

# XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ KHOA HỌC KẾ CẬN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHIỆM VỤ CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH TRONG THỜI KỲ MỚI

PGS, TS VŨ VĂN PHÚC\*

**Đ**ội ngũ cán bộ khoa học (CBKH) là lực lượng nòng cốt, "đội quân chủ lực" trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chính trị của Học viện CTQG Hồ Chí Minh. Chất lượng của đội ngũ CBKH quyết định chất lượng công tác, vị thế, uy tín của Học viện. Nhận thức rõ vị trí, vai trò của đội ngũ CBKH trong quá trình phát triển, Học viện luôn quan tâm chăm lo đến công tác xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng CBKH để đội ngũ này đủ sức đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Tại trung tâm Học viện, tính đến tháng 8 - 2005, CBKH có chức danh giáo sư, phó giáo sư và học vị từ thạc sĩ trở lên là 404 người, chiếm 48,33% tổng số cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có 1 Nhà giáo nhân dân, 13 Nhà giáo ưu tú (1,55%); 11 giáo sư (1,32%); 52 phó giáo sư (6,22%); 197 tiến sĩ (23,56%); 145 thạc sĩ (17,22%); số cán bộ có trình độ cử nhân là 275, chiếm 32,9%.

Trong những năm qua, đội ngũ CBKH của Học viện đã có những đóng góp xứng đáng vào sự nghiệp cách mạng của Đảng và của dân tộc; trưởng thành vượt bậc cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, trước những yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới, đội ngũ CBKH còn bộc lộ một số điểm hạn chế. Nghị quyết số 52-NQ/TW Về đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh của Bộ chính trị, ra ngày 30 - 7 - 2005, đã chỉ rõ: "Chất lượng đội

ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu còn một số mặt hạn chế, nhất là về khả năng cập nhật kiến thức khoa học hiện đại, hiểu biết thực tiễn đất nước và thế giới, về khả năng ngoại ngữ, tin học và sử dụng những phương pháp giảng dạy hiện đại". Đặc biệt, do công tác xây dựng lực lượng kế cận còn chậm nên Học viện đã có sự hẫng hụt nghiêm trọng giữa thế hệ CBKH hiện đang giữ vị trí chủ chốt trong hoạt động khoa học của Học viện với thế hệ CBKH trẻ kế cận.

Hiện nay, độ tuổi của đội ngũ CBKH ở trung tâm Học viện là: dưới 30 có 63 người; 31 - 40 tuổi có 115 người; 41 - 50 tuổi có 127 người; 51 tuổi trở lên có 154 người. Chính vì vậy, vấn đề xây dựng đội ngũ CBKH kế cận cho tương lai, trước hết là cho giai đoạn 2010 - 2015 là nhiệm vụ trọng yếu vừa có tính cấp bách, vừa có tính chiến lược lâu dài.

Nghị quyết 52 của Bộ chính trị yêu cầu Học viện phải đổi mới mạnh mẽ, toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn để ngang tầm với đòi hỏi của công cuộc đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Nghị quyết đã đề ra những quan điểm, định hướng lớn và chỉ ra những giải pháp cụ thể cần thực hiện. Về công tác xây dựng đội ngũ CBKH, Nghị quyết chỉ rõ: "Coi trọng việc xây dựng và thực hiện quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu, đặc biệt là cán bộ khoa học đầu

\* Học viện CTQG Hồ Chí Minh

ngành, có biện pháp mạnh và cấp thiết để sau một số năm đáp ứng đủ số lượng, bảo đảm chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy và nghiên cứu cho Học viện”.

Từ năm 1990, Học viện đã chú trọng việc tuyển dụng những cử nhân mới tốt nghiệp loại khá, giỏi các ngành khoa học xã hội và nhân văn để đào tạo cán bộ kế cận. Trong 15 năm qua, đã có khoảng 200 cán bộ trẻ được tuyển dụng theo nguồn này, trong đó có 139 cán bộ trẻ được xếp vào ngạch nghiên cứu viên và giảng viên với định hướng là sẽ đào tạo thành CBKH. Học viện cũng đã tiến hành đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBKH trẻ như tổ chức các lớp đào tạo chuyên môn, ngoại ngữ, tin học; cử cán bộ đi đào tạo cao học, nghiên cứu sinh trong và ngoài nước; xây dựng tiêu chuẩn để CBKH trẻ phấn đấu, trưởng thành; giao cho các CBKH có kinh nghiệm kèm cặp CBKH trẻ... Đồng thời với các biện pháp đó, Đảng uỷ, các tổ chức đoàn thể trong Học viện cũng thường xuyên quan tâm giáo dục, bồi dưỡng lý tưởng, đạo đức, tác phong cho đội ngũ cán bộ này. Về trình độ học vấn, đội ngũ CBKH trẻ có 3 tiến sĩ, 54 thạc sĩ và có 40 người đang theo học cao học, nghiên cứu sinh ở trong nước và nước ngoài. Hầu hết CBKH trẻ đã được đào tạo theo chương trình cao cấp lý luận chính trị hoặc cử nhân chính trị. Nhìn chung, đội ngũ CBKH trẻ đã có sự nỗ lực cao trong học tập nâng cao trình độ và rèn luyện lập trường, tư tưởng, đạo đức cách mạng; đã có bước trưởng thành về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, ngoại ngữ, tin học và bước đầu nhập cuộc vào việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Học viện, một số đã thể hiện được năng lực trong công tác nghiên cứu khoa học, có triển vọng trở thành CBKH thực thụ.

Tuy nhiên, so với yêu cầu thì đội ngũ CBKH trẻ của Học viện phát triển còn chậm. Đến nay, số CBKH trẻ có trình độ trên đại học chỉ chiếm 41%, còn lại vẫn chỉ có trình độ cử nhân. Bởi vậy, Học viện phải có những giải pháp mạnh và đồng bộ trong tất cả các khâu từ quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đến bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đối với CBKH trẻ.

### 1. Vấn đề tạo nguồn bổ sung cán bộ khoa học

Trước thực trạng đội ngũ CBKH trẻ của Học viện phát triển chậm, đã có ý kiến cho rằng, không nên tuyển dụng cử nhân vì thời gian đào tạo quá dài, lại không bảo đảm chắc chắn có thể đào tạo được trở thành CBKH thực thụ, cách tốt nhất là tuyển chọn những cán bộ đã có học hàm, học vị hoặc những cán bộ lãnh đạo, quản lý về công tác tại Học viện. Nếu làm như vậy sẽ đáp ứng được ngay nhu cầu cán bộ của Học viện, nhưng việc tuyển chọn cũng không dễ dàng. Hơn nữa, không thể vì công tác đào tạo khó khăn mà không chuẩn bị cho tương lai phát triển của Học viện. Vì vậy, về nguồn tuyển chọn cũng cần đa dạng, trong đó tập trung vào những nguồn chủ yếu sau:

- Giảng viên của các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, của các trường đại học, cao đẳng có thành tích trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- Cán bộ ở các cơ quan khác có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ với chuyên ngành phù hợp.

- Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các bộ, ban, ngành, đoàn thể ở Trung ương và địa phương về học tập tại Học viện, sau khi tốt nghiệp cử nhân chính trị hay cao cấp lý luận chính trị với kết quả học tập tốt, có khả năng nghiên cứu và giảng dạy.

- Cử nhân mới ra trường có chuyên ngành phù hợp và hội đủ các điều kiện cần thiết (học lực loại khá, giỏi, có đạo đức tốt, là đảng viên hoặc có thể trở thành đảng viên).

Đối với nguồn tuyển chọn để đào tạo lâu dài, hiện cũng có những ý kiến khác nhau. Có ý kiến cho rằng, tuyển dần với số lượng ít, đủ thay thế biên chế của cán bộ nghỉ hưu. Cũng có ý kiến cho rằng, chỉ tuyển theo từng đợt với số lượng lớn để có điều kiện tập trung đào tạo. Để có điều kiện tập trung đào tạo theo quy trình thì tuyển chọn theo từng đợt là thích hợp. Tuy nhiên, bên cạnh việc tuyển theo đợt tập trung, Học viện cũng cần luôn luôn mở rộng cửa với những tài năng trẻ thực sự muốn về công tác tại Học viện. Bên cạnh đó, quy trình tuyển chọn cũng là vấn đề cần phải có sự nghiên cứu, trao đổi để đảm bảo chọn lựa được những người thật sự có năng lực và triển vọng trở thành người CBKH lý luận chính trị.

## **2. Vấn đề xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học kế cận**

Xây dựng quy hoạch CBKH là một nội dung rất quan trọng nhằm xây dựng, phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao của Học viện. Việc làm rõ trách nhiệm cụ thể của cơ quan tham mưu về công tác cán bộ, của các cấp uỷ Đảng cũng như của thủ trưởng và tập thể lãnh đạo đơn vị về công tác này là hết sức cần thiết và quy hoạch phải tiến hành từ cơ sở, từ đơn vị mới đảm bảo tính khoa học và sát hợp.

Về nội dung đào tạo, bồi dưỡng, cần rèn luyện CBKH trẻ về lập trường cộng sản, đạo đức cách mạng, tác phong của người cán bộ lý luận, người giảng viên trường Đảng... Đồng thời, cần tập trung trang bị cho CBKH về lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, trong đó đặc biệt chú ý trang bị kiến thức về kinh điển mácxít; kiến thức chuyên sâu của các chuyên ngành; tri thức thực tiễn; phương pháp nghiên cứu khoa học và phương pháp giảng dạy; ngoại ngữ và tin học... Về quy trình đào tạo, có thể gồm các khâu cơ bản sau: tuyển dụng và tập trung đào tạo cử nhân chính trị hoặc cao cấp lý luận chính trị theo chương trình đặc biệt; tập sự ở các đơn vị khoa học; đào tạo cao học, nghiên cứu sinh; đi thực tế ở các địa phương. Tuy nhiên, việc tiến hành khâu nào trước lại là vấn đề cần phải tính toán, cân nhắc, nhằm đảm bảo công tác đào tạo CBKH kế cận vừa tiết kiệm được thời gian, công sức, vừa đạt chất lượng cao.

Về phương thức đào tạo, bồi dưỡng, phải căn cứ vào từng nội dung và thời gian trong quy trình đào tạo, nhưng cũng cần phải hết sức đa dạng, linh hoạt, đảm bảo phát huy tối đa những điều kiện và nguồn lực hiện có của Học viện, đồng thời, phát huy được tính chủ động, sáng tạo của bản thân cán bộ trẻ trong quá trình đào tạo. Tạo điều kiện để họ biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, tự hoàn thiện nhân cách của người CBKH. Vì vậy, ngoài việc đào tạo theo các chương trình đào tạo cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ còn phải thông qua nhiều phương thức khác nhau giúp họ làm quen và được thử thách trong môi trường khoa học và thực tiễn, như:

- Tổ chức các lớp bồi dưỡng kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các lý thuyết đương đại

chuyên sâu cho cán bộ nghiên cứu, giảng dạy có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ở Học viện.

- Đưa CBKH trẻ đi tham nhập thực tế và nghiên cứu, tổng kết thực tiễn. Phương thức đào tạo thông qua đi thực tế không những giúp họ tiếp cận với những vấn đề đang đặt ra từ thực tiễn, rèn luyện phương pháp tổng kết thực tiễn mà còn rèn luyện bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng, đạo đức tác phong của người cán bộ trường Đảng.

- Đào tạo CBKH trẻ thông qua các đề tài, chương trình, dự án khoa học trọng điểm, kể cả các chương trình hợp tác quốc tế. Chọn CBKH trẻ là nhân lực cho các đề tài dự án đó, dưới sự lãnh đạo khoa học trực tiếp của các giáo sư, phó giáo sư có kinh nghiệm. Thi điểm các đề tài, mỗi đề tài có 1 giáo sư hay phó giáo sư làm chủ nhiệm, từ 5 đến 10 tiến sĩ làm cộng tác viên, với đầu tư kinh phí thỏa đáng để ra được những công trình có giá trị khoa học cao. Mặt khác, khuyến khích các CBKH trẻ tham gia luận chứng, làm chủ nhiệm các đề tài khoa học bằng cách giao một số đề tài, trước hết là đề tài cấp cơ sở. Sau đó sẽ cử những chuyên gia giỏi, phù hợp chuyên ngành làm cố vấn. Lực lượng cộng tác viên của những đề tài này bắt buộc phải là những cán bộ trẻ.

- Giao nhiệm vụ cho 10 - 20 nhà khoa học có uy tín bồi dưỡng từ 20 đến 40 tiến sĩ trẻ (mỗi giáo sư, nhà khoa học có uy tín nhận đỡ đầu 3 - 4 người) thi trong khoảng 5 đến 10 năm tới, Học viện sẽ có một lực lượng khoa học nòng cốt làm cơ sở phát triển tiềm lực khoa học lâu dài.

Chỉ có mạnh dạn và quyết tâm đầu tư theo chiều sâu như vậy mới có thể đào tạo được những CBKH giỏi và các chuyên gia.

## **3. Vấn đề quản lý cán bộ khoa học trẻ**

Tăng cường công tác quản lý CBKH trẻ là nhằm giúp họ có định hướng đúng trên bước đường học tập, rèn luyện trở thành người CBKH lý luận thực thụ. Để quản lý tốt cán bộ trẻ thì trước hết phải giao nhiệm vụ cho họ một cách rõ ràng, định thời gian hoàn thành. Ví dụ: khi được tuyển dụng, cán bộ trẻ phải cam kết hoàn thành chương trình học tập cử nhân chính trị theo chương trình đặc biệt; giao nhiệm vụ trong 2 - 3 năm

phải thi đỗ và hoàn thành chương trình thạc sĩ... Đồng thời, cần thường xuyên kiểm tra thái độ và kết quả học tập, rèn luyện, phấn đấu. Những CBKH trẻ có tinh thần hăng say học tập, tích cực rèn luyện phấn đấu, đạt thành tích cao trong học tập, nghiên cứu khoa học cần phải được biểu dương, khen thưởng kịp thời. Mặt khác, cần hoàn thiện quy chế làm việc của cán bộ nói chung, quy chế giảng viên, nghiên cứu viên nói riêng để quản lý đội ngũ, đảm bảo vừa bảo vệ được cán bộ, vừa phát huy tối đa năng lực của từng người. Thường xuyên kiểm tra việc thực hiện quy chế, kịp thời phát hiện những sai lệch để có biện pháp điều chỉnh, xử lý nghiêm những cán bộ vi phạm. Việc quản lý chủ yếu căn cứ vào kết quả và chất lượng công việc.

#### **4. Vấn đề thực hiện chính sách đối với cán bộ khoa học kế cận**

Đổi mới và hoàn thiện hơn nữa chế độ đãi ngộ đối với cán bộ nói chung, CBKH nói riêng là nhân tố rất quan trọng. Tuy nhiên, cần kiên quyết chống tư tưởng ỷ lại, trông chờ theo cơ chế bao cấp. Vì vậy, việc thực hiện chính sách cần gắn liền với kết quả học tập, phấn đấu của CBKH trẻ, tuyệt đối tránh tình trạng dàn đều. Những người có quá trình phấn đấu tốt sẽ được đãi ngộ xứng đáng, được tạo điều kiện để phát triển như: cử đi đào tạo ở nước ngoài; tăng lương sớm... Còn những người không có tinh thần vươn lên, kết quả học tập kém, vi phạm kỷ luật phải có biện pháp xử lý như: kéo dài thời gian tập sự, kéo dài thời gian nâng lương...

Đồng thời, Học viện cũng cần có cơ chế thưởng cho những cán bộ có thành tích xuất sắc trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học cả về vật chất và tinh thần. Trong khả năng có thể, Học viện cần tạo điều kiện tốt nhất về nhà ở ổn định, tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ nói chung, CBKH nói riêng yên tâm công tác. Hình thành cơ chế và vận dụng chính sách có sự ưu đãi đối với CBKH đi thực tế dài hạn tại các địa phương. Trang bị thêm những phương tiện kỹ thuật hiện đại phục vụ cho nghiên cứu và giảng dạy như phòng làm việc, máy vi tính, kết nối mạng Internet... Hình thành quỹ hỗ trợ tài năng nghiên cứu khoa học dành cho những cán bộ trẻ (dưới 35 tuổi), phát hiện và bồi dưỡng những người thực sự có năng lực.

Như vậy, để xây dựng được đội ngũ CBKH kế cận đủ về số lượng, cao về chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của Học viện CTQG Hồ Chí Minh trong thời kỳ mới, Học viện cần thực hiện đồng bộ các chính sách đủ mạnh và cấp thiết, đây vừa là nhiệm vụ vừa là nhu cầu của bản thân đội ngũ cán bộ.

---

## **GIỮ VỮNG VÀ TĂNG CƯỜNG...**

*(Tiếp theo trang 27)*

*Ba là... tăng cường mối liên hệ mật thiết với nhân dân, phát huy tối đa vai trò của quần chúng nhân dân trong việc tham gia xây dựng Đảng, xây dựng và quản lý Nhà nước. Đây cũng chính là tiêu chí hàng đầu thể hiện bản chất cách mạng của Đảng và Nhà nước ta.*

Đảng cần tăng cường lãnh đạo việc kiểm tra, giám sát hoạt động của các CQNN, các cán bộ, đảng viên trong bộ máy Nhà nước thông qua Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị xã hội, các tổ chức quần chúng - với chức năng "phản biện xã hội", bằng nhiều hình thức mà trước tiên và quan trọng nhất là phát huy dân chủ XHCN, *gắn việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở với xây dựng chính quyền*, phát huy tối đa vai trò của các tổ chức này trong xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính trị.

Giữ vững và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng là yêu cầu tất yếu khách quan, là điều kiện tiên quyết bảo đảm nâng cao hiệu lực quản lý của Nhà nước XHCN, là nhu cầu tự thân, xuất phát từ chính quá trình đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo của Đảng và quá trình cải cách bộ máy Nhà nước. Đây cũng chính là bài học sâu sắc, là cội nguồn sức mạnh cho công cuộc cải cách bộ máy Nhà nước nói riêng cũng như sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước nói chung.

---

1. Đảng cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, CTQG, H, 2001, tr. 132

2. Đỗ Mười: "Phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa - một giải pháp cơ bản, cấp thiết để xây dựng Nhà nước trong sạch, vững mạnh", *Tạp chí Cộng sản*, số 3-1997