BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

NINH THỊ HỒNG HẠNH

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH HIỆN NAY

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2026

Công trình được hoàn thành tại: Học viện Báo chí và Tuyên truyền

Người hướng dẫn chính: **PGS, TS. Trần Thị Hương**

Người hướng dẫn phụ: **TS. Nguyễn Thị Hồng Hạnh**

Phản biện 1: ……

Phản biện 2: ……

Phản biện 3: ……

Luận án được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án tiến sĩ, Học viện Báo chí và Tuyên truyền

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng vai trò của cán bộ và công tác cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng. Người khẳng định: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc" và nhấn mạnh "Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng". Tư tưởng đó không chỉ thể hiện tầm nhìn chiến lược sâu sắc về nhân tố con người mà còn được thực tiễn cách mạng Việt Nam chứng minh qua các giai đoạn lịch sử. Thực tiễn cho thấy, ở đâu xây dựng được đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng lực và uy tín đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thì ở đó tổ chức vững mạnh, nhiệm vụ chính trị được thực hiện hiệu quả; ngược lại, nếu công tác cán bộ bị xem nhẹ, chất lượng đội ngũ cán bộ hạn chế sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý và sự phát triển của cơ quan, đơn vị. Vì vậy, Đảng ta luôn xác định công tác cán bộ là "then chốt của then chốt" trong công tác xây dựng Đảng.

Trong bối cảnh đẩy mạnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN), phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng (ĐT,BD) cán bộ ngày càng trở nên cấp thiết. Trường chính trị (TCT) cấp tỉnh là trung tâm ĐT,BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị (HTCT) ở địa phương, giữ vai trò quan trọng trong nâng cao trình độ lý luận chính trị (LLCT), năng lực lãnh đạo, quản lý và phẩm chất đạo đức cho đội ngũ cán bộ các cấp. Trong đó, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng là lực lượng trực tiếp lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện các hoạt động chuyên môn của nhà trường như ĐT,BD, nghiên cứu khoa học (NCKH), tổng kết thực tiễn và quản lý đội ngũ giảng viên. Vì vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả hoạt động của TCT cấp tỉnh, đồng thời tác động sâu sắc đến chất lượng nguồn cán bộ của HTCT ở địa phương.

Những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự chỉ đạo của cấp ủy địa phương và hướng dẫn chuyên môn của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các TCT cấp tỉnh đã có bước phát triển cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Phần lớn cán bộ lãnh đạo có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, giữ vững lập trường tư tưởng, có ý thức trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ; trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực quản lý từng bước được nâng cao. Nhiều cán bộ đã phát huy tốt vai trò trong tổ chức, điều hành hoạt động ĐT,BD, NCKH, tổng kết thực tiễn và xây dựng đội ngũ giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của TCT cấp tỉnh trong thời gian qua. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới giáo dục LLCT, xây dựng TCT chuẩn, đẩy mạnh

chuyển đổi số và nâng cao chất lượng ĐT,BD cán bộ trong tình hình mới, chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các TCT cấp tỉnh vẫn còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập. Năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của một bộ phận cán bộ chưa thật sự đồng đều; khả năng đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý, điều hành hoạt động chuyên môn và xử lý các vấn đề phát sinh trong thực tiễn còn hạn chế. Ở một số đơn vị, năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn, tham mưu xây dựng chương trình, tài liệu đào tạo và tổ chức triển khai các nhiệm vụ mới chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đặt ra. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, thích ứng với chuyển đổi số trong quản lý và tổ chức hoạt động chuyên môn của một số cán bộ lãnh đạo còn lúng túng, thiếu tính đồng bộ. Bên cạnh đó, quá trình sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy và sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh thời gian qua đã làm thay đổi cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của nhiều khoa, phòng, đặt ra yêu cầu mới đối với năng lực quản lý, khả năng phối hợp và thích ứng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Đồng thời, uy tín và mức độ tín nhiệm của một số cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đối với giảng viên, viên chức và học viên chưa thật sự cao, ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả phối hợp và chất lượng thực hiện nhiệm vụ của nhà trường.

Hiện nay, đất nước ta bước vào "kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc", đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng nguồn nhân lực và đội ngũ cán bộ của HTCT. Theo quy định của Ban Bí thư, TCT cấp tỉnh là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, "đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy". Đồng thời, các tiêu chí xây dựng TCT chuẩn đều xác định chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên và cán bộ lãnh đạo, quản lý là yếu tố cốt lõi, có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng hoạt động của nhà trường.

Trước tình hình trên, việc nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn, đánh giá đúng thực trạng và tìm ra những giải pháp hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là đòi hỏi cấp thiết hiện nay. Với những lý do trên, nghiên cứu sinh quyết định lựa chọn đề tài ***"Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh hiện nay"*** làm luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích của luận án

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh, luận án đề xuất phương hướng và những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

- Tổng quan các công trình khoa học tiêu biểu liên quan trực tiếp đến đề tài luận án, chỉ ra những nội dung luận án cần kế thừa để thực hiện mục đích, nhiệm vụ của luận án; xác định những nội dung luận án cần tiếp tục nghiên cứu làm sáng tỏ.

- Luận giải, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.

- Khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh từ năm 2018 đến nay; chỉ ra ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.

- Đề xuất phương hướng và những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi về không gian:* Luận án nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của 63 trường chính trị cấp tỉnh từ năm 2018 đến 30/6/2025 và nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của 34 trường chính trị cấp tỉnh sau khi sáp nhập theo chủ trương Nghị quyết số 202/2025/QH15 từ 01/7/2025.

- *Phạm vi về thời gian:* Luận án khảo sát, nghiên cứu về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh từ năm 2018 đến nay. Phương hướng và giải pháp đề xuất trong luận án có giá trị đến năm 2035.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Đề tài luận án được nghiên cứu trên cơ sở chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh từ năm 2018 đến nay.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác - Lênin và sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu của khoa học chính trị và khoa học liên ngành, như: Phương pháp hệ thống hóa; phương pháp phân

tích kết hợp tổng hợp; phương pháp quy nạp và diễn dịch; phương pháp thống kê, so sánh; phương pháp điều tra xã hội học; phương pháp tổng kết thực tiễn.

5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

5.1. Ý nghĩa lý luận

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm rõ thêm những vấn đề lý luận về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.

5.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng trong quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh; kết quả nghiên cứu của luận án còn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo phục vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, học tập tại các trường chính trị cấp tỉnh,trung tâm chính trị cấp xã trong cả nước.

6. Đóng góp mới về mặt khoa học của luận án

Một là, luận án xây dựng khái niệm trung tâm: Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là tổng hợp các giá trị về số lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ mọi mặt, năng lực, phong cách làm việc, ý thức tổ chức, kỷ luật và uy tín, được thể hiện ở kết quả thực hiện nhiệm vụ, góp phần trực tiếp vào việc nâng cao vị thế và uy tín của nhà trường trong HTCT địa phương.

Hai là, luận án làm rõ những vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, nhất là mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ với những hạn chế về phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

Ba là, luận án phân tích, luận giải 02 giải pháp mới mang tính đột phá nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh thời gian tới: 1) Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh; 2) Thực hiện tốt các khâu trong công tác cán bộ đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình nghiên cứu khoa học đã công bố của tác giả có liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 4 chương, 9 tiết.

Chương 1
TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở NGOÀI NƯỚC

1.1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến trường chính trị cấp tỉnh

Frank N. Pieke (2010), *Cadres, Cadre Training and Party Schools (Cán bộ, đào tạo cán bộ và các trường đảng),* trong sách The Good Communist: Elite Training and State Building in Today's China (Người Cộng sản mẫu mực: Đào tạo đội ngũ lãnh đạo cấp cao và xây dựng nhà nước Trung Quốc hiện nay), Cambridge University Press.

Charlotte P. Lee (2015), *Training the Party: Party Adaptation and Elite Training in Reform-era China (Đào tạo Đảng: Sự chỉnh đốn Đảng và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đứng đầu ở Trung Quốc thời kỳ cải cách),* Cambridge University Press.

Seidle, B.; Fernandez, S.; Perry, J.L. (2016), *Do Leadership Training and Development Make a Difference in the Public Sector? (Đào tạo và Phát triển Lãnh đạo có tạo ra sự khác biệt trong khu vực công không?),* Public Administration Review

Marathe, G.; Gupta, R.K.; Ramachandra, A.S. (2023), *Transformational Leadership: Role of the Public Administration Training Institutes (Lãnh đạo chuyển đổi: Vai trò của các Viện Đào tạo Quản lý Nhà nước),* Springer.

Phòng Nghiên cứu Trường Đảng tỉnh Sơn Đông (2024), *Khám phá sự phát triển tích hợp, nội hàm và chất lượng cao của Trường Đảng tỉnh Sơn Đông*, Nxb. Học viện Hành chính Quốc gia.

Zhifang Zhou, Litian Zhu, Shangjie Han & Huixiang Zeng (2025), *Ideological and Political Baptism and Corporate Social Responsibility: Evidence From the Party School Experience of Chinese Executives (Bồi dưỡng tư tưởng chính trị và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Bằng chứng từ kinh nghiệm học tại trường đảng của các lãnh đạo doanh nghiệp Trung Quốc),* International Journal of Finance & Economics.

Lý Lâm (2025), *Thiết kế lộ trình xây dựng hệ thống thông tin hóa Trường Đảng*, Nxb. Đại học Lâm nghiệp Đông Bắc.

Nhóm nghiên cứu (2025), *Sách xanh về Think Tank Trường Đảng tỉnh Tứ Xuyên: Nghiên cứu thực tiễn về phát triển điều phối khu vực tỉnh Tứ Xuyên*, Nxb. Học viện Hành chính Quốc gia.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến đội ngũ giảng viên, đội ngũ cán bộ lãnh đạo của trường chính trị cấp tỉnh, chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo của trường chính trị cấp tỉnh

Shuqin Xu (2016), School Leadership, Citizenship Education and Politics in China (Lãnh đạo trường học, giáo dục công dân và chính trị ở Trung Quốc), Publisher Springer Singapore, 23 August 2016.

Edoardo Ongaro, Sandra van Thiel (2018), *The Palgrave Handbook of Public Administration and Management in Europe (Sổ tay Palgrave về Quản trị và Quản lý Công ở Châu Âu)*, Palgrave Macmillan.

Bành Bành (2020), *Nghiên cứu thực trạng phát triển giáo dục, đào tạo pháp luật cho cán bộ lãnh đạo Trường Đảng - trường hợp Trường Đảng tỉnh Hồ Nam*, Tạp chí Học báo Trường Đảng Thành ủy Thành Đô.

Clive Dimmock (2020), *School leadership roles and standards: observations from the International Study of Teacher Leadership (Vai trò và tiêu chuẩn lãnh đạo trường học: Quan sát từ Nghiên cứu quốc tế về Lãnh đạo giáo viên),* Xuất bản trong khuôn khổ nghiên cứu của UNESCO và các tổ chức liên kết về quản trị giáo dục toàn cầu.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2020), *Leadership Development in Government: Fixed Roles or Fluid Capabilities? (Phát triển năng lực lãnh đạo trong Chính phủ: Vai trò cố định hay Năng lực linh hoạt?),* OECD Publishing, Paris.

Từ Hồng Mai (2021), *Research on the method of building the faculty team at the grassroots level Party school (Nghiên cứu phương thức xây dựng đội ngũ giảng viên trường Đảng cấp cơ sở)*, Tạp chí Công tác Văn phòng, số 5.

Cao Hiểu Ninh (2021), *The competencies and qualities that faculty members of the Party School need to have in the new era* (*Năng lực và phẩm chất mà giảng viên Trường Đảng cần có trong thời đại mới)*, Tạp chí Văn tồn duyệt san, số 8.

Chu Đặng Vân (2021), *Thực tiễn, kinh nghiệm và những gợi mở từ công tác xây dựng đội ngũ nhân tài của Trường Đảng tỉnh Thanh Hải*, Tạp chí Bàn Đăng - Ấn bản Khoa học xã hội và Nhân văn.

Warman, Soerjo Adi Poernomo, Lorensius Amon (2021), Leadership Style and Principal Supervision in Improving Teacher Performance at State High Schools in Kutai Kartanegara Regency, East Kalimantan Province, Indonesia (Phong cách lãnh đạo và sự giám sát của hiệu trưởng trong việc nâng cao hiệu quả giảng dạy của giáo viên tại các trường công lập ở huyện Kutai Kartanegara, tỉnh Đông Kalimantan, Indonesia), EduLine: Journal of Education and Learning Innovation.

Abdul Karim; Agus Agus; Nunung Nurnilasari; cùng các cộng sự (2023), *A study on managerial leadership in education: A systematic literature review (Nghiên cứu về lãnh đạo quản lý trong giáo dục: Một tổng quan hệ thống các tài liệu),* Heliyon – Elsevier, Volume 9, Issue 6, e16834.

Chenyangzi You; Siti Rahmah Awang; Yuping Wu (2024), *Bibliometric analysis of global research trends on higher education leadership development (Phân tích số liệu thư viện về xu hướng nghiên cứu toàn cầu về phát triển lãnh đạo trong giáo dục đại học)*, Discover Sustainability, Springer Nature.

Garry C. Bastasa và Reynaldo B. Guhao Jr. (2024), *Principal Leadership, Political Skills and Teacher Empowerment (Lãnh đạo hiệu trưởng, Kỹ năng chính trị và Sự trao quyền cho giáo viên)*, European Journal of Education Studie.

Trường Đảng tỉnh Quảng Đông (Học viện Hành chính Quảng Đông) (2025), *Trở thành người cán bộ Trường Đảng mẫu mực*, Nhà xuất bản Nhân dân Quảng Đông.

Đàm Tĩnh (2025), *Phân tích con đường xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đảng địa phương trong thời đại mới*, Tạp chí Nhân vật thời đại, số 32.

Yulian Zheng, Shuangye Chen, Yansi Hou (2026), *The mechanism and impact of cross-school networks on principals' professional capital: A qualitative study on Master Principal Studios in China (Cơ chế và tác động của mạng lưới liên trường đối với vốn chuyên môn của hiệu trưởng: Nghiên cứu định tính về các xưởng thực hành dành cho hiệu trưởng xuất sắc tại Trung Quốc)*, British Educational Research Journal, 04 February 2026.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở TRONG NƯỚC

1.2.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến trường chính trị cấp tỉnh

Nguyễn Văn Thắng, Cầm Thị Lai, Nguyễn Thị Thanh Nhàn (Chủ biên) (2020), *Công tác trường chính trị, thực tiễn và kinh nghiệm*, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội.

Nguyễn Thái Bình, Lê Thị Tình (2021), *Vai trò của trường chính trị cấp tỉnh trong nhận diện, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng*, Tạp chí Quản lý nhà nước, số đăng ngày 18/05/2021.

Nguyễn Thị Bích Lan (2021), *Tạo động lực làm việc cho giảng viên các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Luận án Tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

Nguyễn Thị Thanh Nhàn (2022), *Xây dựng trường chính trị chuẩn, tạo bước đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở*, Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông, số đăng ngày 28/09/2022.

Hoàng Đình Trung, Vũ Ngọc Hoàng, Hoàng Thị Châu Yên (Chủ biên) (2022), *Công tác đào tạo Trung cấp lý luận chính trị trong điều kiện cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tại Trường Chính trị tỉnh Nam Định*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.

Nguyễn Thị Thanh Nhàn (2023), *Trường chính trị cấp tỉnh sau hai năm thực hiện Quy định về trường chính trị chuẩn*, Tạp chí Lý luận chính trị điện tử, số đăng ngày 15/11/2023.

Nguyễn Quý Đức, Dương Thị Hồng Vân, Vũ Thị Hậu, Hoàng Minh Tuấn; Nguyễn Trung Thành (2025), *Xây dựng Trường Chính trị Hoàng Văn Thụ tỉnh Lạng Sơn đạt chuẩn theo Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư - Thực trạng và giải pháp*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.

Ngô Tuấn Nghĩa, Lâm Quốc Tuấn, Lý Việt Quang, Tường Duy Kiên, Nguyễn Văn Hùng (2025), *Vận dụng nội dung tác phẩm "Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh" của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng trong nghiên cứu, giảng dạy tại Trường Chính trị tỉnh, các Trung tâm Chính trị cấp huyện trên địa bàn tỉnh Tuyên Quang*, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội.

Nông Thị Ngọc Hà; Đặng Văn Dũng; Nguyễn Thị Oanh; Trịnh Thị Ánh Hoa; Đoàn Thị Vân Thuý (2025), *Trường chính trị Hoàng Đình Giong nâng cao chất lượng công tác giảng dạy*, Nxb. Hà Nội.

Dương Hương Sơn, Thái Thị Hồng Minh, Hoàng Tiến Dũng, Ngô Thị Thu Hà; Nguyễn Hữu Thánh (2025), *Xây dựng trường chính trị chuẩn và một số kinh nghiệm trong quản lý đào tạo, bồi dưỡng; giảng dạy; nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn ở Trường Chính trị Lê Duẩn*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến chất lượng đội ngũ giảng viên, đội ngũ cán bộ lãnh đạo của trường chính trị cấp tỉnh, chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo của trường chính trị cấp tỉnh

Nguyễn Mạnh Hải (2018), *Phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị*, Nxb. Lao động, Hà Nội.

Nguyễn Văn Thắng (Chủ biên) (2019), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống trường chính trị cấp tỉnh hiện nay*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.

Nguyễn Văn Thắng (2019), Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các trường chính trị cấp tỉnh, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, 2019.

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Tỉnh ủy Thanh Hóa (2019), *Xây dựng trường chính trị chuẩn đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học trong giai đoạn hiện nay: Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp Bộ*, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội.

Trương Thị Thông, Nguyễn Văn Thắng (2019), Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các trường chính trị cấp tỉnh, Tạp chí Lý luận chính trị điện tử, số đăng 02/4/2019.

Võ Minh Hiếu (2023), *Nâng cao năng lực tư duy lý luận cho giảng viên các trường chính trị tỉnh khu vực Đồng bằng sông Cửu Long trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội.

Nguyễn Đình Thuận, Cầm Thị Lai, Lê Thị Thu Thảo, Trần Ngọc Nhiều, Nguyễn Thị Hồng Vân (2023), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, gắn lý luận với thực tiễn trong công tác giảng dạy tại các trường chính trị giai đoạn hiện nay*, Nxb. Đà Nẵng.

Vũ Thị Hoà, Mai Hải Đăng (2024), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên đáp ứng yêu cầu xây dựng Trường chính trị chuẩn (Qua thực tiễn Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong Thành phố Hà Nội),* Tạp chí Lý luận chính trị điện tử, số đăng ngày 28/09/2024.

Trần Thị Thu Lan (2024), *Chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị ở duyên hải miền Trung hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.

Nguyễn Thế Sang (2024), *Chất lượng đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

Phạm Văn Hùng (2025), *Chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

Phạm Tiến Hưng (2025), *Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của Trường Chính trị tỉnh Yên Bái trong tình hình mới,* Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông, số đăng ngày 15/04/2025.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CỦA CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LUẬN ÁN KẾ THỪA VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.3.1. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu luận án kế thừa

Tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến trường chính trị cấp tỉnh, đội ngũ giảng viên và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của các trường chính trị cấp tỉnh cho thấy vấn đề này đã được quan tâm nghiên cứu, tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau, đạt được những kết quả quan trọng cả về lý luận và thực tiễn. Những kết quả đó là cơ sở quan trọng để luận án kế thừa, phát triển khi nghiên cứu về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh hiện nay.

Thứ nhất, về phương diện lý luận, các công trình nghiên cứu đã góp phần làm rõ vị trí, vai trò của trường chính trị cấp tỉnh trong hệ thống chính trị, khẳng định đây là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng, đồng thời là trung tâm nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn và tham mưu cho cấp ủy địa phương. Nhiều công trình đã hệ thống hóa và bước đầu làm rõ các khái niệm liên quan đến xây dựng đội ngũ giảng viên và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong nhà trường; xác định các tiêu chí cơ bản đánh giá chất lượng đội ngũ như: phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, năng lực sư

phạm, năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực tổ chức, quản lý. Một số nghiên cứu tiếp cận từ góc độ xây dựng Đảng đã luận giải mối quan hệ giữa công tác cán bộ với chất lượng hoạt động của trường chính trị; làm rõ yêu cầu chuẩn hóa tiêu chuẩn chức danh, hoàn thiện quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý trong môi trường đào tạo lý luận chính trị. Những kết quả này tạo nền tảng lý luận quan trọng để luận án tiếp tục kế thừa và phát triển khung nghiên cứu về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

Thứ hai, về phương diện thực tiễn, các công trình nghiên cứu đã phản ánh tương đối toàn diện thực trạng hoạt động của các trường chính trị cấp tỉnh trong bối cảnh triển khai Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19/5/2021 của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn và các yêu cầu mới đối với việc xây dựng trường chính trị cấp tỉnh hiện nay. Đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên và cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhiều nghiên cứu chỉ ra những chuyển biến tích cực như: bản lĩnh chính trị ngày càng vững vàng; trình độ chuyên môn được nâng cao; phương pháp giảng dạy từng bước đổi mới; công tác nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn được chú trọng hơn. Đồng thời, các nghiên cứu cũng đã nhận diện những hạn chế như cơ cấu đội ngũ chưa hợp lý; năng lực nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn còn chưa đồng đều; tư duy quản lý hiện đại và khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số còn hạn chế; cơ chế đánh giá và sử dụng cán bộ chưa thật sự gắn với chất lượng thực chất. Những đánh giá này cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng để luận án tiếp tục khảo sát, phân tích sâu hơn chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong bối cảnh mới.

Thứ ba, về phương diện định hướng giải pháp, các công trình nghiên cứu đã đề xuất nhiều nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và cán bộ lãnh đạo, quản lý trường chính trị cấp tỉnh, tập trung vào hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh và hệ thống tiêu chí đánh giá; đổi mới công tác quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ; tăng cường gắn lý luận với thực tiễn; nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học; hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo động lực; và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý và đào tạo. Các đề xuất này có giá trị tham khảo, gợi mở quan trọng, tạo tiền đề để luận án kế thừa có chọn lọc và phát triển hệ thống giải pháp phù hợp với đối tượng nghiên cứu cụ thể.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, tổng quan các công trình cho thấy vẫn còn những khoảng trống nghiên cứu cần tiếp tục làm rõ:

Thứ nhất, phần lớn các nghiên cứu tập trung vào đội ngũ giảng viên hoặc đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung của trường chính trị, chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên biệt, hệ thống và toàn diện về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, là bộ phận trực tiếp tham mưu, tổ chức, điều hành các hoạt động của trường chính trị cấp tỉnh. Do đó, chưa có nghiên cứu nào xây dựng được khung lý luận về "chất lượng

đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng" một cách độc lập với đầy đủ nội hàm, cấu trúc và hệ thống tiêu chí đánh giá phù hợp với đặc thù của cơ sở đào tạo lý luận chính trị và yêu cầu xây dựng trường chính trị đạt chuẩn.

Thứ hai, chưa có nghiên cứu nào khảo sát tương đối toàn diện thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng gắn với hệ thống tiêu chí cụ thể và phân tích sâu mối quan hệ giữa chất lượng đội ngũ này với chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và mức độ đáp ứng tiêu chuẩn trường chính trị đạt chuẩn.

Thứ ba, các giải pháp đã đề xuất chủ yếu mang tính khái quát chung cho đội ngũ giảng viên hoặc cán bộ lãnh đạo, quản lý toàn trường, chưa cụ thể hóa theo chức năng, nhiệm vụ và đặc thù hoạt động của cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong bối cảnh chuyển đổi số và yêu cầu nâng cao chất lượng trường chính trị cấp tỉnh đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới hiện nay.

Những khoảng trống đó chính là cơ sở để luận án xác định rõ hướng nghiên cứu, tập trung làm sâu sắc hơn cả về lý luận và thực tiễn, đồng thời đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh trong thời gian tới.

1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung giải quyết

Thứ nhất, luận giải và làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng gồm: khái quát về đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh; khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, vị trí, vai trò và đặc điểm của trường chính trị cấp tỉnh; vai trò và đặc điểm đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh; khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh; những yếu tố tác động và tiêu chí đánh giá; những vấn đề chủ yếu về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.

Thứ hai, trên cơ sở những vấn đề lý luận đã làm sáng tỏ, luận án đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh từ 2018 đến nay, chỉ ra ưu, khuyết điểm, nguyên nhân, và những vấn đề đặt ra cần giải quyết để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh trong những năm tới.

Thứ ba, nghiên cứu đưa ra dự báo những yếu tố tác động, xác định phương hướng, đồng thời đề xuất các giải pháp khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.

Chương 2
NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH HIỆN NAY

2.1. TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH VÀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH

2.1.1. Trường chính trị cấp tỉnh - khái niệm, quá trình hình thành phát triển, chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, vai trò và đặc điểm

2.1.1.1. Khái niệm và quá trình hình thành phát triển của trường chính trị

** Khái niệm trường chính trị cấp tỉnh*

Trường chính trị cấp tỉnh là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy; có chức năng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan, đơn vị của hệ thống chính trị xã, phường, đặc khu; cán bộ, công chức, viên chức, người làm việc ở các hội quần chúng được Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ ở địa phương và theo phân cấp nhiệm vụ đào tạo về lý luận chính trị; đồng thời tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ở địa phương.

** Khái quát chung về trường chính trị cấp tỉnh*

Thực hiện Nghị quyết Trung ương 6 (01/1949), Trường Nguyễn Ái Quốc (nay là Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh) chính thức trở thành cơ sở huấn luyện cán bộ thường xuyên ở Trung ương. Bước ngoặt lớn đến khi Ban Bí thư ban hành Quyết định số 61-QĐ/TW ngày 10/3/1993 về sắp xếp lại các trường Đảng; tiếp đó là Quyết định số 88-QĐ/TW ngày 05/9/1994 chính thức hợp nhất trường Đảng và trường hành chính, thành lập TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Từ đây, mỗi địa phương có một cơ sở duy nhất mang tên TCT, với chức năng ĐT,BD cán bộ, đảng viên, công chức phục vụ cả HTCT. Từ Quyết định số 184-QĐ/TW ngày 03/9/2008 đến Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026, Ban Chấp hành Trung ương đã xác định rõ địa vị pháp lý: "Trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy; đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy". Nghị quyết Quốc hội ngày 12/6/2025 về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, từ ngày 01/7/2025 cả nước chỉ còn 34 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Theo đó, hệ thống TCT cũng được sắp xếp tương ứng, hiện chỉ còn 34 TCT cấp tỉnh.

2.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của trường chính trị cấp tỉnh

** Chức năng của trường chính trị cấp tỉnh*

Chức năng của TCT cấp tỉnh được quy định tại khoản 2, Điều 1 Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương:

** Nhiệm vụ của trường chính trị cấp tỉnh*

Theo Quy định số 393-QĐ/TW, nhiệm vụ của TCT cấp tỉnh được xác định dựa trên yêu cầu chuẩn hóa và hiện đại hóa công tác đào tạo cán bộ, bao gồm các nhóm nhiệm vụ trọng tâm sau: *Một là,* thực hiện công tác đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý. *Hai là,* thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. *Ba là,* chủ trì, phối hợp với các cơ quan trong HTCT thực hiện công tác ĐT, BD. *Bốn là,* chú trọng tổng kết thực tiễn và nghiên cứu lý luận. *Năm là,* thực hiện vai trò tham mưu và tư vấn chính sách cho cấp ủy, chính quyền. *Sáu là,* trực tiếp tham gia công tác tư tưởng của cấp ủy.

2.1.1.3. Tổ chức bộ máy của trường chính trị cấp tỉnh

Một là, nguyên tắc thành lập các đơn vị trực thuộc: Nguyên tắc cốt lõi trong tổ chức bộ máy là bảo đảm tính tinh gọn, hiệu quả, tránh dàn trải: "Tối thiểu có 7 người mới lập một đầu mối (khoa, phòng và tương đương); khoa, phòng có dưới 10 người được bố trí cấp trưởng và 1 cấp phó; từ 10 người trở lên được bố trí không quá 2 cấp phó".

Hai là, cơ cấu lãnh đạo: Hiện nay, cơ cấu lãnh đạo của các TCT cấp tỉnh sau sáp nhập. "Lãnh đạo gồm: Hiệu trưởng và không quá 02 phó hiệu trưởng; Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong thành phố Hà Nội có không quá 03 Phó Hiệu trưởng. Đối với các trường chính trị tỉnh, thành phố thuộc diện hợp nhất, sáp nhập thực hiện theo kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về định hướng số lượng cấp phó của cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị".

Ba là, cơ cấu các khoa, phòng chuyên môn: Theo Điều 3, Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026 của Ban Chấp hành Trung ương: TCT tỉnh, thành phố được thành lập tối đa 05 khoa, phòng.

Bốn là, biên chế và cơ cấu đội ngũ cán bộ: Biên chế của TCT do ban thường vụ tỉnh ủy quyết định, phù hợp với tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm nhằm nâng cao hiệu lực hoạt động.

2.1.1.4. Vai trò của trường chính trị cấp tỉnh

Một là, trường chính trị cấp tỉnh đóng vai trò quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của HTCT cấp tỉnh. *Hai là,* góp phần trong công tác nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và tham mưu chính sách cho cấp ủy, chính quyền địa phương. *Ba là,* góp phần quan trọng vào công tác tư tưởng của đảng bộ tỉnh, thành phố. *Bốn là,* vai trò của TCT cấp tỉnh trong hệ thống trường Đảng.

2.1.1.5. Đặc điểm của trường chính trị cấp tỉnh

Một là, tính đảng và tính chính trị sâu sắc trong mô hình tổ chức. *Hai là,* tính đặc thù về đối tượng và nội dung đào tạo. *Ba là,* tính thực tiễn và tính ứng dụng khoa học chính trị. *Bốn là,* tính mẫu mực và chuẩn hóa về văn hóa trường Đảng.

2.1.2. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh – khái niệm, nhiệm vụ, vai trò và đặc điểm

2.1.2.1. Khái niệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

** Khái niệm cán bộ lãnh đạo, quản lý*

Cán bộ lãnh đạo, quản lý là những người có trình độ lý luận và nghiệp vụ chuyên môn, giữ vị trí, chức trách nhất định trong HTCT; thực hiện nhiệm vụ định hướng, cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào điều kiện thực tiễn của cơ quan, đơn vị, địa phương và tổ chức huy động nguồn lực, điều hành các hoạt động của tập thể theo quy trình, quy định của Đảng và Nhà nước nhằm hiện thực hóa mục tiêu chung, phục vụ lợi ích của nhân dân và sự nghiệp đổi mới.

** Khái niệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh*

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là tập hợp gồm một số đông viên chức lãnh đạo, quản lý trong hệ thống TCT cấp tỉnh có nhiệm vụ giảng dạy, NCKH và điều hành, quản lý mọi hoạt động của đơn vị, góp phần nâng cao chất lượng ĐT, BD của TCT cấp tỉnh.

2.1.2.2. Nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

Một là, trực tiếp tham mưu công tác đào tạo, bồi dưỡng và các hoạt động trọng yếu của nhà trường. *Hai là,* tổ chức thực hiện các kế hoạch, quyết định của ban giám hiệu trường. *Ba là,* quản lý hoạt động chuyên môn, theo dõi, đánh giá và xếp loại viên chức hằng tháng trong khoa, phòng. *Bốn là,* chỉ đạo và tổ chức thực hiện các phong trào thi đua của nhà trường.

2.1.2.3. Vai trò đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

Một là, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng là nhân tố quyết định vào việc chỉ đạo thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của khoa, phòng. *Hai là,* đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có vai trò quan trọng đối với công tác ĐT, BD của TCT cấp tỉnh. *Ba là,* đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng là nhân tố rất quan trọng trong bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên. *Bốn là,* đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng giữ vai trò quan trọng trong nâng cao kiến thức LLCT và kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho học viên. *Năm là,* đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng góp phần quan trọng nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng, đoàn thể trong nhà trường.

2.1.2.4. Đặc điểm đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

Một là, phần lớn đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tại các trường chính trị cấp tỉnh là cán bộ trưởng thành từ thực tiễn địa phương. *Hai là*, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh có trình độ chuyên môn và ngạch bậc khá đồng đều. *Ba là*, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng thường xuyên được bồi dưỡng và tích lũy kiến thức thực tiễn.

2.2. CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH – KHÁI NIỆM, CÁC YẾU TỐ QUY ĐỊNH VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ

2.2.1. Khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là tổng hợp các giá trị về số lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ mọi mặt, năng lực, phong cách làm việc, ý thức tổ chức, kỷ luật và uy tín, được thể hiện ở kết quả thực hiện nhiệm vụ, góp phần trực tiếp vào việc nâng cao vị thế và uy tín của nhà trường trong HTCT địa phương.

2.2.2. Các yếu tố quy định chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

Một là, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ; quy định, hướng dẫn của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về trường chính trị chuẩn. *Hai là*, sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy. *Ba là*, vai trò của cơ quan quản lý đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh. *Bốn là*, công tác cán bộ đối với cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh. *Năm là,* khả năng tu dưỡng rèn luyện của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh. *Sáu là*, môi trường làm việc

2.2.3. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

2.2.3.1. Mức độ hợp lý của số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

Trước hết, về số lượng, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng phải đủ để đảm đương khối lượng công việc ngày càng lớn trong bối cảnh mới. *Thứ hai*, về cơ cấu, cần đánh giá trên nhiều phương diện: Một là, cơ cấu theo độ tuổi; hai là, cơ cấu theo giới tính; ba là, cơ cấu theo trình độ học vấn; bốn là, cơ cấu theo chuyên ngành; năm là, cơ cấu theo năng lực công nghệ.

2.2.3.2. Phẩm chất chính trị; đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; phong cách, lề lối làm việc

Trước hết, về phẩm chất chính trị, cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải tuyệt đối trung thành với nền tảng tư tưởng của Đảng, kiên định con đường đi lên chủ nghĩa xã hội, bảo vệ vững chắc Cương lĩnh, Điều lệ và các nghị quyết của Đảng. *Thứ hai,* về phẩm chất đạo đức và lối sống, yếu tố tạo nên niềm tin và sự nể phục của đồng nghiệp và học viên. *Thứ ba,* ý thức tổ chức kỷ luật là thước đo bản lĩnh và tinh thần trách nhiệm. *Thứ tư,* phong cách và lề lối làm việc.

2.2.3.3. Trình độ mọi mặt, năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

Trước hết, trình độ mọi mặt của cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải đáp ứng chuẩn hóa theo quy định. *Bên cạnh đó,* trình độ, năng lực lãnh đạo và quản lý là yếu tố quyết định sự thành công. *Hơn nữa,* năng lực lãnh đạo còn thể hiện qua kỹ năng mềm và phong cách quản trị hiện đại.

2.2.3.4. Uy tín và sự tín nhiệm của đội ngũ giảng viên, viên chức và người học

Thứ nhất, uy tín được hình thành từ phẩm chất và năng lực. *Thứ hai,* tín nhiệm là sự tin tưởng và đánh giá của các chủ thể liên quan. *Thứ ba,* uy tín và tín nhiệm là kết quả của quá trình "thử thách" trong thực tiễn. *Thứ tư,* uy tín và sự tín nhiệm trở thành tiêu chí cốt yếu đánh giá năng lực cán bộ trong tình hình mới. *Thứ năm,* uy tín và tín nhiệm là minh chứng cho sự phát triển bền vững.

2.2.3.5. Mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao

Trước hết, việc đánh giá phải căn cứ vào chuẩn đầu ra cụ thể trong từng giai đoạn, gắn liền với chức năng, nhiệm vụ của TCT cấp tỉnh theo Quy định số 396-QĐ/TW (2026) về TCT chuẩn và đặc biệt là Quy định số 360-QĐ/TW (2025) về trung tâm chính trị cấp xã. Bên cạnh đó, tiêu chí hoàn thành nhiệm vụ không chỉ dừng lại ở kết quả đào tạo và nghiên cứu, mà còn phản ánh qua khả năng phối hợp và kết nối hệ thống.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 của luận án đã tập trung làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở khái quát chung về TCT cấp tỉnh, chương 2 đã phân tích, làm rõ khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, vai trò và đặc điểm của TCT cấp tỉnh; đồng thời làm rõ khái niệm, vai trò và đặc điểm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh; phân tích, làm rõ khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh và các yếu tố quy định chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh; đồng thời xác định 05 tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh.

Chương 3
THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH

3.1. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH

3.1.1. Ưu điểm

3.1.1.1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh cơ bản hợp lý

Từ năm 2018 - 2025, thực hiện chủ trương chuẩn hóa hệ thống TCT theo các quy định của Trung ương và yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện công tác ĐT,BD cán bộ trong tình hình mới, các TCT cấp tỉnh đã quan tâm rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

3.1.1.2. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật và phong cách, lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

Trong những năm qua, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật và phong cách, lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh không ngừng được củng cố và nâng cao, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn đổi mới hiện nay.

3.1.1.3. Trình độ mọi mặt; năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh có nhiều chuyển biến tích cực

Trong thời gian qua, trình độ mọi mặt và năng lực lãnh đạo, quản lý đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh đã có bước phát triển rõ nét cả về chiều rộng và chiều sâu, từng bước đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản hoạt động ĐT,BD cán bộ trong tình hình mới.

3.1.1.4. Uy tín và mức độ tín nhiệm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong đơn vị và đối với người học được củng cố, nâng cao

Từ năm 2018 - 2025, uy tín và mức độ tín nhiệm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong nội bộ đơn vị và đối với người học ngày càng được củng cố, nâng cao rõ rệt.

3.1.1.5. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh đã cơ bản hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ

Trong thời gian qua, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh đã cơ bản phát huy tốt vai trò hạt nhân lãnh đạo, quản lý trong tổ chức thực hiện chức

trách, nhiệm vụ được giao, thể hiện rõ tinh thần trách nhiệm, tính chủ động và sự gương mẫu trong công tác.

3.1.2. Hạn chế

3.1.2.1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh còn một số bất cập

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc kiện toàn số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh vẫn còn một số bất cập, hạn chế nhất định.

3.1.2.2. Việc rèn luyện phẩm chất chính trị; đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; phong cách, lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh còn những mặt cần tiếp tục hoàn thiện

Trong thời gian qua, mặc dù đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh cơ bản bảo đảm tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực, song công tác rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; phong cách, lề lối làm việc vẫn còn những hạn chế nhất định.

3.1.2.3. Trình độ mọi mặt; năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh còn có mặt chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới

Trong bối cảnh yêu cầu ngày càng cao về chuẩn hóa đội ngũ, đổi mới phương thức quản lý và nâng cao chất lượng đào tạo, trình độ mọi mặt và năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh tuy cơ bản đáp ứng chức trách, nhiệm vụ, nhưng vẫn còn một số mặt chưa thật sự theo kịp yêu cầu phát triển mới.

3.1.2.4. Mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh vẫn còn một số hạn chế

Trong thời gian qua, hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh vẫn còn một số hạn chế.

3.1.2.5. Sự tín nhiệm của giảng viên, viên chức và người học đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh vẫn đặt ra yêu cầu cần tiếp tục nâng cao

Sự tín nhiệm của giảng viên, viên chức và người học đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh nhìn chung được duy trì ở mức tương đối ổn định, song trong bối cảnh yêu cầu ngày càng cao về chuẩn hóa đội ngũ, đổi mới phương thức quản lý và nâng cao chất lượng đào tạo, mức độ tín nhiệm này vẫn đặt ra yêu cầu cần tiếp tục được củng cố và nâng cao.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

Một là, thành tựu của quá trình đổi mới đất nước tạo cơ sở để Đảng và Nhà nước ban hành những chủ trương, định hướng đúng đắn, kịp thời, làm cơ sở nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay. *Hai là,* sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của đảng uỷ, ban giám hiệu trường và của cấp ủy, chính quyền địa phương đối với công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. *Ba là,* sự đổi mới, hoàn thiện công tác cán bộ của Đảng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tại các trường chính trị cấp tỉnh hiện nay. *Bốn là,* ý thức trách nhiệm, tinh thần phấn đấu và sự chủ động tự học, tự rèn luyện của phần lớn cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế

Một là, tác động của mặt trái cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đến chất lượng đội ngũ cán bộ. *Hai là,* yêu cầu, nhiệm vụ trong bối cảnh đổi mới giáo dục lý luận chính trị và chuẩn hóa trường chính trị ngày càng cao. *Ba là,* một số hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh hiện nay. *Bốn là,* việc sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh và tinh gọn bộ máy đã làm thay đổi cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ và môi trường làm việc của các khoa, phòng.

3.2.2. Những vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

Một là, mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ với những hạn chế về phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. *Hai là,* mâu thuẫn giữa yêu cầu xây dựng, vận hành mô hình trường chính trị chuẩn với thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay. *Ba là,* mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng với những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh ở chương 2, chương 3 của luận án đã khảo sát, phân tích, đánh giá những ưu điểm, hạn chế về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh thông qua 05 tiêu chí đánh giá đã được chỉ ra ở chương 2. Từ thực trạng đó, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh đang đặt ra nhiều vấn đề cần tiếp tục quan tâm giải quyết. Những vấn đề đặt ra này là cơ sở quan trọng để đề xuất các phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh có phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay và thời gian tới.

Chương 4
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH THỜI GIAN TỚI

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH THỜI GIAN TỚI

4.1.1. Dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh thời gian tới

4.1.1.1. Những yếu tố thuận lợi

Một là, đường lối, chủ trương của Đảng, nhất là Văn kiện Đại hội đại biểu Toàn quốc lần thứ XIV, hệ thống pháp luật, thể chế, chính sách của Nhà nước về trường chính trị đang ngày càng hoàn thiện, đồng bộ và chặt chẽ, tạo hành lang pháp lý vững chắc cho sự phát triển của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. *Hai là,* nhu cầu cấp bách về chuẩn hóa cán bộ trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc tạo ra môi trường thực tiễn cho hoạt động chuyên môn. *Ba là,* việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp trong thời gian tới dự báo sẽ tạo ra những xung lực mới, tác động trực tiếp và tích cực đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. *Bốn là,* xu hướng chuyển đổi số quốc gia và địa phương đang diễn ra mạnh mẽ, tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh đổi mới tư duy quản trị và phương pháp giảng dạy, nghiên cứu. *Năm là,* sự kết nối chặt chẽ và cơ chế phối hợp từ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đối với các TCT cấp tỉnh ngày càng chặt chẽ, hiệu quả. *Sáu là,* công tác ĐT,BD của TCT cấp tỉnh được quan tâm đúng mức.

3.1.1.2. Những yếu tố khó khăn, thách thức

Một là, áp lực từ yêu cầu chuẩn hóa tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo quy định TCT chuẩn mức 2 là rất lớn trong khi đội ngũ cán bộ hiện tại còn thiếu và chưa đồng bộ về cơ cấu. *Hai là,* cơ chế, chính sách đãi ngộ chưa thực sự tương xứng với tính chất đặc thù, gây rào cản trong việc duy trì và phát triển đội cán bộ, giảng viên trường Đảng. *Ba là,* sự phát triển nhanh chóng của thực tiễn địa phương và yêu cầu hội nhập quốc tế sẽ tạo ra nguy cơ tụt hậu về tri thức và năng lực thực tiễn đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. *Bốn là,* tác động của mặt trái cơ chế thị trường và không gian mạng đặt ra những thách thức đối với việc giữ gìn phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị của người cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. *Năm là,* năng lực chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ của một bộ phận lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh (nhất là cán bộ lớn tuổi) còn hạn chế, chưa theo kịp

tốc độ chuyển đổi số của nhà trường. *Sáu là,* việc vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp dự báo sẽ tạo ra những thách thức, khó khăn không nhỏ, đặt đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh trước những áp lực tinh giản biên chế.

4.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh thời gian tới

4.1.2.1. Phương hướng chung

Phương hướng xuyên suốt đến năm 2045 là tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có tư duy chiến lược, năng lực quản trị hiện đại, đảm bảo tính kế thừa và phát triển vững chắc. Toàn bộ quy trình từ quy hoạch, đào tạo đến sử dụng cán bộ phải gắn liền với các tiêu chí TCT chuẩn, thực hiện đúng chức năng: "Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý... tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương".

4.1.2.2. Phương hướng cụ thể

Một là, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, gắn với vị trí việc làm và tiêu chí trường chính trị chuẩn. *Hai là,* đổi mới căn bản công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng "thực chất, đón đầu và liên thông". *Ba là,* tăng cường năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và tham mưu chính sách cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. *Bốn là,* đẩy mạnh chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ trong công tác quản lý, điều hành của lãnh đạo khoa, phòng. *Năm là,* xây dựng môi trường làm việc dân chủ, kỷ cương, văn hóa, tạo động lực cống hiến cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH THỜI GIAN TỚI

4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền cấp tỉnh, Đảng ủy, ban giám hiệu, chi ủy khoa, phòng trường chính trị về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị

Để thực hiện giải pháp này cần triển khai các biện pháp, cách thức sau đây:

Một là, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy cần ban hành Nghị quyết chuyên đề hoặc Chỉ thị về "Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên trường chính trị tỉnh giai đoạn 2025 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045", trong đó trọng tâm là đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. *Hai là,* tổ chức định kỳ các buổi làm việc chuyên đề giữa thường trực tỉnh ủy với đảng ủy, ban giám hiệu và đội ngũ cán bộ chủ chốt, lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị. *Ba là,* đưa nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ trường chính trị vào quy hoạch tổng thể cán bộ lãnh đạo, quản lý của địa phương và gắn trách nhiệm của người đứng đầu trường với

kết quả xây dựng đội ngũ này. *Bốn là*, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng để nâng cao nhận thức tự giác và khát vọng cống hiến của chính đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

4.2.2. Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

Để thực hiện giải pháp này cần triển khai các biện pháp, cách thức sau đây:

Một là, thành lập ban chỉ đạo và tổ giúp việc chuyên trách để nghiên cứu, xây dựng và ban hành bộ tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường. *Hai là*, tổ chức triển khai thí điểm đánh giá tại một số khoa, phòng trọng điểm trước khi áp dụng đại trà, kết hợp tập huấn kỹ năng đánh giá cho các chủ thể liên quan. *Ba là*, gắn kết quả đánh giá theo bộ tiêu chí với công tác quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo bồi dưỡng và chế độ đãi ngộ, khen thưởng. *Bốn là*, thực hiện quy trình đánh giá đa chiều, kết hợp giữa tự đánh giá, đánh giá của cấp trên, đánh giá của cấp dưới và đánh giá từ phía người học. *Năm là*, ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng phần mềm quản lý và đánh giá cán bộ để đảm bảo tính chính xác, minh bạch và lưu trữ dữ liệu lâu dài.

4.2.3. Thực hiện tốt các khâu trong công tác cán bộ đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý

Để thực hiện giải pháp này cần triển khai các biện pháp, cách thức sau đây:

Một là, xây dựng và ban hành Đề án tổng thể về phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trường chính trị giai đoạn 2025 - 2030, tầm nhìn đến năm 2040 trình ban thường vụ tỉnh ủy phê duyệt. *Hai là*, rà soát, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, từ chức, miễn nhiệm cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị phù hợp với quy định mới. *Ba là*, ký kết Chương trình phối hợp công tác giữa trường chính trị với ban tổ chức tỉnh ủy, thành ủy để thực hiện cơ chế luân chuyển, đi thực tế có kỳ hạn cho cán bộ, giảng viên. *Bốn là*, thành lập hội đồng tư vấn và đánh giá năng lực cán bộ để hỗ trợ Ban Giám hiệu trong các khâu tuyển chọn, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị. *Năm là*, ứng dụng phần mềm quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức để theo dõi, cập nhật thường xuyên biến động nhân sự và quá trình phát triển của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

4.2.4. Tạo môi trường dân chủ, xây dựng văn hóa trường Đảng, các đoàn thể vững mạnh

Các biện pháp để triển khai các nội dung giải pháp này:

Một là, tăng cường sự lãnh đạo của đảng ủy và ban giám hiệu trong việc duy trì kỷ cương. *Hai là*, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số để công khai, minh bạch hóa các hoạt động. *Ba là*, tổ chức sâu rộng các phong trào thi đua gắn với xây dựng mô hình điển hình. *Bốn là*, phát huy cơ chế phối hợp đa phương để hỗ trợ nguồn lực văn hóa.

4.2.5. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy cấp tỉnh, trách nhiệm của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, đảng ủy, ban giám hiệu trường đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh

Để thực hiện giải pháp này cần triển khai các biện pháp, cách thức sau đây:

Một là, tỉnh ủy, thành ủy ban hành Đề án hoặc Kế hoạch thực hiện Quy định số 396-QĐ/TW về TCT chuẩn giai đoạn 2026-2030. *Hai là,* Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cần tổ chức định kỳ các đoàn thẩm định, kiểm tra chéo việc thực hiện tiêu chí trường chuẩn và quy định về tổ chức bộ máy tại các địa phương. *Ba là,* đảng ủy, ban giám hiệu nhà trường chủ động rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy các khoa, phòng theo hướng tinh gọn, hiệu quả, tuân thủ đúng Quy định 393-QĐ/TW. *Bốn là,* thiết lập cơ chế làm việc liên ngành định kỳ giữa TCT - ban tổ chức tỉnh ủy, sở nội vụ để giải quyết kịp thời các vấn đề về biên chế, đào tạo và chính sách cán bộ. *Năm là,* tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của uy ban kiểm tra tỉnh ủy và phát huy vai trò giám sát của các đoàn thể trong việc bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

4.2.6. Phát huy vai trò nêu gương, tự học tập, tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các trường chính trị cấp tỉnh

Để thực hiện giải pháp này cần triển khai các biện pháp, cách thức sau đây:

Một là, cụ thể hóa trách nhiệm nêu gương thành các tiêu chí định lượng và đưa vào bản cam kết tu dưỡng, rèn luyện hằng năm của từng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. *Hai là,* xây dựng môi trường học thuật mở, khuyến khích tự học thông qua việc giao định mức NCKH cao hơn quy định chung đối với đội ngũ lãnh đạo và hỗ trợ kinh phí đào tạo. *Ba là,* ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin và chuyển đổi số để tạo ra phương thức tự rèn luyện và giám sát việc tự học mới, hiện đại, minh bạch và hiệu quả. *Bốn là,* tổ chức chế độ đi nghiên cứu thực tế có chiều sâu và bắt buộc đối với lãnh đạo khoa, phòng để rèn luyện bản lĩnh và cập nhật kiến thức thực tiễn. *Năm là,* tăng cường hoạt động kiểm tra, giám sát của đảng ủy, ban giám hiệu và các đoàn thể đối với việc thực hiện cam kết nêu gương và kết quả tự học tập của cán bộ lãnh đạo.

Tiểu kết chương 4

Trên cơ sở thực trạng được phân tích, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh ở chương 3, chương 4 của luận án đã dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh thời gian tới; đồng thời xác định phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh thời gian tới. Từ những dự báo yếu tố thuận lợi, khó khăn và phương hướng đó, luận án đề xuất hệ thống 06 giải pháp mang tính đồng bộ, khả thi.

KẾT LUẬN

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh giữ vị trí quan trọng trong cơ cấu tổ chức và hoạt động của nhà trường, là lực lượng trực tiếp lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ ĐT,BD cán bộ, NCKH, tổng kết thực tiễn và tham mưu cho cấp ủy, ban giám hiệu trong triển khai nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Chất lượng của đội ngũ này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của các TCT cấp tỉnh mà còn tác động sâu sắc đến chất lượng ĐT,BD đội ngũ cán bộ của HTCT ở địa phương. Vì vậy, nghiên cứu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh có ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng trong bối cảnh đổi mới giáo dục LLCT, xây dựng TCT chuẩn và đẩy mạnh chuyển đổi số hiện nay.

Trên cơ sở kế thừa và phát triển những kết quả nghiên cứu có liên quan, luận án đã tập trung luận giải những vấn đề lý luận cơ bản về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh; làm rõ vị trí, vai trò, đặc điểm, tiêu chí đánh giá và những yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ này trong điều kiện hiện nay. Đây là cơ sở khoa học quan trọng để nhận diện đúng yêu cầu, nội dung và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh trong giai đoạn mới. Thông qua khảo sát, phân tích thực tiễn tại các TCT cấp tỉnh, luận án đã đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay. Từ thực trạng đó, luận án đã chỉ ra những nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế và xác định những vấn đề đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh hiện nay. Trên cơ sở quán triệt quan điểm của Đảng về công tác cán bộ, đổi mới giáo dục LLCT và xây dựng TCT chuẩn, luận án đã đề xuất hệ thống phương hướng và giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh trong thời gian tới. Các giải pháp được đề xuất có tính hệ thống, gắn với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ, đổi mới công tác cán bộ, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, tăng cường ĐT,BD, đẩy mạnh chuyển đổi số và phát huy trách nhiệm tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là yêu cầu khách quan, cấp thiết nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT,BD cán bộ của HTCT trong giai đoạn hiện nay. Việc thực hiện đồng bộ, hiệu quả các giải pháp mà luận án đề xuất sẽ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tư duy đổi mới, trình độ chuyên môn cao và năng lực lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; qua đó góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống TCT, phục vụ hiệu quả công tác xây dựng Đảng và phát triển đất nước.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Ninh Thị Hồng Hạnh (2021), *Thực tiễn và kinh nghiệm xây dựng, phát triển tỉnh Hưng Yên* (Chương trình Trung cấp lý luận chính trị), Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.

2. Ninh Thị Hồng Hạnh (2023), *"Nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho các chức danh cán bộ chủ chốt cấp xã thuộc tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2023-2026, định hướng đến năm 2030",* Thành viên đề tài khoa học cấp tỉnh. Giấy Chứng nhận đăng ký kết quả thực hiện nhiệm vụ Khoa học và Công nghệ sử dụng ngân sách nhà nước số 100/GCNĐKKQSKHCN ngày 20/11/2023 của Sở KH&CN tỉnh Hưng Yên.

3. Ninh Thị Hồng Hạnh (2024), *Đóng góp của đồng chí Lê Văn Lương với sự nghiệp cách mạng của Đảng,* Nxb. Thông tin và Truyền thông, Hà Nội.

4. Trần Đình Huỳnh, Ninh Thị Hồng Hạnh (2024), "Vấn đề cán bộ dưới ánh sáng tư tưởng Hồ Chí Minh", Bài 1: Đi tìm nguyên nhân cho tình trạng suy thoái tư tưởng, chính trị, đạo đức trong cán bộ, đảng viên, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 3, tr.26-30; Bài 2: Giải pháp nào cho tình trạng suy thoái tư tưởng, chính trị, đạo đức trong cán bộ, đảng viên hiện nay, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 4, tr.29-32.

5. Ninh Thị Hồng Hạnh (2024), "Chất lượng đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng ở các trường chính trị cấp tỉnh - từ thực tiễn vùng Đồng bằng Sông Hồng", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 399, tháng 4, tr.102-105.

6. Ninh Thị Hồng Hạnh (2025), "Nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh trong tình hình mới", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 359, tháng 12, tr.46-51.

7. Ninh Thị Hồng Hạnh (2025), "Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý - từ thực tiễn Trường Chính trị Nguyễn Văn Linh", *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*, ngày 24/4/2025.

8. Ninh Thị Hồng Hạnh (2026), "Chất lượng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh hiện nay", *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*, ngày 23/02/2026.

9. Ninh Thị Hồng Hạnh (2026), "Những vấn đề cơ bản về đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh hiện nay", *Tạp chí Tổ chức Nhà nước và Lao độn*g, kỳ 1, tháng 3, tr.86-90.