

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

NGUYỄN VĂN DÂN

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
TẠI BỘ TƯ LỆNH CẢNH SÁT CƠ ĐỘNG - BỘ CÔNG AN

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

NGUYỄN VĂN DÂN

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
TẠI BỘ TƯ LỆNH CẢNH SÁT CƠ ĐỘNG - BỘ CÔNG AN

Chuyên ngành: Quản lý công

Mã số: 834 04 03

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. ĐỖ XUÂN TRƯỜNG

XÁC NHẬN CỦA
CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

XÁC NHẬN CỦA CHỦ TỊCH HĐQT
CHẤM LUẬN VĂN

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả xin cam đoan các tổng hợp, rà soát và nghiên cứu đưa ra trong luận văn này là dựa trên các kết quả thu được trong quá trình tìm tòi, nghiên cứu trong các bài báo, các tài liệu tại cơ quan công tác, không sao chép kết quả nghiên cứu của người khác. Nội dung của luận văn có sự tham khảo và sử dụng một số thông tin, số liệu, tài liệu từ các nguồn sách, báo, tạp chí, đề án, quyết định của lực lượng CAND đã được tác giả ghi rõ nguồn gốc và liệt kê trong danh mục tài liệu tham khảo./.

LỜI CẢM ƠN

Luận văn này của tác giả được hoàn thành tại trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội, dưới sự hướng dẫn khoa học của giảng viên **TS. Đỗ Xuân Trường**.

Tác giả xin trân trọng cảm ơn các đồng chí Lãnh đạo và đồng nghiệp tại các Phòng nghiệp vụ, Trung đoàn, TTHL và BDNV, Đội, Ban trong Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động đã tạo điều kiện giúp đỡ, cung cấp thông tin, tài liệu và phối hợp để tôi có đủ dữ liệu để phân tích, đánh giá và hoàn thành luận văn này.

Tác giả xin bày tỏ lòng cảm ơn chân thành đối với các thầy, cô giáo của Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội đã giúp đỡ tôi chỉnh sửa, hoàn thiện và các anh chị học viên, bạn bè đã giúp đỡ, động viên, khích lệ trong suốt quá trình học tập để hoàn thành luận văn này. Đặc biệt, tôi gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Thầy giáo hướng dẫn khoa học là **TS. Đỗ Xuân Trường** đã dành nhiều thời gian, tâm huyết tận tình hướng dẫn, động viên tôi trong suốt quá trình thực hiện luận văn này.

MỤC LỤC

DANH MỤC CHỮ CÁI VIẾT TẮT	i
DANH MỤC CÁC BẢNG	ii
DANH MỤC CÁC HÌNH	iii
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO	5
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu	5
1.2. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao	8
1.2.1. Khái niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công an	8
1.2.2. Nội dung về phát triển NNL chất lượng cao ngành công an	9
1.2.3. Tiêu chí đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công an	12
1.2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL chất lượng cao ngành công an:	14
CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	18
2.1. Quy trình nghiên cứu	18
2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu	19
2.3. Phương pháp xử lý thông tin và phân tích số liệu	20
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI BỘ TƯ LỆNH CẢNH SÁT CƠ ĐỘNG	24
3.1. Giới thiệu về Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động - Bộ Công an	24
3.2. Thực trạng NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ	29
3.2.1. Quy mô nhân lực:	29

3.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực tại Bộ Tư lệnh CSCĐ	31
3.2.3. Cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ	38
3.3. Thực trạng phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ	40
3.3.1. Quy trình thực hiện phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ	40
3.3.2. Các phương pháp phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ	44
3.3.3 Các nhân tố tác động đến việc phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ	50
3.4 Đánh giá chung sự phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ	62
3.4.1 Đánh giá chung	62
3.4.2 Tồn tại, hạn chế của sự phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ	64
3.4.3 Nguyên nhân của các tồn tại, hạn chế trong việc phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ	69
CHƯƠNG 4: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NNL CHẤT LƯỢNG CAO TẠI BỘ TƯ LỆNH CẢNH SÁT CƠ ĐỘNG	73
4.1. Định hướng	73
4.2. Giải pháp đề xuất về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ	80
KẾT LUẬN	95
TÀI LIỆU THAM KHẢO	96
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CHỮ CÁI VIẾT TẮT

CAND	: Công an nhân dân
BCA	: Bộ Công an
CSCĐ	: Cảnh sát cơ động
CSDN	: Cảnh sát đặc nhiệm
CBCS	: Cán bộ chiến sĩ
NNL	: Nguồn nhân lực
TTHL&BDNV	: Trung tâm huấn luyện và bồi dưỡng nghiệp vụ
ANQG	: An ninh Quốc gia
TTATXH	: Trật tự ATXH
ANCT, ANTT	: An ninh chính trị, An ninh trật tự
KHCN, KHKT	: Khoa học công nghệ, khoa học kỹ thuật

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1 Tổng hợp biên chế quân số Bộ Tư lệnh CSCĐ	29
Bảng 3.2. Tổng hợp trình độ giáo dục đào tạo Bộ Tư lệnh CSCĐ	32
Bảng 3.3. Tổng hợp biến động NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh	33
Bảng 3.4. Tiêu chí đánh giá rèn luyện thể lực của CBCS	34
Bảng 3.5. Tổng hợp kết quả kiểm tra thể lực của Bộ Tư lệnh CSCĐ	36
Bảng 3.6. Tổng hợp kỷ luật CBCS thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ	38
Bảng 3.7. Tổng hợp nhu cầu đào tạo của CBCS trong Bộ Tư lệnh CSCĐ	60

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 2.1. Cách tiếp cận vấn đề nghiên cứu	18
Hình 2 .2 Khung phân tích những yếu tố tác động đến phát triển NNL chất lượng cao	19
Hình 3.1 Mô hình tổ chức bộ máy của Bộ Tư lệnh CSCĐ	25

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài luận văn

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế đã và đang là con đường để Việt Nam phát triển toàn diện kinh tế - xã hội của đất nước. Quá trình này đã tác động sâu sắc, quy mô rộng và cũng đã đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, việc huy động mọi tiềm năng, phát huy mọi nguồn lực, tham gia vào quá trình này là vấn đề quan trọng. Trong các nguồn lực đó, đặc biệt là NNL chất lượng cao có vai trò quan trọng và luôn là nhân tố quyết định đến sự phát triển nhanh, ổn định và bền vững của đất nước trong giai đoạn hiện nay. Đối với sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển nhanh, bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế, đường lối, chính sách của Đảng đã khẳng định tại Nghị quyết đại hội XI: *“Phát triển nhanh và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”*. Trong đó, lực lượng CAND nói chung và lực lượng CSCĐ nói riêng có vai trò rất lớn, đảm bảo an ninh quốc gia và giữ gìn trật tự, an toàn xã hội trong hoàn cảnh nhiều biểu hiện mới, phức tạp, khó lường trước. Tình hình đó, đã làm cho đặc điểm, tính chất hoạt động của lực lượng CSCĐ, CSDN có nhiều thay đổi phù hợp với hoàn cảnh và diễn biến mới. Việc thực hiện công tác nghiệp vụ CSCĐ không chỉ tiến hành với các phương pháp thông thường, truyền thống, mà phải thường xuyên áp dụng các phương pháp mới, phương tiện trang bị hiện đại trong các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ. Do đó, yêu cầu cần có NNL chất lượng cao có trình độ học vấn, trình độ kỹ thuật cao, chuyên môn nghiệp vụ giỏi, sức khỏe tốt, đạo đức

tốt, yêu Ngành, mến nghề, tâm huyết, có tư tưởng bản lĩnh chính trị vững

vàng và sự trung thành tuyệt đối. Thấy rõ tầm quan trọng của việc xây dựng và phát triển NNL chất lượng cao trước yêu cầu, nhiệm vụ của đất nước, nhằm thực hiện mục tiêu “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh; Đảng và nhà Nước đã xây dựng chiến lược quan trọng phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là NNL chất lượng cao. Mục tiêu và nhiệm vụ được Ban Chấp hành Trung Đảng xác định trong Nghị quyết tại Đại hội XI, Đảng ta chỉ rõ: “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh và bền vững đất nước” (*Văn kiện Đại hội đại biểu Toàn quốc lần thứ XI, Nhà xuất bản CTQG, trang 41*).

Những năm gần đây, tình hình an ninh chính trị trong khu vực và thế giới diễn biến phức tạp, các cuộc đấu tranh giai cấp, xung đột vũ trang, xung đột sắc tộc, tôn giáo, hoạt động khủng bố, tranh chấp lãnh thổ, biển, đảo, tài nguyên liên tiếp diễn ra. Công cuộc bảo vệ chủ quyền quốc gia và an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trong nước còn tiềm ẩn những nhân tố bất ổn, có thể bùng phát bất cứ lúc nào đòi hỏi lực lượng CAND phải đáp ứng được yêu cầu của thời cuộc. Công tác phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ đã được quan tâm, đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện và dần trở thành một bộ phận nòng cốt, trực tiếp thực hiện nhiệm vụ trên phạm vi cả nước. Nhưng do nhiều nguyên nhân khách quan, chủ quan khác nhau tác động nên việc phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ vẫn bộc lộ những hạn chế, thiết sót. Bởi vì số lượng NNL chất lượng cao còn ít, phát triển về chất lượng còn chậm, cơ cấu còn chưa hợp lý. Quân số đông nhưng chưa thực sự tinh nhuệ, dẫn khó khăn cho công tác nghiệp vụ, quản lý điều hành. Để góp phần phát triển ổn định mọi mặt đời sống kinh tế - xã hội, thì phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ là rất quan trọng. Đây là vấn đề cấp bách và có tính thời sự cao trong giai đoạn hiện nay.

Từ những vấn đề trên, tác giả quyết định lựa chọn đề tài “***Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ - Bộ Công an***” làm đề tài Luận văn Thạc sỹ của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn

2.1.Mục đích: Từ việc làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ, luận văn đề xuất một số quan điểm và giải pháp chủ yếu nhằm phát triển NNL chất lượng cao cho cả hệ lực lượng CSCĐ, CSĐN đáp ứng yêu cầu về bảo đảm ANCT và TTATXH của Việt Nam hiện nay.

2.2.Nhiệm vụ: Để đạt được mục đích trên, Luận văn tập trung giải quyết những nhiệm vụ sau đây:

- Nghiên cứu, làm rõ quan niệm “Nguồn nhân lực chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ”, “Phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ” và các nhân tố tác động đến sự phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện nay.
- Phân tích, đánh giá thực trạng NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ, cùng nguyên nhân của thực trạng đó và những vấn đề đặt ra.
- Xuất phát từ những tồn tại, hạn chế đề xuất những giải pháp chủ yếu nhằm phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện nay.

3. Câu hỏi nghiên cứu

Câu hỏi 1: Các yếu tố nào tác động đến sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao?

Câu hỏi 2: Chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm các thành tố nào và các tiêu chí đánh giá đối với chất lượng của sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao?

Câu hỏi 3: Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thì cần có các giải pháp nào?

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận văn

4.1.Đối tượng nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu về NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện nay.

4.2.Phạm vi nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu, tập trung khảo sát vấn đề phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ - Bộ Công an trong khoảng thời gian từ năm 2016 - 2018 và quý 1,2 năm 2019.

5. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục; nội dung của luận văn chia thành 4 chương, kết luận.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là vấn đề được sự quan tâm của rất nhiều nhà nghiên cứu, nhà khoa học và là đề tài được hội thảo tại nhiều hội nghị trong nước và quốc tế. Từ các nghiên cứu cho thấy:

Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thường nghiêng về tiếp cận theo hướng từ nền hành chính công hoặc theo hướng khoa học về quản trị nguồn nhân lực. Trong luận văn này, tác giả nghiên cứu đánh giá về nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên cơ sở của khoa học về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các tài liệu, nghiên cứu khoa học về lĩnh vực dưới góc độ tiếp cận quản lý công.

Các công trình khoa học, các tài liệu đã nghiên cứu về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nhiều góc độ, nhiều khía cạnh, nhưng về cơ bản tập trung vào một số vấn đề: Bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, việc nhìn nhận, đánh giá đúng vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao là rất quan trọng; đưa ra một số mô hình, nguyên tắc để nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực và các tiêu chuẩn để đánh giá mức độ, khả năng lao động của nguồn nhân lực. Mặc dù các công trình nghiên cứu đã bàn đến nhiều khía cạnh khác nhau, nhưng vẫn chưa đi đến thống nhất được về khái niệm NNL chất lượng cao, cũng như chưa bàn đến vấn đề cần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao dưới góc nhìn chính trị - xã hội. Đặc biệt, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trước yêu cầu bảo đảm ANCT và TTATXH của đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Đối với các công trình nghiên cứu khoa học bàn về “Nguồn nhân lực chất lượng cao”, “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao” của các nhà khoa học trong nước như: Nghiên cứu “*Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam*” của Tiến sĩ Nguyễn Thị Tuyết Mai - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, đăng trên Tạp chí Tổ chức nhà nước - Bộ Nội vụ. Đến nay, cuốn sách này vẫn là một công trình, một tài liệu tham khảo bổ ích đối với các nhà hoạch định chính sách, những người nghiên cứu về vấn đề nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và những ai quan tâm tới vấn đề này.

Trong đề tài: “*Nghiên cứu dự báo nhu cầu nguồn nhân lực làm cơ sở xây dựng chương trình đào tạo đến năm 2025*” của tác giả Phó Giáo sư, Tiến sĩ Trần Thị Thái Hà và các cộng sự tại Viện Khoa học giáo dục Việt Nam. Các tác giả đã phân tích thực trạng nguồn nhân lực ở nước ta trong giai đoạn hiện nay về số lượng, chất lượng. Nhấn mạnh đến việc chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam còn nhiều hạn chế, yếu kém, dù nước ta có nguồn nhân lực dồi dào và đưa ra một số nguyên nhân của thực trạng. Từ đó xây dựng định hướng phát triển cho công tác đào tạo (trang 40-43).

Trong cuốn sách “*Khai thác và phát triển tài nguyên nhân lực Việt Nam*”, đồng chủ biên soạn của tác giả Phó Giáo sư, Tiến sĩ Nguyễn Văn Phúc và Thạc sĩ Mai Thị Thu. Tác giả chủ yếu bàn về tài nguyên nguồn nhân lực Việt Nam dưới các yếu tố cấu thành nguồn nhân lực, thực trạng và sự phát triển tài nguyên nguồn nhân lực ở Việt Nam giai đoạn 1975 - 2010. Những nhân tố tác động tới sự phát triển của tài nguyên nguồn nhân lực Việt Nam và các nội dung liên quan đến thực trạng khai thác, phát triển và sử dụng tài nguyên nguồn nhân lực Việt Nam; những bất cập, hạn chế của đội ngũ lao động Việt Nam hiện nay, các tác giả đã khẳng định: “*Trình độ chuyên môn, kỹ thuật còn thấp, phân bố lao động bất hợp lý, năng suất lao động thấp, năng*

lực sáng tạo của lực lượng lao động Việt Nam còn thấp”(trang 104-110). Rút

ra các định hướng và giải pháp nâng cao hiệu quả khai thác, phát triển tài nguyên nhân lực Việt Nam giai đoạn 2010 - 2020.

Trong cuốn sách “*Giáo trình nguồn nhân lực*” của Trường Đại Học Lao Động - Xã hội, đưa ra một số quan điểm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây cũng chính là quan điểm về phát triển vốn nhân lực ở trình độ cao, các phát biểu như sau: Thứ nhất, phát triển nguồn nhân lực trình độ cao là phát triển vốn quý của quốc gia; Thứ hai, lao động có trình độ cao là lao động sáng tạo, phức tạp và hiệu quả cao; Thứ ba, xã hội phải tạo cơ hội, động lực làm việc cho lao động có trình độ cao; Thứ tư, giáo dục đào tạo là một nhân tố quan trọng bậc nhất đối với phát triển nhân lực trình độ cao; Thứ năm, sử dụng lao động hiệu quả là yếu tố quan trọng thúc đẩy phát triển vốn nhân lực trình độ cao; Cuối cùng, quyền lựa chọn việc làm trình độ cao có tác động thúc đẩy phát triển nhân lực trình độ cao.

Trong Luận án Tiến sĩ kinh tế với đề tài “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025*”, của tác giả Nguyễn Phan Thu Hằng, Trường ĐH Kinh tế - Luật - Đại học quốc gia TP. Hồ Chí Minh. Tác giả khái quát những kết quả đạt được của 10 năm thực hiện phát triển nhân lực chất lượng cao của nước ta, trình bày những khó khăn, bất cập, đưa ra phương hướng phát triển cho những năm tiếp theo và đưa ra 06 giải pháp để khắc phục hạn chế để đổi mới, nâng cao phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025 (Trang 12-16). Có thể khẳng định, đến nay lý luận về phát triển NNL chất lượng cao của tác giả Nguyễn Phan Thu Hằng vẫn có giá trị rất lớn và thông qua việc đọc tài liệu này, tác giả đã góp phần củng cố các luận cứ khoa học để luận văn nghiên cứu về đề tài phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động hiện nay.

Nhìn chung, các kết quả nghiên cứu, các công trình khoa học và các tác

giả trên đã nhận định: nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò quan trọng

đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia và cũng đưa ra quan niệm, kết cấu, các tiêu chí đánh giá, các yếu tố ảnh hưởng đến NNL chất lượng cao, đánh giá thực trạng NNL chất lượng cao của nước ta, các yêu cầu đặt ra đối với việc phát triển NNL chất lượng cao trong quá trình đổi mới và các định hướng, giải pháp phù hợp để khắc phục những tồn tại hạn chế. Hiện nay, NNL chất lượng cao nước ta mất cân đối về số lượng, chất lượng, còn chưa đáp ứng được yêu cầu, cần nhanh chóng xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao hiệu quả sử dụng NNL chất lượng cao phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của đất nước trong thời gian tới.

1.2. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

1.2.1. Khái niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công an:

a. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công an

Nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công an là bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực, đảm bảo đủ các tiêu chí về thể lực, trí lực, tâm lực và năng lực xã hội. Đây là lực lượng nòng cốt của Bộ Công an trong việc hiện thực thắng lợi đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước với chất lượng, hiệu quả cao và đóng góp tích cực cho sự nghiệp xây dựng, phát triển, bảo vệ Tổ quốc.

b. Khái niệm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công an **Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công an là tổng hợp**

các hoạt động với đường lối, cơ chế, chính sách đúng đắn của Đảng, Nhà nước, các cơ quan, tổ chức chính trị xã hội và cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân. Phát triển NNL chất lượng cao gắn với giáo dục đào tạo nhằm nâng cao

thể lực, trí tuệ và phẩm chất tâm lí, năng lực xã hội, đáp ứng yêu cầu hội nhập của đất nước. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao còn là quá trình thu hút, sử dụng, thực hiện các chế độ đãi ngộ xứng đáng nhằm tạo động lực, phát

huy vai trò, vị trí và giá trị của nguồn nhân lực này. Đó chính là nền tảng cho đất nước hội nhập quốc tế, phát triển nhanh, ổn định và bền vững. Phải xác định đúng đắn, tổng hòa quan niệm về NNL chất lượng cao ở dưới nhiều khía cạnh khác nhau. Thống nhất quan điểm về nhân tố cán bộ chiến sĩ công an nhân dân là trung tâm, để phát triển một cách toàn diện. Xét về nội dung, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm ba hoạt động: giáo dục đào tạo, thu hút sử dụng và phát triển.

1.2.2. Nội dung về phát triển NNL chất lượng cao ngành công an:

a, Quy trình phát triển NNL chất lượng cao ngành công an dưới góc độ tiếp cận quản lý công:

- Xác định nhu cầu phát triển NNL chất lượng cao: Do yêu cầu của công việc thực tế, những đòi hỏi về mặt chất lượng, hiệu quả công tác của từng cán bộ trong một cơ quan tổ chức. Nhu cầu về mặt tổ chức, nhằm xây dựng tổ chức vững mạnh, phù hợp với tình hình thời đại mới và việc phát triển cả về quy mô và chất lượng tổ chức trong các giai đoạn tiếp theo.

- Lập kế hoạch phát triển NNL chất lượng cao:

Triển khai lập các kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo trung hạn, đào tạo ngắn hạn, chuyên đề, tập huấn nghiệp vụ chuyên môn với quy mô nhỏ, số lượng ít.

Lập kế hoạch phát triển NNL chất lượng cao cần phải tập trung nghiên cứu và tổng hợp phân tích để lập theo các khâu lập, cụ thể gồm:

Lập kế hoạch thu hút, bố trí sử dụng (thu hút được nhân tài từ các lực lượng khác về)

Lập kế hoạch đào tạo: là chủ đạo, chủ động nguồn lực và tiềm năng NNL sẵn có. Đặc biệt giai đoạn 2016 - 2018 chỉ có kế hoạch đào tạo các lớp Văn bằng 2 (thời gian 2 năm). Hàng năm đào tạo trình độ từ Trung cấp, cao đẳng lên Đại học, còn trình độ Thạc sĩ, tiến sĩ. Lập kế hoạch đào tạo gồm các khâu: Để phát triển dài hơi cần lập kế hoạch phát triển NNL 05 năm và tầm nhìn 10

năm.

+ *Xác định mục tiêu, mục đích, yêu cầu:*

Trong 05 năm, 10 năm tới mục tiêu cần cán bộ có trình độ từ Đại học trở nên so với tỉ lệ như hiện nay và cân đối NNL chất lượng cao và NNL phổ thông tại từng cơ quan đơn vị, để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trên từng địa bàn và đặc thù nhiệm vụ từng đơn vị được giao.

+ *Thời gian địa điểm, thành phần:*

Thời gian: 05 năm

Địa điểm: Trung tâm đào tạo, học viện, nhà trường

Thành phần: đối tượng theo các tiêu chí, tiêu chuẩn, điều kiện thuộc diện được bố trí, sắp xếp và cử đi đào tạo phù hợp với biên chế, công tác và chế độ chính sách....

+ *Nội dung kế hoạch:*

Đào tạo dài hạn bậc Đại học (04 năm, 05 năm)

Đào tạo trình độ trên Đại học (02 năm, 03 năm trong và ngoài ngành)

Đào tạo chuyên môn các lĩnh vực: Tham mưu, chính trị, hậu cần, tài chính, điều tra, quản lý hành chính

+ *Tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch phát triển NNL chất lượng cao*

Các đơn vị trực thuộc trên cơ sở KH chung tự xây dựng kế hoạch phát triển NNL chất lượng cao tại đơn vị mình, tổng hợp báo cáo kết quả rà soát để tổng hợp chung.

Giao cơ quan tổ chức cán bộ chủ trì phối hợp với các đơn vị trực thuộc và có liên quan rà soát, tổng hợp và phối hợp các đơn vị để triển khai theo từng năm, từng giai đoạn. Tổng hợp báo cáo điều chỉnh cho phù hợp thực tế.

Giao các đơn vị đào tạo chuẩn bị cơ sở vật chất giảng dạy và bố trí giáo viên

Giao các đơn vị hậu cần chuẩn bị phương tiện và bố trí nơi ăn nghỉ tập trung cho cán bộ được bố trí đi đào tạo.

Giao cơ quan tài chính đảm bảo kinh phí đào tạo hàng năm và hướng dẫn thanh quyết toán theo quy định

+ Đôn đốc, kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch đó:
Báo cáo kết quả thực hiện kế hoạch: Tổ chức sơ kết thực hiện 02 năm và tổng kết kết quả 05 thực hiện kế hoạch, rút ra những bài học, kinh nghiệm và triển khai những năm tiếp theo để NNL chất lượng cao ngày càng phát triển, ngày càng chính quy, tinh nhuệ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của Cơ quan, đơn vị.

b, Các phương pháp phát triển NNL chất lượng cao ngành công an:

- Tổ chức đào tạo dài hạn: Phân loại, rà soát, thẩm định các đối tượng thuộc diện đưa đi đào tạo dài hạn. Căn cứ theo thực tế biên chế, nhu cầu sử dụng cán bộ và khả năng tổ chức đào tạo dài hạn, cũng như nhu cầu của cán bộ cần phát triển nâng cao trình độ. Xây dựng chiến lược phát triển và kế hoạch tổ chức đào tạo dài hạn của cơ quan, đơn vị.

- Tổ chức bồi dưỡng ngắn hạn: hiện nay chỉ tập trung chú trọng đến NNL phổ thông tại các đơn vị. Để được cử đi đào tạo phải thực hiện cơ chế xin cho từ cấp cơ sở, qua nhiều khâu trung gian. Tăng cường tính dân chủ, công khai minh bạch trong công tác lựa chọn và đề xuất người đi đào tạo, đảm bảo đủ các tiêu chí, nhu cầu đào tạo của cán bộ.

- Phân công, bố trí người kèm cặp, hướng dẫn: Lựa chọn trong cơ quan, đơn vị, tổ chức, những người lớn tuổi, có kinh nghiệm trong thực tế công tác, có uy tín và đủ năng lực để phân công làm người hướng dẫn, kèm cặp những đối tượng lao động trẻ.

- Luân chuyển, điều động: Thực hiện chính sách luân chuyển chỉ huy các cấp, đảo vị trí công tác hạn chế tình trạng cục bộ địa phương như hiện nay. Đảm bảo thời gian trong công tác nhiệm kỳ, gắn luân chuyển điều động với công tác quy hoạch cán bộ nguồn cho cơ quan tổ chức.

- Thu hút, bố trí và sử dụng hợp lý: Ban hành chính sách thu hút NNL

chất lượng cao, NNL chất lượng cao chủ đạo chuyển đến từ các đơn vị khác.

Cơ quan, tổ chức phải cần xây dựng và ban hành chính sách cán bộ, chế độ hợp lý về lương, thưởng, phụ cấp, chế độ công tác để thu hút NNL cao về đơn vị công tác. Gắn với việc thu hút nhân tài phải xây dựng môi trường làm việc lý tưởng để giữ chân và tránh tình trạng chảy máu chất xám.

1.2.3. Tiêu chí đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công an:

a. *Tiêu chí về thể lực*: gồm chiều cao cơ thể, cân nặng, các chỉ số y tế, tuổi thọ, bệnh lý, sức bền...là cơ sở nền tảng để nguồn nhân lực phát triển trí tuệ, tạo ra năng suất cao, chất lượng tốt, hiệu quả cao trong thực hiện công việc. Đó là sự phát triển hài hòa của con người cả về thể chất và tinh thần, hay nói cách khác sức khỏe của cơ thể và sức khỏe tinh thần, ý chí. Thể lực thể hiện ở năng lực lao động cơ bắp, chân tay; sức khỏe tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, là khả năng lao động của trí tuệ, của tư duy. Chất lượng NNL được tạo bởi năng lực thể chất, chiếm vị trí rất quan trọng và năng lực tinh thần. Người lao động có thể lực tốt sẽ có sự nhanh nhẹn, tháo vát, năng động, bền bỉ dẻo dai của sức khỏe thân thể, cơ bắp trong công việc. Vì thể lực không tốt sẽ không chịu được áp lực của công việc và không tìm tòi, sáng tạo, nghiên cứu hoặc phát minh ra những cái mới. Thể lực của NNL chất lượng cao được hình thành, duy trì và phát triển bởi chế độ dinh dưỡng, chế độ rèn luyện thể dục thể thao, chế độ chăm sóc y tế, sức khỏe. Vì vậy, thể lực của NNL chất lượng cao gắn liền và phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội, thu nhập, chất lượng cuộc sống, chính sách xã hội của mỗi quốc gia.

b. *Tiêu chí về trí lực*: gồm trình độ văn hóa, học vấn, kỹ năng, chuyên môn kỹ thuật và năng lực sáng tạo. Trong đó, tri thức là yếu tố cơ bản của trí lực, là sự tổng hợp khái quát kinh nghiệm mọi mặt đời sống, nó có vai trò trong thực tiễn, lấy sự vận dụng tri thức tiến hành khoa học và lao động làm

nội dung. Trí lực là có một phương pháp tư duy khoa học và kĩ năng kĩ xảo

thành thực, điều luyện được thể hiện theo hai góc nhìn sau:

- Về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Trình độ văn hóa là những khả năng về tri thức và các kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản, tin học, ngoại ngữ để thực hiện các việc trong cuộc sống. Trình độ văn hóa được cung cấp thông qua hệ thống giáo dục các bậc, qua quá trình học tập, rèn luyện suốt đời của mỗi con người. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ bao gồm những kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện yêu cầu công việc đang thực hiện. Trình độ chuyên môn là một chỉ tiêu rất quan trọng để đánh giá NNL chất lượng cao, vì trình độ học vấn cao sẽ tạo ra những điều kiện, cơ hội, khả năng để tiếp thu và vận dụng một cách sáng tạo, nhanh chóng những tiến bộ khoa học công nghệ kỹ thuật vào thực tiễn hoạt động sản xuất kinh doanh, tạo ra những sản phẩm, dịch vụ mới góp phần thúc đẩy sự phát triển của cơ quan, tổ chức và nền kinh tế - xã hội.

- Kỹ năng sáng tạo: Các nhà tuyển dụng đều tìm kiếm những ứng viên mà ngoài trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ, còn có những kỹ năng sáng tạo để hỗ trợ cho công việc. Kỹ năng sáng tạo bao gồm: kỹ năng trong sống, kỹ năng giao tiếp, khả năng làm việc theo nhóm, ứng biến các tình huống, kỹ năng quản lý thời gian...là những kỹ năng qua thực tiễn, thường không phải lúc nào cũng được học trong nhà trường, không liên quan đến kiến thức chuyên môn. Nó hỗ trợ tích cực và cải thiện năng lực làm việc của người lao động. Kỹ năng sáng tạo sẽ cho bạn biết bạn là ai, làm được việc nào, là cách đo hiệu quả trong công việc.

c. *Tiêu chí về Tâm lực hay phẩm chất, tâm lý và năng lực xã hội:* Thể hiện qua chuẩn mực đạo đức, phong cách sống, cần-kiệm-liêm-chính-chí công-vô tư, lập trường tư tưởng và bản lĩnh chính trị vững vàng nhằm tạo ra năng suất lao động chất lượng cao. Những yếu tố vô hình như: ý thức tổ chức kỷ luật, tự giác trong lao động, biết tiết kiệm, có tinh thần trách nhiệm trong

việc nghiên cứu các sản phẩm, dịch vụ, tinh thần hợp tác, tác phong làm

việc công nghiệp khản trương, chính xác, lương tâm nghề nghiệp.... là những yếu tố quan trọng và đóng vai trò quan trọng của sự phát triển bền vững. Tiêu chí Tâm lực là phạm trù đạo đức của con người, các phẩm chất văn hóa, đạo đức và truyền thống kinh doanh như là một nhân tố cấu thành nên đặc thù NNL chất lượng cao. Bên cạnh đó, nâng cao số lượng và chất lượng NNL chất lượng cao không thể không nhắc đến. Vì vậy, đo lường sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, chúng ta căn cứ vào những tiêu chí về thể lực (sức khỏe, cân nặng, chiều cao, tuổi thọ...), trí lực (trình độ văn hóa, học vấn, kỹ năng, chuyên môn kỹ thuật) và tâm lực hay phẩm chất tâm lý xã hội.

1.2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL chất lượng cao ngành công an:

Các nhân tố ảnh hưởng, tác động đến chất lượng nguồn nhân lực gồm: nhân tố bên ngoài (khách quan) và nhân tố bên trong (chủ quan).

- Nhân tố bên ngoài (khách quan) ảnh hưởng đến việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao:

- + Sự phát triển của khoa học - công nghệ ngày càng tiến bộ, dẫn đến khoảng cách từ khoa học công nghệ đến mọi hoạt động cũng thay đổi theo. Sự ra đời những công nghệ hiện đại, đòi hỏi NNL chất lượng cao phải phát triển xứng tầm mới đáp ứng được. Áp dụng khoa học công nghệ mới buộc phải lựa chọn chính sách sử dụng nhiều hay ít lao động. Điều này trực tiếp ảnh hưởng đến quy mô và chất lượng NNL.

- + Sự phát triển của việc giáo dục - đào tạo có ảnh hưởng, tác động không nhỏ đến chất lượng NNL. Mức độ, phạm vi phát triển sẽ quyết định trình độ, năng lực chuyên môn, kỹ thuật tay nghề của người lao động và tác động đến thể lực của người dân qua vấn đề thu nhập, nhận thức và xử lý thông tin kinh tế - xã hội, thông tin khoa học, chất lượng cuộc sống. Mức độ phát triển của giáo dục đào tạo càng cao thì quy mô, chất lượng cao càng mở rộng,

dẫn đến năng suất lao động và hiệu quả càng cao.

+ Sự phát triển của thị trường lao động: Nền kinh tế mở cửa, toàn cầu hóa và hội nhập, cuộc cách mạng 4.0 đã thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và mọi lĩnh vực, tạo thêm nhiều cơ hội việc làm. Cơ cấu việc làm chuyển dịch dần từ lĩnh vực sản xuất nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Sự phát triển của thị trường lao động như một yếu tố quan trọng tác động đến việc phát triển NNL chất lượng cao. Thông tin lao động, việc làm là toàn diện, sự cạnh tranh việc làm trở nên gay gắt nhằm thu hút lao động có chất lượng cao và số lượng phù hợp với yêu cầu.

+ Sự phát triển của hệ thống chăm sóc sức khỏe, y tế: Nó tác động đến việc nâng cao tuổi thọ, duy trì sức khỏe, nâng cao chất lượng cuộc sống, đảm bảo cho thế hệ tương lai có trí lực và thể lực khỏe mạnh. Điều này có ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động phát triển NNL chất lượng cao của toàn xã hội.

+ Môi trường tự nhiên, xã hội và dân số: bao gồm truyền thống, tập quán, thói quen, lễ nghi, nghệ thuật ứng xử, các quy phạm tư tưởng và đạo đức, các hiện tượng và quy luật khí hậu, thời tiết, thổ nhưỡng... của mỗi vùng miền, mỗi dân tộc, tầng lớp dân cư, phân bố, cơ cấu độ tuổi. Các yếu tố này tạo nên môi trường sống, môi trường hoạt động văn hóa, xã hội của người lao động. Nó đóng góp vào sự hình thành và biến đổi về số lượng, cơ cấu NNL chất lượng cao.

+ Các yếu tố cơ sở hạ tầng: gồm tài chính, vật chất, trang thiết bị, các mô hình, hạ tầng thông tin... gồm sự tăng trưởng kinh tế, thu nhập bình quân, giá cả, lạm phát, sức mua của đồng tiền, quan hệ cung cầu, dịch vụ tiêu dùng, mức sống và tích lũy... các yếu tố này tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến NNL chất lượng cao.

+ Môi trường pháp lý: Bộ Luật lao động, các văn bản có liên quan đến vấn đề người lao động và việc sử dụng lao động... là các yếu tố cần thiết làm

cơ sở hoạt động. Đây là tiền đề cho xây dựng các khung tiêu chuẩn pháp lý, góp phần củng cố và phát triển NNL chất lượng cao. Bên cạnh đó, các chính

sách tạo môi trường pháp lý cho sự phát triển NNL cả về chất và lượng như: chính sách xã hội hóa giáo dục; chính sách phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo chất lượng cao; chính sách áp dụng cung bậc lao động.

+ Các yếu tố chính trị: chủ trương, đường lối, chính sách, cơ chế, thể chế, các hình thức và nội dung vận động, tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng...bao gồm các mục tiêu, chính sách đối ngoại của Nhà nước, phát triển kinh tế theo định hướng xã hội chủ nghĩa, các mục tiêu kinh tế gắn với lợi ích của người dân. Sự gia nhập các tổ chức ASEAN, WTO, APEC...đã tạo nên những cơ hội và thách thức. Các yếu tố chính trị tác động rất lớn đến việc phát triển NNL chất lượng cao trong quá trình hội nhập quốc tế. Điều này đòi hỏi phải xây dựng được một NNL chất lượng cao đủ mạnh để đáp ứng yêu cầu, nâng cao năng lực cạnh tranh khi hội nhập và phát triển đất nước ổn định, bền vững.

- Các nhân tố bên trong (chủ quan) ảnh hưởng, tác động đến việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao:

+ Quan điểm của lãnh đạo các cấp và các chính sách phát triển nguồn nhân lực: Những quan điểm, nhận thức của lãnh đạo đơn vị về “Phát triển NNL chất lượng cao” sẽ tác động tới hệ thống chính sách, sự đầu tư cho nguồn lực này ở các mức độ khác nhau. Bên cạnh đó, các chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao như: tuyển dụng, đào tạo, bố trí, thu hút, sử dụng lao động, đãi ngộ, lương thưởng, phúc lợi... có tác động trực tiếp đến hoạt động nâng cao chất lượng NNL. Những quan điểm, nhận thức này sẽ giúp cho việc phát triển NNL chất lượng cao nhanh cả về số lượng và chất lượng.

+ Chiến lược phát triển, kế hoạch phát triển NNL chất lượng cao: Trên cơ sở số lao động cần thiết theo trình độ, kỹ năng chuyên môn đã đạt yêu cầu của công việc. Từ đó, xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển nâng cao

nhằm cải thiện chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu: số lượng, chất lượng, cơ cấu tổ chức.

+ Môi trường làm việc: bao gồm cơ sở vật chất kỹ thuật, hạ tầng trang thiết bị phục vụ cho công việc và những mối quan hệ giữa đồng nghiệp, cấp trên-cấp dưới, không khí làm việc, sự phối hợp, phong cách, cách thức, nội quy làm việc của cơ quan, tổ chức. Môi trường làm việc tốt sẽ tạo điều kiện, cơ hội để người lao động thể hiện năng lực, phát triển bản thân, cống hiến hết mình và gắn bó lâu dài. Bên cạnh đó, sự cạnh tranh công bằng, lành mạnh sẽ là nhân tố kích thích người lao động phát triển. Môi trường làm việc tác động trực tiếp đến việc phát triển NNL chất lượng cao.

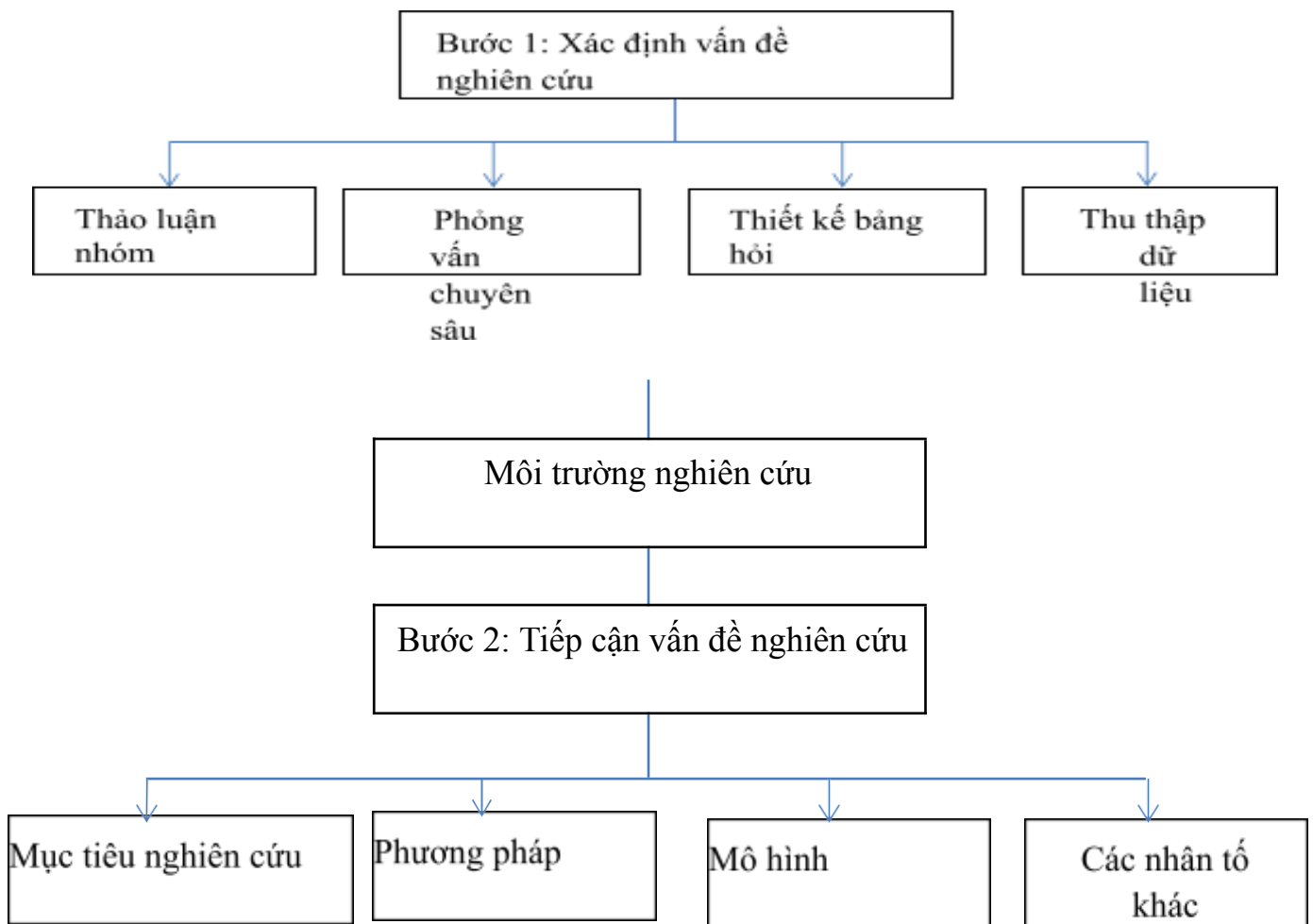
+ Nhận thức của cá nhân về việc phát triển NNL chất lượng cao: Bản thân mỗi người lao động phải nhận thức được sự phù hợp của mình đối với công việc và những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất gì cần có. Từ đó, tự ý thức, tự giác học tập, rèn luyện nâng cao kiến thức, trình độ nghiệp vụ chuyên môn, tay nghề, tích lũy kinh nghiệm cho bản thân đáp ứng ngày càng cao của công việc, đó vừa là nghĩa vụ và trách nhiệm đối với bản thân trước sự cạnh tranh, sự đào thải có chọn lọc. Bởi vậy, nâng cao chất lượng NNL không chỉ từ một phía cơ quan, tổ chức mà mỗi cá nhân cũng phải mong muốn và có thái độ hợp tác, cầu thị thì mới dễ dàng thực hiện và hiệu quả.

+ Chính sách sử dụng: thu hút và sử dụng NNL chất lượng cao tác động rất lớn đến việc phát triển lực lượng lao động này. Vấn đề sử dụng hay thu hút và trọng dụng vừa là động cơ, vừa là mục đích trong việc thực hiện hóa giá trị NNL chất lượng cao. Nó tác động rất lớn đến việc phát triển NNL chất lượng cao, vừa là kết quả, vừa là nguyên nhân của thực trạng trình độ chuyên môn kỹ thuật NNL chất lượng cao.

CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Quy trình nghiên cứu

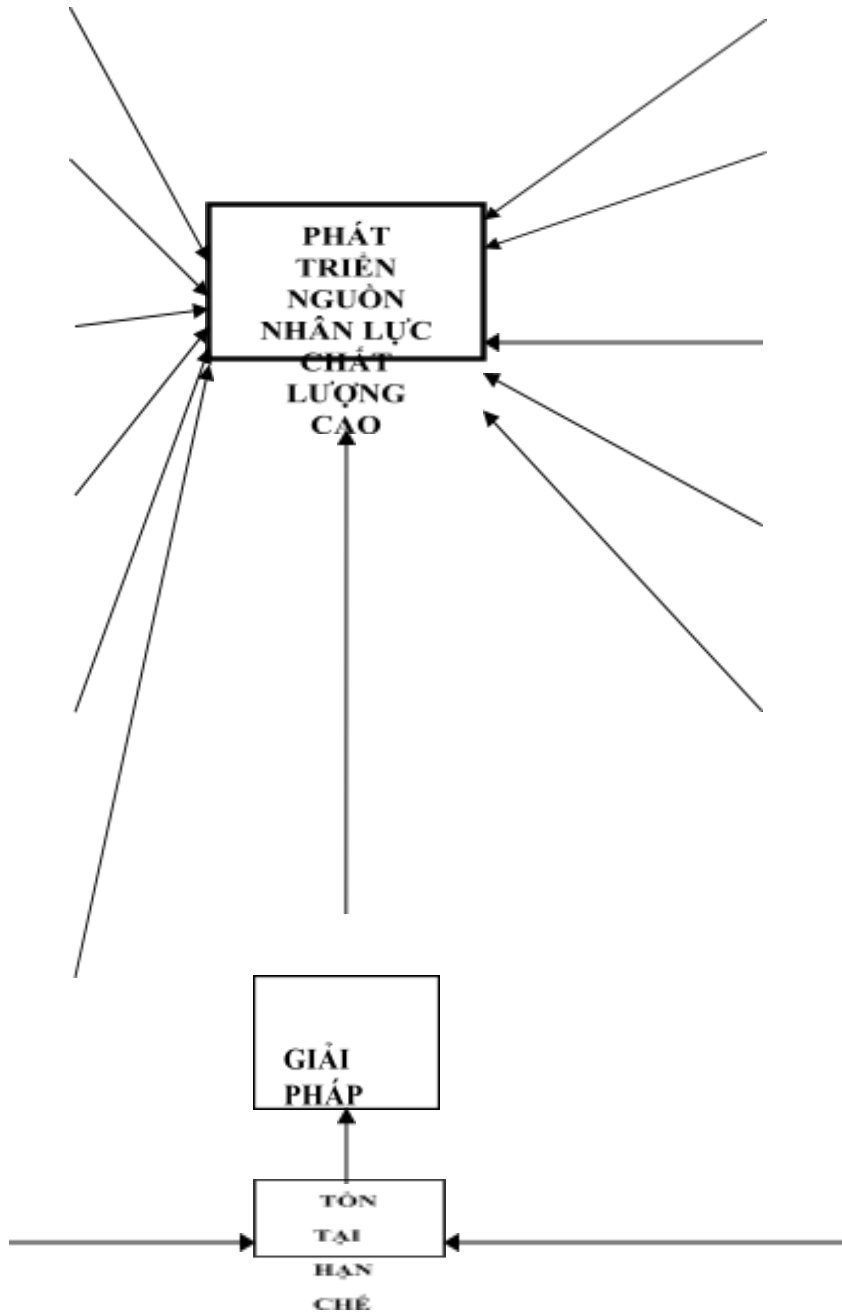
- Xác định không gian: nghiên cứu về phát triển NNL chất lượng cao.
- Xác định thời gian: trong giai đoạn 2016 - 2018.
- Xác định cách tiếp cận vấn đề



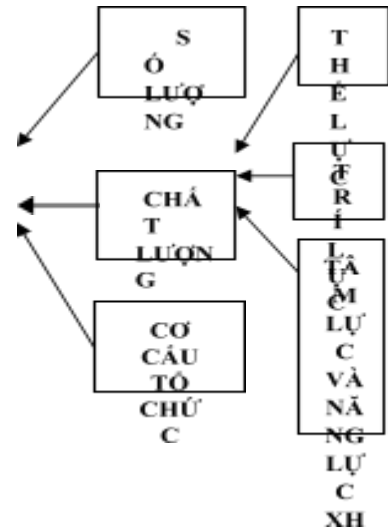
Hình 2.1. Cách tiếp cận vấn đề nghiên cứu

- Xây dựng khung phân tích

Nhân tố khách quan



Nhân tố chủ quan



Hình 2 .2 Khung phân tích những yếu tố tác động đến phát triển NNL chất lượng cao.

2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

Phương pháp thu thập và phân loại tài liệu như sau:

- Thực hiện thu thập các dữ liệu thứ cấp từ các nguồn tài liệu, báo chí, các báo cáo, tổng kết liên quan đến NNL chất lượng cao từ các Niên giám thống kê của các Bộ, ban Ngành, các công trình nghiên cứu khoa học đã được công bố.

- Số liệu được thu thập bằng phương pháp điều tra xã hội học, khảo sát trong 06 tháng (từ tháng 1 đến 6/2019) thông qua bảng hỏi đối với đối tượng thuộc NNL chất lượng cao. Việc điều tra khảo sát được thực hiện qua ba hình thức là: thảo luận nhóm, phát phiếu khảo sát trực tiếp tới đối tượng được khảo sát và phỏng vấn chuyên sâu.

- Nguồn tài liệu cơ bản: gồm các giáo trình và bài giảng liên quan, sách tham khảo liên quan đến đề tài.

- Nguồn tài liệu tham khảo có tính kế thừa: gồm các luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ, các công trình nghiên cứu của các tác giả liên quan đến đề tài.

- Nguồn tài liệu có tính thời điểm và tính thực tiễn

- Nguồn tài liệu trên mạng internet, hoặc được giới thiệu nguồn của thầy cô giáo và tài liệu nội bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị... tác giả nghiên cứu.

Dữ liệu sơ cấp được thu thập trực tiếp từ đối tượng nghiên cứu và sử dụng phương pháp định tính để thu thập dữ liệu thứ cấp. Dữ liệu phản ánh tác nhân, phản ánh kết quả của quá trình phát triển. Thông qua phát phiếu khảo sát thăm dò tới các đối tượng, sau đó sử dụng phương pháp nghiên cứu tổng hợp, rà soát và phân tích tác động của từng yếu tố đến sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.3. Phương pháp xử lý thông tin và phân tích số liệu

Sau khi thu thập dữ liệu, tác giả tiến hành tổng hợp và loại bỏ các dữ liệu không liên quan, số liệu lỗi, không tin cậy và giữ lại những số liệu phù

hợp với mục đích của việc nghiên cứu.

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: được sử dụng để thu thập thông tin về cơ sở lý luận, các công trình nghiên cứu trước đây, các nhận định, quan

điểm về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, kế thừa các công trình nghiên cứu phù hợp với khoa học chuyên ngành đã được đánh giá cao.

- Phương pháp tổng hợp - phân tích dữ liệu: được thực hiện trong toàn bộ quá trình thực hiện luận văn. Tổng hợp tất cả các dữ liệu thu thập, tiến hành phân tích, đánh giá tác động tới nguồn nhân lực chất lượng cao để đưa ra kết luận, giải pháp của quá trình phát triển.

Thực hiện kỹ thuật thảo luận nhóm và phỏng vấn chuyên sâu một số nhà quản lý gồm: Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng, Giám đốc, Phó Giám đốc phụ trách về nhân sự, công tác tổ chức cán bộ trong các đơn vị tổ chức công. Thảo luận nhóm với các nhà quản lý đơn vị và các nhà quản lý tuyển dụng, đào tạo. Mục đích của việc thảo luận nhóm nhằm khám phá các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao tại các tổ chức công. Khẳng định các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao trong tổ chức công và các nội dung quan sát đo lường các yếu tố này theo đề xuất ở chương 1 (mục 1.2.3). Trên cơ sở đó, điều chỉnh, bổ sung các yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển NNL chất lượng cao. Kết quả của cuộc thảo luận nhóm là lấy ý kiến thống nhất, là cơ sở để tác giả phát triển, sử dụng cho giai đoạn phỏng vấn chuyên sâu.

Việc phỏng vấn chuyên sâu được thực hiện đối với 05 nhà quản lý, mục đích đánh giá nội dung của các phát biểu để hoàn chỉnh thang đo chính thức trong nghiên cứu. Trong đó đánh giá về nội dung thể hiện:

- Người được phỏng vấn có hiểu được các phát biểu không?
- Người được phỏng vấn có đầy đủ thông tin để trả lời hay không?
- Người được phỏng vấn có sẵn sàng cung cấp thông tin hay không? Tác giả thực hiện phỏng vấn chuyên sâu trong tháng

9/2019.

Kết quả nghiên phương pháp nghiên cứu định tính: thể mạnh khả năng giải thích, thấu hiểu, cấu trúc chặt chẽ, sử dụng công cụ thu thập thông tin độc lập.

Các thành viên đều thống nhất khẳng định, các yếu tố khách quan, chủ quan tác động, ảnh hưởng mà tác giả nêu ra ở Chương 1 (mục 1.2.4) là rất quan trọng. Kết quả thảo luận nhóm tập trung về phát triển NNL chất lượng cao được thể hiện ở chất lượng NNL, gồm các nội dung tiêu chí đánh giá:

- Thể lực của NNL chất lượng cao gồm:
 - + Nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc
 - + Khả năng chống chọi với bệnh tật (Nghỉ phép vì lý do sức khỏe)
 - + Chịu đựng sự tác động của môi trường một cách bền bỉ
 - + Khả năng làm việc ngoài giờ dựa trên sức khỏe
- Trí lực của NNL chất lượng cao (hay gọi là Trí tuệ) gồm:
 - + Kiến thức cơ sở và chuyên ngành
 - + Bằng cấp, chứng chỉ trình độ giáo dục đào tạo
 - + Chứng chỉ Ngoại ngữ, chứng chỉ Tin học
 - + Năng lực nghiên cứu, khả năng sáng tạo
 - + Năng lực học tập ở trình độ cao hơn
- Tâm lực của NNL chất lượng cao (hay còn gọi là nhân cách đạo đức) gồm:
 - + Hạnh kiểm đạo đức
 - + Trách nhiệm trong công việc chuyên môn
 - + Tinh thần cầu thị trong công việc chuyên môn
 - + Lễ lối, tác phong làm việc
 - + Tinh thần trách nhiệm với đồng nghiệp
 - + Tuân thủ chủ trương đường lối chính sách của Nhà nước và nội quy

cơ quan.

- Năng động xã hội của NNL chất lượng cao gồm:
 - + Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc
 - + Khả năng làm việc độc lập
 - + Khả năng làm việc theo nhóm
 - + Khả năng lập kế hoạch hoạt động

- + Khả năng giao tiếp, đàm phán, thuyết phục
- + Sự nhạy bén với môi trường làm việc luôn thay đổi
- + Khả năng giải quyết công việc chuyên môn

Dựa trên kết quả của thảo luận nhóm và phỏng vấn chuyên sâu, thu thập các thông tin, nhu cầu từ việc gửi bảng câu hỏi. Phỏng vấn chuyên sâu, thảo luận nhóm vừa là phương pháp nghiên cứu, vừa là cách thức để thu thập dữ liệu sơ cấp. Phối hợp với các nguồn dữ liệu đã thu thập từ các cơ quan chuyên môn, các dữ liệu công bố trên báo chí, phương tiện thông tin đại chúng, sách báo, các báo cáo, các nguồn dữ liệu, tư liệu khác để xử lý và phân tích phục vụ các nội dung tiếp theo của nghiên cứu. Những hoạt động xử lý số liệu, tác giả không sử dụng phần mềm với dữ liệu định tính.

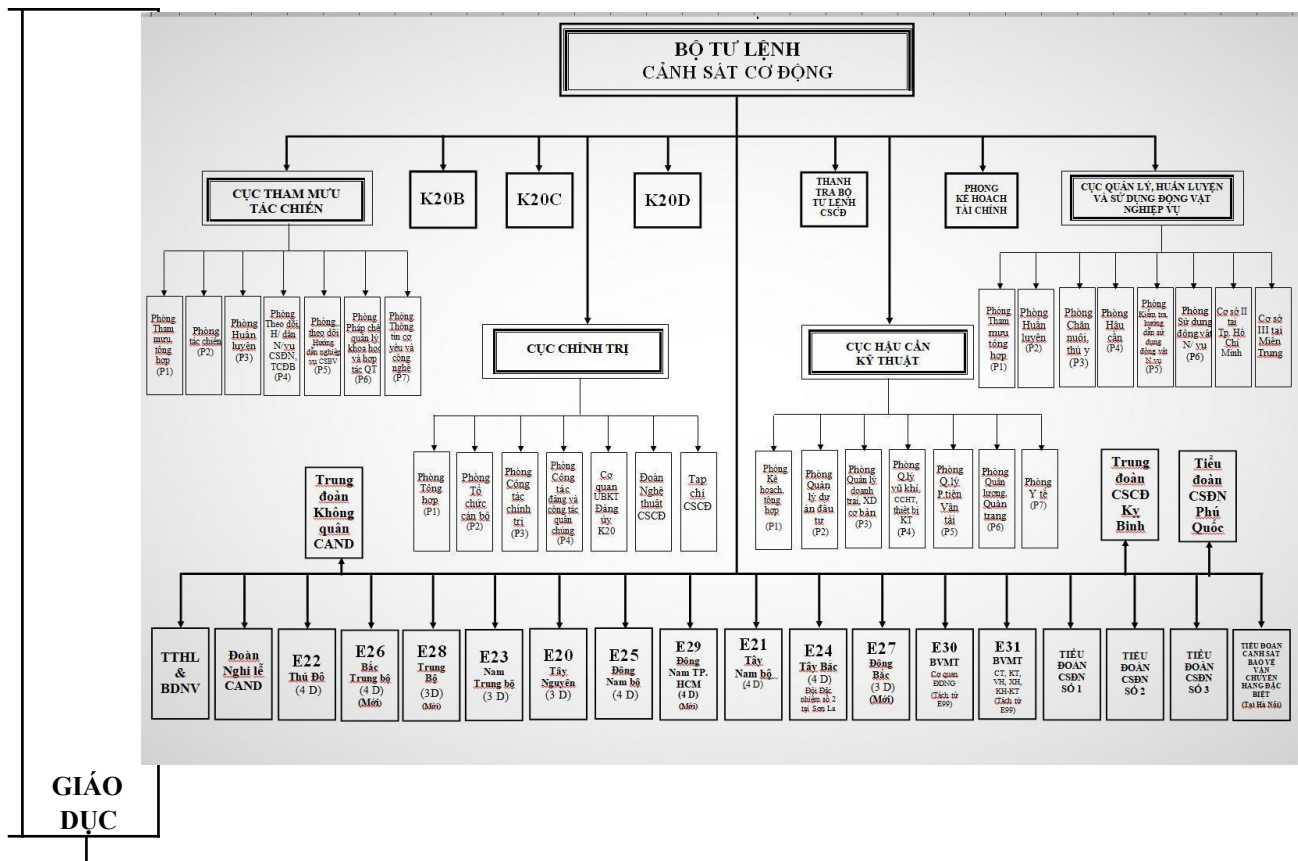
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI BỘ TƯ LỆNH CẢNH SÁT CƠ ĐỘNG

3.1. Giới thiệu về Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động - Bộ Công an

Bối cảnh của Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động - Bộ Công an: với đặc thù là đơn vị vũ trang chiến đấu, ăn ở tập trung; các đơn vị trực thuộc đóng quân ở các địa bàn trọng điểm, chiến lược, phức tạp về ANTT trong cả nước. Bộ Tư lệnh CSCĐ đã kiện toàn bộ máy tổ chức để kịp thời đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ, với mô hình cấp Tổng cục gồm 4 Cục nghiệp vụ, trong đó có: Cục Tham mưu tác chiến, Cục Chính trị, Cục Hậu cần kỹ thuật, Cục Cảnh sát Quản lý huấn luyện và sử dụng động vật nghiệp vụ, 12 Trung đoàn Cảnh sát cơ động đóng quân rải rác trên những tỉnh, địa bàn trọng điểm, khắp mọi miền Tổ quốc, 03 Tiểu đoàn Cảnh sát đặc nhiệm (CSDN) đóng quân ở 3 miền, Tiểu đoàn CSDN số 1 đóng tại Hà Nội, Tiểu đoàn CSDN số 3 đóng tại Đà Nẵng, Tiểu đoàn CSDN số 2 đóng quân tại TP. Hồ Chí Minh, Trung tâm huấn luyện & bồi dưỡng nghiệp vụ, Đoàn Nghi lễ CAND; Phòng Tài chính; Phòng Thanh tra; 03 Cơ quan thường trực Bộ Tư lệnh phụ trách khu vực Tây Bắc, Miền Trung - Tây Nguyên và Miền Nam, Tiểu đoàn Áp tải vận chuyển hàng đặc biệt. Với quân số đông nhất Bộ Công an gồm gần 2 vạn CBCS, là lực lượng chủ công mũi nhọn, quả đấm thép của Bộ Công an, Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động trở thành một lực lượng chính quy, tinh nhuệ, được trang bị vũ khí, phương tiện, công cụ hỗ trợ hiện đại. Với chức năng, nhiệm vụ giúp Bộ trưởng Bộ Công an thống nhất quản lý, chỉ đạo, kiểm tra, hướng dẫn về nghiệp vụ theo hệ lực lượng CSCĐ toàn quốc, trực tiếp tổ chức, quản lý, chỉ huy các đơn vị trực thuộc... Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động có các nhiệm vụ cụ thể, nhưng trọng tâm là vũ trang trấn áp kịp thời các vụ gây rối, biểu tình bất hợp pháp, bạo loạn chính trị, khủng bố, không tặc, bắt cóc con tin, tội phạm hình sự, kinh tế, ma túy đặc biệt nguy hiểm, áp tải vận chuyển hàng đặc biệt,

sử dụng động vật nghiệp vụ...và tham gia cứu hộ, cứu nạn, phòng chống

thiên tai, khắc phục hậu quả lũ lụt, hỏa hoạn... Tổ chức lực lượng tuần tra kiểm soát ở những địa bàn trọng điểm, xung yếu để bảo vệ ANTT... Thường xuyên luyện tập, diễn tập phương án; thực hiện nghi lễ trong CAND; Công tác văn hóa văn nghệ, công tác dân vận. Xuất phát từ chức năng nhiệm vụ, trải qua 45 năm xây dựng, chiến đấu và phát triển, trong điều kiện thuận lợi và khó khăn đan xen; được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước, Chính phủ và Bộ Công an, sự phối hợp hiệp đồng chặt chẽ của Công an các đơn vị, địa phương, cùng sự thương yêu đùm bọc, giúp đỡ của nhân dân, lực lượng Cảnh sát cơ động (CSCĐ, CSDN) đã vượt qua muôn vàn khó khăn, gian khổ, từng bước lớn mạnh, trưởng thành và ngày càng phát triển; luôn phát huy vai trò nòng cốt thực hiện biện pháp vũ trang bảo vệ vững chắc an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự an toàn xã hội, góp phần to lớn vào công cuộc xây dựng, đổi mới, hội nhập và phát triển của đất nước.



KHKT -
CÔNG
NGHỆ

THỊ
TRƯỜNG
LAO
ĐỘNG

MÔI
TRƯỜNG
TỰ NHIÊN,
XÃ HỘI VÀ
DÂN SỐ

CÁC YẾU
TỐ VỀ Y
TẾ, TÀI
CHÍNH,
HẠ TẦNG

CHÍNH
SÁCH
NHÀ
NƯỚC

QUA
N
ĐI
M
CỦA
LĐ

CH
IẾN
LƯ
ỢC,
KẾ
HO
ẠCH

M
ÔI
TR
ƯỜNG
LÀ
M



Hình 3.1 Mô hình tổ chức bộ máy của Bộ Tư lệnh CSCĐ

Chiến lược phát triển mô hình tổ chức của Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động hiện nay đang triển khai thực hiện nghiêm túc Nghị quyết Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”, Đảng ủy Công an Trung ương, lãnh đạo Bộ Công an đã tập trung nghiên cứu Đề án 106 và báo cáo Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 22-NQ/TW về “Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy Bộ Công an tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”; Theo đó, Bộ Công an không còn đầu mối cấp Tổng cục, triển khai 48 đầu mối tương đương cấp Cục trực thuộc Bộ. Bộ Tư lệnh CSCĐ là một trong những đơn vị đi đầu và đang trong triển khai thực hiện. Việc thay đổi, hoàn thiện tổ chức bộ máy CAND nói chung, Bộ Tư lệnh CSCĐ nói riêng có ý nghĩa quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đảm bảo yêu cầu công tác, xây dựng tổ chức bộ máy trong sạch, vững mạnh về tư tưởng, chính trị, chuyên môn và đạo đức. Quá trình đổi mới tổ chức bộ máy luôn quán triệt quan điểm kế thừa có chọn lọc, phát huy những ưu điểm, sau cải cách kiện toàn được hoàn thiện, phát triển, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của lực lượng CSCĐ trong tình hình mới. Đảng ủy, Lãnh đạo Bộ Tư lệnh đã tổ chức quán triệt, học tập Nghị quyết số 22-NQ/TW của Bộ Chính trị, Đề án 106 của Bộ Công an để các cấp ủy, tổ chức đảng, đảng viên, cán bộ, chiến sỹ nắm rõ; xác định nhiệm vụ, trách nhiệm cụ thể đối với từng tập thể, cá nhân, đặc biệt là người đứng đầu các đơn vị trong tổ chức triển khai thực hiện, kịp thời ngăn chặn, xử lý, tinh lọc đội ngũ cán bộ, nâng cao uy tín, trách nhiệm và xây dựng hình ảnh đẹp của lực lượng CSCĐ. Bộ Tư lệnh CSCĐ được thay đổi theo hướng tinh gọn, từ đơn vị tương đương cấp Tổng cục trực thuộc Bộ thành đơn vị tương đương cấp Cục; không còn đầu mối cấp Cục trực thuộc; Bộ Tư lệnh CSCĐ thành lập thêm 01 Trung đoàn Không quân Công an nhân dân; Tiểu đoàn CSĐN tại Phú Quốc và Trung đoàn Kỵ binh danh dự sử

dụng Ngựa đóng tại Thái Nguyên...Thực tiễn cho thấy, tổ chức bộ máy tinh

gọn muốn hoạt động hiệu lực, hiệu quả thì nguồn nhân lực là yếu tố quyết định; xác định rõ được mục tiêu song hành, cùng với nhiệm vụ kiện toàn tổ chức bộ máy, Bộ Tư lệnh CSCĐ luôn quan tâm đến công tác cán bộ để phục vụ cho việc vận hành bộ máy đó. Bộ Tư lệnh CSCĐ đã ban hành nhiều Nghị quyết, Kế hoạch lãnh đạo, chỉ đạo sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ, chiến sỹ thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ theo từng bước và có lộ trình phù hợp với tổ chức bộ máy mới; đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công tâm; làm tốt công tác chính trị tư tưởng, tạo sự thống nhất về nhận thức, đồng thuận và chấp hành cao trong đội ngũ cán bộ chủ chốt và cán bộ, đảng viên Bộ Tư lệnh CSCĐ, từ đó, đảm bảo việc kiện toàn tổ chức bộ máy gắn với việc sắp xếp cán bộ, không làm ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công tác. Thực hiện kết luận của Ban Bí thư, Lãnh đạo Bộ Công an về thời điểm kết thúc thực hiện chế độ chính ủy, chính trị viên ở Bộ Tư lệnh CSCĐ cùng với thời điểm triển khai tổ chức bộ máy mới theo Nghị định của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công an, Bộ Tư lệnh đã bố trí Thủ trưởng đơn vị đồng thời là Bí thư cấp ủy cùng cấp, các đồng chí nguyên chính ủy, chính trị viên về cơ bản được bố trí làm Phó thủ trưởng đơn vị cùng cấp, được cơ cấu giữ chức vụ phó bí thư cấp ủy, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra đảng ủy cùng cấp, giúp thủ trưởng đơn vị phụ trách công tác chính trị, công tác đảng và công tác quần chúng, đảm bảo theo đúng tinh thần Nghị quyết của Bộ Chính trị và Đề án 106 của Bộ Công an. Đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy các cấp còn lại cũng được Bộ Tư lệnh CSCĐ nghiên cứu, báo cáo Bộ Công an quyết định bố trí, sắp xếp đảm bảo phù hợp từ Lãnh đạo Bộ Tư lệnh, Lãnh đạo các Cục đến Lãnh đạo, chỉ huy các Phòng, đơn vị trực thuộc. Theo đó, 13 đồng chí Lãnh đạo Bộ Tư lệnh, Lãnh đạo cấp Cục trực thuộc được Lãnh đạo Bộ Công an tiếp tục bố trí giữ chức vụ Lãnh đạo Bộ Tư lệnh CSCĐ theo mô hình tổ chức bộ máy mới; có 03 đồng chí Lãnh đạo Bộ Tư

lệnh CSCĐ và 11 đồng chí Lãnh đạo cấp Cục trực thuộc được Lãnh đạo Bộ

Công an tín nhiệm, luân chuyển, điều động bố trí giữ các chức vụ quan trọng, chủ chốt ở các đơn vị, địa phương, gồm: Giám đốc Công an thành phố Hải Phòng, Giám đốc Công an tỉnh Đắk Lắk, Giám đốc Công an tỉnh Thừa Thiên Huế; Phó Giám đốc Công an 07 địa phương (Điện Biên, Tuyên Quang, Yên Bái, Hòa Bình, Nam Định, Hải Dương, Gia Lai), Phó Cục trưởng và tương đương của 04 Cục trực thuộc Bộ. Đối với lãnh đạo cấp Phòng, chỉ huy cấp đội và đội ngũ trợ lý khối cơ quan Bộ Tư lệnh CSCĐ, sau khi giảm 18 đầu mối đơn vị cấp phòng, việc sắp xếp cán bộ được thực hiện theo nguyên tắc: Tiến hành sắp xếp, bố trí từ chức vụ cao xuống thấp; lấy chức vụ đang đảm nhiệm làm căn cứ sắp xếp, bố trí theo khối, hệ lực lượng; hạn chế tối đa sự xáo trộn, ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ công tác chuyên môn. Đang hoàn thành việc sắp xếp, bố trí cán bộ theo chủ trương ghép cơ học trên cơ sở phương án tổ chức lại tổ chức bộ máy của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Trong thời gian tới, căn cứ trình độ chuyên môn, khả năng, năng lực cán bộ, cơ cấu lãnh đạo, chỉ huy các cấp theo tổ chức mới và khung tiêu chuẩn, tiêu chí bố trí cán bộ ở 04 cấp Công an, tiến hành nghiên cứu xây dựng phương án sắp xếp, bố trí đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy các cấp và đội ngũ cán bộ chuyên môn các phòng, đơn vị trực thuộc Bộ Tư lệnh nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra. Những điều trên đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng nguồn nhân lực và công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Các đầu mối công tác trong mô hình tổ chức, số lượng lãnh đạo và cán bộ hiện có, sự biến động về quân số, tổng hợp kinh phí thường xuyên, sự phân công nhiệm vụ cho các bộ phận sau khi đã bỏ các khâu trung gian là cơ sở để phân tích chất lượng công tác và chất lượng nguồn nhân lực hiện có hiệu quả. Trước mắt cần tập trung nghiên cứu báo cáo Lãnh đạo Bộ Công an xem xét tăng cường, bổ sung biên chế, quân số cho Bộ

Tư lệnh CSCĐ và nghiên cứu phương thức, kế hoạch phát triển nguồn nhân

lực chất lượng cao của lực lượng trong tình hình mới theo chiều hướng tiến bộ, đi lên, ngày càng tăng cường về số lượng hợp lý về cơ cấu và nâng cao về chất lượng, thông qua công tác tuyển dụng hoặc đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Hiện nay, Bộ Tư lệnh đang tiến hành kiện toàn bộ máy tổ chức, biên chế quân số lộ trình đến 2021.

3.2. Thực trạng NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ

3.2.1. Quy mô nhân lực:

Quy mô của NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ để đảm bảo thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và BCA về công tác phát triển lực lượng CSCĐ, CSĐN. Từ năm 2016 đến 2018, số lượng NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đã phát triển rõ rệt về mặt số lượng và chất lượng. Tính đến năm 2018 và Quý 1,2 năm 2019 số lượng biên chế của toàn lực lượng CSCĐ, CSĐN bao gồm sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ; sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật; viên chức công an là 14.157 cán bộ, chiến sĩ; trong đó, tăng mạnh nhất là giai đoạn từ năm 2016 đến 2018 đều trên 2000 cán bộ, chiến sĩ và cán bộ làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ, số chiến sĩ nghĩa vụ phục vụ có thời hạn giảm dần. Giảm mạnh cuối năm 2018 và quý 1,2 năm 2019. Số lượng tăng giảm đều phụ thuộc vào chủ trương, chính sách của Nhà nước và yêu cầu bảo đảm ANTT của đất nước tại mỗi thời điểm nhất định.

Bảng 3.1 Tổng hợp biên chế quân số Bộ Tư lệnh CSCĐ

* ĐVT: người (cán bộ, chiến sĩ)

STT	Nội dung	Năm			
		2016	2017	2018	Quý 2 2019
1	Tổng biên chế đang công tác	20.218	20.191	18.578	14.157

2	Lãnh đạo Bộ Tư lệnh CSCĐ	11	12	10	10
3	Lãnh đạo Cục (K201, K202, K203, K204)	19	17	16	0

4	Trưởng phòng, Trung đoàn trưởng, Giám đốc TTHL, Trưởng đoàn	35	35	34	28
5	Phó Trưởng phòng, Phó Trung đoàn trưởng, Phó Giám đốc, Phó Trưởng đoàn...	152	160	166	166
6	Tiểu đoàn trưởng, Trưởng Ban, Đội trưởng	140	146	145	70
7	Phó Tiểu đoàn trưởng, Phó Trưởng Ban, Phó Đội trưởng	420	425	417	204
8	Cán bộ trợ lý	1652	1841	1567	1396
9	Chiến sĩ chuyên nghiệp	8891	6986	8378	6537
10	Chiến sĩ nghĩa vụ có thời hạn	8898	10569	7845	5746

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán Bộ - K02)

Qua tổng hợp cụ thể số liệu, NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện tại như sau: có 2.223 cán bộ, chiến sĩ trình độ Đại học đạt tiêu chuẩn là NNL chất lượng cao (chiếm 16,2%) của NNL Bộ Tư lệnh CSCĐ; có 71 cán bộ, chiến sĩ trình độ Thạc sĩ đạt tiêu chuẩn là NNL chất lượng cao; có 06 đồng chí trình độ Tiến sĩ. Trong đó, mặc dù tổng quân số giảm mạnh như NNL chất lượng cao tăng nhanh nhất cũng là giai đoạn đầu năm 2019 và đối tượng tăng mạnh nhất là lãnh đạo Bộ Tư lệnh, lãnh đạo Cục, Phòng, Trung đoàn, Ban, Đội, Tiểu đội, cán bộ và giám chủ yếu lính nghĩa vụ, hiện nay chưa có số liệu cụ thể, số lượng NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ thời gian qua đã tăng đáng kể và được bổ sung từ nhiều nguồn khác nhau. Nhưng quân số của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ theo quy định của Bộ Công an vẫn chưa đủ đáp ứng với yêu cầu, quy mô và nhiệm vụ bảo đảm an ninh quốc gia, giữ vững trật tự, an toàn xã hội. Mỗi năm trung bình tăng

khoảng hơn 200 CBCS thuộc nguồn NNL chất lượng cao, đặt ra chiến lược,

kế hoạch về tăng số lượng trong thời gian tới mỗi năm tăng khoảng 500 CBCS để chính quy hóa lực lượng. Mặt khác, quy mô của lực lượng CSCĐ, CSDN còn chưa tương xứng với yêu cầu phát triển đất nước, nhất là đối với lực lượng CSCĐ tại các Trung đoàn CSCĐ Công an Hà Nội, Trung đoàn CSCĐ Công an Thành phố Hồ Chí Minh và các Phòng Cảnh sát cơ động tại các địa phương. Hơn nữa, số lượng NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh còn đủ chưa đáp ứng được yêu cầu, dẫn đến nhiều khó khăn cho công tác trọng dụng, sắp xếp bố trí, sử dụng NNL vào các công việc khó. Người ít dẫn đến áp lực, một người phải kiêm nhiều việc và làm giảm hiệu quả công tác, chiến đấu của lực lượng CSCĐ, CSDN. Đòi hỏi Bộ Công an, Bộ Tư lệnh CSCĐ cần có chiến lược, kế hoạch và các phương án, giải pháp thích hợp bổ sung kịp thời nhằm phát triển NNL chất lượng cao CSCĐ, CSDN đáp ứng yêu cầu của đất nước trong giai đoạn mới.

3.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực tại Bộ Tư lệnh CSCĐ:

Chất lượng NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện nay được đánh giá bởi 03 yếu tố gồm: trí lực, thể lực, tâm lực và năng lực xã hội.

a, Trí lực: Phát triển về trí lực của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ, đó là quá trình phát triển sức mạnh trí tuệ, phát triển năng lực trí tuệ, tính sáng tạo của CBCS, nó còn là quá trình phát triển trình độ nắm bắt, thực hiện thành thực các các nội dung, kỹ năng liên quan đến hoạt động nghiệp vụ ngành. Nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, huấn luyện kỹ năng của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ ngày càng được Đảng, Nhà nước ta và Bộ Công an quan tâm. Đảng, Nhà nước và Bộ Công an ban hành nhiều chủ trương, đường lối, chính sách đào tạo NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh tại CSCĐ như: Quyết định số 5620/QĐ-BCA(X11), ngày 15/11/2012 của Bộ trưởng Bộ Công an về việc thực hiện đề án phát triển và nâng cao chất lượng của đội ngũ giáo viên, giảng viên các trường CAND đến 2020. Quyết

định trên đã trở thành các cơ sở pháp lý để các cơ sở đào tạo NNL chất lượng

cao CAND nói chung, cơ sở đào tạo NNL chất lượng cao CSCĐ, CSĐN nói riêng xây dựng nội dung, chương trình, kế hoạch tổ chức đào tạo NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ nhằm nâng cao chất lượng NNL chất lượng cao CSCĐ tại các trường liên kết với TTHL và BDNV của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Trên cơ sở các quan điểm về NNL chất lượng cao ở trên, đến năm 2019 NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ có trình độ đào tạo đại học trở lên nói chung chiếm 16,2% (2223 Đại học, 71 thạc sĩ, 06 Tiến sĩ).

Bảng 3.2. Tổng hợp trình độ giáo dục đào tạo Bộ Tư lệnh CSCĐ

Đvt: cán bộ, chiến sĩ

STT	Trình độ giáo dục đào tạo	Năm			
		2016	2017	2018	Q2-2019
1	Tiến sĩ	2	4	4	6
2	Thạc sĩ	47	56	65	71
3	Đại học	1623	1739	2067	2223
4	Cao đẳng	986	1131	1253	1487
5	Trung cấp	4661	4525	4408	4254
6	Trung học Phổ thông; các Bằng cấp khác	12899	12736	10781	6116
Tổng cộng biên chế (1+...+6)		20.218	20.191	18.578	14.157

(Nguồn: Đội Đào tạo - Phòng Tổ chức cán bộ của Bộ Tư lệnh CSCĐ)

Trong số đó, số người có trình độ đạo tạo sau đại học tăng nhanh trong thời gian từ năm 2016 đến năm 2018 và tập trung nhiều ở Trường Học viện ANND, Học viện CSND. Do 80% quân số là lính nghĩa vụ nên số lượng NNL chất lượng cao chiếm tỷ lệ rất ít. Ngoài ra, số lượng cán bộ, chiến sĩ của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ có trình độ đại học cũng tăng mạnh và phân bố ở các Trung đoàn CSCĐ nằm ở tỉnh, thành phố trong cả nước. Việc gia

tăng số lượng người được đào tạo ở trình độ đại học, sau đại học đã góp phần làm cho chất lượng NNL CSCĐ, CSĐN nói chung, NNL chất lượng cao Bộ

Tư lệnh CSCĐ nói riêng đã phát triển nhưng chưa tương xứng. Không chỉ dừng lại ở nâng cao trình độ học vấn cho NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ mà còn phải tăng cường huấn luyện chuyên môn nghiệp vụ (*Các chứng chỉ nghiệp vụ chuyên ngành tác giả không nghiên cứu*). Trong những năm gần đây, trình độ chuyên môn nghiệp vụ NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ được trang bị khối kiến thức cần thiết về quản lý, khoa học xã hội, ngoại ngữ, tin học...còn được bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp, tuyên truyền, logic..., bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ, nắm vững, sử dụng thành thạo và làm chủ nhiều công nghệ mới, trang bị các trang thiết bị vũ khí, CCHT mới, hiện đại và nâng cao khả năng để giải quyết những vấn đề phức tạp trong thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao.

Bảng 3.3. Tổng hợp biến động NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh

* Đvt: người (cán bộ, chiến sĩ)

STT	Trình độ NNL	Năm			
		2016	2017	2018	Q2-2019
1. Biên chế quân số		20.218	20.191	18.578	14.157
A	Tiến sĩ	2	4	4	6
B	Thạc sỹ	47	56	65	71
C	Đại học	1623	1739	2067	2223
2. Tổng cộng NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ (A+B+C)		1672	1799	2136	2300
Tỉ lệ (2/1)		8,3%	8,9%	11,5%	16,2%

(Nguồn: Đội Đào tạo - Phòng Tổ chức cán bộ của Bộ Tư lệnh CSCĐ)

Để phát triển trí lực của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ thì việc thường xuyên nâng cao năng lực sáng tạo, áp dụng có hiệu quả các tiến bộ của KHKT, KHCN vào thực tiễn cũng có vai trò rất quan trọng. NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ cũng không ngừng nâng cao khả năng sáng tạo

và luôn ứng dụng có hiệu quả vào thực tiễn. NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh

CSCĐ đã hoàn thiện một số đề tài cấp Bộ, đề tài cấp cơ sở và đề tài phối hợp và tham gia với các Bộ, ngành khác liên quan đến lĩnh vực; tham gia biên soạn và góp ý xây dựng hàng trăm tiêu chuẩn liên quan đến công tác nghiệp vụ CSCĐ.

b, Thể lực: phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ là phải phát triển thể lực, có sức khỏe tốt, hài hòa cả về thể chất, lẫn tinh thần đáp ứng được yêu cầu công tác. Hàng năm, Bộ Tư lệnh CSCĐ luôn kiểm tra sức khỏe và khám chữa bệnh định kỳ. Bộ Tư lệnh giao nhiệm vụ cho Bệnh xá CSCĐ và Phòng Y tế chuyên giám sát, theo dõi sức khỏe CBCS, đưa ra những tư vấn về điều chỉnh chế độ ăn uống, sinh hoạt, rèn luyện thể dục thể thao. Quy định kiểm tra rèn luyện thể lực, sức khỏe nêu rõ: các đối tượng kiểm tra sức khỏe là cán bộ, chiến sĩ trong độ tuổi nam từ 18 đến 45 tuổi, nữ từ 18 đến 35 tuổi trên cơ sở xây dựng kế hoạch để tiến hành kiểm tra. Thời gian qua, NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đã được lãnh đạo thường xuyên đôn đốc, kiểm tra việc luyện tập thể thao, Phòng Công tác chính trị trực tiếp các nội dung kiểm tra dựa trên các tiêu chí cụ thể theo quy định của đơn vị.

Bảng 3.4. Tiêu chí đánh giá rèn luyện thể lực của CBCS

Độ tuổi khung kiểm tra	Tiêu chí đánh giá kết quả kiểm tra rèn luyện thể lực										
	Chạy 100m		Bật xa					Co tay xà đơn		Chạy 1500m	
	TT (giây)	XL	Lần1	Lần2	Lần3	TT (mét)	XL	TT (lần)	XL	TT (phút,giây)	XL
1. Độ tuổi từ 18 - 27	11		2,5					12		08p00	
2. Độ tuổi từ 28 - 34	12		2,4					11		08p30	
3. Độ tuổi từ 36 - 40	13		2,3					10		09p00	
4. Độ tuổi từ 41 - 45	14		2,2					08		10p00	

(Nguồn: *Đội VH TT - Phòng Công tác chính trị của Bộ Tư lệnh CSCĐ*)

Đồng thời, đơn vị có hình thức động viên khen thưởng cho cá nhân đạt thành tích xuất sắc và kết quả kiểm tra chiến sĩ công an khỏe làm tiêu chí để

xét thi đua công tác 06 tháng và năm. Vì vậy, kết quả kiểm tra chiến sĩ công an khỏe hàng năm của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ thường đạt tỉ lệ khá giỏi cao. Do các đơn vị thường xuyên luyện tập chiến đấu, kết quả hàng năm đồng đều tỉ lệ đạt chuẩn Công an khỏe cao nhất BCA, có khoảng 98% cán bộ, chiến sĩ đạt yêu cầu, trong đó có khoảng 80% là khá, giỏi, trừ một số được miễn theo chế độ thai sản, chế độ phải chăm sóc sức khỏe đặc biệt. Ngoài ra, hàng năm Bộ Tư lệnh còn tổ chức các Hội thao, các phong trào thi đua về thể dục, thể thao từ các Trung đoàn, các đơn vị trực thuộc. Chế độ dinh dưỡng có vai trò quan trọng đối với việc phát triển thể lực của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Nhiệm vụ CSCĐ, CSDN đòi hỏi cần có sức khỏe, sức bền tốt nên chế độ dinh dưỡng phải nâng cao. Bộ Tư lệnh đưa ra mô hình tập trung, bếp ăn tập thể, chế độ được tính vào nguồn kinh phí nhà nước cấp, có Phụ trách bếp ăn từ các đơn vị và có Kế toán nhà ăn, và chế độ kiểm tra điều lệnh về danh mục, vật chất cũng như chất lượng bữa ăn hàng tuần. Thức ăn được kiểm duyệt từ việc nhập nguyên liệu và chế biến, khẩu phần ăn được tính toán khoa học, thường xuyên đổi mới sát thực tiễn, đủ hàm lượng chất dinh dưỡng để duy trì sức khỏe tốt cho CBCS. Định kỳ hàng năm, Phòng Y tế kiểm tra sức khỏe định kỳ tổng quát, luôn đạt tỉ lệ sức khỏe cao, các bệnh lý được phát hiện sớm điều trị dứt điểm, đảm bảo thể lực và tinh thần của CBCS, đây cũng là một tiêu chí quan trọng của việc phát triển NNL chất lượng cao. Phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ phải quan tâm các chế độ ăn uống, nghiên cứu đưa ra các chế độ dinh dưỡng phù hợp với vùng miền. Đối với CSCĐ ở các đơn vị chiến đấu hỗ trợ 45.000vnd/ bữa ăn, nhưng đối với đơn vị CSDN là 70.000 VND/ bữa ăn, do chế độ tập luyện rất áp lực và nặng nhọc nên được hưởng chế độ ăn cao. Điều chỉnh các chế độ chăm sóc sức khỏe và chính sách đã ngỏ cho NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ cho phù hợp với từng lực lượng chuyên môn khác nhau như NNL

chất lượng cao lĩnh vực quản lý sử dụng huấn luyện động vật nghiệp vụ khác

chế độ của CBCS làm vận chuyển bảo vệ hàng đặc biệt, khu vực như chế độ cho CBCS>NNL chất lượng cao ở thành phố khác, đóng quân ở Biên giới hải đảo khác, vùng miền đơn vị đóng quân và phụ trách.

Bảng 3.5. Tổng hợp kết quả kiểm tra thể lực của Bộ Tư lệnh CSCĐ

*Đvt: người (cán bộ, chiến sĩ)

Nội dung kiểm tra	Năm					
	2016		2017		2018	
1. Biên chế quân số	20.218		20.191		18.578	
Thể dục thể thao	19.831	387	19.928	263	18.323	255
Điều lệnh, Quân sự võ thuật	19.927	291	20.018	173	18.137	441
Sức khỏe định kỳ	20.102	116	19.958	233	17.892	686
2. Miễn kiểm tra các nội dung	567		313		579	
Bệnh lý	118		131		173	
Chế độ thai sản	192		148		205	
Lý do khác	257		34		201	

(Nguồn: Phòng Công tác chính trị - Bộ Tư lệnh CSCĐ)

c, *Tâm lực và năng lực xã hội*: là quá trình nâng cao bản lĩnh chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho>NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Bản lĩnh chính trị vững vàng, lý tưởng vững chắc có vai trò, vị trí đặc biệt quan trọng trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng lực lượng, bảo vệ chính trị nội bộ. Lãnh đạo Bộ Công an, Bộ Tư lệnh CSCĐ đã chỉ đạo các Phòng, đơn vị trực thuộc đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu, tuyên truyền và thường xuyên đổi mới, đa dạng hóa các hình thức giáo dục chính trị, tư tưởng của CBCS. Đây là một nhiệm vụ để xét hoàn thành chuyên môn, góp phần củng cố bản lĩnh chính trị, giữ vững lý tưởng lập trường cách mạng kiên định, tuyệt đối trung thành và tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, Chính sách của Nhà nước. Nêu

cao nhận thức, tinh thần, ý thức trách nhiệm phục vụ nhân dân. Bộ Tư lệnh CSCĐ thường xuyên tiến hành rà soát chính trị nội bộ theo các tiêu chuẩn,

quy định, thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả việc tự phê bình và phê bình tại cơ sở theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI của Đảng và triển khai quy chế phối hợp trong công tác bảo vệ chính trị nội bộ, kịp thời ngăn chặn các biểu hiện vi phạm của cán bộ, chiến sĩ về tiêu chuẩn chính trị của CAND theo quy định. Đạo đức, lối sống của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ ngày càng hoàn thiện, đạt đủ các tiêu chuẩn. Công tác giáo dục đạo đức và lối sống giữ vai trò, vị trí then chốt trong công tác xây dựng và phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Nó tác động trực tiếp đến tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của CBCS, để bản thân nhận thức sâu sắc vai trò quan trọng của công tác giáo dục đạo đức và lối sống cho NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Vấn đề đạo đức lối sống của CBCS được xây dựng từ cơ sở, trong quan hệ đồng nghiệp và tiếp xúc với nhân dân. Lãnh đạo các cấp đã quan tâm hướng dẫn và thường xuyên đổi mới các hoạt động và nội dung về đạo đức và nhận thức về lối sống của CBCS và coi đây là nhiệm vụ bắt buộc để hoàn thành nhiệm vụ. Ban hành các quy tắc nội bộ, các quy định phù hợp và kỷ luật ngày càng nghiêm ngặt trong cuộc sống hàng ngày của CBCS. Nguồn nhân lực chất lượng cao tham gia đầy đủ và nghiêm túc việc thực hiện "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức của Hồ Chí Minh - Công an nhân dân vì nước quên thân, vì dân phục vụ". Đơn vị đã tạo ra không khí thi đua sôi nổi góp phần củng cố, duy trì đạo đức và lối sống tốt cũng như hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Trong giai đoạn 2016 - 2018, các CBCS của thuộc NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ vi phạm các quy định của Ngành ít, chủ yếu thuộc về chiến sĩ nghĩa vụ có thời hạn, đây cũng là một thực trạng đáng quan tâm vì nó ảnh hưởng rất lớn đến việc phát triển NNL chất lượng cao sau này.

Bảng 3.6. Tổng hợp kỷ luật CBCS thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ

* Đơn vị tính: người (cán bộ, chiến sĩ)

STT	Nội dung xử lý kỷ luật CBCS	Năm			
		2016	2017	2018	Q2- 2019
1	Khiển trách	56	72	107	39
2	Cảnh cáo	19	17	13	16
3	Buộc Ra quân	115	142	132	28
4	Hình thức khác	152	116	134	44
Tổng cộng		342	347	386	127

(Nguồn: Đội Bảo vệ CTNB - Phòng Tổ chức cán Bộ - K02)

Tiêu chí tâm lực của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ là rất quan trọng. Giai đoạn hiện nay, thực trạng còn nhiều CSCB vi phạm kỷ luật, Bộ Tư lệnh CSCĐ có định hướng phát triển tiêu chí tâm lực và năng lực xã hội gồm: Hạnh kiểm đạo đức của từng CBCS, trách nhiệm trong công việc chuyên môn, tinh thần cầu tiến trong công việc chuyên môn, tác phong làm việc, công tác phối hợp với đồng chí đồng đội, tuân thủ chủ trương, đường lối, chính sách của Nhà nước và nội quy quy định của tổ chức, cơ quan. Bản thân mỗi CBCS cũng phải tự vận dụng kiến thức chung trong công việc, nâng cao khả năng làm việc độc lập, làm việc theo phòng chuyên môn, lập kế hoạch hoạt động chuyên môn, khả năng giao tiếp, đàm phán, nhạy bén với môi trường làm việc thường xuyên thay đổi, khả năng giải quyết công việc.

3.2.3. Cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ

Cơ cấu NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đã có biến đổi và đạt

được những kết quả nhất định, từng bước được điều chỉnh, hoàn thiện hợp lý.

Về tổ chức bộ máy, phân bố NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ đã có những thay đổi tích cực, được bố trí theo nguyên tắc của lực lượng Công an, các địa bàn, tuyến, lĩnh vực và chính quy theo bốn cấp công an mới (Bộ - Tỉnh - Huyện - Xã). Giai đoạn 2016 - 2018, việc phân bố NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ giữa các vùng miền, tỉnh, thành phố đã có nhiều chuyển biến, chú trọng đến việc tăng cường NNL chất lượng cao CSCĐ, CSDN cho các tỉnh, thành phố lớn, đã đạt được những kết quả nhất định và cũng đã góp phần bảo đảm tốt ANTT ở các địa phương này. Về cơ cấu ngành của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ: Bộ Công an và Bộ Tư lệnh CSCĐ đã có sự điều chỉnh về phân công nhiệm vụ cho CBCS ở các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ mà lực lượng đảm nhiệm. Bộ Tư lệnh CSCĐ đã được Nhà nước cho tiến hành đào tạo thêm nhiều ngành mới, bổ sung nhiều CBCS của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ sang làm công tác tham mưu, điều tra, thanh tra, hậu cần, tuyên truyền, xây dựng lực lượng và công tác nghiên cứu khoa học. Không chỉ vậy, điều chỉnh phân công NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ còn được bổ sung cho các khu vực điểm nóng, công an các đơn vị địa phương miền núi. Chính hoạt động này, đã làm cân đối về NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ giữa thành thị - nông thôn, vùng sâu, vùng xa và đã phát huy được vai trò của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đối với từng vị trí công tác, đảm bảo cơ cấu vùng miền.

Về cơ cấu độ tuổi, giới tính của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đang dần được trẻ hóa, số lượng nữ giới tăng. Độ tuổi của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ có xu hướng trẻ hóa, cán bộ, chiến sĩ trẻ có trình độ học vấn cao tăng nhanh, giữ chức lãnh đạo tăng rất nhiều. NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ có độ tuổi dưới 30 chiếm 35,03%, từ 31 đến 40 chiếm 30,60%, từ 41 đến 50 chiếm 29,36%, từ 51 đến 60 chiếm 05,01% NNL của lực lượng CSCĐ, CSDN. Về giới tính, do là đặc thù lực lượng và hoạt động

nghiệp vụ cần có sức khỏe, sức mạnh nên số lượng nữ trong NNL chất lượng

cao Bộ Tư lệnh CSCĐ rất ít và cũng có tăng trong thời gian gần đây, chủ yếu được bố trí công tác hậu cần, tài chính kế toán.

3.3. Thực trạng phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ

3.3.1. Quy trình thực hiện phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ

a, Xác định nhu cầu:

Xác định nhu cầu phát triển nguồn nhân lực là bước đầu tiên quan trọng trong xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Bộ Tư lệnh CSCĐ. Cơ sở xác định nhu cầu phát triển nguồn nhân lực thường là: yêu cầu của nhiệm vụ khi cán bộ, chiến sĩ thực hiện; đòi hỏi của lãnh đạo, của người dân về lực lượng khi mọi mặt đời sống xã hội tăng lên; sự gia tăng các vụ việc ANTT phức tạp; Yêu cầu về trình độ, kỹ thuật cán bộ chiến sĩ trong công việc. Nhu cầu của Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện nay, đơn vị đang rất cần số lượng lớn NNL chất lượng cao để vận hành đơn vị và thực hiện nhiệm vụ. So với nguồn cán bộ hiện có, số lượng gia tăng hàng năm NNL chất lượng cao vẫn rất ít so với nhu cầu sử dụng. Tập trung vào các vấn đề như mục tiêu chiến lược, Bộ Tư lệnh tiến tới trở thành đơn vị chính quy, tinh nhuệ, hiện đại. Đường lối, phương hướng phát triển cũng như sự biến động của các yếu tố bên ngoài của đơn vị ... Thực tế, đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy hiện nay đã thừa so với biên chế ấn định cho từng đơn vị trực thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ, nhưng trình độ của đội ngũ này lại chưa cao. Đối với cán bộ chiến sĩ, chiếm 90% quân số, trình độ học vấn, nghiệp vụ thấp. Bộ phận lãnh đạo, chỉ huy đơn vị từ cấp Phòng, Trung đoàn và các Trung tâm huấn luyện cần ít nhất 05 người ở trình độ Đại học, nghiệp vụ Công an, trình độ lý luận chính trị cao cấp (theo ấn định 1 cấp trưởng, 04 cấp phó). Đối với nhu cầu của cán bộ chiến sĩ, các yêu cầu của công việc bảo đảm ANCT và TTATXH về trình độ nghề nghiệp cần bằng cấp đại học trong và ngoài ngành Công an, qua đào tạo nghiệp vụ 6

tháng, lớp 45 ngày quân sự, điều lệnh, võ thuật và trình độ trung cấp lý luận

chính trị. Trong đó, lĩnh vực hoạt động riêng cho từng lực lượng riêng có đặc thù. Ngoài trình độ được thể hiện qua bằng cấp, chứng chỉ, CBCS phải có nghiệp vụ công an các mức độ và đánh giá mức hoàn thành nhiệm vụ qua xét thi đua hàng năm. Đối với lực lượng tham mưu, tác chiến cần phải trình độ Đại học chính quy Học viện Cảnh sát, Học viện An ninh. Đây là lực lượng trực tiếp tham mưu cho công tác ra quân thực hiện nhiệm vụ, đòi hỏi nghiệp vụ chuyên ngành phải cao mới đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Đối với lực lượng làm công tác chính trị, hậu cần, yêu cầu công việc phải tốt nghiệp Đại học các trường CAND hoặc dụng tuyển ngành ngoài và phải qua bồi dưỡng nghiệp vụ 06 tháng CAND. Đối với cán bộ chiến sĩ, trực tiếp thực hiện nhiệm vụ, kỹ năng có thể xác định thông qua việc phân tích lý lịch cá nhân và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Đây cũng là cơ sở để Bộ Tư lệnh CSCĐ xem xét nhu cầu đào tạo CBCS để phục vụ tốt hơn cho công việc. Đồng thời, xác định nhu cầu chung của đơn vị trước thực trạng phát triển NNL chất lượng cao hiện nay.

b, Lập kế hoạch

Lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nội dung cơ bản nhất của quá trình xây dựng lực lượng, nhờ công tác này mà Bộ Tư lệnh CSCĐ lựa chọn cho mình một đội ngũ lao động phù hợp với nhu cầu công việc, thỏa mãn các mục tiêu của đơn vị cũng như lợi ích của cán bộ, chiến sĩ. Lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực tác động sâu sắc và hiệu quả đến quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đúng theo định hướng và chủ động theo mục đích, yêu cầu đặt ra. Lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại bộ Tư lệnh CSCĐ với số lượng CBCS cần thiết, chỉ rõ phương hướng, cách thức quản lý, bảo đảm cho đơn vị có được tổ chức bộ máy đúng người đúng việc, đúng thời điểm cần thiết và linh hoạt đối phó

với những thay đổi của điều kiện kinh tế - xã hội. Số lượng CBCS dư thừa sẽ

làm tăng chi phí, nếu thiếu hoặc chất lượng không đáp ứng yêu cầu sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công tác chuyên môn..

Quá trình lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của Bộ Tư lệnh CSCĐ có liên quan tới nhiều vấn đề như công việc bảo mật, trách nhiệm công việc, đào tạo, bố trí lại, phát triển sự nghiệp. Một bản kế hoạch về phát triển NNL của Bộ Tư lệnh CSCĐ thường được bố cục như sau:

- Xác định các mục tiêu, mục đích, yêu cầu của kế hoạch
- Thời gian, địa điểm, thành phần tham gia
- Nội dung kế hoạch
- Tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch
- Báo cáo kết quả thực hiện kế hoạch

Trước khi lập kế hoạch, cán bộ làm công tác tổ chức, xây dựng lực lượng thuộc Phòng Tổ chức cán bộ sẽ tìm kiếm những yếu tố quan trọng như phân loại tổng thể CBCS, rà soát trình độ các cấp, tổng hợp các kỹ năng, kinh nghiệm của từng đơn vị chuyên môn, phân loại theo độ tuổi, giới tính. Kế hoạch luôn phải được điều chỉnh khi tình huống thay đổi, giữ vai trò trung tâm trong quản lý chiến lược nguồn nhân lực, có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả của Bộ Tư lệnh CSCĐ, là cơ sở cho các hoạt động thu hút tuyển dụng, đào tạo, bố trí, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của đơn vị.

Thực tế, Bộ Tư lệnh CSCĐ chưa lập kế hoạch trung hạn, dài hạn phát triển phát triển NNL chất lượng cao nào từ trước đến nay, các kế hoạch đưa ra chỉ là đào tạo chuyên đề, đào tạo ngắn hạn và các kế hoạch bồi dưỡng quy mô nhỏ, số lượng ít.

c, Tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch:

Bộ Tư lệnh CSCĐ ban hành kế hoạch phát triển NNL như kế hoạch đào tạo, kế hoạch bồi dưỡng, kế hoạch bổ sung sắp xếp cán bộ... thường được phổ biến đến từng đơn vị và CBCS. Các đơn vị tự rà soát, tổng hợp và lập

danh sách gửi lại Bộ Tư lệnh CSCĐ (qua Phòng Tổ chức, cán bộ) theo đúng

thành phần, đối tượng tham gia để tổng chung và tiến hành thực hiện các bước tiếp theo. Trong triển khai thực hiện kế hoạch, các phòng và đơn vị trực thuộc được giao nhiệm vụ cụ thể, có sự phối hợp chặt chẽ với nhau vì nhiệm vụ chung. Cụ thể đối với một kế hoạch đào tạo, Phòng Tổ chức cán bộ chủ trì, thẩm định, đề xuất đối tượng tham gia lớp học, Trung tâm Huấn luyện chuẩn bị phòng học, giáo án, bài giảng, sắp xếp mời giáo viên, chỗ ăn nghỉ cho CBCS, Phòng Hậu cần chuẩn bị phương tiện đưa đón học viên, các trang cấp vật chất, quân tư trang hậu cần bảo đảm, Phòng Tài chính bảo đảm kinh phí và hướng dẫn thanh quyết toán theo quy định, đối tượng, thành phần tham gia đúng quy định, nghiêm túc triển khai thực hiện. Đó là nhiệm vụ thực tế triển khai thực hiện tại Bộ Tư lệnh CSCĐ từ trước tới nay.

d, Đánh giá kết quả thực hiện:

Đánh giá chung về kế hoạch đào tạo, đánh giá về chương trình đào tạo, đánh giá của giảng viên về ý thức học tập của CBCS được cử đi đào tạo. Qua kết quả phiếu khảo sát đánh giá, phản hồi từ CBCS, đánh giá chung về công tác tổ chức theo các kế hoạch. Đây là công tác tổng kết trong quy trình thực hiện.

Trong giai đoạn năm 2016 - 2018, việc phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ đã có nhiều bước tiến, phát triển với nhiều kế hoạch về công tác cán bộ, xây dựng lực lượng. Kết quả chưa thực sự hiệu quả và đúng với tầm vóc của lực lượng, đánh giá thực tế.

Mặt khác, về công tác quản lý, nhất là quy hoạch, kế hoạch, định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các Phòng, đơn vị trực thuộc vẫn còn chưa tương xứng. Công tác dự báo nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao dài hạn cho phát triển lực lượng CSCĐ, CSDN cũng hạn chế, đào tạo theo lĩnh vực công tác, trình độ đào tạo không được quy hoạch lâu dài. Các TTHL và BDNV không đủ thông tin về cung, cầu NNL chất lượng

cao nên việc xây dựng lĩnh vực, chỉ tiêu và trình độ đào tạo hàng năm không sát thực tế. Bên cạnh đó, việc sử dụng CBCS thực hiện theo nguyên tắc đúng

người, đúng việc, đúng chuyên môn, việc đãi ngộ, nhất là NNL trình độ cao hiện nay cũng chưa tương xứng với tiềm năng và sức sáng tạo của mỗi CBCS.

3.3.2. Các phương pháp phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ

Thực tế hiện nay, Bộ Tư lệnh CSCĐ triển khai các phương pháp phát triển NNL chất lượng cao, nhưng chủ đạo vẫn là tổ chức các đào tạo nguồn nhân lực hiện có: đào tạo cơ bản, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, đào tạo chuyên sâu, đào tạo lại, đào tạo dài hạn và ngắn hạn.

a, Tổ chức đào tạo dài hạn cho CBCS:

Các cơ sở đào tạo của Bộ Tư lệnh CSCĐ liên tục mở thêm các khóa, nói rộng thành phần, đối tượng tham gia, tăng cường liên kết đào tạo với công an các địa phương. Ngoài ra, để đáp ứng yêu cầu về NNL chất lượng cao, các TTHL và BDNV đề xuất Bộ Công an, Bộ Quốc Phòng, Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Bộ Giáo dục và đào tạo mở thêm nhiều ngành, khóa đào tạo. Hàng năm, đơn vị tổng kết hoạt động giáo dục đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện và rút kinh nghiệm về nội dung chương trình, đổi mới và cải tiến cho phù hợp với yêu cầu thực tế công tác. Đúc rút kinh nghiệm, phát huy tính tích cực của phương pháp đào tạo, lấy chất lượng học viên làm trung tâm và luôn kiểm tra, đánh giá kết quả cho học viên, đa dạng hóa các loại hình thực tế môn học, cũng như không ngừng nâng cao chất lượng các đợt thực tập. Các hoạt động này làm cho trình độ học vấn của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ trong thời gian qua đã có những bước tiến vượt bậc. Nâng cao trình độ học vấn của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đồng nghĩa với việc gia tăng về số lượng cán bộ, chiến sĩ có trình độ đại học và cao hơn. Đây cũng là gia tăng những người có nghiệp vụ cao, có kinh nghiệm, năng lực giỏi. NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đã được đào tạo và bồi dưỡng ở nhiều chuyên ngành khác nhau.

Bằng các kế hoạch đào tạo dài hạn như Bộ Tư lệnh CSCĐ tổ chức rà soát cử CBCS đi học các lớp Đại học, các lớp văn bằng có thời gian đào tạo từ 02 năm trở nên. Các lớp đào tạo này là cơ sở quan trọng nhất để phát triển NNL của Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện nay, mỗi năm bổ sung cho đơn vị từ 200 - 300 CBCS vào NNL chất lượng cao. Mặc dù số lượng vẫn còn hạn chế nhưng từng bước sẽ được nâng lên.

Gắn với việc thực hiện công tác đào tạo dài hạn, Lãnh đạo các cấp đã chỉ đạo xây dựng, đổi mới là các Trung tâm huấn luyện NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ, chủ động phối hợp với các trường CAND và xây dựng chương trình, đổi mới nội dung, phương pháp và trang bị các cơ sở vật chất đầy đủ để đáp ứng cho quá trình đào tạo NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ phát triển nhanh giai đoạn tới.

b, Bồi dưỡng ngắn hạn:

Bộ Tư lệnh CSCĐ đã có rất nhiều chương trình bồi dưỡng ngắn hạn cả ở trong và ngoài nước. Hàng năm, mỗi lĩnh vực hoạt động đều được triển khai công tác tập huấn nghiệp vụ, tập huấn chuyên đề. Thời gian các khóa này thường diễn ra từ 07 ngày đến 06 tháng. Nhiều cán bộ, chiến sĩ của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ được cử đi đào tạo ngắn hạn, tập huấn ở Trung tâm huấn luyện và BDNV, nhiều Ngành, nhiều quốc gia trên thế giới. Các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ ngắn hạn thường xuyên được quan tâm, đầu tư xây dựng kế hoạch và triển khai. Mỗi lần đơn vị có các hoạt động thanh tra, kiểm tra và có kết luận, Bộ Tư lệnh CSCĐ đều mở các lớp đào tạo ngắn hạn để phổ biến những thông tin mới, đưa ra phương thức hoạt động, kinh nghiệm mới để phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ đảm bảo đúng các quy định. Hiện nay, Bộ Tư lệnh CSCĐ đang hoàn thiện 04 Trung tâm huấn luyện và bồi dưỡng nghiệp vụ, 03 Trung tâm đặt ở Hà Nội đào tạo cho khu vực phía Bắc và miền Trung,

01 Trung tâm đặt tại Thành phố Hồ Chí Minh đào tạo cho khu vực miền Nam.
Các Trung tâm thường xuyên phối hợp với Phòng Tổ chức cán bộ và các Học

viện nhà trường trong CAND mở các lớp Đại học liên thông, vừa học vừa làm hoặc sau Đại học, để tổ chức cho CBCS thuộc nguồn nhân lực chất lượng cao cho Bộ Tư lệnh CSCĐ.

Hàng năm, Bộ Tư lệnh có ít nhất 10 đoàn đi khảo sát, học tập, tham gia trao đổi kinh nghiệm và tập huấn ngắn hạn ở nhiều nước trên thế giới. Đối với một số lĩnh vực nghiệp vụ mang tính rộng khắp toàn quốc, toàn lực lượng CAND, Bộ Tư lệnh CSCĐ cũng mở các đợt tập huấn nghiệp vụ hàng năm trong lực lượng CSCĐ cho Công an các tỉnh và thành phố. Gắn đào tạo ngắn hạn với việc tổ chức cuộc thi, Hội thi tập trung CSCĐ, CSDN giỏi trong cả nước. Hoạt động này, đã góp phần nâng cao tri thức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, được cọ sát, giao lưu học hỏi lẫn nhau về kinh nghiệm thực tế. Đó là những phương thức đào tạo ngắn hạn, nhưng lại có rất nhiều hiệu quả sát thực. Công tác phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ qua phương thức đào tạo ngắn hạn là rất hiệu quả, kịp thời đáp ứng được các thiếu sót về hoạt động đơn vị vẫn tiếp tục triển khai phương thức này nhiều hơn nữa trong thời gian tới.

c, Phân công, bố trí người kèm cặp, hướng dẫn

Phương thức phân công, bố trí người kèm cặp, hướng dẫn cũng đã được Bộ Tư lệnh CSCĐ triển khai trong công tác phát triển NNL chất lượng cao, phục vụ công việc thực tế. Đối với các CBCS không có điều kiện tham gia học tập, do yêu cầu công việc, mà lại yếu về công tác chuyên môn. Trong nội bộ các Phòng, đơn vị trực thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ thường xuyên theo dõi, đôn đốc và nhận xét cán bộ. Công tác xây dựng lực lượng tại các đơn vị trực thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ, được lãnh đạo chỉ huy quan tâm, phân công các công việc đúng theo trình độ và năng lực. Bên cạnh đó, sắp xếp người lớn tuổi, nhiều kinh nghiệm đứng ra hướng dẫn, truyền dạy kinh nghiệm thực tiễn cho CBCS trẻ, là phương thức được thực hiện thường xuyên, liên tục, đảm

bảo NNL hoạt động hiệu quả nhất và các CBCS trẻ sớm theo kịp và nắm bắt được công việc chuyên môn. Đây cũng là hình thức hướng dẫn trực tiếp từ

công tác, cùng nhau thực hiện nhiệm vụ và nâng cao tính đoàn kết, tập thể thống nhất.

d, Luân chuyển, điều động, quy hoạch sử dụng CBCS: là một trong những việc quan trọng, thường xuyên của công tác tổ chức cán bộ nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của đơn vị và hiệu quả hoạt động của cả hệ thống lực lượng Cảnh sát cơ động toàn quốc. Qua đó phát hiện, bồi dưỡng năng lực, sở trường của cán bộ, chiến sĩ ở các vị trí công tác; những nơi cán bộ thiếu hoặc chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thì có cán bộ nơi khác được luân chuyển tăng cường. Thực tế tại các đơn vị trực thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ, nhờ thực hiện tốt luân chuyển gắn với quy hoạch, giao nhiệm vụ đúng người, đúng việc đã tạo được những điểm nhân, bởi cán bộ, chiến sĩ được luân chuyển đã phát huy khả năng, sở trường, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ. Về nguyên tắc, cán bộ, lãnh đạo chỉ huy CSCĐ trong diện luân chuyển phải là những người có phẩm chất đạo đức tốt và năng lực công tác nhất định, phù hợp với chính sách cán bộ. Nhận nhiệm vụ mới luôn đòi hỏi sự nỗ lực cao về tinh thần, trách nhiệm và khả năng tiếp cận công việc mới góp phần hoàn thành nhiệm vụ được giao, vì đa phần nơi công tác mới đang gặp khó khăn, hoặc thiếu khuyết thì tổ chức mới luân chuyển cán bộ đến để tháo gỡ. Vì vậy, phần lớn cán bộ sau thời gian luân chuyển đều trưởng thành rõ rệt về mọi mặt, do tích lũy được những kinh nghiệm trong giải quyết các vấn đề thực tiễn đặt ra. Đơn vị tiếp nhận cán bộ đều có những chuyển biến rõ nét về chất lượng công tác, vì không chỉ được tăng cường thêm cán bộ có năng lực, trình độ, mà còn tạo được sự đổi mới trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện do cá nhân cán bộ được luân chuyển mang lại. Vẫn còn một số nơi công tác, luân chuyển cán bộ chưa đem lại kết quả như mong muốn. Dễ thấy nhất là ở một số cán bộ được điều động về cơ sở giữ các chức vụ chủ chốt, sau thời gian công tác đã bộc lộ năng lực không có gì nổi trội do chưa bắt nhịp được với công việc. Một

số nơi khi điều động cán bộ thì xác định thời gian cán bộ đến công tác là điều

kiện “cần” để sau đó rút về bố trí chức vụ cao hơn đi thực tế theo quy trình tiếp cận địa phương và cơ sở, dẫn đến tình trạng cán bộ, chiến sĩ CSCĐ được luân chuyển và đơn vị tiếp nhận giữ thái độ dĩ hòa vi quý, vì đang tham gia học tập nâng cao trình độ, dẫn đến “dư luận” không hay ngay trong nội bộ. Hiện nay, việc luân chuyển, cán bộ chiến sĩ được đẩy mạnh ở tất Cục và các Phòng, các Trung đoàn, Tiểu đoàn CSCĐ đi Công an các địa phương...Khi thực hiện công tác luân chuyển cán bộ, phải lựa chọn những người có năng lực công tác, nắm bắt địa bàn và các vấn đề để xử lý nhanh và hiệu quả. Công tác luân chuyển cán bộ trong lực lượng CSCĐ cần tập trung vào một số giải pháp trọng tâm. Trước hết, cần tiếp tục nâng cao nhận thức của các Lãnh đạo chỉ huy về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ. Xác định rõ luân chuyển cán bộ là để học tập, hoàn thiện các kỹ năng, kinh nghiệm công tác và để đáp ứng yêu cầu công tác thực tế của đơn vị. Nghiên cứu, bổ sung xây dựng và thực hiện các quy định về luân chuyển cán bộ, trong đó xác định rõ điều kiện, tiêu chuẩn, khái niệm về cán bộ luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng cho những vị trí cao hơn; cán bộ luân chuyển để sắp xếp, bố trí cán bộ lãnh đạo không phải người địa phương hoặc cán bộ không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp. Cùng với đó là phương châm bố trí chức danh luân chuyển; quy trình luân chuyển cán bộ; thời gian luân chuyển; trách nhiệm của các đơn vị tiếp nhận và cá nhân cán bộ chiến sĩ trong diện luân chuyển.

Các cấp ủy, thủ trưởng đơn vị phải thường xuyên quan tâm kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện công tác luân chuyển cán bộ theo từng khâu, từng thời điểm; Thực hiện chế độ thi đua khen thưởng, kỷ luật, công khai đối với CBCS. Đẩy mạnh việc đánh giá chất lượng cán bộ, chiến sĩ theo các quy định. Cán bộ, chiến sĩ được luân chuyển phải thường xuyên báo cáo kết quả, kiểm điểm công tác định kỳ để cấp có thẩm quyền có cơ sở xem xét, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, năng lực, uy tín của cán bộ luân chuyển bằng phiếu

tín nhiệm cơ sở.

Những yêu cầu đặt ra đối với thực trạng công tác luân chuyển cán bộ chiến sĩ trong lực lượng Cảnh sát cơ động: Luân chuyển cán bộ chiến sĩ và quản lý là một chủ trương rất quan trọng trong công tác cán bộ tại Bộ Tư lệnh CSCĐ nhằm bảo đảm thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, chiến sĩ; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện trong thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho Lực lượng CSCĐ toàn quốc và toàn lực lượng CAND; tăng cường cán bộ, chiến sĩ cho các lĩnh vực công tác và địa bàn cần thiết; khắc phục tình trạng cục bộ trong công tác cán bộ, khép kín trong từng đơn vị trực thuộc, từng công an địa phương. Công tác luân chuyển cán bộ muốn đạt kết quả cao, đúng mục tiêu đề ra trong thực hiện cần bảo đảm các yêu cầu sau:

Thứ nhất, luân chuyển cán bộ, chiến sĩ CSCĐ phải gắn với quy hoạch cán bộ. Luân chuyển như một giải pháp, một cách đào tạo, huấn luyện và phát triển cán bộ có kế hoạch, tạo điều kiện nâng cao trình độ, kỹ năng và chất lượng của cán bộ, chiến sĩ về tài sản theo quy hoạch, yêu cầu về vị trí và chức danh của quy hoạch tốt hơn.

Thứ hai, việc luân chuyển và điều động cán bộ cần tính đến đặc điểm công việc, vị trí và chức danh mà cán bộ quy hoạch có thể bổ nhiệm trong tương lai, từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho sự hoàn chỉnh của cán bộ. Thực hành, phát huy khả năng sở trường và khắc phục kiến thức thiếu, xây dựng các kỹ năng mới. Nếu việc lựa chọn các khu vực địa lý và lĩnh vực hoạt động không hợp lý và không đáp ứng các yêu cầu phát triển, điều này sẽ ảnh hưởng đến niềm tin của các cán bộ và chiến sĩ luân chuyển, cũng như các vị trí mà các CBCS luân chuyển được tiếp nhận. Việc luân chuyển cán bộ phải được tiến hành công khai và minh bạch theo tiêu chuẩn quy định. Luôn luôn giữ nhận thức, trách nhiệm và lòng can đảm của các CBCS trong quá trình hoạt động. Việc lựa chọn cán bộ trong luân chuyển phải thực sự khoa học và phụ

thuộc vào vị trí quy hoạch của CBCS xứng đáng nhất, những người có tầm

chiến lược. Kết quả luân chuyển được công bố trong các cơ quan và đơn vị cho các CBCS toàn đơn vị.

Thứ ba, thực hiện luân chuyển cán bộ, chiến sĩ trong Ngành, giữa Ngành với các ngành, lĩnh vực khác quản lý nhà nước, để bảo đảm tạo môi trường phù hợp nhất cho cán bộ được rèn luyện, trưởng thành và phát triển một cách toàn diện, mọi mặt.

Thứ tư, Quá trình luân chuyển nhân sự được chuẩn bị kỹ lưỡng và cẩn thận và các bước thích hợp được thực hiện. Việc rà soát, xem xét và tạo ra các điều kiện cho các cán bộ, chiến sĩ có thể luân chuyển khỏi các cơ quan khác, hoặc từ Cơ quan trung ương về địa phương, luôn được quan tâm đặc biệt. Trong quá trình luân chuyển, lãnh đạo phải thường xuyên bám sát, theo dõi và hỗ trợ họ kịp thời để phát huy lợi thế, khắc phục những hạn chế và thiếu sót, đồng thời đưa ra những tiêu chí đánh giá hiệu quả nhất định. Đánh giá cán bộ sau khi luân chuyển; xem xét và kinh nghiệm thu nhận được, có trật tự và chất lượng trong công việc của cán bộ. Việc luân chuyển cán bộ cần đảm bảo sự đoàn kết giữa cán bộ cũ và mới, cán bộ địa phương và cán bộ trong các đơn vị được luân chuyển. Việc luân chuyển cán bộ phải gắn liền với việc thực hiện các chính sách của cán bộ như gia đình, điều kiện làm việc, vị trí làm việc v.v.

Thứ năm, tăng cường công tác công tác rà soát, tổng hợp thanh kiểm tra, nhận xét đánh giá về công tác luân chuyển điều động cán bộ. Thực hiện xử lý một cách quyết liệt, khách quan, kịp thời các sai phạm theo quy định.

3.3.3 Các nhân tố tác động đến việc phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ

a. Nhân tố khách quan

Dựa trên khung phân tích, yếu tố khách quan đã tác động cả trực tiếp lẫn gián tiếp đến sự phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ giai đoạn từ 2016 đến 2018, gồm các yếu tố cụ thể sau:

- Khoa học công nghệ: Cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật, công nghệ số và nền kinh tế tri thức tác động đến mọi mặt của sự phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Thực tiễn đã cho thấy, cách mạng khoa học kỹ thuật, công nghệ số đã có những tác động hết sức mạnh mẽ đến các mặt của đời sống xã hội và khẳng định NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ là một dạng tài nguyên đặc biệt của lực lượng CAND. Bộ Tư lệnh CSCĐ đã có các chủ trương, chính sách đúng đắn trong việc phát triển NNL chất lượng cao gắn với sự phát triển của cách mạng khoa học kỹ thuật, công nghệ số. Sự vận động và phát triển mạnh mẽ của cách mạng khoa học kỹ thuật, công nghệ số và kinh tế tri thức đã tạo ra xu thế khách quan cho sự phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ để phục vụ cho công tác bảo đảm ANCT và TTATXH, gắn với quá trình xây dựng, chiến đấu và trưởng thành của lực lượng. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, trong Nghị quyết có câu: “Từng bước hiện đại hóa lực lượng an ninh, tình báo và Cảnh sát cơ động...”. Cùng với sự phát triển của cách mạng khoa học kỹ thuật, công nghệ số và kinh tế tri thức, các tình huống, các nguy cơ tiềm ẩn, phức tạp ANCT và TTATXH cũng phát sinh theo chiều hướng gia tăng. Những yếu tố này, đã đặt ra yêu cầu cần nhanh chóng phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ để đáp ứng nhu cầu bảo đảm sự phát triển ổn định, bền vững của đất nước trong thời kỳ mới. công nghệ số và kinh tế tri thức cũng có tác động làm tăng nhanh các máy công nghệ, thiết bị, trang bị vũ khí, công cụ hỗ trợ, các phương tiện tác chiến hiện đại, đặc biệt là các thiết bị chuyên dụng tác chiến để tiến hành công tác đánh bắt các loại tội phạm có tổ chức như khủng bố, bắt cóc con tin tại nhà cao tầng, hầm ngầm, trung tâm thương mại, nhà ga, sân bay...Việc tăng nhanh các trang thiết bị hiện đại đi kèm yêu cầu cần gia tăng số lượng các chiến sĩ cảnh sát CSCĐ, CSDN chất lượng cao có trình độ học vấn, có kỹ năng nghề nghiệp tốt, có sự sáng tạo trong hoạt động chuyên môn,

kinh nghiệm trong nghiệp vụ. Đây cũng là một yếu tố mang tiền đề quan trọng để

thúc đẩy quá trình phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Tuy nhiên, đi đôi với việc tiếp cận những thành tựu tiên bộ của cách mạng khoa học kỹ thuật, công nghệ số và kinh tế tri thức và giao thoa văn hóa tiên tiến của thế giới thì phát sinh mặt trái, hình thành những tư tưởng suy thoái đạo đức, phi nhân văn, phản văn hóa và gây tác động, ảnh hưởng xấu đến sự phát triển của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Thực trạng này đã một phần làm tăng sự “Tự chuyên hóa”, tinh thần và giảm hiệu quả công tác của một bộ phận NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đặc biệt, hệ thống internet hiện nay, sự du nhập của mạng xã hội, những yếu tố bí mật trong các hoạt động nghiệp vụ bị lộ lọt thông tin rất nhiều, các hình ảnh, video phản động chống phá lực lượng CAND, nhà nước được lan truyền đến mọi CBCS. Sự phát triển của cách mạng khoa học kỹ thuật và kinh tế tri thức còn làm phát sinh nhiều loại hình tội phạm mới, ngày càng tinh vi xảo quyệt, lực lượng cần phải phát triển tung xúng, đủ mạnh để vừa có tính răn đe, phòng ngừa lại vừa đủ sức chiến đấu khi cần thiết, tác động mạnh mẽ đến sự phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ, đòi hỏi lực lượng này phải nhanh chóng phát triển để theo kịp vừa phải biết chọn lọc để giữ vững được phẩm chất của mình.

- Giáo dục đào tạo: là nội lực, ý thức tự rèn, tu dưỡng của mỗi cá nhân trong toàn xã hội. Trí tuệ và năng lực sáng tạo là yếu tố tác động trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực. Vai trò, trách nhiệm lớn lao này chính là công tác giáo dục đào tạo. Việc đầu tư cho giáo dục được Đảng, Nhà nước ta coi là “quốc sách hàng đầu” và là sự đầu tư cho tái sản xuất con người một cách an toàn và mang lại không chỉ hiệu quả kinh tế mà còn cả hiệu ứng lan tỏa, hiệu quả xã hội cao nhất. Tầm vóc của hệ thống giáo dục kém phát triển, hệ thống giáo dục đào tạo cho nguồn nhân lực chất lượng cao chưa theo kịp xu thế thời đại công nghệ 4.0, hiệu quả kém bao nhiêu thì chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo sẽ có thành quả đó. Hệ thống giáo dục gồm giáo viên,

chương trình, tài liệu, phương pháp, cơ sở vật chất đào tạo, tài chính cho đào tạo, hệ

thống giáo dục đào tạo quốc gia. Đối với nhu cầu của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ, giáo dục đào tạo tác động mạnh mẽ. Do đặc thù đơn vị thuộc lực lượng vũ trang nên các ngành nghề đào tạo ra tạo nguồn lực lớn, xu hướng những năm tới giáo dục đào tạo tăng tỷ trọng lao động trình độ cao và giảm tỷ trọng lao động trình độ phổ thông, nó tác động không nhỏ, thúc đẩy chất lượng NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ phát triển trong xu thế đào tạo chất lượng cao.

- Thị trường lao động: Thời kỳ công nghiệp hóa, công nghệ số đã tác động mạnh mẽ làm biến đổi thị trường lao động trong nước. Nhiều ngành nghề, công việc mang tính truyền thống đã mất đi, cùng với việc mất đi cơ hội việc làm cải thiện cuộc sống. Bên cạnh đó, xuất hiện nhiều ngành nghề, công việc mới đòi hỏi trình độ cao, ít nhân công. Đất nước ta có xuất phát điểm thấp, thuộc diện đang phát triển, trình độ năng lực thuộc loại thấp trong khu vực, thị trường lao động gặp nhiều thách thức như: Nguồn lao động chân tay dồi dào, trẻ tuổi, giá nhân công rẻ cạnh tranh. NNL chất lượng cao không phải là yếu tố tạo nên lợi thế cạnh tranh và thu hút đầu tư nước ngoài vào Việt Nam; Sức ép về vấn đề giải quyết công ăn việc làm và sẽ phải đối mặt với sự gia tăng tỷ lệ thất nghiệp hoặc thiếu việc làm; đứng trước nguy cơ không có cơ hội tham gia làm những công việc có mức thu nhập cao, bị thay thế bởi lao động máy móc, trang thiết bị công nghệ dây chuyền hiện đại; Thiếu đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là một số ngành chủ lực của như điện tử viễn thông và công nghệ thông tin. Bộ Tư lệnh CSCĐ cũng là chủ thể, cũng là một thị trường lao động nhỏ trong thị trường lớn, bị tác động nhiều mảng, nhiều mặt và nhiều lĩnh vực hoạt động. Nó cũng tạo ra sự thúc đẩy buộc phải phát triển NNL chất lượng cao để bắt kịp xu hướng thời đại.

- Hệ thống chăm sóc sức khỏe, y tế: Đối với sự phát triển của kinh tế, xã hội thì vai trò của ngành y tế là không thể phủ nhận. Ngành y tế không chỉ

đảm bảo sức khỏe cho con người lao động, học tập mà còn đảm bảo về chất

lượng cuộc sống. Trong giai đoạn này, hệ thống y tế càng cần thiết để con người có được sức khỏe tốt nhất cống hiến cho xã hội, đã ứng dụng các thiết bị khoa học để phát triển hơn, khi sức khỏe con người trở nên tốt, ổn định hơn. Cơ thể con người luôn phải chịu rất nhiều những nguy cơ về bệnh tật. Y tế sẽ giúp chúng ta đảm bảo phòng chống và chữa bệnh cho người dân. Chính vì thế mà luôn đảm bảo được chất lượng cuộc sống một cách tốt nhất.. Con người là chủ thể của xã hội, việc đảm bảo cho con người có sức khỏe tốt, sống thọ hơn, giảm mọi chi phí, gánh nặng cho xã hội và cống hiến nhiều hơn cho xã hội, sẽ giúp cho nền kinh tế phát triển bền vững, mọi hoạt động kinh tế, xã hội đều được thúc đẩy mạnh mẽ. Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động cũng chịu tác động rất lớn từ hệ thống chăm sóc y tế. CBCS được hưởng lợi vì bị tác động trực tiếp từ hệ thống y tế, đảm bảo có đủ tiêu chí Thể lực, sự nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc, khả năng chống chọi với bệnh tật (Mức độ nghỉ phép ít vì lý do sức khỏe), chịu đựng sự tác động của môi trường một cách bền bỉ, khả năng làm việc ngoài giờ dựa trên sức khỏe tăng. Đó cũng là sự gia tăng dần về chất lượng của việc phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ.

- Trình độ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước: là nền móng quan trọng để nâng cao mọi mặt đời sống nhân dân. Khi kinh tế phát triển sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho nguồn nhân lực chất lượng cao. Ngân sách dự phòng cho giáo dục của Nhà nước và nguồn kinh phí dư thừa trong mỗi gia đình tăng lên, con người có điều kiện để đầu tư cho giáo dục. Khi giáo dục đào tạo phát triển, kéo theo là sự phát triển trí tuệ ở nguồn nhân lực, được bổ sung và nâng lên tầm cao mới. Và ngược lại, nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành động lực nội sinh thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội và NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ là một phần trong đó. Đứng trước sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, trong không khí hòa nhập với toàn cầu, đã đặt ra tính cấp bách

và những yêu cầu mới cho sự phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đây phải là lực lượng đi tiên phong trong mọi công tác, có vai trò

quan trọng, đầu tàu, nòng cốt trong việc bảo đảm ANCT và TTATXH của các đơn vị trực thuộc được phân bổ, bố trí phụ trách ở các địa bàn chiến lược trên phạm vi toàn quốc.

- Môi trường tự nhiên, xã hội và dân số: Môi trường tự nhiên bao gồm các yếu tố thiên nhiên tồn tại độc lập với ý thức của con người, nhưng cũng chịu tác động bởi con người. Môi trường xã hội là tổng hợp các quan hệ, hoạt động theo quy tắc xã hội, tạo nên sức mạnh tập thể thuận lợi cho sự phát triển. Môi trường là tất cả các nhân tố tự nhiên và xã hội cần thiết cho mọi hoạt động của con người. Sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao liên quan chặt chẽ với vấn đề dân số, chịu tác động trực tiếp. Số lượng lao động phụ thuộc vào tốc độ gia tăng dân số, quy mô dân số, chất lượng cuộc sống cư dân

... Tốc độ gia tăng dân số phụ thuộc rất lớn vào điều kiện kinh tế, môi trường, lĩnh vực y học, trình độ dân trí, khả năng nhận thức của các thành viên trong xã hội, chính sách xã hội, pháp luật, phong tục tập quán, tâm sinh lý, khoa học công nghệ, hạ tầng. Tuy nhiên, cơ cấu nhân lực của>NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ lại đang mất cân đối và còn rất nhiều vấn đề cần bàn luận. Cơ cấu dân số trẻ nằm trong độ tuổi lao động số lượng đông nhưng chất lượng thấp. Lý do chưa qua đào tạo các cấp theo khung chuẩn kiến thức các bậc. Do đó, Bộ Tư lệnh CSCĐ cần có hệ thống các chính sách hợp lý nhằm thu hút những thế mạnh từ môi trường tự nhiên, xã hội và dân số. Đồng thời, thu hẹp những khoảng cách trong quan hệ giữa nguồn cung - nguồn cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Các yếu tố cơ sở hạ tầng: đóng một vai trò đặc biệt quan trọng, tạo động lực cho với sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Triển khai xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, hiện đại. Nó sẽ tác động thúc đẩy tăng trưởng của nền kinh tế và giải quyết các vấn đề xã hội. Những năm gần

đây, tình hình phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam thời gian qua tương đối ổn định và có nhiều dấu hiệu khởi sắc (tăng trưởng GDP của Việt Nam năm

2016 -2018 đã vượt mức kế hoạch đề ra, ước tính khoảng 6,7% cả năm). Để tiếp tục phát triển kinh tế - xã hội trong tương lai, Việt Nam đẩy mạnh phát triển cơ sở hạ tầng chất lượng cao và xác định đây là một trong ba khâu đột phá chiến lược. Với hệ thống cơ sở hạ tầng đồng bộ, nhiều số công trình lớn hiện đại, như hệ thống giao thông và hạ tầng đô thị. Cơ sở vật chất hạ tầng phát triển, kéo theo nền kinh tế xã hội phát triển, sẽ có mặt trái là tình hình phức tạp về ANCT và TTATXH, đặt ra yêu cầu rất cao, tác động đối với sự phát triển của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đòi hỏi cần phải nhanh chóng phát triển và nâng cao hiệu quả sử dụng NNL này, bổ sung những người có trình độ học vấn cao, có kinh nghiệm, có kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ giỏi đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Chính vì vậy, yếu tố cơ sở hạ tầng ảnh hưởng rất nhiều đến sự phát triển của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ.

- Hệ thống các chính sách của Nhà nước: Chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật và chính trị tác động đến cơ quan tổ chức và công tác giáo dục đào tạo, phát triển NNL chất lượng cao. Hệ thống chính sách này có thể tạo ra cơ hội hoặc gây ra bất cập mang tính thời điểm. Sự ổn định về chính trị, sự nhất quán về quan điểm chính sách sẽ tạo điều kiện cho công tác phát triển được thực hiện một cách hiệu quả; Hệ thống chính sách pháp luật về việc đào tạo và phát triển NNL được xây dựng và hoàn thiện cũng là điều kiện thuận lợi cho công tác này cũng như các tổ chức. Ngoài các yếu tố tác động trên, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần đến hệ thống các chính sách kèm theo như: Chính sách chăm sóc sức khỏe y tế, chính sách thu hút nhân tài, phân bổ và sử dụng hợp lý, chính sách xã hội, chế độ bảo hiểm xã hội, chính sách tiền lương tiền thưởng,...đều có ảnh hưởng rất lớn đến quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó một phần là NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Nếu chế độ, chính sách chăm sóc sức khỏe

tốt, là điều kiện nâng cao thể lực và chất lượng nguồn nhân lực. Việc sử dụng, thu hút

nhân tài với các chế độ đãi ngộ hợp lý nguồn nhân lực chất lượng cao là động lực để CBCS phấn đấu, cống hiến và lên trong quá trình công tác. Đi kèm là chính sách cán bộ về tiền lương, bảo hiểm và các chính sách xã hội, chính sách phụ cấp phù hợp sẽ là động lực thúc đẩy CBCS sáng tạo, trách nhiệm trong công tác và chiến đấu. Từ hệ thống chính sách của Nhà nước đã tác động rất lớn tới sự phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh trong thực tiễn công tác tuyển dụng, đào tạo, sử dụng NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ trong thời gian qua.

b, Các nhân tố chủ quan tác động đến sự phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ:

- Quan điểm của Lãnh đạo: trực tiếp là Lãnh đạo Bộ Công an, Lãnh đạo Bộ Tư lệnh CSCĐ đã có những quan điểm, chủ trương đúng đắn trong việc phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ. Cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị trực thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ đã quán triệt mạnh mẽ chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển NNL về NNL chất lượng cao CSCĐ, CSDN đến toàn bộ cán bộ, chiến sĩ. Trong đó nhấn mạnh phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ là nhân tố có vai trò ngày càng quan trọng đối với việc xây dựng và bảo đảm ANCT, TTATXH của đất nước. Đảng và Nhà nước, Bộ Công an cũng đã ban hành những chủ trương, chính sách để phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ cụ thể như sau: Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành Pháp lệnh Cảnh sát cơ động số 08/2013/UBTVQH13 ngày 23 tháng 12 năm 2013. Đây là văn bản có tính pháp lý cao nhất, góp phần đánh dấu, nâng tầm sự phát triển và sự ghi nhận của lãnh đạo Đảng, Nhà nước và Bộ Công an về công tác của lực lượng CSCĐ, CSDN. Đối với công tác lãnh đạo, chỉ huy phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đặt ra những yêu cầu mới. Thực hiện các quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về phát triển NNL chất lượng

cao Bộ Tư lệnh CSCĐ và để đáp ứng cho yêu cầu đảm bảo TTATXH cho quá

trình phát triển của đất nước trong điều kiện mới thì lực lượng CSCĐ, CSDN đang xây dựng đề án Phát triển hệ thống cơ sở CSCĐ đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030. Đề án ngoài việc đã chỉ rõ thực trạng các cơ sở CSCĐ, CSDN, còn tác động mạnh mẽ nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo, chỉ huy phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ trên toàn quốc. Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng đã có buổi làm việc với lãnh đạo Bộ Công an, lãnh đạo Bộ Tư lệnh CSCĐ nhân kỷ niệm 45 năm thành lập lực lượng CSCĐ (15/4/1974 - 15/4/2019), nói về tầm quan trọng của việc xây dựng con người, công tác giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng trong CAND đến năm 2030 (*T36, số 29 Tạp chí Cảnh sát cơ động*). Qua việc ban hành các văn bản chỉ đạo của lãnh đạo Đảng, Nhà nước và Bộ Công an đối với việc phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đã rất bám sát với yêu cầu thực tiễn của đất nước, ngày càng được các cấp lãnh đạo quan tâm toàn diện, vì thế mà đã góp phần thúc đẩy sự phát triển của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ như hiện nay. Những năm vừa qua, quan điểm của lãnh đạo đã thay đổi rất nhiều về việc phát triển NNL, là một yếu tố quan trọng, thúc đẩy nhanh về mọi mặt của NNL chất lượng cao CSCĐ, CSDN.

- Chiến lược, kế hoạch phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ:

Các kế hoạch được ban hành đã tác động trực tiếp đến sự phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đơn vị triển khai nhiều kế hoạch dạng đào tạo: đào tạo cơ bản, và đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, đào tạo chuyên sâu, đào tạo lại, đào tạo dài hạn và ngắn hạn. Các kế hoạch chủ yếu đào tạo ngắn hạn, kế hoạch bố trí sắp xếp công tác cán bộ.

Hiện nay, Bộ Tư lệnh CSCĐ chưa có chiến lược phát triển rõ nét về NNL chất lượng cao. Đơn vị đang xây dựng Đề án phát triển tổng thể đơn vị giai đoạn 2020 đến 2025 và tầm nhìn 2030. Nếu được triển khai, đây cũng là

một yếu tố tác động mạnh mẽ thúc đẩy tổ chức lớn mạnh, NNL chất lượng

cao được quan tâm đầu tư phát triển mạnh cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

- Môi trường làm việc: Nhân tố này tác động trực tiếp đến NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh. Môi trường làm việc của lực lượng CSCĐ có những yếu tố đặc thù của lực lượng vũ trang. CBCS được làm việc trong môi trường tốt gồm các khâu bố trí, sử dụng đúng năng lực, sở trường, chuyên ngành, vị trí, địa bàn công tác sẽ mang lại hiệu quả cao. CBCS được đưa vào môi trường làm việc không đúng năng lực thực tiễn, trình độ chuyên môn và mang nặng chủ nghĩa cá nhân, bốc thuốc thì sẽ không phát huy được năng lực của CBCS và hiệu quả công việc đạt được không cao. Thực tế của Bộ Tư lệnh CSCĐ vừa qua có rất nhiều CBCS làm việc chưa đúng năng lực của mình, môi trường làm việc ngược với nhu cầu, nguyện vọng bản thân, như gia đình miền Bắc nhưng phải làm việc trong khu vực phía Nam. Tác động của môi trường làm việc đến việc phát triển NNL chất lượng cao là rất lớn, ảnh hưởng tích cực và cả tiêu cực đến toàn lực lượng. Chính vì vậy, cần nghiên cứu sâu rộng để xây dựng, kiến tạo môi trường làm việc cho CBCS được chuyên nghiệp, khai thác hết được thể mạnh NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ tại tất cả các vị trí công tác.

- Nhận thức của cá nhân: Đối với cán bộ, chiến sĩ thuộc NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ thì nhận thức là yêu cầu tất yếu cấp bách. Đó chính là yếu tố quan trọng góp phần vào việc bảo đảm ninh quốc chính trị và trật tự, an toàn xã hội. Bởi vì, bản thân từng cán bộ, chiến sĩ của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ luôn nhận thức đúng đắn, quyết tâm khắc phục những khó khăn, nguy hiểm trong công tác, luôn gắn mình với quá trình phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ và coi đó là mục đích phấn đấu của bản thân và nhận thức rõ yêu cầu nhiệm vụ. NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ là một lực lượng nòng cốt, bản thân mỗi CBCS là hạt nhân đi đầu

đối với việc xử lý mọi nhiệm vụ nguy hiểm phức tạp, đòi hỏi có kỹ chiến

thuật cao, chuyên môn nghiệp vụ vững, hình thành ý thức luôn tích cực, chủ động, học tập, bồi dưỡng, huấn luyện nâng cao hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Quá trình phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ là quá trình rèn luyện, nâng cao trình độ, hoàn thiện bản thân mỗi cá nhân thuộc nguồn lực này. Đó là kết quả của nhận thức trách nhiệm, tự giác học tập, rèn luyện, tu dưỡng về phẩm chất, năng lực, kỹ năng CSCĐ, CSDN bằng nhiều phương pháp, cách thức khác nhau.

Bảng 3.7. Tổng hợp nhu cầu đào tạo của CBCS trong Bộ Tư lệnh CSCĐ

TT	Nhu cầu đào tạo của CBCS	2016		2017		2018	
		Đăng ký	Thực hiện	Đăng ký	Thực hiện	Đăng ký	Thực hiện
1	Đào tạo Tiến sĩ	3	0	1	0	2	2
2	Đào tạo Thạc sĩ	18	9	29	9	23	15
3	Đào tạo Đại học hệ VHVL mở tại K02	362	50	629	66	522	156
4	Đào tạo liên thông từ hệ Trung cấp lên Đại học	70	0	65	0	415	70
5	Đào tạo Đại học Văn Bằng 2	447	30	596	30	512	60
6	Bồi dưỡng Pháp luật, nghiệp vụ CAND	230	75	310	50	430	96
7	Đào tạo cao cấp lý luận chính trị	368	45	428	48	356	61
8	Hoàn thiện Trung cấp lý luận chính trị	516	132	382	99	454	116
17	Đào tạo Đại học ngành ngoài	56	24	103	58	74	62
	Tổng cộng	2070	365	2543	360	2788	638

(Nguồn: Trung tâm huấn luyện và bồi dưỡng nghiệp vụ)

CBCS phải tự nhận thức được vai trò của đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, huấn luyện kỹ chiến thuật thường xuyên, liên tục và chất lượng đào tạo ngày càng phải được nâng lên, các hình thức đào tạo ngày càng phong phú, đa dạng, nội dung được đổi mới phù hợp với từng tình huống,

điều kiện, hoàn cảnh. Từ bảng tổng hợp số liệu về đăng ký nhu cầu học tập và

số thực hiện được của CBCS tại các đơn vị các năm, nhu cầu và nhận thức của CBCS về việc học tập nâng cao trình độ là rất lớn, nhưng số thực hiện được lại rất nhỏ so với nhu cầu và tổng quân số. Đây cũng là một vấn đề về việc phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Nếu làm tốt được công tác giáo dục, đào tạo phù hợp với nhu cầu của đại đa số CBCS, số lượng NNL chất lượng cao được tăng lên cũng là động lực thúc đẩy nhận thức của CBCS về vấn đề này hiện nay.

- Chính sách sử dụng: Thông qua việc sắp xếp, bố trí sử dụng và chế độ đãi ngộ của Bộ Tư lệnh CSCĐ đối với CBCS là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng đến sự cống hiến, thúc đẩy tâm huyết và tác động rất lớn đến sự phát triển NNL chất lượng cao. Những chính sách cán bộ, chế độ đãi ngộ không hợp lý, thì khó thúc đẩy được động lực phấn đấu, sự quyết tâm ra sức rèn luyện, cống hiến từng cá nhân CBCS. Trong công tác xây dựng lực lượng, các chính sách chế độ đãi ngộ đối với NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ cần phải được quan tâm, chú trọng. Đối với ngành Công an, đó gọi là chính sách cán bộ như lương, thưởng, phụ cấp, chế độ hưởng thụ, đi nghỉ dưỡng, cử đi đào tạo học tập... Cùng với những nỗ lực phấn đấu vươn lên vượt qua những khó khăn, gian khổ, nguy hiểm của đội ngũ cán bộ, chiến sĩ của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ thì các chính sách sử dụng cán bộ như quan tâm đời sống riêng tư, động viên, hỗ trợ, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ có nhiều đổi mới phù hợp với từng thời điểm và có những bước phát triển toàn diện. Trong những năm qua, chính sách sử dụng cán bộ đã chú trọng đến nghiên cứu đề xuất những vấn đề có tính cơ bản, lâu dài, có sự phù hợp với thực tiễn công tác, chiến đấu của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Việc ban hành, sửa đổi các chính sách đã góp phần quan trọng vào động viên, cổ vũ cán bộ, chiến sĩ của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ yên tâm tu dưỡng, hăng hái rèn luyện, tham gia ứng trực, chiến đấu và hoàn thành tốt các

nhiệm vụ được giao.>NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ là một quá

trình tự thân vận động thông qua giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng có kế hoạch, nội dung phù hợp, đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Đây là công việc phải được tiến hành có hệ thống, thường xuyên, rất khó khăn, phức tạp và phải kiên quyết thực hiện tốt các mục tiêu đặt ra phù hợp với chính sách và nhu cầu sử dụng. Ngoài ra, chất lượng NNL chất lượng cao còn chịu tác động rất nhiều vào chính sách sử dụng, cũng là yếu tố trực tiếp quyết định đến sự thắng bại của sự phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ trong thời gian tới.

3.4 Đánh giá chung sự phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ

3.4.1 Đánh giá chung:

Qua phân tích thực trạng phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ giai đoạn 2016 - 2018, tác giả đã rút ra được một số tồn tại hạn chế. Các quan điểm, chính sách tác động trực tiếp đến sự phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đảng, Nhà nước và Bộ Công an đã ban hành các chính sách phát triển nhanh NNL chất lượng cao của CAND, trước mắt phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đã có những phản hồi qua lại hạn chế, tồn tại từ công tác tuyển dụng, thu hút, giáo dục đào tạo, bố trí sử dụng và đãi ngộ đối với NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ.

Thực tiễn công tác của CSCĐ, CSĐN cũng tác động tới sự phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Các vụ việc ANTT tăng càng khẳng định không thể phủ nhận vai trò quan trọng của NNL chất lượng cao trong việc đảm bảo ANTT. Nhưng về số lượng, chất lượng và cơ cấu tổ chức còn nhiều bất cập nên thực hiện nhiệm vụ chỉ ở mức hoàn thành. Trình độ chuyên môn, năng lực sở trường và kết quả hoạt động nghiệp vụ của lực lượng CSCĐ, CSĐN có sự chênh lệch lớn giữa các đơn vị trong Bộ Tư lệnh CSCĐ, gây ra những khó khăn, sự ganh đua, làm giảm hiệu quả công tác phối hợp.

Để chủ động làm chủ tình hình ANCT và TTATXH đòi hỏi không chỉ có sự
linh hoạt trong ban hành các chủ trương, chính sách phát triển NNL chất

lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ, kịp thời đúng người đúng thời điểm. Bản thân CBCS trong NNL chất lượng cao phải nâng cao nhận thức, tích cực học tập, rèn luyện về mọi mặt. NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh đã có nhiều bước tiến, phát triển nhưng chưa thực sự hiệu quả:

Về số lượng, tỷ lệ CBCS qua đào tạo trình độ Đại học trở lên mới chỉ đạt trên 10% tổng số lực lượng trong cả Bộ Tư lệnh. Đơn vị đang thiếu hụt các nhà khoa học, chuyên gia trình độ cao, đội ngũ quản lý lãnh nghề trong mọi lĩnh vực hoạt động.

Về chất lượng, tỷ lệ CBCS qua đào tạo có bằng hoặc chứng chỉ còn thấp, gần 80% số CBCS từ 18 tuổi 25 trở lên chưa được đào tạo các trình độ, văn bằng, chứng chỉ. Trình độ chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu thực tế, năng lực xã hội của cán bộ sau khi ra trường còn hạn chế, chưa theo kịp xu thế của thời đại. Sự thích ứng của CBCS với công việc chưa cao, khả năng tiếp nhận, ứng dụng và sáng tạo tri thức còn thấp. Sự thiếu hụt kỹ năng nghiệp vụ là đặc trưng của lính nghĩa vụ CSCĐ, CSDN hiện nay. Trong đó, 72% số học sinh mới ra trường, không có kinh nghiệm thực tế, 8% trong số sinh viên tốt nghiệp các ngành công an thiếu kỹ năng làm việc nhóm. Chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo có trình độ học vấn từ bậc đại học trở lên nhìn chung chưa cao. Trên thực tế, nguồn nhân lực chất lượng cao thì tỷ lệ CBCS có trình độ đại học trở lên lại cao nhất, thạc sĩ, tiến sĩ rất ít, phát triển chậm. Tính đến quý 2/2019 so với 2016, số người có trình độ tiến sĩ tăng được 04 người, thạc sĩ chỉ tăng được 24 người, đại học tăng 600 người so. Mặt khác, theo phản hồi của các lãnh đạo đơn vị trực thuộc Bộ Tư lệnh, phần lớn CBCS sau khi tốt nghiệp, được tuyển dụng vào làm việc đều phải đào tạo lại, một số được cử đi đào tạo thì rất vững và hiệu quả cao. Năng lực cạnh tranh của CBCS với các lực lượng CAND khác còn yếu và nguy cơ tụt hậu là khá rõ.

Về cơ cấu, tỷ lệ lao động được đào tạo theo trình độ chuyên môn hiện

nay cũng không hợp lý. Theo một thống kê mới đây, “số Tiến sĩ là 90% giữ

chức vụ quản lý, chỉ còn 10% làm công tác chuyên môn... Số Thạc sĩ là 85% giữ chức vụ quản lý, chỉ còn 15% làm công tác chuyên môn... trình độ Đại học là 05% giữ chức vụ quản lý, chỉ còn 95% làm công tác chuyên môn. Con số này phản ánh rõ nét sự mất cân đối về cơ cấu chất lượng NNL chất lượng cao. Hơn nữa, nguồn nhân lực chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ lại phân bố không hợp lý, hơn 75% số CBCS trở lên tập trung ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh; trong khi đó tại Tây Nguyên, Tây Bắc và Tây Nam Bộ tỷ lệ này chưa tới 25%. Trình độ tiến sĩ 100% ở Hà Nội.

Mặt khác, công tác quản lý nhà nước, nhất là quy hoạch, kế hoạch định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các Phòng, đơn vị trực thuộc vẫn còn yếu kém, khá manh mún và thiếu đồng bộ. Việc đãi ngộ, nhất là NNL trình độ cao hiện nay cũng chưa tương xứng với tiềm năng và sức sáng tạo của mỗi CBCS.

3.4.2 Tồn tại, hạn chế của sự phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ

Trước hết, hạn chế bất cập giữa một số chính sách giáo dục và đào tạo để thu hút phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đất nước đang hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 ngày càng có những tác động mạnh đến quá trình phát triển của đất nước nói chung, phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ nói riêng. Mặt khác, quá trình này cũng làm cho tốc độ đô thị hóa của nước ta tăng nhanh, các nguy hiểm tiềm ẩn đã tăng nhanh và các hình thức bất ổn ngày càng phức tạp hơn, yêu cầu đặt ra NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ cần phát triển nhanh về số lượng và chất lượng với tốc độ nhanh hơn giai đoạn vừa qua mới đáp ứng được nhu cầu thực tế.

Đối với chính sách đào tạo NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện nay, lực lượng CSCĐ, CSDN chỉ tập trung đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện

phát triển mạnh mẽ NNL của CSCĐ, CSDN phổ thông để đáp ứng yêu cầu

nhiệm vụ trước mắt mà chưa chú trọng đến phát triển NNL chất lượng cao. Đây là một hạn chế tầm nhìn về chiến lược, kế hoạch, chính sách đào tạo phát triển. Mỗi năm có khoảng gần 300 cán bộ, chiến sĩ được bổ sung cho NNL chất lượng cao, thông qua đào tạo bồi dưỡng, huấn luyện bằng hình thức khác nhau và được phân bổ ở các Phòng, lãnh đạo chỉ huy các Trung đoàn Cảnh sát cơ động trực thuộc. Tuy nhiên, nhu cầu thực tiễn mỗi năm Bộ Tư lệnh CSCĐ cần bổ sung gần 1800 cán bộ, chiến sĩ NNL chất lượng cao cho toàn lực lượng. Đây là một hạn chế về sự mất cân đối giữa công tác giáo dục và đào tạo với nhu cầu thực tiễn. Đối với Lãnh đạo Bộ Tư lệnh CSCĐ, số lượng ít nên đã sự cân đối NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đang trong diện thuộc quy hoạch và diện cán bộ nghỉ hưu, nghỉ chờ.

Hiện nay, việc thành lập nhiều đơn vị CSCĐ, CSDN ở các tỉnh, thành phố lớn trong cả nước nên nhu cầu về NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ lại càng trở cấp thiết. Việc phát triển nhanh NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ phụ thuộc rất nhiều vào chỉ tiêu cho đào tạo do Bộ Công an cấp, chỉ tiêu tuyển sinh ở các trình độ đại học, thạc sĩ và tiến sĩ. Mặc dù chỉ tiêu đào tạo phân bổ cho các trường, cơ sở đào tạo có, nhưng số lượng vẫn rất ít. Cơ sở đào tạo không đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu. Đây là hạn chế rất lớn đối với việc phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Ngoài ra, CBCS để được xin đi đào tạo là một vấn đề khó khăn, phải vừa học vừa làm việc, xin được quyết định cử đi đào tạo phải qua nhiều cấp. Đây là vấn đề rất khó về cơ chế và chế độ cho CBCS có nguyện vọng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của bản thân, kìm hãm sự phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ.

Mặt khác, các trang thiết bị giảng dạy và chính sách về đổi mới trang thiết bị dạy học, thí nghiệm, thực hành đang là một hạn chế. Hiện nay, một số phòng học rất kém chất lượng, không đảm bảo điều kiện để học tập lâu

dài; hệ thống thư viện ít được quan tâm nâng cấp; chính sách về tạo điều kiện

cho giáo viên học tập, nghiên cứu khoa học để nâng cao trình độ còn chậm đổi mới. Các hình thức đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ, có nội dung chương trình đào tạo và phương pháp thực hiện đã cũ, lỗi thời. Công tác phối hợp mời hoặc cộng tác với giáo viên giỏi, có uy tín chưa được quan tâm, chưa có ưu đãi đối với đội ngũ trực tiếp đào tạo. Ban hành các chủ trương, chính sách còn chậm, một số nội dung còn chung chung, thiếu tính thực tiễn. Dẫn đến việc phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ chưa đúng kế hoạch đề ra. Đặc biệt, hạn chế về kinh phí dành cho đào tạo NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ còn rất hạn hẹp. Công tác đào tạo tốn kém nên khi Lãnh đạo đơn vị ra được quyết định cho CBCS đi học là rất khó khăn. Nếu bản thân CBCS tự nguyện xin đi học bằng kinh phí tự túc thì việc duyệt cử đi đào tạo cũng qua rất nhiều khâu thẩm định, trình duyệt, rất nhiều CBCS đã nản chí và từ bỏ nguyện vọng được tham gia các khóa đào tạo. Đây là hạn chế rất lớn về điều kiện, hoàn cảnh của CBCS.

Đối với chính sách thu hút NNL chất lượng cao về phục vụ cho Bộ Tư lệnh CSCĐ đang chưa hiệu quả. Việc thu hút, trọng dụng nhân tài từ NNL chất lượng cao lĩnh vực khác là một khâu trong chiến lược. Đây là quá trình bổ sung trực tiếp NNL chất lượng cao cho Bộ Tư lệnh CSCĐ, góp phần giải quyết vấn đề thiếu hụt NNL chất lượng cao của lực lượng và tạo cơ sở để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Số lượng NNL chất lượng cao ở các ngành, lĩnh vực khác chuyển sang Bộ Tư lệnh rất ít. Có thể do chế độ ưu đãi chưa hợp lý, chưa có điểm nổi bật, niềm tin, nên việc thu hút vẫn chưa có khởi sắc và như mong muốn. Hiện nay, một lĩnh vực Báo chí truyền hình, Tạp chí CSCĐ, công tác huấn luyện động vật nghiệp vụ, Không quân - Trung đoàn bay đang thiếu rất nhiều NNL chất lượng cao, khó thu hút nhân tài. Thực tế ngược lại, cũng có một số nguồn NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đã rời khỏi lực lượng, chuyển sang các đơn vị trong và ngoài Ngành

khác.

Bên cạnh đó, bất cập hạn chế giữa khâu quản lý với việc bố trí, sử dụng và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Việc nâng cao hiệu quả tổ chức, quản lý, sử dụng và phát huy vai trò của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ ngày càng được coi trọng. Việc quản lý NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ được hiểu đó là hoạt động xây dựng lực lượng, bộ máy, hoàn thiện cơ cấu tổ chức, vận hành, điều chỉnh hoạt động của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ sao cho đạt hiệu quả cao. Công tác quản lý NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ liên quan trực tiếp đến người chỉ huy trong mọi hoạt động. Chỉ huy trong công tác nghiệp vụ là người lãnh đạo trực tiếp là đồng chí Tư lệnh, Phó Tư lệnh, Trưởng phòng, Trung đoàn trưởng, Giám đốc trung tâm huấn luyện, Trưởng đoàn Nghi lễ, Tiểu đoàn trưởng. Thực hiện bằng các mệnh lệnh, khẩu lệnh, hiệu lệnh để chỉ huy, chỉ đạo cán bộ, chiến sĩ của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ thực hiện tốt nhiệm vụ; Thời gian qua, nhiều nguyên nhân khác nhau nên công tác xây dựng lực lượng, bộ máy, hoàn thiện cơ cấu tổ chức, điều chỉnh hoạt động và công tác chỉ huy còn rất nhiều hạn chế, yếu kém; chính sách xây dựng và điều chỉnh hoạt động của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ còn chậm, áp dụng theo khung quy định chung của toàn lực lượng CAND nên rườm rà, cứng nhắc, chỉ huy chỉ đạo các nhiệm vụ và đặc biệt tác chiến còn chưa bám sát với thực tế các vụ việc, các chuyên án. Chính thực trạng trên đã làm cho hiệu quả công tác, đảm bảo ANTT của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đạt hiệu quả chưa cao và làm cho công tác phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ gặp phải nhiều khó khăn. Việc dự báo tình hình, rắn đe kiểm chế, phát hiện, phòng chống tội phạm, ngăn chặn các tình huống liên quan đến đảm bảo an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự, an toàn xã hội thực sự chưa cao đúng với tầm vóc của lực lượng. Từ thực tiễn công tác của lực lượng CSCĐ, CSDN cho thấy, sử dụng và phát huy khả năng sáng tạo trong công tác

của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ còn nhiều tồn tại, hạn chế:

việc phân công công tác, sử dụng CBCS còn lúng túng, tình trạng bố trí chưa đúng chuyên ngành, năng lực sở trường vẫn tồn tại, chưa phát huy hết hiệu quả, phẩm chất, năng lực của CBCS; thiếu sự linh hoạt trong việc bố trí cán bộ, đặc biệt chính sách cán bộ chưa cao, chiến sĩ vừa công tác, vừa tham gia học tập nâng cao trình độ; công tác kết hợp giữa chiến đấu và nghiên cứu khoa học được tiến hành chưa nghiêm túc, chất lượng chưa cao; chính sách ưu tiên cho hoạt động phát huy tính sáng tạo của cán bộ, chiến sĩ còn chưa tương xứng, một phần làm giảm tiến độ phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đây cũng là khó khăn cho quá trình phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ mà thời gian tới cần sửa đổi, bổ sung.

Hạn chế giữa yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ với sự thiếu hụt và lạc hậu của trang bị cho lực lượng. Theo tiêu chuẩn định mức theo quy định của Bộ Công an, mỗi cán bộ chiến sĩ được trang bị đầy đủ cơ sở vật chất bao gồm: quân tư trang, bàn làm việc, phòng làm việc, phương tiện, công cụ theo từng cấp cụ thể. Mỗi đơn vị trong Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động đóng quân ở một địa phương, được bố trí doanh trại, phương tiện, trang thiết bị nghiệp vụ đủ điều kiện hoạt động. Tuy nhiên, do điều kiện kinh tế đất nước hiện còn rất nhiều khó khăn, một số Tiểu đoàn Cảnh sát cơ động nằm rải rác ở các tỉnh thành phố, hiện nay vẫn chưa có địa điểm, phải đi thuê mượn các cơ sở nhà tạm để làm doanh trại ăn ở tập trung. Do đó không đáp ứng được nhu cầu doanh trại, nơi tập luyện, sinh hoạt cho cán bộ chiến sĩ, cuộc sống rất thiếu thốn, khó khăn. Trang cấp thiết bị, phương tiện còn thiếu rất nhiều, khi ra quân thực hiện các nhiệm vụ được giao các CBCS phải hết sức cố gắng mới hoàn thành được nhiệm vụ được giao. Nguồn nhân lực chất lượng cao đòi hỏi phải sử dụng các trang bị ngày càng công nghệ cao, công nghệ mới hiện đại mới xứng tầm với trình độ hiểu biết và năng lực của NNL này. Mặt khác, kinh phí hoạt động, bảo dưỡng, đổi mới,

sửa chữa, cải tiến, thay thế các trang bị cũ để phục vụ thiết thực cho công tác

còn hạn chế, đây là điều rất đáng lo ngại vì tình hình khó khăn chung của đất nước. Hạn chế là việc đầu tư tập trung ở các thành phố lớn, các địa phương xa đại đa số là thiếu trầm trọng, khi ra quân thực hiện nhiệm vụ chủ yếu dựa vào sức người. Công tác trang bị, hậu cần bảo đảm không khắc phục được hạn chế và quan tâm đầu tư thì không thể thiếu thực hiện thắng lợi mọi nhiệm vụ.

3.4.3 Nguyên nhân của các tồn tại, hạn chế trong việc phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ:

Thứ nhất, chính sách phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ của Đảng và Nhà nước, Bộ Công an còn ban hành chậm, ở một số lĩnh vực còn chưa bám sát với nhiệm vụ và yêu cầu phát triển trong giai đoạn đất nước đổi mới. Các cơ quan, đơn vị đã có những đổi mới, cải cách chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ, nhưng ban hành chậm, chưa gắn với thực tế chế độ, chính sách cán bộ. Chính sách phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ còn chưa kịp thời, ít được quan tâm. Trước yêu cầu Công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế thì Nghị quyết số 22-NQ/TW, ngày 15/3/2018 của Bộ Chính trị về “Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy Bộ Công an tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”, Đề án 106 triển khai còn chậm, một số giải pháp sử dụng NNL chất lượng cao chưa sát thực tế, việc sáp nhập phân bổ mang tính chất cơ học nhiều hơn. Trong hội nghị báo cáo công tác triển khai Đề án 106 tại Bộ Tư lệnh, Phòng Tổ chức cũng đã nêu rõ chủ trương: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ”. Trước những chủ trương, phương hướng của đơn vị như vậy, nhưng đến nay việc ban hành các chính sách, phương hướng đề định hướng phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ vẫn chậm, các chính sách, chủ trương một số công tác nhất định còn chưa được ban hành, đây là nguyên nhân trực tiếp của

sự tồn tại hạn chế trong việc phát triển NNL chất lượng cao. Chính sách phát

triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ còn nhiều hạn chế, còn mang nhiều tính chạy đua theo thành tích, chưa bám sát với thực tiễn các đơn vị chiến đấu, vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập: còn chung chung, chưa xây dựng chiến lược phát triển dài hạn, chưa đưa ra được yêu cầu phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ theo các vùng miền, lĩnh vực trọng điểm. Một số ưu tiên phát triển NNL chất lượng cao chưa được đặt đúng chỗ, đúng lĩnh vực hoạt động, diễn hình trình độ Thạc sỹ, Tiến sỹ tại các đơn vị trực thuộc chưa có chính sách ưu đãi hỗ trợ như các khối cơ quan văn phòng thuộc Bộ Tư lệnh hiện nay. Những chính sách phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ chưa được chú trọng, chưa có dự báo tình hình phát triển, cập nhật thông tin bảo vệ chính trị nội bộ còn thiếu và chậm. Việc đánh giá những tác động của hoạt động nghiệp vụ đến phát triển kinh tế - xã hội còn thiếu tính tổng quát và tính thực tiễn. Vì vậy, thời gian qua, đã gây nhiều khó khăn cho công tác phát triển NNL chất lượng Bộ Tư lệnh CSCĐ, cũng như thiếu sự phối hợp, ưu ái của các Ban, Bộ, Ngành khác, là nguyên nhân gây nên hạn chế của việc phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư l ệnh.

Thứ hai, thiếu hụt trang các thiết bị phương tiện, các trang thiết bị phương tiện đặc chủng hiện đại, phù hợp với NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Hiện nay, trang thiết bị cho lực lượng CSCĐ, CSĐN và NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ là rất thiếu, đặc biệt là trang thiết bị, phương tiện tác chiến, vũ khí, công cụ hỗ trợ hiện đại, đặc chủng phù hợp với điều kiện thực tế nước ta.. Tuy nhiên, thời gian qua công tác này đã bước đầu được Đảng, Nhà nước và Bộ Công an đầu tư nhưng chưa thực sự đồng bộ, chưa có trọng điểm nên đã phần nào làm cho công tác của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ còn chưa cao, còn nhiều tình huống thiếu chủ động. Đây cũng là nguyên nhân của những hạn chế tồn tại và kinh nghiệm của rất nhiều đơn vị khác, do đất nước ta đang trong thời kỳ khó khăn về mọi mặt đặc biệt là kinh

tế, điều này trực tiếp ảnh hưởng đến việc mua sắm trang bị và kinh phí đào tạo chuyển giao công nghệ.

Thứ ba, cũng như các Cục nghiệp vụ khác, Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động cũng gặp nhiều khó khăn, thách thức trong việc thu hút nhân tài phục vụ lâu dài cho lực lượng. Thực tế rất đáng lo ngại, cán bộ chiến sĩ có chuyên môn nghiệp vụ giỏi, kinh nghiệm dày dặn đã xin chuyển sang lực lượng CAND khác, một số xin ra khỏi Ngành để công việc thoải mái hơn, không bị gò bó, thu nhập cao hơn. Tuy chưa số lượng chưa nhiều nhưng đã trở thành mối lo ngại cho việc phát triển và giữ chân NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Mặt khác, do đặc thù công tác CSCĐ, CSDN là nguy hiểm, thường xuyên phải trực tiếp chiến đấu với các loại tội phạm nguy hiểm và chế độ chính sách, thu nhập của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ còn chưa tương xứng, nhiều hạn chế, bất cập, nhiều CBCS hiện còn trong hoàn cảnh gia đình khó khăn nên chưa thu hút được NNL chất lượng cao từ các lĩnh vực, ngành khác về công tác. Vì vậy, chế độ chính sách cũng là một nguyên nhân của hạn chế tồn tại làm cho công tác phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ gặp nhiều khó khăn, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển NNL chất lượng cao trong thời gian vừa qua.

Thứ tư, công tác lãnh đạo, chỉ huy và nhận thức của cán bộ, chiến sĩ tại Bộ Tư lệnh CSCĐ về phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ cũng là một nguyên nhân của hạn chế tồn tại. Về mặt chỉ đạo phát triển NNL chất lượng cao thời gian qua, đạt được một số kết quả tốt, nhưng vẫn còn những hạn chế, khuyết điểm ảnh hưởng rất lớn đến quá trình phát triển NNL chất lượng cao. Những năm qua, số lượng lãnh đạo, chỉ huy này tăng nhanh ở các Phòng trực thuộc và hiện nay đang giảm theo chủ trương mới của Bộ. Đặc biệt những trường hợp bổ nhiệm lãnh đạo, chỉ huy nhưng cho “nợ” về bằng cấp hiện đang rà soát theo Kế hoạch số 19/KH-K02-P2, ngày 23/01/2019 của

Bộ Tư lệnh về triển khai công tác bảo vệ chính trị nội bộ và quản lý cán bộ

chiến sĩ năm 2019...Chính từ thực trạng trên, công tác lãnh đạo, chỉ huy đối với phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ gặp nhiều khó khăn, hiệu quả còn hạn chế như: lãnh đạo, chỉ huy chưa bám sát yêu cầu phát triển NNL chất lượng cao của đơn vị mình; tinh thần trách nhiệm của một số lãnh đạo, chỉ huy trong cấp ủy, chính quyền và các tổ chức quần chúng còn coi nhẹ công tác phát triển NNL chất lượng cao; việc cử cán bộ, chiến sĩ đi đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn còn chưa linh hoạt, hành chính, thiếu tính cương quyết; tính đoàn kết, thống nhất của lãnh đạo, chỉ huy về phát triển NNL chất lượng cao hạn chế; công tác bổ nhiệm lãnh đạo, chỉ huy không đúng chuyên ngành đào tạo, phân bố lãnh đạo, chỉ huy theo tỉnh, vùng miền còn nhiều hạn chế, chưa đúng theo quy hoạch cán bộ...Nhận thức của cán bộ, chiến sĩ NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ những năm qua đã được nâng lên, nhưng một số phận cán bộ, chiến sĩ của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ còn thờ ơ, có nhận thức chưa đúng đắn, chưa thấy rõ tầm quan trọng của công tác phát triển NNL chất lượng cao CSCĐ, CSĐN đối với nhiệm vụ được giao nên đã một số có thái độ lười học tập, rèn luyện, phấn đấu. Nguyên nhân của thực trạng này làm giảm chất lượng công tác và cũng có tác động làm giảm sự phát triển của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Vì vậy, để NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đáp ứng được những yêu cầu trong tình hình mới, cần nhanh chóng nhìn nhận được những nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế trên để có những phương hướng khắc phục.

CHƯƠNG 4: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NNL CHẤT LƯỢNG CAO TẠI BỘ TƯ LỆNH CẢNH SÁT CƠ ĐỘNG

4.1. Định hướng

Phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động - Bộ Công an phải định hướng thực hiện theo đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và phương hướng của Bộ Công an trong thời kỳ mới. Bộ Công an, Bộ Tư lệnh CSCĐ đã ban hành nhiều chủ trương về phát triển toàn diện nhân tố con người mà trực tiếp là người chiến sĩ CSCĐ, CSĐN. Những quan điểm, chủ trương về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được triển khai bằng các chương trình, đề án, dự án, kế hoạch ngắn hạn hàng năm và kế hoạch dài hạn 02 năm, 05 năm, tầm nhìn 10 năm, nhằm thực hiện các mục tiêu phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao. củng cố phát triển nguồn lực con người, trong đó CBCS thuộc lực lượng CSCĐ là một lĩnh vực riêng về bảo đảm ANCT, TTATXH của đất nước. Nghị quyết Đại hội lần thứ X của Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định phát triển giáo dục đào tạo gắn với khoa học kỹ thuật và công nghệ số là sự đi trước đón đầu. Gắn với nó là công tác đổi mới toàn diện mọi mặt để phát triển nguồn nhân lực có chất lượng, hiệu quả cao. Một số giải pháp được triển khai như đẩy mạnh phát triển dân số tạo nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội. Nếu làm được điều này, sẽ nâng cao sức mạnh tiềm ẩn về nguồn nhân lực trẻ, có nhiều cơ hội phát triển trong một thế giới mới.

Trước định hướng chung của đất nước, phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động là một bộ phận của lực lượng CAND Việt Nam. Quan điểm cán bộ, chiến sĩ thuộc NNL chất lượng cao là nhân tố trung tâm, quyết định sự thành công về mọi mặt công tác. Vì vậy, phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động phải luôn đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy Công an Trung ương và Lãnh đạo Bộ Công an, mà trực tiếp

là Đảng ủy, lãnh đạo Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đồng thời cũng luôn bám sát định

hướng phát triển NNL chất lượng cao của quốc gia. Từ định hướng đó, công tác phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động phải đảm bảo sự lãnh đạo trực tiếp, tuyệt đối về mọi mặt, đây chính là yếu tố đảm bảo cho NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động trở thành lực lượng tin cậy của Đảng, vũ khí sắc bén của Nhà nước, quả đấm thép của Bộ Công an. Mỗi CBCS phải nắm chắc tình hình hoạt động, định kỳ báo cáo về công tác phát triển NNL chất lượng cao. Từ đó, tham mưu đề xuất chủ trương, chính sách mới, biện pháp để phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động. Đúc rút từ thực tiễn, hạn chế những thiếu sót và thay đổi bổ sung hợp lý. Việc phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động được thống nhất từ Trung ương đến cơ sở, dựa trên các Quyết định quy định chức năng, nhiệm vụ của đơn vị được Nhà nước giao cho. Vì vậy, công tác phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động góp phần thực hiện thắng lợi các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và phương hướng của Bộ Công an.

- Phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động định hướng theo yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Trước hết, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động phải gắn với việc đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế - xã hội. Việc nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho CBCS trong lực lượng CAND phải được coi là nhiệm vụ hàng đầu và mang tính thời cuộc. Hiện nay, tình hình kinh tế - xã hội vừa tồn tại thuận lợi và ẩn chứa những khó khăn, thách thức. Đất nước ta bước đầu ra khỏi tình trạng kém phát triển, thuộc nhóm các nước đang phát triển có thu nhập trung bình. Tuy nhiên, đất nước chịu tác động mạnh mẽ của thiên tai, các cuộc khủng hoảng tài chính, chiến tranh thương mại Mỹ - Trung và suy thoái kinh tế toàn cầu; các hoạt động chống phá, kích động bạo loạn, diễn biến hoà bình của các thế lực thù địch cũng gây ra những nguy cơ cho quá trình phát

triển của đất nước, các loại tội phạm mới phát sinh và có chiều

hướng gia tăng. Trước hoàn cảnh phải đảm bảo ninh quốc gia, giữ gìn trật tự, an toàn xã hội trong điều kiện đất nước đổi mới, thì phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động là một định hướng quan trọng của Bộ Công an và Bộ Tư lệnh CSCĐ. Trước yêu cầu, nhiệm vụ song song với phát triển kinh tế, văn hóa xã hội, đòi hỏi lực lượng CSCĐ, CSĐN cần phát triển nhanh NNL chất lượng cao của đơn vị mình. Ngoài ra, xuất phát từ những nhiệm vụ cách mạng của lực lượng CSCĐ, CSĐN bảo đảm ANCT và TTATXH, bảo vệ nhân dân, bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, ngăn ngừa các hoạt động gây mất ổn định chính trị, xã hội, xâm phạm độc lập, chủ quyền, toàn vẹn lãnh thổ thì việc phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động có vai trò rất quan trọng. Đồng thời, Bộ Tư lệnh CSCĐ cũng xác định nhiệm vụ phải đảm bảo an toàn cho quá trình đẩy nhanh quá trình Công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước diễn ra trên nhiều lĩnh vực, các khu vực ở thành phố, nông thôn, miền núi, chủ động sẵn sàng đáp ứng yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội đất nước.

- Phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ phải toàn diện, đồng bộ về số lượng, chất lượng và cơ cấu tổ chức bộ máy của đơn vị. Trong giai đoạn hiện nay, đất nước hội nhập quốc tế ngày càng mạnh mẽ, đứng trước những thách thức của đời sống xã hội theo cơ chế thị trường thì yêu cầu phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ cần toàn diện, đồng bộ cả số lượng, chất lượng và cơ cấu tổ chức. Về số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ phải đảm bảo hợp lý về tỷ lệ biên chế của NNL chất lượng cao các cấp tương ứng với sự phát triển của yêu cầu, nhiệm vụ mới. Đường hướng phát triển quy mô, số lượng biên chế, chất lượng của NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ dựa vào nghiên cứu chính trị, các dự báo sự bất ổn về ANTT; những diễn biến phức tạp của khu vực và thế giới. Cần gia tăng tỷ lệ biên chế đối với những CBCS đã có trình độ đào tạo từ đại học

và sau đại học, đồng thời cử đi đào tạo để giảm số lượng CBCS có

trình độ cao đẳng, trung cấp và chiến sĩ nghĩa vụ có thời hạn. Cùng với quá trình phát triển của các lực lượng Công an nhân dân khác thì NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ cần có tầm nhìn chiến lược, tính toán cụ thể số lượng biên chế cho lực lượng CSCĐ, CSDN. Đặc biệt, cán bộ làm công tác công nghệ cao, cần tăng cường đội ngũ NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ trên lĩnh vực khoa học và công nghệ; tăng thêm quân số CBCS tại các Trung đoàn, Tiểu đoàn đóng quân ở các địa trọng điểm, phức tạp về ANTT. Chất lượng NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ có vai trò rất quan trọng, hướng tới mục đích phát triển ngày càng cách mạng, chính quy, tinh nhuệ và hiện đại, giỏi về kỹ năng, tinh thông về nghiệp vụ, có trình độ và nắm vững khoa học kỹ thuật, công nghệ hiện đại. Công tác của CBCS trong lực lượng CAND là một hoạt động đòi hỏi CBCS phải có tính kỷ cương, kỷ luật và chấp hành nghiêm mệnh lệnh của lãnh đạo, chỉ huy (Bộ Tư lệnh CSCĐ thực hiện chế độ đơn vị một thủ trưởng, kỷ luật theo Quân ngũ khác hẳn với các lực lượng CAND khác). Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ cán bộ, chiến sĩ của NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ luôn phải đối mặt với các tình huống bất ngờ, nguy hiểm cao đến tính mạng. Vì vậy, việc rèn luyện, nâng cao tính kỷ luật, kỷ cương cho cán bộ, chiến sĩ của NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ là yêu cầu bắt buộc để bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ cũng như bảo đảm an toàn cho bản thân mỗi CBCS và đồng đội trong công tác và chiến đấu. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ CBCS vừa là kết quả trực tiếp của quá trình huấn luyện và đào tạo, vừa là thành quả của quá trình tự mỗi CBCS tự rèn luyện và học tập.

Hiện nay, vấn đề nâng cao trình độ học vấn, chất lượng giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng huấn luyện cho NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ đã được các cấp lãnh đạo quan tâm nhưng thực tế vẫn tồn tại nhiều bất cập. Để làm được điều này, cần định hướng nâng cao tỷ lệ cán bộ, chiến sĩ NNL chất

lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ có trình độ đại học, thạc sỹ, tiến sỹ là tất

yếu, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh tình hình thực tế. Đó là việc phát triển nhanh tư duy sáng tạo, tinh thông về nghiệp vụ, nắm chắc pháp luật, am hiểu kiến thức xã hội, tâm lý tội phạm, có trình độ tin học, ngoại ngữ, nắm vững và ứng dụng tốt các kiến thức khoa học, công nghệ, kỹ thuật hiện đại phục vụ yêu cầu công tác. NNL chất lượng cao nhanh chóng được quy hoạch trở thành đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chỉ huy giỏi, chủ chốt của đơn vị, đội ngũ chuyên gia, các nhà khoa học giỏi trình độ cao trên một số lĩnh vực công tác. Hiện nay các Trung đoàn trưởng, Trưởng các Phòng ban, Tiểu đoàn trưởng, đa số đều có trình độ đại học nghiệp vụ CAND và Thạc sĩ trong và ngoài Ngành. Trình độ về Quân sự, điều lệnh, võ thuật, tác chiến của Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện nay đang đứng đầu Bộ Công an và tất cả các công an đơn vị địa phương. Đối với chính sách tuyển dụng cán bộ có vai trò rất quan trọng đối với việc hoàn thành các chương trình, kế hoạch, nội dung công tác của đơn vị và Bộ Công an giao. Để phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ thì việc đổi mới chính sách tuyển dụng đối với NNL chất lượng cao đã được đào tạo sẵn là rất hiệu quả. Ngoài các tiêu chí tuyển dụng trong CAND về tiêu chuẩn lý lịch ba đời, không vi phạm pháp luật, quan hệ nhân thân, quá trình học tập công tác trước đó, rà soát bằng cấp chứng chỉ, việc tuyển dụng NNL chất lượng cao ngành ngoài là rất khó khăn, nhiều cơ chế phức tạp. Thực tế, Bộ Tư lệnh CSCĐ kiểm tra, tổng hợp và tiến tới thay đổi một số chính sách tuyển dụng, thu hút, quản lý và sử dụng cán bộ, đang là hạn chế, tồn tại đối với công tác phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Điển hình, đơn vị đang cần CBCS tác chiến điện tử, công nghệ thông tin, có rất nhiều ứng viên giỏi về thực hành như không đủ tiêu chuẩn vào Ngành, do người thân có án tích, rồi có trường hợp rất giỏi tác chiến mạng nhưng lại có tên trong Hồ sơ nghiệp vụ vì quan hệ với người nước ngoài....hoặc Tuyển võ sư về huấn luyện võ thuật cho lực lượng thì không có chỉ tiêu tuyển võ sư và thực tế chưa

có quy định chế độ tài chính áp dụng đối với các trường hợp tuyển dụng cán

bộ không đúng theo chỉ tiêu. Thạc sỹ tuyển dụng vào ngành được Phong quân hàm Trung úy, Tiến sỹ được phong quân hàm Đại úy nhưng không đúng chỉ tiêu tuyển dụng thì phải đổi chỉ tiêu lúc đó Tiến sỹ chỉ được Phong quân hàm Thiếu úy rất thiệt thòi. Cán bộ được tuyển, tư tưởng không vững vàng sinh chán nản và xin ra quân sớm; vì vậy cần xây dựng và thực hiện những phương pháp tuyển dụng khách quan, khoa học bám sát với thực tiễn để tuyển dụng được đội ngũ thực sự có trình độ, có năng lực đáp ứng được yêu cầu. Đồng thời việc bố trí, sử dụng cán bộ sau tuyển dụng phải đúng đắn, phù hợp cũng có vai trò rất quan trọng để phát huy được năng lực, khả năng. Việc sắp xếp, bố trí, sử dụng NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ thực hiện trên nguyên tắc đúng ngành nghề được đào tạo ra, phân bổ, phân công hợp lý giữa các địa bàn, ưu tiên những vùng đặc thù phức tạp, nhưng gắn với các định mức phụ cấp riêng; đối với một số lĩnh vực điều tra cơ bản thì cần xây dựng các chức danh công tác thuận tiện công việc và kết quả cao. Nhưng thực tế, một số lĩnh vực như phân công cán bộ làm công tác Tài chính, kế toán của Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện nay có nhiều bất cập sau nghiên cứu này. Qua công tác rà soát tổng hợp số liệu, NNL chất lượng cao thuộc về lĩnh vực tài chính, kế toán của Bộ Tư lệnh CSCĐ về cơ bản đã đủ, hầu hết là cán bộ trẻ, tuổi trung bình 25-35 tuổi. Sự phân bổ chưa đồng đều về cơ cấu tổ chức, thường tập trung chủ yếu ở các thành phố lớn như Hà Nội, Tp.Hồ Chí Minh, Đà Nẵng; các Trung đoàn, Tiểu đoàn ở khu vực Tây Nguyên, Tây Nam Bộ, Tây Bắc hiện đang rất thiếu nguồn cán bộ này. Định hướng lại công tác tuyển dụng, đào tạo và sử dụng, phân bổ NNL chất lượng cao cho hợp lý mới phát huy được hiệu quả.. Thúc đẩy nâng cao khả năng tư duy sáng tạo trong công tác, ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ số hiện đại vào thực tiễn cuộc sống và chiến đấu. Đề xuất cần có quan tâm, đầu tư phù hợp, khuyến khích các công trình nghiên cứu chuyên sâu trong lực lượng, ưu tiên đưa các kết quả

ngiên cứu áp dụng vào thực tế công tác.

Về cơ cấu tổ chức của nguồn nhân lực chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ cần định hướng nâng cao vai trò, chất lượng của các Trung tâm huấn luyện để đáp ứng cho công tác của lực lượng CSCĐ, CSDN. Hiện nay, để chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao tầm nhìn 2030, Bộ Tư lệnh CSCĐ đã xin chủ trương Bộ Công an và đang triển khai rèn luyện điều lệnh, quân sự, võ thuật cho tất cả sinh viên mới trúng tuyển vào các trường CAND từ 03 đến 06 tháng tại các đơn vị của CSCĐ. Bắt đầu khóa đầu tiên tháng 08/2019. Đây cũng là dự nguồn cán bộ có bằng cấp đại học tương lai, sau khi các khối sinh viên này tốt nghiệp sẽ phân công về các đơn vị của Bộ Tư lệnh công tác, sau 07 năm công tác mới được điều chuyển sang các lực lượng khác, như sang Cảnh sát giao thông, hình sự, công an quận, phường... đây cũng là bước tiến tránh tình trạng như hiện nay các lực lượng CAND khác khi làm nhiệm vụ không có nghiệp vụ trấn áp, bắt các tội phạm, thậm chí bị đánh, chống trả dẫn đến rất nhiều CBCS bị thương không đáng có. Mỗi năm có hàng ngàn CBCS bị thương và hi sinh khi làm nhiệm vụ do không được rèn luyện. Đây là bước tiến mới trong cơ cấu tổ chức cán bộ NNL chất lượng cao từ Công an Khối cơ quan Bộ đến các địa phương. Từng bước hoàn thiện tổ chức bộ máy của NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ theo hướng chuyên sâu từ Trung ương đến phương và tăng cường lực lượng trực tiếp quản lý và chiến đấu (đặc biệt là ở các tỉnh, quận, huyện, các điểm nóng về ANTT), vì NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ còn thiếu, phân bố chưa đồng đều. Việc sắp xếp tổ chức bộ máy, cơ cấu của NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ phải tinh gọn, không dàn trải, phân bố phù hợp yêu cầu, nhiệm vụ; từng bước hiện đại, công tác quản lý chặt chẽ, hoàn thành các nhiệm vụ chính trị của Nhà nước và của Bộ Công an với tôn chỉ: Vì bình yên cuộc sống, vì hạnh phúc của nhân dân.

- Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ định

hướng tới sự cân đối giữa nguồn nhân lực phổ thông và nguồn nhân lực chất

lượng cao. Hiện nay, nguồn nhân lực chính của Bộ Tư lệnh CSCĐ gồm hai lực lượng đó là nguồn nhân lực phổ thông và nguồn nhân lực chất lượng cao CSCĐ. Trong đó, NNL phổ thông chiếm số lượng đông hơn, đặc biệt là đối với lực lượng CSCĐ, CSĐN các Trung đoàn, Tiểu đoàn, NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ có số lượng ít và thường tập trung ở Cơ quan Bộ Tư lệnh và lãnh đạo, chỉ huy các đơn vị... việc định hướng phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ ở các khu vực này có vai trò rất quan trọng. Đẩy mạnh, phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ không chỉ tập trung phát triển NNL chất lượng cao, mà cần dựa vào mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ. Nếu trước mắt cần đẩy mạnh NNL phổ thông cho các nhiệm vụ trước mắt thì phải ưu tiên. Mặt khác, dựa trên các yêu cầu và nhiệm vụ của công tác mà có sự điều chỉnh bổ sung, thay đổi NNL phổ thông và NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh cho phù hợp với thực tế công tác, ở các khu vực khác nhau cần phải căn cứ vào từng nhiệm vụ của các khu vực, vùng miền. Phát triển NNL phổ thông tiến đến sàng lọc để phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ, căn cứ vào điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, các biến động tình hình ANTT để phát triển NNL chất lượng cao với quy mô, chất lượng phù hợp yêu cầu. Đối với việc phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh là tất yếu nhưng phải xây dựng định hướng như trên, có lộ trình thực hiện, thời gian và nội dung cụ thể để đảm bảo sự cân đối giữa NNL phổ thông và NNL chất lượng cao ở các lĩnh vực, các đơn vị vùng, miền khác nhau, phù hợp với nhu cầu của CBCS và điều kiện tài chính của đơn vị.

4.2. Giải pháp đề xuất về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ.

Từ những tồn tại hạn chế của việc phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ nêu trên, tác giả đưa ra một số giải pháp cụ thể như sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm, phẩm chất đạo

đức, năng lực của lãnh đạo, chỉ huy các cấp và CBCS về phát triển nguồn

nhân lực chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Việc nhận thức đúng vấn đề sẽ đưa ra được nhận định đúng về phương pháp, cách thức thực hiện đúng đắn và kết quả thực hiện sẽ cao. Trên cơ sở lý luận, kết hợp với khảo sát, tổng hợp, đánh giá công tác phát triển NNL tại Bộ Tư lệnh CSCĐ thời gian qua, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao nhận thức, đề cao tinh thần trách nhiệm của lãnh đạo, chỉ huy các cấp từ cơ quan Bộ Tư lệnh đến các Trung đoàn, Tiểu đoàn và cán bộ, chiến sĩ về phát triển NNL chất lượng cao. Cần xây dựng chủ trương, chính sách, chiến lược, kế hoạch, nội dung về phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ có định hướng. Mặc khác, thực tiễn công tác phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ đã có sự quan tâm của lãnh đạo Bộ Công an nhưng chưa khai thác hết được tiềm năng nội lực. Đề xuất cần tập trung bồi dưỡng, tập huấn cho lãnh đạo đơn vị về mọi mặt công tác phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ đối với việc đảm bảo an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự, an toàn xã hội. Công tác nâng cao năng lực, nhận thức cho lãnh đạo phải được tiến hành thường xuyên định kỳ. Qua thống kê từ năm 2016 đến nay, chưa có kế hoạch hay chủ trương nào đề xuất về tiến hành bồi dưỡng các chuyên đề chuyên sâu về tầm quan trọng, vị trí, vai trò của công tác phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ. Chính vì vậy, một bộ phận lãnh đạo còn thờ ơ chưa quan tâm đúng mức đến công tác phát triển NNL chất lượng cao tại tất cả các đơn vị trực thuộc trong Bộ Tư lệnh CSCĐ. Hoạt động này muốn đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn, phải được chuẩn bị chu đáo cho một đợt tập huấn nghiệp vụ như đề xuất chủ trương, xây dựng kế hoạch, chương trình nội dung, các đối tượng tham gia, thời gian - địa điểm tổ chức, mời giáo viên hoặc lãnh đạo cấp cao giảng dạy, dự trù kinh phí tổ chức. Tổng kết, đánh giá bằng các phiếu thăm dò, việc nâng cao nhận thức về phát triển NNL chất lượng cao tại các đơn vị cần có tiêu chí thẩm định, dựa trên các tiêu chuẩn để nhận xét, đánh giá

CBCS hàng năm để từ đó đưa ra các định hướng phù hợp. Kết quả phát

triển NNL chất lượng cao tại các Phòng, đơn vị trực thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ vào nội dung bình xét thi đua 06 tháng đầu năm và tổng kết năm của từng đơn vị. Xây dựng hình thức khen thưởng cho đơn vị xuất sắc trong công tác phát triển NNL chất lượng cao tại các đơn vị mình. Thường xuyên tuyên truyền, phổ biến giáo dục và xây dựng hành lang pháp lý cho mọi hoạt động. Trong đó, xác định rõ trách nhiệm của lãnh đạo đối với công tác phát triển NNL chất lượng cao, lấy việc hoàn thành công tác lãnh đạo, chỉ đạo phát triển NNL chất lượng cao tại đơn vị mình là một tiêu chí bắt buộc để đánh giá việc hoàn thành nhiệm vụ hàng năm của tập thể lãnh đạo và mỗi cá nhân lãnh đạo. Tổ chức, phát động có chất lượng nhiều cuộc thi đua, hội thi trên các lĩnh vực công tác, tạo tiền đề cho sự phát triển NNL chất lượng cao trong Bộ Tư lệnh CSCĐ. Tìm kiếm những nội dung mới, phương pháp mới phát triển phù hợp điều kiện của đơn vị và Bộ Công an. Đối với cán bộ, chiến sĩ cũng cần được quan tâm chỉ đạo. Các chủ trương, đường lối, chính sách là kim chỉ nam để phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Điều này phụ thuộc vào sự nhận thức, tinh thần cầu tiến, trách nhiệm với bản thân, với công việc của CBCS. Quá trình này chỉ thành công khi có sự tham gia nhiệt tình của đội ngũ cán bộ, chiến sĩ trong các đơn vị, số lượng CBCS này đã tăng nhanh trong những năm gần đây, phần lớn là những người giữ chức vụ, CBCS trẻ tuổi và nhận thức về phát triển NNL chất lượng cao còn nhiều hạn chế. Cán bộ, chiến sĩ phải nhận thức đúng đắn về việc phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ, để làm được việc này đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền, thực hiện lồng ghép vào nhiều nội dung. Việc tuyên truyền trong những năm qua chưa có, hoặc có lồng ghép ít nhưng nội dung rất sơ sài, chung chung, mục đích chưa rõ ràng; cần thực hiện công việc cụ thể của Đoàn thanh niên, Công đoàn, Hội phụ nữ, tổ chức cuộc thi, Hội thi cán bộ giỏi. Các nội dung đề cập đến việc nâng cao nhận thức, tinh thần trách nhiệm của cán bộ, chiến sĩ về tự

học tập rèn luyện, tự nâng cao bằng cấp, trình độ chuyên môn của mình.

Thông các buổi sinh hoạt chi bộ, Hội phòng, giao ban toàn đơn vị hay họp chuyên môn, sinh hoạt chính trị, họp rút kinh nghiệm sau thực hiện các nhiệm vụ, cần đề cao, làm rõ vai trò CBCS là bộ phận rất quan trọng, thuộc NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh và tác động đến CBCS khác về nhận thức và tinh thần phấn đấu. Các nêu gương và tạo ra sự ganh đua trong học tập, công tác sẽ thúc đẩy sự phát triển của NNL chất lượng cao. Chủ động đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu và phổ biến tài liệu về phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ dưới nhiều hình thức khác nhau, như đọc báo đầu giờ để mỗi CBCS thấm dần tư tưởng, nâng cao khả năng tự nhận thức tích cực, chủ động học tập, rèn luyện, tự học, tự rèn luyện. Đó là con đường tốt nhất để phát triển bản thân và tổ chức. Những điều này góp phần phát triển NNL chất lượng cao trong Bộ Tư lệnh CSCĐ trong thời gian tới.

Thứ hai, xây dựng chính sách cán bộ về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đảm bảo ANCT, giữ gìn TTATXH cho đất nước phát triển trong giai đoạn mới là nhiệm vụ của toàn Đảng, toàn dân và toàn lực lượng CAND. Các chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ giữ vai trò đường lối, việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật còn chậm đổi mới, thiếu sự đầu tư nghiên cứu, chưa theo kịp yêu cầu công tác thực tế của lực lượng CSCĐ, CSĐN. Vì vậy, công tác đổi mới, cải cách các chủ trương, chính sách về phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ cần nhanh chóng triển khai, kịp thời và đúng đắn, không chông chéo. Việc nghiên cứu, sửa đổi, ban hành là rất quan trọng và cấp bách. Thực tế, do từng thời điểm, lãnh đạo đơn vị chưa nhận thức đúng, hoặc chưa quan tâm đến công tác phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ, nên việc ban hành các chủ trương, chính sách về phát triển NNL chất lượng cao chưa thấy được hiệu quả. Cơ quan Tổ chức cán bộ (Phòng Tổ chức cán bộ) là đơn vị tham mưu trực tiếp cho các cấp lãnh đạo, cần nghiên cứu tham

mưu đề xuất, phải xuất phát từ thực tiễn hoạt động của lực lượng. Các ý kiến

tham gia của đơn vị lên cơ quan chuyên môn cấp trên chưa được đáp ứng, công tác thu thập thông tin còn hạn chế, chưa đầy đủ, công tác rà soát, nắm tình hình từ các đơn vị trực thuộc còn chưa toàn diện, ở một số nơi còn chưa nghiêm túc. Vì vậy, nâng cao chất lượng các chủ trương, chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ là giải pháp quan trọng, cần xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ, phân công nhiệm vụ, trách nhiệm, lợi ích cụ thể giữa cơ quan trực thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ. Tham khảo các ý kiến của các nhà khoa học giỏi về lĩnh vực xây dựng chính sách, chủ trương về phát triển NNL chất lượng cao; tuyển chọn và sử dụng đội ngũ cán bộ xây dựng chủ trương, chính sách giỏi về chuyên môn nghiệp vụ. Tuyên truyền sâu rộng để nâng cao vai trò, vị trí của công tác ban hành các chủ trương, chính sách về phát triển NNL chất lượng cao và cũng là để thúc đẩy việc triển khai thực hiện nghiêm túc. Nâng cao chất lượng hoạt động cung cấp tài liệu, số liệu bằng các kế hoạch kiểm tra, vừa qua Bộ Tư lệnh CSCĐ ban hành Kế hoạch rà soát các văn bản chứng chỉ trong toàn đơn vị, để có nguồn dữ liệu chuẩn xác và cập nhập thông tin thay đổi liên tục liên quan đến trình độ của CBCS, từ đó đưa ra định hướng hoàn thiện, chiến lược phát triển dựa trên các chính sách cán bộ. Việc ban hành các chủ trương, chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ không được xuất phát từ lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm mà phải xuất phát và bám sát vào chủ trương, chính sách phát triển NNL chất lượng cao của Đảng và Nhà nước và Bộ Công an. Bộ Tư lệnh CSCĐ là một bộ phận của lực lượng CAND nên việc ban hành các chủ trương, chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh không thể tách rời các chủ trương, chính sách chung của Nhà nước, nó là nền tảng, là hành lang pháp lý và định hướng, nguyên tắc về phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ. Để cho các chủ trương, chính sách về phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ thiết thực, hiệu quả cao thì việc ban hành cần hướng

đến đối tượng cụ thể, theo kịp với yêu cầu của thực tiễn. Chính sách ở một số

lĩnh vực công tác mới còn chậm cập nhật thông tin, sự phối hợp giữa các đơn vị về việc phổ biến còn chậm, chưa linh hoạt... Vì vậy, để phát triển NNL chất lượng cao, cơ quan Tổ chức cán bộ cần tích cực, chủ động rà soát, phát hiện những thiếu sót, yếu kém của các chủ trương, chính sách phát triển NNL chất lượng cao của đơn vị để sửa đổi, bổ sung. Triển khai thực hiện tốt công tác rà soát, báo cáo kết quả hàng năm. Tổ chức kiểm tra chéo các hoạt động ban hành và hiệu quả của các chủ trương, chính sách về phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ để rút ra bài học kinh nghiệm. Thực hiện tốt các giải pháp này, sẽ làm các chủ trương, chính sách phù hợp với thực tiễn công tác của đơn vị và thúc đẩy công tác phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ.

Thứ ba, đổi mới toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu tổ chức của NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ. Không có sự đổi mới thì không thể đáp ứng được các yêu cầu về đảm bảo ANCT và TTATXH của đất nước trong thời gian tới. Công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện là một nội dung cơ bản, cốt lõi để phát triển NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ ngày càng chính quy, tinh nhuệ và hiện đại; nó có vai trò, vị trí quan trọng quyết định đến tốc độ phát triển, chất lượng, số lượng, hiệu quả hoạt động và cơ cấu của NNL chất lượng cao CSCĐ, CSDN. Nhằm phát huy mạnh mẽ được những thành tựu đã đạt được và khắc phục tồn tại hạn chế trong công tác giáo dục đào tạo, hướng đến xóa bỏ những bất cập đang tồn tại đối với công tác phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Việc xây dựng và đưa ra các chiến lược phát triển, giải pháp mang tính khoa học và thiết thực đối với công tác giáo dục và đào tạo đang là vấn đề cả lực lượng quan tâm. Để đổi mới toàn diện công tác này, cần triển khai một cách đồng bộ, có hệ thống giải pháp trước mắt và lâu dài. Tăng

cường sự quan tâm, lãnh đạo của Đảng và vai trò quản lý Nhà nước, chỉ đạo

sâu sắc, cụ thể hơn, sự sát sao của Bộ Công an, mà trực tiếp là Đảng ủy, lãnh đạo Bộ Tư lệnh CSCĐ, cần tập trung hoàn thiện và nâng cao hiệu quả việc triển khai các văn bản quy phạm pháp luật về công tác giáo dục đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện NNL chất lượng cao hiện nay của đơn vị trong thời gian sắp tới; tập trung xây dựng mới và sửa đổi các văn bản quy phạm pháp luật về công tác giáo dục đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ dần được hiện đại, gắn liền với chiến lược phát triển NNL của đất nước, phù hợp với xu thế phát triển chung của thế giới; ban hành những quy định mới về tiêu chí, tiêu chuẩn, chuẩn đầu ra đối với đào tạo các đối tượng NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ và nâng cao quyền tự chủ, tính minh bạch của các Trung tâm huấn luyện bồi dưỡng nghiệp vụ; cần xây dựng những kế hoạch rà soát, đánh giá thực trạng chất lượng các cơ sở, bồi dưỡng, huấn luyện, đổi mới công tác quy hoạch phát triển mạng lưới các cơ sở theo cơ chế phối hợp với các trường trong CAND. Tiến tới các đơn vị đào tạo được quy chuẩn hóa, với các loại hình đào tạo liên thông, liên kết, đào tạo từ xa. Các Trung tâm trực thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ đã có các đề án, dự án đào tạo phối kết hợp với Cảnh sát quốc tế. Các Trung tâm huấn luyện được xây dựng cơ chế tự chủ, là đơn vị dự toán kinh phí cấp 3, được tự chủ về công tác lẫn kinh phí hoạt động. Đây đang là điểm mới trong tất cả các Trung tâm đào tạo của Bộ Công an, các Trung tâm thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ có tài khoản, con dấu riêng tương đương các trường CAND. Tuy cơ sở vật chất còn đang rất hạn chế, nhiều khó khăn, trước mắt cần phải được các cấp lãnh đạo Bộ Công an quan tâm cho đầu tư thêm cơ sở vật chất hạ tầng, phương tiện đào tạo huấn luyện, thực hành mới đủ điều kiện phát triển nâng cao NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Hạn chế lớn nhất là đơn vị chưa có nơi ăn ở tập trung cho các học viên ở xa nên mở rộng đào tạo là rất khó khăn, cần được đầu tư xây dựng cơ sở đào tạo sớm. Song song, phải nâng tầm năng lực quản lý và

chất lượng giảng viên của các Trung tâm Huấn luyện, đội ngũ trực tiếp sử

dụng, quản lý NNL chất lượng cao. Đây là những người trực tiếp làm công tác giáo dục cho NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Ban Giám đốc các Trung tâm, Đội quản lý học viên, Đội đào tạo đều là những người được tuyển chọn là đang là NNL chất lượng cao. Nhưng thực tế nghiên cứu, khảo sát cho thấy tất cả các giáo viên, Giảng viên của Trung tâm đều là những người được thuê từ các Trường CAND, các vị Tướng đầu ngành của các lĩnh vực như Hình sự, Kinh tế, Ma túy, Cảnh sát đặc nhiệm, Quản lý hành chính, nên hệ thống cộng tác viên khiến cho Các Trung tâm không chủ động được về giáo viên, lớp tập huấn nhưng bị thụ động. Đã có nhiều trường hợp ra quyết định thành lập lớp học nhưng phải dừng 01 - 02 năm vì không thuê được giáo viên chuyên ngành. Vì thế, giải pháp là phải xây dựng chủ trương, cơ chế phối hợp, hoặc đề xuất xin đặc thù của Bộ Công an. Những Giáo sư, tiến sĩ thuộc lực lượng CAND đã đến tuổi nghỉ hưu, có nguyện vọng công tác tiếp đến đủ 70 tuổi thì biên chế về các Trung tâm huấn luyện của Bộ Tư lệnh CSCĐ để giảng dạy và mọi kinh phí do đơn vị chi trả. Việc nâng cao năng lực của đội ngũ lãnh đạo và giảng viên, cán bộ bồi dưỡng, huấn luyện là rất quan trọng, cơ quan Tổ chức cán bộ phải dự phòng nguồn Giáo viên, hướng dẫn, giảng viên của các Trung tâm, xây dựng kế hoạch dài hạn đào tạo chuyên sâu nghiệp vụ sư phạm, thực hiện tốt vấn đề này sẽ góp phần thúc đẩy quá trình phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ được bền vững. Công tác lãnh đạo của cán bộ quản lý và giảng viên có vai trò rất quan trọng, nòng cốt để giáo dục đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện NNL chất lượng cao trong tương lai. Lãnh đạo các cấp cần nhanh chóng tiến hành rà soát, tổng hợp và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao trình độ học vấn cho giáo viên hàng năm; dựa trên chuẩn hóa về tiêu chí, tiêu chuẩn, trình độ, chức danh của Nhà nước, Bộ Công an đối với giảng viên, cán bộ bồi dưỡng, huấn luyện tham gia giảng dạy, chủ động lên kế hoạch tự đào tạo để có thể khai thác, sử dụng tốt

trong công việc nghiên cứu, giảng dạy và tham gia các hoạt động hợp tác

quốc tế, học hỏi kinh nghiệm của các nước trong quá trình phối hợp, các đợt trợ giảng gần đây. Không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, gương mẫu về mọi mặt để các học viên nghiêm túc noi theo. Thực hiện các chế độ chính sách xứng đáng đối với giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý, đồng thời cũng thực hiện chế độ điều động luân chuyển cán bộ giữa các Trung tâm để làm tăng hiệu quả công tác, thay đổi môi trường đào tạo, làm việc theo định kỳ. Nội dung đào tạo, là một vấn đề rất quan trọng, phải đổi mới cách thức tổ chức, nội dung chương trình, phương pháp dạy và học cho phù hợp với những đòi hỏi mới về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đây là một trong những yếu tố quan trọng, cấp bách và không thể thiếu quyết định trực tiếp đến chất lượng NNL chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ. Về đổi mới cách thức tổ chức đào tạo phải xây dựng kế hoạch đào tạo, có quan hệ liên kết, hợp tác đào tạo với các học viện, trường đại học lớn trong và ngoài lực lượng CAND; mở rộng các ngành đào tạo sau đại học về các chuyên ngành, như khảo sát hiện nay các Trung tâm cần nhanh chóng hoàn thiện thủ tục và tiến hành đào tạo Cao cấp lý luận chính trị. Trình độ Thạc sỹ hiện có đào tạo chuyên ngành quản lý Nhà nước, cần mở rộng thêm các ngành, giảm bớt áp lực kinh phí gửi CBCS đi đào tạo tại các trường Quân đội như: Học Viện Khoa học KTQS, Học viện Biên phòng, Trường sỹ quan Lục quân. Tham mưu cho các cấp lãnh đạo đề xuất xây dựng kế hoạch đào tạo CBCS bổ sung cho nguồn nhân lực chất lượng cao từ các lực lượng khác. Nhanh chóng xây dựng chương trình khung đào tạo ban hành nội dung, bài giảng, giáo án, các giả định tình huống tác chiến, các bài thực hành nghiệp vụ.... Xây dựng các nội dung cụ thể cho việc diễn tập các phương án tác chiến, tình huống biểu tình, bạo loạn, khủng bố có quy mô lớn, đánh phá các chuyên án ở những vùng sâu, vùng xa chiến lược, các địa bàn, địa hình phức tạp, nội dung về động vật nghiệp vụ, bảo vệ mục tiêu, vận chuyển hàng đặc

biệt sát với thực tế công tác của đơn vị... Nghiên cứu thay đổi về phương pháp

dạy học, tập trung vào việc phát huy tính thể mạnh của học viên, xây dựng tính chủ động suy nghĩ độc lập, tư duy lãnh đạo, tư duy phản biện và thói quen nhìn các vấn đề trên cơ sở khoa học kỹ thuật, để học viên thực hành một cách chuẩn chỉ, thành thục trên các trang thiết bị kỹ thuật, phương tiện hiện đại như: máy chiếu, máy tính, ảnh, video, mô hình hóa, công cụ tin học đa phương tiện, Internet và các loại vũ khí, quả nổ, súng bắn tỉa, xe chỉ huy tác chiến, thiết bị phá sóng... Tổ chức biên soạn tài liệu chuẩn, các câu hỏi tình huống, câu hỏi thảo luận, bài tập trắc nghiệm và tổ chức phản biện các bài thu hoạch các môn học, đảm bảo mỗi học viên sau khi kết thúc khóa đào tạo thu lượm được kiến thức nhất định cho công tác chiến đấu. Tăng cường đầu tư vật chất, trang thiết bị kỹ thuật dạy học, góp phần làm cho CBCS nắm vững, hiểu sâu hơn về kiến thức, kỹ năng mà giảng viên truyền dạy. Các Trung tâm huấn luyện CSCĐ cần tổng hợp, rà soát và có lộ trình cụ thể về bổ sung, chỉnh sửa, biên soạn mới hệ thống giáo trình, tài liệu dạy học phục vụ CBCS; tăng cường đầu tư cho phòng tập luyện, thực hành, thư viện, đảm bảo đủ phương tiện, thiết bị để người học viên được thực hành sau mỗi bài học lý thuyết, ví dụ đầu tư xây dựng trường bắn ảo và nhân rộng mô hình trong tất cả các đơn vị trực thuộc Bộ Tư lệnh CSCĐ và xây dựng các dự án đầu tư, kiểm tra, sửa chữa, nâng cao chất lượng các trang thiết bị, xây dựng mới nhà điều hành, sửa chữa, nâng cấp chỗ ở cho học viên và giảng đường học tập.

Thứ tư, Tăng cường đầu tư kinh phí cho các dự án mua sắm trang thiết bị, công nghệ hiện đại và chuyển giao công nghệ. Bộ Tư lệnh CSCĐ luôn được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước và Bộ Công an nên thường xuyên được đầu tư các trang thiết bị, phương tiện và công cụ hỗ trợ, vũ khí hiện đại. Hạn chế là các thiết bị được trang bị trước đây đã cũ hỏng rất nhiều đây các kho mà chưa có cơ chế thanh lý tài sản, do phải thành lập nhiều hội đồng thẩm định, tốn rất nhiều diện tích kho bãi, đặc biệt các loại đạn, vật liệu nổ

thời gian lưu kho có hạn, không sử dụng cũng phải tiêu hủy, mà kinh phí để

tiêu hủy thì rất tốn kém do đã lỗi thời, lạc hậu. Chính vì vậy, đề xuất đầu tư mua sắm trang bị mới, hiện đại phù hợp với điều kiện kinh tế của đơn vị, thời hạn sử dụng lâu. Thời gian qua một số hạng mục cũng được bổ sung, nâng cấp, sửa chữa nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Để nâng cao chất lượng trang thiết bị, công nghệ hiện đại đáp ứng yêu cầu thì cần làm tốt công tác nghiên cứu kỹ thuật thiết bị, công nghệ, các phụ kiện thay thế tương ứng. Tăng cường phối hợp các bộ phận chuyên môn rà soát các trang thiết bị để đưa ra biện pháp sửa chữa, nâng cấp, bổ sung mới kịp thời. Xây dựng kế hoạch và đề xuất Bộ Tài chính, Bộ Công an các phương án cho mua bổ sung các trang thiết bị mới, đặc chủng như: các thiết bị liên lạc, xe chở quân, xe chống đạn, xe rà phá bom mìn, xe tác chiến hóa học. Ngoài ra, NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ cần kiểm tra định kỳ các trang thiết bị, công nghệ để có số liệu chuẩn xác, kế hoạch đổi mới, nâng cao chất lượng các trang thiết bị, gắn với công tác tổ chức Hội thi CBCS lực lượng CSCĐ, CSĐN, giao cho Phòng quản lý vũ khí, phương tiện và công cụ hỗ trợ thường xuyên nghiên cứu khoa học về cải tiến, sử dụng có hiệu quả các trang thiết bị hiện đại trong toàn lực lượng CSCĐ, gắn với các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện chuyên môn kỹ thuật chuyên sâu về vận hành các trang thiết bị, công nghệ, cũng như tiếp nhận, chuyển giao và cải tiến, sửa chữa các trang thiết bị phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện kinh phí của đơn vị.

Thứ năm, Tăng cường thu hút nhân tài, bố trí và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Việc thu hút nhân tài về với lực lượng là một điều cần thiết hết sức quan trọng và hơn bao giờ hết tại thời điểm này. Thu hút cán bộ, chiến sĩ về với lực lượng đòi hỏi tính linh hoạt khéo léo, việc thu hút đúng cán bộ có năng lực sẽ phát huy hiệu quả hoạt động của đơn vị, là điều kiện để CBCS cống hiến, phát huy năng lực, đồng thời, sẽ góp phần ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối

sống của cán bộ, đảng viên. NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ phải

đáp ứng các yêu cầu của việc đổi mới công tác thu hút, bố trí và sử dụng một cách hiệu quả. Xuất phát từ mô hình tổ chức mới của lực lượng CSCĐ, CSĐN và nhiệm vụ chính trị cụ thể của từng Trung đoàn, Tiểu đoàn chiến đấu. Đứng trước những hạn chế về việc thu hút NNL chất lượng cao, cần triển khai đồng bộ công tác thu hút, sử dụng cán bộ, trong đó, cần tập trung làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chỉ huy các đơn vị trọng điểm, chiến lược của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Hiện nay, công tác thu hút NNL chất lượng cao ở các Bộ, Ban, Ngành về Bộ Tư lệnh CSCĐ chưa cao, cần phải có nhiều đổi mới, khắc phục yếu kém. Bộ Tư lệnh CSCĐ tăng cường tuyển dụng nhiều NNL chất lượng cao ở các ngành nghề, nhiều lĩnh vực công tác hơn nữa, để CBCS không bị chồng chéo, một người phải đảm nhiệm nhiều việc. Thực tế, Bộ Tư lệnh CSCĐ đang mất nhiều NNL chất lượng cao do triển khai Đề án 106 của Bộ Công an về tinh gọn bộ máy tổ chức, đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy các cấp. Bộ Tư lệnh CSCĐ cần nghiên cứu, báo cáo Bộ Công an quyết định bố trí, sắp xếp đảm bảo phù hợp từ Lãnh đạo Bộ Tư lệnh CSCĐ, Lãnh đạo các Cục đến Lãnh đạo, chỉ huy các Phòng, đơn vị trực thuộc. Việc sắp xếp cán bộ được thực hiện theo nguyên tắc: Tiến hành sắp xếp, bố trí từ chức vụ cao xuống thấp; lấy chức vụ đang đảm nhiệm làm căn cứ sắp xếp, bố trí theo khối, hệ lực lượng; hạn chế tối đa sự xáo trộn, ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ công tác chuyên môn. Bước đầu đã hoàn thành việc sắp xếp, bố trí cán bộ theo chủ trương ghép cơ học trên cơ sở phương án tổ chức lại tổ chức bộ máy của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Vừa qua, đơn vị đang tiến hành phân loại, đề xuất 66 đồng chí Phó Trưởng phòng và tương đương đi địa phương, đây cũng là NNL chất lượng cao, dự nguồn lãnh đạo chỉ huy của đơn vị bị mất đi trong đề án mới. Trong thời gian tới, căn cứ trình độ chuyên môn, khả năng, năng lực cán bộ, cơ cấu lãnh đạo, chỉ huy các cấp theo tổ chức mới và khung tiêu chuẩn, tiêu chí bố trí cán bộ ở 04 cấp Công an.

Giải pháp phải nhanh chóng nghiên cứu xây dựng phương án sắp xếp, bố trí

đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy các cấp và đội ngũ cán bộ chuyên môn các phòng, đơn vị trực thuộc. Một số CBCS có trình độ, có năng lực chuyên môn do bị điều động hoặc tự nguyện viết đơn xin chuyển về công an tỉnh, công an các địa phương, một số xin chuyển hẳn ra ngành Công an, lĩnh vực khác công tác để phù hợp với thu nhập, hoàn cảnh gia đình. Đây là một tồn tại hạn chế trong những nguyên nhân chảy máu chất xám, mất rất nhiều NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đề xuất việc thu hút NNL chất lượng cao là cấp bách và cần thiết. Nhưng việc sắp xếp, sử dụng, sự phân phối NNL chất lượng cao vào các lĩnh vực công tác CSCĐ, CSDN trong lực lượng CSCĐ từ cơ quan Bộ Tư lệnh CSCĐ đến đơn vị cơ sở, nhằm sử dụng hiệu quả và phát huy tốt các năng lực sở trường của CBCS đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Hơn nữa, bố trí, sử dụng NNL chất lượng cao có tính chất quyết định đến việc hoàn thành tốt các nhiệm vụ; nếu tổ chức tinh gọn, hợp lý sẽ có tác dụng tích cực trong việc thực hiện nhiệm vụ việc và ngược lại nếu tổ chức công kênh, hành chính, bố trí không hợp lý thì sẽ không phát huy hết phẩm chất và năng lực chuyên môn mà ngược lại còn tạo ra những tiêu cực, bất cập cho đơn vị và chính mỗi cá nhân CBCS...Chính vì thế, Bộ Tư lệnh CSCĐ cần có sự đột phá mạnh mẽ trong công tác thu hút, bố trí, sử dụng NNL chất lượng cao, gắn với chính sách cán bộ hợp lý, chế độ đãi ngộ tương xứng để thu hút NNL chất lượng cao từ các lực lượng khác, các Cục nghiệp vụ khác, Công an các địa phương hoặc các ngành khác ngoài lực lượng Công an về phục vụ cho Bộ Tư lệnh CSCĐ. Chế độ đãi ngộ là rất quan trọng, hình thành lên tư tưởng của CBCS trong công tác, học tập và chiến đấu, sự trọng dụng đội ngũ NNL chất lượng cao thế hệ trẻ là bàn đạp vững chắc cho sự phát triển của lực lượng sau này. Công tác thu hút NNL chất lượng cao còn rất nhiều rào cản, đôi khi cũng gây ra áp lực cho lãnh đạo đơn vị, vì các vị trí chủ chốt đều có quy hoạch nguồn CBCS tại chỗ, việc lấy thêm người về làm lãnh đạo, chỉ

huy gây nên mâu thuẫn nội bộ, mất đoàn kết. Nếu người được thu hút vào bộ

trí, sử dụng không hợp lý sẽ làm xáo trộn toàn đơn vị. Đây cũng là một bài toán cần phải cân nhắc, so sánh với nguồn CBCS tại chỗ cử đi đào tạo về sử dụng. Ngoài ra, phải đổi mới cơ chế, chính sách, tiêu chuẩn tuyển dụng cán bộ, chiến sĩ có trình độ cao, kỹ năng lao động giỏi, có lao động sáng tạo, có sở trường, thể mạnh hoặc có khả năng nghiên cứu khoa học; Bộ Tư lệnh CSCĐ nên áp dụng dùng nhiều phương pháp khác nhau để tuyển dụng cán bộ, như rà soát, tuyển dụng bên trong lực lượng, tuyển dụng bên ngoài lực lượng, xin điều động chuyên gia từ các đơn vị khác, xin biệt phái gắn với trọng dụng nhân tài. Trong chính sách cán bộ cần cải cách các chế độ, chính sách tiền lương, quân hàm, độc hại, nhà ở công vụ đối với CBCS ở xa về công tác, chính sách xã hội, thân nhân CBCS và chế độ phụ cấp đặc thù của lực lượng. Đồng thời đổi mới các chính sách thi đua - khen thưởng những cán bộ, chiến sĩ đạt thành tích xuất sắc trong các phong trào thi đua, các hoạt động công tác; cải cách chế độ bảo hiểm y tế cho CBSC và thân nhân, khám chữa bệnh chăm sóc sức khỏe định kỳ, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của đội ngũ cho NNL chất lượng cao. Đối với CBCS có tâm, có tầm cần xây dựng quy hoạch sớm, đưa vào danh sách nguồn cán bộ lãnh đạo, chỉ huy các cấp. Đó là một trong những điều kiện thúc đẩy phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh hiện nay. Việc phân công và sử dụng NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh là điều kiện, cơ sở nền tảng để phát huy năng lực và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác. Rà soát lại việc bố trí CBCS không đúng với chuyên ngành được đào tạo chưa giảm, cần tổng hợp, kiểm tra, làm dứt điểm tình trạng này, điều chỉnh hợp lý trong cơ cấu cán bộ theo vùng miền. Hiện nay, Bộ Tư lệnh đang đẩy nhanh hoạt động kiểm tra, rà soát bằng cấp, chứng chỉ của CBCS gắn với việc bố trí, sử dụng NNL chất lượng cao của đơn vị. Triển khai tổ chức cơ cấu lại tỷ lệ, sắp xếp, bố trí lại những vị trí công tác cho phù hợp với chuyên ngành đào tạo; phù hợp với chuyên môn, năng lực, sở trường, nguyện

vọng của CBCS. Công tác bố trí, sử dụng NNL chất lượng cao cần dựa trên

yêu cầu thực tiễn, phù hợp với nhiệm vụ, phân công phân nhiệm, phân cấp theo đúng quy định của Nhà nước, Bộ Công an và Bộ Tư lệnh CSCĐ. Đây cũng là cơ sở để báo cáo, đề xuất các cấp Lãnh đạo và xây dựng chiến lược phát triển NNL chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ hiện còn rất hạn chế như thực tế hiện nay, để ngày càng lớn mạnh, đáp ứng được yêu cầu phát triển đất nước, của lực lượng CSCĐ, CSDN trong việc đảm bảo an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự, an toàn xã hội trong tình hình mới.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu về “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động - Bộ Công an” trên đây là vấn đề rất lớn, phạm vi và thời gian nghiên cứu có hạn. Tác giả đã dành nhiều thời gian tổng hợp, nghiên cứu, phân tích được các yếu tố tác động đến sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ gồm các yếu tố khách quan: Khoa học công nghệ; Giáo dục đào tạo; Thị trường lao động; Hệ thống chăm sóc y tế; Môi trường tự nhiên, xã hội và dân số; Các yếu tố cơ sở hạ tầng; Môi trường pháp lý; chính sách của Nhà nước. Các yếu tố chủ quan: Quan điểm của lãnh đạo; Chiến lược, kế hoạch phát triển; Môi trường làm việc; Nhận thức của cá nhân; Chính sách sử dụng. Đồng thời, phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao Bộ Tư lệnh CSCĐ bao gồm các thành tố về số lượng, chất lượng, cơ cấu tổ chức và các tiêu chí đánh đổi với chất lượng sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao gồm: Thể lực, trí lực, tâm lực và năng lực xã hội. Từ việc phân tích thực trạng phát triển NNL chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ (giai đoạn 2016 - 2018), tác giả đã tìm ra được những tồn tại hạn chế, nguyên nhân của những tồn tại hạn chế. Từ đó, xây dựng được những định hướng phát triển và giải pháp để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Bộ Tư lệnh CSCĐ trong thời gian tới.

Chính vì vậy, tác giả mong muốn nhận được sự hướng dẫn, góp ý chỉ bảo của các thầy cô, học viên và đồng nghiệp để luận văn này ngày càng được hoàn thiện hơn./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Tiến Dũng, Nguyễn Phan Thu Hằng, 2011. Phát triển Nguồn nhân lực chất lượng cao tại TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí Phát triển Khoa học & Công nghệ*, ISSN 1859-0128, Số Q1/2011 (Tập 14), tr. 101-113 .
2. Nguyễn Phan Thu Hằng, Trường ĐH Kinh tế - Luật (ĐHQG TP.HCM), luận án tiến sĩ kinh tế cấp cơ sở đào tạo, ngành Kinh tế học, với đề tài "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025".
3. Đề tài: “*Nghiên cứu dự báo nhu cầu nguồn nhân lực làm cơ sở xây dựng chương trình đào tạo đến năm 2025*” của tác giả PGS.TS Trần Thị Thái Hà và các cộng sự Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
4. Hoàng Văn Châu, 2009. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng. *Tạp chí Kinh tế đối ngoại*, Số 38.
5. Nguyễn Văn Dung, 2011. Nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng phát triển kinh tế thời kỳ mới: từ chiến lược đến thực thi. *Kỷ yếu hội thảo khoa học “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao”* - Trường đại học Kinh tế - Luật.
6. Lê Thị Hồng Điệp, 2010. *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
7. Nguyễn Quang Hậu, 2012. *Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ*. Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Nông nghiệp, Hà Nội.
8. Cuốn “*Khai thác và phát triển tài nguyên nhân lực Việt Nam*”(2012), của tác giả PGS.TS Nguyễn Văn Phúc và thạc sĩ Mai Thị Thu (đồng chủ biên

soạn).

9. Nghiên cứu “*Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam*” của Tiến sĩ Nguyễn Thị Tuyết Mai - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
10. Đề tài: “*Nghiên cứu dự báo nhu cầu nguồn nhân lực làm cơ sở xây dựng chương trình đào tạo đến năm 2025*” của tác giả Phó Giáo sư, Tiến sĩ Trần Thị Thái Hà và các cộng sự tại Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
11. Cuốn sách “*Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”, tác giả Phạm Minh Hạc, Học viện Chính trị Quốc gia.
12. Cuốn sách “*Giáo trình Nguồn nhân lực*”, Tác giả Nguyễn Tiệp, Đại học Lao động xã hội, năm 2008.
13. Tờ tạp chí Cảnh sát cơ động số 26,27,28/2019.
14. Tạp chí Khoa học và Chiến lược chuyên đề của Tạp chí Công an nhân dân số 03/2019.

PHỤ LỤC

1. Bảng Tổng hợp rà soát trình độ của CBCS của Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động - Bộ Công an.
2. Danh sách những người tham gia phỏng vấn
3. Phiếu điều tra bằng cấp chứng chỉ và nhu cầu đào tạo của CBCS của Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động - Bộ Công an.
4. Danh sách những người tham gia phỏng vấn

DANH SÁCH NHỮNG NGƯỜI THAM GIA PHỎNG VẤN

1. Đồng chí Đại tá Nguyễn Trọng Trí - Phó Tư lệnh CSCĐ
2. Đồng chí Trung tá Nguyễn Đức Dũng - Trưởng phòng TCCB
3. Đồng chí Thượng tá Lưu Hữu Sơn - Trưởng phòng Công tác chính trị
4. Đồng chí Trung tá Phan Công Côn - Giám đốc TTHL
5. Đồng chí Trung tá Phan Công Huế - Trung đoàn trưởng E31

PHIẾU ĐIỀU TRA RÀ SOÁT BẢNG CẤP, CHỨNG CHỈ VÀ NHU CẦU ĐÀO TẠO CỦA CBCS

Kính gửi các đồng chí!

Đề nghị các đồng chí tham gia trả lời các câu hỏi trong bảng hỏi, ý kiến của các đồng chí sẽ góp phần hoàn thiện các biện pháp nhằm nâng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Bộ Tư lệnh CSCĐ. Với các ô trống, đánh dấu vào ô muốn chọn và để trống nếu không chọn:

1. Về trình độ của bản thân CBCS:

- + Vị trí công tác:
- + Lĩnh vực chuyên môn:
- + Trình độ hiện tại: ☐ Tiến sĩ ☐ Thạc sĩ ☐ Đại học ☐ Cao đẳng
☐ Trung cấp ☐ Sơ cấp ☐ THPT ☐ THCS
- + Trình độ lý luận chính trị: ☐ Cao cấp ☐ Trung cấp ☐ Sơ cấp
- + Yêu cầu bằng cấp, chứng chỉ với công việc:
☐ Tiến sĩ ☐ Thạc sĩ ☐ Đại học

2. Về nhu cầu

- + Tham gia lớp tập huấn nghiệp vụ ngắn hạn: ☐ Có ☐ Không
- + Tham gia lớp tập huấn nghiệp vụ dài hạn: ☐ Có ☐ Không
- + Mong muốn xin đi học các trường trong CAND: ☐ Có ☐ Không
- + Tham gia các lớp trình độ: ☐ Tiến sĩ ☐ Thạc sĩ ☐ Đại học
- + Tham gia các loại hình đào tạo: ☐ Tập trung ☐ Không tập trung
- + Mong muốn xin đi học các trường ngoài Ngành: ☐ Có ☐ Không
- + Tham gia các lớp trình độ: ☐ Tiến sĩ ☐ Thạc sĩ ☐ Đại học
- + Các hệ đào tạo Ngành ngoài muốn tham gia:
☐ Vừa học vừa làm ☐ Học tập trung

3. Kiến nghị và đề xuất:

- + Thay đổi vị trí công việc sau khảo đào tạo: ☐ Không ☐ Có

- + Sắp xếp lại vị trí công tác: ☐ Không ☐ Có
- + Xin được đi học nâng cao trình độ: ☐ Không ☐ Có
- + Thủ tục xin đi học, cấp quyết định cử đi học: ☐ Như hiện tại ☐ Rút ngắn
- + Kinh phí đi học và các chế độ cho học viên: ☐ Đơn vị chi trả ☐ Tự túc

Cảm ơn các đồng chí đã quan tâm, phối hợp !

THÔNG TIN LIÊN HỆ:

Nếu còn bất kỳ thắc mắc nào hoặc muốn tìm kiếm thêm nhiều tài liệu luận văn, tiểu luận mới mẻ khác của Trung tâm [Tri Thức Công Đồng](http://trithuccongdong.net),

Liên hệ dịch vụ viết thuê luận văn:

<https://trithuccongdong.net/gia-viet-thue-luan-van.html>

Hoặc qua SĐT: 0946 88 33 50 hoặc email: ttcd.group@gmail.com để được giúp đỡ nhé!