

# Vận dụng quan điểm về chuyển giao thế hệ của Chủ tịch Hồ Chí Minh ở Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội

Nguyễn Minh Cường\*

Trường Đại học Chính trị, Bộ Quốc phòng

Ngày nhận bài: 26/02/2020, ngày gửi phản biên: 27/02/2020, ngày duyệt đăng: 31/03/2020

Những năm qua, Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội (Viettel) đã quán triệt và vận dụng các quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về chuyển giao thế hệ trong việc xây dựng, phát triển và bồi dưỡng đội ngũ thanh niên của Tập đoàn. Nhờ vậy, việc chuyển giao thế hệ đang được thực hiện đúng hướng, góp phần giữ vững định hướng nghiên cứu, sản xuất, kinh doanh và duy trì tốc độ tăng trưởng mọi mặt. Những kinh nghiệm trong quá trình thực hiện việc chuyển giao thế hệ của Viettel có ý nghĩa thực tiễn rất lớn đối với các cấp, các ngành ở Việt Nam hiện nay. Bài viết phân tích sự vận dụng quan điểm về chuyển giao thế hệ của Chủ tịch Hồ Chí Minh ở Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội (Viettel), từ đó rút ra một số bài học kinh nghiệm để duy trì và thúc đẩy sự phát triển bền vững của Tập đoàn.

Từ khóa: Chuyển giao thế hệ, thanh niên, tư tưởng Hồ Chí Minh

## Mở đầu

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ kế cận, chuẩn bị và thực hiện việc chuyển giao thế hệ là vấn đề sống còn với tất cả các tổ chức đảng, tổ chức nhà nước và các doanh nghiệp hiện nay. Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội (Viettel) trải qua 30 năm xây dựng, trưởng thành đã đạt được nhiều thành tựu to lớn trong nghiên cứu, sản xuất kinh doanh; từng bước trở thành một tập đoàn quốc phòng - an ninh và mở rộng thị trường ra toàn cầu. Việc chuyển giao thế hệ thành công có ý nghĩa quyết định đến sự trường tồn và phát triển của Tập đoàn trong những năm tiếp theo.

## 1. Quan điểm về chuyển giao thế hệ của Chủ tịch Hồ Chí Minh

Trong bản Di chúc, sau khi căn dặn và nhấn mạnh những vấn đề về Đảng - với tư cách một “Đảng cầm quyền”, Hồ Chí Minh đề cập ngay đến “Đoàn viên và Thanh niên”. Người yêu cầu: “Đảng cần chăm lo giáo dục đạo đức cách mạng cho họ, đào tạo họ thành những người thừa kế xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa “hồng”, vừa “chuyên” (Hồ Chí Minh, 2001). Bồi theo Người, bồi dưỡng thế hệ

\* [minhcuongbongbaoanh@gmail.com](mailto:minhcuongbongbaoanh@gmail.com)

cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và cần thiết. Quan điểm ấy của Hồ Chí Minh đã thể hiện rất rõ tư duy chuyển giao thế hệ.

*Tư duy chuẩn bị và chuyển giao thế hệ cách mạng cho thế hệ trẻ* được Hồ Chí Minh rút ra từ lịch sử nhân loại, dân tộc; từ thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo công tác thanh niên của Người qua các thời kỳ cách mạng. Theo Hồ Chí Minh, tương lai của đất nước và dân tộc đặt trên vai các thế hệ thanh niên. Người khẳng định, thanh niên là lực lượng cách mạng hùng hậu, bộ phận quan trọng của dân tộc, lớp người kế tục sự nghiệp cách mạng của cha anh. Khi nước ta còn nằm dưới ách thống trị của thực dân, phong kiến, trong thư *Gửi thanh niên Việt Nam* năm 1925, Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: đất nước sẽ không còn nếu thanh niên không được “*hồi sinh*”, thức tỉnh. Để “*hồi sinh*” bộ phận quan trọng này của dân tộc, Hồ Chí Minh đã mở trường huấn luyện chính trị, xuất bản sách báo, sáng lập ra Việt Nam Thanh niên cách mạng đồng chí hội, đào tạo nên một thế hệ thanh niên yêu nước trong những thập niên đầu thế kỷ XX. Cách mạng Tháng Tám 1945 thành công, đất nước độc lập, thống nhất, Hồ Chí Minh khẳng định: “*Thanh niên là chủ tương lai của nước nhà. Thật vậy, nước nhà thịnh hay suy, yếu hay mạnh, phần lớn là do các thanh niên*” (Hồ Chí Minh, 2001, tr.216). Trong cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước, Hồ Chí Minh luôn đặt niềm tin vào sức mạnh của thanh niên: “*Với một thế hệ thanh niên hăng hái kiên cường, chúng ta nhất định thành công trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc, giải phóng miền Nam, thống nhất Tổ quốc*” (Hồ Chí Minh, 2001, tr.375). Người còn chỉ rõ, thanh niên là người kết nối quá khứ với tương lai: “*Thanh niên là người tiếp sức cách mạng cho thế hệ thanh niên già, đồng thời là người diu dắt thế hệ thanh niên tương lai*” (Hồ Chí Minh, 2001, tr.315). Điều này phản ánh một vấn đề có tính quy luật, đó là sự “*bàn giao thế hệ*”. Mỗi thế hệ chỉ có thể hoàn thành được nhiệm vụ của mình trong một chặng đường cách mạng nhất định và phải được thế hệ sau tiếp bước. Đó chính là thanh niên, “*người thừa kế xây dựng chủ nghĩa xã hội*”. Do đó, Người yêu cầu Đảng ta phải đặt niềm tin vào thanh niên, giao nhiệm vụ cho thanh niên, bồi dưỡng họ đủ cứng cáp, trưởng thành và từng bước chuyển giao vai trò lãnh đạo cách mạng cho họ. Tư tưởng này đã được Đảng Cộng sản Việt Nam vận dụng trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, khi luôn luôn coi: Đoàn là đội hậu bị tin cậy của Đảng.

## **2. Vận dụng quan điểm về chuyển giao thế hệ của Chủ tịch Hồ Chí Minh ở Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội**

Việc quán triệt tư tưởng về chuyển giao thế hệ trong Di chúc của Chủ tịch Hồ Chí Minh, được thể hiện rõ nhất trong chủ trương, phương hướng phát triển của Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội (Viettel). Trải qua 30 năm xây dựng, trưởng thành, Tập đoàn từ một Công ty Thiết bị điện tử viễn thông nhỏ bé, phát triển lên một Tập đoàn có quy mô toàn cầu. Đó là khoảng thời gian mà thế hệ những người đặt nền móng cho sự phát triển của Tập đoàn như Trung tướng Hoàng Anh Xuân, Thiếu tướng Dương Văn Tính, Thiếu tướng Nguyễn Mạnh Hùng, Thiếu tướng Lê Đăng Dũng... đã vừa xây dựng triết lý sản xuất kinh doanh và văn hóa Viettel, vạch đường, hướng phát triển cho Tập đoàn; đồng thời cũng vừa xây dựng, lựa chọn, bồi dưỡng thế hệ kế cận, chuẩn bị cho một cuộc chuyển giao thế hệ lãnh đạo.

Tư duy nói trên thể hiện rất rõ trong chiến lược trẻ hóa đội ngũ cán bộ các cấp của Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội. Ban Tổng Giám đốc của Tập đoàn hiện nay cũng có gần một nửa là cán bộ

thế hệ 7x (những người sinh vào thập niên 70 của thế kỷ XX), có những đồng chí Phó Tổng Giám đốc phụ trách những mặt công tác vô cùng quan trọng chỉ ở vào độ tuổi ngoài 40. Phần lớn cán bộ lãnh đạo ở các Tổng Công ty hoặc Giám đốc các thị trường nước ngoài và các tỉnh, thành thuộc thế hệ 8x (những người sinh vào thập niên 80 của thế kỷ XX). Trong số hơn 30.000 cán bộ, nhân viên của Viettel trên toàn cầu, thanh niên chiếm hơn 70% lực lượng lao động. Sự trưởng thành của thanh niên Viettel cũng thể hiện rõ ở con số 1250 lãnh đạo trẻ/2210 cán bộ quản lý các cấp (chiếm trên 50% cán bộ lãnh đạo của Tập đoàn hiện nay) (Cơ quan Chính trị Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội, 2017, tr. 8).

Được sự tin tưởng của lãnh đạo Tập đoàn, tuổi trẻ Viettel đã xung kích làm việc tại các công ty thị trường nước ngoài xa xôi, gian khổ để đưa thương hiệu Viettel vươn ra toàn cầu; hiến kế, đề xuất các hoạt động xung kích phát triển thuê bao, doanh thu và trao đổi chuyển giao với nhiều mô hình mới, nhiều cách làm hiệu quả. Thanh niên Viettel cũng thực hiện khẩu hiệu: “*Coi trạm là nhà, thiết bị như con*”, băng rừng, vượt suối lắp đặt thêm nhiều trạm BTS phủ sóng vùng sâu, vùng xa, biên giới hải đảo. Đây cũng là lực lượng có nhiều sáng tạo trên lĩnh vực nghiên cứu khoa học để cho ra đời 6.000 ý tưởng, 800 sáng kiến góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của Tập đoàn (Cơ quan Chính trị Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội, 2017, tr. 8). Nhiều bộ phận đã làm việc với “ *tinh thần thời chiến*” để xây dựng tổ hợp công nghiệp quốc phòng, thực hiện dự án A1 nhằm nâng cao năng lực bảo vệ Tổ quốc, v.v..

Nhờ vậy, thế hệ trẻ Viettel đã góp phần quyết định tạo nên những bước phát triển đột phá của Tập đoàn. Năm 2019, trong năm đầu tiên thực hiện chiến lược “*Kiến tạo xã hội số*” doanh nghiệp này đã đạt tổng doanh thu hơn 251.000 tỷ đồng (chiếm 50% doanh thu toàn ngành viễn thông); lợi nhuận đạt hơn 39.000 tỷ đồng; nộp ngân sách 38.000 tỷ đồng. Lĩnh vực viễn thông của Viettel vẫn tăng trưởng 6,4%; đặc biệt, lĩnh vực đầu tư nước ngoài của Viettel tăng trưởng 24,4%. Tổng doanh thu từ thị trường nước ngoài của Viettel đạt gần 42.000 tỷ đồng, đóng góp 2.200 tỷ đồng lợi nhuận trước thuế - gấp 2 lần so với kế hoạch dự kiến. Tập đoàn cũng đã đạt được nhiều kết quả trong nghiên cứu sản phẩm quân sự công nghệ cao, làm chủ được nhiều công nghệ mới, có nhiều bước tiến quan trọng trong nghiên cứu phát triển trạm BTS và chip cho mạng 5G...(Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội, 2019)

### 3. Một số bài học kinh nghiệm

Từ kết quả đạt được trong việc quán triệt và vận dụng tư duy “*chuyển giao thế hệ*” theo tinh thần Di chúc Chủ tịch Hồ Chí Minh giai đoạn hiện nay của Tập đoàn Viễn thông Quân đội cho thấy những kinh nghiệm chủ yếu sau đây:

*Một là, nhận thức đúng tầm quan trọng của giai đoạn chuyển giao thế hệ*

Chuyển giao thế hệ bao giờ cũng là giai đoạn mà một tổ chức thấy mình trở nên mong manh nhất. Hầu hết các doanh nghiệp sau thế hệ F1 đều khó duy trì tồn tại ở thế hệ F2, và càng dễ tự tan vỡ từ các thế hệ kết tiếp F3, F4. Do đó, bài học nằm lòng của Viettel là phải nhìn thấy thất bại ngay cả khi đang ở đỉnh cao của thành công; nhìn thấy nguy cơ tụt lại phía sau ngay khi đang đứng ở vị trí số một của thị trường viễn thông trong nước. Đáng úy, Ban Tổng Giám đốc Tập đoàn luôn luôn cảnh báo nguy cơ này cho cán bộ, nhân viên, nhất là đối với những cán bộ trẻ thuộc thế hệ kế cận. Bởi vì, quy luật tồn tại

của loài người là phải không ngừng vận động và phát triển. Viettel đang ở vị trí số một về viễn thông trong nước, nhưng các đối thủ cạnh tranh cũng không ngừng hoàn thiện mình để mạnh lên. Mặt khác, Tập đoàn đang bước vào giai đoạn mới, với những mục tiêu đầy tham vọng: trở thành một tập đoàn công nghiệp - viễn thông toàn cầu, một tổ hợp công nghiệp quốc phòng để biến ước mơ làm chủ công nghệ sản xuất vũ khí, trang bị quân sự công nghệ cao trở thành hiện thực, từng bước gây dựng nền công nghiệp an ninh mạng góp phần bảo vệ Tổ quốc... Thực hiện tốt quá trình chuyển giao thế hệ cũng đồng thời là quá trình giúp cho Viettel tiếp tục công cuộc chinh phục bằng tinh thần: luôn luôn trong giai đoạn khởi nghiệp.

Do đó, để đảm bảo cho Viettel tiếp tục phát triển đúng hướng, đạt được nhiều thành tựu mới, nhất là trong những lĩnh vực quan trọng về quốc phòng, an ninh được Đảng, Nhà nước, Quân ủy Trung ương, Bộ Quốc phòng giao, vươn lên vị thế của một Tập đoàn toàn cầu, một Tổ hợp Công nghiệp - Quốc phòng, thì sự thành bại nằm ở kết quả của quá trình chuyển giao thế hệ.

*Hai là, xác định những "sợi chỉ đỏ xuyên suốt", những vấn đề mang tính cốt lõi trong quá trình chuyển giao thế hệ*

Trong lời mở đầu của tài liệu *Văn hóa Viettel* lưu hành nội bộ và được giáo dục rất kỹ đến toàn thể cán bộ, nhân viên Viettel có đoạn: "*Người Viettel đến Viettel không chỉ để làm việc, họ sống nữa. Và bởi vậy, họ cần một triết lý chung để sống. Viettel cần có một sự khác biệt trong số hàng triệu doanh nghiệp trên thế giới này. Và bởi vậy, họ cần một triết lý kinh doanh riêng biệt. Thế hệ này và rồi những thế hệ khác nữa sẽ chung tay xây lên Viettel. Và bởi vậy, họ cần một bộ gene để duy trì và phát triển, đó là nền tảng tư tưởng doanh nghiệp. Văn hóa Viettel được đúc kết qua quá trình hình thành và phát triển, từ những thành công và cả những thất bại, nhọc nhằn của nhiều thế hệ người Viettel"* (Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội, 2017, tr.1). Có thể thấy rằng: xây dựng và truyền bá văn hóa, triết lý, những giá trị cốt lõi trong nghiên cứu, sản xuất và kinh doanh chính là cơ sở, nền tảng để tạo nên sự phát triển liên tục và có tính bền vững cao của Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội trong những năm qua.

Đội ngũ lãnh đạo *thế hệ F1* của Tập đoàn xác định: việc chuyển giao thế hệ sẽ dễ dàng hơn rất nhiều nếu Tập đoàn xây dựng được *Văn hóa Viettel*. Trên thực tế *Văn hóa Viettel* đã được các thế hệ cán bộ, nhân viên Viettel chung tay hoạch định, bồi đắp hơn 30 năm qua để truyền lại cho thế hệ mai sau. *Văn hóa Viettel* bao gồm: *Triết lý Viettel, Thương hiệu Viettel, Chuẩn mực và Quy tắc ứng xử Viettel, Binh pháp Viettel*. Bồi dưỡng thế hệ kế cận cũng là quá trình truyền thụ những vấn đề mang tính cốt lõi này. Nếu các thế hệ kế cận đều thấm nhuần *văn hóa Viettel*, thì chắc chắn Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội sẽ trường tồn và phát triển.

Để những vấn đề có tính chất cốt lõi ấy thấm sâu vào các thế hệ người Viettel, lãnh đạo, chỉ huy và cơ quan chức năng của Tập đoàn đã hệ thống hóa thành những tài liệu được tuyên truyền, giáo dục thường xuyên bằng nhiều phương pháp: trực tuyến, trực quan, sinh hoạt chính trị,... Tuy nhiên, vấn đề quyết định là nó đã và đang được truyền đạt một cách trực tiếp, thường xuyên và hết sức tự nhiên thông qua chính hoạt động thực tiễn nghiên cứu, sản xuất, kinh doanh của tất cả các bộ phận trong Tập đoàn. Ở đó, không khí, nhịp điệu, phong cách làm việc của các cấp, các ngành đều được đặt trong một

không gian văn hóa ổn định và bền vững; nơi mà những hệ giá trị riêng biệt của Viettel điều chỉnh hành vi của mọi người theo một chuẩn mực chung, duy trì từ thế hệ này sang thế hệ khác.

*Bà là, bồi dưỡng lý tưởng, khát vọng và đào tạo, rèn luyện kỹ năng cho thanh niên Viettel*

Thể hệ trẻ của Viettel có rất nhiều tiềm năng. Đa đa số được đào tạo bài bản ở những nhà trường danh tiếng cả trong nước và ngoài nước; có khát vọng, có chí tiến thủ, có cả sự liều lĩnh, dám dấn thân vào những khâu khó, việc khó và đương đầu với các thách thức không biết sợ hãi. Tuy nhiên, cái thiếu của đội ngũ này chính là kinh nghiệm. Mặt khác, một bộ phận trong thanh niên Viettel đang sống thiếu lý tưởng sống của riêng mình; không có chí tiến thủ, đến cơ quan làm cho đủ việc, dù giờ, mà thiếu sự tận tụy với công việc; từ đó mà sự sáng tạo bị triệt tiêu, sự đột phá không xuất hiện, dẫn đến năng suất lao động không cao. Tuy nhiên, với quan điểm phát triển, có thể thấy hầu hết thanh niên Viettel đều có khả năng tiến bộ. Bồi dưỡng một khát vọng, lý tưởng sống cao đẹp cho thanh niên sẽ tạo ra thứ động cơ bên trong để kích hoạt khả năng tiến bộ ấy.

Bên cạnh đó, về mặt chuyên môn, đội ngũ nhân lực trẻ của Viettel tuy được trang bị đầy đủ kiến thức nhà trường nhưng lại thiếu các kỹ năng cần thiết cho công việc. Với mỗi người, ý tưởng giúp vạch đường đi, nhưng kỹ năng lại là đôi chân giúp họ bước đi trên con đường đó tới đích. Bồi dưỡng khát vọng, lý tưởng, đào tạo kỹ năng là để giúp cho đoàn viên, thanh niên Viettel thêm hoàn thiện về phẩm chất, nâng cao về năng lực. Khát vọng, lý tưởng là cơ sở để mỗi người rèn luyện tốt các kỹ năng. Và ngược lại, những kỹ năng chỉ có thể hữu ích, mang lại giá trị cao trong hoạt động thực tiễn khi chúng được hình thành trên cơ sở khát vọng, lý tưởng cao đẹp.

Nhận thức rõ điều này, Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội vừa qua đã xây dựng và đang triển khai một chương trình hết sức quy mô và khoa học để bồi dưỡng khát vọng, lý tưởng, rèn luyện kỹ năng cho toàn bộ thanh niên của Tập đoàn. Đây là một chương trình có tính chất đồng bộ, toàn diện và hệ thống; kết hợp giữa truyền thống và hiện đại; giữa tính khoa học và tính hấp dẫn, khá phù hợp với tâm, sinh lý của tuổi trẻ; được các chuyên gia có kinh nghiệm (trong và ngoài nước) xây dựng và trực tiếp giảng dạy. Nội dung bồi dưỡng tập trung vào: kiên định mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, phụng sự Tổ quốc, phụng sự nhân dân”; Bối cảnh quốc tế, hệ thống chính trị Việt Nam hiện nay và yêu cầu xây dựng khát vọng, lý tưởng thời kỳ hội nhập quốc tế cho thanh niên Tập đoàn Công nghiệp - Viễn thông Quân đội; Căn cước văn hóa Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu, rộng hiện nay; Kinh nghiệm lịch sử và hành trang văn hóa cho thanh niên Tập đoàn Công nghiệp - Viễn thông Quân đội trong bối cảnh chinh phục thị trường khu vực và quốc tế; Thái độ tích cực cho thành công trong tương lai; Xây dựng và duy trì thái độ đối với cán bộ quản lý trẻ và nhân viên trẻ của Tập đoàn Công nghiệp - Viễn thông Quân đội;...

Cùng với bồi dưỡng khát vọng, lý tưởng là đào tạo kỹ năng. Đây là xu hướng chung của thế giới hiện đại. Có thể khẳng định hầu hết thể hệ trẻ Viettel đều là những người có kiến thức nhất định trên các lĩnh vực công tác của mình, nhưng vấn đề quan trọng là kỹ năng để giải quyết tốt công việc được giao. Trong đó, “*kỹ năng cứng*” là kỹ năng thuộc về chuyên môn, nghiệp vụ; còn *kỹ năng mềm* là những kỹ năng bổ trợ để thực hiện *kỹ năng cứng* hoàn hảo hơn, hiệu quả hơn. Các lớp đào tạo, bồi dưỡng của Viettel thời gian qua hướng nhiều vào đào tạo “*kỹ năng mềm*”, đặc biệt là kỹ năng thuyết

trình và bảo vệ ý tưởng đi đôi với kỹ năng phân biện của mỗi đoàn viên, thanh niên. Đội ngũ cán bộ quản lý trẻ còn được đào tạo về: kỹ năng lãnh đạo, quản lý và phát triển nguồn nhân lực đơn vị; xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong kỷ nguyên hội nhập và cạnh tranh quốc tế; phát triển tư duy sáng tạo và đổi mới trong công tác;... Sự đào tạo này đã thực sự là chìa khóa để kích hoạt năng lực sáng tạo của tuổi trẻ trong nghiên cứu, sản xuất, kinh doanh hiện nay cũng như những năm tiếp theo.

*Bón là, thế hệ lãnh đạo hiện tại xác định tư thế và tâm thế hoàn thành sứ mệnh lịch sử của mình, thực sự sẵn sàng cho một cuộc chuyển giao*

Vấn đề đặt ra ở đây không phải là thế hệ lãnh đạo hiện tại “*tham quyền, cố vị*” mà là ở chỗ: đội ngũ này đã cố gắng tới bậc để tạo nên những thành quả lớn lao hiện tại, nên thường không “*nỡ*” dừng lại, lui về hậu trường. Đây là một dạng tâm lý hiển nhiên của lực lượng vốn là “*công thần*”, cho nên ngoài miệng thì nói: ủng hộ thế hệ kế cận, nhưng trong thâm tâm chưa chắc đã thật sự muốn “*tre già, măng mọc*”. Cho nên, chỉ khi nào những cán bộ lãnh đạo hiện tại đã xác định đầy đủ tư thế, tâm thế hoàn thành sứ mệnh lịch sử của mình thì khi đó họ mới góp phần mở đường cho một cuộc chuyển giao thế hệ thành công.

Gạt đi những tâm tư cá nhân, các thế hệ lãnh đạo lớp trước của Viettel luôn xác định: việc trẻ hóa là điều tất yếu. Và ngay trong quá trình công tác, nhiều cán bộ lãnh đạo các cấp khi cảm thấy mình đã cạn kiệt ý tưởng, không thể làm cho phần việc của mình phụ trách tăng trưởng, đã chủ động xin nghỉ, lùi lại phía sau để những cán bộ trẻ giàu năng lượng hơn, có hoài bão lớn hơn đứng ra tiếp nhận. Việc làm ấy đã góp phần kích thích chí tiến thủ của đội ngũ cán bộ trẻ ở tất cả các lĩnh vực nghiên cứu, sản xuất, kinh doanh của Tập đoàn.

## **Kết luận**

Tiếp tục vận dụng sáng tạo các quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh và những kinh nghiệm của thế giới trong chuyên giao thế hệ, Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội đang đi đúng hướng trên con đường phát triển bền vững. Nhờ vậy, mặc dù quy mô nghiên cứu, sản xuất, kinh doanh ngày càng mở rộng; Đảng, Nhà nước và quân đội tiếp tục giao thêm nhiều trọng trách mới, nhưng Viettel có niềm tin vững chắc đi đến thành công nhờ đội hậu bị được chuẩn bị kỹ càng cho cả giai đoạn trước mắt và lâu dài.

## **Tài liệu tham khảo**

1. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập T.5*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội (2017), *Tài liệu Văn hóa Viettel*, Hà Nội.
3. Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội (2018), *Kế hoạch bồi dưỡng khát vọng, lý tưởng: đào tạo bản lĩnh, kỹ năng: phát triển thanh niên Viettel giai đoạn (2017-2022)*, Hà Nội.
4. Cơ quan Chính trị Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội: Báo cáo của Cơ quan Chính trị tại Đại hội Đoàn TNCS Hồ Chí Minh-Tập đoàn Viễn thông Quân đội lần thứ V (2017-2022), H.2017, *Phụ lục*, tr.8.
5. Báo cáo tại Hội nghị Tổng kết năm 2019, ngày 10/01/2020 của Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp, Viễn thông Quân đội.