng lực quản lý của Nhà nước và tài năng, tâm huyết của đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ đóng vai trò quyết định thành công của sự nghiệp phát triển khoa học và công nghệ.”. Với quan điểm tiền đề đó, các quan điểm tiếp theo làm rõ hơn ý chí của Đảng trong phát triển KH&CN là: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ về tổ chức, cơ chế quản lý, cơ chế hoạt động, công tác xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển khoa học và công nghệ; phương thức đầu tư, cơ chế tài chính, chính sách cán bộ, cơ chế tự chủ của các tổ chức khoa học và công nghệ phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.”, “Đầu tư cho nhân lực khoa học và công nghệ là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh của dân tộc. Đảng và Nhà nước có chính sách phát triển, phát huy và trọng dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.”, “Ưu tiên và tập trung mọi nguồn lực quốc gia cho phát triển khoa học và công nghệ. Nhà nước có trách nhiệm đầu tư, khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia phát triển hạ tầng, nâng cao

đồng bộ tiềm lực khoa học xã hội và nhân văn, khoa học tự nhiên, kỹ thuật và công nghệ. Chú trọng nghiên cứu ứng dụng và triển khai; coi doanh nghiệp và các đơn vị dịch vụ công là trung tâm của đổi mới ứng dụng và chuyển giao công nghệ, là nguồn cầu quan trọng nhất của thị trường khoa học và công nghệ. Quan tâm đúng mức đến nghiên cứu cơ bản, tiếp thu và làm chủ công nghệ tiên tiến của thế giới phù hợp với điều kiện Việt Nam.” và “Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế để cập nhật tri thức khoa học và công nghệ tiên tiến của thế giới, thu hút nguồn lực và chuyên gia, người Việt Nam định cư ở nước ngoài và người nước ngoài tham gia các dự án khoa học và công nghệ của Việt Nam. Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để sinh viên, nghiên cứu sinh, thực tập sinh sau khi được đào tạo ở nước ngoài về nước làm việc.”

Từ 5 quan điểm trên, Nghị quyết đưa ra các mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể, trong đó bao gồm cả mục tiêu về phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN “Hình thành đồng bộ đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ có trình độ cao, tâm huyết, trung thực, tận tụy. Phát triển các tổ chức, tập thể khoa học và công nghệ mạnh, các nhà khoa học đầu ngành. Số cán bộ khoa học và công nghệ nghiên cứu và phát triển đạt mức 11 người trên một vạn dân; tăng nhanh số lượng các công trình được công bố quốc tế và số lượng các sáng chế được bảo hộ trong nước và ở nước ngoài. Phát triển mạnh các doanh nghiệp khoa học và công nghệ.”

1.3.2. Các nhân tố bên trong.

Bộ máy lãnh đạo chỉ huy cơ quan, đơn vị.

Với chức năng và nhiệm vụ vô cùng quan trọng của bộ máy lãnh đạo chỉ huy cơ quan, đơn vị, ta có thể khẳng định rằng chất lượng của bộ máy lãnh đạo chỉ huy cơ quan, đơn vị, quyết định rất lớn tới hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị đó. Nếu bộ máy lãnh đạo chỉ huy cơ quan, đơn vị, được tổ chức với cơ cấu phù hợp với nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, dịch vụ của cơ

quan, đơn vị, gọn nhẹ linh hoạt, có sự phân chia nhiệm vụ chức năng rõ ràng, có cơ chế phối hợp hành động hợp lý, với một đội ngũ lãnh đạo chỉ huy cơ quan, đơn vị có năng lực và tinh thần trách nhiệm cao sẽ đảm bảo cho các hoạt động của doanh nghiệp đạt hiệu quả cao. Nếu bộ máy lãnh đạo chỉ huy cơ quan, đơn vị được tổ chức hoạt động không hợp lý (quá công kênh hoặc quá đơn giản), chức năng nhiệm vụ chồng chéo và không rõ ràng hoặc là phải kiêm nhiệm quá nhiều, sự phối hợp trong hoạt động không chặt chẽ, các quản trị viên thì thiếu năng lực và tinh thần trách nhiệm sẽ dẫn đến hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị không cao. Sự giúp đỡ, tạo điều kiện cho cán bộ KH&CN tiếp cận với các đề tài, dự án đặc biệt là cán bộ KH&CN trẻ có vai trò không nhỏ của lãnh đạo đơn vị về việc đào tạo đội ngũ kế cận, phát triển đội ngũ KH&CN của đơn vị. Như vậy, quan điểm của ban lãnh đạo, chỉ huy đơn vị về phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN có ảnh hưởng lớn và quyết định đến các hoạt động cũng như các chính sách nhằm phát triển đội ngũ này trong cơ quan và đơn vị.

Cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ hoạt động nghiên cứu KH&CN.

Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho các hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ có ảnh hưởng và tác động lớn đến kết quả nghiên cứu, sản phẩm của các hoạt động khoa học công nghệ. Cơ sở vật chất kỹ thuật đầy đủ và được trang bị với mức độ hiện đại cao sẽ tạo điều kiện thuận lợi và thúc đẩy các hoạt động nghiên cứu KH&CN có ảnh hưởng tốt đến kết quả thu được từ các hoạt động nghiên cứu. Ngược lại, cơ sở vật chất thiếu thốn, lạc hậu làm nản lòng các cán bộ nghiên cứu, kết quả nghiên cứu thu được không cao, làm lãng phí nguồn lực tài chính.

Môi trường làm việc.

Môi trường làm việc khoa học, tôn trọng lẫn nhau tạo ra văn hoá của tổ chức xác lập và tạo thành sắc thái riêng của từng cơ quan, đơn vị. Đó là bầu

không khí, là tình cảm, sự giao lưu, mối quan hệ, ý thức trách nhiệm và tinh thần hiệp tác phối hợp trong thực hiện công việc. Môi trường làm việc có ý nghĩa đặc biệt và có tác động quyết định đến việc sử dụng đội ngũ lao động và các yếu tố khác của đơn vị. Trong doanh nghiệp, văn hoá doanh nghiệp tạo ra lợi thế cạnh tranh rất lớn cho các doanh nghiệp, nó ảnh hưởng trực tiếp to lớn đến việc hình thành các mục tiêu chiến lược và các chính sách trong kinh doanh của doanh nghiệp, đồng thời tạo thuận lợi cho việc thực hiện thành công chiến lược kinh doanh đã lựa chọn của doanh nghiệp. Cho nên hiệu quả của các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào môi trường văn hoá trong doanh nghiệp. Trong các cơ quan, đơn vị, đặc biệt là các đơn vị nghiên cứu, môi trường làm việc thân thiện, tinh thần hợp tác, tôn trọng tạo sự thoải mái cho các cán bộ nghiên cứu sẽ có tác động tích cực đến bản thân từng cán bộ nghiên cứu và góp phần thúc đẩy trong quá trình tạo ra các sản phẩm khoa học.

1.4. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN và bài học kinh nghiệm cho Viện Công nghệ.

1.4.1. Kinh nghiệm của Viện Thuốc phóng – Thuốc nổ (Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng).

Viện Thuốc phóng Thuốc nổ (thuộc Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng) là trung tâm nghiên cứu vật liệu nổ, ứng dụng hiệu ứng nổ, cháy vào các hoạt động có liên quan; đồng thời, là cơ quan nghiên cứu hoàn thiện các quy trình công nghệ tổ chức sản xuất dạng pilot các loại sản phẩm; kiểm định chất lượng vật liệu nổ và phụ kiện nổ, đảm bảo về kỹ thuật cho sản xuất, sửa chữa, phục vụ quốc phòng và làm nhiệm vụ động viên công nghiệp...

Yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước đòi hỏi Viện phải không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác nghiên cứu, thử nghiệm, chuyển giao công nghệ... ứng dụng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào quá trình thực hiện nhiệm vụ

chuyên môn. Để thực hiện được yêu cầu đó, Đảng ủy, Ban giám đốc (BGĐ) Viện xác định phải *tiến hành đồng bộ nhiều khâu, trong đó chú trọng tập trung nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ, gắn chặt việc xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN với xây dựng đội ngũ đảng viên*. Đây là vấn đề cơ bản, cốt lõi, có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến việc xây dựng Viện vững mạnh toàn diện hoàn thành thắng lợi mọi nhiệm vụ được giao. Thực hiện chủ trương đó, Đảng ủy, Ban giám đốc Viện đã tập trung chỉ đạo các cấp ủy thường xuyên làm tốt công tác bồi dưỡng, rèn luyện đảng viên gắn với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, sắp xếp cán bộ KH&CN. Sự kết hợp đó được thể hiện nhất quán, thống nhất trong các chủ trương, biện pháp tổ chức thực hiện: gắn xây dựng tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh với xây dựng đơn vị vững mạnh toàn diện; gắn việc đánh giá, phân loại cán bộ, đảng viên với mức độ hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu khoa học; gắn công tác bình xét thi đua, khen thưởng của đơn vị với mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng tổ chức đảng, đảng viên...

Đảng ủy, Ban giám đốc Viện tập trung chỉ đạo, hướng dẫn các tổ chức đảng và các phòng, ban, đơn vị quán triệt, tổ chức thực hiện chặt chẽ, nghiêm túc công tác xây dựng tổ chức đảng gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên trong đơn vị. Nền nếp công tác của đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện thường xuyên được duy trì chặt chẽ, nghiêm túc, bảo đảm đúng nguyên tắc, quy trình; đội ngũ cán bộ được bố trí hợp lý, đúng cơ cấu, có số lượng phù hợp, chất lượng từng bước được nâng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Điều đó đã góp phần tạo chuyển biến tiến bộ đồng đều, toàn diện, vững chắc trong xây dựng, nâng cao chất lượng tổng hợp và thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị trung tâm được giao của toàn đơn vị.

Để đảm bảo số lượng cán bộ KH&CN, Đảng ủy Viện đã có nhiều biện pháp tích cực, nhằm bổ sung đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học, thực nghiệm theo đúng tổ chức biên chế, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ: *ưu tiên bố trí*

cán bộ cho các phòng nghiên cứu công nghệ và cơ sở chế thử-thử nghiệm; tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học và cán bộ quản lý cấp phòng, ban, quản lý các dự án, đề tài...

Với những việc làm thiết thực của cấp ủy và cán bộ chủ trì các cấp, đến nay đội ngũ cán bộ của Viện đã có sự phát triển vững chắc cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu; số cán bộ có trình độ cao đẳng trở lên đạt 97,56%, trong đó tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học đạt 39%, trình độ tiến sĩ là 17,07%. Phát huy vai trò chủ trì về chính trị của người chính ủy, giải quyết hài hòa các mối quan hệ giữa cán bộ chính trị với cán bộ chỉ huy, cán bộ kỹ thuật; nâng cao uy tín và vai trò của cán bộ chính trị, cơ quan chính trị; đồng thời, ý thức trách nhiệm của cán bộ chỉ huy, cán bộ khoa học, chuyên môn kỹ thuật được tăng cường hơn đối với các hoạt động công tác đảng, công tác chính trị trong các nhiệm vụ. Đối với cán bộ chỉ huy, cán bộ chuyên môn kỹ thuật, Viện tích cực, chủ động tạo nguồn đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ thông qua thực tiễn trong nghiên cứu, thực hiện các dự án, đề tài khoa học và qua tham gia giảng dạy về chuyên ngành thuốc phóng thuốc nổ ở các học viện, nhà trường; hàng năm chủ động xây dựng kế hoạch, báo cáo, đề nghị xin Bộ Quốc phòng cho phép tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp đại học cùng chuyên ngành về Viện công tác; đồng thời, lựa chọn những đồng chí có phẩm chất, năng lực chuyên môn tốt, báo cáo đề nghị Bộ Quốc phòng gửi đi đào tạo ở nước ngoài để nâng cao tỷ lệ cán bộ chỉ huy, nghiên cứu và làm công tác khoa học của Viện. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ của Viện thường xuyên được bổ sung, chất lượng được nâng cao, tạo điều kiện thuận lợi để hoàn thành tốt các nhiệm vụ nghiên cứu của Viện.

Hiện nay, trung tâm nghiên cứu và cơ sở chế thử-thử nghiệm của Viện cách nhau gần 60 km, nên phương thức tổ chức thực hiện nhiệm vụ vừa tập trung, vừa phân tán theo từng công trình riêng biệt; cán bộ, kỹ thuật viên, viên chức quốc phòng, khi nghiên cứu khoa học và chế thử-thử nghiệm đều có tính độc lập cao và luôn phải làm việc trong môi trường độc hại, khắc nghiệt, nguy

hiêm. Do vậy, để xây dựng được đội ngũ cán bộ, nhân viên kỹ thuật vững mạnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, cùng với việc phải *tăng cường giáo dục, bồi dưỡng về phẩm chất, đạo đức cách mạng, Viện luôn chú ý xây dựng lòng say mê nghiên cứu khoa học*, thái độ phục vụ đúng đắn, luôn tận tâm, tận lực với công việc, khắc phục khó khăn, phấn đấu vươn lên hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao.

Trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và khoa học công nghệ phát triển mạnh mẽ, việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên cần phải được tiến hành một cách đồng bộ và chuyên sâu, để người cán bộ không chỉ biết một chuyên ngành mà phải sẵn sàng kiêm nhiệm được chuyên ngành khác. Người cán bộ phải giỏi và có uy tín trong công tác nghiên cứu khoa học, vừa phải biết làm công tác quản lý, chỉ huy bộ đội, vừa biết cách tiến hành công tác đảng, công tác chính trị... để khi cần có thể bổ nhiệm làm cán bộ chỉ huy, quản lý. Để giải quyết vấn đề này, một giải pháp được Đảng ủy, Ban giám đốc tiến hành có hiệu quả, là chỉ đạo Hội đồng Khoa học của Viện tăng cường tổ chức hội thảo khoa học; trao đổi về chuyên môn nghiệp vụ và kinh nghiệm giữa các bộ phận, phòng, ban và toàn Viện để cán bộ tự học hỏi lẫn nhau, nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phấn đấu trở thành cán bộ đầu ngành, chuyên gia giỏi. Bên cạnh đó, trong xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, cấp ủy các cấp luôn chú trọng sự chuyển tiếp vững chắc giữa các thế hệ cán bộ. Đối với cán bộ nghiên cứu khoa học trẻ, ít kinh nghiệm, các cấp ủy xây dựng kế hoạch để *bồi dưỡng tại chỗ* qua từng đề tài, công trình nghiên cứu; đối với những cán bộ khoa học có nhiều kinh nghiệm thực tiễn khi đến tuổi nghỉ hưu, Viện đề nghị *chuyển sang ngạch chuyên viên hoặc ký hợp đồng lao động* theo luật định, để vừa tiếp tục làm việc, vừa bồi dưỡng tri thức, truyền đạt kinh nghiệm khoa học, chuyển giao kinh nghiệm thực tiễn cho cán bộ trẻ, đảm bảo vừa có lớp kế cận, kế tiếp, vừa có nguồn phát triển lâu dài, từng bước trẻ hoá đội ngũ cán bộ. Trong xây dựng đội ngũ cán bộ

KH&CN, Đảng uỷ, Ban giám đốc thường xuyên chỉ đạo các cấp uỷ, đơn vị phải coi trọng cả về số lượng, chất lượng, độ tuổi, có cơ cấu hợp lý, trong đó lấy chất lượng là chính. Khi đánh giá phải lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo sự phấn đấu, tu dưỡng, rèn luyện của từng tổ chức, cá nhân, trên cơ sở đó mà sắp xếp, bổ nhiệm, sử dụng cán bộ.

1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho Viện Công nghệ.

Thứ nhất, phải thống nhất trong chỉ đạo điều hành giữa Đảng uỷ, Ban giám đốc Viện trong thực hiện đồng bộ nhiều khâu, trong đó chú trọng tập trung nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ, gắn chặt việc xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN với xây dựng đội ngũ đảng viên.

Thứ hai, chủ động đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị, ký hợp đồng đối với cán bộ khoa học có nhiều kinh nghiệm khi đến tuổi nghỉ hưu để họ tiếp tục cống hiến và đào tạo, bồi dưỡng, truyền đạt kinh nghiệm cho cán bộ trẻ, đảm bảo đội ngũ kế cận; bên cạnh đó cũng chú trọng gửi người đi đào tạo ở nước ngoài.

Thứ ba, tạo điều kiện để cán bộ KH&CN tham gia giảng dạy ở các học viện nhà trường nhằm tăng cường giao lưu công tác nghiên cứu khoa học của Viện với bên ngoài.

Thứ tư, tăng cường giáo dục, bồi dưỡng về phẩm chất, đạo đức cách mạng, xây dựng lòng say mê nghiên cứu khoa học cho các cán bộ nhân viên trong Viện.

Thứ năm, trong xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN, Đảng uỷ, Ban giám đốc thường xuyên chỉ đạo các cấp uỷ, đơn vị phải coi trọng cả về số lượng, chất lượng, độ tuổi, có cơ cấu hợp lý, trong đó lấy chất lượng là chính. Khi đánh giá phải lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo sự phấn đấu, tu dưỡng, rèn luyện của từng tổ chức, cá nhân, trên cơ sở đó mà sắp xếp, bổ nhiệm, sử dụng cán bộ. Như vậy, phải chỉ đạo thông suốt trong công tác đánh giá cán bộ KH&CN.

Tiểu kết chương 1

Trong thời đại khoa học kỹ thuật phát triển như vũ bão, cuộc cạnh tranh giữa các nước và các công ty cũng ngày càng khốc liệt. Cuộc cạnh tranh đó thể hiện trên tất cả các mặt: công nghệ, quản lý, tài chính, chất lượng, giá cả, v.v... Nhưng trên hết, yếu tố đứng đằng sau mọi cuộc cạnh tranh là con người. Chính vì thế việc đào tạo và phát triển con người ngày càng trở nên cần thiết quyết định sự thành bại của bất kỳ tổ chức nào. Nghiên cứu về đào tạo và phát triển là cơ sở quan trọng, xác định lý luận chung vận dụng vào công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Đào tạo và phát triển có phạm vi nghiên cứu rộng, đề tài tập trung làm rõ một số vấn đề khái niệm quản lý, vai trò, chức năng đào tạo và phát triển. Trên cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN, đề tài nghiên cứu tiếp cận các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ở các viện nghiên cứu như: làm rõ khái niệm và các hoạt động phát triển đội ngũ KH&CN, đồng thời làm cơ sở kiểm chứng trong thực tiễn phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN cho Viện Công nghệ nói riêng, Tổng cục CNQP nói chung trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TẠI VIỆN CÔNG NGHỆ - TỔNG CỤC CÔNG NGHIỆP QUỐC PHÒNG

2.1. Tổng quan về Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng.

2.1.1. Chức năng.

Căn cứ vào Quyết định số 4901/QĐ-CNQP ngày 14/9/2009 của Chủ nhiệm Tổng cục CNQP đã quy định chức năng và nhiệm vụ, quyền hạn của Viện Công nghệ. Viện Công nghệ là đơn vị nghiên cứu khoa học - công nghệ trực thuộc Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng. Viện Công nghệ có chức năng: Nghiên cứu công nghệ chế tạo các sản phẩm quốc phòng; thiết kế chế tạo máy, thiết bị và các dây chuyền sản xuất quốc phòng và kinh tế.

Viện Công nghệ được thành lập năm 1973. Sau 40 năm hoạt động, Viện đã thu được nhiều thành tựu to lớn trong nghiên cứu khoa học và phục vụ sản xuất, góp phần phát triển nền công nghiệp của Việt nam. Hiện nay Viện đang chủ trì nghiên cứu và ứng dụng nhiều đề tài, nhiệm vụ cấp Nhà nước và cấp bộ, ngành, đồng thời ứng dụng và chuyển giao nhiều công nghệ cho các cơ sở sản xuất trong nước. Viện có quan hệ hợp tác khoa học kỹ thuật rộng rãi với nhiều cơ sở nghiên cứu lớn ở trong nước và ở các nước Đức, Pháp, Italia, Trung Quốc, đặc biệt là các nước thuộc Liên Xô trước đây và CHLB Nga ngày nay.

Viện Công nghệ có đội ngũ cán bộ đông đảo với trình độ chuyên môn cao và nhiều năm kinh nghiệm hoạt động nghiên cứu ứng dụng các công nghệ cơ khí, hoá chất, điện tử điều khiển, chế tạo các vật liệu mới và xử lý môi trường phục vụ sản xuất công nghiệp, quốc phòng và kinh tế. Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác nghiên cứu của Viện được trang bị khá đầy đủ với những thiết bị thuộc hàng tiên tiến trong khu vực như: Phòng thí nghiệm

CAD-CAM, phòng thí nghiệm đo lường kiểm chuẩn, phòng thí nghiệm điện tử điều khiển, phòng thí nghiệm công nghệ sản xuất vật liệu, hoá chất, xưởng thực nghiệm.

Viện Công nghệ có nhiệm vụ:

- Nghiên cứu sự phát triển công nghệ sản xuất trong nước và trên thế giới, đề xuất hướng phát triển năng lực công nghệ sản xuất quốc phòng;
- Nghiên cứu công nghệ mới về cơ khí, hóa chất, điện tử, tự động điều khiển, quang học, vật liệu, luyện kim ứng dụng vào sản xuất;
- Nghiên cứu thiết kế và công nghệ chế tạo máy, thiết bị, các dây chuyền công nghệ phục vụ sản xuất quốc phòng và kinh tế;
- Tham gia đảm bảo công nghệ sản xuất quốc phòng, chuẩn bị công nghệ giải quyết các vướng mắc về công nghệ tại các nhà máy công nghiệp quốc phòng;
- Đảm bảo đo lường, truyền chuẩn và kiểm định phương tiện đo theo ủy quyền; tham gia đánh giá chất lượng các sản phẩm trong CNQP;
- Tư vấn và thẩm định các dự án đầu tư phát triển công nghệ; thẩm định tài liệu thiết kế máy và các dây chuyền công nghệ, tài liệu công nghệ sản xuất sản phẩm quốc phòng;
- Triển khai các hoạt động dịch vụ khoa học - công nghệ, chuyển giao công nghệ, sản xuất các sản phẩm yêu cầu trình độ công nghệ ở mức cao phục vụ cho quốc phòng và kinh tế;
- Tham gia đào tạo cao đẳng, đại học, sau đại học và nguồn lực cho CNQP.
- Thực hiện hợp tác về KH - CN trong nước và nước ngoài.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức của Viện Công nghệ.

Để triển khai chức năng, nhiệm vụ được giao, tổ chức của Viện Công nghệ mang tính chất đa ngành, nghiên cứu công nghệ ngành và công nghệ sản phẩm.

Viện Công nghệ có 10 phòng nghiên cứu, chuyên môn và 04 phòng, ban nghiệp vụ.

Bảng 2.1: Cơ cấu tổ chức theo quyết định của Bộ Tổng Tham mưu

STT	Tên phòng, ban	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
	Chỉ huy viện	04	2,42
	Khối cơ quan	35	21,21
1	Ban Tài chính	04	2,42
2	Ban Chính trị	04	2,42
3	Ban Hành Chính Hậu cần	19	11,51
4	Tham mưu Kế hoạch	08	4,85
	Khối nghiên cứu	126	76,36
5	Phòng Tư vấn đầu tư	07	4,24
6	Điện tử Điều khiển	13	7,88
7	Công nghệ Súng Pháo	15	9,09
8	Công nghệ Đạn dược	15	9,09
9	Thiết kế Thiết bị	13	7,88
10	Công nghệ Hóa chất	13	7,88
11	Công nghệ Tên lửa	12	7,27
12	Trung tâm Đo lường	18	10,91
13	Xưởng Thực nghiệm	03	1,82
14	Phòng Công nghệ Vật liệu	17	10,30
	Tổng	165	100

Nguồn: Viện Công nghệ

Nguồn cán bộ của Viện được đào tạo phần lớn từ Học viện Kỹ thuật Quân sự, Đại học Bách Khoa, Đại học Tổng hợp; cán bộ học tập nước ngoài ở Liên xô (cũ), một số nước Đông Âu, hiện nay chủ yếu từ Nga.

Cơ cấu tổ chức bộ máy ở bảng 2.1 thể hiện: Tỷ lệ khối nghiên cứu chiếm chủ yếu (76,36%) trong tổng số theo biên chế, cấp chỉ huy Viện chỉ có 2,42% tương ứng với biên chế là 4 người và khối cơ quan được biên chế 35 người chiếm 21,21%. Với các chức năng của Viện như đã trình bày ở trên thì

cơ cấu tổ chức này thực sự hợp lý đối với một cơ quan nghiên cứu trong lĩnh vực khoa học công nghệ quốc phòng. Nhưng về định mức biên chế số lượng người của từng phòng ban thì chưa thực sự hợp lý. Đặc biệt trong điều kiện hiện nay khi khối lượng công việc nghiên cứu mà Tổng cục Công nghiệp quốc phòng giao cho Viện đã tăng lên rất nhiều thì số lượng biên chế theo từng bộ phận này không còn phù hợp nữa.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.

2.2.1. Thực trạng bảo đảm về số lượng, hợp lý về cơ cấu đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.

2.2.1.1. Bảo đảm về số lượng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ

Viện Công nghệ là đơn vị nghiên cứu KH&CN trong quân đội, trực thuộc Tổng cục CNQP do vậy 100% cán bộ nghiên cứu KH&CN đều là cán bộ sĩ quan quân đội, kể cả những người không được đào tạo ở các trường sĩ quan trong quân đội nhưng khi được tuyển dụng vào làm việc tại Viện đều được chuyển quân hàm tương đương với các trường sĩ quan trong quân đội. Bên cạnh đội ngũ này, còn có một số ít là quân nhân chuyên nghiệp. Hiện nay, Viện là đơn vị có số lượng cán bộ KH&CN đông nhất và chất lượng cao nhất trong Tổng cục CNQP. Tính đến 31/3/2015, toàn Viện có 224 cán bộ trong đó: số cán bộ đang trực tiếp làm công tác chuyên môn trong lĩnh vực khoa học và công nghệ có: 166 đồng chí (chiếm 81,1% tổng số cán bộ) đó là chưa kể các đồng chí chỉ huy Viện và cán bộ quản lý, phục vụ công tác nghiên cứu; số cán bộ đang nghỉ chờ hưu: 5 đồng chí (chiếm 2,4%). Bảng 2.2 cho thấy: năm 2012 tổng số cán bộ của Viện là 183 người, so với biên chế theo quy định tăng 10,91%; năm 2013 tăng lên 190 người, năm 2014 tăng lên 196 người, đến tháng 3/2015 tăng lên 224 người, so với năm 2012 quân số tại Viện đã tăng thêm 41 người tương ứng với tỷ lệ tăng 22,4%.

Bảng 2.2: Số lượng đội ngũ cán bộ của Viện Công nghệ từ năm 2012 đến tháng 3/2015

Đơn vị tính: Người

Stt	Phòng	Năm			
		2012	2013	2014	3/2015
1	Chỉ huy viện	04	04	04	05
2	Ban Tài chính	05	05	05	07
3	Ban Chính trị	06	06	06	07
4	Ban Hành Chính Hậu cần	19	23	25	29
5	Tham mưu Kế hoạch	10	10	10	10
6	Phòng Tư vấn đầu tư	11	11	11	13
7	Điện tử Điều khiển	15	15	15	17
8	Công nghệ Súng Pháo	16	16	16	18
9	Công nghệ Đạn dược	15	15	15	16
10	Thiết kế Thiết bị	13	13	13	15
11	Công nghệ Hóa chất	13	13	14	16
12	Công nghệ Tên lửa	18	18	20	22
13	Trung tâm Đo lường	20	20	21	21
14	Xưởng Thực nghiệm	07	07	07	12
15	Phòng Công nghệ Vật liệu	14	14	14	16
	Tổng	183	190	196	224

Nguồn: Viện Công nghệ

Nhìn chung, số lượng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tương đối đông đảo, đáp ứng được yêu cầu hoạt động và công việc tại Viện. Trong những năm qua, Viện công nghệ đã có sự điều chỉnh và phân bố lực lượng cán bộ KH&CN tương đối hợp lý nhằm tạo điều kiện thuận lợi về nhân lực cho các hoạt động đạt hiệu quả cao. Đội ngũ cán bộ quản lý, chỉ huy các phòng, ban, trung tâm, xưởng có năng lực trong công tác tổ chức chỉ huy; nắm vững chuyên môn; có tinh thần trách nhiệm tập thể, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; chủ động, sáng tạo trong công việc, cơ bản hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên để phát triển nguồn lực, đáp ứng được các tiêu chí về số lượng, chất lượng và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực cán bộ khoa học và công nghệ, nhất thiết phải dựa vào hai yếu tố căn bản đó là vai trò, trách

nhiệm của các *chủ thể quản lý* và việc *phát huy vai trò trách nhiệm của chính nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ*.

Các chủ thể quản lý nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ trong Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng bao gồm: Các đồng chí cán bộ lãnh đạo chỉ huy viện, cán bộ lãnh đạo chỉ huy các cấp; cán bộ chính trị, cán bộ quản lý nghiệp vụ; lãnh đạo Đảng ủy. Để xây dựng và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ các chủ thể phải tiến hành nhiều nội dung như: Nâng cao nhận thức, trách nhiệm trong việc xây dựng và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ; tiến hành quy hoạch, sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; chế độ chính sách và đãi ngộ; tạo môi trường xã hội thuận lợi để cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự phát huy hết vai trò của mình...

Phát huy nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ trong Viện Công nghệ là việc phát hiện và khơi dậy tiềm năng, năng lực, thúc đẩy xu thế vận động, phát triển; đồng thời, khắc phục những hạn chế, giảm thiểu tiêu cực của mỗi cán bộ và cả nguồn lực; là quá trình cán bộ khoa học và công nghệ tự giác, khắc phục khó khăn, vươn lên hoàn thành nhiệm vụ được giao. Qua nghiên cứu, xem xét từ góc độ lý luận và thực tiễn cho thấy, chủ thể quản lý và nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ là hai mặt của quá trình phát triển nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ, chúng có quan hệ biện chứng, chi phối, tác động qua lại, trong đó, chủ thể quản lý là yếu tố bên ngoài, là cơ sở, điều kiện, còn nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ là yếu tố bên trong, là nội lực có tính quyết định trong việc xây dựng và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ ở Viện Công nghệ. Như vậy dù phát triển nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ theo bề rộng hay chiều sâu, phát triển về số lượng, hay chất lượng, hiệu quả xây dựng phát triển theo chiều hướng tích cực hay tiêu cực đều phụ thuộc vào hai nhân tố cơ bản của sự phát triển, đó là

chủ thể quản lý và của nguồn lực cán bộ khoa học và công nghệ trong Viện Công nghệ.

2.2.1.2. Cơ cấu đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ

Trong số các cán bộ đang công tác: Xét theo khối cán bộ Chỉ huy là 30 đồng chí chiếm 13,4%; cán bộ Chính trị là 06 đồng chí chiếm 2,7%; nếu xét theo khối cơ quan và khối nghiên cứu thì khối cơ quan có 53 đồng chí chiếm 23,7% cán bộ khối nghiên cứu có 166 đồng chí chiếm 74,1%; nếu xét theo tiêu chí sĩ quan và quân nhân chuyên nghiệp thì có 25 đồng chí là quân nhân chuyên nghiệp chiếm 11,2% còn lại 199 đồng chí là sĩ quan chiếm 88,8%; xét về giới tính thì cán bộ nữ là 15 đồng chí chiếm 10% tổng số cán bộ.

Về độ tuổi của đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện

Bảng 2.3: Về độ tuổi của cán bộ kỹ thuật KH&CN Viện Công nghệ

Đơn vị tính: Người

Phòng	Số lượng	Tuổi đời				
		< 34	35 - 40	41 - 50	51 - 55	> 55
Phòng Tư vấn đầu tư	13	2	4	2	3	2
Điện tử Điều khiển	17	1	6	3	2	5
Công nghệ Súng Pháo	18	2	4	6	3	3
Công nghệ Đạn dược	16	2	5	6	1	2
Thiết kế Thiết bị	15	1	5	6	0	3
Công nghệ Hóa chất	16	2	5	5	0	4
Công nghệ Tên lửa	22	1	6	9	1	5
Trung tâm Đo lường	21	2	5	10	0	4
Xưởng Thực nghiệm	12	1	4	5	0	2
Phòng Công nghệ Vật liệu	16	2	5	6	0	3
Tổng	166	16	49	58	10	33

Nguồn: Viện Công nghệ

Như vậy, có thể thấy, độ tuổi của cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ tập trung vào khoảng 35 đến 50, trong đó tuổi dưới 35 chiếm 9,6% (16/166), độ tuổi từ 35 - 40 chiếm 29,5% tổng số, tuổi từ 41 - 50 chiếm 34,9%, độ tuổi từ 51-55 chiếm 6%. Số cán bộ trên 55 tuổi chiếm khoảng 20%. Có thể nói đây là nguồn lực dồi dào để thực hiện các nhiệm vụ hiện tại và có

đội ngũ kế cận vững chắc trong tương lai đảm bảo cho sự phát triển bền vững của Viện.

Cơ cấu tỷ lệ cán bộ trong ngành nghề và lĩnh vực nghiên cứu tại Viện

Về tổng thể, số lượng và tỷ lệ cán bộ của khối nghiên cứu tại Viện trong hai năm 2012 và 2013 ổn định, không có sự thay đổi, giữ nguyên ở con số 142 người. Tuy nhiên, số lượng đã có sự thay đổi tăng lên trong năm 2014 và năm 2015. Năm 2014 số lượng cán bộ tăng lên so với hai năm trước là 4 người (146 người), đến tháng 3 năm 2015 đã tăng lên 166 người, tăng thêm 20 người tương đương với tỷ lệ tăng là 13,7% so với năm 2014.

Bảng 2.4: Cơ cấu ngành nghề và lĩnh vực nghiên cứu của cán bộ khối nghiên cứu tại Viện Công nghệ

Đơn vị tính: Tỷ lệ %

Stt	Năm	2012	2013	2014	3/2015
1	Phòng Tư vấn đầu tư	7,75	7,75	7,53	7,83
2	Điện tử Điều khiển	10,56	10,56	10,27	10,24
3	Công nghệ Súng Pháo	11,27	11,27	10,99	10,84
4	Công nghệ Đạn dược	10,56	10,56	10,27	9,64
5	Thiết kế Thiết bị	9,15	9,15	8,90	9,04
6	Công nghệ Hóa chất	9,15	9,15	9,59	9,64
7	Công nghệ Tên lửa	12,68	12,68	13,70	13,25
8	Trung tâm Đo lường	14,08	14,08	14,38	12,65
9	Xưởng Thực nghiệm	4,93	4,93	4,80	7,23
10	Phòng Công nghệ Vật liệu	9,86	9,86	9,60	9,64
	Tổng	100,00	100,00	100,00	100,00

Nguồn: Viện Công nghệ

Bảng 2.2 cho thấy, đến tháng 3/2015 số lượng người của từng bộ phận thuộc khối nghiên cứu đều tăng lên so với các năm trước. Nhưng nếu xét về tỷ lệ % theo ngành nghề và lĩnh vực chuyên môn (theo số liệu của bảng 2.4) thì Trung tâm đo lường của Viện chiếm tỷ lệ cao nhất của khối nghiên cứu (14,38%), tiếp đến là Công nghệ tên lửa chiếm 13,7%; xưởng thực nghiệm có tỷ lệ số người thấp nhất (4,8%). Đến năm 2015, tỷ lệ số người của xưởng thực

nghiệm đã tăng lên 7,23% tương ứng 12 người và Công nghệ tên lửa chiếm 13,25% tương ứng với 22 người và đây cũng là bộ phận có số người đông nhất của khối nghiên cứu hiện nay. Cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực của khối nghiên cứu hiện nay là tương đối hợp lý, đáp ứng và hoàn thành tốt các nhiệm vụ do Tổng cục Công nghiệp quốc phòng giao. Đây là một cơ cấu nghề hợp lý cho thấy được lĩnh vực mũi nhọn hiện nay của Viện là Công nghệ tên lửa và Trung tâm đo lường.

2.2.1.3. Về chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ

Trong những năm gần đây, trình độ tri thức, năng lực chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng nghiên cứu khoa học của đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện Công nghệ đã có bước phát triển đáng kể. Cán bộ khoa học và công nghệ được đào tạo cơ bản, toàn diện. Họ được trang bị những kiến thức cần thiết về khoa học xã hội và nhân văn, khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật quân sự, ngoại ngữ, tin học, chuyên môn nghiệp vụ, có kỹ năng nghiên cứu khoa học và phương pháp lãnh đạo, quản lý, chỉ huy đơn vị trong hoạt động khoa học kỹ thuật quân sự. Đồng thời họ được làm quen với nhiều công nghệ và các trang thiết bị, phòng thí nghiệm tương đối đồng bộ, hiện đại, được tiếp xúc với nhiều loại vũ khí, trang bị kỹ thuật quân sự mới, do đó có điều kiện giải quyết những vấn đề khó, những vấn đề mới nảy sinh. Đa số cán bộ KH&CN có năng lực nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng, thông qua hoạt động chuyên môn nghiệp vụ và hoạt động khoa học (nghiên cứu khoa học, hội thảo khoa học, viết bài trên các tạp chí, thông tin chuyên đề, hướng dẫn khoa học...), chuyển giao công nghệ, dịch vụ khoa học kỹ thuật, trình độ tri thức, năng lực toàn diện của nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự đã có sự phát triển đáng kể. Số lượng cán bộ cơ bản ổn định theo biên chế; chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ không ngừng tăng lên (năm 2010

cán bộ có trình độ trên đại học đạt gần 40%, đến năm 2014 số cán bộ có trình độ trên đại học đạt gần 51,6%).

Bảng 2.5: Trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ Viện Công nghệ

Đơn vị tính: Người

STT	Phòng	Số lượng	Trình độ học vấn				
			Trung học	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ
1	Chỉ huy viện	05			1	1	03
2	Ban Tài chính	07			6	1	0
3	Ban Chính trị	07	1	1	5	0	0
4	Ban Hành Chính Hậu cần	29	23		6	0	0
5	Tham mưu Kế hoạch	10			5	4	1
6	Phòng Tư vấn đầu tư	13			8	4	1
7	Điện tử Điều khiển	17			9	7	1
8	Công nghệ Súng Pháo	18			10	6	2
9	Công nghệ Đạn dược	16			8	6	2
10	Thiết kế Thiết bị	15			5	8	2
11	Công nghệ Hóa chất	16			7	7	2
12	Công nghệ Tên lửa	22			11	9	2
13	Trung tâm Đo lường	21			11	8	2
14	Xưởng Thực nghiệm	12			8	4	0
15	Phòng Công nghệ Vật liệu	16			9	3	4
	Tổng	224	24	1	109	68	22

Nguồn: Viện Công nghệ, 2015.

Có thể thấy, năm 2015 ở các phòng chuyên môn, đội ngũ khoa học có trình độ từ đại học trở lên. Cán bộ đạt trình độ tiến sĩ chiếm 9,82%, thạc sĩ chiếm 30,36%, còn đại học chiếm 48,66% tỷ lệ đại học giảm đi do một số đồng chí đã bảo vệ xong luận văn thạc sĩ và được cấp bằng thạc sĩ. Đội ngũ cán bộ chuyên môn, kỹ thuật các phòng nghiên cứu hầu hết được đào tạo cơ bản, chính quy ở các học viện, nhà trường trong nước và nước ngoài. Luôn tích cực và phát huy tốt năng lực nghiên cứu, chủ động bám sát thực tế, kịp thời giải quyết các vấn đề kỹ thuật khó giúp các nhà máy trong Tổng cục; tham gia có hiệu quả công tác tư vấn, đầu tư các dự án và công tác thẩm định, bảo đảm kỹ thuật cho sản xuất quốc phòng.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt mạnh là cơ bản, hiện nay đội ngũ cán bộ KH&CN còn bộc lộ một số hạn chế về nhận thức, năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Mặc dù cán bộ KH&CN được đào tạo cơ bản, có trình độ học vấn cao, nhưng bản thân họ tự đánh giá còn nhiều hạn chế về kiến thức chuyên môn kỹ thuật và kinh nghiệm thực tiễn trong thực hiện nhiệm vụ theo cương vị của mình. Chỉ có 29,2% cán bộ khoa học cho rằng trình độ chuyên môn của họ đáp ứng tốt với yêu cầu thực tiễn công tác và cũng có tới 57,4% cán bộ khoa học cho là trình độ chuyên môn của họ đáp ứng ở mức trung bình so với yêu cầu nhiệm vụ. Trình độ về tin học và ngoại ngữ còn hạn chế nhiều so với cán bộ khoa học ngoài quân đội.

Kết quả điều tra, 80 cán bộ KH&CN tại Viện cho thấy: Về năng lực chuyên môn, nắm bắt được những phát triển mới nhất trong học thuật và thực tiễn chuyên môn đang đảm nhiệm đạt mức cao nhất (mức 5) chỉ có 12,5% tương ứng với 10 phiếu trả lời, đạt mức cao (mức 4) cũng chỉ có 12,5%, đạt mức trung bình (mức 3) 7,5% tương ứng với 6 phiếu trả lời và đạt mức thấp (mức 2) 67,5% tương ứng với 54 phiếu trả lời. Năng lực nghiên cứu chuyên sâu trong lĩnh vực chuyên môn đang đảm nhiệm lựa chọn mức 2 vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất chiếm 67,5%. Tương tự đối với “Năng lực tự học tập và phát triển bản thân” mức 2 vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất là 65% tương ứng với 52 phiếu điều tra, chỉ có 22,5% cho rằng “Năng lực tự học tập và phát triển bản thân” ở mức cao (mức 4).

2.2.2. Thực trạng quy hoạch đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.

Là đơn vị hoạt động dự toán, mọi nhiệm vụ của Viện phần lớn triển khai theo kế hoạch và nguồn kinh phí trên cấp. Với truyền thống 40 mười năm xây dựng và phát triển, Viện Công nghệ đã khẳng định được vai trò, vị trí của mình đối với Tổng cục trên tất cả các mặt công tác.

Để phù hợp tiến độ phát triển, Viện đã xây dựng được quy hoạch tổng thể đội ngũ cán bộ nhất là đội ngũ cán bộ quản lý điều hành, cán bộ khoa học và công nghệ. Trong những năm gần đây, lực lượng cán bộ KH&CN của Viện tăng cường đáng kể, đã có sự lựa chọn kỹ. Từ năm 2010, học viên tại các trường đại học có kết quả tốt nghiệp trung bình đã không còn cơ hội vào Viện công tác. Số cán bộ đào tạo đại học và sau đại học ở nước ngoài (chủ yếu tại các nước SNG) được điều về nhận công tác tại Viện ngày càng nhiều, phần lớn trong số này phát huy tốt trình độ chuyên ngành được đào tạo, đây chính là lực lượng kế cận quan trọng trong tương lai của Viện.

Viện đã tập trung thực hiện tốt công tác quy hoạch và kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ và cán bộ chủ trì các phòng, ban, trung tâm, xưởng; gắn xây dựng cấp ủy với xây dựng cán bộ chủ chốt; xây dựng đội ngũ đảng viên với xây dựng đội ngũ KH&CN.

Để thực hiện tốt việc tạo nguồn cán bộ KH&CN thì Viện đã tăng cường công tác quản lý, nắm chắc từng cán bộ; bồi dưỡng và phát hiện cán bộ nguồn, cán bộ trẻ có triển vọng phát triển để đưa vào quy hoạch. Thực hiện luân chuyển để cán bộ đảm nhiệm các vị trí công tác trước khi bổ nhiệm. Mở lớp bồi dưỡng các cán bộ quản lý và cán bộ trong nguồn quy hoạch.

Cùng với việc xây dựng quy hoạch cán bộ chủ chốt, chú ý phát hiện đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn cao để xây dựng các nhóm chuyên ngành đáp ứng kịp thời yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Với thực tế đó, 100% các cán bộ KH&CN được điều tra đều khẳng định họ có biết về các hoạt động phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện. Công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện được đánh giá cao và rất cao về các mặt như: bám sát mục tiêu phát triển của Viện, của Tổng cục CNQP và đảm bảo tính liên tục gắn mục tiêu trước mắt với mục tiêu phát triển lâu dài, đảm bảo tính toàn diện, tổng thể, không những thế công tác

quy hoạch còn có định hướng rõ ràng và có giải pháp, lộ trình cụ thể. Điều này chứng tỏ các thông tin về công tác quy hoạch và xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN được Đảng ủy và Chỉ huy Viện thông tin công khai và toàn diện đến toàn bộ các cán bộ trong Viện. Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN được Viện thực hiện tốt đã tạo điều kiện để từng cán bộ KH&CN không ngừng phấn đấu và cống hiến cho công việc của mình. Qua đó, nâng cao vị trí, vai trò của Viện trong Quân đội.

Tuy nhiên, công tác quy hoạch cán bộ của Viện luôn gắn với các kỳ Đại hội Đảng. Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện sau khi có kết quả Đại hội Đảng bộ Viện và thời gian quy hoạch là 5 năm. Do vậy, công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện cũng đi theo hướng quy hoạch này. Sự phát triển của Viện được xác định trong phương hướng nhiệm vụ của nhiệm kỳ tiếp theo. Chính vì đặc thù này nên quy hoạch phát triển tổng thể và định hướng phát triển trong tương lai của Viện hầu như không công khai.

2.2.3. Tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.

Viện Công nghệ rất chú trọng công tác tuyển chọn đầu vào, lấy chất lượng là chính; hạn chế đến mức thấp nhất yếu tố chính sách trong tuyển dụng; từ nay cho đến năm 2017 cơ bản tạm dừng việc tuyển dụng đầu vào của cán bộ.

Việc tuyển dụng, bổ nhiệm vào đội ngũ cán bộ phải bám sát Quyết định số 200/2007/QĐ – BQP ngày 15 tháng 12 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng quy định về công tác tuyển dụng và bổ nhiệm trong quân đội và nhu cầu thực tiễn của đơn vị. Công tác tuyển chọn, tiếp nhận cán bộ phải được thực hiện đúng quy trình, quy định và phải được thẩm định, lựa chọn thật kỹ về trình độ, năng lực, phẩm chất, lý lịch chính trị, sức khỏe và chuyên ngành

phù hợp với yêu cầu của đơn vị. Ưu tiên tuyển chọn cán bộ được đào tạo cơ bản, có năng lực kinh nghiệm thực tiễn, cán bộ nữ...

**Bảng 2.6: Kết quả tuyển dụng đội ngũ cán bộ KH&CN
tại Viện Công nghệ từ năm 2012 đến năm 2014.**

Đơn vị tính: Người

Năm	2012	2013	2014
Trình độ			
Tiến sỹ	02	01	03
Thạc sỹ	04	02	12
Kỹ sư	04	08	13
Tổng cộng	10	11	28

Nguồn: Viện Công nghệ

Về công tác tuyển dụng tại Viện cũng được các cán bộ trả lời phiếu điều tra cho là “Mang tính chiến lược xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của Viện” ở mức cao và rất cao tương ứng là 20% (16 người trả lời) và 15% (12 người trả lời), đánh giá ở mức trung bình chiếm 63,8% (51 người trả lời) và chỉ có 1 người (1,3%) đánh giá ở mức rất thấp.

Đi liền với tuyển dụng là sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện. Công tác này đều được đánh giá chủ yếu từ mức trung bình trở lên, tuy nhiên, mức độ đánh giá ở mức cao và rất cao được đa số người trả lời lựa chọn, chỉ có một tỷ lệ nhỏ đánh giá ở mức trung bình. Cụ thể là: sử dụng “đúng người, đúng việc” có 5% đánh giá ở mức trung bình tương ứng với 4 phiếu lựa chọn; “đúng chuyên môn ngành nghề được đào tạo” có 3 phiếu tương ứng với 3,8% và công tác sử dụng “tạo điều kiện để cán bộ KH&CN phát huy tốt đa năng lực” chỉ có 1,3% lựa chọn ở mức thấp, 88,7% đánh giá ở mức trung bình (71 phiếu), 10% đánh giá ở mức cao (8 phiếu). Còn lại, hầu hết những người được điều tra đều cho rằng công tác sử dụng cán bộ KH&CN tại Viện là đúng

người, đúng việc; đúng chuyên môn ngành nghề được đào tạo; thuyên chuyển cán bộ hợp lý, bổ nhiệm đúng đối tượng, chuyển ngạch, nâng bậc đúng thời hạn và tạo điều kiện để cán bộ KH&CN phát huy tối đa năng lực. Đây là những nhận xét rất tốt từ những người được điều tra phỏng vấn. Tuy nhiên họ cũng rất đồng tình khi cho rằng Viện cần phải xây dựng và công bố công khai quy chế tuyển dụng của Viện, phải tiến hành phân tích công việc, xác định vị trí việc làm cho toàn viện và cũng cần ban hành, công bố quy định về luân chuyển đề bạt cán bộ KH&CN.

Bảng 2.7: Đánh giá về công tác sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện

Đơn vị tính: Tỷ lệ %

Tiêu chí đánh giá	Các cấp độ đánh giá				
	1	2	3	4	5
Đúng người đúng việc	-	-	5,0	95,0	-
Đúng chuyên môn được đào tạo	-	-	3,8	90,0	6,2
Tạo điều kiện để cán bộ KH&CN phát huy tối đa năng lực	-	1,3	88,7	10,0	-
Luôn chuyển, cán bộ hợp lý	-	-	-	75,0	25,0
Chuyển ngạch, nâng bậc đúng thời hạn	-	-	-	75,0	25,0
Bổ nhiệm đúng đối tượng	-	-	-	78,8	21,3

Ghi chú: 1 là mức đánh giá rất thấp, 2 là mức đánh giá thấp, 3 là mức đánh giá trung bình, 4 là mức đánh giá cao và 5 là mức đánh giá rất cao.

2.2.4. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.

Bảng 2.8 Kết quả đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện Công nghệ từ năm 2012 đến năm 2014.

Đơn vị tính: Người

Năm	2012	2013	2014
Trình độ			
Tiến sỹ	02	03	02
Thạc sỹ	12	08	10
Chuyên sâu (NN)	15	20	7
Đào tạo ngắn	7	12	15
Tổng cộng	36	43	34

Nguồn: Viện Công nghệ

Hiện nay mỗi năm có trên 10 cán bộ KH&CN được gửi đi đào tạo sau đại học, hầu hết cán bộ trẻ đều được gửi đi thực tế tại các nhà máy trong Tổng cục. Số cán bộ có khả năng đảm nhận vai trò chủ nhiệm đề tài nghiên cứu khoa học, nhiệm vụ độc lập ngày càng tăng lên. Để khai thác nguồn nhân lực dồi dào này, Nhà nước, Bộ Quốc phòng và Tổng cục Quốc phòng đã tin tưởng giao cho Viện nhiều đề tài, nhiệm vụ nghiên cứu đòi hỏi có sự đầu tư thỏa đáng về chất xám. Qua đó, đội ngũ cán bộ KH&CN lại càng có cơ hội để học tập, nghiên cứu và trau dồi kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp của mình.

Viện Công nghệ đã làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ bằng nhiều hình thức. Viện có chính sách hỗ trợ một phần kinh phí để khuyến khích cán bộ tự học nâng cao trình độ chuyên môn. Cán bộ được cử đi bồi dưỡng, đào tạo phải có chuyên môn khá, có năng lực hoạt động thực tiễn, có thành tích trong công tác nghiên cứu, có khả năng phát triển và nằm trong quy hoạch, kế hoạch của Viện.

Bảng 2.9: Đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện

Đơn vị tính: %

STT	Tiêu chí đánh giá	Các cấp độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Lập kế hoạch đào tạo dài hạn cho đội ngũ cán bộ KH&CN	-	-	-	90,0	10,0
2	Chủ động lập kế hoạch hàng năm về công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN	-	-	-	87,5	12,5
3	Thụ động chờ vào các lớp đào tạo, bồi dưỡng của các cơ quan tổ chức ngoài Viện*	-	72,5	21,3	3,8	-
4	Xuất phát từ nhu cầu đào tạo bồi dưỡng của bản thân cán bộ KH&CN	-	-	3,7	95,0	1,3
5	Chủ động liên hệ và cử cán bộ KH&CN tham gia các buổi tập huấn của các cơ quan tổ chức	-	-	-	93,7	6,3

*Ghi chú: 1 là mức đánh giá rất thấp, 2 là mức đánh giá thấp, 3 là mức đánh giá trung bình, 4 là mức đánh giá cao và 5 là mức đánh giá rất cao. * Tiêu chí 3 có 02 phiếu điều tra không có ý kiến trả lời.*

Khi hỏi về “Đánh giá của đồng chí về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện” kết quả thu được không có phiếu nào đánh giá ở mức độ rất thấp (mức 1), các phiếu điều tra thu được hầu hết đều đánh giá ở mức cao và rất cao về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ KH&CN tại Viện, bảng 2.7. Viện Công nghệ hoàn toàn chủ động trong công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ của mình, không thụ động chờ vào các lớp đào tạo bồi dưỡng của các cơ quan, tổ chức ngoài Viện. Chính vì vậy, tiêu chí “Thụ động chờ vào các lớp đào tạo, bồi dưỡng của các cơ quan tổ chức ngoài Viện” có mức độ đánh giá thấp chiếm 72,5% trong tổng số người được điều tra (58 người lựa chọn), đánh giá ở mức độ trung bình chiếm 21,3% (17 người lựa chọn) và

đánh giá ở mức cao có 3 người lựa chọn chiếm 3,8%. Các tiêu chí “Lập kế hoạch đào tạo dài hạn cho đội ngũ cán bộ KH&CN”, “Chủ động lập kế hoạch hàng năm về công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN” và tiêu chí “Chủ động liên hệ và cử cán bộ KH&CN tham gia các buổi tập huấn của các cơ quan tổ chức” đều được đánh giá ở hai mức độ “cao” và “rất cao”, không có phiếu điều tra nào đánh giá ở mức từ “trung bình” trở xuống.

2.2.5. Kiểm tra đánh giá đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.

Công tác kiểm tra đánh giá đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ luôn tiến hành rà soát chất lượng đội ngũ cán bộ chỉ huy, quản lý các phòng ban, trung tâm, xưởng. Công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ KH&CN được đánh giá thông qua các công trình khoa học đã được nghiệm thu, đánh giá; thông qua các bài viết khoa học đăng trên các tạp chí khoa học. Tuy nhiên, việc đánh giá còn đánh đồng chưa có sự quy đổi về hệ số giữa các loại đề tài ở các cấp với nhau hoặc giữa các bài viết khoa học đăng trên các tạp chí khoa học có hệ số quy đổi khác nhau. Viện đã xây dựng tiêu chí đánh giá hàng quý, 6 tháng và theo năm.

Bảng 2.10 Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện Công nghệ từ năm 2012 đến năm 2014.

Đơn vị tính: Người

Năm	2012	2013	2014
Kết quả			
Hoàn thành XS nhiệm vụ	30	39	48
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	62	62	64
Hoàn thành nhiệm vụ	61	55	48
Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0	0
Cộng	153	156	160

Nguồn: Viện Công nghệ

Hàng quý đơn vị có tổ chức nhận xét đánh giá cán bộ KH&CN, xếp loại cụ thể mức độ hoàn thành gắn với nhiệm vụ của từng quý để nhận xét đánh giá cán bộ 6 tháng, một năm. Lấy phẩm chất chính trị và kết quả hoàn thành nhiệm vụ là 2 tiêu chí cơ bản khi đánh giá nhận xét phân loại cán bộ. Bên cạnh đó thông qua việc kiểm tra, đánh giá còn tạo điều kiện cho các cán bộ KH&CN có cơ hội được đề bạt, nâng lương, bổ nhiệm cán bộ hàng năm phù hợp với tình hình thực tiễn của đơn vị và đảm bảo đúng quy trình, quy định.

Tổ chức quản lý chặt chẽ đội ngũ cán bộ KH&CN cả về phẩm chất, năng lực, đạo đức, lối sống và các mối quan hệ. Đề cao trách nhiệm quản lý cán bộ của lãnh đạo, chỉ huy các phòng, ban, trung tâm, xưởng. Mạnh dạn đề nghị bổ nhiệm cán bộ có phẩm chất, năng lực, được tập thể tín nhiệm; đồng thời cũng kiên quyết đề nghị miễn nhiệm đối với những cán bộ chỉ huy uy tín thấp, không hoàn thành chức trách, nhiệm vụ, được chỉ huy đơn vị nhắc nhở, phê bình nhưng không hoặc chậm có biện pháp khắc phục sửa chữa. Có biện pháp xử lý kiên quyết đối với những cán bộ hoàn thành nhiệm vụ thấp, vi phạm các quy định, quy chế của đơn vị và kỷ luật quân đội.

Mặc dù, công tác đánh giá đội ngũ cán bộ KH&CN thông qua các công trình khoa học, thông qua các bài viết khoa học đăng trên các tạp chí khoa học được đa số người trả lời đánh giá ở mức cao và rất cao nhưng Viện Công nghệ lại là một cơ quan, đơn vị quân đội nên việc đánh giá phẩm chất đạo đức chính trị, tác phong, lề lối làm việc cũng có vai trò quan trọng không kém trong phát triển lực lượng.

Nhìn chung, việc kiểm tra đánh giá, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ KH&CN hiện nay còn chưa phản ánh sát thực về phẩm chất và năng lực của cán bộ. Các tiêu chí còn chung chung, áp dụng cho nhiều đối tượng, nhiều nhóm cán bộ, chưa cụ thể hoá cho từng loại hoạt động công vụ, do Viện đang

trong quá trình xây dựng và hoàn thiện hệ thống danh mục vị trí việc làm. Khi đánh giá khó phân định được các ranh giới mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ KH&CN, đặc biệt là rất khó để xác định mức độ “hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực”. Công tác đánh giá còn mang tính nội bộ, khép kín, thiếu sự đánh giá độc lập, không có nhân sự hay tổ chức đánh giá chuyên trách. Hơn nữa, các kết quả đánh giá mức độ phân loại của mỗi cán bộ KH&CN trong cơ quan, đơn vị lại có sự liên quan phái sinh đến trách nhiệm của người đứng đầu, phản ánh đến mức độ hoàn thành nhiệm vụ, thành tích của bộ máy lãnh đạo cũng như tập thể tổ chức, cơ quan, đơn vị. Do vậy, quan điểm khi đánh giá vẫn mang tính duy tình, “dĩ hòa vi quý” giữ vai trò chủ đạo. Đa số cán bộ KH&CN đều tự cho mình mức điểm cao. Các tiêu chí còn định tính, cảm tính dẫn đến sự bất bình đẳng, chưa đảm bảo công bằng cho mỗi cán bộ. Các tiêu chí đánh giá thiên về đánh giá phân loại đảng viên cuối năm theo quy định của cấp trên. Vì thế, kết quả đánh giá còn chưa đảm bảo chính xác, khách quan, công tâm, chưa tạo cơ sở tin cậy cho việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN của tổ chức.

2.2.6. Chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.

Viện Công nghệ là một cơ quan nghiên cứu trong quân đội, các cán bộ của Viện đều là các sĩ quan quân đội. Do vậy, mọi chế độ chính sách của Nhà nước và của Bộ Quốc phòng các cán bộ KH&CN đều được hưởng nếu họ đủ điều kiện hưởng. Viện tuân thủ các chế độ về tiền lương, phụ cấp và các chế độ được hưởng khác một cách đầy đủ và kịp thời. Chính vì vậy, 92,5% người được điều tra đã đánh giá rất cao về các chế độ này. Tuy nhiên, với “các chế độ đãi ngộ thu nhập khác của Viện” có tới 70% đánh giá ở mức trung bình tương ứng 56 người, đánh giá ở mức độ cao và rất cao đều bằng nhau và bằng 15%. Ngoài các chế độ đãi ngộ về vật chất, tại Viện Công nghệ còn có các

chế độ đãi ngộ về tinh thần đối với các cán bộ trong viện. Chế độ đãi ngộ này cũng được cán bộ KH&CN đánh giá cao và rất cao.

Bảng 2.11: Đánh giá về chính sách, chế độ đãi ngộ đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện Công nghệ

Đơn vị tính: Tỷ lệ %

Tiêu chí đánh giá	Các cấp độ đánh giá				
	1	2	3	4	5
Tuân thủ các chế độ về tiền lương, phụ cấp của Nhà nước	-	-	-	7,5	92,5
Các chế độ thu nhập khác của Viện đối với cán bộ KH&CN	-	-	70,0	15,0	15,0
Môi trường làm việc tốt, phát huy được năng lực của cán bộ KH&CN	-	-	1,3	93,7	5,0
Các chế độ đãi ngộ về tinh thần đối với cán bộ KH&CN	-	-	-	96,2	3,8

Ghi chú: 1 là mức đánh giá rất thấp, 2 là mức đánh giá thấp, 3 là mức đánh giá trung bình, 4 là mức đánh giá cao và 5 là mức đánh giá rất cao.

Chưa có chính sách và biện pháp thích hợp để thu hút tài năng trẻ vào làm việc tại Viện Công nghệ, sử dụng cán bộ khoa học và công nghệ giỏi ở tuổi nghỉ hưu, hình thành các tập thể khoa học và công nghệ giỏi. Tạo mọi điều kiện cần thiết để các cán bộ này phát huy năng lực bằng cách bố trí công việc phù hợp.

Thu hút nhân tài không chỉ có nghĩa là thu nhận người có trình độ về làm việc và trở thành cán bộ của Viện, mà còn được thể hiện dưới hình thức mời chuyên gia tư vấn. Đây là hình thức thu hút rất có hiệu quả. Các chuyên gia vừa làm cố vấn, vừa giúp gây dựng nên các nhóm nghiên cứu, nhóm tác nghiệp để sau đó các nhóm này tự phát triển.

Trong chính sách thu hút nhân tài, không nên đặt nặng vấn đề quyền lợi vật chất cho cá nhân người đó, mà nên quan tâm hơn đến việc bố trí công tác

p phù hợp và môi trường, điều kiện làm việc tốt để cán bộ đó hoàn thành nhiệm vụ, phát huy năng lực sáng tạo. Đồng thời, cần chú ý tạo ra sự đồng bộ giữa đãi sĩ (đãi ngộ xứng đáng để sử dụng có hiệu quả hơn đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại chỗ) và chiêu hiền (tăng cường hấp lực để thu hút đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ từ nơi khác đến). Khen thưởng, đãi ngộ xứng đáng đối với tập thể và cá nhân có công hiến. Hình thành Giải thưởng khoa học và công nghệ để tôn vinh các cán bộ khoa học và công nghệ có đóng góp lớn cho sự phát triển của Viện. Đây là những vấn đề mà lãnh đạo Viện còn trăn trở, chưa tìm được hướng đi thích hợp do Viện là cơ quan nghiên cứu trong Quân đội, có những quy định cứng mà Viện phải tuân thủ.

2.3. Nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.

2.3.1. Nhân tố bên ngoài.

Sự tác động của tình hình thế giới và khu vực đến phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự.

Trong những năm qua, thế giới đã có những biến đổi sâu sắc theo cả chiều hướng tích cực và tiêu cực. Về mặt tích cực: hòa bình, hợp tác và phát triển vẫn là xu thế lớn của thời đại; cách mạng khoa học, công nghệ và kinh tế tri thức đã làm cho kinh tế thế giới phát triển mạnh mẽ; toàn cầu hóa là một xu thế khách quan. Về mặt tiêu cực: cạnh tranh thương mại, cạnh tranh giành giật tài nguyên, năng lượng, nguồn vốn, công nghệ, nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các nước ngày càng gay gắt; chiến tranh cục bộ, xung đột vũ trang, can thiệp lật đổ, khủng bố, ly khai, tranh chấp biên giới, biển đảo diễn ra ở nhiều nơi trên thế giới và khu vực; các yếu tố đe dọa an ninh phi truyền thống, tội phạm công nghệ cao, và nhiều vấn đề toàn cầu như an ninh năng lượng, biến đổi khí hậu, đói nghèo, dịch bệnh... sẽ tiếp tục diễn biến phức tạp.

Những đặc điểm trên của tình hình thế giới và khu vực đã có tác động mạnh mẽ đến lĩnh vực quốc phòng, an ninh trong đó có việc xây dựng và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học công nghệ. Tuy nhiên trong phạm vi nghiên cứu của luận văn tác giả đi sâu phân tích những yếu tố tác động trực tiếp ở cả mặt tích cực và tiêu cực tình hình thế giới, khu vực đến việc xây dựng và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự như sau: *Thứ nhất*, tác động của cuộc cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại. *Thứ hai*, tác động của toàn cầu hóa và kinh tế tri thức. *Thứ ba*, tác động của chiến tranh có sử dụng vũ khí công nghệ cao.

Sự tác động của tình hình trong nước đến phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự.

Trong những năm đầu thế kỷ XXI, sự nghiệp đổi mới xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, công nghiệp hóa, hiện đại hóa, theo hướng từng bước phát triển kinh tế tri thức, đất nước ta đã thu được nhiều kết quả quan trọng trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Tuy nhiên, quá trình xây dựng và bảo vệ đất nước luôn phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức. Bốn nguy cơ mà Đảng ta từng chỉ rõ vẫn tồn tại và diễn biến phức tạp, đan xen, tác động lẫn nhau. Những thuận lợi và khó khăn trên đã tác động không nhỏ đến tâm tư, tình cảm của cán bộ và nhân dân ta trong đó có đội ngũ cán bộ quân đội. Có thể khái quát những yếu tố trong nước tác động đến nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự như sau:

Thứ nhất, tác động của tình hình chính trị - xã hội đến nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự.

Thứ hai, tác động của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đến sự phát triển nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự.

Thứ ba, tác động của yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ tổ quốc,

yêu cầu xây dựng ngành khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự trong giai đoạn mới đối với sự phát triển nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự.

Như vậy, ở những góc độ và cấp độ khác nhau, tất cả những yếu tố nêu trên đã và đang tác động đến sự vận động và phát triển của nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự theo cả hai hướng tích cực và tiêu cực, làm biến đổi sự phát triển của nguồn lực này. Vì vậy, các chủ thể và chính nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự phải tranh thủ những cơ hội, những điều kiện thuận lợi, khắc phục khó khăn, vượt qua thử thách để xây dựng nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự đủ về số lượng, nâng cao chất lượng mọi mặt, hợp lý về cơ cấu, sử dụng hiệu quả nguồn lực, đáp ứng tốt nhất nhiệm vụ xây dựng quân đội, phát triển khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự Việt Nam, củng cố quốc phòng, bảo vệ Tổ quốc.

Chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, Đảng uỷ Quân sự Trung ương, Bộ Quốc phòng và Tổng cục CNQP về phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ.

- Hội nghị lần thứ II, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII khẳng định: *“Khoa học - công nghệ là quốc sách hàng đầu, là động lực phát triển kinh tế xã hội, là điều kiện cần thiết để giữ vững độc lập dân tộc và xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội”*.

- Đại hội Đảng lần thứ IX đã thông qua kế hoạch phát triển KT-XH 5 năm 2001-2005, trong đó khẳng định chủ trương tăng cường tiềm lực và sự đóng góp của KH&CN vào phát triển KT-XH nhằm đạt mục tiêu: *“Năng lực nội sinh về khoa học và công nghệ đủ khả năng ứng dụng các công nghệ hiện đại, tiếp cận trình độ thế giới và tự phát triển trên một số lĩnh vực, nhất là công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới, công nghệ tự động hoá”*.

- Nghị quyết số 27/NQ-TW ngày 16/6/2003 của Bộ Chính trị về xây dựng phát triển Công nghiệp Quốc phòng đến năm 2010 và các năm tiếp theo chỉ rõ về chiến lược cán bộ và công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh Công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước. Đối với Công nghiệp Quốc phòng cần *“...Tích cực xây dựng và triển khai thực hiện qui hoạch và kế hoạch đào tạo cán bộ kỹ thuật cho công nghiệp quốc phòng. Phát huy khả năng đội ngũ cán bộ khoa học công nghiệp hiện có. Khẩn trương có kế hoạch tiếp tục đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ quốc phòng. Chính phủ có cơ chế ưu tiên tuyển chọn và giành ngân sách hợp lý để đào tạo cán bộ kỹ thuật cho Công nghiệp Quốc phòng...”*

- Xuất phát từ yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ Quân đội, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng Quân đội *“...Cách mạng, chính quy, tinh nhuệ và từng bước hiện đại...”*. Chỉ thị số 06/CT-BQP ngày 07/3/2007 của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng về việc triển khai thực hiện kế hoạch xây dựng, phát triển CNQP 5 năm 2006-2010 và các năm tiếp theo.

- Thực hiện Nghị quyết số 618-NQ/ĐU ngày 28/10/2010 của Quân ủy Trung ương về đào tạo cán bộ quân đội ở nước ngoài đến năm 2020 và những năm tiếp theo, Đảng ủy Tổng cục CNQP đã ra Nghị quyết số 68/NQ.ĐU.CNQP ngày 09/5/2011 về lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ và thực hiện công tác cán bộ nhiệm kỳ 2010 – 2015; đào tạo cán bộ ở nước ngoài đến năm 2020 và những năm tiếp theo.: *“Riêng cán bộ nghiên cứu ở các viện có trên 60% có trình độ sau đại học, tăng cán bộ nghiên cứu đủ tiêu chí nghiên cứu viên chính từ 27% hiện nay lên 45% vào năm 2015”*... *“Phần đầu đến 2020, cán bộ nghiên cứu, thiết kế, chế tạo được đào tạo cơ ở nước ngoài với đội ngũ cán bộ được đào tạo trong nước có đủ năng lực làm chủ được thiết kế và sản xuất được tàu chiến hiện đại, tên lửa, ra đa, các loại vũ khí có điều khiển; khí tài quan sát, đo đạc; các vật tư, phụ tùng thay thế”*.

- Xuất phát từ yêu cầu cấp bách xây dựng CNQP đủ mạnh để sẵn sàng đối phó với những diễn biến mới trong khu vực và thế giới, ngày 16/7/2011, Bộ Chính trị đã ra Nghị quyết 06-NQ/TW về xây dựng và phát triển CNQP đến năm 2020 và những năm tiếp theo. Như vậy, một lần nữa Đảng ta khẳng định vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của ngành CNQP.

Lãnh đạo, chỉ huy, các tổ chức, các lực lượng ở cơ sở đã có nhiều việc làm thiết thực, hiệu quả như tổ chức các phong trào thi đua sâu rộng; chăm lo xây dựng lực lượng nòng cốt, nhân rộng điển hình tiên tiến trong nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự, nhằm khai thác những tiềm năng, thế mạnh của cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự. Thường xuyên quan tâm giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống; kết hợp chặt chẽ giữa giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng với sử dụng, đãi ngộ cán bộ KH&CN. Tích cực đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ KH&CN phù hợp với sự phát triển của cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại và xu thế của thời đại nhằm nâng cao chất lượng nguồn cán bộ KH&CN, từng bước hình thành thế hệ cán bộ KH&CN mới có đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ.

Nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể quản lý những năm qua đã có bước chuyển biến tích cực góp phần quan trọng phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN. Tuy nhiên vai trò, trách nhiệm của các chủ thể quản lý trong phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN vẫn còn rất nhiều mặt hạn chế bất cập cần khắc phục trong thời gian tới như: còn có biểu hiện chưa đánh giá đúng, hoặc xem nhẹ vai trò của đội ngũ cán bộ KH&CN của cấp quản lý ở các cơ quan thuộc Bộ quốc phòng và một số đơn vị trực thuộc bộ. Qua khảo sát của tác giả tại các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự cho thấy, có tới 47,8% số người được hỏi cho rằng, vai trò của cán bộ khoa học không được nhìn nhận và đánh giá đúng. Đây là thực trạng đáng lo ngại vì không đánh giá

đúng thì khó có cơ chế quản lý phù hợp và chính sách sử dụng, đãi ngộ thỏa đáng. Ở đơn vị, cơ quan Viện Công nghệ tuy coi trọng vai trò và cống hiến của cán bộ khoa học, nhưng lại thiếu cơ chế, chính sách tương xứng với tầm quan trọng và cống hiến to lớn của cán bộ KH&CN, hoặc ngại tiếp thu những kiến nghị, đề xuất của họ. Đó là biểu hiện của nhận thức không đúng, dẫn đến thiếu tôn trọng đội ngũ cán bộ KH&CN.

2.3.2. Nhân tố bên trong.

Bộ máy lãnh đạo chỉ huy Viện.

Thể hiện ở vai trò, trách nhiệm của các chủ thể quản lý trong phát triển nguồn lực cán bộ khoa học ở các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự. Trong những năm qua, lãnh đạo, chỉ huy Viện Công nghệ đã nhận thức đúng đắn về vai trò của nguồn lực cán bộ KH&CN, đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý chặt chẽ, tạo điều kiện thuận lợi về vật chất và tinh thần cho nguồn lực này phát triển toàn diện. Hiện nay lãnh đạo chỉ huy Viện Công nghệ là 5 đồng chí trong đó có 3 đồng chí là tiến sĩ. Các đồng chí đã phát huy được vai trò lãnh đạo và là những hạt nhân tiêu biểu trong hoạt động KH&CH của Viện. Đây là điều kiện thuận lợi để phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN trong Viện Công nghệ.

Cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ hoạt động nghiên cứu KH&CN của Viện được đánh giá ở mức độ cao và rất cao, phục vụ tốt cho hoạt động nghiên cứu của các cán bộ KH&CN trong Viện. Cơ sở vật chất đầy đủ, trang thiết bị hiện đại là điều kiện thuận lợi để nghiên cứu không những thế còn tạo môi trường tốt để cán bộ KH&CN phát huy hết khả năng và năng lực của mình cho hoạt động KH&CN.

Môi trường làm việc.

Trong những năm qua đội ngũ cán bộ KH&CN đã tự ý thức sâu sắc hơn về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ và trách nhiệm của mình, chủ động tích cực, tự giác, kiên trì, say mê, năng động, sáng tạo trong học tập, rèn luyện và nghiên cứu khoa học. Chính vì vậy, đã tạo ra một môi trường làm việc tốt trong Viện. Môi trường làm việc tốt đã tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động lao động sáng tạo của đội ngũ cán bộ KH&CN. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phong cách, trình độ tri thức, vốn sống, kỹ năng nghiên cứu khoa học và năng lực hoạt động thực tiễn quân sự của họ được củng cố, nâng cao.

Đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ trong Viện đã phát huy vai trò sức mạnh của mình trong sự nghiệp xây dựng quân đội, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tuy nhiên, hiện nay vẫn còn một số cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự chưa nỗ lực cố gắng, còn thiếu tự trọng về khoa học, còn có biểu hiện của tư tưởng trung bình chủ nghĩa, thiếu tinh thần rèn luyện phấn đấu vươn lên. Nó có ảnh hưởng không tốt và gây cản trở tới việc phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện trong thời gian vừa qua.

2.4. Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ.

2.4.1. Ưu điểm.

Trong những năm qua Viện Công nghệ đã chủ động trong việc giải quyết tạo nguồn, bổ sung đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ KH&CN đầu ngành. Viện còn đề ra nhiều chủ trương, biện pháp lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng cơ bản các yêu cầu nhiệm vụ được Tổng cục giao. Số lượng cán bộ cơ bản ổn định theo biên chế; chất lượng đội ngũ cán bộ không ngừng được tăng lên (năm 2010 cán bộ có trình độ trên đại học đạt gần 40%; đến năm 2014 số cán bộ có trình độ trên đại học đạt gần 51,6%); Về cơ cấu đã từng bước cân đối số lượng của từng loại cán bộ, trong đó ưu tiên phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN.

Đặc biệt tuyệt đại đa số cán bộ KH&CN có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, yên tâm với nhiệm vụ được giao. Có khả năng tiếp thu ứng dụng công nghệ tương đối hiện đại.

Nguyên nhân thành công: Một là, điều kiện thuận lợi về kinh tế, xã hội và khoa học, công nghệ trong những năm qua đã tạo ra những tiền đề vật chất cho sự phát triển nguồn lực con người nói chung và nguồn nhân lực khoa học và công nghệ nói riêng. Hai là, Đảng, Nhà nước ta có đường lối, quan điểm, chính sách xây dựng và phát triển nguồn lực con người đúng đắn và hiệu quả.

Ba là, Quân ủy Trung ương - Bộ Quốc phòng và các cơ quan thuộc bộ đã lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học. *Bốn là*, lãnh đạo, chỉ huy các cơ quan, đơn vị nghiên cứu khoa học, công nghệ đã nhận thức đúng đắn về vai trò, vị trí của nguồn lực cán bộ khoa học trong giai đoạn hiện nay. *Năm là*, đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự đã tích cực, phấn đấu vươn lên, có tinh thần cầu thị, tiến bộ, hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao.

2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân.

Có thể thấy một số tồn tại công tác phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện Công nghệ trong những năm qua như sau:

Về số lượng cán bộ KH&CN đã có sự gia tăng về số người tuy nhiên tỷ lệ của khối nghiên cứu có sự gia tăng ít hơn so với khối cơ quan.

Về công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ còn chưa kịp thời, cứng nhắc và thiếu linh hoạt. Do đó dẫn đến thiếu cán bộ, chuyên gia KH&CN đầu ngành, cán bộ KH&CN giỏi ở các phòng chuyên môn còn ít; một số lĩnh vực nghiên cứu chưa kịp đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành CNQP. Nhận thức chính trị của một số cán bộ chưa cao, tính chủ động và năng lực trong thực hiện nhiệm vụ còn hạn chế, có biểu hiện làm việc cầm chừng, sức ỳ lớn, một số cán bộ ý thức trách nhiệm và ý thức tổ chức kỷ luật còn yếu.

Công tác tuyển và sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN tại Viện mới chỉ tuân thủ theo các văn bản quy định của Nhà nước và Bộ Quốc phòng. Viện chưa xây dựng được một quy chế riêng trong công tác tuyển dụng và bổ nhiệm, luân chuyển và đề bạt đội ngũ cán bộ KH&CN.

Công tác đào tạo bồi dưỡng, đặc biệt là đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN trẻ còn nhiều hạn chế. Dẫn đến năng lực, kinh nghiệm hoạt động thực tiễn của cán bộ KH&CN trẻ còn ít chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao; trình độ ngoại ngữ chưa tương xứng với hoạt động nghiên cứu. Khả

năng thích ứng và tham gia hoạt động dịch vụ kinh tế còn nhiều hạn chế. Cán bộ lãnh đạo, chỉ huy quản lý các phòng, ban, trung tâm, xưởng thiếu kiến thức chỉ huy, quản lý; một số chưa thực sự nhạy bén trong xử lý công việc; công tác quản lý, tổ chức, kiểm tra các mặt công tác, hiệu lực chỉ huy chưa cao; chưa mạnh dạn trong phê bình và tự phê bình, còn nể nang trong giải quyết công việc.

Công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ KH&CN chưa xây dựng được công cụ đánh giá rõ ràng, còn nể nang, cào bằng. Việc sử dụng kết quả đánh giá cho bình xét thi đua cuối năm chưa tạo được động lực đối với đội ngũ cán bộ KH&CN. Hơn nữa, Viện cũng chưa có đội ngũ cán bộ chuyên trách làm công tác này. Những người đang phụ trách công tác này thì chưa được đào tạo bài bản và đúng chuyên ngành.

Chính sách đãi ngộ cán bộ KH&CN của Viện mới chỉ thiên về thực hiện các chế độ chính sách của Đảng, Nhà nước và Bộ Quốc phòng. Viện chưa xây dựng được chính sách thu hút nhân tài. Nguyên nhân là do vấn đề tự chủ trong tài chính của Viện chịu sự chi phối và giám sát của cơ quan cấp trên.

Nguyên nhân hạn chế của việc xây dựng và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự nói chung: Một là, còn có biểu hiện nhận thức chưa đúng, chưa đầy đủ về vai trò, sự cần thiết phải xây dựng và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự. Hai là, sự tác động không thuận lợi của tình hình quốc tế và trong nước, của mặt trái cơ chế thị trường, những hiện tượng tiêu cực trong xã hội và quân đội đến việc phát triển nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự. Ba là, Nhà nước và Quân đội còn thiếu những cơ chế, chính sách hữu hiệu để phát huy nội lực nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự. Bốn là, việc tu dưỡng, học tập và rèn luyện của đội ngũ cán bộ khoa học còn nhiều hạn chế.

Tiểu kết chương 2

Trong tình hình hiện nay có nhiều yếu tố tác động đến việc xây dựng và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự, đó là: sự tác động của quá trình toàn cầu hóa và kinh tế tri thức; sự tác động của chiến tranh có sử dụng vũ khí công nghệ cao; sự tác động của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; sự tác động của yêu cầu xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Những yếu tố trên tác động cả bên trong và bên ngoài, đan xen, phức tạp; vừa là thời cơ, vừa là thách thức; vừa là điều kiện thuận lợi, vừa là khó khăn tác động đến quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN quân sự.

Thời gian qua, Đảng, Nhà nước và Quân đội đã có nhiều chủ trương, chính sách đúng đắn để phát triển ngành khoa học kỹ thuật quân sự Việt Nam nói chung và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự nói riêng. Về chất lượng, đội ngũ cán bộ KH&CN quân sự có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống trong sáng, lành mạnh; có sức khỏe; có ưu thế về học vấn, khả năng tiếp thu nhanh nhạy các kiến thức, kỹ năng hoạt động khoa học, công nghệ mới, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của ngành khoa học kỹ thuật quân sự. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ KH&CN quân sự hiện nay của Viện phát triển còn chưa cân đối, chưa đồng bộ về ngành, nghề và trình độ; chưa đủ số lượng. Do vậy, đã có những hạn chế nhất định đến công tác chuyên môn hiện tại và tạo nguồn dự trữ cho sự phát triển khoa học kỹ thuật quân sự trong tương lai.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TẠI VIỆN CÔNG NGHỆ - TỔNG CỤC CÔNG NGHIỆP QUỐC PHÒNG

3.1. Phương hướng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng đến năm 2020.

3.1.1. Mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng đến năm 2020.

Đào tạo, bồi dưỡng được đội ngũ cán bộ KH&CN với trình độ chuyên môn cao cả về lý thuyết và trong thực tiễn nghiên cứu, triển khai nhiệm vụ trong lĩnh vực CNQP, đáp ứng nhu cầu trước mắt và lâu dài của ngành CNQP.

Đội ngũ cán bộ KH & CN có khả năng tiếp thu KH&CN tiên tiến, kết hợp nghiên cứu phát triển công nghệ, phục vụ cho công tác thiết kế, chế tạo, cải tiến, hiện đại hóa, giữ gìn bảo quản, khai thác sử dụng các VK-TBKT góp phần đánh thắng chiến tranh công nghệ cao của địch.

Đội ngũ cán bộ KH&CN đủ sức chủ trì thực hiện các đề tài, các dự án cấp Nhà nước, cấp Bộ trong lĩnh vực KH&CN; đủ khả năng triển khai ứng dụng kết quả nghiên cứu KH&CN phục vụ cho CNQP, trong lĩnh vực Quốc phòng an ninh và phục vụ cho nền kinh tế quốc dân; có khả năng gắn kết chặt chẽ việc nghiên cứu phục vụ CNQP với phục vụ nền công nghiệp của đất nước và là cầu nối để động viên năng lực của các cơ sở công nghiệp ngoài quân đội phục vụ xây dựng tiềm lực KH&CN quân sự.

Đội ngũ cán bộ KH & CN đủ khả năng tham gia các chương trình cải tiến VK-TBKT; thiết kế, chế tạo vũ khí và trang thiết bị quân sự mới, tìm ra những phương pháp và tạo ra các phương tiện trinh sát phát hiện địch. Nghiên

cứu VK-TBKT của địch và vũ khí công nghệ cao nói chung. Nghiên cứu cải tiến công nghệ bảo quản VK-TBKT, đảm bảo vật tư kỹ thuật và phụ tùng thay thế. Nghiên cứu chế tạo các loại vật liệu mới phục vụ cho công tác cải tiến, hiện đại hóa, bảo đảm sửa chữa, sản xuất VK-TBKT...

Phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN nhằm bổ sung vào đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện Công nghệ: khoảng 120 cán bộ mới; 250 lượt cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trên các lĩnh vực, chủ yếu về công nghệ chế tạo VK-TBKT, cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ theo chương trình của Bộ Quốc phòng thực hiện Nghị quyết 06-NQ/TW của Bộ Chính trị.

3.1.2. Phương hướng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng đến năm 2020.

Tiếp tục quán triệt sâu sắc đường lối quan điểm của Đảng về công tác cán bộ. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ Viện Công nghệ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ kiến thức năng lực chuyên môn cao, có năng lực chỉ huy và tổ chức hoạt động thực tiễn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và phát triển ngành công nghiệp quốc phòng. Đẩy mạnh công tác quy hoạch và thực hiện tốt quy hoạch, bảo đảm sự chuyển tiếp vững chắc giữa các lớp cán bộ; đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để đáp ứng cho nhu cầu triển khai thực hiện nghị quyết 06-NQ/TW của Bộ chính trị về xây dựng và phát triển Công nghiệp Quốc phòng đến năm 2020 và những năm tiếp theo.

Xây dựng đội ngũ cán bộ Viện công nghệ có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH, trung thành tuyệt đối với sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc; nhận thức sâu sắc đường lối, quan điểm của Đảng về chiến lược bảo vệ Tổ quốc, quan điểm xây dựng và phát triển CNQP trong tình hình mới, sẵn sàng nhận và hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

Xây dựng đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, mạnh về chất lượng đủ năng lực. Năm bắt thực tiễn, nhận và hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao. Phân đấu đến hết năm 2020 số cán bộ có trình độ sau đại học đạt 70%; có 20-30% cán bộ nghiên cứu thông thạo một đến hai ngoại ngữ (Nga, Anh) để phục vụ cho công tác nghiên cứu và hoạt động đối ngoại, hợp tác quốc tế.

Đội ngũ cán bộ của Viện Công nghệ phải vững vàng về chính trị; trong sáng về đạo đức; say mê sáng tạo trong nghiên cứu; giỏi về nghiệp vụ; nhanh nhạy trong hoạt động dịch vụ kinh tế; có tinh thần đoàn kết, ý thức trách nhiệm tập thể cao.

3.2. Một số giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tại Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng đến năm 2020.

3.2.1. Hoàn thiện công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.

Quy hoạch, tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo đội ngũ cán bộ KH&CN là giải pháp quan trọng trực tiếp thực hiện nội dung, biện pháp xây dựng đội ngũ này. Xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN luôn gắn với công tác cán bộ, đặt trong tổng thể quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội. Quy hoạch, tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo đội ngũ cán bộ KH&CN không chỉ hướng vào các lĩnh vực, hay chuyên ngành khoa học quân sự mà phải làm cho cán bộ khoa học am hiểu kiến thức đa ngành, để đội ngũ này không chỉ biết sẵn sàng chiến đấu và chiến đấu tốt khi có yêu cầu, mà còn phải giỏi quản lý kinh tế, quản lý xã hội, đồng thời tiên phong trên nhiều lĩnh vực khác. Chỉ có như vậy đội ngũ cán bộ KH&CN mới đáp ứng tốt yêu cầu cả trong thời chiến và thời bình.

Thực hiện tốt công tác quy hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ KH&CN trong Viện là tiền đề để nâng cao chất lượng công tác tạo nguồn, tuyển dụng đội ngũ cán bộ KH&CN và cũng là cơ sở để đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN trong Viện Công nghệ.

Nghị quyết số 27 Hội nghị Trung ương 7 khóa X về trí thức cũng khẳng định: “đầu tư cho nhân lực KH&CN, đãi ngộ người tài là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh của dân tộc”. Đảng và Nhà nước có trách nhiệm và chính sách đặc biệt phát triển, trọng dụng và phát huy tiềm năng sáng tạo của đội ngũ cán bộ KH&CN để KH&CN trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp quan trọng, đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020 và là nước công nghiệp hiện đại vào giữa thế kỷ 21.

Công tác cán bộ của Viện Công nghệ đã được triển khai chặt chẽ, phát huy được vai trò lãnh đạo trong thực hiện đồng bộ các mặt công tác như: Xây dựng kế hoạch, quy hoạch công tác cán bộ, tuyển dụng, bố trí, sử dụng đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm...

Để khắc phục tình trạng thiếu cán bộ KH&CN đầu ngành Viện Công nghệ cụ thể là lãnh đạo Viện và Đảng ủy viện cần xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN trong tương lai dài hơn 5 năm. Bởi vì công tác quy hoạch đội ngũ này hiện nay ở Viện mới chỉ dựa vào công tác quy hoạch cán bộ theo từng nhiệm kỳ Đại hội Đảng mà chưa có quy hoạch dài hơi cho đội ngũ cán bộ KH&CN. 5 năm là khoảng thời gian không đủ để đào tạo, định hướng và nuôi dưỡng để có được một đội ngũ cán bộ khoa học đầu ngành, đứng đầu trong lĩnh vực nghiên cứu của Viện. Theo tôi Viện cần nghiên cứu định hướng phát triển của Tổng cục CNQP và xu hướng phát triển của khoa học công nghệ Quốc phòng của các nước trên thế giới để đưa ra định hướng phát triển trong thời gian 10 năm tới, 20 năm tới đối với từng lĩnh vực hiện nay Viện đang đảm nhiệm đồng thời xây dựng quy hoạch phát triển cho các lĩnh vực KH&CN mới mà Viện có thể đi tắt đón đầu trong việc tiếp nhận KH&CN từ các nước có thế mạnh trong nghiên cứu KH&CN quân sự. Xây dựng quy hoạch dài hơi này là rất cần thiết để từ đó vạch ra phương hướng

phát triển trong từng nhiệm kỳ 5 năm. Từ đó xây dựng các kế hoạch phát triển cho từng năm.

Bên cạnh việc nghiên cứu xây dựng quy hoạch phát triển dài hơi, Viện Công nghệ nên tiến hành rà soát bổ sung quy hoạch đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ chủ trì các phòng, ban, trung tâm, xưởng theo đúng hướng dẫn của Tổng cục CNQP và của Bộ Quốc phòng. Và thực hiện công bố chiến lược, mục tiêu phát triển của Viện trong tương lai, xây dựng lộ trình quy hoạch theo từng giai đoạn. Đồng thời gắn quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN với quy hoạch đội ngũ cán bộ nhân viên ở các phòng ban. Bên cạnh đó, cần nghiên cứu xây dựng bộ năng lực tối thiểu cần thiết cho cán bộ KH&CN và các vị trí công việc đáp ứng mục tiêu chiến lược.

3.2.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.

Với giải pháp tuyển dụng, trước hết, Viện Công nghệ cần hoàn thiện danh mục hệ thống vị trí việc làm và cơ cấu theo chuyên môn, từ đó xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá của từng vị trí việc làm. Danh mục hệ thống vị trí việc làm với những mô tả chi tiết công việc, chức trách, nhiệm vụ của từng vị trí việc làm là nền móng quan trọng trong mọi quy trình quản lý nguồn nhân lực, từ đó có cơ sở cho việc đánh giá đội ngũ cán bộ KH&CN cũng như về các vấn đề khác như tuyển dụng dựa trên việc xác định nhu cầu công việc, mô tả công việc cũng được sử dụng để xác định số lượng biên chế, tuyển dụng trong từng phòng ban, bộ phận của Viện. Tiếp đến, dựa trên các quy định của Nhà nước, của Bộ Quốc phòng, của Tổng cục CNQP và tình hình thực tế của Viện, Viện cần xây dựng một bản quy chế riêng của mình về vấn đề tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển và đề bạt cán bộ. Qua đó cũng tạo được yếu tố tinh thần tích cực đối với đội ngũ cán bộ KH&CN và các cán bộ, nhân viên khác trong Viện.

Xây dựng quy chế tuyển dụng và sử dụng cán bộ Quyết định 200/2007/QĐ-BQP để từ đó đưa ra quy trình tuyển dụng của Viện đối với cán bộ nói chung và đối với cán bộ KH&CN nói riêng. Xây dựng một quy chế tuyển dụng riêng cho Viện là cần thiết vì trong tương lai Viện sẽ tự chủ một phần kinh phí trong hoạt động của mình. Bên cạnh đó, việc sử dụng cán bộ cũng cần dựa trên tinh thần, các cán bộ KH&CN có thể được bổ nhiệm các vị trí chức vụ quản lý đơn vị chuyên môn như chủ nhiệm bộ môn, chủ nhiệm khoa, trưởng phòng nghiên cứu, trưởng phòng thí nghiệm... Những cán bộ KH&CN có năng lực nổi bật về quản lý, lãnh đạo có thể được bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý chủ chốt ở các cơ quan khoa học công nghệ ở cấp cao hơn. Để thực hiện điều này cũng cần có một cơ chế rõ ràng, cụ thể trong quy chế sử dụng cán bộ của Viện. Từ đó giúp Viện dễ dàng quản lý cán bộ KH&CN của mình cũng như sử dụng và khai thác có hiệu quả đội ngũ cán bộ KH&CN này.

Mạnh dạn sử dụng, giao trọng trách, nhiệm vụ lớn và tạo điều kiện để các cán bộ KH&CN, đặc biệt là cán bộ KH&CN trẻ thử thách trong môi trường sáng tạo, đem sức lực, trí tuệ cống hiến cao nhất, tốt nhất, tương xứng với tài năng của mình.

3.2.3. Tăng cường đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.

Dựa trên công tác quy hoạch và thực trạng đội ngũ cán bộ KH&CN nhằm đáp ứng các yêu cầu công việc trong hiện tại và tương lai của Viện để xác định nhu cầu đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN ứng với từng ngành, từng lĩnh vực cụ thể của Viện. Có thể xác định nhu cầu đào tạo theo mô hình hệ thống. Theo đó, nhu cầu đào tạo là khoảng cách giữa thực tế hiện có với mong muốn về kiến thức, kỹ năng và thái độ trong tương lai xét về khía cạnh thái độ của cán bộ quản lý và cán bộ lao động trong tổ chức. Có thể hiểu

đây là quá trình mang tính hệ thống, nhằm xác định và xếp thứ tự các mục tiêu, định lượng các nhu cầu và quyết định các mức độ ưu tiên cho các quyết định trong lĩnh vực đào tạo.

Để lập kế hoạch đào tạo, cần dựa trên những căn cứ:

- Kế hoạch nghiên cứu, triển khai thực hiện các dự án, nhiệm vụ kỹ thuật được Tổng cục giao: Từ kế hoạch công tác của đơn vị trong năm kế hoạch nếu phát hiện một số nội dung công việc đòi hỏi các kiến thức, kỹ năng mà người lao động trong tổ chức chưa có, cần phải đưa vào kế hoạch đào tạo những kiến thức và kỹ năng mới đó.

- Kiến thức kỹ năng cần đào tạo, bồi dưỡng: Viện cần phải xác định rõ, cần phải đào tạo cho cán bộ với những kiến thức, kỹ năng gì? Chỉ khi nào xác định được những kiến thức kỹ năng cần đào tạo, tổ chức mới có thể xác định nội dung, chương trình đào tạo và lên trình tự các nội dung kiến thức cần đào tạo, chuẩn bị được các tài liệu đào tạo và xác định được cần mời ai làm giảng viên.

- Số lượng người và kỹ năng cần đào tạo, bồi dưỡng: Để xác định số lượng người cần đào tạo, bồi dưỡng, trước hết cần phân tích ai là người cần được đào tạo, bồi dưỡng và mức độ cấp bách của việc đào tạo, bồi dưỡng người đó như thế nào? Trong số những người cần được đào tạo bồi dưỡng, có những người cần được đào tạo ngay, có những người có thể đào tạo sau. Từ kết quả xác định này, Viện sẽ sắp xếp thứ tự ưu tiên đào tạo bồi dưỡng đối với những người cần được đào tạo, bồi dưỡng. Cũng như đưa ra các hình thức đào tạo bồi dưỡng thích hợp.

- Quy định chức năng nhiệm vụ của những cá nhân tham gia vào tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, Viện có thể văn bản hóa vấn đề này. Việc xây dựng dự thảo văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của

những người tham dự vào tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo do bộ phận quản lý cán bộ chủ trì. Trong văn bản này có thể quy định:

- + Bộ phận quản lý cán bộ là bộ phận chịu trách nhiệm chính trong việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo.

- + Các bộ phận khác trong tổ chức đóng vai trò hỗ trợ trong việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo.

- + Cần quy định cơ chế phối hợp trong việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo và giao cho một cá nhân chịu trách nhiệm chính.

- Đôn đốc, kiểm tra giám sát quá trình đào tạo thường xuyên các cá nhân có liên quan thực hiện kế hoạch đào tạo theo đúng lịch trình. Việc đôn đốc này do bộ phận quản lý cán bộ thực hiện. Lãnh đạo bộ phận này có thể giao cho một cán bộ trong bộ phận phụ trách, và chịu trách nhiệm chính trong việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo cũng như đôn đốc các thành viên khác thực hiện. Việc làm này có thể được thực hiện dưới nhiều hình thức: gặp và trao đổi, gọi điện thoại, gửi công văn thông báo...

- Xác định, lựa chọn các phương thức đào tạo. Do nguồn ngân sách còn hạn hẹp, phải lựa chọn các phương thức đào tạo sao cho hiệu quả nhất. Tập trung triển khai các hình thức đào tạo bồi dưỡng với các loại hình đào tạo cơ bản như: Gửi đi đào tạo ở nước ngoài với số lượng hợp lý những ngành thuộc lĩnh vực thiết kế, chế tạo VK-TBKT, có trình độ kỹ thuật công nghệ cao mà trong nước chưa đào tạo được hoặc chất lượng đào tạo còn hạn chế. Trong đó chủ yếu ở các nước có nền CNQP phát triển, có mối quan hệ truyền thống với Việt Nam; các nước có những dây chuyền công nghệ mà ta đã hoặc sẽ mua theo phương thức hợp đồng trọn gói như Liên Bang Nga, Ukraina, Belarus, Trung Quốc, Cộng hòa Séc... Cùng với việc gửi đào tạo nước ngoài, gửi đi đào tạo tại các trường ngoài quân đội các chuyên ngành, chuyên ngành KHCN mà trường quân đội không tổ chức đào tạo nhưng chưa

đáp ứng được; chủ yếu là các trường như: Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Bách khoa TP.HCM, Đại học Hàng hải, Đại học Khoa học tự nhiên....

Các hình thức bồi dưỡng nâng cao trình độ Viện có thể lựa chọn như: Cử cán bộ đi thực tập sinh nước ngoài, tiếp nhận tài liệu kỹ thuật, công nghệ; tham gia các chương trình hội thảo khoa học để kịp thời tiếp cận những kiến thức mới, công nghệ mới; Tổ chức đào tạo lại bồi dưỡng kiến thức theo các chuyên đề đặc thù cho CNQP như: thiết kế, chế tạo vũ khí - đạn, tên lửa, ra đa, thuốc phóng - thuốc nổ, quang học, đóng tàu và vũ khí trên tàu, vật liệu đặc chủng CNQP... chủ yếu tại Học viện Kỹ thuật quân sự và Viện KH&CN quân sự.

Viện không chỉ chú trọng vào hoạt động đào tạo đối với các cán bộ kỹ thuật mới. Những chương trình đào tạo có tổ chức, dành cho mọi cán bộ kỹ thuật vào mọi thời điểm khác nhau sẽ giúp duy trì kỹ năng của các cán bộ, cũng như không ngừng động viên họ tiếp tục phát triển và cải thiện trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Không ngừng phát huy tính tích cực, sáng tạo và ý thức tự học, tự rèn luyện của cán bộ KH&CN trong Viện. Phát huy tính tích cực tự học, tự rèn không chỉ là yêu cầu quan trọng, mà còn là giải pháp cơ bản góp phần xây dựng nguồn lực cán bộ khoa học ngang tầm yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong thời kỳ mới. Phát huy tính tích cực, sáng tạo và tinh thần tự học tập, rèn luyện là phát huy động lực tự thân của từng cán bộ khoa học và cả đội ngũ cán bộ khoa học. Để phát huy tinh thần tự học tập, tự rèn luyện, tự phấn đấu của nguồn lực cán bộ khoa học, Viện cần thực hiện chuẩn hóa các tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực, thể chất của cán bộ KH&CN trong từng ngành, từng lĩnh vực làm cơ sở cho hoạt động tự học, tự rèn của mỗi cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật quân sự. Tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, vai trò của người chỉ

huy và chính ủy, chính trị viên trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật quân sự đối với hoạt động tự học, tự rèn của cán bộ khoa học.

3.2.4. Tăng cường công tác kiểm tra đánh giá đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.

Để đổi mới công tác đánh giá cán bộ KH&CN của Viện, cần thực hiện một số yêu cầu, quan điểm và nguyên tắc sau đây:

Đổi mới công tác đánh giá cũng phải bắt đầu từ việc thay đổi cách tiếp cận quan điểm, tư duy về đánh giá cán bộ KH&CN, tiếp thu chọn lọc cách tiếp cận quản lý, quản trị hiện đại. Kết quả đánh giá nhằm cung cấp thông tin cho việc lập kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, là đầu vào quan trọng cho công tác bố trí, sử dụng cán bộ đúng chỗ, đúng năng lực sở trường, giúp đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt theo quy hoạch và giúp đãi ngộ, khen thưởng hợp lý.

Để đảm bảo được các yêu cầu và nguyên tắc trên, trước hết Viện cần tổ chức huấn luyện và đào tạo kiến thức chuyên môn cho lực lượng cán bộ làm công tác này của Viện hoặc tạo điều kiện để những người này tham gia các lớp tập huấn về công tác kiểm tra đánh giá. Mục đích là để trang bị kiến thức chuyên môn cho những người phụ trách công việc này.

Tiếp đến, Viện cũng cần tuyên truyền về quan điểm thay đổi tư duy đánh giá, các thức tiến hành đánh giá và việc sử dụng các kết quả trong đánh giá nhằm tạo điều kiện thuận lợi trong việc triển khai các hoạt động đánh giá tại các đơn vị và trong toàn Viện. Bên cạnh đó, cũng cần tổ chức tập huấn cho các trưởng phòng ban, trung tâm và xưởng cũng như là các bộ phận có liên quan trực tiếp đến công tác đánh giá cán bộ của Viện. Những hoạt động này là hết sức cần thiết vì đây là một cơ quan quân đội chưa quen nhiều với việc đánh giá thực hiện công việc mà chỉ quen với đánh giá cán bộ sĩ quan, đảng viên vào cuối năm để xét phân loại.

Cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và sự tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu các phòng ban, trung tâm và xưởng với kết quả đánh giá của từng cán bộ KH&CN, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân với kết quả thành tích của tập thể để tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân trong phòng ban.

Đẩy mạnh cải cách cơ chế đánh giá trong đó chú trọng đến việc đánh giá cán bộ KH&CN phải căn cứ vào kết quả, hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ KH&CN; thẩm quyền đánh giá cán bộ KH&CN thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ KH&CN. Chú trọng thành tích, công trạng, kết quả công tác của cán bộ KH&CN, coi đó là thước đo chính để đánh giá phẩm chất, trình độ, năng lực của cán bộ KH&CN. Sửa đổi, bổ sung và ban hành mới quy trình đánh giá đội ngũ cán bộ KH&CN, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, chính xác và trách nhiệm đối với việc đánh giá đội ngũ cán bộ KH&CN. Thiết lập các hệ số quy đổi để đánh giá các công trình khoa học, các sản phẩm khoa học của cán bộ KH&CN trong Viện để đảm bảo tính công bằng trong đánh giá, tránh tính hình thức và cào bằng trong đánh giá.

Kết hợp các phương pháp đánh giá hiện đại vào đánh giá cán bộ KH&CN với việc đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong việc đánh giá cán bộ đảm bảo việc đánh giá vừa khách quan, toàn diện, minh bạch mà vẫn giữ được vai trò của người đứng đầu trong kết luận đánh giá.

Kết quả đánh giá cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở để quy hoạch, định hướng phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN trong Viện.

Đánh giá đúng, công bằng năng lực và cống hiến của đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ có tài thông qua hệ thống đánh giá: văn bằng, học vị, khả năng và thành tích hoạt động, lao động nghề nghiệp, nhất là giá trị sáng

tạo của họ; biểu dương tôn vinh kịp thời công hiến của các cán bộ KH&CN bằng những danh hiệu vinh dự, xứng đáng và các phần thưởng cao quý của Nhà nước, Bộ Quốc phòng và các hình thức động viên, khích lệ của Viện Công nghệ.

3.2.5. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của Viện Công nghệ.

Tại Viện Công nghệ, các chế độ đãi ngộ vật chất theo quy định của Nhà nước và của Bộ Quốc phòng đều được chi trả kịp thời và đảm bảo. Ngoài ra, cán bộ KH&CN còn được hưởng các đãi ngộ vật chất khác từ kết quả hoạt động của Viện. Tuy nhiên, đối với đội ngũ cán bộ KH&CN Viện nên xây dựng cơ chế chính sách để nhà khoa học được hưởng thành quả từ lao động sáng tạo, tương xứng với giá trị đóng góp của họ trong việc tạo ra các sản phẩm khoa học. Vì vậy, trước hết cần cân đối lại tỷ lệ phân bổ ngân sách, đảm bảo tỷ lệ thích đáng cho nhiệm vụ nghiên cứu phát triển. Tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ KH&CN được chủ động sử dụng nguồn kinh phí này đi đôi với tự chịu trách nhiệm về kết quả và hiệu quả nghiên cứu, đặc biệt được hưởng lợi chính đáng, hợp pháp từ kết quả nghiên cứu của họ. Ưu đãi về lương, cơ chế trích thưởng thông qua lợi nhuận giá trị sản phẩm khoa học công nghệ, chế độ thù lao, các nhu cầu sinh hoạt (nhà ở, phương tiện đi lại, điều kiện làm việc...) phù hợp với tài năng và đóng góp cho xã hội, đất nước; có phần thưởng vật chất xứng đáng đối với những đóng góp có giá trị cao cho phát triển của Viện, của Tổng cục và Bộ Quốc phòng.

Đi cùng với các chế độ đãi ngộ về vật chất, cần thực hiện các chế độ đãi ngộ về mặt tinh thần, tạo môi trường, điều kiện tốt nhất để cán bộ KH&CN được sáng tạo, cống hiến tài năng, tâm huyết của mình cho sự nghiệp nghiên cứu KH&CN. Đây chính là điều mà đội ngũ cán bộ KH&CN quan tâm nhiều hơn so với tiền lương mà họ nhận được. Điều kiện, môi

trường làm việc, nghiên cứu KH&CN thuận lợi tức là họ phải được tin tưởng giao nhiệm vụ, được quyền tự do nghiên cứu và được tạo điều kiện làm việc tốt nhất (như trang thiết bị nghiên cứu hiện đại, phòng thí nghiệm, thư viện, chủ động trong hợp tác quốc tế, có những đồng nghiệp giỏi cùng chí hướng, được quyền mời chuyên gia trong nước và quốc tế cùng nghiên cứu...). Và để làm việc trong môi trường đó, thì họ cần được quyền tự chủ cao về nhân sự và tài chính khi tiến hành các hoạt động nghiên cứu như thông lệ ở các nước phát triển. Muốn đạt được điều này phải có sự chuyển biến trong tư duy quản lý của các nhà chỉ huy, lãnh đạo Viện, lãnh đạo Tổng cục Công nghiệp quốc phòng nói riêng và của Bộ Quốc phòng nói chung.

Tiếp tục hoàn chỉnh chính sách thu hút nhân tài, trong đó đặc biệt lưu ý đến tạo môi trường, điều kiện làm việc và chính sách đãi ngộ, gắn kết lực lượng tại chỗ. Do đó để thu hút đội ngũ cán bộ KH&CN làm việc có hiệu quả Viện Công nghệ cần: *Thứ nhất*, “xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ cán bộ KH&CN; tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất để đội ngũ cán bộ KH&CN phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình”. *Thứ hai*, “có chính sách trọng dụng đặc biệt đối với cán bộ KH&CN đầu ngành, cán bộ KH&CN được giao nhiệm vụ chủ trì các nhiệm vụ quan trọng của từng ngành trong Viện, cán bộ KH&CN trẻ tài năng” (mức lương, nhà ở, bổ nhiệm, giao quyền hạn, chế độ tự chủ tài chính...). *Thứ ba*, phải “đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ KH&CN. Có chính sách tiếp tục sử dụng cán bộ KH&CN trình độ cao đã hết tuổi lao động”. Đồng thời tăng cường bảo vệ quyền lợi và lợi ích chính đáng của tác giả các công trình KH&CN, hoàn thiện hệ thống chức danh, chức vụ KH&CN.

Tiểu kết chương 3

Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng đã chú trọng đầu tư vào công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực KH&CN, nhằm nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng cho người cán bộ KH&CN và cán bộ quản lý KH&CN, đáp ứng cơ bản yêu cầu nhiệm vụ được Nhà nước, Bộ Quốc phòng và Tổng cục CNQP giao, đồng thời giúp họ nắm bắt được những thay đổi nhanh chóng trên thị trường công nghệ. Tuy nhiên, Viện Công nghệ vẫn còn một số tồn tại trong phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN. Trên cơ sở đó, tác giả đã nghiên cứu xu hướng phát triển của ngành CNQP; chức năng nhiệm vụ, tổ chức biên chế của Viện Công nghệ để đưa ra một số giải pháp có mối quan hệ biện chứng với nhau và đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ KH & CN của Viện Công nghệ - Tổng cục Công nghiệp quốc phòng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đến năm 2020.

Phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ phải gắn với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội nói chung và mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ kỹ thuật quân sự nói riêng. Để thực hiện tốt những mục tiêu, định hướng nêu trên, đáp ứng yêu cầu xây dựng quân đội trong giai đoạn mới cần phải có những giải pháp đồng bộ và thống nhất, có tính khả thi cao như, phải nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể quản lý nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự; thực hiện tốt việc quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo nguồn lực; đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách quản lý, sử dụng, đãi ngộ và xây dựng môi trường xã hội thuận lợi cho cán bộ khoa học; phát huy tính tích cực, sáng tạo và ý thức tự học tập, rèn luyện của cán bộ khoa học; mở rộng hợp tác với các cơ quan khoa học trong và ngoài nước để nâng cao trình độ mọi mặt cho cán bộ khoa học.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

KẾT LUẬN

Phát triển con người là mục tiêu cao nhất trong quá trình phát triển của mỗi quốc gia, đồng thời là động lực của sự phát triển xã hội. Nguồn lực con người là tổng hòa các yếu tố về thể chất, trí tuệ, trình độ chuyên môn kỹ thuật, đạo đức, ý thức trách nhiệm, thái độ và tác phong lao động... cách tạo nên năng lực sáng tạo của con người, của cộng đồng người mà trước hết là lực lượng lao động đang và sẵn sàng tham gia vào hoạt động vì sự tiến bộ và phát triển của xã hội.

Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ là tổng hòa các yếu tố số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ khoa học trong Viện Công nghệ - Tổng Cục CNQP, với những phẩm chất về chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn kỹ thuật quân sự, đang trực tiếp thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, đào tạo cán bộ, góp phần nâng cao sức mạnh chiến đấu của quân đội. Thời gian qua dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Bộ Quốc phòng, Viện Công nghệ đã xây dựng được lớp cán bộ khoa học có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có sức khỏe; có ưu thế về học vấn; có trình độ chuyên môn kỹ thuật tốt. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ hiện nay phát triển chưa cân đối, chưa đồng bộ về ngành, nghề và trình độ; chưa đủ số lượng, chất lượng một số mặt còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới,

Phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ phải gắn với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội nói chung và mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ kỹ thuật quân sự nói riêng; đồng thời phải định hướng xây dựng nguồn lực này một cách toàn diện cả về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn nghiệp vụ. Góp phần xây dựng và phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật quân sự, tác giả

đề xuất hệ thống các giải pháp có tính khả thi và đồng bộ. Trong đó giải pháp đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách, quản lý, sử dụng, đãi ngộ và xây dựng môi trường xã hội thuận lợi để cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự phát triển là cơ sở để cán bộ khoa học yên tâm, phấn khởi gắn bó với nghề nghiệp, từ đó tích cực học tập rèn luyện, phát huy khả năng sáng tạo, nỗ lực cố gắng vươn lên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

KHUYẾN NGHỊ

Khuyến nghị với Tổng cục CNQP.

Viện Công nghệ và Tổng cục CNQP chủ động hơn nữa trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ KH&CN cho CNQP để đáp ứng yêu cầu phát triển CNQP trước mắt và lâu dài. Từng bước khắc phục sự mất cân đối về số lượng, cơ cấu, độ tuổi, ngành nghề, cấp học, bậc học của đội ngũ cán bộ công tác trong Viện Công nghệ và lĩnh vực CNQP. Trước hết tổ chức đào tạo lại, bồi dưỡng, phát huy sử dụng tốt số cán bộ hiện có. Gắn đào tạo với quy hoạch sử dụng và quản lý cán bộ trong Viện Công nghệ nói riêng và ngành CNQP nói chung; đồng thời có kế hoạch tiếp tục đầu tư ngân sách cho đào tạo cơ bản để bổ sung số thiếu mà chương trình chưa hoàn thành. Tập trung ưu tiên cho những ngành kỹ thuật công nghệ đặc thù, đặc biệt những ngành thiết kế, chế tạo VK-TBKT và công nghệ cao gắn với các hướng phát triển trọng yếu của CNQP đó là công nghệ tàu chiến và công nghệ tên lửa.

- Đề nghị Bộ Quốc phòng, Tổng cục CNQP tiếp tục mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chung về lãnh đạo, quản lý KH&CN cho cán bộ KH&CN.

- Coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ đầu ngành, kỹ sư trưởng và các trưởng nhóm. Sớm phát hiện những người thực sự có tài năng, tạo mọi điều kiện để họ phát huy và cống hiến. Có quy hoạch đào tạo riêng và ưu tiên ngân sách đào tạo để họ sớm trở thành các chuyên gia giỏi, đủ sức điều phối và tổ chức triển khai thực hiện các dự án nghiên cứu và đầu tư lớn; có khả năng dẫn dắt các đơn vị nghiên cứu, các doanh nghiệp CNQP giải

quyết những nhiệm vụ ngày càng khó khăn, phức tạp hơn của CNQP trong tương lai. Tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện qua thực tiễn để có được những tổng công trình sư, các chuyên gia hàng đầu về thiết kế, chế tạo VK-TBKT mới. Nghiên cứu cơ chế đầu tư KH-CN theo hướng mới: Tổng cục CNQP, Nhà nước và Bộ Quốc phòng đảm bảo đầu tư ngân sách, nguồn nhân lực theo yêu cầu và đặt hàng sản phẩm, cán bộ phải chịu trách nhiệm về hiệu quả và kết quả nghiên cứu sản xuất sản phẩm.

Tăng cường các biện pháp tuyên truyền giáo dục, hướng nghiệp tại các trường đại học để thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi vào làm việc trong ngành CNQP nói chung và Viện Công nghệ nói riêng.

Khuyến nghị với Bộ Quốc phòng .

Đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách quản lý, sử dụng, đãi ngộ và xây dựng môi trường xã hội thuận lợi để nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự phát triển.

Một là, đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách quản lý, sử dụng và đãi ngộ đối với nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự. Để đáp ứng yêu cầu xây dựng, phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong tình hình hiện nay, việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với nguồn lực này cần tập trung vào một số nội dung sau: 1) Đổi mới cơ chế quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý đối với nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật quân sự. 2) Sử dụng có hiệu quả nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật quân sự. 3) Đổi mới, bổ sung và hoàn thiện hệ thống chế độ, chính sách đãi ngộ đối với nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự.

Hai là, xây dựng môi trường xã hội thuận lợi để cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự hoạt động đạt hiệu quả cao nhất. Môi trường xã hội cho hoạt động khoa học kỹ thuật quân sự là sự thống nhất biện chứng của những mối quan hệ xã hội. Môi trường xã hội thuận lợi là môi trường có những điều kiện

và những quan hệ xã hội tích cực được nhận thức và chủ động tạo dựng cho người cán bộ khoa học trong quân đội làm việc có hiệu quả cao. Môi trường không thuận lợi là môi trường mà trong đó có những yếu tố làm cản trở quá trình phát triển nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự. Tạo môi trường xã hội thuận lợi cho nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự là quá trình xây dựng và củng cố những điều kiện khác quan, cần thiết về quân sự, chính trị, về kinh tế, vật chất, tinh thần. Để xây dựng môi trường xã hội thuận lợi cho cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự cần thực hiện tốt một số nội dung cơ bản như sau: Một là, xây dựng môi trường làm việc thuận lợi cho cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự. Hai là, xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh cho đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự.

Cần tiếp tục nghiên cứu việc bố trí, sử dụng và bổ sung các chế độ chính sách đối với cán bộ KH & CN. Nghiên cứu việc sắp xếp, bố trí sử dụng cán bộ KH & CN nhằm phát huy được tính năng động, sáng tạo, say sưa trong nghiên cứu của cán bộ. Cùng với việc thực hiện đúng và đầy đủ chính sách đặc biệt để thu hút tạo nguồn tài năng KH&CN, phải phát huy tối đa năng lực của đội ngũ cán bộ KH&CN hiện có. Những phát minh, sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, những dự án, đề tài... được áp dụng và mang lại hiệu quả thiết thực cần được đánh giá nghiêm túc và xét thưởng kịp thời, xứng đáng. Thực hiện tốt chính sách bảo hộ sở hữu trí tuệ, đãi ngộ đặc biệt đối với những công trình nghiên cứu xuất sắc, có giá trị khoa học thực sự. Có các chủ trương và biện pháp để thu hút Việt kiều, chuyên gia nước ngoài có trình độ cao tham gia làm việc trong các cơ sở CNQP.

Cải tiến hệ thống giải thưởng KH&CN quốc gia, danh hiệu vinh dự nhà nước cho cán bộ KH&CN. Hàng năm, các đơn vị quản lý KH&CN các cấp nên tổ chức một ngày lễ tôn vinh và ghi nhận công lao đóng góp của các cán bộ KH&CN.

Mở rộng hợp tác với các cơ quan khoa học trong và ngoài nước để xây dựng, phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự.

Mở rộng hợp tác với các cơ quan khoa học trong và ngoài nước để xây dựng, phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự nói chung nhằm tạo điều kiện thuận lợi, là cơ sở pháp lý và mở đường cho Viện Công nghệ tiến hành mở rộng hợp tác trong đào tạo, phát triển cán bộ KH&CN. Đây là quá trình tham gia, tương tác để trở thành một bộ phận cấu thành có vai trò nhất định trong trao đổi, hợp tác nghiên cứu khoa học, công nghệ, đặc biệt là khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự. Để thực hiện giải pháp này cần tập trung làm tốt những biện pháp như: đổi mới cơ chế, tạo điều kiện để nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật quân sự tham gia có hiệu quả vào quá trình hội nhập, hợp tác đào tạo và hoạt động nghiên cứu khoa học; nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật quân sự đáp ứng yêu cầu hội nhập, hợp tác trong đào tạo và nghiên cứu khoa học; và tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ trong quá trình mở rộng hợp tác đào tạo nguồn lực cán bộ khoa học và hoạt động nghiên cứu khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật quân sự.

Quy định cơ chế bảo vệ nhân tài. Các nhà khoa học thường có những ý tưởng sáng tạo, độc đáo, táo bạo, cải cách nên có thể bị cản trở, đổ kỵ. Hơn nữa cũng là đối tượng quan tâm, thu hút, lôi kéo của các thế lực bên ngoài, do đó cần có cơ chế bảo vệ thích hợp, đảm bảo cho nhân tài được làm việc trong môi trường an toàn, toàn tâm, toàn ý cho hoạt động sáng tạo.

Cần có những quy định về cơ chế tháo gỡ các rào cản, để tạo sự chuyển biến mới trong phát triển nguồn nhân lực KH&CN. Đồng thời, bổ sung các quy định rõ và cụ thể hơn về chính sách chiêu hiền, đãi sĩ, chính sách sử dụng nhà khoa học, tạo điều kiện cho nhà khoa học làm việc.

Luật KH&CN còn thiếu quy định về hoạt động KH&CN của trường đại học, về nhà khoa học trong trường đại học; không phân biệt rõ lực lượng nào nghiên cứu công nghệ, lực lượng nào là nhà khoa học, do đó chưa có quy định tương ứng. Có thể thấy, lực lượng nghiên cứu và giảng dạy thực sự là những nhà khoa học nhưng chưa được quan tâm trong Luật.

Vai trò đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của Bộ Giáo dục đào tạo còn được đề cập mờ nhạt. Giữa các trường từ cấp phổ thông cho đến cấp đại học, giữa Bộ Giáo dục đào tạo và Bộ Khoa học công nghệ chưa có sự gắn kết với nhau. Chưa có cơ chế, quy định để người có khả năng nghiên cứu trong các cơ sở giáo dục có thể liên hệ với đơn vị chủ quản về KH&CN để hỗ trợ nghiên cứu.

Cần quy định rõ khái niệm và địa vị pháp lý, điều kiện công nhận cá nhân được xem là có khả năng thực hiện nhiệm vụ KH&CN để có chế tài hoặc có điều kiện công nhận để có chế độ ưu đãi của Nhà nước. Làm rõ các chức danh KH&CN có gắn liền với ngạch, lương hay không? Ai là người quyết định danh hiệu này? Bộ Nội vụ đã quy định việc chuyển ngạch từ nghiên cứu viên lên nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp. Tuy nhiên, khi thêm “kỹ thuật viên, kỹ sư, kỹ sư trưởng, tổng kỹ sư” thì ai là người phong và có các ngạch, lương tương ứng hay không?

Bổ sung quy định tiêu chí về nhân tài, tiêu chí về người làm nghiên cứu khoa học. Quy định vinh danh các nhà khoa học có nhiều đóng góp công trình vào cho sản xuất.

Luật chưa tạo môi trường làm việc cho các nhà khoa học, chưa có cơ chế kết hợp giữa các nhà khoa học đầu ngành trong việc giải quyết các vấn đề khoa học mang tính chất quốc gia

Quy định tại khoản 5 Điều 22 của dự thảo luật còn chung chung, tạo kẽ hở trong việc chuyển giao công nghệ thuộc diện bí mật Nhà nước, điều này là mâu thuẫn với khoản 3 Điều 23. Cần quy định rõ cá nhân có thể được người

khác chuyển giao kết quả hoạt động KH&CN để làm cơ sở nghiên cứu và có quyền chuyển giao kết quả hoạt động KH&CN do mình tạo ra bằng nguồn lực tài chính và thiết bị của mình.

Điều 25 của Dự thảo Luật sửa đổi chỉ quy định việc ký kết hợp đồng thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp nhà nước với các tổ chức, cá nhân được tuyển chọn đối với các nghiên cứu do ngân sách Nhà nước tài trợ. Còn quyền nghiên cứu là của mỗi người, không cần hợp đồng, cần khuyến khích tự do nghiên cứu.

Cần phải có chính sách đối với những người có bằng sáng chế. Điều 50 của Dự thảo luật quy định về việc đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài về KH&CN. Điều này cần quy định về cơ chế để bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học trẻ, có quỹ đầu tư cho nhóm nghiên cứu khoa học trẻ, như ở Nhật Bản. Quy định rõ việc đào tạo cần có yêu cầu cụ thể, kết quả đạt được và kinh phí đầu tư hợp lý, không ghi chung chung.

Điều 69 của dự thảo luật quy định về giải thưởng KH&CN cần bổ sung quy định ưu đãi đối với người có giải thưởng và người có vinh dự được trong nước và thế giới công nhận. Bổ sung quy định về chế độ bảo hiểm cho những người làm KH&CN ở những lĩnh vực nguy hiểm, ví dụ như trong lĩnh vực hạt nhân.

Nhân lực KH&CN ngày nay đã trở thành nhân tố quyết định không chỉ đối với việc thực hiện thành công các mục tiêu kinh tế-xã hội cả trung và dài hạn. Trên bình diện quốc gia, việc thiếu đội ngũ cán bộ KH&CN giỏi còn trở thành lực cản đối với tiến trình đi tới những mục tiêu tăng trưởng kinh tế cao và bền vững. Luật KH&CN sửa đổi, bổ sung cần chú trọng đặc biệt tới các chế định về nhân lực KH&CN. Đó sẽ là tiền đề cho sự phát triển của nền KH&CN, đóng góp vào sự phát triển và tiến bộ xã hội.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Quốc Bảo (1999), *Khoa học quản lý và tổ chức*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
2. Mai Quốc Chánh (1999), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1999.
3. Nguyễn Trọng Cảnh (2009), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật trong lĩnh vực dò tìm xử lý bom mìn vật nổ sau chiến tranh ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ.
4. PGS.TS Trần Xuân Cầu, PGS. TS Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
5. Nguyễn Trọng Chuẩn, Nguyễn Thế Nghĩa, Đặng Hữu Toàn (2002), *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam, lý luận và thực tiễn*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002.
6. Lê Anh Cường, Nguyễn Lê Huyền, Nguyễn Thị Mai (2004), *Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
7. Nguyễn Huy Hiệu (2011), “*Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN theo tinh thần nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước số 6/2011.
8. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội, 2009.
9. TS. Hà Văn Hội (4/2007), *Giáo trình Quản trị nhân lực trong doanh nghiệp tập I*, NXB Bru điện Hà Nội, Hà Nội.
10. TS. Nguyễn Văn Kiều (2010), *Quản lý Khoa học và Công nghệ*, Học viện Kỹ thuật quân sự, Hà Nội.
11. Đức Lê (2001), *"Suy nghĩ về xây dựng nguồn lực con người cho quân đội"*

trong tình hình hiện nay” của, Tạp chí Quốc phòng toàn dân, số 7, năm 2001

12. PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

13. PGS-TS. Phạm Ngọc Thanh (2011), *Đổi mới văn hóa lãnh đạo, quản lý. Lý luận và thực tiễn*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

14. Nguyễn Minh Thắng (2005), “*Phát huy nguồn lực cán bộ khoa học kỹ thuật quân sự trẻ trong xây dựng Quân đội Nhân dân Việt Nam hiện nay*”, Luận án tiến sỹ Triết học, Hà Nội, 2005.

15. Ban Bí thư TW Đảng (2011), Nghị quyết số 20/NQ-TW của Hội nghị BCHTW 6 khóa XI.

16. Đảng ủy Quân ủy Trung ương (2010), *Nghị quyết số 618-NQ/ĐU ngày 28/10/2010 của Quân ủy Trung ương về đào tạo cán bộ quân đội ở nước ngoài đến năm 2020 và những năm tiếp theo*.

17. Đảng ủy Tổng cục CNQP (2011), *Nghị quyết số 68/NQ.ĐU.CNQP ngày 09/5/2011 về lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ và thực hiện công tác cán bộ nhiệm kỳ 2010 – 2015*.

18. Bộ Quốc phòng (2005) “*Nâng cao chất lượng công tác Đảng, công tác Chính trị ở các cơ quan, Viện nghiên cứu khoa học công nghệ của quân đội trong thời kỳ mới*”, của Viện Khoa học Xã hội và nhân văn quân sự Bộ quốc phòng Hà Nội 2005.

19. Bộ Quốc phòng (2007), *Quyết định số 200/2007/QĐ – BQP ngày 15 tháng 12 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng quy định về công tác tuyển dụng và bổ nhiệm trong quân đội và nhu cầu thực tiễn của đơn vị*.

20. Bộ Quốc phòng (2007), *Chỉ thị số 06/CT-BQP ngày 07/3/2007 của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng về việc triển khai thực hiện kế hoạch xây dựng, phát triển CNQP 5 năm 2006-2010 và các năm tiếp theo*.

21. Bộ Quốc phòng (2012), *“Xây dựng đội ngũ trí thức quân đội trong tình hình mới”*, Đề tài cấp Bộ của Viện Khoa học Xã hội và Nhân văn quân sự, Hà Nội, 2012.
22. Bộ Tổng Tham mưu - Cục Nhà trường, *Đề án Nghiên cứu xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Nhà giáo các Học viện, Trường Sĩ quan đáp ứng yêu cầu đào tạo mới*
23. Bộ Quốc phòng *Chương trình xây dựng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ quân sự cho CNQP*
24. *Nghị quyết 06-NQ/TW ngày 16/7/2011 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển công nghiệp quốc phòng đến năm 2020 và những năm tiếp theo.*
25. Thường vụ Đảng ủy quân sự Trung Ương (2003), *Chỉ thị số 292 ngày 29/12/2003 của Thường vụ Đảng ủy Quân sự Trung ương và kế hoạch số 2322/BQP ngày 19/5/2004 của Bộ Quốc phòng về các chương trình thực hiện Nghị quyết số 27/NQ-TW của Bộ Chính trị.*

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: PHIẾU ĐIỀU TRA PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ KH&CN

Với mục tiêu nghiên cứu phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN phục vụ CNQP nói chung và Viện Công nghệ nói riêng rất mong nhận được sự hợp tác của các cán bộ trong Viện trong việc trả lời phiếu điều tra. Các thông tin cá nhân của phiếu điều tra được hoàn toàn giữ kín. Các thông tin thu thập được chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu, không được sử dụng cho mục đích khác. Người trả lời vui lòng tích vào ô mình lựa chọn; nếu có nhiều mức đánh giá thì 1 là mức đánh giá rất thấp, 2 là mức đánh giá thấp, 3 là mức đánh giá trung bình, 4 là mức đánh giá cao và 5 là mức đánh giá rất cao hoặc có thể điền các thông tin cần thiết khác. *Bắt buộc

Câu 1: Năng lực hiện tại của đồng chí về các vấn đề sau ở mức độ nào? *

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Năng lực chuyên môn (nắm bắt được những phát triển mới nhất trong học thuật và thực tiễn chuyên môn của mình)					
Năng lực nghiên cứu sâu trong lĩnh vực chuyên môn của mình					
Năng lực tự học tập và phát triển bản thân					

Câu 2: Nhân tố nào cản trở đến khả năng phát triển của đồng chí trong Viện

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Cơ sở vật chất của Viện lạc hậu, thiếu thốn					
Dành thời gian để làm thêm hoặc làm ngoài để nâng cao thu nhập, đảm bảo cuộc sống					
Con nhỏ, bận chăm lo gia đình					
Không có sự giúp đỡ và tạo điều kiện của cấp trên					
Cơ chế nghiên cứu gò bó					
Bản thân thích sự ổn định					
Công tác đánh giá cán bộ KH&CN mang tính cào bằng, đánh giá không chính xác mức độ đóng góp của từng người					

Câu 3: Các đồng chí có biết về hoạt động phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện

	Có	Không
Công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN		
Công tác tuyển dụng cán bộ KH&CN của Viện		
Quan điểm sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện		

	Có	Không
Kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện		
Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện		
Chính sách, chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện		

Câu 4: Các đồng chí đánh giá như thế nào về công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện *

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Bám sát mục tiêu phát triển của Viện, của Tổng cục CNQP					
Đảm bảo tính liên tục gắn với mục tiêu trước mắt và lâu dài					
Đảm bảo tính toàn diện, tổng thể					
Có định hướng rõ ràng					
Có giải pháp và lộ trình cụ thể					

Câu 5: Đánh giá của bản thân đồng chí về công tác tuyển dụng của Viện

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Mang tính chiến lược xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của Viện					
Tiêu chí tuyển chọn rõ ràng					
Quy trình tuyển chọn hợp lý					

Câu 6: Đánh giá của đồng chí về công tác sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện *

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Đúng người đúng việc					
Đúng chuyên môn được đào tạo					
Tạo điều kiện để cán bộ KH&CN phát huy tối đa năng lực					
Luôn chuyển, cán bộ hợp lý					
Chuyển ngạch, nâng bậc đúng thời hạn					
Bổ nhiệm đúng đối tượng					

Câu 7: Đánh giá của đồng chí về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện *

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Lập kế hoạch đào tạo dài hạn cho đội ngũ cán bộ KH&CN					
Chủ động lập kế hoạch hàng năm về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN					
Thụ động chờ vào các lớp đào tạo, bồi dưỡng của các cơ quan, tổ chức ngoài Viện					
Xuất phát từ nhu cầu đào tạo bồi dưỡng của bản thân cán bộ KH&CN					
Chủ động liên hệ và cử cán bộ KH&CN tham gia các buổi tập huấn của các cơ quan, tổ chức					

Câu 8: Đánh giá của đồng chí về công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ KH&CN *

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Thông qua công trình khoa học đã được nghiệm thu, đánh giá					
Thông qua các bài viết đăng trên các tạp chí khoa học					
Tiêu chí đánh giá trong bảng thi đua hàng quý và 6 tháng rõ ràng, cụ thể					
Tiêu chí đánh giá trong bảng thi đua hàng năm rõ ràng, cụ thể					

Câu 9: Đánh giá của đồng chí về chính sách, chế độ đãi ngộ đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện *

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Tuân thủ các chế độ về tiền lương, phụ cấp của Nhà nước					
Các chế độ thu nhập khác của Viện đối với cán bộ KH&CN					
Môi trường làm việc tốt, phát huy được năng lực của cán bộ KH&CN					
Các chế độ đãi ngộ về tinh thần đối với cán bộ KH&CN					

Câu 10: Giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện trong thời gian tới. Đồng chí đồng tình các giải pháp ở mức độ nào thì tích vào mức độ đó

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Hoàn thiện công tác xây dựng, quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN					
Hoàn thiện công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN					
Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN					
Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ KH&CN					
Xây dựng chính sách, chế độ đãi ngộ đội ngũ cán bộ KH&CN					
Đảm bảo điều kiện làm việc cho đội ngũ cán bộ KH&CN					
Tăng cường hợp tác trong và ngoài nước để phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN					
Khác (cụ thể):....					

Câu 11: Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN
 Đồng chí đồng tình các giải pháp ở mức độ nào thì tích vào mức độ đó

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Công bố chiến lược, mục tiêu phát triển của Viện trong tương lai					
Xây dựng bộ năng lực tối thiểu cần thiết cho cán bộ KH&CN và các vị trí công việc đáp ứng mục tiêu chiến lược					
Xây dựng lộ trình quy hoạch theo từng giai đoạn					
Gắn quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN với quy hoạch đội ngũ cán bộ nhân viên phòng ban					

Câu 12: Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN
 Đồng chí đồng tình các giải pháp ở mức độ nào thì tích vào mức độ đó

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Thực hiện phân tích công việc, xác định vị trí làm việc cho toàn Viện					
Xây dựng (hoàn thiện) và công bố công khai quy chế tuyển dụng của Viện					
Ban hành và công bố quy định luân chuyển, đề					

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
bạt cán bộ KH&CN					

Câu 13: Giải pháp tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN
Đồng chí đồng tình các giải pháp ở mức độ nào thì tích vào mức độ đó

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Xác định và lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ KH&CN hàng năm					
Khuyến khích, động viên và tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ KH&CN tiếp tục học tập nâng cao					
Viện chủ động đào tạo, bồi dưỡng liên tục đội ngũ cán bộ KH&CN					

Câu 14: Giải pháp tăng cường công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ KH&CN. Đồng chí đồng tình các giải pháp ở mức độ nào thì tích vào mức độ đó

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá rõ ràng, cụ thể					
Thông qua bài viết ở các buổi hội thảo chuyên môn đăng trên tạp chí khoa học					
Đánh giá thông qua các công trình khoa học					

Câu 15: Xây dựng (hoàn thiện) chính sách, chế độ đãi ngộ đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện. Đồng chí đồng tình các giải pháp ở mức độ nào thì tích vào mức độ đó

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Đảm bảo các chế độ của Nhà nước và Quân đội					
Thực hiện các chế độ ưu đãi vật chất của Viện đối với cán bộ KH&CN					
Thực hiện các biện pháp tạo động lực tinh thần cho đội ngũ cán bộ KH&CN					

Các thông tin bổ sung về người trả lời phỏng vấn

Xin đồng chí vui lòng cho biết các thông tin cá nhân sau:

1.Họ và tên:

2.Tuổi:

3.Đang làm việc tại bộ phận:

4.Chức vụ, vị trí đảm nhiệm:

5.Trình độ chuyên môn:

Tiến sĩ

Thạc sĩ

Kỹ sư, Cử nhân

Cao đẳng

Trung cấp

Khác

Xin chân thành cảm ơn đồng chí đã hợp tác!

PHỤ LỤC 2: SƠ LƯỢC MỘT SỐ KẾT QUẢ PHIẾU ĐIỀU TRA

Câu 1: Năng lực hiện tại của đồng chí về các vấn đề sau ở mức độ:

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Năng lực chuyên môn (nắm bắt được những phát triển mới nhất trong học thuật và thực tiễn chuyên môn của mình)	0.0	67.5	7.5	12.5	12.5
Năng lực nghiên cứu sâu trong lĩnh vực chuyên môn của mình	0.0	67.5	8.8	17.5	6.3
Năng lực tự học tập và phát triển bản thân	0.0	65.0	12.5	22.5	0.0

Câu 2: Nhân tố cản trở đến khả năng phát triển của đồng chí trong Viện:

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Cơ sở vật chất của Viện lạc hậu, thiếu thốn	72.5	7.5	20.0	0.0	0.0
Dành thời gian để làm thêm hoặc làm ngoài để nâng cao thu nhập, đảm bảo cuộc sống	25.0	36.3	38.8	0.0	0.0
Con nhỏ, bận chăm lo gia đình	8.8	58.8	32.5	0.0	0.0
Không có sự giúp đỡ và tạo điều kiện của cấp trên	0.0	43.8	56.3	0.0	0.0
Cơ chế nghiên cứu gò bó	0.0	33.8	66.3	0.0	0.0
Bản thân thích sự ổn định	0.0	21.3	78.8	0.0	0.0
Công tác đánh giá cán bộ KH&CN mang tính cào bằng, đánh giá không chính xác mức độ đóng góp của từng người	0.0	28.8	70.0	1.3	0.0

Câu 10: Giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện trong thời gian tới.

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Hoàn thiện công tác xây dựng, quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN	0.0	0.0	0.0	83.8	16.3
Hoàn thiện công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN	0.0	0.0	0.0	91.3	8.8
Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN	0.0	0.0	0.0	82.5	17.5
Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ KH&CN	0.0	0.0	0.0	81.3	18.8
Xây dựng chính sách, chế độ đãi ngộ đội ngũ cán bộ KH&CN	0.0	0.0	0.0	95.0	5.0
Đảm bảo điều kiện làm việc cho đội ngũ cán bộ	0.0	0.0	0.0	90.0	10.0

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
KH&CN					
Tăng cường hợp tác trong và ngoài nước để phát triển đội ngũ cán bộ KH&CN	0.0	0.0	0.0	98.8	1.3

Câu 11: Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Công bố chiến lược, mục tiêu phát triển của Viện trong tương lai	0.0	0.0	0.0	10.0	90.0
Xây dựng bộ năng lực tối thiểu cần thiết cho cán bộ KH&CN và các vị trí công việc đáp ứng mục tiêu chiến lược	0.0	0.0	0.0	95.0	5.0
Xây dựng lộ trình quy hoạch theo từng giai đoạn	0.0	0.0	0.0	96.3	3.8
Gắn quy hoạch đội ngũ cán bộ KH&CN với quy hoạch đội ngũ cán bộ nhân viên phòng ban	0.0	0.0	0.0	98.8	1.3

Câu 12: Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ KH&CN. (01 phiếu không có ý kiến)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Thực hiện phân tích công việc, xác định vị trí làm việc cho toàn Viện	0.0	0.0	0.0	90.0	8.8
Xây dựng (hoàn thiện) và công bố công khai quy chế tuyển dụng của Viện	0.0	0.0	0.0	78.8	20.0
Ban hành và công bố quy định luân chuyển, đề bạt cán bộ KH&CN	0.0	0.0	0.0	93.8	5.0

Câu 13: Giải pháp tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KH&CN

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Xác định và lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ KH&CN hàng năm	0.0	0.0	0.0	11.3	88.8
Khuyến khích, động viên và tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ KH&CN tiếp tục học tập nâng cao	0.0	0.0	0.0	80.0	20.0
Viện chủ động đào tạo, bồi dưỡng liên tục đội ngũ cán bộ KH&CN	0.0	0.0	0.0	90.0	10.0

Câu 14: Giải pháp tăng cường công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát chất lượng đội ngũ cán bộ KH&CN trong cán bộ KH&CN trong Viện (03 phiếu không có ý kiến)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá rõ ràng, cụ thể	0.0	0.0	1.3	81.3	13.8
Thông qua bài viết ở các buổi hội thảo chuyên môn đăng trên tạp chí khoa học	0.0	0.0	0.0	90.0	6.3
Đánh giá thông qua các công trình khoa học	0.0	0.0	0.0	13.8	82.5

Câu 15: Xây dựng (hoàn thiện) chính sách, chế độ đãi ngộ đội ngũ cán bộ KH&CN của Viện (03 phiếu không có ý kiến)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
Đảm bảo các chế độ của Nhà nước và Quân đội	0.0	0.0	0.0	81.3	15.0
Thực hiện các chế độ ưu đãi vật chất của Viện đối với cán bộ KH&CN	0.0	0.0	0.0	95.0	1.3
Thực hiện các biện pháp tạo động lực tinh thần cho đội ngũ cán bộ KH&CN	0.0	0.0	0.0	83.8	12.5