

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

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

HÀ NỘI - 2026

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**

Mã số: 9310202

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

Người hướng dẫn chính: PGS, TS TRẦN THỊ HƯƠNG

Người hướng dẫn phụ: TS NGUYỄN THỊ HỒNG HẠNH

HÀ NỘI - 2026

XÁC NHẬN CỦA CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

Luận án đã được tiếp thu và chỉnh sửa theo khuyến nghị của Hội đồng chấm luận tiến sĩ cấp Học viện.

Hà Nội, ngày.....tháng.....năm 2026

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

PGS, TS. Phạm Minh Sơn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả

Ninh Thị Hồng Hạnh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	8
1.1. Các công trình nghiên cứu ở ngoài nước	8
1.2. Các công trình nghiên cứu ở trong nước.....	20
1.3. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan và những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu	29
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.....	32
2.1. Trường chính trị cấp tỉnh và đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.....	33
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.....	60
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	78
3.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.....	78
3.2. Nguyên nhân và những vấn đề đặt ra.....	117
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.	128
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.....	128
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	138
KẾT LUẬN	178
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	180
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	181
PHỤ LỤC	202

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ĐT, BD	: Đào tạo, bồi dưỡng
HTCT	: Hệ thống chính trị
LLCT	: Lý luận chính trị
NCKH	: Nghiên cứu khoa học
TCT	: Trường chính trị
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

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” [63, tr.309] và nhấn mạnh “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng” [63, tr.309]. 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 tham mưu và tổ chức thực hiện các hoạt động của nhà trường như ĐT, BD, nghiên cứu khoa học (NCKH), tổng kết thực tiễn, quản lý đội ngũ giảng viên; tham mưu về cơ sở vật chất, chế độ chính sách cho đội ngũ viên chức của nhà trường. 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 TCT cấp tỉnh đã có bước phát triển cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Đa số cán bộ lãnh đạo có bản lĩnh

chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực quản lý từng bước được nâng lên; nhiều đồng chí phát huy tốt vai trò trong lãnh đạo, quản lý hoạt động ĐT, BD, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn, góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng hoạt động của các trường chính trị cấp tỉnh. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện công tác giáo dục LLCT; xây dựng TCT đạt chuẩn; thực hiện chủ trương sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy; đẩy mạnh chuyển đổi số và nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ trong giai đoạn mới, chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh vẫn còn bộc lộ những hạn chế, bất cập. Một bộ phận cán bộ lãnh đạo chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về tư duy lãnh đạo, năng lực quản lý và năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ; khả năng dự báo, tham mưu, đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý và xử lý những vấn đề phát sinh từ thực tiễn còn hạn chế. Năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn, phát triển chương trình, biên soạn tài liệu và tổ chức triển khai các nhiệm vụ mới ở một số khoa, phòng chưa theo kịp yêu cầu đổi mới của hệ thống TCT. Việc ứng dụng công nghệ thông tin và thích ứng với chuyển đổi số trong quản lý, điều hành của một số cán bộ lãnh đạo còn thiếu chủ động, chưa đáp ứng yêu cầu xây dựng mô hình quản trị hiện đại. Đặc biệt, việc thực hiện chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh và tổ chức chính quyền địa phương hai cấp đã làm thay đổi quy mô, cơ cấu tổ chức và phương thức hoạt động của nhiều TCT, dẫn đến sự điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ của các khoa, phòng và yêu cầu cao hơn đối với năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Trong khi đó, công tác quy hoạch, ĐT, BD, bố trí, sử dụng và đánh giá đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng ở một số nơi chưa thật sự đồng bộ; cơ cấu đội ngũ còn có mặt chưa hợp lý; năng lực lãnh đạo, quản lý giữa các cán bộ chưa đồng đều; uy tín và mức độ tin nhiệm của một số cán bộ đối với giảng viên, viên chức và học viên chưa cao, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý, sự đoàn kết nội bộ 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” [32, tr.1], 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” [7, tr.1]. 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 TCT cấp tỉnh, luận án đề xuất phương hướng và những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

- Tổng quan các công trình khoa học liên quan 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 TCT cấp tỉnh.

- Khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT 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 TCT cấp tỉnh.

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

- Đề xuất phương hướng và những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT 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 TCT 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 TCT cấp tỉnh từ năm 2018 đến 30/6/2025 và nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của 34 TCT 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 TCT cấp tỉnh từ năm 2018 đến nay. Việc lựa chọn mốc thời gian năm 2018 xuất phát từ việc Ban Bí thư ban hành Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13/11/2018 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tạo cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng cho việc kiện toàn tổ chức bộ máy, xác định rõ vị trí, chức năng, nhiệm vụ của các khoa, phòng và yêu cầu xây dựng, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng; 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 lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, 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 TCT 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 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: được sử dụng ở chương 1 - tổng quan tình hình nghiên cứu và chương 2 của luận án nhằm nghiên cứu về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh một cách đầy đủ và toàn diện về mặt lý luận; đồng thời xác định rõ nội dung cần tập trung nghiên cứu của đề tài.

- Phương pháp phân tích kết hợp tổng hợp: được sử dụng chủ yếu trong đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT

cấp tỉnh từ năm 2018 đến nay.

- Phương pháp quy nạp và diễn dịch: được sử dụng để đưa ra các nhận định, đánh giá, luận cứ, luận chứng, được sử dụng trong từng nội dung của luận án, chủ yếu sử dụng trong chương 2 của luận án.

- Phương pháp thống kê, so sánh: được sử dụng nhằm đánh giá, xử lý các số liệu từ các nguồn tổng hợp trong chương 3.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Thông qua phiếu điều tra, khảo sát để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh.

Nhằm thu thập dữ liệu phục vụ đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, nghiên cứu được triển khai tại các địa phương đại diện cho ba vùng Bắc - Trung - Nam, bảo đảm tính đa dạng về điều kiện kinh tế – xã hội, đặc điểm địa lý và quy mô đào tạo.

- + Khách thể khảo sát: Nghiên cứu tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với hai nhóm khách thể chính:

Nhóm cán bộ: bao gồm giảng viên, viên chức, lãnh đạo khoa, phòng; lãnh đạo trường.

Nhóm học viên: học viên đang theo học tại các trường chính trị được khảo sát.

- + Số phiếu khảo sát: Để phục vụ cho đề tài nghiên cứu sinh đã tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi với tổng số 600 phiếu đối với cán bộ và 1.200 phiếu đối với học viên các trường chính trị tại các địa phương. Số phiếu thu về là 589 phiếu đối với cán bộ (11 phiếu không đạt) và 1.184 phiếu đối với học viên (16 phiếu không đạt).

- + Thời gian khảo sát: Tháng 11 năm 2025

- + Mục đích của khảo sát: Phiếu khảo sát được thiết kế nhằm thu thập ý kiến đánh giá về các phương diện cấu thành chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, bao gồm: phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, năng lực quản lý - điều hành, kỹ năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ, tinh thần trách nhiệm và mức độ đáp ứng yêu cầu đổi mới hiện nay.

- + Xử lý thông tin: Thông tin định lượng được thu thập bằng bảng hỏi và xử lý với phần mềm SPSS 27.0

- Phương pháp tổng kết thực tiễn: Đây là phương pháp quan trọng, chủ yếu và đặc trưng của khoa học xây dựng Đảng, được sử dụng trong chương 3, 4 của luận án. Thông qua hoạt động thực tiễn chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo

khoa, phòng của TCT cấp tỉnh được thể hiện trong các báo cáo, các cuộc trao đổi, hội thảo, khảo sát... để đánh giá. Nghiên cứu thực tiễn, xuất phát từ thực tiễn để đề ra các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh thời gian tới.

Các phương pháp trên được sử dụng linh hoạt, đan xen, kết hợp để phát huy hiệu quả tổng hợp nhằm hoàn thành mục tiêu nghiên cứu.

Luận án có sự kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến đề tài; tham khảo các báo cáo, các số liệu thống kê có liên quan đến đề tài từ năm 2018 đến nay.

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 TCT 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 TCT 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 TCT 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 [216]. Trong nghiên cứu này, tác giả đã phân tích vai trò của đội ngũ cán bộ và cơ chế đào tạo cán bộ trong quá trình xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc, khẳng định cán bộ không chỉ là lực lượng quản lý hành chính mà còn là chủ thể bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng. Tác giả nhấn mạnh hệ thống trường đảng là thiết chế trung tâm trong đào tạo, vừa truyền đạt lý luận chính trị, vừa củng cố tính chính danh, tăng cường sự trung thành và chuẩn hóa chuẩn mực nghề nghiệp của đội ngũ lãnh đạo. Trong bối cảnh cải cách và hội nhập, nội dung đào tạo được bổ sung kiến thức quản trị, kinh tế thị trường và kỹ năng điều hành nhằm nâng cao năng lực thực tiễn. Nghiên cứu cho thấy hệ thống trường đảng kết hợp giữa giáo dục chính trị - tư tưởng và phát triển năng lực quản trị, qua đó cung cấp khung tham chiếu quan trọng cho việc nghiên cứu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các trường chính trị cấp tỉnh.

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 [210]. Trong nghiên cứu này, Charlotte P. Lee phân tích hệ thống trường đảng của Đảng Cộng sản Trung Quốc như một thiết chế quan trọng trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo trong bối cảnh cải cách. Tác giả làm rõ vai trò của trường đảng không chỉ trong củng cố nền tảng tư tưởng, bồi dưỡng lý luận chính trị mà còn trong việc thích ứng với biến đổi xã hội thông qua đổi mới nội dung, phương thức đào tạo và áp dụng các yếu

tổ quản trị hiện đại. Đồng thời, hệ thống này còn tham gia quản lý, chuẩn hóa và định hướng phát triển đội ngũ cán bộ, gắn đào tạo với quy hoạch, bổ nhiệm và thăng tiến. Nghiên cứu cho thấy sự linh hoạt của trường đảng trong việc kết hợp giữa yêu cầu chính trị – tư tưởng với nâng cao năng lực quản trị, qua đó cung cấp giá trị tham khảo quan trọng cho nghiên cứu về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các trường chính trị cấp tỉnh.

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 [227]. Bài viết đánh giá tác động của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo đối với hiệu quả hoạt động trong khu vực công. Kết quả cho thấy, đào tạo lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến năng lực quản lý, hiệu suất làm việc và chất lượng ra quyết định của cán bộ. Đồng thời, hiệu quả đào tạo phụ thuộc vào việc thiết kế chương trình phù hợp, gắn với thực tiễn công việc và chú trọng phát triển kỹ năng lãnh đạo cốt lõi. Nghiên cứu khẳng định đào tạo, bồi dưỡng là công cụ quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo trong khu vực công.

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 [220]. Tài liệu phân tích vai trò của các cơ sở đào tạo hành chính công trong việc phát triển năng lực lãnh đạo chuyển đổi cho đội ngũ cán bộ khu vực công. Các tác giả nhấn mạnh rằng, thông qua đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy và gắn đào tạo với thực tiễn quản trị, các học viện, trung tâm đào tạo có thể nâng cao năng lực tư duy chiến lược, khả năng thích ứng và đổi mới của cán bộ lãnh đạo. Qua đó, nghiên cứu khẳng định vai trò quan trọng của các cơ sở đào tạo trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, đáp ứng yêu cầu quản trị công hiện đại.

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 [223]. Đây là công trình nghiên

cứu có tính hệ thống về mô hình đổi mới giáo dục cán bộ, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn của tỉnh Sơn Đông trong triển khai các chủ trương mới của Trung ương về công tác trường đảng. Nội dung được cấu trúc theo các trụ cột: tư duy tổng thể, hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học, xây dựng đội ngũ và quản lý vận hành, qua đó làm rõ quá trình chuyển đổi từ phát triển quy mô sang phát triển chiều sâu. Công trình nhấn mạnh rằng phát triển chất lượng cao phải dựa trên việc duy trì tiêu chuẩn quản lý nghiêm ngặt gắn với “tôn chỉ ban đầu” của trường đảng; đồng thời đề cao các giải pháp như đẩy mạnh nghiên cứu có tổ chức, nâng cao hiệu quả các nền tảng học thuật và xây dựng mạng lưới đào tạo đồng bộ giữa các cấp. Bên cạnh đó, các tác giả cũng đề xuất các phương pháp giáo dục đặc thù, hiện đại nhằm nâng cao năng lực giải quyết vấn đề thực tiễn và xây dựng mô hình quản trị nhà trường tự chủ, chuyên nghiệp. Công trình có giá trị tham khảo quan trọng đối với nghiên cứu về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống trường chính trị địa phương trong bối cảnh hiện nay.

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 [230]. Trên cơ sở sử dụng dữ liệu về kinh nghiệm học tập tại trường Đảng của lãnh đạo các doanh nghiệp nhà nước lớn niêm yết tại Trung Quốc giai đoạn 2010 - 2019, nghiên cứu vận dụng lý thuyết “đóng dấu” và nhận dạng xã hội để kiểm định mối quan hệ giữa đào tạo tư tưởng chính trị và trách nhiệm xã hội doanh nghiệp. Kết quả cho thấy, kinh nghiệm học tập tại trường Đảng có tác động tích cực, có ý nghĩa thống kê đến việc nâng cao hiệu quả thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; qua đó khẳng định giáo dục chính trị không chỉ góp phần trang bị tri thức lý luận mà còn định hình nhận thức chính trị, giá trị nghề nghiệp và hành vi lãnh đạo của người học. Nghiên cứu cũng gợi mở cách tiếp cận đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ không chỉ dựa trên trình độ, phẩm chất chính trị mà còn thông qua khả năng chuyên hóa nhận thức, năng lực được đào tạo

thành hiệu quả thực tiễn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Đây là gợi mở có giá trị đối với nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh hiện nay, nhất là trong việc xem xét mối quan hệ giữa quá trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị với việc hình thành phẩm chất, năng lực lãnh đạo, quản lý và khả năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ.

Lý Lâm (2025), *Thiết kế lộ trình xây dựng hệ thống thông tin hóa Trường Đảng*, Nxb. Đại học Lâm nghiệp Đông Bắc [219]. Đây là công trình nghiên cứu chuyên sâu về ứng dụng công nghệ hiện đại trong hệ thống đào tạo cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc, tập trung vào quá trình chuyển đổi từ mô hình trường đảng truyền thống sang “trường đảng thông minh” trong bối cảnh chiến lược “Số hóa Đảng”. Tác giả phân tích định hướng thông tin hóa với sự tích hợp các công nghệ như 5G, điện toán đám mây, IoT, AI và dữ liệu lớn vào hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và quản lý. Công trình không chỉ dừng ở lý luận mà còn đề xuất lộ trình triển khai cụ thể, nhấn mạnh thông tin hóa là quá trình tái cấu trúc toàn diện hệ sinh thái đào tạo. Nội dung sách được triển khai từ khái quát lý luận, quy hoạch thiết kế tổng thể, bảo đảm an ninh mạng đến xây dựng nền tảng dữ liệu dùng chung, hướng tới hình thành mạng lưới trường đảng liên thông, đồng bộ. Công trình có giá trị tham khảo quan trọng trong nghiên cứu đổi mới và chuyển đổi số hệ thống trường chính trị hiện nay.

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 [221]. Đây là một tài liệu chuyên khảo khoa học tiêu biểu, minh chứng cho sự chuyển dịch vai trò của Trường Đảng cấp tỉnh từ đơn vị đào tạo thuần túy sang vai trò (Think tank) chiến lược của Tỉnh ủy. Tài liệu được biên soạn dựa trên các kết quả điều tra thực địa và dữ liệu cập nhật đến năm 2025, tập trung giải mã cách thức trường Đảng tham gia vào việc giải quyết các “điểm nghẽn” trong phát triển kinh tế xã hội tại Tứ Xuyên. Tác giả chỉ ra rằng, với lợi thế là “trận địa” tư tưởng và lý luận, Trường Đảng của tỉnh đã huy động đội ngũ giảng viên, chuyên gia nhằm hệ thống hóa các chiến lược của Trung ương vào thực tiễn địa phương. Nội dung

trọng tâm tập trung vào việc hiện thực hóa mô hình “Vĩ Đảng hiền kế” thông qua các đề xuất cụ thể tại địa phương. Trong đó, trình bày cách thức Trường Đảng kết nối các nguồn lực nghiên cứu từ các cơ quan chức năng của Đảng và Chính quyền để đưa ra các đối sách có tính ứng dụng cao, giúp lãnh đạo tỉnh có cơ sở khoa học trong việc điều hành sự phát triển cân bằng giữa các vùng miền. Điểm đặc sắc của công trình là đã kết hợp nhuần nhuyễn giữa chức năng giảng dạy và nghiên cứu: các kết quả trong Sách xanh không chỉ phục vụ tham mưu mà còn trực tiếp trở thành học liệu cho các lớp đào tạo cán bộ lãnh đạo tại tỉnh. Thông qua việc chuyển đổi từ các nghị quyết chính trị sang các giải pháp quản trị vùng cụ thể, các tác giả khẳng định vị thế của Trường Đảng Tỉnh ủy Tứ Xuyên như một trung tâm nghiên cứu lý luận và thực tiễn hàng đầu tại địa phương.

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 [228]. Công trình này nghiên cứu vai trò lãnh đạo trong giáo dục công dân tại các trường học ở Thượng Hải, Trung Quốc, tập trung phân tích sự tương tác giữa hiệu trưởng và bí thư đảng ủy nhà trường trong quá trình thực hiện nhiệm vụ giáo dục. Nghiên cứu chỉ ra rằng vai trò lãnh đạo trong cơ sở giáo dục chịu sự tác động của nhiều yếu tố, trong đó có mối quan hệ giữa chính trị và giáo dục, yêu cầu của hệ thống chính trị, môi trường quản trị và phẩm chất, năng lực của người lãnh đạo. Công trình khẳng định người lãnh đạo không chỉ thực hiện chức năng quản lý chuyên môn mà còn giữ vai trò định hướng giá trị, tư tưởng trong nhà trường. Kết quả nghiên cứu là gợi mở quan trọng cho việc nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh, nhất là trong xem xét mối quan hệ giữa phẩm chất chính trị, năng lực quản lý và khả năng thực hiện nhiệm vụ giáo dục lý luận chính trị.

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 [208]. Bài viết đã nghiên cứu công tác giáo dục, đào tạo pháp luật cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong hệ thống Trường Đảng Trung Quốc. Tác giả khẳng định Trường Đảng là cơ sở quan trọng trong đào tạo cán bộ lãnh đạo, trong đó giáo dục pháp luật có vai trò nâng cao nhận thức, năng lực quản lý theo pháp luật của đội ngũ cán bộ. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn tại Trường Đảng tỉnh Hồ Nam, nghiên cứu chỉ ra những hạn chế trong nội dung, phương thức và hiệu quả đào tạo pháp luật, đồng thời đề xuất đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo theo hướng gắn với yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền. Công trình cung cấp những gợi mở quan trọng về vai trò của đào tạo, bồi dưỡng trong nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo, là cơ sở tham khảo cho nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh, nhất là trong xem xét yêu cầu về năng lực quản lý, tổ chức thực hiện nhiệm vụ và khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới hoạt động của nhà trường.

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 [213]. Tác phẩm phân tích các mô hình tiêu chuẩn lãnh đạo trường học trên phạm vi quốc tế, nhấn mạnh vào sự chuyển dịch từ lãnh đạo hành chính đơn thuần sang lãnh đạo học thuật và lãnh đạo phân cấp. Tác giả chỉ ra rằng chất lượng người lãnh đạo không chỉ đo bằng việc điều hành bộ máy mà là khả năng tạo ra các tiêu chuẩn chuyên môn, thúc đẩy sự tự chủ của đội ngũ giáo viên và xây dựng văn hóa học tập không ngừng trong tổ chức. Tuy nhiên, nghiên cứu này chưa xem xét đến mô hình lãnh đạo trong các cơ sở đào tạo cán bộ chính trị đặc thù. Tại Việt Nam, lãnh đạo trường chính trị cấp tỉnh không chỉ cần năng lực quản trị giáo dục hiện đại theo chuẩn quốc tế mà còn phải đáp ứng các tiêu chuẩn về bản lĩnh chính trị và khả năng

định hướng tư tưởng, điều mà các khung lý thuyết giáo dục phương Tây thường bỏ ngỏ.

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 [222]. Nghiên cứu đã phân tích xu hướng chuyển đổi từ mô hình lãnh đạo dựa trên vị trí, chức danh sang phát triển các năng lực lãnh đạo linh hoạt nhằm thích ứng với môi trường quản trị công ngày càng phức tạp. Nghiên cứu cung cấp khung lý thuyết về tư duy hệ thống, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng của đội ngũ lãnh đạo trong khu vực công. Tuy nhiên, công trình chưa đi sâu phân tích đặc thù lãnh đạo trong các cơ sở đào tạo lý luận chính trị, nơi yêu cầu về năng lực quản trị phải gắn với phẩm chất chính trị, tính Đảng và vai trò giáo dục, đào tạo cán bộ. Đây là gợi mở quan trọng cho việc nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh, nhất là trong việc kết hợp giữa năng lực quản lý hiện đại với yêu cầu giữ vững bản lĩnh chính trị và thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của nhà trường.

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 [226]. Bài viết là bài báo khoa học nghiên cứu về công tác xây dựng đội ngũ giảng viên tại các trường Đảng (học viện hành chính) cấp cơ sở trong giai đoạn hiện nay. Tác giả khẳng định công tác trường Đảng là bộ phận quan trọng trong sự nghiệp của Đảng và Nhà nước; việc coi trọng, phát huy vai trò của trường Đảng là truyền thống tốt đẹp và ưu thế chính trị của Đảng. Trên cơ sở phân tích thực trạng, bài viết chỉ ra rằng những hạn chế trong xây dựng đội ngũ giảng viên trường Đảng cấp cơ sở hiện nay đã và đang ảnh hưởng trực tiếp đến việc phát huy chức năng, vai trò của nhà trường. Từ đó, tác giả nhấn mạnh sự cần thiết phải nhận thức đúng đắn các vấn đề tồn tại, đồng thời tìm ra những con đường và giải pháp phù hợp nhằm khắc phục khó khăn trong công tác xây dựng đội ngũ giảng viên. Thông qua việc làm rõ các vấn đề lý luận và thực tiễn

liên quan, bài viết góp phần cung cấp cơ sở tham khảo cho việc hoạch định giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, qua đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của hệ thống trường Đảng cấp cơ sở trong giai đoạn mới.

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. Bài viết bàn về yêu cầu xây dựng năng lực và phẩm chất của đội ngũ giảng viên Trường Đảng trong bối cảnh mới [209]. Tác giả khẳng định Trường Đảng là trường học của Đảng Cộng sản Trung Quốc, là mặt trận chủ yếu trong công tác bồi dưỡng, đào tạo cán bộ lãnh đạo và cán bộ, đảng viên các cấp, đồng thời là sự nghiệp quan trọng mang tính chiến lược của Đảng. Trong đó, giảng viên Trường Đảng giữ vai trò nòng cốt, trực tiếp gánh vác trách nhiệm và sứ mệnh đào tạo cán bộ cho Đảng. Bài viết nhấn mạnh rằng trong thời đại mới, đội ngũ giảng viên Trường Đảng cần không ngừng nâng cao năng lực học tập, nghiên cứu; tăng cường khả năng gắn lý luận với thực tiễn; đồng thời chú trọng bồi dưỡng ý thức đổi mới và năng lực sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Đây là những yêu cầu then chốt để đáp ứng nhiệm vụ đào tạo cán bộ trong điều kiện mới. Thông qua việc phân tích vai trò và yêu cầu đối với giảng viên Trường Đảng, bài viết góp phần làm rõ phương hướng xây dựng đội ngũ giảng viên có phẩm chất chính trị vững vàng, trình độ lý luận cao và năng lực thực tiễn tốt, qua đó bảo đảm và phát huy vai trò của Trường Đảng trong sự nghiệp xây dựng Đảng hiện nay.

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 Đảng - Ấn bản Khoa học xã hội và Nhân văn [212]. Bài viết đã tổng kết kinh nghiệm xây dựng đội ngũ nhân tài của Trường Đảng tỉnh Thanh Hải trong hơn 70 năm phát triển. Nghiên cứu nhấn mạnh vai trò của công tác phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài trong nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên; đồng thời phân tích cách thức nhà trường gắn chiến lược phát triển nhân tài với nhiệm vụ chính trị của Đảng và yêu cầu thực tiễn địa phương. Qua quá trình cải cách cơ chế quản lý, xây dựng môi trường phát

triển và tăng cường đào tạo đội ngũ, Trường Đảng tỉnh Thanh Hải đã hình thành một số kinh nghiệm có giá trị trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Công trình cung cấp những gợi mở quan trọng cho nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh, nhất là về công tác quy hoạch, tạo nguồn, bồi dưỡng, sử dụng và xây dựng môi trường để phát huy năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ trong các cơ sở đào tạo lý luận chính trị.

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* [231]. Nghiên cứu đã phân tích vai trò của phong cách lãnh đạo và hoạt động giám sát của hiệu trưởng trong nâng cao hiệu quả giảng dạy của giáo viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự kết hợp giữa phong cách lãnh đạo dân chủ và lãnh đạo định hướng kiểm soát có tác động tích cực đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ; trong đó, lãnh đạo dân chủ thể hiện qua việc tạo điều kiện để giáo viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng, còn giám sát tập trung vào hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, xây dựng chương trình và công cụ giảng dạy. Nghiên cứu cũng chỉ ra những khó khăn trong quản lý, như năng lực giám sát chưa đồng đều, hạn chế trong thay đổi thói quen làm việc truyền thống. Công trình cung cấp gợi mở quan trọng cho nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh, nhất là về vai trò của phong cách lãnh đạo, năng lực quản lý, kiểm tra, giám sát và tạo môi trường phát triển đội ngũ trong nâng cao hiệu quả hoạt động của nhà trường.

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 [207]. Đây là một tổng

quan hệ thống nhằm phân tích sự phát triển của lý thuyết lãnh đạo quản lý trong giáo dục (managerial leadership) thông qua việc rà soát 68 công trình khoa học được công bố trong giai đoạn 1959 - 2022. **Kết quả nghiên cứu cho thấy lãnh đạo quản lý là một yếu tố trung tâm trong quản trị giáo dục, có vai trò quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức, chất lượng quản lý và khả năng thực hiện mục tiêu giáo dục. Đồng thời, nghiên cứu chỉ ra sự chưa thống nhất trong cách tiếp cận và vận dụng các lý thuyết lãnh đạo, từ đó đề xuất xây dựng khung tham chiếu có tính hệ thống nhằm nâng cao hiệu quả nghiên cứu và thực hành lãnh đạo trong lĩnh vực giáo dục. Công trình cung cấp những gợi mở quan trọng cho nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh, nhất là trong việc xác định các yêu cầu về năng lực lãnh đạo, quản lý, khả năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ và vai trò của người đứng đầu trong nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của nhà trường.**

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 [211]. Bài viết khẳng định rằng, phát triển năng lực lãnh đạo đang trở thành một trong những yếu tố then chốt nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số trong giáo dục hiện nay. Đồng thời, bài viết cũng nhấn mạnh yêu cầu phải chuẩn hóa đội ngũ lãnh đạo theo các tiêu chí về năng lực quản lý, năng lực chuyên môn và khả năng thích ứng với môi trường giáo dục hiện đại. Tuy nhiên, có thể thấy rằng bài viết chủ yếu tập trung vào lãnh đạo trong các cơ sở giáo dục nói chung hoặc giáo dục đại học, chưa nghiên cứu chuyên sâu về đội ngũ lãnh đạo trong các cơ sở đào tạo mang tính đặc thù về chính trị như hệ thống trường chính trị. Điều này cho thấy vẫn còn khoảng trống nghiên cứu cần được tiếp tục làm rõ, đặc biệt là trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh xây dựng trường chính trị chuẩn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các trường chính trị cấp tỉnh hiện nay.

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 [217]. Bài viết nghiên cứu mối quan hệ giữa năng lực lãnh đạo, kỹ năng chính trị của người đứng đầu cơ sở giáo dục và mức độ trao quyền cho đội ngũ. Các tác giả khẳng định rằng, bên cạnh năng lực quản lý thuần túy, “kỹ năng chính trị” (khả năng gây ảnh hưởng, mạng lưới quan hệ và sự nhạy bén trong tổ chức) là yếu tố then chốt giúp lãnh đạo vận hành bộ máy hiệu quả và tạo động lực cho cấp dưới. Mặc dù bài viết cung cấp khung lý thuyết rất mới về “kỹ năng chính trị” của người quản lý, nhưng chưa làm rõ cách vận dụng các kỹ năng này trong một hệ thống đào tạo đặc thù như Trường Chính trị, nơi mà “kỹ năng chính trị” không chỉ là công cụ quản trị mà còn là yêu cầu nghiệp vụ cốt lõi và tư tưởng của người lãnh đạo cán bộ.

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 [225]. Đây là chuyên khảo lý luận - giáo dục dành cho đội ngũ cán bộ, giảng viên các trường Đảng trong bối cảnh mới. Nội dung tác phẩm được kết cấu thành năm phần chính, gồm: giữ vững sứ mệnh và bản chất của Trường Đảng; nghiên cứu và vận dụng lý luận đổi mới; đọc và học tập các tác phẩm kinh điển; nâng cao năng lực công tác; rèn luyện và tôi luyện tính Đảng. Tác phẩm tập trung làm rõ những nội dung trọng tâm như các luận điểm quan trọng của Tập Cận Bình về công tác Trường Đảng; nội hàm cơ bản và ý nghĩa to lớn của hiện đại hóa kiểu Trung Quốc; hệ thống khoa học của chủ nghĩa Mác; phương pháp tiến hành điều tra, nghiên cứu xã hội; cũng như những kinh nghiệm lịch sử được đúc kết từ 100 năm đấu tranh và phát triển của Đảng Cộng sản Trung Quốc. Thông qua việc kết hợp giữa phân tích lý luận với định hướng thực tiễn, công trình góp phần làm rõ yêu cầu nâng cao toàn diện phẩm chất chính trị, trình độ lý luận và năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ làm công tác Trường Đảng, đáp ứng nhiệm vụ đào tạo cán bộ và xây dựng Đảng trong điều kiện mới.

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 [214]. Đây là bài báo khoa học nghiên cứu vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đảng ở địa phương trong bối cảnh thời đại mới, xuất phát từ quan điểm coi nhân tài là động lực hàng đầu của đổi mới và phát triển. Tác giả nhấn mạnh rằng giảng viên Trường Đảng là lực lượng nòng cốt trong đội ngũ nhân lực của trường, giữ vai trò quyết định đối với sự phát triển chất lượng cao, đồng thời có ý nghĩa then chốt trong việc đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của Đảng. Trên cơ sở vận dụng lý thuyết quản trị nguồn nhân lực, bài viết phân tích những khó khăn, thách thức đang đặt ra đối với công tác xây dựng đội ngũ giảng viên tại các Trường Đảng địa phương hiện nay. Thông qua việc áp dụng sáu hiệu ứng quản lý nhân tài, tác giả đề xuất sáu biện pháp cụ thể gắn với các khâu “thu hút - bồi dưỡng - quản lý - sử dụng” đội ngũ giảng viên, nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác nhân sự trong Trường Đảng. Thông qua phân tích lý luận kết hợp với định hướng thực tiễn, bài viết góp phần cung cấp những gợi mở có giá trị cho việc đổi mới công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đảng địa phương, đáp ứng yêu cầu đào tạo cán bộ và phát triển sự nghiệp Trường Đảng trong điều kiện mới.

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 [229]. Nghiên cứu này đã phân tích cơ chế tác động của các mạng lưới liên trường trong việc phát triển năng lực lãnh đạo của hiệu trưởng. Kết quả nghiên cứu cho thấy các mô hình kết nối, chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn giữa các nhà trường có khả năng nâng cao vốn chuyên môn của người lãnh đạo thông qua phát triển vốn con người, vốn xã hội và năng lực ra quyết định. Nghiên cứu khẳng định vai trò của môi trường học tập, hợp tác chuyên môn và cơ chế

phát triển đội ngũ trong nâng cao chất lượng lãnh đạo giáo dục. Công trình cung cấp gợi mở quan trọng cho nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh, nhất là về yêu cầu xây dựng môi trường phát triển chuyên môn, tăng cường trao đổi, học tập kinh nghiệm và phát huy các cơ chế hỗ trợ nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ.

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, Cẩm Thị Lai, Nguyễn Thị Thanh Nhân (Chủ biên) (2020), *Công tác trường chính trị, thực tiễn và kinh nghiệm*, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội [85]. Đây là tập hợp các bài viết, tham luận khoa học nhằm tổng kết 30 năm (1990–2020) công tác chỉ đạo, quản lý hệ thống trường chính trị ở nước ta. Công trình khái quát những thành tựu, kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn, đồng thời làm rõ vai trò của các trường chính trị trong nâng cao năng lực lý luận và thực tiễn cho đội ngũ cán bộ. Nội dung đề cập toàn diện các vấn đề như đổi mới chương trình đào tạo, gắn đào tạo với nghiên cứu và tổng kết thực tiễn, xây dựng đội ngũ giảng viên và quản lý cán bộ, cùng các mô hình, cách làm hiệu quả ở địa phương. Qua đó, công trình cung cấp những bài học kinh nghiệm quan trọng và luận cứ thực tiễn có giá trị cho việc nghiên cứu, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của các trường chính trị cấp tỉnh trong bối cảnh hiện nay.

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 [10]. Bài viết nêu rõ những nhận diện thủ đoạn, phương thức chống phá của các thế lực thù địch vào nền tảng tư tưởng của Đảng. Trên cơ sở đó, liên hệ tới công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học của các trường chính trị cấp tỉnh hướng đến bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng và đưa ra một số định hướng nhằm bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong giảng dạy, nghiên cứu ở các trường chính trị cấp tỉnh trong thời gian tới

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 [69]. Tác giả đã nghiên cứu một cách hệ thống những vấn đề lý luận và thực tiễn về tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên trường chính trị cấp tỉnh. Trên cơ sở làm rõ khái niệm, đặc điểm và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên, tác giả khảo sát thực tiễn tại nhiều địa phương và chỉ ra rằng động lực làm việc của đội ngũ giảng viên còn hạn chế, các cơ chế, chính sách tạo động lực chưa thật sự đồng bộ và hiệu quả. Từ đó, luận án đề xuất hệ thống quan điểm, giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo động lực, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Kết quả nghiên cứu là tài liệu tham khảo có giá trị đối với đề tài chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh, đặc biệt trong việc phân tích vai trò của cơ chế, chính sách và môi trường làm việc đối với việc phát huy năng lực, trách nhiệm và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo

Nguyễn Thị Thanh Nhân (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 [71]. Bài viết phân tích các yêu cầu chuẩn hóa các mặt công tác của trường chính trị cấp tỉnh. Trên cơ sở đó, phân tích và chỉ rõ việc xây dựng trường chính trị chuẩn là giải pháp đột phá để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn. Bài viết có ý nghĩa làm rõ vai trò của việc chuẩn hóa trong nâng cao chất lượng hoạt động của trường chính trị cấp tỉnh, qua đó gợi mở yêu cầu nâng cao năng lực, trình độ và hiệu quả lãnh đạo của đội ngũ cán bộ khoa, phòng, góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong giai đoạn hiện nay.

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 [91]. Các tác giả nghiên cứu công tác đào tạo Trung cấp lý luận chính trị trong bối cảnh Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư,

qua đó nhấn mạnh yêu cầu đổi mới nội dung, phương thức và quản lý đào tạo tại các trường chính trị cấp tỉnh. Trên cơ sở làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn, công trình phân tích các yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo, đồng thời khảo sát thực trạng tại Trường Chính trị tỉnh Nam Định, chỉ ra những hạn chế và vấn đề đặt ra trong bối cảnh mới. Từ đó, sách đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo theo hướng nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới và chuẩn hóa. Công trình có giá trị tham khảo trong nghiên cứu đổi mới hoạt động đào tạo ở các trường chính trị, đồng thời gợi mở vai trò của lãnh đạo khoa, phòng trong tổ chức và bảo đảm chất lượng đào tạo.

Nguyễn Thị Thanh Nhân (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 [72]. Bài viết làm rõ những kết quả bước đầu trong công tác xây dựng trường chính trị chuẩn. Từ đó, chỉ rõ trọng tâm nhiệm vụ xây dựng trường chính trị chuẩn thời gian tới. Bài viết có ý nghĩa cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng để đánh giá mức độ đáp ứng tiêu chuẩn của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong quá trình xây dựng trường chính trị chuẩn; qua đó gợi mở định hướng, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo tại các trường chính trị cấp tỉnh hiện nay.

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 [41]. Công trình làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về xây dựng trường chính trị cấp tỉnh đạt chuẩn theo Quy định số 11-QĐ/TW; phân tích thực trạng Trường Chính trị Hoàng Văn Thụ trên các phương diện tổ chức bộ máy, đội ngũ giảng viên, đào tạo, nghiên cứu khoa học, cơ sở vật chất và quản lý; đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động và xây dựng nhà trường đạt chuẩn. Kết quả nghiên cứu cho thấy việc xây dựng trường chính trị đạt chuẩn gắn chặt với yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng – lực lượng giữ vai trò quan trọng trong tổ chức, quản lý và bảo đảm chất lượng các hoạt động của nhà trường.

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 [73]. Công trình tập trung làm rõ giá trị lý luận và thực tiễn của tác phẩm “Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực...” của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng, đồng thời vận dụng vào hoạt động giảng dạy, nghiên cứu tại các trường chính trị và trung tâm chính trị ở tỉnh Tuyên Quang. Nội dung sách phân tích sâu các vấn đề như phòng, chống tham nhũng gắn với xây dựng, chỉnh đốn Đảng, hoàn thiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tiếp cận quyền con người và nhận diện các biểu hiện tiêu cực. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất định hướng tích hợp nội dung tác phẩm vào chương trình đào tạo, góp phần nâng cao nhận thức, bản lĩnh và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, giảng viên. Công trình là tài liệu tham khảo thiết thực phục vụ giảng dạy lý luận chính trị và công tác xây dựng Đảng ở địa phương.

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 [42]. Các tác giả tập trung phân tích các vấn đề trọng tâm trong công tác giảng dạy tại Trường Chính trị Hoàng Đình Giong (Cao Bằng) nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ địa phương. Công trình làm rõ vị trí, vai trò của nhà trường trong giáo dục chính trị, tư tưởng và nghiệp vụ; đồng thời đánh giá thực trạng chất lượng giảng dạy, chỉ ra những ưu điểm và hạn chế về nội dung chương trình, kỹ năng sư phạm của giảng viên và mức độ gắn với thực tiễn. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất các giải pháp như đổi mới phương pháp giảng dạy, nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên, tăng cường gắn lý luận với thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo và đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa trường chính trị. **Tuy nhiên, nghiên cứu chủ yếu tiếp cận từ góc độ chất lượng giảng dạy và đội ngũ giảng viên, chưa đi sâu làm rõ chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng với tư cách là chủ thể trực**

tiếp tổ chức, quản lý và điều hành các hoạt động chuyên môn của nhà trường. Đây là khoảng trống cần tiếp tục được nghiên cứu nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng trường chính trị cấp tỉnh đạt chuẩn trong giai đoạn hiện nay.

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 [78]. Các tác giả phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn của việc xây dựng trường chính trị đạt chuẩn, đồng thời tổng kết kinh nghiệm tổ chức, quản lý và nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường Chính trị Lê Duẩn. Công trình làm rõ yêu cầu nâng cao năng lực, bản lĩnh chính trị và trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, giảng viên; đồng thời tập trung vào các nội dung như hoàn thiện tiêu chí và lộ trình đạt chuẩn, đổi mới phương pháp giảng dạy gắn với thực tiễn, nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn. Qua đó, công trình cung cấp luận cứ và kinh nghiệm thực tiễn quan trọng cho việc nâng cao chất lượng quản lý, điều hành và phát triển đội ngũ ở các trường chính trị cấp tỉnh trong bối cảnh chuẩn hóa hiện nay.

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 [43]. Công trình làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc; đánh giá thực trạng đội ngũ và đề xuất các giải pháp về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, hoàn thiện chính sách và đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng giảng viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị. Kết quả nghiên cứu là cơ sở tham khảo có giá trị trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh, nhất là trong công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo.

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 [83]. Các tác giả nghiên cứu một cách hệ thống vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các trường chính trị cấp tỉnh – lực lượng nòng cốt quyết định chất lượng lãnh đạo và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trên cơ sở làm rõ cơ sở lý luận và các quan điểm của Đảng về công tác cán bộ, công trình xác định các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực lãnh đạo, quản lý và trình độ chuyên môn của đội ngũ này. Đồng thời, nghiên cứu đánh giá thực trạng, chỉ ra những kết quả đạt được cũng như các hạn chế trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng cán bộ, cùng các nguyên nhân liên quan. Từ đó, các tác giả đề xuất phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa và nâng cao hiệu quả hoạt động của các trường chính trị cấp tỉnh. **Công trình là nguồn tài liệu tham khảo có giá trị, cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh hiện nay.**

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 [84]. Bài viết làm rõ cơ sở lý luận, thực trạng và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống trường chính trị cấp tỉnh hiện nay. Nghiên cứu phân tích những ưu điểm, hạn chế về phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ; đồng thời đề xuất các giải pháp như hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh, đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và đánh giá cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng trường chính trị chuẩn trong giai đoạn mới. **Bài viết cung cấp những gợi mở quan trọng để nghiên cứu các yêu cầu, tiêu chí và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh trong bối cảnh hiện nay.**

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 [58]. Công trình tập hợp các tham luận làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và yêu cầu xây dựng trường chính trị đạt chuẩn; tập trung phân tích các vấn đề về đổi mới đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, xây dựng đội ngũ và hoàn thiện các điều kiện bảo đảm hoạt động của nhà trường. Các nghiên cứu khẳng định xây dựng trường chính trị chuẩn gắn với yêu cầu nâng cao chất lượng toàn diện, trong đó đội ngũ cán bộ giữ vai trò quan trọng. Đây là nguồn tài liệu tham khảo có giá trị trong nghiên cứu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh hiện nay.

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 [87]. Bài viết tập trung phân tích vai trò, yêu cầu và thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các trường chính trị cấp tỉnh trong bối cảnh đổi mới hệ thống chính trị và xây dựng trường chính trị chuẩn. Trên cơ sở đánh giá những ưu điểm và hạn chế về phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý như hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển và tăng cường kiểm tra, đánh giá cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Những kết quả nghiên cứu của bài viết là cơ sở tham khảo quan trọng cho việc tiếp tục nghiên cứu các tiêu chí, yêu cầu và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh hiện nay.

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 [44]. Trong luận án này, tác giả nghiên cứu hệ thống về năng lực tư duy lý luận của đội ngũ giảng viên các trường chính trị tỉnh khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, coi đây là yếu tố then chốt quyết định chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn. Luận án làm rõ nội hàm năng lực tư duy lý luận và các yếu tố ảnh hưởng, đồng thời khảo sát thực trạng, chỉ ra những hạn chế

năng lực phản biện, tổng hợp còn yếu và khả năng gắn lý luận với thực tiễn chưa cao. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp như tăng cường bồi dưỡng chuyên sâu, đổi mới phương pháp giảng dạy, xây dựng môi trường học thuật tích cực và hoàn thiện cơ chế chính sách, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa trong giai đoạn mới. **Kết quả nghiên cứu cung cấp những luận cứ tham khảo quan trọng trong việc đánh giá, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh, nhất là về năng lực chuyên môn, tư duy lý luận và khả năng lãnh đạo hoạt động khoa học, đào tạo, bồi dưỡng.**

Nguyễn Đình Thuận, Cẩm 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 [90]. Công trình phân tích thực trạng và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường chính trị trong bối cảnh xây dựng trường chính trị chuẩn và chuyển đổi số; làm rõ những kết quả, hạn chế về trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và ứng dụng công nghệ, đồng thời đề xuất các giải pháp đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy và cơ chế quản lý, đánh giá giảng viên. Kết quả nghiên cứu là cơ sở tham khảo quan trọng để tiếp cận, đánh giá các yêu cầu về năng lực, phẩm chất và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

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 [47]. **Bài viết phân tích các yêu cầu của Quy định số 11-QĐ/TW về trường chính trị chuẩn, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên tại Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong Thành phố Hà Nội và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa nhà trường. Kết quả nghiên cứu cung cấp những luận cứ thực tiễn quan trọng trong việc nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh, nhất là yêu cầu về phẩm chất, năng**

lực và khả năng đáp ứng nhiệm vụ trong bối cảnh xây dựng trường chính trị chuẩn hiện nay.

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 [68]. **Luận án làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị ở khu vực Duyên hải miền Trung; đánh giá thực trạng, chỉ ra những kết quả, hạn chế về cơ cấu, năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn; đồng thời đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Kết quả nghiên cứu cung cấp những luận cứ tham khảo quan trọng cho việc nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh, nhất là trong việc xác định các yêu cầu về phẩm chất, năng lực và công tác quản lý, phát triển đội ngũ trong bối cảnh hiện nay.**

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 [76]. **Luận án nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố; xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá trên các phương diện phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn; đồng thời đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu xây dựng trường chính trị chuẩn. Kết quả nghiên cứu là nguồn tư liệu tham khảo có giá trị, góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xác định tiêu chí, yêu cầu và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh hiện nay.**

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 [60]. **Luận án nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ; làm rõ hệ thống tiêu chí đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ**

chuyên môn, năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học và khả năng đáp ứng yêu cầu tự chủ đại học; đồng thời đánh giá thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ đến năm 2035. Công trình có giá trị tham khảo trong việc kế thừa cách tiếp cận về tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ và xây dựng các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

Phạm Tiên 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 [67]. Bài viết phân tích thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng của Trường Chính trị tỉnh Yên Bái. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra những giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của Trường Chính trị Yên Bái hiện nay. Bài viết có ý nghĩa cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng để đánh giá và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tại Trường Chính trị tỉnh Yên Bái; qua đó gợi mở các giải pháp về năng lực quản lý, điều hành và tổ chức đào tạo, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo trong hệ thống trường chính trị cấp tỉnh hiện nay.

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

1.3.1. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan

Tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến TCT cấp tỉnh, đội ngũ giảng viên và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của các TCT 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 TCT 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 TCT 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 TCT cấp tỉnh; 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 TCT cấp tỉnh trong bối cảnh triển khai Quy định số 11-QĐ/TW về trường chính trị chuẩn và các yêu cầu mới đối với việc xây dựng TCT 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 NCKH và tổng kết thực tiễn còn chưa đồng đều; tư duy quản lý hiện đại và khả năng ứng dụng công nghệ 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 của TCT 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 NCKH; 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 TCT, 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 tổ chức, điều hành các hoạt động của TCT 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 TCT 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, NCKH và mức độ đáp ứng tiêu chuẩn TCT 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 TCT 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 TCT cấp tỉnh trong thời gian tới.

1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

Thứ nhất, nghiên cứu, luận giải và làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. Trong đó, tập trung làm rõ khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, vị trí, vai trò và đặc điểm

của TCT cấp tỉnh; khái niệm, vị trí, vai trò và đặc điểm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng; xây dựng và luận giải khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh; xác định nội hàm, tiêu chí đánh giá chất lượng, các yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh; đồng thời làm rõ nội dung, yêu cầu và những vấn đề có tính nguyên tắc trong nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh.

Thứ hai, khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh giai đoạn từ năm 2018 đến nay. Nghiên cứu tập trung đánh giá thực trạng về cơ cấu, số lượng, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực lãnh đạo, quản lý, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ và mức độ đáp ứng yêu cầu đổi mới của đội ngũ; đồng thời phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, chỉ rõ những kết quả đạt được, hạn chế, bất cập, nguyên nhân của những hạn chế và những vấn đề thực tiễn đặt ra cần tiếp tục giải quyết.

Thứ ba, nghiên cứu dự báo những nhân tố và xu hướng tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh trong thời gian tới. Trên cơ sở phân tích bối cảnh mới, yêu cầu đổi mới hệ thống TCT, xây dựng đội ngũ cán bộ và chuyển đổi số trong giáo dục, đào tạo, luận án xác định những thuận lợi, khó khăn, cơ hội, thách thức và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Thứ tư, đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. Các giải pháp được xây dựng trên cơ sở lý luận và thực tiễn đã nghiên cứu, bảo đảm tính toàn diện, đồng bộ, khả thi, gắn với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, năng lực lãnh đạo, quản lý và chuyên môn đáp ứng yêu cầu phát triển TCT cấp tỉnh trong giai đoạn mới.

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, chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, vai trò và đặc điểm

2.1.1.1. Khái niệm

Trong quá trình đổi mới và hoàn thiện HTCT, địa vị pháp lý và tổ chức bộ máy cấp tỉnh đã trải qua những bước chuyển mình quan trọng nhằm đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương hiện đại. Trước tháng 7/2025, cấp tỉnh được vận hành theo các quy định của Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), tập trung vào việc phân định thẩm quyền giữa Trung ương và địa phương, giữa chính quyền đô thị và nông thôn. Trong giai đoạn này, các đơn vị sự nghiệp trực thuộc cấp ủy địa phương, bao gồm cả các cơ sở ĐT, BD cán bộ, hoạt động trong bối cảnh đẩy mạnh sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW và Nghị quyết số 19-NQ/TW khóa XII, nhằm hướng tới mục tiêu tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Từ tháng 7/2025 đến nay, với việc thực hiện các chủ trương mới về quy hoạch tổng thể đơn vị hành chính cấp tỉnh và nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng bộ tỉnh trong kỷ nguyên mới, vai trò của cấp tỉnh ngày càng được khẳng định là mắt xích trọng yếu trong trục quản trị quốc gia. Đặc biệt, theo tinh thần các văn kiện mới nhất của Đảng, cấp tỉnh không chỉ đóng vai trò thực thi mà còn là nơi trực tiếp cụ thể hóa các đột phá chiến lược vào điều kiện đặc thù của địa phương. Trong bối cảnh đó, các thiết chế thuộc HTCT cấp tỉnh được yêu cầu phải có sự chuyển đổi mạnh mẽ về tư duy và phương thức vận hành, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ vừa “hồng” vừa “chuyên”, có tầm nhìn và kỹ năng quản trị hiện đại. Đây chính là bối cảnh thực tiễn quan trọng để xác lập đầy đủ hơn vị thế, chức năng và nhiệm vụ của hệ thống các trường Đảng ở địa phương.

** Khái niệm trường chính trị cấp tỉnh*

Trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (gọi chung là 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. Đây không chỉ là một cơ sở ĐT, BD cán bộ ở địa phương, mà còn có chức năng ĐT, BD LLCT; trang bị, cập nhật chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý; kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ về công tác xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội; đồng thời tham gia NCKH, tổng kết thực tiễn về xây dựng Đảng, xây dựng HTCT ở địa phương. Khái niệm này hình thành và được xác lập dần qua các văn bản: Quyết định số 61-QĐ/TW (1993), Quyết định số 88-QĐ/TW (1994), Quyết định số 184-QĐ/TW (2008), Quy định số 09-QĐi/TW (2018), và Quy định số 393-QĐ/TW (2026) về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố. Đặc biệt, từ năm 2018, TCT cấp tỉnh đã được xác định rõ là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc cấp ủy địa phương. Điều này thể hiện quan điểm xuyên suốt: ĐT, BD cán bộ là công việc thuộc trách nhiệm trực tiếp và toàn diện của Đảng.

Trước hết, về tính chất đơn vị sự nghiệp, theo Quy định số 393-QĐ/TW, TCT cấp tỉnh là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy. Với vị thế này, nhà trường thực hiện chức năng trọng yếu là ĐT, BD LLCT; phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong HTCT cấp cơ sở và các đặc khu. Việc xác định là đơn vị sự nghiệp tạo điều kiện cho nhà trường phát huy tính chủ động, tập trung mọi nguồn lực để không ngừng nâng cao chất lượng dạy và học, đẩy mạnh nghiên cứu thực tiễn và tổng kết lý luận. Từ đó, bồi dưỡng nên đội ngũ cán bộ kế cận có bản lĩnh chính trị vững vàng và năng lực thực tiễn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tại địa phương.

Về cơ chế trực thuộc, Quy định số 393-QĐ/TW xác định vị trí của TCT là đơn vị 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. Quy định này

khẳng định mối quan hệ chặt chẽ, thống nhất giữa cơ quan lãnh đạo địa phương với cơ sở ĐT, BD cán bộ của Đảng ở địa phương. Cơ chế trực thuộc đó bảo đảm để TCT luôn bám sát định hướng chính trị, nhiệm vụ chính trị của Đảng bộ tỉnh, thành phố; đồng thời phục vụ trực tiếp, thiết thực cho công tác ĐT, BD đội ngũ cán bộ trong từng giai đoạn. Ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy không chỉ lãnh đạo, định hướng về mục tiêu, nội dung, chương trình ĐT, BD mà còn quyết định những vấn đề quan trọng về tổ chức bộ máy, biên chế, đội ngũ cán bộ, giảng viên và các điều kiện bảo đảm khác, qua đó tạo cơ sở để nhà trường hoạt động hiệu quả, đúng chức năng, nhiệm vụ, tôn chỉ, mục đích của Đảng.

Sự gắn kết chặt chẽ giữa tính chất “đơn vị sự nghiệp” và vị thế “trực thuộc cấp ủy cấp tỉnh” đã tạo nên một mô hình tổ chức đặc thù, đề cao tính chuẩn hóa và tính Đảng sâu sắc. Theo Quy định số 396-QĐ/TW về trường chính trị chuẩn, vị thế của nhà trường được khẳng định qua các tiêu chí nghiêm ngặt về đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất và hoạt động khoa học. Nhà trường không chỉ dừng lại ở nhiệm vụ đào tạo mà còn đóng vai trò là cơ quan tư vấn, tham mưu về chính sách cho cấp ủy và chính quyền địa phương dựa trên những kết quả nghiên cứu thực tiễn. Sự lãnh đạo trực tiếp của cấp ủy đảm bảo cho mọi hoạt động của nhà trường luôn đi đúng hướng, giữ vững tính Đảng, tính khoa học và tính thực tiễn, góp phần xây dựng HTCT ở cơ sở thực sự trong sạch, vững mạnh trong kỷ nguyên mới.

Từ những cơ sở trên, có thể đưa ra khái niệm:

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 ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan, đơn vị của HTCT xã, phường, đặc khu; cán bộ, công chức, viên chức, người làm việc ở các hội quân chúng được Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ ở địa phương và theo phân cấp nhiệm vụ đào tạo về LLCT; đồng thời tham gia tổng kết thực tiễn, NCKH về xây dựng Đảng và HTCT ở địa phương.

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện công tác ĐT, BD cán bộ trong tình hình mới, hệ thống văn bản của Đảng về TCT cấp tỉnh không ngừng được hoàn thiện. Từ Quyết định số 184-QĐ/TW ngày 03/9/2008 đến Quy định

số 09-QĐ/TW ngày 13/11/2018, Đảng đã xác định rõ địa vị pháp lý của TCT là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy, qua đó thống nhất đầu mối quản lý, khắc phục tình trạng chồng chéo về thẩm quyền và tăng cường sự lãnh đạo trực tiếp của Đảng đối với công tác đào tạo LLCT. Tiếp đó, Ban Bí thư ban hành Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19/5/2021 về TCT chuẩn, nâng cao yêu cầu đối với tổ chức, hoạt động, đội ngũ, chương trình ĐT, BD và nghiên cứu khoa học. Sau khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính, Ban Bí thư tiếp tục ban hành Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026 quy định chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố; Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 về trường chính trị chuẩn (thay thế Quy định số 11-QĐ/TW), hướng tới chuẩn hóa, nâng cao chất lượng ĐT, BD, nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn; đồng thời ban hành Quy định số 360-QĐ/TW ngày 29/8/2025 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trung tâm chính trị cấp xã, tạo sự thống nhất, liên thông trong hệ thống ĐT, BD cán bộ từ cấp xã đến cấp tỉnh. Cùng với đó, Nghị quyết của Quốc hội ngày 12/6/2025 về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh quy định từ ngày 01/7/2025 cả nước còn 34 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tương ứng với 34 TCT cấp tỉnh (Phụ lục 1). Những chủ trương, quy định trên đã tạo hành lang pháp lý đồng bộ, góp phần kiện toàn tổ chức, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của hệ thống TCT, đồng thời đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong giai đoạn hiện nay.

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

**** Chức năng của trường chính trị cấp tỉnh***

Trong hệ thống các cơ quan giúp việc và đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, TCT giữ một vị trí quan trọng. Theo 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: “Trường chính trị tỉnh, thành phố 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” [7, tr.1]. Về phương diện thực thi quyền hạn và trách nhiệm, TCT cấp tỉnh đóng vai trò là trung tâm ĐT, BD cán bộ chủ chốt của HTCT cơ sở.

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:

Trường chính trị tỉnh, thành phố có chức năng 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; chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; quản lý nhà nước; kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý; kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ về công tác xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội; kiến thức về một số lĩnh vực khác; tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương [7, tr.1].

Quy định số 393-QĐ/TW (2026) nhấn mạnh thêm yêu cầu thực hiện chức năng chủ yếu của nhà trường đã được tinh chỉnh nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng trong tình hình mới. Bên cạnh đó, Quy định số 360-QĐ/TW (2025) tạo cơ sở để xác lập rõ hơn mối liên hệ giữa TCT cấp tỉnh với trung tâm chính trị cấp xã trong công tác ĐT, BD, hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định.

Chức năng của TCT cấp tỉnh hiện nay được cụ thể hóa như sau:

Một là, chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Trường chính trị cấp tỉnh có chức năng “đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan, đơn vị của HTCT 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” [7, tr.1]. Đây là chức năng trung tâm, xuyên suốt trong hoạt động của TCT cấp tỉnh, góp phần trực tiếp xây dựng đội ngũ cán bộ của HTCT ở địa phương. Thông qua các chương trình ĐT, BD, trường trang bị và cập nhật kiến thức LLCT, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng

lực lãnh đạo, quản lý, kỹ năng thực tiễn và phương pháp công tác cho đội ngũ cán bộ. Qua đó, góp phần chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, bảo đảm sự thống nhất trong nhận thức và hành động, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT ở địa phương, đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT chuẩn và yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

Hai là, chức năng tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học và tham mưu, tư vấn chính sách cho địa phương.

Trường chính trị cấp tỉnh có chức năng “tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng, xây dựng HTCT ở địa phương” [7, tr.1]. Đây là chức năng quan trọng nhằm gắn kết chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn, góp phần bổ sung, phát triển lý luận và cung cấp cơ sở khoa học cho quá trình hoạch định, tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách ở địa phương. Thông qua hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn, trường phát hiện, khái quát những mô hình, kinh nghiệm hay, đồng thời phân tích, đề xuất giải pháp giải quyết những vấn đề đặt ra trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng HTCT và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Kết quả nghiên cứu không chỉ phục vụ nâng cao chất lượng ĐT, BD mà còn là nguồn luận cứ khoa học quan trọng giúp cấp ủy, chính quyền địa phương tham mưu, ban hành và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách phù hợp với yêu cầu thực tiễn trong giai đoạn mới.

** 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.

Đây là nhiệm vụ chính trị trọng tâm của TCT cấp tỉnh nhằm chuẩn hóa trình độ LLCT và nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong HTCT ở địa phương. Nhà trường tổ chức đào tạo trung cấp LLCT theo quy định, trang bị cho học viên hệ thống kiến thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời rèn luyện phương pháp tư duy khoa học, bản lĩnh chính trị và kỹ năng vận dụng lý luận vào thực tiễn công tác.

Kết quả đào tạo là cơ sở quan trọng để chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu về tiêu chuẩn chức danh, quy hoạch, bổ nhiệm và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu bứt phá của các tỉnh, thành phố trong kỷ nguyên mới, góp phần giữ vững vai trò lãnh đạo tuyệt đối của Đảng.

Hai là, thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Trường chính trị cấp tỉnh tổ chức các chương trình bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm và theo yêu cầu của cấp ủy, chính quyền địa phương nhằm cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng và phương pháp công tác cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức trong HTCT. Nội dung bồi dưỡng tập trung nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, kỹ năng điều hành, quản trị, xử lý tình huống và khả năng vận dụng chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn; đồng thời chú trọng cập nhật những vấn đề mới về chuyển đổi số, cải cách hành chính và phát triển địa phương. Thông qua hoạt động bồi dưỡng, nhà trường góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu đổi mới HTCT, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và phục vụ sự phát triển bền vững của địa phương.

Ba là, chủ trì, phối hợp với các cơ quan trong HTCT thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Trường chính trị cấp tỉnh giữ vai trò chủ trì, phối hợp với các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng, tổ chức thực hiện và quản lý các chương trình ĐT, BD cán bộ theo phân cấp. Đồng thời, nhà trường hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ đối với các trung tâm chính trị cấp xã; tham gia xây dựng, thẩm định chương trình, tài liệu, đổi mới phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá chất lượng ĐT, BD, bảo đảm sự thống nhất và liên thông trong hệ thống đào tạo LLCT từ cơ sở đến cấp tỉnh. Thông qua hoạt động phối hợp, TCT cấp tỉnh gắn công tác ĐT, BD với yêu cầu quy hoạch, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ của địa phương, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác ĐT, BD và xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của HTCT.

Bốn là, chú trọng tổng kết thực tiễn và nghiên cứu lý luận.

Trường chính trị cấp tỉnh đẩy mạnh tổng kết thực tiễn và nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng, xây dựng HTCT và những vấn đề phát triển của địa phương nhằm cung cấp cơ sở khoa học cho công tác ĐT, BD và tham mưu, tư vấn chính sách. Hoạt động nghiên cứu tập trung tổng kết các mô hình, kinh nghiệm hay, phát hiện và phân tích những vấn đề mới nảy sinh trong thực tiễn, góp phần bổ sung, phát triển lý luận và nâng cao chất lượng giảng dạy. Kết quả nghiên cứu và tổng kết thực tiễn là nguồn tư liệu quan trọng để cập nhật nội dung chương trình, đổi mới phương pháp đào tạo, đồng thời cung cấp luận cứ khoa học phục vụ cấp ủy, chính quyền địa phương trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chính trị. Qua đó, TCT cấp tỉnh khẳng định vai trò là trung tâm nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ và hiệu quả hoạt động của HTCT ở địa phương.

Năm là, thực hiện vai trò tham mưu và tư vấn chính sách cho cấp ủy, chính quyền.

Trên cơ sở kết quả tổng kết thực tiễn và nghiên cứu khoa học, TCT cấp tỉnh tham gia tham mưu, tư vấn cho cấp ủy, chính quyền địa phương trong xây dựng Đảng, xây dựng HTCT và hoạch định các chủ trương, chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Thông qua các đề tài nghiên cứu, báo cáo khoa học, hội thảo và hoạt động tư vấn, nhà trường cung cấp những luận cứ khoa học và thực tiễn phục vụ quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý và điều hành của địa phương. Đồng thời, hoạt động tham mưu, tư vấn góp phần nâng cao chất lượng nghiên cứu, tăng cường gắn kết giữa lý luận với thực tiễn, khẳng định vai trò của TCT cấp tỉnh là trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học và tham mưu chính sách của Đảng bộ địa phương, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT.

Sáu là, trực tiếp tham gia công tác tư tưởng của cấp ủy.

Trường chính trị cấp tỉnh đóng vai trò nòng cốt trong công tác tư tưởng, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới. Đội ngũ giảng viên và học viên phải là

những chiến sĩ tiên phong trên mặt trận tư tưởng, văn hóa; chủ động nhận diện và làm thất bại mọi âm mưu, thủ đoạn “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch. Trước sự bùng nổ của thông tin đa chiều, TCT cấp tỉnh góp phần định hướng nhận thức chính trị, tư tưởng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên thông qua hoạt động DT, BD, NCKH, tổng kết thực tiễn. Thông qua mỗi bài giảng và hoạt động thực tế, TCT cấp tỉnh thực hiện nhiệm vụ lan tỏa các giá trị đạo đức cách mạng, khơi dậy khát vọng cống hiến và lòng tự hào dân tộc. Việc phát huy vai trò trong Ban Chỉ đạo 35 và các diễn đàn lý luận giúp nhà trường giữ vững trận địa chính trị, củng cố niềm tin của nhân dân vào con đường chủ nghĩa xã hội. Công tác này góp phần xây dựng môi trường chính trị ổn định, tạo tiền đề tư tưởng vững chắc để thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, văn hóa, quốc phòng, an ninh.

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.

Theo Quy định số 393-QĐ/TW, việc thành lập các khoa, phòng chuyên môn của TCT tỉnh, thành phố do ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy xem xét, quyết định dựa trên tổng số biên chế được giao, đề án vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của địa phương. Nguyên tắc cốt lõi trong tổ chức bộ máy là bảo đảm tinh 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” [7, tr.3]. Quy định này xác định rõ định mức nhân sự tối thiểu để hình thành một đơn vị hành chính, bảo đảm bộ máy vận hành thực chất, không hình thức. Đặc biệt, trong quá trình sắp xếp bộ máy theo chủ trương mới, số lượng cấp phó có thể linh hoạt trong giai đoạn chuyển tiếp nhưng “Tối đa sau 5 năm phải thực hiện theo đúng quy định” [7, tr.3].

Hai là, cơ cấu lãnh đạo.

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 3 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” [7, tr.2]. Đội ngũ lãnh đạo phải đáp ứng các tiêu chuẩn bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức; về trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên, trình độ cao cấp LLCT và kinh nghiệm hoạt động thực tiễn. Hiệu trưởng là người trực tiếp quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, viên chức, ngân sách, tài sản công và chịu trách nhiệm toàn diện về hoạt động của TCT cấp tỉnh.

Ba là, cơ cấu các khoa, phòng chuyên môn.

Theo Điều 3, Quy định số 393-QĐ/TW (2026), Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG 21/12/2021 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về việc ban hành bộ Quy chế quản lý ĐT, BD của các TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, TCT cấp tỉnh được thành lập tối đa 05 khoa, phòng, (trong đó: 03 khoa và 02 phòng), gồm: Khoa Lý luận cơ sở; Khoa Xây dựng Đảng; Khoa Nhà nước và pháp luật; Phòng Quản lý đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học; Phòng Tổ chức, hành chính, thông tin, tư liệu [7, tr.3]. Cấu trúc này cho thấy sự hài hòa giữa chuyên môn giảng dạy, nghiên cứu và công tác quản lý, hậu cần. Đồng thời, nó tạo tính thống nhất trên toàn quốc, nhưng vẫn có sự linh hoạt để các trường chủ động sắp xếp phù hợp với đặc thù của từng địa phương.

Hệ thống các khoa chuyên môn: Theo quy định, Nhà trường thiết lập tối đa 03 khoa chuyên môn gồm: Khoa Lý luận cơ sở; Khoa Xây dựng Đảng và Khoa Nhà nước và pháp luật. Tại mỗi đơn vị, trưởng khoa đóng vai trò là người đứng đầu, chịu trách nhiệm trước ban giám hiệu về toàn bộ hoạt động chuyên môn, thực hiện công tác quản lý điều hành, phân công giảng dạy, kiểm soát chất lượng bài giảng và chủ trì các hoạt động NCKH, tổng kết thực tiễn của khoa. Mỗi khoa có: Trưởng khoa và các phó trưởng khoa, thực hiện nhiệm vụ theo sự phân công của trưởng khoa, trực tiếp theo dõi, đôn đốc các mảng công việc cụ thể như quản lý nền nếp giảng dạy, NCKH của giảng viên hoặc các hoạt động phong trào, đồng thời thay mặt trưởng khoa điều hành công việc khi được ủy quyền. Đội ngũ lãnh đạo khoa tập trung dẫn dắt đơn vị hoàn thành tốt việc giảng dạy các học phần về chủ nghĩa Mác - Lênin; Tư tưởng Hồ Chí Minh; Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam; Đường lối, chính sách của Đảng và

nhà nước Việt Nam; Xây dựng Đảng; Nhà nước và pháp luật; quản lý hành chính nhà nước; Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị xã hội; Kỹ năng lãnh đạo, quản lý; Thực tiễn và kinh nghiệm xây dựng, phát triển địa phương; Kiến thức bổ trợ cho học viên.

Khoa Lý luận cơ sở: Chủ trì và giảng dạy các học phần: Nội dung cơ bản của chủ nghĩa duy vật biện chứng; nội dung cơ bản của chủ nghĩa duy vật lịch sử; Kinh tế chính trị về phương thức tư bản chủ nghĩa, về thời kỳ quá độ lên CNXH; Nội dung cơ bản của CNXH khoa học; Nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh; tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng của trường. Thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, nghiên cứu thực tế.

Khoa Xây dựng Đảng: Chủ trì và giảng dạy các học phần: Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam; Đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam; Xây dựng Đảng; Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; Thực tiễn và kinh nghiệm xây dựng và phát triển địa phương; tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng của trường. Thực hiện nhiệm vụ NCKH, nghiên cứu thực tế.

Khoa Nhà nước và pháp luật: Chủ trì và giảng dạy các học phần: Nội dung cơ bản về nhà nước và pháp luật; Quản lý hành chính nhà nước; Kỹ năng lãnh đạo, quản lý; Kiến thức bổ trợ; tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng của trường. Thực hiện nhiệm vụ NCKH, nghiên cứu thực tế.

Các phòng tham mưu, giúp việc: Bộ máy tham mưu, giúp việc bao gồm phòng quản lý ĐT, BD và NCKH; phòng tổ chức, hành chính, thông tin, tư liệu. Mỗi phòng gồm trưởng phòng và các phó trưởng phòng. Trưởng phòng là người chịu trách nhiệm chính trong việc tham mưu, đề xuất với ban giám hiệu về các chủ trương, kế hoạch thuộc lĩnh vực được giao, đồng thời quản lý, điều hành cán bộ, viên chức trong phòng thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ. Phó trưởng phòng có trách nhiệm hỗ trợ trưởng phòng trong việc triển khai các mảng việc chuyên sâu như: tham mưu xây dựng kế hoạch ĐT, BD, chiêu sinh, quản lý nội dung chương trình; hoặc phụ trách công tác tổ chức cán bộ, tài chính - kế toán, hành chính văn thư và quản lý cơ sở vật chất. Sự phối hợp nhịp nhàng giữa trưởng và phó phòng đảm bảo cho bộ máy tham

muu vận hành thông suốt, phục vụ đắc lực cho công tác quản lý và hỗ trợ tối đa cho hoạt động giảng dạy, học tập của nhà trường. Cụ thể:

Phòng Quản lý ĐT, BD và NCKH: Tham mưu xây dựng kế hoạch ĐT, BD cán bộ hằng năm; thực hiện các hoạt động liên quan đến ĐT, BD; chiêu sinh, duyệt sinh, thông báo nhập học, tổ chức lớp, quản lý học viên; quản lý nội dung, chương trình ĐT, BD; theo dõi tổng hợp giờ giảng của giảng viên trong năm; xây dựng lịch học các lớp và công tác NCKH của trường.

Phòng Tổ chức, hành chính, thông tin, tư liệu: Phục vụ các hoạt động chung của nhà trường; thực hiện tốt nhiệm vụ chuyển đổi số; xây dựng cơ bản và quản lý tài sản của cơ quan; thực hiện công tác tổ chức cán bộ của cơ quan; công tác hành chính văn phòng, văn thư - lưu trữ; tài chính - kế toán; công tác thi đua - khen thưởng; tổ chức thông tin, khai thác thông tin lưu trữ, xử lý tư liệu; tổ chức quản lý phòng đọc, phòng truyền thống; công tác thư viện phục vụ nghiên cứu giảng dạy và học tập.

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. Một nguyên tắc then chốt để bảo đảm bản sắc trường Đảng là “Cơ cấu cán bộ giảng dạy và nghiên cứu tối thiểu là 75% so với tổng số cán bộ, viên chức” [7, tr.3]. Quy định này khẳng định nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường là đào tạo và nghiên cứu, hạn chế bộ máy hành chính công kênh. Đồng thời, để làm giàu thêm kiến thức thực tiễn và tối ưu hóa nguồn lực, trường “được thực hiện chế độ giảng viên kiêm nhiệm, giảng viên thỉnh giảng” [7, tr.3], huy động các chuyên gia, cán bộ lãnh đạo thực tế tham gia giảng dạy.

2.1.1.4. Vai trò của trường chính trị cấp tỉnh

Một là, TCT cấp tỉnh đóng vai trò quan trọng trong công tác ĐT, BD đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của HTCT cấp xã.

Với tư cách là trung tâm đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở, TCT cấp tỉnh thực hiện nhiệm vụ chiến lược là chuẩn hóa và nâng cao trình độ (trung cấp) LLCT, kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của HTCT cấp xã. Đây là quá trình bồi dưỡng toàn diện từ thế giới quan,

phương pháp luận khoa học đến năng lực cụ thể hóa các nghị quyết, chỉ thị của Đảng vào điều kiện đặc thù của địa phương. Vai trò này không chỉ dừng lại ở việc truyền thụ tri thức lý luận đơn thuần mà còn là quá trình “rèn đức, luyện tài”, giúp học viên hình thành bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng và phong cách làm việc khoa học. Thông qua hệ thống chương trình đào tạo trung cấp LLCT và các lớp bồi dưỡng chức danh, TCT cấp tỉnh góp phần quan trọng vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của HTCT cấp xã có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín để ngang tầm nhiệm vụ trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đặc biệt, công tác bồi dưỡng đóng vai trò như một quá trình cập nhật kiến thức liên tục, giúp cán bộ không bị lạc hậu trước sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ và yêu cầu ngày càng cao của nhân dân. Sự phối hợp chặt chẽ giữa TCT cấp tỉnh với các ban xây dựng Đảng đảm bảo công tác đào tạo bám sát thực tiễn quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ của cấp ủy, từ đó khắc phục tình trạng thiếu đồng bộ, tạo tính liên thông và khép kín trong quy trình cán bộ tại địa phương.

Hai là, góp phần trong công tác NCKH, tổng kết thực tiễn và tham mưu chính sách cho cấp ủy, chính quyền địa phương.

TCT cấp tỉnh không chỉ là nơi truyền bá lý luận mà còn là nơi tổng kết thực tiễn sinh động, nơi đúc kết những mô hình hay, cách làm sáng tạo từ cơ sở để nâng tầm thành các luận cứ khoa học. Sự tham gia tích cực vào quy trình tư vấn chính sách giúp TCT cấp tỉnh khẳng định vị thế không thể thay thế trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo và cầm quyền của Đảng bộ tỉnh. Thông qua các đề tài nghiên cứu cấp bộ, cấp tỉnh và các cuộc khảo sát thực tế, đội ngũ giảng viên đã trực tiếp đóng góp vào việc giải quyết những vướng mắc trong phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng HTCT tại địa bàn. Đây cũng là môi trường rèn luyện thực tiễn quý báu, giúp đội ngũ cán bộ, giảng viên không chỉ am tường lý thuyết mà còn có tư duy quản trị nhạy bén, tránh tình trạng lý luận suông. Vai trò của một TCT cấp tỉnh chuẩn được thể hiện rõ nét qua hiệu quả của các sản phẩm tham mưu, góp phần đưa địa phương phát triển tương xứng với tiềm năng và vị thế đặc thù. Việc chủ trì và phối hợp với các ban ngành để

tổng kết các nghị quyết chuyên đề của tỉnh ủy giúp củng cố niềm tin vào tính đúng đắn của đường lối, đồng thời cung cấp những căn cứ xác đáng để điều chỉnh, bổ sung cơ chế, chính sách phù hợp với nguyện vọng của quần chúng. Đây chính là hoạt động sáng tạo, biến lý luận thành sức mạnh vật chất thực sự trong công cuộc xây dựng và phát triển quê hương.

Ba là, góp phần quan trọng vào công tác tư tưởng của đảng bộ tỉnh, thành phố.

Nhà trường giữ vai trò nòng cốt đối với công tác tư tưởng của Đảng, thống nhất tư tưởng trong Đảng và toàn xã hội; giữ vai trò quan trọng trong cuộc đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, bảo vệ chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh trong tình hình mới. Với vai trò là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị ở địa phương, TCT cấp tỉnh tham gia tích cực vào công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, nhất là thông qua giảng dạy, NCKH, tổng kết thực tiễn và phối hợp với các lực lượng chức năng ở địa phương. Trong bối cảnh bùng nổ thông tin mạng, nhà trường thực hiện tốt chức năng định hướng dư luận xã hội, lan tỏa các giá trị đạo đức tốt đẹp và khơi dậy khát vọng cống hiến trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Thông qua mỗi bài giảng và các diễn đàn khoa học, TCT cấp tỉnh góp phần xây dựng môi trường chính trị ổn định, lành mạnh, tạo tiền đề tư tưởng vững chắc để thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ kinh tế, quốc phòng, an ninh tại địa phương. TCT cấp tỉnh vì thế thực sự trở thành thành trì tư tưởng, nơi rèn luyện, hun đúc bản lĩnh và niềm tin cộng sản, giữ vững ổn định chính trị cho địa phương và đất nước.

Bốn là, vai trò của trường chính trị cấp tỉnh trong hệ thống trường Đảng.

Xét về mặt tổ chức và chức năng, TCT cấp tỉnh là một bộ phận cấu thành hữu cơ, không thể tách rời của hệ thống trường Đảng từ Trung ương đến cơ sở. Hệ thống này bao gồm: Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (trung tâm quốc gia), các học viện chính trị khu vực, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Học viện Hành chính và Quản trị công, các TCT cấp tỉnh và các trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp xã. Với vai trò này, TCT cấp tỉnh là nơi truyền bá, chuyển tải và cụ thể hóa những giá trị của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật

của Nhà nước vào thực tiễn lãnh đạo, quản lý ở từng địa phương. Trong chỉnh thể thống nhất của hệ thống trường Đảng, TCT cấp tỉnh không chỉ đảm nhận trách nhiệm ĐT, BD đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý HTCT cơ sở mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch. Sự gắn kết chặt chẽ về nghiệp vụ, tính thống nhất về nội dung chương trình và sự liên thông trong công tác nghiên cứu lý luận giữa TCT cấp tỉnh với các học viện ở Trung ương đã tạo nên sức mạnh tổng hợp, đảm bảo tính Đảng, tính khoa học và tính chiến đấu xuyên suốt, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới.

2.1.1.5. Đặc điểm của trường chính trị cấp tỉnh

Theo Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026 của Ban Chấp hành Trung ương về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố và Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 của Ban Chấp hành Trung ương về TCT chuẩn, TCT cấp tỉnh có những đặc điểm như sau:

Một là, tính đảng và tính chính trị sâu sắc trong mô hình tổ chức. Đây là đặc điểm cốt lõi, quyết định mọi hoạt động của nhà trường. TCT cấp tỉnh là loại hình trường Đảng đặc thù ở địa phương, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy. Đặc điểm này thể hiện qua tính duy nhất (mỗi đơn vị hành chính cấp tỉnh chỉ có một trường) và tính thống nhất trong việc truyền tải thế giới quan, nhân sinh quan cộng sản và đường lối chính trị của Đảng. Nhà trường không chỉ là một đơn vị sự nghiệp công lập mà còn là nơi trực tiếp thẩm thấu và cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết của Đảng bộ tỉnh vào công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. TCT cấp tỉnh giữ vị trí quan trọng trong hệ thống giáo dục LLCT cho 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 LLCT. Đặc điểm này được thể hiện qua mô hình tổ chức: mỗi tỉnh, thành phố chỉ có duy nhất một TCT, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, thường xuyên và toàn diện của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy. Đây là đơn vị sự nghiệp, không đơn thuần thực hiện nhiệm vụ giáo dục mà còn là trung tâm tuyên truyền tư tưởng, đạo đức và văn hóa Đảng. Theo Quy định số 393-QĐ/TW, vị thế này cho phép nhà trường chuyển

hóa một cách nhất quán các nghị quyết, chủ trương của Đảng bộ tỉnh vào nội dung ĐT, BD, đảm bảo sự thống nhất cao về nhận thức và hành động trong toàn HTCT cơ sở. Thực tiễn cho thấy, việc xác lập rõ địa vị pháp lý trực thuộc cấp ủy đã chấm dứt hoàn toàn tình trạng quản lý chồng chéo, giúp nhà trường tập trung tối đa nguồn lực để thực hiện sứ mệnh ĐT, BD đội ngũ đội ngũ cán bộ “vừa hồng vừa chuyên”. Đặc điểm này còn khẳng định vai trò cầu nối lý luận giữa Trung ương và địa phương, nơi các nguyên lý chung được cụ thể hóa phù hợp với đặc thù kinh tế - xã hội của từng địa bàn dân cư, từ đó tạo ra sức mạnh thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới.

Hai là, tính đặc thù về đối tượng và nội dung đào tạo. Chức năng ĐT, BD của TCT mang tính đa dạng, chuyên sâu và gắn chặt với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ theo vị trí việc làm. Khác với các cơ sở đào tạo đại học thông thường, TCT cấp tỉnh tập trung vào việc đào tạo LLCT hệ trung cấp và bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng QLNN cho các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương. Đặc điểm thực tiễn nổi bật hiện nay là việc tích hợp các chuyên đề hiện đại như quản trị công, chuyển đổi số và kỹ năng xử lý điểm nóng vào chương trình học để lý luận không còn khô cứng mà thực sự gắn kết chặt chẽ với thực tiễn sinh động của đời sống xã hội. Theo Quy định số 360-QĐ/TW ngày 29/5/2025 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy trung tâm chính trị xã, phường, đặc khu, TCT cấp tỉnh còn đảm nhiệm vai trò hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ đối với các trung tâm chính trị cấp xã, tạo thành một hệ thống đào tạo liên thông, đồng bộ. Quá trình này không chỉ giúp cán bộ, công chức, viên chức cập nhật kiến thức mới mà quan trọng hơn là quá trình thấm nhuần đạo đức cách mạng, giúp họ hình thành bản lĩnh chính trị vững vàng trước những cám dỗ và thách thức của cơ chế thị trường. Việc ký và cấp văn bằng, chứng chỉ theo thẩm quyền quy định không chỉ là xác nhận kết quả học tập mà còn là căn cứ pháp lý quan trọng cho công tác quy hoạch, điều động và bổ nhiệm cán bộ của Đảng.

Ba là, tính thực tiễn và tính ứng dụng khoa học chính trị. Năng lực NCKH và tổng kết thực tiễn là đặc điểm khẳng định vị thế của TCT cấp tỉnh trong vai trò cơ quan tham mưu cho cấp ủy địa phương. Hoạt động khoa học tại trường không tách rời công tác giảng dạy mà là sự kết hợp biện chứng giữa lý luận và thực tiễn. Mỗi đề tài nghiên cứu, mỗi đợt đi thực tế của giảng viên và học viên đều hướng tới việc nhận diện, giải quyết các vướng mắc trong quá

trình thực hiện đường lối đổi mới tại địa phương. Đặc biệt, theo Quy định số 396, TCT là lực lượng tiên phong, sắc bén trên mặt trận bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch. Việc tổng kết những mô hình hay, cách làm sáng tạo từ thực tiễn địa phương giúp nhà trường cung cấp các luận cứ xác đáng để tỉnh ủy hoàn thiện các nghị quyết chuyên đề, đảm bảo tính khả thi và hiệu quả cao trong lãnh đạo, quản lý. Đây chính là giá trị thặng dư của TCT, đóng góp trực tiếp vào công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và HTCT vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Bốn là, tính mẫu mực và chuẩn hóa về văn hóa trường Đảng. Đây là đặc điểm định danh giá trị của nhà trường trong giai đoạn hiện nay. Việc xây dựng và vận hành theo mô hình “trường chính trị chuẩn” là đặc điểm mang tính đột phá về chất lượng và tính chính quy trong giai đoạn hiện nay. Theo Quy định số 396-QĐ/TW, các TCT cấp tỉnh đang trải qua quá trình chuyển mình mạnh mẽ để đạt các tiêu chuẩn mức 1 và mức 2 về mọi phương diện: từ đội ngũ giảng viên, hoạt động đào tạo, nghiên cứu đến cơ sở vật chất và văn hóa trường Đảng. Đặc điểm riêng có này tạo ra một môi trường sư phạm chính trị mẫu mực, nơi kỷ luật, kỷ cương học đường được đặt lên hàng đầu. Việc xác lập văn hóa trường Đảng - với trọng tâm là tinh thần nêu gương, sự tận tụy và liêm chính - đã biến mỗi tiết học thành một đợt sinh hoạt chính trị sâu sắc. Hạ tầng hiện đại như thư viện số, phòng học thông minh cùng cảnh quan xanh - sạch - đẹp không chỉ phục vụ giảng dạy mà còn góp phần định hình phong cách, tác phong mẫu mực cho học viên là cán bộ lãnh đạo. Đặc điểm “chuẩn hóa” này đảm bảo rằng, mỗi trường chính trị đều có đủ năng lực dẫn dắt, định hướng tư tưởng cho toàn tỉnh, đồng thời sẵn sàng hội nhập và tiếp nhận các kỹ năng quản trị tiên tiến. Đây là tiền đề vững chắc để TCT cấp tỉnh thực hiện tốt sứ mệnh đào tạo nên những thế hệ cán bộ có đủ trí tuệ, bản lĩnh và tâm huyết để dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, góp phần vào sự phát triển của địa phương trong bối cảnh toàn cầu hóa.

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*

Từ điển Tiếng Việt định nghĩa: “Cán bộ là người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan nhà nước” [205, tr.109]. Khái niệm này nêu ba đặc trưng nhận diện: Một là, chủ thể “người làm công tác” nhấn mạnh tính nghề nghiệp, phân biệt với người dân tham gia thời vụ hay tình nguyện; cán bộ gắn với vị trí công vụ ổn định, chịu ràng buộc kỷ luật, trách nhiệm. Hai là, tiêu chí “có nghiệp vụ chuyên môn” khẳng định chuẩn năng lực: được đào tạo, bồi dưỡng, có kỹ năng thực thi nhiệm vụ công, không chỉ giữ vị trí danh nghĩa. Ba là, môi trường “cơ quan nhà nước” xác lập tính công quyền, khiến sản phẩm lao động nhằm phục vụ lợi ích công, tuân thủ Hiến pháp, pháp luật, và chịu giám sát xã hội.

Khái niệm lãnh đạo

Theo Từ điển Tiếng Việt, “lãnh đạo” có nghĩa là: “đề ra chủ trương, đường lối và tổ chức động viên thực hiện” [205, tr.544].

Khái niệm này chỉ rõ vai trò định hướng và điều hành của một cá nhân hoặc cơ quan trong việc đề ra và tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối. Lãnh đạo không chỉ dừng lại ở việc “ra quyết định” mà còn bao hàm quá trình hoạch định chiến lược, huy động nguồn lực, giám sát và điều chỉnh để biến ý chí, đường lối thành kết quả thực tiễn. Khác với quản lý thiên về điều phối và kiểm soát, lãnh đạo mang tính định hướng giá trị, có sức lôi cuốn và thuyết phục, tạo ra sự đồng thuận và động lực cho tập thể.

Khái niệm quản lý

Từ điển Tiếng Việt cũng định nghĩa về quản lý là: “tổ chức và điều khiển các hoạt động theo những yêu cầu nhất định [205, tr.801]. Thuật ngữ này trước hết nhấn mạnh khía cạnh thiết kế hệ thống: sắp xếp con người, phương tiện, quy trình thành một chỉnh thể có trật tự để đạt mục tiêu. Tổ chức không chỉ là phân công, mà còn bao gồm chuẩn hóa, phối hợp và bảo đảm các yếu tố liên kết hài hòa. Tiếp đến, “điều khiển” thể hiện quyền lực và trách nhiệm của chủ thể quản lý trong việc dẫn dắt hệ thống vận hành đúng hướng, bao hàm cả việc ban hành quyết định, giám sát, uốn nắn sai lệch và khuyến khích đổi mới. Cuối cùng, cụm từ “theo những yêu cầu nhất định” đặt ra cơ sở chuẩn mực cho quản lý: mọi hoạt động đều phải gắn với mục tiêu và quy định cụ thể, phản ánh tính định hướng, tính mục tiêu và tính ràng buộc của quản lý. Có thể thấy, quan niệm quản lý không phải là hành vi tự phát, mà là một quá trình khoa học, có cơ sở lý luận, pháp lý và thực tiễn, hướng tới hiệu quả và sự phát triển bền vững.

Từ những phân tích trên, có thể xây dựng khái niệm cán bộ lãnh đạo, quản lý như sau:

Cán bộ lãnh đạo, quản lý là những người có phẩm chất chính trị, trình độ lý luận và chuyên môn, được giao giữ vị trí, chức trách trong HTCT; có nhiệm vụ định hướng, tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quản lý và điều hành hoạt động của cơ quan, đơn vị 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*

Theo cách hiểu khái quát của Từ điển Tiếng Việt: “Đội ngũ là khối đông người được tập hợp và tổ chức thành lực lượng chiến đấu. Tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng” [205, tr.339]. Theo Từ điển Tiếng Việt: “Đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp” [70].

Khái niệm này nhấn mạnh đến tính tổ chức và tính hệ thống của một tập hợp người có cùng chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp. “Đội ngũ” là sự gắn kết về mục tiêu, sự đồng bộ trong hành động và được vận hành dưới những chuẩn mực chung. Điểm cốt lõi của “đội ngũ” là tính phối hợp, trong đó từng cá nhân phát huy vai trò nhưng đồng thời gắn bó hữu cơ với tập thể. Vì vậy, nói đến đội ngũ là nói đến một tập hợp nhân sự có cơ cấu, có kỷ luật, có sự kế thừa và phát triển liên tục, bảo đảm thực hiện hiệu quả nhiệm vụ chung.

Từ những luận giải trên, có thể hiểu: *Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là tập hợp gồm những 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; NCKH của TCT cấp tỉnh.*

Cán bộ lãnh đạo, quản lý là khái niệm chung chỉ những người giữ vị trí, chức trách lãnh đạo, điều hành trong HTCT; còn đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là bộ phận chuyên biệt, thực hiện chức năng lãnh đạo, quản lý trong phạm vi các khoa, phòng của nhà trường, đồng thời trực tiếp tổ chức hoạt động ĐT, BD, NCKH. Do đó, chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ bao gồm phẩm chất, năng lực lãnh đạo, quản lý mà còn gắn với năng lực chuyên môn, sự phạm và tổ chức thực hiện nhiệm vụ đặc thù 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 ĐT, BD và các hoạt động trọng yếu của nhà trường.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT giữ vai trò trung tâm trong việc tham mưu cho đảng ủy, ban giám hiệu về các nội dung cốt lõi liên quan đến công tác ĐT, BD cán bộ. Họ chịu trách nhiệm xây dựng kế hoạch ĐT, BD cán bộ hằng năm, bảo đảm phù hợp với chỉ tiêu, nhu cầu thực tiễn của tỉnh, thành phố và hướng dẫn của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Đồng thời, họ dự kiến và phân bổ lịch giảng dạy hằng tháng cho các lớp trung cấp LLCT và các lớp bồi dưỡng theo yêu cầu của địa phương, bảo đảm tính khoa học, hợp lý, không chồng chéo. Cùng với đó, lãnh đạo khoa, phòng còn định hướng và tổ chức công tác NCKH, nghiên cứu thực tế của giảng viên, học viên; đồng thời tham mưu các hoạt động tổ chức cán bộ, công tác hành chính, thông tin, tư liệu và thư viện. Nhờ đó, toàn bộ hoạt động của trường được vận hành đồng bộ, thống nhất, góp phần nâng cao chất lượng ĐT, BD, chức năng then chốt của TCT cấp tỉnh.

Hai là, tổ chức thực hiện các kế hoạch, quyết định của Ban Giám hiệu trường.

Sau khi các chủ trương, kế hoạch, quyết định được ban giám hiệu ban hành, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT có nhiệm vụ cụ thể hóa thành chương trình hành động chi tiết trong phạm vi đơn vị mình phụ trách. Họ phải biết cách phân công, điều phối công việc hợp lý cho giảng viên, cán bộ, chuyên viên, đồng thời giám sát chặt chẽ quá trình triển khai để bảo đảm tiến độ, chất lượng, hiệu quả. Đây là nhiệm vụ vừa mang tính hành chính, vừa thể hiện bản lĩnh lãnh đạo, bởi nó đòi hỏi sự kết hợp giữa việc chấp hành nghiêm túc mệnh lệnh cấp trên với khả năng linh hoạt xử lý tình huống trong thực tiễn. Lãnh đạo khoa, phòng phải chịu trách nhiệm trước ban giám hiệu về kết quả công việc của đơn vị, từ đó thể hiện tính kỷ luật, sự chuyên nghiệp và trách nhiệm chính trị cao. Việc thực hiện tốt nhiệm vụ này sẽ tạo sự thống nhất trong toàn trường, góp phần đưa các kế hoạch ĐT, BD của TCT đi vào cuộc sống một cách thiết thực, hiệu quả.

Ba là, quản lý hoạt động chuyên môn, theo dõi, đánh giá và xếp loại viên chức hằng quý trong khoa, phòng.

Một chức năng quan trọng của cán bộ lãnh đạo khoa, phòng là quản lý hoạt động chuyên môn của giảng viên và nhân viên thuộc quyền. Họ phải thường xuyên giám sát việc thực hiện chương trình giảng dạy, kiểm tra tiến độ nghiên cứu khoa học, hướng dẫn giảng viên tham gia nghiên cứu thực tế, viết tài liệu, đổi mới phương pháp dạy học. Song song với đó, lãnh đạo khoa, phòng có trách nhiệm tổ chức đánh giá, xếp loại viên chức hằng quý, hằng năm một cách công khai, khách quan, đúng quy định. Quá trình đánh giá không chỉ nhằm phân loại chất lượng viên chức, mà còn là dịp để phát hiện, bồi dưỡng, khuyến khích giảng viên giỏi, đồng thời kịp thời chấn chỉnh, uốn nắn những hạn chế. Việc quản lý và đánh giá hiệu quả giúp nâng cao tinh thần trách nhiệm, khuyến khích sự sáng tạo, tạo động lực cho mỗi viên chức nỗ lực hơn trong công tác. Nhờ đó, chất lượng giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ đào tạo của nhà trường ngày càng được nâng cao, khẳng định uy tín, vị thế của TCT cấp tỉnh.

Bốn là, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các phong trào thi đua của nhà trường.

Ngoài các nhiệm vụ chuyên môn, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng còn đóng vai trò nòng cốt trong việc phát động, tổ chức và giám sát thực hiện các phong trào thi đua do ban giám hiệu và các tổ chức đoàn thể trong trường khởi xướng. Đây có thể là phong trào “dạy tốt - học tốt”, phong trào NCKH, cải tiến phương pháp giảng dạy, hay các hoạt động văn hóa, thể thao, xây dựng đời sống tinh thần trong nhà trường. Lãnh đạo khoa, phòng vừa là người chỉ huy, vừa là người cổ vũ, động viên cán bộ, giảng viên, học viên tích cực tham gia, tạo không khí thi đua sôi nổi, gắn kết tập thể. Thông qua các phong trào, phẩm chất, năng lực và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ viên chức được bộc lộ và phát triển, đồng thời tạo nên môi trường giáo dục chính trị lành mạnh, giàu tính nhân văn. Hoàn thành tốt nhiệm vụ này góp phần xây dựng TCT cấp tỉnh trở thành tập thể đoàn kết, kỷ luật, sáng tạo, phát triển bền vững, đúng như tinh thần mà Quy định 396-QĐ/TW của Ban Chấp hành Trung ương đã đề ra.

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

Một là, là nhân tố quyết định việc chỉ đạo thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của khoa, phòng.

Đội ngũ trưởng, phó khoa, phòng là chủ thể trực tiếp tổ chức, điều hành và cụ thể hóa chủ trương, nghị quyết, chương trình, kế hoạch của Đảng

ủy, Ban Giám hiệu thành nhiệm vụ, quy trình và kết quả hoạt động của đơn vị. Thông qua việc phân công, phối hợp, kiểm tra, giám sát và quản lý các hoạt động chuyên môn, đội ngũ này bảo đảm các nhiệm vụ ĐT, BD, nghiên cứu khoa học và công tác quản lý được triển khai thống nhất, đúng quy định. Đối với các khoa chuyên môn, lãnh đạo khoa giữ vai trò định hướng, quản lý chất lượng giảng dạy, NCKH và phát triển đội ngũ giảng viên; đối với các phòng chức năng, lãnh đạo phòng tổ chức, điều phối các hoạt động tham mưu, phục vụ, bảo đảm điều kiện cho nhà trường hoạt động hiệu quả. Vì vậy, năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng thực hiện chức năng, nhiệm vụ và hiệu quả hoạt động của TCT cấp tỉnh.

Hai là, có vai trò quan trọng đối với công tác ĐT, BD của TCT cấp tỉnh.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng là lực lượng nòng cốt trong tham mưu và tổ chức thực hiện công tác ĐT, BD: tham mưu Ban Giám hiệu xây dựng nội dung chương trình, kế hoạch mở lớp; xác định đối tượng, quy mô, lịch trình; phối hợp các cơ quan trong và ngoài trường để mời giảng viên, chuyên gia, báo cáo viên; tổ chức lớp theo đúng thẩm quyền, quy chế. Trên phương diện quản lý, điều hành, họ quản trị toàn bộ kế hoạch giảng dạy, nội dung, chương trình khóa học: duyệt đề cương, điều phối giảng viên, bảo đảm chuẩn mực lớp học, tổ chức kiểm tra, đánh giá, công nhận kết quả, cấp chứng chỉ; đồng thời xử lý tình huống học vụ, tiếp nhận phản hồi, cải tiến liên tục. Với các chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu tỉnh, lãnh đạo khoa trực tiếp xây dựng chương trình đào tạo sát với thực tiễn, kết nối thực tiễn địa phương (đi nghiên cứu cơ sở, tình huống điển hình), bảo đảm học đi đôi với hành..., nhờ đó tăng chất lượng, hiệu quả và tính minh bạch của công tác ĐT, BD, giữ vững uy tín trung tâm đào tạo về LLCT và kỹ năng quản lý nhà nước.

Ba là, là nhân tố rất quan trọng trong bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng là lực lượng trực tiếp quản lý, định hướng và tổ chức phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên thuộc đơn vị. Thông qua công tác quy hoạch, ĐT, BD, đánh giá và sử dụng cán bộ, họ góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên có phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và năng lực NCKH đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Lãnh đạo khoa, phòng tổ chức các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, trao đổi học thuật, dự giờ,

hướng dẫn giảng viên trẻ, thúc đẩy NCKH, tổng kết thực tiễn và đổi mới phương pháp giảng dạy. Đồng thời, việc xây dựng môi trường làm việc dân chủ, kỷ cương, trách nhiệm và khuyến khích sáng tạo của lãnh đạo khoa, phòng có ý nghĩa quan trọng trong việc phát huy năng lực, động lực cống hiến của đội ngũ cán bộ, giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng ĐT, BD của TCT cấp tỉnh.

Bốn là, có vai trò quan trọng trong nâng cao kiến thức LLCT và kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho học viên.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trực tiếp tham gia định hướng, tổ chức và quản lý quá trình ĐT, BD nhằm bảo đảm nội dung chương trình phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và đặc điểm của từng nhóm đối tượng học viên. Thông qua việc tham mưu xây dựng chương trình, cập nhật nội dung lý luận chính trị, đổi mới phương pháp giảng dạy và tăng cường gắn lý luận với thực tiễn, đội ngũ này góp phần nâng cao kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và năng lực vận dụng lý luận vào giải quyết các vấn đề thực tiễn của học viên. Đồng thời, việc tổ chức các hoạt động thảo luận, nghiên cứu thực tế, trao đổi kinh nghiệm và xây dựng môi trường văn hóa trường Đảng giúp học viên rèn luyện bản lĩnh chính trị, phương pháp công tác và ý thức trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ. Qua đó, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ của TCT cấp tỉnh, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ địa phương trong giai đoạn hiện nay.

Năm là, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng, đoàn thể trong nhà trường.

Với vai trò là hạt nhân chính trị tại đơn vị, lãnh đạo khoa, phòng là cầu nối mật thiết giữa cấp ủy, ban giám hiệu với cán bộ, đảng viên và quần chúng. Trong sinh hoạt chi bộ và đoàn thể, đội ngũ này luôn gắn kết chặt chẽ nhiệm vụ chính trị với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phối hợp chặt chẽ với các tổ chức đoàn thể để xây dựng môi trường làm việc liên chính, đoàn kết; đồng thời chú trọng công tác thi đua, khen thưởng và bồi dưỡng những nhân tố tiêu biểu để tạo nguồn cán bộ cho nhà trường. Trên cơ sở quy định của Đảng và quy chế của đơn vị, công tác kiểm tra, giám sát được tăng cường nhằm chủ động phòng ngừa vi phạm, kịp thời chấn chỉnh các hạn chế, bảo vệ uy tín và hình ảnh của trường Đảng. Hoạt động của các tổ chức đảng và đoàn

thể vì thế không tách rời chuyên môn mà thấm sâu vào từng bài giảng, đề tài nghiên cứu và các phong trào thi đua. Sự gắn kết này đã tạo nên sức mạnh tổng hợp, giúp nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng bộ, hiệu quả hoạt động của các đoàn thể và củng cố niềm tin vững chắc trong cán bộ, giảng viên cùng học viên.

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

Một là, phần lớn đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các TCT cấp tỉnh là cán bộ trưởng thành từ thực tiễn địa phương.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các TCT cấp tỉnh phần lớn sinh ra, học tập, công tác và trưởng thành tại địa phương. Đây là đặc điểm có ý nghĩa quan trọng, tạo nên lợi thế nổi bật của đội ngũ này trong công tác ĐT, BD cán bộ. Quá trình gắn bó lâu dài với địa phương giúp họ tích lũy vốn kiến thức thực tiễn phong phú, am hiểu tương đối sâu sắc đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội; nắm được đặc điểm phong tục, tập quán, tâm lý dân cư cũng như những vấn đề đặt ra trong quá trình triển khai nghị quyết, chủ trương, chính sách ở cơ sở. Đây chính là cơ sở quan trọng để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng thực hiện phương châm “lý luận gắn liền với thực tiễn”. Họ có khả năng vận dụng sáng tạo, cụ thể hóa các nội dung lý luận sao cho phù hợp với đặc thù địa phương, giúp công tác giảng dạy và quản lý không bị xa rời thực tế, tạo sự đồng thuận và kết nối tự nhiên với đối tượng học viên là cán bộ cơ sở.

Thực tiễn khảo sát tại 34 TCT cấp tỉnh cho thấy có 515 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đang công tác [Phụ lục 2], trong đó phần lớn là nguồn cán bộ được đào tạo, quy hoạch và bổ nhiệm từ địa phương. Quá trình trưởng thành từ thực tiễn địa phương không chỉ giúp đội ngũ này hiểu rõ yêu cầu phát triển của từng địa bàn mà còn hình thành mối quan hệ phối hợp chặt chẽ với các cơ quan trong HTCT, tạo điều kiện thuận lợi trong tổ chức ĐT, BD, nghiên cứu thực tiễn và triển khai các nhiệm vụ chuyên môn của nhà trường. Đặc điểm này còn được củng cố bởi nền tảng LLCT vững chắc. Kết quả khảo sát cho thấy 99,2% cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có trình độ cao cấp LLCT và 0,78% có trình độ trung cấp LLCT [Phụ lục 2]. Sự kết hợp giữa kinh nghiệm thực tiễn địa phương với trình độ LLCT được đào tạo bài bản tạo nên đội ngũ cán bộ có khả năng nhận thức, phân tích và xử lý các vấn đề nảy sinh từ thực

tiền địa phương trên cơ sở vận dụng đúng đắn quan điểm, đường lối của Đảng. Đây là đặc điểm quan trọng góp phần nâng cao chất lượng lãnh đạo, quản lý các khoa, phòng và đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT cấp tỉnh đạt chuẩn trong giai đoạn hiện nay.

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.

Đặc điểm nổi bật của đội ngũ này là nền tảng trình độ và ngạch bậc chuyên môn tương đối cao, có sự tương đồng giữa các nhóm vị trí công tác. Theo kết quả khảo sát tại 34 trường (chiếm 55,6% tổng số đơn vị hành chính cấp tỉnh), trong khối lãnh đạo khoa, có tới 98,3% cán bộ đang ở ngạch chính (giảng viên chính hoặc chuyên viên chính), trong khi tỷ lệ ở ngạch cao cấp chỉ chiếm 0,3% và ngạch khởi đầu là 1,3%. Đối với khối lãnh đạo phòng, tỷ lệ cán bộ ở ngạch chính chiếm 88,3%, ngạch cao cấp chiếm 3,3% và ngạch khởi đầu còn ở mức 8,4% [Phụ lục 4]. Cơ cấu này phản ánh một thực trạng cần lưu tâm: đội ngũ này giữ vai trò dẫn dắt việc đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy còn khá mỏng. Trong khi đó, tỷ lệ cán bộ ở ngạch (giảng viên, chuyên viên), đặc biệt là tại khối các phòng chức năng, vẫn chiếm tỷ trọng cao hơn so với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ lãnh đạo, quản lý hiện nay. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc bồi dưỡng, nâng cao ngạch bậc và thu hút các chuyên gia trình độ cao để tạo đột phá trong công tác ĐT, BD cán bộ tại địa phương.

Về trình độ đào tạo, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng đã đạt được những bước tiến quan trọng trong công tác học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn. Số liệu thống kê cho thấy mặt bằng trình độ chuyên môn rất khả quan: ở khối khoa, tỷ lệ tiến sĩ đạt 15,8%, thạc sĩ đạt 84,2%; ở khối phòng, tỷ lệ tiến sĩ là 11,8%, thạc sĩ đạt 85,5% và chỉ còn 2,7% trình độ cử nhân [Phụ lục 4]. Đây là minh chứng cho nỗ lực nâng cao năng lực nghiên cứu, giảng dạy và nghiên cứu khoa học đã vượt trên mức chuẩn tối thiểu quy định. Tuy nhiên, từ góc độ cơ cấu và năng lực đột phá, đội ngũ này vẫn còn những hạn chế cần nhìn nhận thẳng thắn, đó là sự chênh lệch về năng lực quản trị giữa khối khoa và khối phòng, khi bộ phận phòng vẫn còn tỷ lệ nhất định cán bộ ở trình độ cử nhân, làm giảm hiệu lực điều phối chung. Nhìn tổng thể, dù đã được chuẩn hóa nhưng đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng vẫn chưa đạt mức tối ưu để tạo ra bước ngoặt về chất lượng đào tạo và đổi mới phương pháp.

Ba là, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng thường xuyên được bồi dưỡng và tích lũy kiến thức thực tiễn.

Một đặc điểm nổi bật của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng TCT cấp tỉnh là thường xuyên được bồi dưỡng, cập nhật và tích lũy kiến thức thực tiễn trong suốt quá trình công tác. Đặc điểm này xuất phát từ yêu cầu của công tác ĐT, BD cán bộ cũng như tính đặc thù của TCT cấp tỉnh, nơi đối tượng học viên chủ yếu là cán bộ lãnh đạo, quản lý đang công tác tại các cơ quan, đơn vị, địa phương. Thực tiễn đó đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải không ngừng bổ sung kiến thức mới, cập nhật những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn, nâng cao năng lực vận dụng lý luận vào giải quyết các yêu cầu của địa phương và đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác ĐT, BD. Theo số liệu tổng hợp từ 34 TCT cấp tỉnh, toàn hệ thống có 3.442 cán bộ, giảng viên, trong đó có 515 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, chiếm khoảng 15%; bình quân mỗi trường có 15,15 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng [Phụ lục 2]. Với quy mô đội ngũ như vậy, việc tổ chức bồi dưỡng, cập nhật kiến thức và rèn luyện qua thực tiễn được xác định là yêu cầu thường xuyên nhằm bảo đảm mỗi cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ hoàn thành tốt chức năng quản lý mà còn đáp ứng yêu cầu giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tham gia tổng kết thực tiễn.

Để thực hiện yêu cầu đó, các TCT cấp tỉnh đã triển khai nhiều hình thức bồi dưỡng và tích lũy kiến thức thực tiễn như: cử cán bộ đi nghiên cứu thực tế, biệt phái tại cơ sở; tham gia các đoàn khảo sát, tổng kết thực tiễn của địa phương và các ngành; tham dự hội nghị, hội thảo, tọa đàm khoa học; tham gia thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học, biên soạn tài liệu, viết bài đăng trên sách, báo, tạp chí và tham gia các nhóm nghiên cứu chuyên sâu theo từng lĩnh vực. Thông qua các hoạt động này, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng thường xuyên được bổ sung tri thức mới, cập nhật những kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý và những vấn đề thực tiễn đang đặt ra đối với địa phương. Thực tiễn cũng cho thấy nhiều trường có tỷ lệ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tham gia nghiên cứu khoa học, viết bài đăng trên các tạp chí đạt từ 60% - 70%/ năm, phản ánh tinh thần chủ động học tập, nghiên cứu và tích lũy tri thức từ thực tiễn. Quá trình bồi dưỡng và tự bồi dưỡng diễn ra thường xuyên đã giúp đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý và khả năng gắn kết giữa lý

luận với thực tiễn, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu xây dựng TCT cấp tỉnh đạt chuẩn trong giai đoạn hiện nay.

Bốn là, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng thực hiện đồng thời chức năng lãnh đạo, quản lý và hoạt động chuyên môn.

Đây là đặc điểm mang tính đặc thù, xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ của TCT cấp tỉnh và yêu cầu gắn kết chặt chẽ giữa công tác lãnh đạo, quản lý với hoạt động ĐT, BD, nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các TCT cấp tỉnh không chỉ thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý, điều hành hoạt động của đơn vị mà còn trực tiếp tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy, hướng dẫn học viên, tham gia các hội đồng khoa học, hội đồng chuyên môn và thực hiện các nhiệm vụ chính trị khác theo sự phân công của nhà trường. Đối với lãnh đạo các khoa chuyên môn, hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn là nhiệm vụ thường xuyên, gắn liền với chức trách quản lý; đối với lãnh đạo các phòng chức năng, ngoài nhiệm vụ tham mưu, quản lý hành chính, còn phải phối hợp chặt chẽ với các khoa và đơn vị liên quan trong tổ chức, quản lý và bảo đảm các hoạt động ĐT, BD của nhà trường.

Đặc điểm này đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải đáp ứng đồng thời các yêu cầu về phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo, quản lý và trình độ chuyên môn. Bên cạnh năng lực tổ chức, điều hành, mỗi cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải thường xuyên cập nhật tri thức lý luận, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và phương pháp giảng dạy nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp ĐT, BD cán bộ. Việc trực tiếp tham gia hoạt động chuyên môn cũng giúp đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng nắm bắt kịp thời những yêu cầu đặt ra từ thực tiễn giảng dạy, nghiên cứu và quản lý, qua đó nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo, điều hành đơn vị. Thực hiện đồng thời chức năng lãnh đạo, quản lý và hoạt động chuyên môn không chỉ là đặc điểm riêng có của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh mà còn phản ánh yêu cầu thống nhất giữa tư duy quản lý với năng lực chuyên môn trong quá trình xây dựng TCT cấp tỉnh đạt chuẩn. Đây là cơ sở để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng thích ứng với yêu cầu đổi mới công tác ĐT, BD cán bộ và nâng cao chất lượng hoạt động của nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

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 các trường chính trị cấp tỉnh

* *Khái niệm chất lượng*

Thuật ngữ “chất lượng” vốn được sử dụng rộng rãi trong đời sống xã hội, song khi đi vào từng lĩnh vực cụ thể lại có những tiêu chí đánh giá riêng. Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam, “chất lượng” là “phạm trù triết học biểu hiện những thuộc tính, bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật phân biệt nó với các sự vật khác” [75, tr.49]. Trong khi đó, Từ điển Tiếng Việt định nghĩa ngắn gọn hơn: “Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc” [206, tr.144].

Từ phân tích trên, có thể nêu khái niệm: *Chất lượng của sự vật là tổng hợp các tính chất của sự vật ấy, làm cho sự vật chính là nó, phân biệt với sự vật khác.*

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

Đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là lực lượng nòng cốt, trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối chủ trương của Đảng, nghị quyết, chương trình của tỉnh ủy, thành ủy về ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý cán bộ từ cấp xã đến sở, phòng, ban của cấp tỉnh, đồng thời kết nối sự lãnh đạo của cấp ủy với công tác giảng dạy, rèn luyện học viên, chương trình và sản phẩm nghiên cứu. Vì thế, khái niệm “chất lượng” của đội ngũ này cần được hiểu một cách toàn diện, bao quát cả phẩm chất cá nhân và năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị. Ở phương diện cá nhân, chất lượng được cấu thành bởi các yếu tố: (1) Về chính trị và đạo đức: Có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định nền tảng tư tưởng của Đảng; có đạo đức, lối sống trong sáng và tác phong nêu gương; giữ vững kỷ luật, kỷ cương và liêm chính công vụ. (2) Về trình độ và năng lực: Nắm vững LLCT, chuyên môn nghiệp vụ và am hiểu kiến thức quản trị hiện đại; có kỹ năng lãnh đạo, điều hành, truyền thông và khả năng thích ứng mạnh mẽ với chuyển đổi số; có năng lực NCKH và tổng kết thực tiễn. Ở phương diện tổ chức, chất lượng biểu hiện qua hiệu quả công việc thực tế: Đó là khả năng triển khai đạt và vượt các kế hoạch đào tạo;

bảo đảm chuẩn đầu ra của chương trình LLCT; thực hiện tốt việc chuẩn hóa đội ngũ giảng viên; cung cấp các luận cứ khoa học sắc bén cho cấp ủy địa phương và xây dựng hệ thống quản lý chất lượng đồng bộ, cải tiến liên tục.

Trong bối cảnh hiện nay, đặc biệt sau khi thực hiện sắp xếp các đơn vị hành chính và triển khai các văn bản quan trọng như Quy định 393, Quy định 396 (năm 2026) và Quy định 360-QĐ/TW, yêu cầu về chất lượng đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng đã được nâng lên một tầm cao mới. Nhiệm vụ không chỉ dừng lại ở giảng dạy giỏi mà còn phải tinh thông quản lý, hỗ trợ hiệu quả công tác đào tạo tại các trung tâm chính trị cấp cơ sở. Vì vậy, việc đánh giá chất lượng cần dựa trên hệ tiêu chí đa chiều: (1) Cơ cấu, học vị và kinh nghiệm; (2) Năng lực cốt lõi (chính trị, sư phạm, quản trị số); (3) Kết quả đầu ra (chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học); (4) Mức độ đóng góp vào sự phát triển chung của hệ thống (hỗ trợ trung tâm chính trị cơ sở, chuyển giao tri thức, chuẩn hóa đội ngũ). Như vậy, chất lượng là động, gắn với chu trình luôn được lập kế hoạch, thực hiện, kiểm tra và cải tiến liên tục; chỉ khi thiết lập được cơ chế này, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng mới duy trì được năng lực thích ứng và nâng chuẩn liên tục, đáp ứng yêu cầu của Đảng trong giai đoạn mới.

Từ các phân tích trên, có thể đưa ra khái niệm:

Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là tổng hợp những giá trị phản ánh mức độ đáp ứng yêu cầu về số lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, năng lực lãnh đạo, quản lý, phong cách làm việc, ý thức tổ chức, kỷ luật và uy tín của đội ngũ, được biểu hiện thông qua khả năng và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu DT, BD, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của nhà trường, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động, vị thế và uy tín của TCT cấp tỉnh trong HTCT địa phương.

Phân tích khái niệm cho thấy:

Thứ nhất, đây là một chỉnh thể thống nhất giữa “lượng” và “chất”, giữa “tĩnh” và “động”. Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không đơn thuần là sự cộng dồn các cá nhân, mà là “tổng hòa các giá trị” về cơ cấu và số lượng. Một đội ngũ mạnh trước hết phải có số lượng đủ để vận hành bộ máy, nhưng quan trọng hơn là cơ cấu phải hợp lý, đảm bảo tính kế thừa, sự chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ và sự hài hòa giữa các chuyên ngành. Đây chính là nền tảng tổ chức vững chắc để phát huy sức mạnh tập thể.

Thứ hai, khái niệm khẳng định sự thống nhất biện chứng giữa “đức” và “tài”, trong đó chính trị, đạo đức là gốc. Trong môi trường đặc thù của trường Đảng, “phẩm chất chính trị, đạo đức” không chỉ là tiêu chuẩn mà còn là uy tín, là “vũ khí” sắc bén của người cán bộ. Điều này được hòa quyện cùng với “trình độ, năng lực, phong cách làm việc” để tạo nên chân dung người lãnh đạo cấp khoa, phòng vừa hồng vừa chuyên. Phong cách làm việc ở đây chính là sự cụ thể hóa phương thức lãnh đạo khoa học, dân chủ, bám sát thực tiễn, phù hợp với môi trường sư phạm chính trị.

Thứ ba, nội hàm khái niệm làm bật lên tính đặc thù “bốn trong một” về chức năng, nhiệm vụ. Chất lượng đội ngũ được đo lường cụ thể qua hiệu quả thực thi các trụ cột: Tham mưu, quản lý, giảng dạy và NCKH. Đây là thước đo khách quan nhất, phản ánh năng lực chuyển hóa lý luận thành thực tiễn. Một đội ngũ chất lượng cao phải là đội ngũ “giỏi một việc, biết nhiều việc”, vừa có tư duy quản lý nhạy bén để tham mưu cho đảng ủy, ban giám hiệu, vừa có kiến thức chuyên sâu để đứng lớp và tổng kết thực tiễn địa phương qua các công trình khoa học.

Thứ tư, khái niệm khẳng định giá trị mục tiêu là nâng cao vị thế và uy tín của nhà trường. Sản phẩm cuối cùng của chất lượng đội ngũ không dừng lại ở việc hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, mà phải góp phần trực tiếp khẳng định hình ảnh của TCT trong HTCT địa phương. Khi đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng mạnh, nhà trường sẽ thực sự trở thành trung tâm đào tạo cán bộ và “thiết chế” tư vấn chính sách tin cậy của cấp ủy, chính quyền tỉnh.

Như vậy, khái niệm đã khái quát hóa một cách khoa học về tiêu chuẩn cán bộ thời kỳ mới: lấy chính trị làm nền tảng, lấy năng lực chuyên môn làm phương tiện và lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị làm thước đo giá trị cốt lõi. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để cấp ủy nhà trường đề ra các giải pháp xây dựng, quy hoạch và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp khoa, phòng đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa hiện nay.

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.

Chủ trương, đường lối của Đảng cùng với chính sách, pháp luật của Nhà nước chính là nền tảng quyết định trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng ở các TCT cấp tỉnh. Công tác cán bộ từ lâu được Đảng xác định là “then chốt của then chốt”, vì vậy mọi quy định, hướng dẫn đều nhằm chuẩn hóa cả về phẩm chất chính trị, năng lực quản lý lẫn trình độ lý luận, trình độ chuyên môn cho cán bộ trong toàn hệ thống. Đảng đã quan tâm ban hành các văn bản đồng bộ, tạo môi trường pháp lý cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các TCT cấp tỉnh nâng cao chất lượng. Điển hình, Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13/11/2018 của Ban Bí thư đã khẳng định vị trí pháp lý “một đầu mối” của TCT cấp tỉnh, chấm dứt tình trạng chồng chéo, tạo cơ sở pháp lý để đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng phát huy vai trò. Tiếp đó, Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19/5/2021 về TCT chuẩn đã xác lập bộ tiêu chí chuẩn hóa, hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, NCKH và tổng kết thực tiễn.

Bước sang giai đoạn mới, Quy định số 393-QĐ/TW đã cụ thể hóa sâu sắc hơn về chức năng, nhiệm vụ, khẳng định vai trò nòng cốt của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng trong việc tham mưu, tổ chức đào tạo và nghiên cứu khoa học. Đặc biệt, Quy định số 396-QĐ/TW (năm 2026) về tổ chức bộ máy đã tạo ra bước đột phá khi chuẩn hóa các chức danh lãnh đạo khoa, phòng gắn với các tiêu chí cụ thể về ngạch bậc giảng viên, trình độ LLCT và năng lực quản lý thực tiễn. Quy định số 360-QĐ/TW năm 2025 về trung tâm chính trị cấp xã, phường, thị trấn tiếp tục mở rộng phạm vi trách nhiệm của TCT cấp tỉnh, yêu cầu đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ quản lý công tác đào tạo trung cấp LLCT - hành chính, mà còn hỗ trợ, định hướng toàn bộ hệ thống trung tâm chính trị cơ sở. Điều này đặt ra yêu cầu cao hơn: lãnh đạo khoa, phòng phải có tầm nhìn hệ thống, năng lực quản trị liên vùng và khả năng thích ứng nhanh với quy mô đào tạo ngày càng lớn, nhất là khi cả nước sắp xếp còn 34 tỉnh/thành phố từ ngày 01/7/2025.

Trên cơ sở đó, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 về ĐT, BD cán bộ, công chức, viên chức, kèm theo Thông tư số 01/2018/TT-BNV của Bộ Nội vụ hướng dẫn thi hành. Đây là những văn bản quan trọng tạo hành lang pháp lý thống nhất cho hoạt động ĐT, BD, đồng thời khẳng định tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ cán bộ, trong đó có cán

bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT. Đặc biệt, Quyết định số 587/QĐ-TTg ngày 17/5/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố giai đoạn 2019-2030” đã xác định rõ mục tiêu xây dựng đội ngũ giảng viên, lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu mới. Bên cạnh đó, với vai trò là cơ quan trực tiếp quản lý, hướng dẫn và kiểm tra, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã ban hành nhiều văn bản quan trọng: Quyết định số 4874-QĐ/HVCTQG ngày 30/9/2019 về Quy chế quản lý hoạt động bồi dưỡng; Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 21/12/2021 về Bộ quy chế quản lý đào tạo của TCT tỉnh, thành phố. Các văn bản này tạo cơ sở để các trường thống nhất chương trình, tổ chức, quản lý hoạt động bồi dưỡng, đồng thời áp dụng các cơ chế đánh giá kết quả học tập, cấp chứng chỉ và kiểm định chất lượng.

Như vậy, hệ thống văn bản của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Chính phủ, Bộ Nội vụ và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã tạo dựng một cơ sở pháp lý vững chắc, vừa là điều kiện thuận lợi để các TCT nâng cao chất lượng đội ngũ, vừa là áp lực bắt buộc đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng phải không ngừng trau dồi, nâng chuẩn để đáp ứng yêu cầu mới trong công tác ĐT, BD cán bộ.

Hai là, sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy.

Sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy là yếu tố quyết định tính khả thi và hiệu quả hoạt động của TCT trong thực tiễn. Kế thừa Quy định số 09-QĐi/TW, Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026 của Ban Bí thư tiếp tục khẳng định địa vị pháp lý: TCT tỉnh, thành phố là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy. Theo đó, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chịu sự quản lý, phân cấp và lãnh đạo toàn diện của địa phương. Việc ban thường vụ tỉnh ủy quan tâm, tạo điều kiện trong công tác quy hoạch, đào tạo, bố trí và bổ nhiệm cán bộ có ý nghĩa then chốt. Thực tế tại nhiều địa phương cho thấy, khi tỉnh ủy ban hành các nghị quyết, đề án chuyên đề về phát triển nguồn nhân lực, gắn kết chặt chẽ nhiệm vụ của TCT với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, thì chất lượng đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng được nâng cao rõ rệt, đáp ứng yêu cầu “vừa hồng, vừa chuyên”.

Đặc biệt, trong bối cảnh sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, khối lượng công việc và quy mô đào tạo của 34 TCT hiện nay đã tăng lên đáng kể.

Điều này đòi hỏi các tỉnh ủy, thành ủy phải bám sát các tiêu chí tại Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 về TCT chuẩn để tập trung đầu tư nguồn lực, kiên quyết khắc phục tình trạng quá tải về công việc hay “hình thức” trong ĐT, BD. Việc xây dựng TCT chuẩn không chỉ là nhiệm vụ của nhà trường mà trước hết là trách nhiệm của cấp ủy địa phương. Ngược lại, khi tỉnh ủy, thành ủy có tầm nhìn chiến lược, xác định công tác đào tạo LLCT là trọng tâm của công tác xây dựng Đảng tại địa phương, chắc chắn sẽ kiến tạo được môi trường làm việc thuận lợi. Từ đó, xây dựng được đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn sâu và uy tín cao, trở thành lực lượng nòng cốt thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị mà Đảng giao phó trong giai đoạn mới.

Ba là, vai trò của cơ quan quản lý đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.

Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chịu sự tác động trực tiếp từ sự lãnh đạo, quản lý của cấp ủy địa phương, các cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ và cơ chế quản lý nội bộ của nhà trường. Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy giữ vai trò lãnh đạo toàn diện đối với TCT; Ban Tổ chức tỉnh ủy, thành ủy tham mưu về quy hoạch, ĐT, BD, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ; Ban Tuyên giáo và Dân vận tỉnh ủy phối hợp định hướng về công tác giáo dục LLCT và thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Bên cạnh đó, Đảng ủy, Ban Giám hiệu và cấp ủy các khoa, phòng là những chủ thể trực tiếp quản lý, giáo dục, rèn luyện, kiểm tra, giám sát và tạo môi trường phát triển đội ngũ. Cơ chế quản lý khoa học, dân chủ, công bằng, kỷ cương; hệ thống tiêu chí đánh giá rõ ràng, gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ sẽ góp phần phát huy năng lực, tinh thần trách nhiệm và tính sáng tạo của cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Sự lãnh đạo, quản lý sâu sát của các chủ thể có thẩm quyền là điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT cấp tỉnh trong tình hình hiện nay.

Bốn là, công tác cán bộ đối với cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.

Đây là yếu tố có tính quyết định đến sự chuyển biến về chất của đội ngũ cán bộ một cách hệ thống và bền vững. Công tác cán bộ phải được thực hiện đồng bộ ở tất cả các khâu: từ đánh giá, quy hoạch, luân chuyển đến đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm. Đánh giá cán bộ phải khách quan, đa chiều để

làm cơ sở cho các khâu tiếp theo. Quy hoạch phải đảm bảo tính kế thừa, “động” và “mở”, tránh cục bộ địa phương. ĐT, BD cần tập trung vào những kỹ năng lãnh đạo, quản lý hiện đại, phương pháp giảng dạy tích cực, nghiên cứu khoa học và kiến thức thực tiễn phong phú. Đặc biệt, khâu bổ nhiệm phải đúng người, đúng việc, trọng dụng nhân tài và đảm bảo tiêu chuẩn chức danh. Khi các khâu này được thực hiện chặt chẽ, khoa học, đúng quy trình, Đảng bộ nhà trường sẽ lựa chọn được những nhân tố ưu tú nhất vào bộ máy lãnh đạo khoa, phòng. Ngược lại, nếu công tác cán bộ bị buông lỏng hoặc làm hời hợt, sẽ trực tiếp làm suy giảm chất lượng giảng dạy, nghiên cứu và uy tín của nhà trường trước Đảng bộ và nhân dân địa phương.

Năm là, khả năng tu dưỡng, rèn luyện của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh.

Trong môi trường giáo dục LLCT, việc tự học, tự rèn không chỉ là nhu cầu mà là chế độ công tác bắt buộc. Yếu tố này thể hiện tính tự giác, tinh thần cầu thị và ý chí vươn lên của mỗi cá nhân. Thế giới tri thức và thực tiễn chính trị luôn vận động không ngừng, nếu người lãnh đạo khoa, phòng bằng lòng với kiến thức cũ, thiếu tinh thần đổi mới sẽ nhanh chóng bị tụt hậu. Tu dưỡng, rèn luyện ở đây bao gồm cả việc trau dồi đạo đức cách mạng theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đây là quá trình “tự soi, tự sửa”, kiên quyết đấu tranh với chủ nghĩa cá nhân. Khả năng tự học thông qua thực tiễn, qua đồng nghiệp và qua chính học viên là con đường ngắn nhất để nâng tầm chất lượng cán bộ. Khi mỗi lãnh đạo khoa, phòng đều có ý thức tự rèn luyện cao, họ sẽ tạo ra một môi trường văn hóa học đường tích cực, lan tỏa tinh thần học tập suốt đời cho toàn thể cán bộ, giảng viên và học viên.

Sáu là, môi trường làm việc.

Môi trường làm việc là yếu tố bên ngoài nhưng tác động trực tiếp đến hiệu quả và chất lượng của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng. Một môi trường dân chủ, công khai, minh bạch, đoàn kết sẽ khuyến khích sự sáng tạo, hợp tác, tạo động lực để mỗi cán bộ phát huy hết khả năng. Ngược lại, nếu môi trường làm việc nặng về hành chính, thiếu cơ chế khuyến khích, dễ dẫn đến tình trạng thụ động, hình thức. Trong bối cảnh hiện nay, môi trường làm việc ở các trường chính trị cấp tỉnh cần hội tụ ba yếu tố: (i) chuẩn hóa, thống nhất

theo mô hình trường chính trị chuẩn, (ii) hiện đại, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, đào tạo, (iii) mở - có sự kết nối thường xuyên với cơ quan trung ương, với các trường đại học, viện nghiên cứu và trung tâm chính trị cơ sở. Sự kết hợp này giúp cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ làm việc trong một không gian truyền thống, mà còn có điều kiện tiếp cận tri thức mới, công nghệ mới, qua đó nâng cao chất lượng quản lý, giảng dạy.

2.2.3. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các 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

Một trong những tiêu chí quan trọng hàng đầu để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh chính là mức độ hợp lý của số lượng và cơ cấu. Đây không chỉ là thước đo về mặt tổ chức nhân sự, mà còn phản ánh khả năng vận hành của bộ máy, hiệu quả trong thực thi nhiệm vụ và tầm nhìn chiến lược trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT 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.

Sau sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, cả nước còn 34 tỉnh, thành phố; theo đó, hệ thống TCT cấp tỉnh cũng đặt ra yêu cầu sắp xếp, kiện toàn tương ứng với đơn vị hành chính cấp tỉnh mới và tương ứng là 34 TCT cấp tỉnh. Quy mô đào tạo của mỗi trường vì thế mở rộng hơn trước rất nhiều: số lượng học viên tăng, phạm vi đối tượng đa dạng hơn, từ cán bộ cấp xã, phường, đặc khu cho đến trưởng, phó phòng của sở, ban, ngành cấp tỉnh. Nếu số lượng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không đủ, dễ dẫn đến tình trạng quá tải: giảng viên kiêm nhiệm bị dồn lịch giảng dạy, công tác quản lý hành chính, khoa học bị chậm trễ, chất lượng lớp học giảm sút. Ngược lại, nếu số lượng vượt quá nhu cầu thực tế, sẽ dẫn đến sự dàn trải, lãng phí nguồn lực, thiếu tính tập trung. Do đó, nguyên tắc quan trọng là xác định số lượng trên cơ sở đề án vị trí việc làm, khung biên chế được phê duyệt, đồng thời gắn với yêu cầu tinh giản, hiệu lực và hiệu quả.

Thứ hai, về cơ cấu, cần đánh giá trên nhiều phương diện. Một là, cơ cấu theo độ tuổi. Đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng phải bảo đảm sự kế thừa hợp lý: có cán bộ dày dặn kinh nghiệm, am hiểu truyền thống, vừa có lớp cán bộ trẻ, năng động, sáng tạo, làm chủ công nghệ mới. Nếu mất cân đối (quá nhiều cán bộ lớn tuổi hoặc quá nhiều cán bộ trẻ), dễ dẫn đến khoảng trống thế hệ hoặc thiếu chiều sâu về kinh nghiệm. *Hai là*, cơ cấu theo giới tính. Bình đẳng giới trong công tác cán bộ là một yêu cầu của Đảng và Nhà nước. Việc có tỷ lệ cán bộ nữ lãnh đạo khoa, phòng hợp lý không chỉ thể hiện sự tiến bộ xã hội mà còn góp phần phát huy những giá trị đặc thù về phong cách lãnh đạo mềm dẻo, nhân văn, hiệu quả. *Ba là*, cơ cấu theo trình độ học vấn. Hiện nay, đa số cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đã có bằng thạc sĩ, song tỷ lệ tiến sĩ vẫn còn thấp ở nhiều trường. Trong khi đó, yêu cầu của mô hình TCT chuẩn đòi hỏi phải tăng cường số cán bộ lãnh đạo có học vị cao, có khả năng nghiên cứu, tổng kết thực tiễn và tham gia phản biện chính sách. Việc cân đối tỷ lệ tiến sĩ - thạc sĩ - cử nhân có ý nghĩa quyết định đến chất lượng đào tạo, NCKH. *Bốn là*, cơ cấu theo chuyên ngành. Chương trình đào tạo trung cấp LLCT và các lớp bồi dưỡng yêu cầu kiến thức đa dạng, từ lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam; Đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước Việt Nam; Xây dựng Đảng; Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị- xã hội đến Nhà nước và pháp luật; Quản lý hành chính; Kỹ năng lãnh đạo, quản lý; Thực tiễn và kinh nghiệm xây dựng, phát triển địa phương; Kiến thức bổ trợ. Nếu cơ cấu chuyên ngành mất cân đối, trường khó bảo đảm được chất lượng toàn diện. *Năm là*, cơ cấu theo năng lực công nghệ. Trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục chính trị, rất cần có cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có kiến thức về công nghệ thông tin, dữ liệu, quản trị học tập trực tuyến, để dẫn dắt đổi mới phương pháp giảng dạy và quản lý hiện đại.

Không những vậy, sự hợp lý giữa số lượng và cơ cấu còn phải được nhìn nhận trong tính động, nghĩa là luôn thích ứng với nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn. Khi Đảng ban hành văn bản mới như Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố; Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 về trường chính trị chuẩn, hay Quy định số 360-QĐ/TW (2025) về trung tâm chính trị cấp xã, phường, đặc khu, thì cơ cấu lãnh đạo khoa, phòng cũng phải điều chỉnh theo, để vừa đáp ứng nhiệm vụ đào tạo trực tiếp, vừa đủ khả năng hỗ trợ, định hướng cho hệ

thống trung tâm chính trị cơ sở. Đây chính là sự khác biệt so với trước, khi yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ gói gọn trong phạm vi nội bộ trường, mà còn lan tỏa đến mạng lưới đào tạo chính trị ở cấp xã.

Như vậy, mức độ hợp lý của số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không đơn thuần là chỉ tiêu nhân sự, mà là tiêu chí tổng hợp, phản ánh cả tầm nhìn chiến lược, năng lực tổ chức bộ máy, khả năng thích ứng và sức mạnh phát triển của TCT cấp tỉnh. Một đội ngũ được bố trí hợp lý sẽ tạo ra sức mạnh tổng hợp, bảo đảm TCT cấp tỉnh vừa ổn định, vừa linh hoạt, đáp ứng tốt nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ trong giai đoạn mới, đồng thời góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng ở địa phương.

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

Một trong những thước đo quan trọng và có tính chất quyết định để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh chính là phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật và phong cách, lễ lối làm việc. Nếu tiêu chí về số lượng và cơ cấu phản ánh tính hợp lý của bộ máy, thì tiêu chí này lại khẳng định chất lượng bên trong, yếu tố cốt lõi làm nên uy tín và sức mạnh thực chất của mỗi cán bộ, cũng như tập thể lãnh đạo.

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. Đặc biệt, họ phải là những người am hiểu sâu sắc và có khả năng truyền đạt, cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước thành nội dung giảng dạy, chương trình bồi dưỡng và phương pháp quản lý. Trong môi trường đặc thù của TCT cấp tỉnh - nơi trực tiếp huấn luyện, đào tạo cán bộ - sự kiên định của phẩm chất chính trị càng mang ý nghĩa sống còn. Nếu thiếu sự kiên định, mơ hồ hoặc mờ nhạt về lý tưởng, cán bộ lãnh đạo khoa, phòng sẽ không thể bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng, thậm chí tạo ra kẽ hở để các quan điểm sai trái, thù địch len lỏi.

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. Người cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải gương mẫu về đạo đức, trong sáng về lối sống, thực hành liêm chính, tiết kiệm, công tâm, tránh xa chủ nghĩa cá nhân, quan liêu, tham nhũng. Họ không chỉ làm gương cho giảng viên, học viên mà còn là tấm gương phản

chiếu hình ảnh của Đảng trong đời sống thường nhật. Một tập thể lãnh đạo khoa, phòng mà trong đó mỗi cá nhân đều giữ được đạo đức trong sáng, lối sống giản dị, lành mạnh thì uy tín của TCT sẽ được củng cố bền vững.

Thứ ba, ý thức tổ chức kỷ luật là thước đo bản lĩnh và tinh thần trách nhiệm. Cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải chấp hành nghiêm nghị quyết, chỉ thị của cấp ủy, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, đồng thời gương mẫu tuân thủ các quy chế, quy định của trường. Ý thức kỷ luật không chỉ dừng lại ở việc tuân thủ, mà còn thể hiện ở thái độ tôn trọng tập thể, giữ gìn sự đoàn kết nội bộ, không để xảy ra tình trạng cục bộ, bè phái. Trong bối cảnh đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng và xu hướng chuyển đổi số, kỷ luật còn gắn liền với tinh thần trách nhiệm, sự đúng hạn trong triển khai công việc, sự nghiêm túc trong báo cáo và minh bạch trong xử lý nhiệm vụ.

Thứ tư, phong cách và lễ lối làm việc. Người lãnh đạo khoa, phòng cần xây dựng phong cách làm việc khoa học, dân chủ, công tâm, biết lắng nghe, tôn trọng tập thể, đồng thời dám chịu trách nhiệm cá nhân khi cần thiết. Họ cần có tác phong nhanh nhạy, quyết đoán, sáng tạo trong xử lý công việc; đồng thời giữ thái độ gần gũi, khiêm tốn, cầu thị, tạo cảm hứng và khuyến khích sự sáng tạo trong tập thể giảng viên, viên chức. Lễ lối làm việc hiện đại không chỉ là cách thức triển khai nhiệm vụ trong văn phòng, mà còn là phương pháp quản trị theo tinh thần đổi mới, lấy hiệu quả và chất lượng làm trọng tâm, gắn với ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong giảng dạy và quản lý đào tạo. Đặt trong bối cảnh hiện nay, phẩm chất chính trị và đạo đức, phong cách và kỷ luật của cán bộ lãnh đạo khoa, phòng còn gắn liền với năng lực đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Trong môi trường giáo dục chính trị - hành chính, họ không chỉ truyền đạt kiến thức, mà còn có sứ mệnh định hướng nhận thức, củng cố niềm tin, phản bác quan điểm sai trái, thù địch, giữ vững sự ổn định tư tưởng trong đội ngũ cán bộ, đảng viên ở địa phương. Đây chính là điểm nhấn khác biệt, tạo nên vai trò chiến lược của họ trong hệ thống đào tạo chính trị của Đảng.

Do đó, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, kỷ luật và phong cách làm việc không chỉ là tiêu chí đánh giá, mà còn là “linh hồn” của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Một đội ngũ có số lượng hợp lý, cơ cấu cân đối nhưng thiếu phẩm chất và phong cách thì khó có thể thành công; ngược lại, với một tập thể lãnh đạo khoa, phòng có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, kỷ

luật nghiêm minh và phong cách làm việc khoa học, dân chủ, chắc chắn TCT cấp tỉnh sẽ trở thành trung tâm ĐT, BD cán bộ tin cậy của Đảng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong toàn HTCT.

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

Trong hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, trình độ mọi mặt, năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh được xem là một thước đo nền tảng, trực tiếp quyết định chất lượng, hiệu quả của hoạt động ĐT, BD và NCKH. Đây không chỉ là yêu cầu chuyên môn, mà còn là đòi hỏi mang tính chính trị, thể hiện vị thế của TCT với tư cách là “trường Đảng” ở địa phương.

Trước hết, trình độ mọi mặt của cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải đáp ứng chuẩn hóa theo quy định. Về LLCT, cần đạt trình độ cao cấp hoặc tương đương để đủ khả năng giảng dạy, định hướng tư tưởng và truyền tải chính xác các nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng. Về trình độ chuyên môn, tối thiểu cần có học vị thạc sĩ, đồng thời khuyến khích, ưu tiên tăng dần tỷ lệ tiến sĩ theo lộ trình xây dựng TCT chuẩn theo Quy định số 396-QĐ/TW (2026). Ngoài trình độ LLCT, cán bộ lãnh đạo phải có kiến thức nền vững chắc về quản trị công, pháp luật, kinh tế, xã hội học, cùng với năng lực ngoại ngữ và tin học để hội nhập quốc tế, đáp ứng xu thế chuyển đổi số giáo dục chính trị. Điều này giúp đội ngũ không chỉ giỏi về lý luận, mà còn có năng lực giải quyết những vấn đề mới nảy sinh từ thực tiễn quản trị công và đời sống xã hội.

Bên cạnh trình độ, năng lực lãnh đạo và quản lý là yếu tố quyết định sự thành công. Năng lực này bao gồm khả năng hoạch định chiến lược đào tạo và phát triển nhà trường, xây dựng kế hoạch NCKH, phân công, tổ chức và điều hành tập thể giảng viên, cũng như giám sát quá trình triển khai. Một lãnh đạo khoa, phòng giỏi không chỉ dừng ở việc quản lý hành chính, mà còn phải có tầm nhìn chiến lược, biết xây dựng kế hoạch dài hạn gắn với yêu cầu phát triển cán bộ của địa phương và chủ trương chung của Đảng. Hơn nữa, năng lực lãnh đạo còn thể hiện qua kỹ năng mềm và phong cách quản trị hiện đại: kỹ năng huấn luyện, cố vấn, truyền cảm hứng cho giảng viên; kỹ năng giao tiếp, thuyết phục và dẫn dắt tập thể; khả năng quản trị thay đổi và quản trị rủi ro trong bối

cảnh giáo dục chính trị phải thích ứng nhanh với những biến động xã hội. Đặc biệt, trong xu thế chuyển đổi số, cán bộ lãnh đạo khoa, phòng cần am hiểu công nghệ, có khả năng ứng dụng hệ thống quản lý học tập trực tuyến, phân tích dữ liệu học tập, và triển khai đổi mới phương pháp giảng dạy. Đây là yếu tố làm nên sự khác biệt giữa quản lý truyền thống và quản lý hiện đại.

Một điểm nhấn quan trọng khác là năng lực kết nối và phối hợp hệ thống. Theo Quy định số 360-QĐ/TW (2025), trường chính trị cấp tỉnh không chỉ thực hiện nhiệm vụ riêng, mà còn là đầu mối liên thông, kiểm tra, hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ đối với các trung tâm chính trị cấp xã. Điều này đòi hỏi cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải có năng lực hợp tác, điều phối, kết nối với nhiều chủ thể khác nhau: Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, các ban ngành, địa phương, cũng như hệ thống chính trị cơ sở. Chính năng lực này giúp TCT cấp tỉnh khẳng định vai trò là trung tâm ĐT, BD cán bộ toàn diện và đồng bộ trong cả hệ thống. Thực tiễn cho thấy, nơi nào có cán bộ lãnh đạo khoa, phòng giỏi về trình độ và năng lực quản lý, nơi đó chất lượng ĐT, BD cán bộ cũng như NCKH được nâng cao rõ rệt. Những cán bộ này không chỉ điều hành bộ máy hiệu quả, mà còn biết khơi dậy tinh thần sáng tạo của giảng viên, tạo động lực học tập cho học viên, đóng góp trực tiếp cho công tác xây dựng Đảng và HTCT địa phương. Ngược lại, nếu trình độ hạn chế, năng lực lãnh đạo yếu kém, bộ máy dễ rơi vào tình trạng hành chính hóa, thụ động, dẫn đến chất lượng đào tạo thấp và mất uy tín trong xã hội.

Do đó, trình độ toàn diện và năng lực lãnh đạo, quản lý chính là “cột trụ” trong hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. Đây vừa là điều kiện tiên quyết, vừa là động lực quyết định sự phát triển bền vững, uy tín và vị thế của TCT trong bối cảnh mới.

2.2.3.4. Uy tín và sự tín nhiệm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trường chính trị cấp tỉnh đối với đơn vị và người học

Trong hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT tỉnh, thành phố, uy tín và sự tín nhiệm được xác định là tiêu chí tổng hợp, mang tính định hướng và phản ánh kết quả sau cùng của quá trình tu dưỡng, rèn luyện. Nếu như trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức hay năng lực quản lý có thể định lượng cụ thể qua văn bằng, chứng chỉ và kết quả thực hiện nhiệm vụ, thì uy tín và sự tín nhiệm lại được kết tinh từ sự thừa

nhận khách quan, tự nhiên của tập thể đơn vị và học viên. Đây chính là thước đo định tính nhưng có giá trị quyết định trong việc khẳng định vị thế, tầm ảnh hưởng và uy tín chính trị của người cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Một người lãnh đạo có uy tín cao không chỉ hoàn thành tốt các chỉ tiêu công tác, mà còn phải là tấm gương mẫu mực về đạo đức, lối sống và phong cách làm việc, từ đó tạo ra sức lan tỏa, quy tụ sự đoàn kết trong nội bộ và niềm tin yêu đối với người học trong môi trường sư phạm trường Đảng.

Thứ nhất, uy tín được hình thành từ phẩm chất và năng lực. Một cán bộ lãnh đạo khoa, phòng muốn có uy tín trước hết phải chứng minh được năng lực thực chất trong công việc: từ việc hoạch định kế hoạch đào tạo, chỉ đạo nghiên cứu khoa học, tổ chức các lớp bồi dưỡng đến điều hành đội ngũ giảng viên. Năng lực này phải đi kèm với sự chuẩn mực về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống. Người lãnh đạo nói đi đôi với làm, gương mẫu trong công tác, liêm chính trong hành động, khiêm tốn trong giao tiếp và công bằng trong xử lý công việc mới có thể tạo dựng uy tín bền lâu. Uy tín không đến từ chức vụ được bổ nhiệm, mà được hun đúc qua thời gian, qua những đóng góp thực chất và sự thừa nhận của tập thể.

Thứ hai, tín nhiệm là sự tin tưởng và đánh giá của các chủ thể liên quan. Tín nhiệm không chỉ là sự đánh giá của cấp ủy, mà còn bao gồm sự nhìn nhận của đồng nghiệp, giảng viên, viên chức trong trường và sự hài lòng của học viên. Một cán bộ lãnh đạo khoa, phòng được tín nhiệm cao thường là người biết lắng nghe, tôn trọng ý kiến tập thể, có khả năng truyền cảm hứng, đoàn kết nội bộ, khuyến khích sáng tạo và bảo vệ quyền lợi chính đáng của giảng viên, học viên. Ngược lại, nếu thiếu công tâm, dễ rơi vào tình trạng cục bộ, bè phái, sẽ khó duy trì được tín nhiệm lâu dài.

Thứ ba, uy tín và tín nhiệm là kết quả của quá trình “thử thách” trong thực tiễn. Trong bối cảnh dân chủ hóa đời sống xã hội, yêu cầu phát huy quyền làm chủ ngày càng cao, uy tín và tín nhiệm không thể áp đặt từ trên xuống mà phải được “kiểm chứng” qua hiệu quả công tác, qua sự công nhận của tập thể. Người lãnh đạo khoa, phòng có uy tín chính là trung tâm đoàn kết, là chỗ dựa về chuyên môn, chính trị và tinh thần cho đội ngũ giảng viên, viên chức. Đồng thời, họ cũng là tấm gương để học viên noi theo, tạo ra sức lan tỏa tích cực trong quá trình ĐT, BD cán bộ.

Thứ tư, uy tín và sự tín nhiệm trở thành tiêu chí cốt yếu đánh giá năng lực cán bộ trong tình hình mới. Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh (từ ngày 01/7/2025), cả nước còn 34 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, quy mô và áp lực công việc của các TCT được mở rộng đáng kể. Trong bối cảnh đó, Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026 của Ban Chấp hành Trung ương đã phân định rõ chức năng, nhiệm vụ trọng yếu của TCT trong việc ĐT, BD cán bộ HTCT cấp cơ sở. Điều này đòi hỏi đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ dừng lại ở việc hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn mà còn phải hội tụ đủ năng lực quy tụ, định hướng và dẫn dắt tập thể thông qua uy tín chính trị và sự nêu gương.

Đặc biệt, việc thực hiện các tiêu chí về TCT chuẩn theo Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 đã đặt ra yêu cầu cao hơn về chất lượng đội ngũ và văn hóa trường Đảng. Kết hợp với tinh thần của Quy định số 360-QĐ/TW (2025), TCT cấp tỉnh hiện nay đóng vai trò là hạt nhân kết nối, hướng dẫn nghiệp vụ và hỗ trợ hệ thống trung tâm chính trị cấp huyện (và tương đương). Sự thay đổi về vị thế này khiến tiêu chí tín nhiệm trở thành một giá trị “vượt khung” - không còn bó hẹp trong sự thừa nhận nội bộ nhà trường, mà là sự ghi nhận, đánh giá khách quan từ cả hệ thống chính trị địa phương và các đơn vị liên kết. Uy tín của người lãnh đạo khoa, phòng lúc này chính là thước đo thực chất cho năng lực quản trị và khả năng thích ứng của TCT cấp tỉnh trong kỷ nguyên số và yêu cầu đổi mới của Đảng.

Thứ năm, uy tín và tín nhiệm là bảo chứng cho sự phát triển bền vững. Một cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có uy tín cao sẽ tạo dựng được niềm tin vững chắc trong tập thể, thúc đẩy tinh thần đoàn kết, hợp tác và sáng tạo. Tập thể khoa, phòng có lãnh đạo được tín nhiệm sẽ hoạt động hiệu quả hơn, bởi mọi thành viên đều cảm thấy được lắng nghe, được tôn trọng và được khuyến khích phát huy năng lực. Về lâu dài, chính uy tín và tín nhiệm là “tài sản chính trị” giúp củng cố vị thế của TCT cấp tỉnh trong hệ thống ĐT, BD cán bộ của Đảng.

Như vậy, uy tín và tín nhiệm là tiêu chí mang tính tổng hợp, kết tinh từ năng lực, phẩm chất, kết quả công tác và sự thừa nhận xã hội. Đây không chỉ là minh chứng cho chất lượng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, mà còn là điều kiện bảo đảm cho sự ổn định, phát triển và uy tín chung của TCT cấp tỉnh trong giai đoạn mới.

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

Tiêu chí mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao được coi là tiêu chí trung tâm, phản ánh khách quan nhất năng lực và phẩm chất của từng cá nhân cũng như toàn bộ tập thể lãnh đạo. Nếu các tiêu chí khác thiên về yếu tố nền tảng (phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, cơ cấu), thì tiêu chí này trực tiếp đo lường kết quả thực tiễn, thước đo cuối cùng cho thấy đội ngũ có thực sự đáp ứng được yêu cầu chính trị và chuyên môn trong tình hình mới hay không.

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. Những chuẩn đầu ra này bao gồm: (i) tỷ lệ lớp và khóa học được tổ chức đúng tiến độ, đảm bảo nội dung, chương trình; (ii) mức độ hoàn thành kế hoạch đào tạo trung cấp LLCT, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở và cấp phòng; (iii) kết quả bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nhiều cấp độ khác nhau, từ cán bộ cấp xã đến các sở, ban, ngành; (iv) tỷ lệ học viên hoàn thành chương trình đạt yêu cầu hoặc vượt chuẩn; (v) số lượng và chất lượng công trình NCKH, tổng kết thực tiễn phục vụ trực tiếp cho việc hoạch định chính sách ở địa phương; (vi) mức độ ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số vào giảng dạy, quản lý đào tạo và điều hành bộ máy. 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. Lãnh đạo khoa, phòng giới không chỉ quản lý nội bộ hiệu quả, mà còn biết chủ động phối hợp với các ban, sở, ngành trong tỉnh với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, với trung tâm chính trị cấp xã để triển khai nhiệm vụ liên thông, bảo đảm tính thống nhất và đồng bộ của toàn hệ thống đào tạo chính trị. Sự chủ động này vừa giúp nâng cao chất lượng chương trình, vừa tạo dấu ấn trong công tác xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể.

Đặc biệt, sau khi thực hiện sắp xếp các đơn vị hành chính cấp tỉnh, cả nước còn 34 tỉnh, thành phố từ ngày 01/7/2025, phạm vi quản lý và quy mô đào tạo của mỗi TCT cấp tỉnh đều tăng gấp bội. Điều này đồng nghĩa với việc chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng trở nên nặng nề và phức tạp hơn: vừa phải quản lý đội ngũ giảng viên đông đảo hơn, vừa phải triển khai khối lượng chương trình ĐT, BD ngày càng đa dạng và chuyên sâu,

lại vừa phải đáp ứng yêu cầu đổi mới, chuẩn hóa và chuyển đổi số. Trong bối cảnh đó, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ không chỉ đo bằng số lượng lớp học hay học viên, mà còn đo bằng chất lượng đổi mới, hiệu quả cải tiến và khả năng thích ứng. Một cán bộ lãnh đạo khoa, phòng xuất sắc là người không chỉ “hoàn thành” kế hoạch, mà còn “vượt mức” nhờ những sáng kiến đổi mới phương pháp, ứng dụng công nghệ, cải tiến nội dung đào tạo và nâng cao chất lượng NCKH. Ngược lại, tình trạng hoàn thành hình thức, đối phó sẽ là dấu hiệu rõ ràng của sự yếu kém. Khi chỉ tiêu được báo cáo đủ nhưng thực chất chất lượng thấp, học viên thụ động, NCKH sơ sài, ứng dụng thực tiễn mờ nhạt, thì đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng chưa thực sự hoàn thành sứ mệnh của mình. Đây là cảnh báo để cấp ủy, ban giám hiệu và cơ quan quản lý có biện pháp chấn chỉnh kịp thời, từ điều chỉnh cơ chế đánh giá đến đào tạo lại hoặc thay thế cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu.

Như vậy, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ vừa là tiêu chí kiểm chứng năng lực, vừa là tiêu chí phản ánh sự cam kết chính trị và tinh thần trách nhiệm công vụ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng. Khi tiêu chí này được thực hiện tốt, TCT cấp tỉnh không chỉ bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ được giao, mà còn khẳng định vị thế là cơ sở ĐT, BD cán bộ tin cậy của Đảng ở địa phương, góp phần trực tiếp vào việc nâng cao chất lượng HTCT cơ sở và củng cố niềm tin của nhân dân.

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, bao gồm: 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; 2) Phẩm chất chính trị; đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; phong cách, lề lối làm việc; 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; 4) Mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; 5) Uy tín và sự tín nhiệm của đội ngũ giảng viên, viên chức và người học.

Những kết quả nghiên cứu về lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh ở chương 2 sẽ là cơ sở quan trọng để phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh trong chương 3; từ đó đề xuất những phương hướng và giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ trong tình hình mới.

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

Trong giai đoạn 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. Quá trình này được triển khai gắn với việc thực hiện các quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT cấp tỉnh, đồng thời phù hợp với yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo LLCT, bồi dưỡng năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ trong HTCT ở địa phương. Trên cơ sở rà soát tổng thể về vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh và nhu cầu thực tiễn của từng khoa, phòng, các trường đã từng bước điều chỉnh cơ cấu tổ chức theo hướng giảm đầu mối trung gian, khắc phục tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ, đồng thời kiện toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo bảo đảm sự tương thích giữa số lượng, cơ cấu và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao. Công tác quy hoạch, ĐT, BD, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ lãnh đạo khoa, phòng ngày càng được thực hiện bài bản, gắn với chiến lược phát triển nhà trường và định hướng xây dựng TCT đạt chuẩn theo quy định của Trung ương.

Tại Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, thành phố Hà Nội với đặc thù là cơ sở ĐT, BD cán bộ có quy mô lớn, đối tượng đào tạo đa dạng, yêu cầu nhiệm vụ cao và thường xuyên tiếp nhận những yêu cầu đổi mới từ thực tiễn quản lý của Thủ đô, nhà trường đặc biệt chú trọng bảo đảm số lượng và cơ cấu đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng phù hợp với chức năng, nhiệm vụ trong

từng giai đoạn phát triển. Khác với một số TCT ở các tỉnh miền núi, vùng sâu, vùng xa hoặc địa bàn có quy mô đào tạo nhỏ hơn, nơi đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng thường phải kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ do hạn chế về nguồn nhân lực, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tại Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong phải đáp ứng yêu cầu quản lý chuyên môn với mức độ chuyên sâu, khối lượng công việc lớn và sự đa dạng về loại hình ĐT, BD. Trong những năm qua, trường đã tiến hành rà soát tổng thể tổ chức bộ máy, đánh giá thực trạng đội ngũ lãnh đạo các khoa, phòng trên cơ sở vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ đào tạo mới. Kết quả cho thấy các đơn vị cơ bản được bố trí đủ lãnh đạo cấp trưởng và cấp phó theo quy định, góp phần duy trì sự ổn định trong hoạt động quản lý, điều hành. Bên cạnh yêu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ chuyên môn, trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của nhà trường còn phải được trang bị năng lực số, khả năng khai thác, quản trị và ứng dụng công nghệ trong tổ chức đào tạo, quản lý đội ngũ, điều hành công việc và đổi mới phương thức hoạt động của đơn vị, đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT chuẩn trong giai đoạn hiện nay. Cụ thể, năm 2020, trường có 05 đơn vị cấp khoa, phòng (gồm 03 khoa chuyên môn và 02 phòng chức năng), trong đó 100% đơn vị đều được bố trí trưởng đơn vị, đồng thời mỗi đơn vị đều có 02 phó trưởng đơn vị, bảo đảm cơ cấu lãnh đạo hai cấp theo quy định về tổ chức bộ máy của TCT cấp tỉnh. Tổng số cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo khoa, phòng là 14 đồng chí, gồm 05 trưởng khoa, phòng và 09 phó trưởng khoa, phòng [132]. Đến năm 2021, công tác kiện toàn đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng được triển khai gắn với quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ mới. Trường chú trọng bổ sung đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ chuyên môn và năng lực quản lý vào các vị trí lãnh đạo cấp phó, qua đó từng bước bảo đảm tính kế thừa giữa các thế hệ cán bộ. Việc điều chỉnh cơ cấu độ tuổi không chỉ góp phần trẻ hóa đội ngũ lãnh đạo mà còn tạo động lực đổi mới phương thức quản lý, điều hành trong các khoa, phòng chuyên môn. Bước sang năm 2022, cơ cấu đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng tiếp tục được hoàn thiện theo hướng chuyên môn hóa. Năm 2023, công tác cán bộ tại trường được triển khai theo hướng chú trọng tính kế thừa giữa các thế hệ lãnh đạo. Tổng số cán bộ lãnh

đạo khoa, phòng vẫn được duy trì ổn định. Việc giữ ổn định số lượng nhưng nâng cao chất lượng nguồn cán bộ cho thấy bộ máy lãnh đạo đã bước vào giai đoạn vận hành ổn định. Đến giai đoạn 2024 - 2025, số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của nhà trường cơ bản được kiện toàn theo hướng hợp lý và bền vững. Tính đến năm 2025, số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường cơ bản được kiện toàn theo hướng ổn định và lâu dài. Trường tiếp tục duy trì 05 đơn vị trực thuộc, với 15 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng (05 trưởng và 10 phó), trong đó có 05 tiến sĩ (chiếm 33,33%), 10 thạc sĩ (chiếm 66,67% [Phụ lục 3]; 14 cán bộ có trình độ cao cấp (chiếm 93,33%) và 01 cán bộ có trình độ trung cấp (chiếm 6,67%) [Phụ lục 4]; đặc biệt, có 07/15 cán bộ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ trường (chiếm 46,67%) và 15/15 cán bộ tham gia cấp ủy, chi bộ khoa, phòng [Phụ lục 5], qua đó góp phần đáp ứng đầy đủ yêu cầu tiêu chuẩn chức danh theo quy định của Trung ương và Thành ủy Hà Nội.

Tại TCT Nguyễn Chí Thanh, thành phố Huế, giai đoạn 2018 - 2025, việc kiện toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng được triển khai gắn với thực hiện Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19/5/2021 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa XIII) về “Trường chính trị chuẩn” và Hướng dẫn số 381 của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Trên cơ sở Đề án xây dựng TCT chuẩn được Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế phê duyệt năm 2022, nhà trường đã chủ động rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng bảo đảm phù hợp với vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của địa phương. Khác với một số TCT có quy mô lớn ở các đô thị trung tâm, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của nhà trường vừa thực hiện nhiệm vụ quản lý, điều hành chuyên môn, vừa phải gắn hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học với tổng kết thực tiễn địa phương; đồng thời đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực số, đổi mới phương thức quản trị và tổ chức đào tạo trong bối cảnh xây dựng TCT chuẩn. Năm 2020, trường duy trì hệ thống các khoa, phòng với 100% đơn vị được bố trí trưởng khoa, phòng, hầu hết có 02 phó trưởng, tổng số lãnh đạo khoa, phòng duy trì 14 đồng chí [140], bảo đảm

sự ổn định trong quản lý, điều hành. Đến năm 2023, khi trường được công nhận đạt chuẩn mức 1, cơ cấu lãnh đạo khoa, phòng cơ bản được hoàn thiện, bảo đảm sự cân đối giữa số lượng cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên, trong đó giảng viên có trình độ sau đại học chiếm trên 90%, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo kế cận ổn định. Bước sang giai đoạn 2024 - 2025, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng tiếp tục được duy trì ổn định ở mức 08 đồng chí với đầy đủ chức danh trưởng và phó tại các đơn vị. Trong đó có 02 tiến sĩ (chiếm 25%), 06 thạc sĩ (chiếm 75%) [Phụ lục 3]; 08/08 cán bộ (100%) có trình độ cao cấp LLCT [Phụ lục 4]; 04/08 cán bộ (50%) tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ trường, 06/08 cán bộ (75%) tham gia cấp ủy, chi bộ khoa, phòng (tỉ lệ này thấp hơn so với trường đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, thành phố Hà Nội) [Phụ lục 5]. So với các năm trước, số lượng lãnh đạo được bổ sung hợp lý, cơ cấu ngày càng đồng bộ và vận hành ổn định, thể hiện rõ quá trình từng bước kiện toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng khoa học và bền vững.

Thời gian qua, tại Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng từng bước được kiện toàn theo hướng tinh gọn, hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển của mô hình TCT đô thị đặc biệt. Học viện duy trì hệ thống các khoa chuyên môn, phòng chức năng gắn với nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của thành phố; các đơn vị cơ bản được bố trí đầy đủ chức danh trưởng, phó khoa, phòng, bảo đảm sự phối hợp giữa quản lý đào tạo, NCKH và công tác hành chính. Cơ cấu đội ngũ lãnh đạo được điều chỉnh theo hướng cân đối giữa các lĩnh vực, đồng thời chú trọng trẻ hóa, phát triển nguồn cán bộ kế cận thông qua công tác quy hoạch, ĐT, BD và bổ nhiệm từ đội ngũ giảng viên của Học viện. Điển hình nhất là giai đoạn 2022 - 2023 đánh dấu bước hoàn thiện rõ nét về cơ cấu tổ chức. Học viện đã kiện toàn 100% khoa, phòng có trưởng đơn vị, đồng thời các đơn vị đều có đủ 02 phó trưởng đơn vị, đạt tỷ lệ hoàn chỉnh cơ cấu lãnh đạo 100% [188]. Song song với việc bổ sung số lượng, cơ cấu đội ngũ cũng được cân đối hơn giữa các lĩnh vực đào tạo LLCT, quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo và quản trị đô thị. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ

đạt trên 95% [188], tạo nền tảng quan trọng cho nâng cao chất lượng quản trị học viện. Đặc biệt, sau tháng 7/2025, trên cơ sở tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy theo yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ sở đào tạo cán bộ, Học viện đã hoàn thành kiện toàn toàn diện đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng. Tính đến cuối năm 2025, 100% khoa, phòng có đủ trưởng đơn vị và có đủ cấp phó theo quy định với số lượng và chất lượng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng khá cao và đồng đều hơn so với các TCT cấp tỉnh khác, cụ thể: số lượng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay là 32 cán bộ, trong đó có 16 nam (50%) và 16 nữ (50%); 12 tiến sĩ (37,5%), 20 thạc sĩ (62,5%) [Phụ lục 3]; 32/32 cán bộ (100%) có trình độ cao cấp LLCT [Phụ lục 4]; 10/32 cán bộ (31,25%) tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ trường và 26/32 cán bộ (81,25%) tham gia cấp ủy, chi bộ khoa, phòng [Phụ lục 5]. So với một số TCT ở các địa phương có quy mô đào tạo nhỏ hơn, điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn hoặc địa bàn rộng, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh có điều kiện thuận lợi hơn về nguồn nhân lực, môi trường học thuật và yêu cầu tiếp cận các mô hình quản trị hiện đại. Tuy nhiên, do đặc thù là cơ sở ĐT, BD cán bộ của một đô thị lớn, có yêu cầu cao về tính chuyên nghiệp, tính ứng dụng và khả năng thích ứng với các vấn đề quản trị đô thị, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải đáp ứng yêu cầu cao hơn về năng lực quản lý, nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, đổi mới phương pháp đào tạo và năng lực số trong tổ chức, điều hành hoạt động chuyên môn.

Trong giai đoạn 2018 - 2025, TCT tỉnh Tuyên Quang đã quan tâm kiện toàn tổ chức bộ máy gắn với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Trên cơ sở cơ cấu tổ chức gồm 03 khoa chuyên môn và 02 phòng chức năng [191], nhà trường từng bước bố trí đội ngũ lãnh đạo bảo đảm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và quy mô ĐT, BD cán bộ của địa phương. Năm 2020, các khoa, phòng của trường đều được bố trí trưởng đơn vị, trong đó 04/05 đơn vị có đủ cấp phó, đạt tỷ lệ khoảng 80% cơ cấu lãnh đạo hoàn chỉnh [189]. Từ năm 2021 - 2024, thông qua công tác rà soát quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ, nhà trường tiếp tục kiện toàn nhân sự lãnh đạo còn thiếu, nâng số đơn vị có đầy đủ trưởng và phó lên 05/05

đơn vị (đạt 100%) [191]. Cơ cấu lãnh đạo được bố trí tương đối hợp lý giữa khối khoa giảng dạy và khối phòng chức năng, bảo đảm sự phối hợp đồng bộ giữa hoạt động chuyên môn và quản lý đào tạo. Năm 2025, đặc biệt trong quá trình tiếp tục rà soát tổ chức bộ máy gắn với yêu cầu nâng cao chất lượng TCT đạt chuẩn, trường duy trì ổn định 05/05 khoa, phòng với 14 cán bộ lãnh đạo. Trong đó, có 01 tiến sĩ (7,14%) và 13 thạc sĩ (92,86%) [Phụ lục 3]; 14/14 cán bộ (100%) có trình độ cao cấp LLCT [Phụ lục 4]; tỷ lệ bố trí đúng chức danh đạt 100% [191], không còn tình trạng kiêm nhiệm kéo dài. Cơ cấu lãnh đạo giữa các khối chuyên môn và khối quản lý được phân bổ hợp lý hơn, đáp ứng yêu cầu quản trị nhà trường trong bối cảnh đổi mới nội dung, phương thức ĐT,BD cán bộ ở địa phương.

Số liệu khảo sát cho thấy, khi đánh giá về cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay so với yêu cầu nhiệm vụ đề ra, có 53% ý kiến đánh giá đủ và được bố trí hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; đánh giá về cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay so với yêu cầu nhiệm vụ đề ra theo vùng miền cũng được đánh giá đủ và được bố trí hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ (miền Bắc: 47,5%; miền Trung: 53,5%; miền Nam: 56,5%); đánh giá về việc điều chỉnh cơ cấu đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng giai đoạn 2018 đến nay có 53,7% đánh giá có điều chỉnh theo hướng trẻ hoá độ tuổi lãnh đạo; đánh giá về cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay có 47,2% đánh giá cơ cấu nhìn chung hợp lý, chưa bộc lộ bất cập đáng kể [Phụ lục 7]. Điều này cho thấy, số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tại TCT cấp tỉnh cơ bản đã được bố trí phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, góp phần bảo đảm sự ổn định trong tổ chức bộ máy và nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành hoạt động của nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

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. Đa số cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có lập trường tư tưởng vững vàng, chấp hành nghiêm chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các quy định của nhà trường; phát huy tinh thần trách nhiệm, tính nêu gương, đoàn kết nội bộ; phong cách lãnh đạo từng bước đổi mới theo hướng dân chủ, sâu sát thực tiễn, hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng quản lý, điều hành và hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của nhà trường. Tuy nhiên, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có sự khác biệt giữa các TCT ở từng vùng, miền. Ở các trường thuộc đô thị lớn, trung tâm chính trị - kinh tế, đội ngũ này phải đáp ứng cao hơn về tính chuyên nghiệp, khả năng đổi mới, nghiên cứu, tổng kết thực tiễn và quản trị hiện đại; trong khi ở các trường thuộc khu vực khó khăn, yêu cầu nổi bật là khả năng thích ứng, linh hoạt trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Bên cạnh đó, quá trình chuyển đổi số đặt ra yêu cầu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải nâng cao năng lực số, ứng dụng công nghệ trong quản lý, điều hành, tổ chức ĐT, BD và nâng cao hiệu quả hoạt động của TCT cấp tỉnh.

Tại TCT tỉnh Quảng Ngãi, trong giai đoạn 2018 - 2025, quán triệt các nghị quyết về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhà trường thường xuyên chú trọng giáo dục chính trị tư tưởng, rèn luyện đạo đức công vụ và phát huy vai trò nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nhờ đó, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng cơ bản có lập trường tư tưởng vững vàng, giữ vững nguyên tắc Đảng lãnh đạo toàn diện trong hoạt động đào tạo lý luận chính trị, chấp hành nghiêm các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và quy chế làm việc của nhà trường. Năm 2018, Trường có 05 đơn vị khoa, phòng với 15 cán bộ lãnh đạo (05 trưởng, 10 phó); qua đánh giá cuối năm, 100% cán bộ lãnh đạo được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, trong đó khoảng 70% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, không có trường hợp vi phạm kỷ luật Đảng hoặc kỷ luật hành chính [196]. Ý thức chấp hành quy chế làm việc, giờ giấc hành chính và nguyên tắc tập trung dân chủ được thực hiện nghiêm túc, góp phần duy trì nền nếp hoạt động của nhà trường. Đến giai đoạn 2020 - 2022, khi triển khai mạnh mẽ việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với trách nhiệm nêu gương của cán bộ lãnh đạo, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo khoa,

phòng được đánh giá hoàn thành tốt và xuất sắc nhiệm vụ tiếp tục duy trì ở mức trên 95%, trong đó 100% cán bộ lãnh đạo là đảng viên, đều tham gia sinh hoạt chi bộ đầy đủ, chấp hành nghiêm các quy định về trách nhiệm nêu gương. Các cuộc kiểm tra nội bộ cho thấy trên 90% giảng viên, viên chức đánh giá phong cách làm việc của lãnh đạo khoa, phòng dân chủ, trách nhiệm và gần gũi [198]. Trong giai đoạn 2023 - 2024, cùng với quá trình xây dựng trường đạt chuẩn mức 1, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng tiếp tục thể hiện rõ sự chuyển biến về phong cách lãnh đạo và phương pháp làm việc. Đến năm 2025, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường tiếp tục giữ vững phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và ý thức tổ chức kỷ luật; 100% cán bộ lãnh đạo được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, trong đó trên 75% đạt mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ [198]. Không có cán bộ lãnh đạo vi phạm quy định về những điều đảng viên không được làm hoặc bị xử lý kỷ luật.

Tại TCT tỉnh Lạng Sơn, 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 từng bước được củng cố và nâng cao, thể hiện rõ qua kết quả đánh giá, phân loại cán bộ hằng năm cũng như hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Quá trình này diễn ra liên tục, có tính kế thừa và phát triển qua từng năm, phản ánh sự chuyển biến cả về nhận thức chính trị lẫn phong cách lãnh đạo, quản lý. Năm 2018, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của nhà trường cơ bản giữ vững bản lĩnh chính trị, chấp hành nghiêm nguyên tắc tổ chức sinh hoạt Đảng và quy chế làm việc. Kết quả đánh giá cuối năm cho thấy 100% cán bộ lãnh đạo khoa, phòng được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, trong đó trên 20% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ [160]. Ý thức tổ chức kỷ luật được duy trì ổn định, không có trường hợp vi phạm quy định về những điều đảng viên không được làm. Đến năm 2019, cùng với việc tăng cường học tập, quán triệt các nghị quyết của Trung ương và Tỉnh ủy, phong cách, lề lối làm việc của đội ngũ lãnh đạo tiếp tục được điều chỉnh theo hướng khoa học, sâu sát cơ sở. Năm 2020, trước yêu cầu đổi mới chương trình đào tạo lý luận chính trị, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng đã phát huy tinh thần nêu gương, chủ động thích ứng với phương thức quản lý và giảng dạy

mới. Kết quả đánh giá hàng năm cho thấy trên 92% cán bộ lãnh đạo được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ, trong đó gần 30% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ [160]. Việc chấp hành giờ giấc, quy trình công tác và chế độ sinh hoạt chuyên môn được thực hiện nghiêm túc hơn so với giai đoạn trước. Điển hình là năm 2024, việc chuẩn hóa đội ngũ theo tiêu chí TCT chuẩn mức 1 đã góp phần nâng cao rõ nét ý thức trách nhiệm và phong cách làm việc chuyên nghiệp. 100% cán bộ lãnh đạo khoa, phòng được xếp loại hoàn thành tốt và xuất sắc nhiệm vụ [161], trong đó tỷ lệ hoàn thành xuất sắc tăng so với các năm trước, phản ánh sự trưởng thành về năng lực và tác phong lãnh đạo. Đến năm 2025, đặc biệt trong quá trình tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng quản trị nhà trường, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT tỉnh Lạng Sơn cơ bản đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ mới. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo đạt mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên tiếp tục được duy trì ở mức 100% [161], cho thấy sự ổn định và phát triển bền vững về phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, ý thức kỷ luật và phong cách lãnh đạo.

Trong giai đoạn 2018 - 2025, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT tỉnh Ninh Bình đã có sự phát triển tương đối toàn diện cả về phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, ý thức tổ chức kỷ luật và phong cách lãnh đạo, quản lý, gắn chặt với yêu cầu chuẩn hóa hệ thống TCT theo định hướng của Trung ương và nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ của tỉnh Ninh Bình trong tình hình mới. Thông qua việc triển khai đồng bộ các quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên; tăng cường sinh hoạt chi bộ, kiểm tra, giám sát nội bộ và đổi mới phương thức quản lý điều hành, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng từng bước hình thành phong cách làm việc khoa học, dân chủ, sâu sát thực tiễn và đề cao hiệu quả công việc. Năm 2018, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng của nhà trường gồm 14 đồng chí. Qua đánh giá cuối năm, có 13/14 đồng chí hoàn thành tốt nhiệm vụ, trong đó 03 đồng chí hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. 100% cán bộ lãnh đạo chấp hành nghiêm quy chế làm việc, không có trường hợp vi phạm kỷ luật Đảng hoặc kỷ luật hành chính, tạo nền tảng ổn định về tư tưởng và tổ chức [165]. Đến năm 2019, có 14/14 đồng chí được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, trong đó 04 đồng chí hoàn thành xuất sắc

nhiệm vụ [165]. Diễn hình năm 2021, trong bối cảnh ảnh hưởng của dịch COVID-19, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng thể hiện rõ bản lĩnh chính trị và tinh thần trách nhiệm khi duy trì ổn định hoạt động đào tạo. 100% cán bộ lãnh đạo tham gia chỉ đạo tổ chức giảng dạy linh hoạt, bảo đảm tiến độ kế hoạch đào tạo [165]. Đến năm 2024, sau khi kiện toàn tổ chức bộ máy, trường có 15/15 đồng chí (100%) hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, trong đó 05 đồng chí (46,7%) hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ [171]. Không phát sinh đơn thư phản ánh liên quan đến đạo đức, tác phong lãnh đạo. Đến năm 2025, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tiếp tục được chuẩn hóa cả về phẩm chất chính trị và phong cách công tác. 100% cán bộ lãnh đạo thực hiện nghiêm quy định nêu gương, duy trì nền nếp làm việc khoa học, trách nhiệm và hiệu quả [172].

Số liệu khảo sát cho thấy, khi đánh giá về lập trường chính trị của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, có 70% ý kiến cho rằng lãnh đạo các khoa, phòng không chỉ kiên định, chấp hành nghiêm chủ trương, nghị quyết của Đảng mà còn chủ động cụ thể hóa nghị quyết vào nhiệm vụ chuyên môn; khi đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức và tác phong của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng có 72,2% số người được hỏi cho rằng lãnh đạo các khoa, phòng gương mẫu, chuẩn mực, không có phản ánh tiêu cực trong đơn vị, 75,2% ý kiến cho rằng lãnh đạo các khoa, phòng chấp hành nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế làm việc; không có vi phạm và 68,6% ý kiến cho rằng lãnh đạo các khoa, phòng đã thực hiện dân chủ, khoa học, sâu sát cơ sở; tạo được sự đồng thuận trong đơn vị [Phụ lục 6]. Có thể thấy, đội ngũ đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng được đánh giá có nền tảng chính trị và ý thức tổ chức, kỷ luật tương đối vững, với tỷ lệ đánh giá tích cực chiếm đa số.

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. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo không chỉ được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và kiến

thức quản lý mà còn ngày càng nâng cao năng lực tư duy chiến lược, khả năng tham mưu, tổ chức thực hiện và điều hành hoạt động chuyên môn một cách khoa học, hiệu quả. Qua đó, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng ngày càng phát huy tốt vai trò nòng cốt trong nâng cao chất lượng hoạt động của TCT cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

Tại TCT Nguyễn Văn Linh, tỉnh Hưng Yên, trong những năm qua, trình độ mọi mặt và năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có sự chuyển biến tích cực, thể hiện rõ xu hướng chuẩn hóa về trình độ đào tạo, nâng cao năng lực điều hành và từng bước chuyên nghiệp hóa hoạt động quản lý trong nhà trường. Quá trình này gắn liền với yêu cầu xây dựng TCT đạt chuẩn, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo LLCT và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo theo quy định của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Nhìn chung, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ được nâng cao về trình độ chuyên môn, LLCT mà còn trưởng thành về tư duy quản lý, năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. So với một số TCT ở khu vực miền núi, vùng khó khăn, nơi đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng còn gặp hạn chế nhất định về nguồn nhân lực, điều kiện học tập, nghiên cứu và tiếp cận công nghệ, TCT Nguyễn Văn Linh có nhiều thuận lợi hơn về nguồn cán bộ, điều kiện kinh tế - xã hội và môi trường phối hợp công tác. Năm 2018, trường có 09/12 cán bộ có trình độ thạc sĩ (chiếm 75%), 03 cán bộ có trình độ đại học (25%); về LLCT, 08/12 cán bộ (66,7%) có trình độ cao cấp LLCT [142]. Đến năm 2020, sau quá trình ĐT, BD và chuẩn hóa cán bộ nguồn, số cán bộ lãnh đạo có trình độ thạc sĩ tăng lên 11/13 cán bộ (84,6%), đồng thời 10/13 cán bộ (76,9%) có trình độ cao cấp LLCT, 03/13 cán bộ có trình độ trung cấp LLCT (24,1%) [144]. Bước sang giai đoạn 2021 - 2023, đánh dấu bước chuyển từ nâng cao trình độ sang phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý thực tiễn. Năm 2023, có 12/14 cán bộ có trình độ thạc sĩ (85,7%), số còn lại đang hoàn thiện chương trình sau đại học; 12/14 cán bộ (85,7%) đạt cao cấp LLCT, 02/14 cán bộ có trình độ trung cấp LLCT [145]. Đến giai đoạn 2024 - 2025, quá trình chuẩn hóa đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng cơ bản hoàn thành. Tại thời điểm hiện tại, trường có 17 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, trong đó 02 tiến sĩ (11,76%) và

15 thạc sĩ (88,24%) [Phụ lục 3]. Đồng thời, 17/17 cán bộ (100%) có trình độ cao cấp LLCT [Phụ lục 4], trên 90% giữ ngạch giảng viên chính hoặc tương đương [145], phản ánh sự trưởng thành đồng bộ về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm quản lý và năng lực lãnh đạo. Nhờ đó, hiệu quả tham mưu, tổ chức đào tạo và quản lý hoạt động chuyên môn của các khoa, phòng được nâng lên rõ rệt trong thời gian qua.

Tại TCT Nguyễn Văn Cừ, tỉnh Bắc Ninh, trình độ mọi mặt và năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đã có bước phát triển rõ rệt, thể hiện xu hướng nâng cao cả về chất lượng chuyên môn, bản lĩnh chính trị và năng lực điều hành thực tiễn. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo không chỉ từng bước được chuẩn hóa theo các quy định của Trung ương về tiêu chuẩn chức danh mà còn chủ động thích ứng với yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp ĐT, BD cán bộ trong bối cảnh chuyển đổi số và cải cách hành chính hiện nay. Việc gia tăng tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học, trình độ lý luận chính trị cao cấp cùng với kinh nghiệm quản lý thực tiễn đã góp phần nâng cao hiệu quả tham mưu, tổ chức thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, bảo đảm hoạt động của các khoa, phòng ngày càng khoa học, nền nếp và hiệu quả hơn. Năm 2018, trường có 10/13 cán bộ lãnh đạo (76,9%) có trình độ thạc sĩ, 03 cán bộ lãnh đạo có trình độ đại học (23,1%); về LLCT, 09/13 cán bộ (69,2%) có trình độ cao cấp LLCT, 04/13 cán bộ (30,8%) [92]. Đến năm 2020, thông qua công tác ĐT, BD và quy hoạch cán bộ, trình độ đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng tiếp tục được nâng lên với 11/13 cán bộ (84,6%) có trình độ thạc sĩ, đồng thời 10/13 cán bộ (76,9%) có trình độ cao cấp LLCT [94]. Sang năm 2023, có 13/14 cán bộ (92,9%) có trình độ thạc sĩ, 01 đồng chí đang hoàn thiện đào tạo sau đại học; 12/14 cán bộ (85,7%) có trình độ cao cấp LLCT, 02/14 cán bộ (14,3%) có trình độ trung cấp LLCT [97]. Lãnh đạo các khoa, phòng đã chủ động tham gia đổi mới chương trình đào tạo trung cấp LLCT, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý lớp học và điều hành công việc, qua đó nâng cao hiệu quả quản trị đơn vị. Đặc biệt, năm 2025, trường có 18 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng với tỉ lệ nam, nữ đồng đều hơn so với các TCT cấp tỉnh khác (09/18 nam (50%) và 09/18 nữ (50%)) [Phụ lục 2]; 18/18 cán bộ có trình

độ thạc sĩ (tỉ lệ này chưa tương xứng với tiềm năng của trường và có hạn chế hơn so với một số TCT cấp tỉnh khác như: Trường Chính trị Tô Hiệu, thành phố Hải Phòng (7/20 cán bộ (35%) có trình độ tiến sĩ, 13/20 cán bộ (65%) có trình độ thạc sĩ); Trường Chính trị thành phố Cần Thơ (07/19 cán bộ (36,84%) có trình độ tiến sĩ, 12/19 cán bộ (63,16%) có trình độ thạc sĩ [Phụ lục 3]. Đồng thời, 100% cán bộ lãnh đạo đạt trình độ cao cấp LLCT [Phụ lục 4], khoảng 90% giữ ngạch giảng viên chính hoặc tương đương, phản ánh sự trưởng thành đồng bộ về chuyên môn, kinh nghiệm quản lý và năng lực điều hành hoạt động đào tạo [99].

Trong giai đoạn 2018 - 2025, trình độ mọi mặt và năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng TCT tỉnh Cà Mau cũng đã có sự chuyển biến tích cực, từng bước đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý theo định hướng xây dựng TCT đạt chuẩn. Cụ thể, năm 2018, trường có 14 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, trong đó 75% có trình độ thạc sĩ, 25% trình độ đại học, tỷ lệ có trình độ LLCT cao cấp đạt 68,3% [101]. Đến năm 2020, thực hiện chủ trương chuẩn hóa đội ngũ cán bộ TCT theo hướng dẫn của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, nhà trường đã cử nhiều cán bộ lãnh đạo tham gia đào tạo sau đại học và các lớp bồi dưỡng quản lý giáo dục. Kết quả, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có trình độ thạc sĩ tăng lên khoảng 83,3%, trong đó trên 86,0% có trình độ cao cấp LLCT [102]. Năng lực tham mưu xây dựng chương trình đào tạo và tổ chức lớp học được cải thiện rõ rệt, thể hiện qua việc mở rộng quy mô các lớp trung cấp LLCT và bồi dưỡng chuyên đề cho cán bộ cơ sở. Đến năm 2022, 100% cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đạt trình độ sau đại học, trong đó 90% có trình độ cao cấp LLCT, nhiều đồng chí được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính [103]. Đây là giai đoạn năng lực lãnh đạo thể hiện rõ qua việc tổ chức hiệu quả hoạt động NCKH cấp tỉnh và đổi mới phương pháp giảng dạy tích cực. Trong năm 2023 - 2024, chất lượng đội ngũ tiếp tục được nâng lên cả về chiều sâu chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tham gia NCKH hoặc chủ trì đề tài cấp cơ sở đạt trên 80%, đồng thời 100% cán bộ lãnh đạo được đánh giá hoàn thành tốt và xuất sắc nhiệm vụ hằng năm [105].

Đến năm 2025, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường cơ bản được chuẩn hóa toàn diện, trường gồm có 15 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, trong đó có 01/15 tiến sĩ (6,67%), 14/15 thạc sĩ (93,33%) [Phụ lục 3]; 100% cán bộ có trình độ cao cấp LLCT [Phụ lục 4], nhiều cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn từ cơ sở hoặc từng đảm nhiệm vị trí quản lý tại địa phương trước khi công tác tại trường [104]. Điều này giúp nâng cao rõ rệt năng lực tham mưu cho Tỉnh ủy trong công tác ĐT, BD cán bộ, đồng thời đáp ứng các tiêu chí TCT chuẩn mức 1. So với một số TCT ở các đô thị lớn như Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, thành phố Hà Nội, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh, TCT tỉnh Cà Mau có đặc thù về địa bàn xa trung tâm, điều kiện nguồn lực và môi trường phát triển đội ngũ còn nhiều khó khăn. Trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy, sáp nhập đơn vị hành chính và chuyển đổi số, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ cần nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, thích ứng với yêu cầu mới mà còn phải phát triển năng lực số để đổi mới phương thức điều hành, tổ chức ĐT, BD và NCKH.

Số liệu khảo sát cho thấy, khi đánh giá về năng lực chuyên môn và nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, có 57,7% ý kiến đánh giá đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có trình độ đồng bộ, vững vàng, đáp ứng đầy đủ yêu cầu giảng dạy, nghiên cứu và lãnh đạo, quản lý; 51% ý kiến đánh giá đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có năng lực xây dựng kế hoạch và định hướng phát triển có tầm nhìn, sát thực tiễn, triển khai hiệu quả; 59,3% ý kiến đánh giá đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có năng lực điều hành chủ động, khoa học, phân công rõ, kiểm soát tốt tiến độ. Đánh giá về năng lực nghiên cứu khoa học, tham mưu và đổi mới thích ứng đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng, có 57,3% ý kiến đánh giá đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có đề xuất kịp thời, đúng hướng, nhiều kiến nghị được tiếp thu; 60,6% ý kiến đánh giá đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chủ động đổi mới, tạo được chuyển biến rõ rệt... [Phụ lục 7]. Kết quả khảo sát này cho thấy năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng các trường chính trị cấp tỉnh cơ bản được khẳng định,

từng bước đáp ứng yêu cầu đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

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

Giai đoạn 2018 - 2025, uy tín và mức độ tín nhiệm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh không ngừng được củng cố, thể hiện qua sự tin tưởng của giảng viên, viên chức và học viên đối với năng lực lãnh đạo, quản lý, tinh thần trách nhiệm và phong cách làm việc dân chủ, gần gũi. Tuy nhiên, yêu cầu đối với đội ngũ này có sự khác biệt giữa các nhóm TCT. Tại các trường có quy mô lớn như Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, thành phố Hà Nội, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng phải đáp ứng yêu cầu cao hơn về năng lực quản trị, đổi mới và điều hành hoạt động đào tạo; trong khi ở các trường miền núi, vùng khó khăn, uy tín của đội ngũ còn gắn với khả năng đoàn kết nội bộ, khắc phục hạn chế về nguồn lực và thích ứng với điều kiện địa phương. Bên cạnh đó, quá trình chuyển đổi số và sắp xếp tổ chức bộ máy đặt ra yêu cầu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải không ngừng nâng cao năng lực số, ứng dụng công nghệ trong quản lý, điều hành và tổ chức ĐT, BD, qua đó nâng cao chất lượng hoạt động và củng cố niềm tin của giảng viên, học viên đối với nhà trường.

Tại TCT Tô Hiệu, Thành phố Hải Phòng, trong giai đoạn 2018 - 2025, uy tín và mức độ tín nhiệm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đã được củng cố và nâng cao một cách rõ rệt cả trong nội bộ đơn vị và đối với người học, tạo nền tảng quan trọng cho sự ổn định, phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động ĐT, BD cán bộ. Năm 2018, theo kết quả đánh giá cuối năm, khoảng 85% giảng viên, viên chức đánh giá lãnh đạo khoa, phòng hoàn thành tốt và xuất sắc nhiệm vụ; đến năm 2019, tỷ lệ này tăng lên khoảng 88 - 90% [137], cho thấy sự cải thiện rõ rệt về năng lực điều hành và tính công tâm trong phân công nhiệm vụ. Đặc biệt, trong các đợt lấy phiếu tín nhiệm nội bộ giai đoạn 2020 - 2021, khi nhà trường phải thích ứng với điều kiện tổ chức đào tạo có nhiều biến động, tỷ lệ tín nhiệm cao đối với trường, phó các khoa, phòng đạt trên 92%, trong đó khoảng 70 - 75% ý kiến xếp mức “tín nhiệm cao” [137].

Điều này phản ánh sự tin tưởng của tập thể không chỉ đối với năng lực quản lý mà còn đối với bản lĩnh, trách nhiệm và khả năng xử lý tình huống của đội ngũ lãnh đạo trong bối cảnh khó khăn. Từ năm 2022 - 2025, khi nhà trường đẩy mạnh thực hiện các tiêu chí chuẩn hóa và nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn, uy tín của lãnh đạo khoa, phòng tiếp tục được khẳng định thông qua hiệu quả phối hợp liên đơn vị và sự ổn định nội bộ. Năm 2023, có 95% giảng viên, viên chức đánh giá lãnh đạo khoa, phòng đáp ứng tốt và rất tốt yêu cầu điều hành, trong đó trên 90% ghi nhận tinh thần trách nhiệm và sự minh bạch trong quản lý [139]. Đặc biệt, trong toàn bộ giai đoạn 2018 - 2025 không phát sinh vụ việc khiếu nại, tố cáo kéo dài liên quan đến công tác phân công chuyên môn hoặc điều hành lớp học, cho thấy môi trường làm việc được duy trì ổn định, đoàn kết và có mức độ đồng thuận cao. Điều này phản ánh uy tín lãnh đạo được hình thành trên cơ sở thực tiễn quản lý hiệu quả và đạo đức công vụ được bảo đảm. Bên cạnh đó, đối với người học, mức độ tín nhiệm của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng được phản ánh thông qua các khảo sát đánh giá cuối khóa và chỉ số hài lòng hằng năm. Năm 2018, tỷ lệ học viên đánh giá hài lòng và rất hài lòng đối với công tác quản lý đào tạo đạt khoảng 78 - 80% [137]; đến năm 2021, con số này tăng lên khoảng 88% [139]. Giai đoạn 2023 - 2025, mức độ hài lòng tiếp tục duy trì ở mức cao, dao động từ 92 - 95% [137], đặc biệt ở các tiêu chí như: sự gần gũi của lãnh đạo khoa, phòng; khả năng tiếp nhận và giải quyết kiến nghị kịp thời; tính công khai, minh bạch trong quản lý lớp học. Sự gia tăng và duy trì ổn định các chỉ số này cho thấy niềm tin của người học đối với bộ máy quản lý đào tạo không chỉ được cải thiện theo thời gian mà còn mang tính bền vững.

Trong giai đoạn 2018 - 2025, tại Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa, uy tín và mức độ tín nhiệm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng được nâng cao và mang tính ổn định. Tỷ lệ giảng viên, viên chức đánh giá tín nhiệm cao tăng từ khoảng trên 80% giai đoạn 2018 - 2019 lên trên 90 - 94% vào giai đoạn 2023 - 2025; đồng thời, mức độ hài lòng của học viên đối với công tác quản lý đào tạo tăng từ dưới 80% lên trên 90%. Cụ thể, năm 2018, có khoảng 83% giảng viên, viên chức đánh giá lãnh đạo khoa, phòng hoàn thành tốt và xuất sắc nhiệm vụ; đến năm 2019, tỷ lệ này tăng lên khoảng 87 - 89% [146].

Trong các cuộc họp lấy ý kiến tập thể, tỷ lệ tín nhiệm cao đối với trường, phó khoa, phòng đạt trên 85% [146], phản ánh mức độ tin tưởng tương đối vững chắc của đội ngũ giảng viên đối với năng lực điều hành và sự công tâm trong phân công nhiệm vụ. Năm 2021, trên 91% giảng viên, viên chức đánh giá lãnh đạo khoa, phòng “đáp ứng tốt yêu cầu điều hành”, trong đó khoảng 72% xếp mức “tín nhiệm cao” [148]. Trong toàn bộ giai đoạn 2018 - 2021 không phát sinh đơn thư khiếu nại kéo dài liên quan đến công tác phân công chuyên môn hoặc quản lý lớp học, cho thấy môi trường làm việc được duy trì ổn định, đoàn kết và có mức độ đồng thuận cao. Từ năm 2022 - 2025, khi nhà trường đẩy mạnh thực hiện các tiêu chí chuẩn hóa trường chính trị và nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, uy tín của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng tiếp tục được củng cố thông qua hiệu quả phối hợp chuyên môn. Số lượng hội thảo, tọa đàm và sinh hoạt chuyên môn cấp khoa tăng bình quân 10 - 12%/năm so với giai đoạn trước [152]; trên 94% giảng viên đánh giá lãnh đạo khoa, phòng “phối hợp hiệu quả, hỗ trợ tích cực trong hoạt động chuyên môn” vào năm 2023 [152]. Kết quả lấy phiếu tín nhiệm nội bộ giai đoạn 2023 - 2024 cho thấy tỷ lệ tín nhiệm cao đạt khoảng 93 - 95%, mức cao nhất trong nhiều năm [152]. Đối với người học, uy tín của lãnh đạo khoa, phòng được phản ánh qua các chỉ số hài lòng hằng năm. Năm 2018, tỷ lệ học viên đánh giá hài lòng và rất hài lòng đối với công tác quản lý đào tạo đạt khoảng 76 - 78% [146]; đến năm 2021 tăng lên khoảng 86 - 88% [148]. Giai đoạn 2023 - 2025, tỷ lệ này duy trì ở mức 90 - 93% [152], đặc biệt ở các tiêu chí như: sự quan tâm của lãnh đạo khoa, phòng đối với lớp học; khả năng giải quyết kiến nghị kịp thời; và tính công khai, minh bạch trong quản lý đào tạo. Việc lãnh đạo các khoa trực tiếp tham gia giảng dạy chuyên đề, đối thoại đầu khóa và cuối khóa với học viên đã góp phần củng cố niềm tin và nâng cao mức độ hài lòng của người học đối với bộ máy quản lý.

Tại TCT thành phố Đà Nẵng, trong thời gian qua, uy tín và mức độ tín nhiệm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng được nâng cao theo xu hướng tăng dần, có tính ổn định. Uy tín đó được hình thành trên cơ sở năng lực điều hành ngày càng chuyên nghiệp, sự công tâm trong phân công và đánh giá nhiệm

vụ, tinh thần trách nhiệm cao và phong cách lãnh đạo dân chủ, gần gũi. Nhìn chung, uy tín của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ được khẳng định qua kết quả hoàn thành nhiệm vụ mà còn thể hiện ở sự ổn định tổ chức và sự tin tưởng ngày càng vững chắc của cả tập thể cán bộ, giảng viên và người học. Cụ thể, năm 2018, khi nhà trường tổ chức khoảng 42 lớp ĐT, BD với trên 2.400 học viên, kết quả khảo sát nội bộ cho thấy 84% giảng viên, viên chức đánh giá lãnh đạo khoa, phòng hoàn thành tốt và xuất sắc nhiệm vụ; 68% ý kiến xếp mức “tín nhiệm cao” [199]. Mức độ hài lòng của học viên đối với công tác quản lý lớp học đạt 79%, trong đó các tiêu chí về “phân công giảng dạy hợp lý” và “giải quyết kịp thời phản ánh” được đánh giá ở mức khá [199]. Năm 2019, quy mô đào tạo tăng lên khoảng 45 lớp với trên 2.600 học viên. Tỷ lệ giảng viên đánh giá tín nhiệm cao tăng lên 88%, trong đó 72% xếp mức “tín nhiệm cao”. Mức độ hài lòng của học viên đạt 83%, tăng 4 điểm phần trăm so với năm trước [199]. Giai đoạn 2020 - 2021, 92% giảng viên, viên chức đánh giá lãnh đạo khoa, phòng “đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ”, trong đó 73% xếp mức “tín nhiệm cao”. Mức độ hài lòng của học viên tăng lên 88 - 89% [199]. Năm 2022, khi nhà trường đẩy mạnh chuẩn hóa chương trình và tăng cường sinh hoạt chuyên môn (số buổi sinh hoạt khoa tăng khoảng 12% so với năm 2020), tỷ lệ tín nhiệm nội bộ đạt 93%, trong đó 75% ý kiến đánh giá “tín nhiệm cao”. Mức độ hài lòng của học viên đạt 90% [201]. Bước sang giai đoạn 2023 - 2025, các chỉ số tiếp tục duy trì ở mức cao và ổn định. Bình quân mỗi năm nhà trường tổ chức khoảng 44 - 46 lớp với trên 2.700 học viên. Tỷ lệ giảng viên đánh giá tín nhiệm cao đối với lãnh đạo khoa, phòng đạt 94 - 95%; mức độ hài lòng của học viên dao động từ 91 - 93% [201]. Các tiêu chí được đánh giá cao gồm: sự minh bạch trong điều hành, khả năng phối hợp giữa các khoa, phòng và tinh thần trách nhiệm trong giải quyết kiến nghị.

Số liệu khảo sát cho thấy, khi đánh giá về uy tín, tín nhiệm của giảng viên, viên chức trong đơn vị và của người học đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, có 56,5% ý kiến cho biết họ “chủ động tham vấn, trao đổi khi có vấn đề phát sinh” với lãnh đạo. Điều này chứng tỏ người đứng đầu khoa, phòng thực sự là chỗ dựa tin cậy về mặt nghiệp vụ và xử lý

tình huống. Bên cạnh đó, 46,2% ý kiến khẳng định “được tôn trọng trong thảo luận chuyên môn”, cho thấy sức thuyết phục của họ đến từ năng lực thực tế chứ không chỉ từ quyền lực hành chính. Khả năng “tập hợp, đoàn kết đội ngũ” cũng được ghi nhận ở mức 29% [Phụ lục 7].

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 cơ bản phát huy tốt vai trò hạt nhân trong lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, thể hiện tinh thần trách nhiệm, tính chủ động và sự gương mẫu trong công tác. Đội ngũ này đã tích cực tham mưu cho cấp ủy, ban giám hiệu trong lãnh đạo, điều hành các hoạt động ĐT, BD, NCKH, đồng thời tổ chức triển khai nhiệm vụ chuyên môn bảo đảm đúng tiến độ, chất lượng và yêu cầu đề ra. Tuy nhiên, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ có sự khác biệt giữa các nhóm TCT do chịu tác động của điều kiện kinh tế - xã hội, quy mô đào tạo và đặc điểm địa phương. So với các TCT ở khu vực miền núi, vùng khó khăn như TCT tỉnh Tuyên Quang, Điện Biên, Sơn La, nơi đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng còn phải khắc phục những hạn chế về nguồn nhân lực, điều kiện cơ sở vật chất và phạm vi phục vụ rộng, các TCT ở đồng bằng, đô thị lớn như Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong thành phố Hà Nội, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh có nhiều thuận lợi hơn về nguồn lực, nhưng đồng thời phải đáp ứng yêu cầu cao hơn về năng lực quản trị, đổi mới và xử lý khối lượng công việc phức tạp. Trong bối cảnh xây dựng trường chính trị chuẩn và chuyển đổi số, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng ở tất cả các trường cần tiếp tục nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, năng lực số và khả năng ứng dụng công nghệ trong điều hành, tổ chức ĐT, BD, NCKH, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Tại TCT tỉnh Tuyên Quang, trong giai đoạn 2018 - 2025, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đã từng bước khẳng định vai trò nòng cốt trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường, thể hiện rõ tinh thần trách nhiệm, tính chủ động và năng lực điều hành trong bối cảnh yêu cầu xây dựng TCT đạt chuẩn ngày càng cao. Việc triển khai đồng bộ nhiệm vụ ĐT, BD cán

bộ, NCKH và tổng kết thực tiễn cho thấy đội ngũ lãnh đạo các đơn vị không chỉ hoàn thành chức trách được giao mà còn góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, lãnh đạo của nhà trường. Năm 2018, dưới sự điều hành trực tiếp của lãnh đạo các khoa, phòng, nhà trường tổ chức 32 lớp ĐT, BD với trên 2.400 học viên, bảo đảm 100% chương trình thực hiện đúng tiến độ kế hoạch năm [187]. Các khoa chuyên môn hoàn thành 100% định mức giờ giảng [187], không xảy ra tình trạng chậm tiến độ đào tạo, điều này phản ánh rõ năng lực tổ chức và kiểm soát công việc của đội ngũ lãnh đạo đơn vị. Năm 2019, số lớp đào tạo tăng lên 36 lớp, tăng khoảng 12,5% so với năm 2018 [189]. Đồng thời, lãnh đạo các phòng chức năng đã tham mưu ban hành và điều chỉnh trên 20 kế hoạch quản lý đào tạo và nghiên cứu khoa học, góp phần chuẩn hóa quy trình điều hành trong toàn trường. Năm 2020, nhà trường triển khai 38 lớp đào tạo và bồi dưỡng, đồng thời hoàn thành 08 đề tài NCKH cấp cơ sở, tăng 02 đề tài so với năm trước [189]. Năm 2021, trước những khó khăn khách quan trong tổ chức đào tạo, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng đã linh hoạt điều chỉnh phương thức quản lý lớp học và tiến độ giảng dạy. Kết quả, nhà trường vẫn duy trì 34 lớp đào tạo, bảo đảm 100% học viên hoàn thành chương trình [191], không có lớp phải kéo dài thời gian đào tạo, minh chứng cho năng lực điều hành chủ động và trách nhiệm trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Trong giai đoạn từ 2022 - 2025, hiệu quả thực hiện chức trách tiếp tục được khẳng định khi nhà trường hoàn thành 41 lớp ĐT, BD (năm 2023) [191], các phòng chức năng tham mưu triển khai đồng bộ hệ thống quản lý hồ sơ đào tạo điện tử, qua đó rút ngắn thời gian xử lý công việc hành chính khoảng 15 - 20% so với trước. Đến năm 2025, đặc biệt trong quá trình kiện toàn tổ chức sau yêu cầu sắp xếp bộ máy, lãnh đạo các khoa, phòng vẫn duy trì ổn định hoạt động chuyên môn với trên 40 lớp ĐT, BD/năm, đồng thời bảo đảm không phát sinh nhiệm vụ tồn đọng [191]. Bên cạnh đó, trong thời gian qua, mức độ tham gia các hoạt động chung của nhà trường cũng được đánh giá rất cao, điển hình như việc phát động tham gia cuộc thi bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, các cuộc thi tìm hiểu pháp luật... đều đạt kết quả 100% tham gia và đạt kết quả tốt [191]. Điều

này phản ánh rõ năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ ngày càng chuyên nghiệp và trách nhiệm cao của đội ngũ lãnh đạo đơn vị.

Trong giai đoạn 2018 - 2025, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng TCT Sơn La đã thể hiện rõ vai trò trung tâm trong tổ chức triển khai nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ và NCKH phục vụ yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của địa phương miền núi. Thông qua việc điều hành hiệu quả các hoạt động chuyên môn, quản lý đào tạo và phối hợp thực tiễn cơ sở, đội ngũ lãnh đạo các đơn vị đã góp phần bảo đảm sự vận hành ổn định, liên tục của nhà trường, đồng thời nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao. Năm 2018, dưới sự điều hành của lãnh đạo các khoa, phòng, nhà trường tổ chức 28 lớp đào tạo và bồi dưỡng với khoảng 2.100 học viên, đạt 102% kế hoạch năm [177]. Các khoa chuyên môn chủ động xây dựng kế hoạch giảng dạy phù hợp với đặc thù cán bộ vùng dân tộc thiểu số, bảo đảm toàn bộ chương trình đào tạo được thực hiện đúng tiến độ. Năm 2019, số lớp đào tạo tăng lên 31 lớp, đồng thời các khoa đã tổ chức 09 đợt đi nghiên cứu thực tế cơ sở, tăng 03 đợt so với năm 2018 [177], góp phần gắn nội dung giảng dạy với thực tiễn địa phương. Sang năm 2020, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng đã chủ động điều chỉnh kế hoạch đào tạo trước những biến động khách quan, bảo đảm duy trì 30 lớp đào tạo, không để gián đoạn chương trình học tập, hoàn thành 07 đề tài NCKH cấp trường, toàn bộ đều nghiệm thu đúng thời hạn [177]. Năm 2021, nhà trường tổ chức 33 lớp đào tạo, tăng gần 18% so với năm 2018, đồng thời hoàn thành 100% kế hoạch kiểm tra, dự giờ giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng quản lý chuyên môn [178]. Từ năm 2022 - 2024, công tác điều hành tiếp tục có chuyển biến tích cực, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng đã chủ động phối hợp với các sở, ban, ngành trong tỉnh mở rộng hoạt động bồi dưỡng cán bộ cơ sở. Đến năm 2025, trong bối cảnh tiếp tục đổi mới tổ chức hoạt động TCT, lãnh đạo các khoa, phòng vẫn bảo đảm duy trì ổn định hoạt động chuyên môn với trên 37 lớp ĐT, BD/năm, không phát sinh nhiệm vụ chậm tiến độ [178]. Công tác phối hợp giữa các đơn vị ngày càng chặt chẽ, thể hiện rõ tính chuyên nghiệp trong thực hiện chức trách quản lý. So với một số TCT cấp tỉnh khác thì đây là một điểm nổi bật của TCT Sơn La.

Tại TCT tỉnh Nghệ An, trong những năm qua, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đã phát huy rõ vai trò chủ thể trong tổ chức triển khai nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ và NCKH phục vụ công tác xây dựng HTCT của địa phương. Với quy mô đào tạo lớn của một tỉnh có số lượng cán bộ đông, lãnh đạo các khoa, phòng đã thể hiện năng lực điều hành linh hoạt, trách nhiệm cao trong phân công nhiệm vụ, kiểm soát tiến độ và bảo đảm chất lượng thực hiện các chương trình ĐT, BD theo kế hoạch của Tỉnh ủy. Năm 2018, dưới sự điều hành trực tiếp của lãnh đạo các đơn vị, nhà trường tổ chức 45 lớp ĐT, BD với gần 3.600 học viên, hoàn thành toàn bộ kế hoạch đào tạo năm [165]. Các khoa chuyên môn bảo đảm thực hiện đủ chương trình trung cấp LLCT, không phát sinh lớp học kéo dài thời gian đào tạo, thể hiện sự chủ động trong quản lý chuyên môn. Năm 2019, số lớp đào tạo tăng lên 49 lớp, tăng khoảng 8,9% so với năm 2018; đồng thời các khoa đã tổ chức 14 đợt nghiên cứu thực tế, góp phần nâng cao tính thực tiễn của nội dung giảng dạy [165]. Năm 2020, trường duy trì 47 lớp đào tạo, đồng thời hoàn thành 10 đề tài NCKH cấp cơ sở, tất cả đều nghiệm thu đúng tiến độ [160]. Năm 2021, nhà trường tổ chức 52 lớp ĐT, BD, đạt mức cao nhất giai đoạn đầu nghiên cứu; tỷ lệ lớp học thực hiện đúng kế hoạch đạt 100%, không có nhiệm vụ chuyên môn tồn đọng [166]. Sang năm 2023, công tác điều hành tiếp tục được đổi mới khi các phòng chức năng tham mưu ứng dụng quản lý đào tạo trên nền tảng số. Tổng số lớp đào tạo đạt 55 lớp, tăng khoảng 22% so với năm 2018 [166], phản ánh rõ hiệu quả quản lý và khả năng điều phối nguồn lực của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng. Năm 2024, đội ngũ lãnh đạo đơn vị phát huy tốt vai trò phối hợp liên ngành trong đào tạo cán bộ cho HTCT cơ sở. Nhà trường duy trì trên 53 lớp đào tạo, đồng thời tỷ lệ hoàn thành kế hoạch NCKH học đạt 100%, nhiều đề tài được ứng dụng trực tiếp vào công tác đào tạo [166]. Đến năm 2025, mặc dù yêu cầu đổi mới mô hình hoạt động TCT ngày càng cao, lãnh đạo các khoa, phòng vẫn bảo đảm ổn định hoạt động chuyên môn với khoảng 56 lớp ĐT, BD, đồng thời nâng cao chất lượng quản lý lớp học và kiểm soát tiến độ nhiệm vụ, không để xảy ra tình trạng chậm trễ hoặc gián đoạn chương trình đào tạo [166]. Việc tham gia vào các hoạt động xã hội, tham gia các cuộc thi tìm hiểu pháp luật

cũng như việc tham gia cuộc thi viết bài chính luận bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng được thực hiện thường xuyên qua các năm và đạt kết quả cao.

Số liệu khảo sát cho thấy, khi hỏi về mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao, trong đó đánh giá về tinh thần bồi dưỡng và hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng, có 71,9% ý kiến đánh giá đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng chủ động, thường xuyên tự học, nâng cao rõ năng lực công tác; 56,1% ý kiến đánh giá đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng thể hiện rõ vai trò đầu mối tổ chức; chủ động huy động và phối hợp hiệu quả các nguồn lực (nhân lực, tài chính, chuyên môn, mối quan hệ công tác) để hoàn thành tốt các nhiệm vụ chính trị chung của nhà trường [Phụ lục 7]. Kết quả khảo sát cho thấy, tinh thần học tập, bồi dưỡng và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng nhìn chung được đánh giá ở mức khá tích cực, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của TCT cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

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 hạn chế. Ở một số thời điểm, việc bổ sung, sắp xếp nhân sự chưa kịp thời, còn tình trạng khuyết chức danh hoặc kiêm nhiệm kéo dài; cơ cấu đội ngũ giữa các đơn vị chưa thật sự đồng bộ, nhất là về độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn và tính kế thừa. Công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ kế cận ở một số trường còn thiếu tính chủ động, chưa gắn chặt với yêu cầu chuẩn hóa và phát triển lâu dài. Giữa các nhóm trường còn có sự khác biệt nhất định: các trường ở đô thị, địa phương có điều kiện phát triển thường thuận lợi hơn trong xây dựng đội ngũ, trong khi một số trường ở vùng khó khăn còn gặp hạn chế về nguồn nhân lực chất lượng cao và điều kiện DT, BD. Trong bối cảnh sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy và đẩy mạnh chuyển đổi số, một bộ phận cán bộ lãnh đạo khoa, phòng còn hạn chế về năng lực thích ứng, tư duy đổi mới và năng lực số trong quản trị, điều hành, đòi hỏi phải tiếp tục được DT, BD để đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT cấp tỉnh trong kỷ nguyên mới.

Trong giai đoạn 2018 - 2025, mặc dù Trường Chính trị tỉnh Tuyên Quang đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong công tác tổ chức đào tạo, quản lý đội ngũ và đổi mới phương thức bồi dưỡng, việc kiện toàn số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng vẫn còn bộc lộ một số hạn chế rõ rệt và kéo dài, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý và chất lượng hoạt động chuyên môn. Điển hình như năm 2018 - 2019, khi nhà trường duy trì khoảng 30 - 35 lớp đào tạo/năm và triển khai thêm các lớp bồi dưỡng theo yêu cầu của địa phương, số lượng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chưa tương xứng với khối lượng công việc, vẫn còn bộc lộ sự thiếu cân đối về độ tuổi, giới tính và trình độ và chuyên môn [190]. Năm 2022, có 15/15 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng nằm trong độ tuổi từ 45 tuổi trở lên, trong khi không có cán bộ ở nhóm dưới 45 tuổi, cho thấy thiếu lớp cán bộ trẻ tham gia vào vị trí lãnh đạo [191]. Mặc dù độ tuổi cao mang lại kinh nghiệm nhưng lại hạn chế tính mới mẻ trong phương pháp quản lý, đặc biệt trong bối cảnh yêu cầu đổi mới phương pháp đào tạo và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý ngày càng quan trọng. Ngoài ra, về trình độ chuyên môn, ở thời điểm 2018 - 2020, đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng 100% là có trình độ thạc sĩ, số cán bộ có trình độ tiến sĩ chưa có [191]. Hiện tại, sau khi sáp nhập, số cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có trình độ thạc sĩ là 13/14 và tiến sĩ là 01/14 [Phụ lục 3], trong khi nhu cầu phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên, lãnh đạo tham gia NCKH và xây dựng chương trình cao hơn nhiều; cơ cấu về độ tuổi còn chênh lệch, có 12/14 cán bộ lãnh đạo (85,71%) nằm trong độ tuổi từ 45 tuổi trở lên, trong đó chỉ có 02/14 (14,29%) cán bộ lãnh đạo nằm trong độ tuổi dưới 45 tuổi [Phụ lục 2]; tỷ lệ cán bộ tham gia cấp ủy, chỉ bộ khoa, phòng cũng ít hơn so với các TCT cấp tỉnh khác, chỉ có 02/14 cán bộ tham gia cấp ủy, chỉ bộ khoa, phòng (14,29%) [Phụ lục 4].

Tại TCT tỉnh Lào Cai, trong giai đoạn 2018 - 2025, công tác kiện toàn số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng mặc dù đã có những chuyển biến nhất định theo yêu cầu chuẩn hóa hệ thống TCT, song vẫn còn bộc lộ những hạn chế mang tính cơ cấu và tính chiến lược dài hạn. Những hạn chế này không chỉ xuất phát từ yếu tố khách quan như quy mô biên chế và đặc thù

địa phương miền núi, mà còn phản ánh sự chưa đồng bộ trong quy hoạch, đào tạo và bố trí cán bộ lãnh đạo cấp khoa, phòng. Trong một số thời điểm của giai đoạn đầu, việc bố trí đủ trưởng các đơn vị chuyên môn và chức năng chưa được thực hiện đồng bộ, còn xuất hiện tình trạng khuyết vị trí lãnh đạo trong một khoảng thời gian nhất định trước khi hoàn tất quy trình bổ nhiệm. Trong giai đoạn 2020 - 2022, tổng số lãnh đạo khoa, phòng tuy bảo đảm nhưng vẫn thiếu sự hài hòa giữa các yếu tố độ tuổi, chuyên môn và kinh nghiệm quản lý. Điển hình như năm 2021, trong 15 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng thì có 14 cán bộ dưới 45 tuổi, số cán bộ từ 45 tuổi trở xuống chỉ có 01 người [164]. Đồng thời, trong giai đoạn này, số cán bộ có trình độ chủ yếu là thạc sĩ (13 thạc sĩ) và có 01 cử nhân, không có tiến sĩ [164]. Ngoài ra, sự phân bổ chuyên môn giữa các khoa cũng có thời điểm chưa thật sự tương thích với yêu cầu phát triển chương trình đào tạo. Một số khoa chuyên môn trọng điểm như Xây dựng Đảng hoặc Nhà nước và Pháp luật có giai đoạn thiếu lãnh đạo có chuyên sâu đúng lĩnh vực, dẫn tới việc lãnh đạo phải điều hành trên cơ sở kinh nghiệm chung thay vì chuyên môn đặc thù. Tính tới tháng 3/2026, trường có 18 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Tuy nhiên, tỉ lệ cán bộ là nam chỉ có 05/18 (27,78%), trong khi tỉ lệ cán bộ là nữ là 13/18 (72,22%) [Phụ lục 2], điều này cho thấy sự chưa cân đối về cơ cấu giới tính của TCT tỉnh Lào Cai trong giai đoạn hiện nay.

Tại TCT tỉnh Tây Ninh, trong bối cảnh triển khai thực hiện chủ trương chuẩn hóa đội ngũ cán bộ và tinh gọn tổ chức bộ máy theo các quy định của hệ thống TCT, trường đã có nhiều nỗ lực trong việc kiện toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Tuy nhiên, trên thực tế từ năm 2018 - 2025, quá trình này vẫn bộc lộ những hạn chế rõ nét, ảnh hưởng đến hiệu quả chỉ đạo, điều hành và xây dựng kế hoạch dài hạn. Điển hình như năm 2019, trong tổng số 15 cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của nhà trường, chỉ có 03 cán bộ ở độ tuổi từ 35 - 45, còn lại phần lớn ở độ tuổi trên 45 [179]. Sự mất cân đối này cho thấy đội ngũ lãnh đạo trẻ còn ít, dẫn đến hạn chế trong việc tạo nguồn cán bộ kế cận lâu dài, đồng thời ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nhanh với yêu cầu đổi mới phương pháp quản lý, ứng dụng công nghệ và triển khai các mô hình quản trị hiện đại trong hoạt động ĐT, BD. Bên cạnh đó, cơ cấu trình độ chuyên môn và học vị của

đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng chưa thực sự đồng đều giữa các đơn vị. Số lượng cán bộ lãnh đạo có trình độ tiến sĩ còn hạn chế, chủ yếu tập trung ở một số khoa chuyên môn, trong khi một số đơn vị khác chưa có cán bộ lãnh đạo đạt trình độ này. Số lượng cán bộ trẻ được đưa vào quy hoạch lãnh đạo khoa, phòng còn khiêm tốn, trong khi yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ theo tiêu chuẩn giảng viên và lãnh đạo TCT ngày càng cao. Điều này đặt ra thách thức đối với nhà trường trong việc bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển bền vững của đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong những năm tiếp theo.

Số liệu khảo sát cho thấy, khi đánh giá cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay so với yêu cầu nhiệm vụ đề ra có tới 32,3% ý kiến cho rằng nhân sự cơ bản đủ nhưng phân bổ chưa đồng đều, có 10% ý kiến đánh giá là dư nhưng chưa bố trí hợp lý theo chức năng, nhiệm vụ và có 5% ý kiến đánh giá còn thiếu, phải kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ, ảnh hưởng đến chất lượng lãnh đạo. Đánh giá về việc điều chỉnh cơ cấu đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng giai đoạn 2018 đến nay, có 23,7% nhận định việc điều chỉnh có thực hiện nhưng hiệu quả chưa rõ rệt, cho thấy mức độ tác động của quá trình này chưa đồng đều giữa các đơn vị và vẫn còn một tỷ lệ nhất định cho rằng các bất cập về cơ cấu vẫn tồn tại (8,5%) hoặc chưa có điều chỉnh đáng kể (8,3%). Bên cạnh đó, khi đánh giá về cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay, vẫn có tới 29,5% ý kiến cho rằng cơ cấu chuyên môn chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ mới, 21% ý kiến cho rằng cơ cấu giới tính chưa hợp lý, 17% ý kiến cho rằng thiếu nguồn cán bộ kế cận và 12,3% ý kiến cho rằng mất cân đối về độ tuổi, khó bảo đảm tính kế thừa [Phụ lục 7].

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 đáp ứng yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực công tác, song mức độ đáp ứng và khả năng phát huy vai trò lãnh đạo, quản lý giữa các nhóm trường vẫn còn có sự khác biệt nhất định. Ở các TCT thuộc địa bàn trung tâm chính trị - kinh tế, các tỉnh, thành phố có điều kiện phát triển, đội

ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng thường có nhiều thuận lợi trong tiếp cận thông tin, cập nhật tri thức mới, tham gia các chương trình ĐT, BD chuyên sâu, từ đó từng bước hình thành phong cách lãnh đạo năng động, đổi mới, chú trọng quản trị theo hướng hiện đại. Tuy nhiên, ở một số trường thuộc địa bàn miền núi, trung du, vùng sâu, vùng xa, điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn, việc rèn luyện, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, tiếp cận phương pháp quản trị mới còn gặp nhiều trở ngại; một bộ phận cán bộ còn chịu ảnh hưởng của lối làm việc hành chính, kinh nghiệm, chưa mạnh dạn đổi mới, sáng tạo.

Trong giai đoạn 2018 - 2025, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT Nguyễn Chí Thanh, thành phố Huế về cơ bản giữ vững bản lĩnh chính trị, chấp hành nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng và quy định của Nhà nước; đồng thời có ý thức tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống phù hợp với đặc thù môi trường ĐT, BD cán bộ. Tuy nhiên, trong bối cảnh yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ, nâng cao chất lượng quản lý và thích ứng với chuyển đổi số trong giáo dục LLCT, công tác rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật và phong cách làm việc của một bộ phận cán bộ lãnh đạo vẫn còn những điểm chưa thật sự đáp ứng yêu cầu phát triển mới. Về phẩm chất chính trị và đạo đức, lối sống, mặc dù phần lớn cán bộ lãnh đạo có ý thức tu dưỡng, giữ vững lập trường tư tưởng, song có một bộ phận cán bộ mới còn thể hiện việc cập nhật, nghiên cứu lý luận một cách phụ thuộc vào các buổi sinh hoạt định kỳ thay vì chủ động tự học. Tinh thần trách nhiệm trong công tác học tập chính trị đôi khi còn mang tính “đáp ứng yêu cầu” hơn là tự giác sáng tạo, dẫn đến chất lượng tiếp nhận và vận dụng lý luận trong quản lý chưa đồng đều. Về ý thức tổ chức kỷ luật, vẫn còn một số cán bộ ở một số đơn vị còn chưa nghiêm túc tuyệt đối trong chấp hành kỷ luật công vụ và quy chế làm việc. Điều hình như năm 2022, có tới gần 20% ý kiến cho rằng việc báo cáo tiến độ xử lý công việc chưa đúng hạn chuẩn, hoặc thiếu phối hợp chặt chẽ giữa các khoa, phòng khi triển khai nhiệm vụ liên ngành [141]. Điều này cho thấy ý thức tuân thủ quy trình và tinh thần trách nhiệm trong phối hợp đôi khi chưa thật sự cao ở một số trường hợp. Bên cạnh đó, phong cách, lề lối làm việc, một số cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có phong cách điều hành mang

nặng tính hành chính, thiếu tính chủ động trong sáng kiến đổi mới. Trong giai đoạn 2019 - 2024, có khoảng 25 - 30% cán bộ và giảng viên cho rằng một số lãnh đạo khoa còn ưu tiên nhiệm vụ hành chính hằng ngày hơn là chủ động xây dựng kế hoạch chiến lược, đánh giá tác động và đổi mới chương trình [139]. Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý, tổ chức lớp học và xây dựng dữ liệu chuyên môn chưa thực sự đồng đều giữa các đơn vị.

Tại TCT Nguyễn Văn Linh, tỉnh Hưng Yên, trong giai đoạn 2018 - 2025, 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 đã đạt được những chuyển biến tích cực, tuy nhiên, đặt trong yêu cầu chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa và nâng cao năng lực quản trị nhà trường theo định hướng xây dựng TCT chuẩn trong giai đoạn mới, những kết quả đạt được vẫn chưa thật sự tương xứng. Một số hạn chế còn tồn tại đã tác động trực tiếp đến chất lượng điều hành, khả năng tham mưu chiến lược và hiệu quả tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị của các khoa, phòng. Về chất lượng rèn luyện phẩm chất chính trị và đạo đức, lối sống, mặc dù 90 - 95% cán bộ lãnh đạo tham gia đầy đủ các lớp học tập nghị quyết, sinh hoạt chính trị hằng quý, nhưng chỉ khoảng 70 - 75% cán bộ có tinh thần “tự học LLCT thường xuyên”, còn lại chủ yếu thực hiện theo kế hoạch bắt buộc [145]. Về phong cách làm việc và tinh thần đổi mới, phần đông cán bộ lãnh đạo vẫn giữ phong cách quản lý truyền thống, ít sáng tạo trong tổ chức sinh hoạt chuyên môn hoặc khai thác công nghệ mới vào quản lý đào tạo. Điển hình như năm 2022, chỉ có khoảng 40% khoa, phòng chủ động ứng dụng công cụ số trong xây dựng kế hoạch giảng dạy, thảo luận chuyên môn trực tuyến và lưu trữ dữ liệu học liệu điện tử [145]; số còn lại vẫn duy trì phương thức hành chính truyền thống, làm giảm hiệu quả phối hợp, chia sẻ kiến thức và tăng cường tương tác giữa cán bộ lãnh đạo và chuyên môn.

Trong thời gian qua, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT Hoàng Đình Giông, tỉnh Cao Bằng cơ bản giữ vững lập trường tư tưởng, chấp hành nghiêm chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và quy định của nhà trường; đa số có tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ

được giao. Tuy nhiên, trước yêu cầu ngày càng cao của việc xây dựng TCT đạt chuẩn, đổi mới phương thức quản lý và nâng cao chất lượng đào tạo, việc rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; phong cách, lề lối làm việc của một bộ phận cán bộ lãnh đạo vẫn bộc lộ những hạn chế nhất định. Trong giai đoạn 2018 - 2019, qua kiểm điểm cuối năm, khoảng 20% bản tự kiểm điểm còn nêu hạn chế ở mức khái quát, chưa thật sự gắn chặt với giải pháp khắc phục cụ thể [115]. Nhiều cán bộ lãnh đạo bước đầu còn lúng túng trong ứng dụng công nghệ thông tin, phải tham gia tập huấn bổ sung. Về phong cách, lề lối làm việc, trong các năm 2020 - 2021, có khoảng 15 - 18% văn bản tham mưu của khoa, phòng phải chỉnh sửa từ một đến hai lần trước khi ban hành; 2 - 3 kế hoạch/năm phải điều chỉnh tiến độ do dự báo chưa sát [117]. Giai đoạn 2024 - 2025, dù không phát sinh vi phạm và nền nếp, kỷ luật được giữ vững, song vẫn có khoảng 18 - 21% ý kiến đề nghị người đứng đầu tăng cường sâu sát cơ sở, trực tiếp dự giờ, kiểm tra, đối thoại nhiều hơn với giảng viên, viên chức [121]. Một số cam kết nêu gương hằng năm chưa được lượng hóa bằng kết quả cụ thể, dẫn đến khó đánh giá mức độ chuyển biến thực chất. Điều này đặt ra yêu cầu tiếp tục cụ thể hóa trách nhiệm nêu gương bằng tiêu chí rõ ràng, sản phẩm cụ thể và cơ chế giám sát thường xuyên, nhằm nâng cao hơn nữa sức lan tỏa tích cực của đội ngũ lãnh đạo trong thời gian tới.

Số liệu khảo sát cho thấy, khi đánh giá về lập trường chính trị của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng, vẫn có 22% ý kiến nhận định đội ngũ này tuy chấp hành đầy đủ nhưng còn hạn chế về tính chủ động, sáng tạo; 7% cho rằng còn lúng túng trong vận dụng chủ trương vào thực tiễn và 1% phản ánh biểu hiện chưa thật sự gương mẫu trong tổ chức thực hiện. Khi đánh giá về việc giữ gìn đạo đức, lối sống có 20,5% ý kiến cho rằng tuy cơ bản giữ gìn tốt nhưng vẫn còn một số biểu hiện cần chấn chỉnh; 7,1% bày tỏ băn khoăn liên quan đến quan hệ công tác, lối sống hoặc ứng xử; và 0,2% ghi nhận có vi phạm chuẩn mực đạo đức, ảnh hưởng đến uy tín đơn vị. Đồng thời, khi đánh giá về ý thức chấp hành nguyên tắc tổ chức, kỷ luật, có 14,8% nhận định lãnh đạo khoa phòng về cơ bản chấp hành nhưng đôi lúc chưa thật sự nghiêm trong thực hiện quy trình; 9,2% phản ánh biểu hiện nể nang, né tránh; và 1% cho biết có trường hợp vi phạm phải nhắc

nhỏ, kiểm điểm. Ngoài ra, khi đánh giá về phong cách và lề lối làm việc, vẫn còn 14,2% ý kiến cho rằng tuy cơ bản dân chủ nhưng chưa thật sự sâu sát hoặc phân công chưa rõ ràng; 16,2% nhận định phong cách còn hành chính, nặng về mệnh lệnh, hiệu quả phối hợp chưa cao; 1% cho rằng thiếu thống nhất, ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo [Phụ lục 7]. Có thể thấy, ở mỗi nội dung đánh giá vẫn tồn tại một tỷ lệ nhất định các ý kiến phản ánh hạn chế, đặc biệt trong phong cách điều hành và mức độ nghiêm túc trong thực hiện quy trình.

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 quản trị và nâng cao chất lượng đào tạo, trình độ 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 yêu cầu nhiệm vụ, song vẫn còn một số mặt chưa theo kịp yêu cầu phát triển mới. Tư duy chiến lược, năng lực dự báo, tham mưu và tổ chức thực hiện ở một bộ phận cán bộ còn chưa toàn diện; kỹ năng quản trị hiện đại, quản lý theo mục tiêu, sản phẩm và năng lực ứng dụng công nghệ, chuyển đổi số chưa đồng đều giữa các trường. Đặc biệt, sự khác biệt về điều kiện phát triển giữa các TCT cấp tỉnh dẫn đến mức độ tiếp cận phương thức quản trị mới, khả năng NCKH, tổng kết thực tiễn và đổi mới sáng tạo còn chưa đồng đều; một số trường còn hạn chế trong xây dựng các mô hình quản lý, giải pháp đột phá, đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT cấp tỉnh hiện đại, chuyên nghiệp trong giai đoạn mới.

Tại TCT tỉnh Gia Lai, thời gian qua, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, song trước đòi hỏi ngày càng cao về chuẩn hóa, chuyển đổi số và nâng cao chất lượng đào tạo, một số mặt về trình độ và năng lực lãnh đạo, quản lý vẫn chưa theo kịp thực tiễn. Thực tế hiện nay cho thấy, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có trình độ tiến sĩ là 03/20 (15%), trình độ thạc sĩ là 17/20 (85%) [Phụ lục 3]. Tỷ lệ này chưa tương xứng so với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra của trường. Bên cạnh đó, nhiều cán bộ lãnh đạo dù có học vị cao nhưng số lượng các đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh do họ chủ trì vẫn còn khiêm tốn, chỉ chiếm khoảng 10 - 15% tổng số đề tài toàn trường

[204]. Điều này phản ánh một thực trạng là kiến thức chuyên môn đôi khi còn mang nặng tính lý thuyết, chưa bám sát các vấn đề đặc thù, phức tạp của địa phương như quản lý đất đai, an ninh chính trị và tôn giáo tại địa bàn Tây Nguyên. Ở giai đoạn 2021 - 2025, khi hệ thống các TCT đẩy mạnh mô hình “Trường chính trị chuẩn”, yêu cầu về quản lý dựa trên dữ liệu và chuyển đổi số trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Thế nhưng, thực tế cho thấy chỉ có khoảng 40% lãnh đạo khoa, phòng thực sự làm chủ được các công cụ quản lý giáo dục trực tuyến và phần mềm chuyên dụng [204]. Ngoài ra, mặc dù các chứng chỉ ngoại ngữ luôn được hoàn thiện đầy đủ theo hồ sơ bổ nhiệm, nhưng số lượng lãnh đạo khoa, phòng có khả năng sử dụng tiếng Anh thực tế để nghiên cứu tài liệu quốc tế hoặc tham gia các diễn đàn khoa học ngoài nước ước tính vẫn dưới 20% [204]. Đặc biệt, giai đoạn 2018 - 2024, số lượng sáng kiến kinh nghiệm loại xuất sắc từ khối lãnh đạo khoa, phòng không có sự tăng trưởng đáng kể, trung bình chỉ đạt 2 - 3 sáng kiến mỗi năm [204]. Điều này không chỉ tác động đến sự phát triển của nhà trường mà còn chưa tạo được động lực mạnh mẽ cho đội ngũ giảng viên trẻ noi theo.

Tại TCT tỉnh Đắk Lắk, giai đoạn 2018 - 2025 đánh dấu bước chuyển mạnh theo yêu cầu chuẩn hóa TCT, tăng cường nghiên cứu khoa học và đẩy nhanh chuyển đổi số. Trong bối cảnh đó, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng cơ bản đáp ứng nhiệm vụ; tuy nhiên, một số mặt về trình độ và năng lực lãnh đạo, quản lý vẫn chưa theo kịp yêu cầu mới. Mặc dù hiện nay đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng tại Đắk Lắk có nền tảng học vấn cao so với mặt bằng chung của khu vực (02/10 tiến sĩ và 08/10 thạc sĩ [Phụ lục 3]; 100% cán bộ có trình độ cao cấp LLCT [Phụ lục 4]), nhưng năng lực chuyển hóa kiến thức thành các sản phẩm tham mưu chiến lược vẫn còn hạn chế [124]. Trong giai đoạn 2021 - 2025, yêu cầu về “số hóa giáo dục chính trị” đặt ra áp lực rất lớn, nhưng thực tế chỉ có khoảng 35 - 40% cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có khả năng sử dụng thành thạo và khai thác tối đa các phần mềm quản lý đào tạo thông minh [124]. Nhiều quy trình quản lý vẫn mang nặng tính thủ công hoặc chỉ dừng lại ở việc “đưa văn bản giấy lên máy tính”. Việc cập nhật kiến thức mới, đặc biệt là những vấn đề lý luận gắn với thực tiễn phát triển kinh tế – xã hội, xây dựng HTCT ở địa phương còn chậm

ở một bộ phận cán bộ. Năng lực dự báo, phân tích bối cảnh và đề xuất giải pháp mang tính đột phá còn khiêm tốn, nhất là trong các nội dung liên quan đến đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy và nâng cao chất lượng nghiên cứu.

Trong giai đoạn 2018 - 2025, TCT Tô Hiệu Thành, phó Hải Phòng dù đã đạt những kết quả tích cực trong việc chuẩn hóa đội ngũ, song năng lực của cán bộ lãnh đạo khoa, phòng vẫn bộc lộ những hạn chế nhất định so với tốc độ phát triển nhanh, mạnh và yêu cầu hội nhập cao của thành phố Cảng. Tính đến năm 2025, tỷ lệ lãnh đạo khoa, phòng có trình độ Tiến sĩ và Thạc sĩ đạt 100%, vượt xa mục tiêu đề ra năm 2018 [137]. Tuy nhiên, công tác lãnh đạo đôi khi còn nặng về “chỉ tiêu văn bằng” mà chưa lấp được khoảng trống về năng lực thực tế. Trong giai đoạn 2018 - 2019, khoảng 80% cán bộ lãnh đạo được đánh giá đáp ứng tốt yêu cầu chuyên môn và quản lý, còn khoảng 20% chủ yếu vận hành công việc theo kinh nghiệm hành chính, thiếu chiều sâu nghiên cứu và năng lực cập nhật lý luận mới [139]. Sự chênh lệch này tiếp tục bộc lộ trong những năm sau, khi yêu cầu tổng kết thực tiễn và tham mưu chính sách ngày càng cao. Đến giai đoạn 2023 - 2025, dù tỷ lệ cán bộ được đánh giá “hoàn thành tốt nhiệm vụ” tăng lên khoảng 85%, nhưng số có khả năng đảm nhiệm vai trò chủ nhiệm các đề tài nghiên cứu có giá trị tham mưu chiến lược chỉ dao động ở mức 45 - 50% [139]. Về năng lực lãnh đạo, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ, trong bối cảnh yêu cầu chuyển đổi số, đổi mới phương pháp giảng dạy, tăng cường nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn, một số cán bộ lãnh đạo khoa, phòng còn lúng túng trong việc cụ thể hóa chủ trương thành chương trình, kế hoạch hành động sát thực tiễn. Chất lượng một số kế hoạch công tác năm, đề án chuyên môn, báo cáo tổng kết còn nặng về hình thức, thiếu tính đột phá và chưa thể hiện rõ vai trò dẫn dắt, định hướng phát triển. Một số cán bộ lãnh đạo chưa thực sự thể hiện vai trò hạt nhân trong xây dựng nhóm nghiên cứu mạnh, dẫn dắt giảng viên trẻ tham gia nghiên cứu; số lượng bài viết đăng trên các tạp chí khoa học có uy tín còn hạn chế. Bên cạnh đó, mặc dù có đầy đủ văn bằng chứng chỉ, nhưng số cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường có khả năng làm việc, giao tiếp chuyên môn hoặc

thuyết trình bằng tiếng Anh chỉ chiếm dưới 20% [139]. Ngoài ra, một số hạn chế còn thể hiện ở phương pháp lãnh đạo, phong cách điều hành. Trong một số trường hợp, việc phân công nhiệm vụ chưa thật sự rõ ràng; công tác đánh giá, sử dụng và phát triển đội ngũ giảng viên còn thiên về kinh nghiệm, thiếu hệ thống tiêu chí lượng hóa cụ thể. Năng lực dự báo, tham mưu chiến lược cho cấp ủy, Ban Giám hiệu về những vấn đề mới phát sinh trong ĐT, BD cán bộ ở địa phương còn có mặt hạn chế, nhất là trước những yêu cầu mới về chuẩn hóa chương trình, tài liệu, cũng như hội nhập và liên kết đào tạo.

Số liệu khảo sát cho thấy, khi đánh giá về năng lực chuyên môn và nghiệp vụ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng, có 9,2% ý kiến đánh giá trình độ chưa đáp ứng đầy đủ, ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả công tác; 2,4% ý kiến đánh giá trình độ chưa đồng đều, có sự chênh lệch giữa các vị trí lãnh đạo; 10,5% ý kiến đánh giá gặp khó khăn trong xây dựng kế hoạch, phụ thuộc nhiều vào chỉ đạo cấp trên; 3,3% ý kiến đánh giá kế hoạch đáp ứng yêu cầu trước mắt, thiếu tính chiến lược; 1,9% ý kiến đánh giá kế hoạch mang tính hình thức, chưa gắn với điều kiện thực tiễn; 6,3% ý kiến đánh giá điều hành bộc lộ hạn chế rõ, ảnh hưởng đến chất lượng công việc; 5,4% ý kiến đánh giá điều hành còn chông chéo, phối hợp trong đơn vị chưa thật nhịp nhàng; 1,5% ý kiến đánh giá điều hành thiếu nhất quán, phải điều chỉnh nhiều lần; 8,6% ý kiến đánh giá xử lý tình huống lúng túng, phụ thuộc nhiều vào cấp trên; 2,2 ý kiến đánh giá ra quyết định thiếu dứt khoát, phải điều chỉnh nhiều lần; 2,5% ý kiến đánh giá ra quyết định thận trọng quá mức, làm chậm tiến độ công việc; 8,8% ý kiến đánh giá có biểu hiện bất cập trong quản lý, ảnh hưởng đến tinh thần làm việc; 3,5% ý kiến đánh giá phối hợp chưa thật chặt chẽ, hiệu quả chưa cao và 0,8% ý kiến đánh giá quản lý con người còn lúng túng, thiếu biện pháp phù hợp [Phụ lục 7].

3.1.2.4. 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. Trên thực tế, mặc dù đa số cán bộ lãnh đạo khoa, phòng được đánh giá có tinh thần trách nhiệm, chấp hành tốt quy định của nhà trường và cơ bản hoàn thành nhiệm vụ được giao, nhưng mức độ tin tưởng tuyệt đối của giảng viên, viên chức và người học đối với năng lực điều hành, quản lý và vai trò nêu gương của một số lãnh đạo chưa thật sự đồng đều. Ở một số đơn vị, phong cách lãnh đạo còn thiên về quản lý hành chính, việc lắng nghe, tiếp thu ý kiến phản hồi từ giảng viên và học viên chưa thật sự thường xuyên, dẫn đến sự gắn kết trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ chưa cao. Bên cạnh đó, trong điều kiện các TCT đang đẩy mạnh đổi mới chương trình đào tạo, tăng cường nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ số, một bộ phận cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chưa thể hiện rõ vai trò dẫn dắt, định hướng phát triển chuyên môn, khiến niềm tin và kỳ vọng của đội ngũ giảng viên, viên chức và người học đối với năng lực lãnh đạo, quản lý của cấp khoa, phòng vẫn còn những khoảng trống nhất định. Do đó, việc tiếp tục nâng cao uy tín, năng lực điều hành và tính gương mẫu của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trở thành yêu cầu quan trọng nhằm củng cố niềm tin, tạo sự đồng thuận trong nội bộ và nâng cao hiệu quả hoạt động của TCT cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay. đoạn so sánh giữa các trường viết rõ tên các trường. Ở các TCT thuộc các địa phương có điều kiện phát triển, quy mô đào tạo lớn như trường đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, thành phố Hà Nội; TCT tỉnh Nghệ An, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng thường có điều kiện tiếp cận nhiều nguồn lực, môi trường học thuật phong phú, qua đó thuận lợi hơn trong đổi mới phương thức quản lý, nâng cao năng lực chuyên môn và xây dựng uy tín trong tập thể. Trong khi đó, tại một số trường thuộc các địa phương miền núi, vùng khó khăn như TCT tỉnh Tuyên Quang, TCT tỉnh Lai Châu, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng còn gặp khó khăn nhất định về nguồn nhân lực, điều kiện nghiên cứu, giao lưu học thuật và đổi mới quản trị,

nên việc nâng cao mức độ tín nhiệm và vai trò dẫn dắt chuyên môn cần nhiều thời gian, nguồn lực hơn.

Tại TCT tỉnh Thái Nguyên, trong giai đoạn 2018 - 2025, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng nhìn chung giữ vai trò nòng cốt trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ. Tuy nhiên, xét dưới góc độ yêu cầu xây dựng đội ngũ lãnh đạo đáp ứng nhiệm vụ đổi mới và chuẩn hóa hệ thống TCT hiện nay, mức độ tín nhiệm của giảng viên, viên chức và người học đối với đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng tuy cơ bản ổn định nhưng chưa thật sự đồng đều giữa các đơn vị, qua đó đặt ra yêu cầu tiếp tục được củng cố và nâng cao. Trong giai đoạn 2018 - 2020, khi quy mô đào tạo của nhà trường duy trì trung bình khoảng 30 - 35 lớp mỗi năm với trên 2.000 học viên [183], khối lượng công việc quản lý và điều phối hoạt động giảng dạy của các khoa, phòng tăng lên đáng kể. Tuy nhiên, trong một số thời điểm việc trao đổi chuyên môn, tháo gỡ khó khăn trong bố trí giảng viên hoặc điều chỉnh kế hoạch giảng dạy chưa thật sự kịp thời, dẫn đến việc một số nhiệm vụ chuyên môn vẫn phải phụ thuộc nhiều vào sự chỉ đạo trực tiếp của lãnh đạo nhà trường. Trong giai đoạn 2021 - 2023, mỗi năm nhà trường triển khai khoảng 5 - 7 đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường và nhiều hoạt động tổng kết thực tiễn phục vụ công tác giảng dạy [184]. Tuy nhiên, sự tham gia giữa các đơn vị còn có sự khác biệt nhất định; có khoa chủ trì trung bình 2 đề tài hoặc chuyên đề nghiên cứu mỗi năm, trong khi ở một số đơn vị khác, hoạt động NCKH chủ yếu dừng lại ở mức tham gia phối hợp. Ngoài ra, trong bối cảnh nhà trường từng bước đẩy mạnh đổi mới phương thức quản lý đào tạo và tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin từ năm 2024 - 2025, yêu cầu về khả năng điều phối liên đơn vị và tính chủ động trong xử lý công việc của lãnh đạo khoa, phòng ngày càng cao. Thực tế cho thấy, trong một số hoạt động mang tính phối hợp như xây dựng chương trình bồi dưỡng mới, tổ chức lớp đào tạo theo nhu cầu địa phương hoặc triển khai các hoạt động nghiên cứu - tổng kết thực tiễn, vai trò chủ động của một số đơn vị chưa thật sự nổi bật, việc điều phối vẫn phụ thuộc khá nhiều vào sự chỉ đạo trực tiếp của lãnh đạo nhà trường. Điều này cho thấy uy tín lãnh đạo và khả năng kết nối đội ngũ ở một số khoa, phòng cần tiếp tục được củng cố nhằm tăng cường sự đồng

thuận trong nội bộ và nâng cao mức độ tín nhiệm của giảng viên, viên chức và người học đối với đội ngũ lãnh đạo đơn vị.

Tại TCT tỉnh Thanh Hóa, trong giai đoạn 2018 - 2025, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng cơ bản phát huy vai trò trong tổ chức, điều hành các hoạt động ĐT, BD và NCKH của nhà trường. Tuy nhiên, qua thực tiễn hoạt động cho thấy mức độ tín nhiệm của giảng viên, viên chức và người học đối với một bộ phận lãnh đạo khoa, phòng vẫn còn có sự khác biệt nhất định giữa các đơn vị, phản ánh yêu cầu cần tiếp tục nâng cao uy tín lãnh đạo, khả năng kết nối đội ngũ và hiệu quả điều hành công việc trong bối cảnh nhiệm vụ của nhà trường ngày càng mở rộng và yêu cầu đổi mới ngày càng cao. Trong giai đoạn 2018 - 2019, theo kết quả lấy ý kiến phản hồi từ giảng viên cho thấy khoảng 85 - 90% ý kiến đánh giá mức độ tín nhiệm đối với lãnh đạo khoa, phòng ở mức cao. Tuy nhiên, vẫn có khoảng 10 - 15% ý kiến cho rằng việc trao đổi chuyên môn, hỗ trợ giảng viên trong chuẩn bị nội dung giảng dạy hoặc giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình tổ chức lớp học chưa thật sự kịp thời [185]. Ngoài ra, trong quá trình tổ chức các hoạt động đào tạo và phục vụ người học, vẫn còn xuất hiện những thời điểm việc phối hợp giữa các khoa, phòng chưa thật sự linh hoạt. Chẳng hạn, khi triển khai các lớp bồi dưỡng theo chuyên đề mới hoặc điều chỉnh kế hoạch học tập của học viên, việc trao đổi thông tin giữa các đơn vị đôi khi còn chậm, khiến quá trình giải quyết công việc chưa được tốt. Những biểu hiện này tuy không phổ biến nhưng cũng cho thấy yêu cầu tiếp tục nâng cao năng lực điều phối, tinh thần trách nhiệm và phong cách làm việc của lãnh đạo khoa, phòng nhằm củng cố niềm tin của giảng viên, viên chức và người học, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động chung của nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

Tại TCT tỉnh Tây Ninh, trong giai đoạn 2018 - 2025, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng nhìn chung đã giữ vai trò quan trọng trong việc duy trì nền nếp hoạt động chuyên môn và tổ chức triển khai các nhiệm vụ của nhà trường. Tuy nhiên, xét dưới góc độ xây dựng uy tín lãnh đạo và tạo dựng sự đồng thuận trong nội bộ, mức độ tín nhiệm của giảng viên, viên chức và người học đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng vẫn còn một số mặt cần tiếp tục nâng cao. Ở một số

đơn vị, sự gắn kết giữa lãnh đạo khoa, phòng với giảng viên và viên chức chưa thật sự chặt chẽ; việc lắng nghe, tiếp thu ý kiến phản hồi trong hoạt động chuyên môn đôi khi chưa kịp thời, dẫn đến cảm nhận về vai trò hỗ trợ và đồng hành của lãnh đạo chưa thật sự rõ nét. Diễn hình như từ năm 2024 - 2025, trong bối cảnh nhà trường tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý đào tạo và triển khai các yêu cầu chuẩn hóa TCT, mức độ tín nhiệm của giảng viên, viên chức và học viên đối với lãnh đạo khoa, phòng tiếp tục duy trì đánh giá tích cực ở mức trên 90%. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng 10% ý kiến cho rằng sự chủ động của lãnh đạo một số đơn vị trong việc nắm bắt tâm tư của giảng viên, tổ chức đối thoại với người học hoặc điều phối các hoạt động liên khoa chưa thật sự thường xuyên [181]. Đối với người học, trong một số trường hợp, việc phối hợp giải quyết các vấn đề liên quan đến tổ chức lớp học, lịch học hoặc hỗ trợ học tập giữa các khoa, phòng còn thiếu tính linh hoạt, ảnh hưởng nhất định đến mức độ hài lòng của học viên. Những biểu hiện này tuy chưa phổ biến nhưng phần nào cho thấy yêu cầu tiếp tục củng cố uy tín, tinh thần nêu gương, năng lực kết nối và khả năng tạo dựng niềm tin của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu đổi mới hoạt động ĐT, BD cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

Số liệu khảo sát cho thấy, khi đánh giá về uy tín, tín nhiệm của giảng viên, viên chức trong đơn vị và của người học đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh, vẫn còn có 7,2% ý kiến phản ánh về sự chưa hài lòng hoặc khoảng cách và 3,8% ý kiến cho rằng có biểu hiện giảm sút uy tín trong một số thời điểm [Phụ lục 7]. Dù tỷ lệ này không lớn, nhưng cũng đặt ra yêu cầu phải thường xuyên tu dưỡng và giữ gìn hình ảnh người cán bộ lãnh đạo.

3.1.2.5. 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. Hạn chế này thể hiện trước hết ở chất lượng tham mưu, tổ chức thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và năng lực điều hành nội bộ. Bên cạnh đó, hiệu quả thực hiện chức trách còn chưa đồng đều ở phương diện NCKH và tổng kết

thực tiễn. Có đơn vị duy trì nền nếp sinh hoạt chuyên môn, tổ chức hội thảo, tọa đàm, xây dựng đề tài cấp trường, cấp tỉnh tương đối bài bản; song cũng có đơn vị hoạt động nghiên cứu còn mờ nhạt, thiếu tính hệ thống, chưa gắn chặt với yêu cầu tham mưu cho cấp ủy, chính quyền địa phương. Sự không đồng đều còn thể hiện ở năng lực phối hợp liên thông giữa các khoa, phòng. Một số cán bộ lãnh đạo đã phát huy tốt vai trò hạt nhân đoàn kết, chủ động kết nối nguồn lực, thúc đẩy hợp tác nội bộ nhằm nâng cao hiệu quả ĐT, BD và nghiên cứu khoa học; song ở một số nơi, cơ chế phối hợp còn hình thức, chưa tạo được sự cộng hưởng trong thực hiện nhiệm vụ chung của nhà trường.

Trong những năm gần đây, mặc dù TCT Nguyễn Văn Cừ, tỉnh Bắc Ninh cơ bản hoàn thành các nhiệm vụ chính trị được giao, giữ vững nền nếp ĐT, BD cán bộ theo quy định, song qua thực tiễn cho thấy hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chưa thật sự đồng đều và chưa tương xứng với yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới. Trong giai đoạn 2018 - 2025, trung bình mỗi năm có khoảng 65 - 70% khoa chuyên môn chủ trì hoặc tham gia đề tài nghiên cứu, hội thảo khoa học cấp trường hoặc cấp tỉnh, trong khi khoảng 20 - 25% đơn vị tham gia ở mức độ hỗ trợ và khoảng 8 - 10% đơn vị chưa thật sự chủ động trong hoạt động này [99]. Tương tự, trong công tác tham mưu xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật chuyên đề mới, có khoảng 70 - 75% đơn vị được đánh giá chủ động và có đóng góp tích cực, nhưng vẫn còn khoảng 20% đơn vị chủ yếu thực hiện theo kế hoạch chung, ít có đề xuất đổi mới nội dung hoặc phương pháp triển khai [99]. Bên cạnh đó, trong các nhiệm vụ cần sự phối hợp giữa nhiều khoa, phòng như tổ chức lớp bồi dưỡng chuyên đề, xây dựng chương trình đào tạo mới hoặc triển khai hoạt động nghiên cứu - tổng kết thực tiễn ở địa phương, có khoảng 15 - 18% đơn vị tham gia chưa thật sự tích cực, còn phụ thuộc nhiều vào sự điều phối trực tiếp của lãnh đạo nhà trường [99].

Tại TCT Hoàng Đình Giông, tỉnh Cao Bằng, trong những năm qua, về cơ bản trường đã hoàn thành các nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ theo kế hoạch của tỉnh uỷ và chương trình khung của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, song thực tiễn cho thấy hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ

cán bộ lãnh đạo khoa, phòng vẫn còn có sự chênh lệch nhất định giữa các đơn vị. Sự khác biệt này thể hiện ở mức độ chủ động trong tham mưu chuyên môn, năng lực tổ chức triển khai nhiệm vụ trọng tâm, khả năng phối hợp giữa các khoa, phòng cũng như tinh thần đổi mới trong quản lý và điều hành hoạt động chuyên môn. Cụ thể, trong lĩnh vực NCKH và tổng kết thực tiễn, trung bình mỗi năm có khoảng 70% đơn vị chủ trì hoặc tham gia đề tài NCKH, hội thảo hoặc tọa đàm chuyên môn của nhà trường và của tỉnh; khoảng 20% đơn vị tham gia ở mức độ phối hợp; trong khi vẫn còn khoảng 10% đơn vị có mức độ tham gia hạn chế, chủ yếu tập trung vào nhiệm vụ giảng dạy hoặc quản lý hành chính [121]. Bên cạnh đó, trong công tác xây dựng và cập nhật chương trình, chuyên đề giảng dạy, khoảng 65 - 70% khoa chuyên môn chủ động đề xuất điều chỉnh nội dung hoặc xây dựng bài giảng mới gắn với thực tiễn địa phương, trong khi khoảng 20% đơn vị chủ yếu thực hiện theo chương trình chung, ít có sáng kiến đổi mới nội dung hoặc phương pháp triển khai [121]. Ngoài ra, trong quá trình phối hợp triển khai các nhiệm vụ liên ngành, vẫn còn hiện tượng một số khoa, phòng tham gia chưa thật sự tích cực hoặc còn phụ thuộc vào sự điều phối trực tiếp của lãnh đạo nhà trường.

Tại TCT tỉnh Đồng Nai, đa số cán bộ lãnh đạo khoa, phòng cơ bản đáp ứng yêu cầu công việc, song vẫn còn một bộ phận chưa phát huy đầy đủ vai trò dẫn dắt trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ, đặc biệt trong những lĩnh vực đòi hỏi tính chủ động và đổi mới cao. Trong lĩnh vực NCKH và tổng kết thực tiễn, trung bình mỗi năm nhà trường triển khai khoảng 10 đề tài nghiên cứu các cấp, trong đó khoảng 60 - 65% đề tài do một số khoa chuyên môn chủ trì, còn lại chủ yếu là các đề tài phối hợp hoặc do các phòng chức năng tham gia hỗ trợ. Bên cạnh đó, số lượng bài viết khoa học đăng trên tạp chí hoặc kỷ yếu hội thảo giữa các đơn vị cũng có sự chênh lệch đáng kể: có khoa mỗi năm công bố 15 - 20 bài viết, trong khi một số đơn vị chỉ đạt 7 - 9 bài viết/năm [129]. Ngoài ra, trong công tác phối hợp triển khai các nhiệm vụ liên quan đến nhiều đơn vị, như tổ chức lớp ĐT, BD cán bộ, xây dựng chương trình bồi dưỡng chuyên đề hoặc triển khai các hoạt động khảo sát, tổng kết thực tiễn tại địa phương, vẫn còn hiện tượng một số khoa, phòng tham gia ở mức độ chưa thật sự tích cực.

Trong giai đoạn 2021 - 2025, khoảng 20% đơn vị còn hạn chế trong việc phối hợp thực hiện nhiệm vụ liên ngành, dẫn đến việc điều phối công việc đôi khi phải phụ thuộc nhiều vào sự chỉ đạo trực tiếp của lãnh đạo nhà trường [129].

Số liệu khảo sát cho thấy, khi đánh giá về tinh thần bồi dưỡng và hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng, vẫn còn 6,4% ý kiến đánh giá ít quan tâm đến việc tự bồi dưỡng; 0,9% ý kiến đánh giá gần như không có hoạt động tự bồi dưỡng; 8% ý kiến đánh giá việc tổ chức, huy động nguồn lực và phối hợp giữa các đơn vị còn bất cập, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ; 6% ý kiến đánh giá hoàn thành phần việc được giao nhưng việc huy động nguồn lực và phối hợp giữa các đơn vị còn hạn chế, hiệu quả chưa đồng đều [Phụ lục 7].

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.

Trong quá trình đổi mới toàn diện đất nước, những thành tựu đạt được trên các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội và đối ngoại đã tạo lập nền tảng vật chất, thể chế và thực tiễn hết sức quan trọng cho công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Nền kinh tế duy trì tốc độ tăng trưởng tương đối cao, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng hiện đại, đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân không ngừng được nâng cao; hệ thống chính trị được củng cố, hoàn thiện theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; lĩnh vực giáo dục, đào tạo và khoa học - công nghệ có bước phát triển, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; đồng thời, quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng đã nâng cao vị thế, uy tín của Việt Nam, tạo điều kiện tiếp thu có chọn lọc các giá trị tiên bộ của thế giới. Trên cơ sở tổng kết thực tiễn phong phú đó, Đảng và Nhà nước đã từng bước hoàn thiện đường lối, ban hành các chủ trương, chính sách về công tác cán bộ theo hướng khoa học, đồng bộ và phù hợp với yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới. Những định hướng này không chỉ tạo khuôn khổ pháp lý và môi trường thuận lợi cho công tác cán bộ nói chung, mà còn tác

động trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tại các trường chính trị cấp tỉnh thông qua việc chuẩn hóa tiêu chuẩn chức danh, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao yêu cầu về năng lực lãnh đạo, quản lý, qua đó góp phần đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong bối cảnh mới.

Hai là, sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của đảng ủy, 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.

Trong những năm qua, đảng ủy và ban giám hiệu các TCT cấp tỉnh đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo tương đối toàn diện đối với công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Trên cơ sở quán triệt các chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ và đổi mới hệ thống các TCT, nhiều nhà trường đã chủ động ban hành các nghị quyết, chương trình, kế hoạch và giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, gắn công tác xây dựng đội ngũ với yêu cầu đổi mới nội dung, chương trình và phương thức ĐT, BD cán bộ của HTCT ở địa phương. Cùng với đó, đảng ủy, ban giám hiệu nhà trường thường xuyên chỉ đạo thực hiện các khâu quan trọng của công tác cán bộ như quy hoạch, ĐT, BD, đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng từng bước chuẩn hóa, bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển. Đồng thời, cấp ủy, chính quyền địa phương cũng dành sự quan tâm nhất định đối với hoạt động của các TCT, thể hiện qua việc định hướng phát triển nhà trường, ban hành các cơ chế, chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện về nguồn lực, biên chế, cơ sở vật chất và môi trường công tác để nhà trường thực hiện tốt chức năng ĐT, BD cán bộ cho địa phương. Sự quan tâm này không chỉ góp phần nâng cao vị thế của TCT mà còn tạo động lực để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phát huy vai trò, trách nhiệm trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Bên cạnh đó, dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy và ban giám hiệu, các TCT cấp tỉnh ngày càng chú trọng việc gắn công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng với yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT, BD và nghiên cứu khoa học. Nhiều nhà trường đã tích cực tạo điều kiện cho cán bộ lãnh đạo tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, LLCT, quản lý nhà nước và kỹ năng lãnh đạo, quản lý; đồng thời khuyến khích

tham gia NCKH, tổng kết thực tiễn nhằm nâng cao năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nhiều đơn vị từng bước được chuẩn hóa về trình độ, bản lĩnh chính trị và năng lực quản lý, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh hệ thống TCT đang đẩy mạnh đổi mới hoạt động ĐT, BD cán bộ.

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.

Sự đổi mới, hoàn thiện công tác cán bộ của Đảng trong thời gian qua là một trong những nguyên nhân quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tại các TCT cấp tỉnh hiện nay. Trước hết, việc từng bước hoàn thiện hệ thống quan điểm, nguyên tắc và tiêu chuẩn cán bộ theo hướng khoa học, chặt chẽ đã tạo cơ sở quan trọng cho việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ đúng năng lực, sở trường, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Bên cạnh đó, công tác quy hoạch, ĐT, BD cán bộ được đổi mới theo hướng bài bản, gắn với vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh, qua đó nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý và khả năng tổ chức thực tiễn của đội ngũ cán bộ. Đồng thời, việc đổi mới công tác đánh giá, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ và chặt chẽ hơn đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, hạn chế những biểu hiện tiêu cực, cục bộ, khép kín. Cùng với đó, công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng được tăng cường đã siết chặt kỷ cương, kỷ luật, nâng cao ý thức trách nhiệm và tinh thần nêu gương của cán bộ lãnh đạo. Nhờ những đổi mới đồng bộ đó, công tác cán bộ ngày càng đi vào nền nếp, hiệu quả, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để phát huy phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, qua đó đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ trong tình hình mới.

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.

Với việc xác định rõ vai trò là lực lượng trực tiếp tổ chức, điều hành các hoạt động ĐT, BD và NCKH của nhà trường, đa số cán bộ lãnh đạo khoa, phòng nhận thức rõ vị trí, trách nhiệm của mình trong việc thực hiện nhiệm

vụ chính trị của đơn vị và của nhà trường. Từ đó, nhiều cán bộ đã chủ động nâng cao trình độ chuyên môn, LLCT và năng lực quản lý thông qua việc tích cực tham gia các chương trình ĐT, BD, NCKH, cũng như tự học tập, tự cập nhật kiến thức mới phục vụ công tác chuyên môn. Bên cạnh đó, trong bối cảnh các TCT cấp tỉnh đang đẩy mạnh chuẩn hóa đội ngũ, đổi mới nội dung và phương thức đào tạo theo yêu cầu của thực tiễn, nhiều cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đã thể hiện tinh thần cầu thị, chủ động đổi mới phương pháp lãnh đạo, quản lý, tăng cường phối hợp với các đơn vị trong và ngoài nhà trường nhằm nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Không ít cán bộ tích cực tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học, xây dựng và cập nhật bài giảng, chuyên đề, qua đó góp phần nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ cho HTCT ở địa phương. Chính tinh thần trách nhiệm, ý thức tự rèn luyện và sự nỗ lực vươn lên của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đã trở thành động lực nội sinh quan trọng, góp phần tạo chuyển biến tích cực trong nâng cao chất lượng đội ngũ và hiệu quả hoạt động của TCT cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

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.

Trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế sâu rộng, bên cạnh những tác động tích cực, mặt trái của cơ chế thị trường đã làm nảy sinh xu hướng đề cao lợi ích vật chất, cá nhân, thực dụng, từ đó ảnh hưởng đến tư tưởng, đạo đức và lối sống của một bộ phận cán bộ. Điều này có thể dẫn đến biểu hiện suy giảm về ý thức trách nhiệm, tinh thần cống hiến, thậm chí phát sinh tâm lý ngại khó, ngại đổi mới, thiếu gương mẫu trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ. Đồng thời, sự tác động của cơ chế thị trường cũng đặt ra áp lực cạnh tranh và yêu cầu cao về hiệu quả công việc, trong khi một số cán bộ chưa kịp thích ứng, dẫn đến hạn chế về năng lực quản lý, điều hành và khả năng tổ chức thực tiễn. Bên cạnh đó, nếu không có cơ chế kiểm soát chặt chẽ, mặt trái của thị trường có thể làm gia tăng nguy cơ tiêu cực trong công tác cán bộ như chạy chức, chạy quyền, làm giảm tính công bằng, minh bạch trong đánh giá, bổ nhiệm. Những yếu tố này tác động trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, làm ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý và chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các TCT cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay. Điều này đòi hỏi phải có các giải pháp đồng bộ, hiệu

quả nhằm tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng; hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực; nâng cao tính minh bạch trong công tác cán bộ; đồng thời xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, đề cao trách nhiệm và đạo đức công vụ. Chỉ khi hạn chế được những tác động tiêu cực này, mới có thể bảo đảm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

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,

Trong những năm gần đây, cùng với yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ cho HTCT, các TCT phải từng bước thực hiện chuẩn hóa theo các quy định và định hướng phát triển của hệ thống trường Đảng. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ có trình độ chuyên môn, LLCT vững vàng mà còn phải có năng lực quản lý, năng lực NCKH, khả năng tổng kết thực tiễn, đồng thời chủ động tiếp cận các phương thức quản lý hiện đại và ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động đào tạo. Tuy nhiên, trong điều kiện yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao và thay đổi nhanh, một bộ phận cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chưa kịp thích ứng toàn diện với những đòi hỏi mới. Việc vừa đảm nhiệm công tác quản lý, vừa tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tổ chức các hoạt động ĐT, BD khiến áp lực công việc ngày càng lớn, trong khi thời gian và điều kiện để bồi dưỡng, nâng cao năng lực quản lý, cập nhật tri thức mới còn hạn chế. Bên cạnh đó, các yêu cầu về chuẩn hóa chương trình, nâng cao chất lượng NCKH, đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý và giảng dạy cũng đặt ra những đòi hỏi mới đối với năng lực điều hành và khả năng đổi mới của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng.

Chính sự gia tăng nhanh chóng về yêu cầu nhiệm vụ trong khi quá trình chuẩn hóa và nâng cao năng lực của đội ngũ cần có thời gian thích ứng đã khiến ở một số TCT cấp tỉnh vẫn còn xuất hiện những hạn chế nhất định về năng lực lãnh đạo, quản lý, khả năng tham mưu và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Điều này cho thấy việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng cần được đặt trong tổng thể quá trình đổi mới giáo dục LLCT, gắn với các giải pháp ĐT, BD và hoàn thiện cơ chế phát triển đội ngũ một cách đồng bộ, lâu dài.

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 TCT cấp tỉnh hiện nay.

Trong bối cảnh yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng ĐT, BD cán bộ và xây dựng HTCT vững mạnh, những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ hiện nay đã và đang trở thành một trong những nguyên nhân cơ bản, tác động trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tại TCT cấp tỉnh. Mặc dù công tác cán bộ đã có nhiều đổi mới, song ở một số nơi, việc triển khai các khâu như đánh giá, quy hoạch, ĐT, BD, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ vẫn còn thiếu tính đồng bộ, chưa gắn chặt với yêu cầu chuẩn hóa chức danh, vị trí việc làm và định hướng phát triển của nhà trường, dẫn đến hiệu quả trong phát hiện, lựa chọn và bố trí cán bộ chưa thật sự tối ưu. Bên cạnh đó, cơ chế bảo đảm tính khách quan, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ có lúc, có nơi chưa được thực hiện nghiêm túc, làm giảm tính cạnh tranh lành mạnh và động lực phấn đấu, rèn luyện của đội ngũ cán bộ. Công tác ĐT, BD tuy được quan tâm nhưng nội dung, chương trình và phương thức triển khai vẫn còn chậm đổi mới, chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn, đặc biệt trong việc phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý và kỹ năng tổ chức thực tiễn cho cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Đồng thời, việc kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở một số trường hợp vẫn còn những khoảng trống nhất định, tiềm ẩn nguy cơ phát sinh tiêu cực, ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ. Những hạn chế, bất cập này không chỉ tác động đến từng cá nhân cán bộ lãnh đạo mà còn ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý chung, qua đó làm giảm chất lượng hoạt động ĐT, BD, NCKH và tổng kết thực tiễn của TCT cấp tỉnh trong giai đoạn 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.

Quá trình điều chỉnh địa giới hành chính và sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy trong thời gian qua đã đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. Sự thay đổi về cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ và mối quan hệ công tác giữa các đơn vị không chỉ làm gia tăng khối lượng, phạm vi công việc mà còn đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo phải có năng lực quản lý, điều hành toàn diện hơn, khả năng thích ứng nhanh với yêu cầu nhiệm vụ mới và phương thức làm việc mới. Trong khi

đó, một số cán bộ còn hạn chế về khả năng đổi mới tư duy, kỹ năng phối hợp, xử lý công việc trong điều kiện tổ chức bộ máy có nhiều biến động, dẫn đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý trên một số mặt công tác chưa cao. Bên cạnh đó, việc sắp xếp, bố trí lại tổ chức và nhân sự đã tác động nhất định đến môi trường làm việc, tâm lý và động lực công tác của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Ở một số nơi vẫn còn tình trạng tâm lý e ngại thay đổi, chưa thực sự chủ động thích nghi với yêu cầu mới; việc phân công nhiệm vụ có thời điểm chưa thật sự ổn định, đồng bộ, ảnh hưởng đến tính liên tục và hiệu quả trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ. Điều này phần nào tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

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

Từ thực tiễn chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh trong thời gian qua đã có nhiều chuyển biến tích cực; trình độ chuyên môn, LLCT và năng lực quản lý từng bước được nâng cao, cơ bản đáp ứng yêu cầu tổ chức thực hiện nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ của HTCT ở địa phương. Tuy nhiên, trước yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới giáo dục LLCT, quá trình chuẩn hóa hệ thống TCT, cũng như những biến đổi trong tổ chức bộ máy và phương thức quản lý hiện nay, chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Thực tiễn đó đặt ra nhiều vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu và giải quyết nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

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.

Trong bối cảnh các TCT cấp tỉnh hiện nay đang đẩy mạnh xây dựng TCT chuẩn, đổi mới giáo dục LLCT, tinh gọn tổ chức bộ máy và thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đứng trước yêu cầu ngày càng cao về phẩm chất, năng lực và phương pháp lãnh đạo, quản lý. Tuy nhiên, thực tiễn tại các TCT cấp tỉnh cho thấy vẫn còn tồn tại mâu thuẫn nhất định giữa yêu cầu thực hiện

chức trách, nhiệm vụ ngày càng cao với những hạn chế về phẩm chất, năng lực của một bộ phận cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Trong khi yêu cầu mới đòi hỏi đội ngũ này phải có tư duy quản lý hiện đại, năng lực tham mưu, khả năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ khoa học, hiệu quả và chủ động đổi mới hoạt động chuyên môn, thì thực tế một số cán bộ vẫn còn hạn chế về năng lực điều hành, khả năng NCKH, tổng kết thực tiễn và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, giảng dạy. Bên cạnh đó, quá trình sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh và sắp xếp lại tổ chức bộ máy trong thời gian qua cũng làm thay đổi cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của các khoa, phòng, đặt ra yêu cầu mới về năng lực phối hợp, quản lý và thích ứng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Đồng thời, ở một số đơn vị, việc phát huy vai trò nêu gương, tạo sự đoàn kết, đồng thuận và nâng cao uy tín, sự tin nhiệm trong tập thể còn chưa thật sự rõ nét, ảnh hưởng nhất định đến chất lượng và hiệu quả hoạt động của các khoa, phòng trong giai đoạn hiện nay.

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.

Việc xây dựng và vận hành TCT chuẩn theo các quy định của Trung ương đang đặt ra những yêu cầu mới, toàn diện và ngày càng cao đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Trong bối cảnh hệ thống TCT được kiện toàn sau sắp xếp đơn vị hành chính, đẩy mạnh chuyển đổi số và đổi mới căn bản công tác ĐT, BD cán bộ, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ cần đáp ứng các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn và LLCT, mà còn phải có tư duy chiến lược, năng lực lãnh đạo, quản trị nhà trường hiện đại, khả năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ, đổi mới sáng tạo, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và tham mưu chính sách. Đây là lực lượng trực tiếp tổ chức thực hiện các tiêu chí TCT chuẩn, quyết định chất lượng hoạt động của khoa, phòng và hiệu quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ của nhà trường. Tuy nhiên, giữa yêu cầu khách quan đó với thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng vẫn còn tồn tại khoảng cách đáng kể. Mặc dù đa số cán bộ đã được chuẩn hóa về trình độ đào tạo, song chất lượng thực tế chưa đồng đều; năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của một bộ phận cán bộ chưa theo kịp yêu cầu phát triển của nhà trường trong bối cảnh mới. Khả năng

đổi mới phương thức quản lý, phát huy vai trò lãnh đạo khoa, phòng, tổ chức NCKH, tổng kết thực tiễn, xây dựng chương trình, tài liệu đào tạo và triển khai các nhiệm vụ mới còn hạn chế. Bên cạnh đó, năng lực ứng dụng công nghệ số, khai thác dữ liệu, quản trị hoạt động trên nền tảng số và thích ứng với phương thức quản trị hiện đại chưa đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong hệ thống TCT. Thực trạng này làm giảm hiệu quả triển khai các tiêu chí TCT chuẩn, ảnh hưởng đến chất lượng ĐT, BD, NCKH và tham mưu, tư vấn chính sách của nhà trường.

Mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao của mô hình TCT chuẩn với chất lượng thực tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng cho thấy yêu cầu cấp thiết phải nghiên cứu một cách hệ thống cả về lý luận và thực tiễn để xác định các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ này. Giải quyết mâu thuẫn đó không chỉ là điều kiện bảo đảm xây dựng thành công TCT chuẩn mà còn là nhân tố quyết định nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ và hiệu quả hoạt động của hệ thống TCT cấp tỉnh trong bối cảnh đổi mới 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.

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có phẩm chất chính trị vững vàng, năng lực lãnh đạo, quản lý, trình độ chuyên môn cao và uy tín đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT chuẩn phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng công tác cán bộ. Trong bối cảnh đổi mới căn bản công tác ĐT, BD cán bộ và thực hiện các chủ trương về sắp xếp tổ chức bộ máy, chuyển đổi số, công tác cán bộ đối với đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng phải được thực hiện đồng bộ, khoa học và theo hướng phát triển lâu dài. Tuy nhiên, giữa yêu cầu đó với thực tiễn công tác cán bộ ở một số TCT cấp tỉnh vẫn còn tồn tại những khoảng cách nhất định. Công tác quy hoạch, tạo nguồn, ĐT, BD, luân chuyển, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ ở một số nơi chưa thật sự gắn với yêu cầu phát triển đội ngũ và tiêu chuẩn của TCT chuẩn; tính liên thông giữa các khâu của công tác cán bộ còn hạn chế. Việc phát hiện, bồi dưỡng cán bộ trẻ có triển vọng, cán bộ có năng lực nghiên cứu khoa học và quản lý còn chưa đáp ứng yêu cầu, dẫn đến thiếu tính kế thừa và phát triển đội ngũ ở một số khoa, phòng. Nội dung, phương thức ĐT, BD cán bộ lãnh đạo chưa theo kịp yêu cầu nâng cao năng lực quản trị,

chuyển đổi số và đổi mới hoạt động của TCT; trong khi đó, công tác đánh giá cán bộ ở một số đơn vị còn thiên về tiêu chí hình thức, chưa phản ánh đầy đủ kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ, năng lực đổi mới sáng tạo và mức độ tín nhiệm trong thực tiễn. Những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ đã làm giảm hiệu quả xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, tạo nên mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao về chất lượng đội ngũ với khả năng đáp ứng của công tác cán bộ hiện nay. Giải quyết mâu thuẫn này là điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng và bảo đảm sự phát triển bền vững của các TCT cấp tỉnh.

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 đã được làm rõ ở chương 2, chương 3 của luận án đã tập trung khảo sát, phân tích và đánh giá một cách toàn diện thực trạng chất lượng đội ngũ này trên cơ sở 05 tiêu chí đánh giá đã được xác lập. Thông qua việc vận dụng các tiêu chí một cách hệ thống và khoa học, luận án đã chỉ ra những ưu điểm nổi bật như: Số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh từng bước được kiện toàn, bảo đảm tính hợp lý; 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 ngày càng được nâng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; 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; đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh đã cơ bản hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ; uy tín và mức độ tin nhiệm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong đơn vị và đối với người học được củng cố, nâng cao. Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng có những hạn chế, bất cập còn tồn tại cần khắc phục trong thời gian tới.

Đồng thời, từ việc phân tích thực trạng, chương 3 của luận án đã làm rõ các nguyên nhân của ưu điểm, nguyên nhân của hạn chế tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng TCT cấp tỉnh. Trên cơ sở đó, chương 2 của luận án đã khái quát những vấn đề đặt ra mang tính mâu thuẫn cần được giải quyết trong thời gian tới, làm tiền đề lý luận và thực tiễn quan trọng để đề xuất phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh ở chương tiếp theo của luận án.

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. *Dự báo 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 TCT 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. Đặc biệt, tinh thần Văn kiện Đại hội XIV của Đảng đã xác định đột phá về nguồn nhân lực, trong đó có đội ngũ cán bộ làm công tác lý luận, là nhiệm vụ then chốt. Sự ra đời của các quy định mang tính pháp quy cao như Quy định số 393-QĐ/TW và Quy định số 396-QĐ/TW (năm 2026) không chỉ hoàn thiện khung khổ tổ chức bộ máy mà còn tạo ra một xung lực mới. Việc xác lập rõ vị thế TCT là đơn vị sự nghiệp trực thuộc tỉnh ủy đã tạo cơ chế phối hợp thông suốt từ Trung ương đến địa phương. Việc ban hành các quy định có tính pháp quy cao vào đầu năm 2026 như Quy định số 393-QĐ/TW và Quy định số 396-QĐ/TW đã khẳng định vị trí, chức năng và mối quan hệ công tác: TCT 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. Điều này chấm dứt tình trạng thiếu thống nhất trong quản lý, tạo điều kiện để cấp ủy địa phương quan tâm đầu tư nguồn lực, cơ sở vật chất và biên chế. Hơn nữa, việc quy định rõ ràng về cơ cấu tổ chức (tối đa 5 khoa, phòng) và tiêu chuẩn định biên (tối thiểu 7 người mới lập một đầu

mối) giúp bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả hơn. Đây là cơ sở chính trị - pháp lý quan trọng để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh yên tâm công tác, xác định rõ lộ trình phấn đấu và phát triển nghề nghiệp theo các tiêu chí TCT chuẩn ngày càng cao của Trung ương.

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 trong thời gian tới, sự quan tâm sâu sát của trung ương và tỉnh ủy đối với công tác quy hoạch, ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp sẽ tiếp tục tạo ra nhu cầu đào tạo lớn, góp phần khẳng định uy tín và vị thế của đội ngũ giảng viên trường Đảng nói chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh nói riêng. Trong giai đoạn chuẩn bị công tác nhân sự cho Đại hội Đảng các cấp nhiệm kỳ 2030 - 2035, nhu cầu đào tạo trung cấp LLCT và bồi dưỡng chức danh cho cán bộ chính quyền địa phương tăng cao. Quy định 393-QĐ/TW đã mở rộng và làm rõ nhiệm vụ ĐT, BD của trường, bao gồm cả cán bộ lãnh đạo, quản lý của các đơn vị sự nghiệp, các hội quần chúng. Điều này sẽ tạo ra môi trường hoạt động thực tiễn phong phú để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh rèn luyện bản lĩnh, chuyên môn. Đồng thời, yêu cầu nâng cao tiêu chuẩn đội ngũ theo Quy định 396-QĐ/TW. Theo đó, để đạt chuẩn mức 2 yêu cầu ít nhất 50% lãnh đạo khoa phải có trình độ tiến sĩ sẽ là động lực, đồng thời là cơ hội để họ được hưởng các chính sách ĐT, BD sau đại học từ ngân sách địa phương. Triển vọng quy hoạch và năng lực tự khẳng định bản thân sẽ tạo nhiều điều kiện thuận lợi đối với những cán bộ có đủ phẩm chất và năng lực thực sự.

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 tại các TCT cấp tỉnh. Khi bộ máy hành chính được tinh gọn, phân cấp phân quyền mạnh mẽ, nhu cầu về đội ngũ cán bộ lãnh đạo có tư duy quản trị hiện đại và năng lực thực thi công vụ hiệu quả trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Điều này tạo áp lực khách quan nhưng đồng thời là cơ hội vàng để đội ngũ cán bộ cấp khoa, phòng tự đổi mới, nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực thực tiễn.

Việc giảm bớt các tầng nấc trung gian giúp các cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tiếp cận nhanh chóng, sát sao hơn với thực tế điều hành tại cơ sở, từ đó làm giàu vốn sống và tư duy lý luận trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Đặc biệt, cơ chế chính quyền hai cấp thường đi kèm với quy trình tuyển chọn, đánh giá cán bộ dựa trên sản phẩm đầu ra cụ thể, giúp sàng lọc và tôn vinh những nhân tố thực sự có đức, có tài, có phong cách làm việc khoa học. Sự chuyển dịch này không chỉ thúc đẩy tính năng động, sáng tạo trong công tác tham mưu mà còn tạo môi trường thuận lợi để rèn luyện bản lĩnh chính trị, giúp đội ngũ lãnh đạo cấp trung của nhà trường khẳng định vị thế là những chuyên gia đầu ngành, đủ sức giải quyết các vấn đề phức tạp của địa phương. Tổng hòa những yếu tố đó sẽ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tinh nhuệ, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT chuẩn trong tình hình mới.

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. Các địa phương đang quyết liệt triển khai chương trình chuyển đổi số, tạo động lực để trường chính trị đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật hiện đại, đồng bộ, mang bản sắc đặc trưng trường Đảng. Quy định về TCT chuẩn bắt buộc phải có cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật hiện đại, đồng bộ, bảo đảm chuyển đổi số. Việc khai thác hệ thống cơ sở dữ liệu nghiên cứu, thư viện điện tử và các ứng dụng công nghệ số trong quản lý giúp đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh cập nhật kịp thời thông tin lý luận và thực tiễn, nâng cao hiệu quả quản lý giảng dạy và học tập. Việc kết nối liên thông trang thông tin điện tử của trường với cổng thông tin điện tử của tỉnh ủy, thành ủy, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các cơ quan, đơn vị trong nước tạo điều kiện để cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tăng cường giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm công tác, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

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. Học viện không chỉ giữ vai trò hướng dẫn, thống nhất quản lý về chương trình,

nội dung đào tạo mà còn trực tiếp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp giảng dạy hiện đại cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. Các chương trình nghiên cứu khoa học, hội thảo khoa học cấp bộ và quốc gia do Học viện chủ trì là diễn đàn khoa học chuyên sâu, giúp đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh nâng cao năng lực nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn. Việc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh chủ trì thẩm định công nhận trường chuẩn đảm bảo tính khách quan, thúc đẩy các trường phải liên tục nỗ lực phấn đấu, duy trì và phát triển các tiêu chí đạt chuẩn. Sự hỗ trợ về giáo trình, tài liệu học tập và các khóa bồi dưỡng theo vị trí việc làm giúp đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh không bị tụt hậu, đồng thời mở rộng tầm nhìn, tư duy khoa học, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển.

Sáu là, công tác ĐT, BD của TCT cấp tỉnh được quan tâm đúng mức. Ban Tổ chức Trung ương sớm tham mưu Ban Bí thư điều chỉnh lại đề án vị trí việc làm đối với TCT cấp tỉnh, góp phần giúp đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh hoàn thiện tiêu chí giảng viên cao cấp, giảng viên chính và tương đương, đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT đạt chuẩn mức 2 theo Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 của Ban Chấp hành Trung ương về TCT chuẩn. Việc thực hiện Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII “Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” và Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ đảng viên giai đoạn mới được TCT cấp tỉnh duy trì nền nếp, đạt kết quả cao hơn.

3.1.1.2. Dự báo những yếu tố khó khăn, thách thức

Một là, áp lực ngày càng gia tăng từ yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo tiêu chí TCT chuẩn mức 2. Trong thời gian tới, việc triển khai đồng bộ các tiêu chí của Quy định số 396-QĐ/TW sẽ tạo ra áp lực lớn đối với các TCT cấp tỉnh trong xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Theo quy định, để đạt chuẩn mức 2, ít nhất 50% lãnh đạo

khoa phải có trình độ tiến sĩ và giữ chức danh giảng viên cao cấp hoặc tương đương. Đây là yêu cầu có tính bắt buộc, trong khi nhiều trường, nhất là ở các tỉnh miền núi, vùng sâu, vùng xa, còn gặp nhiều khó khăn về nguồn nhân lực chất lượng cao và điều kiện ĐT, BD. Bên cạnh đó, quá trình đào tạo tiến sĩ và xây dựng đội ngũ giảng viên cao cấp đòi hỏi thời gian dài, trong khi lộ trình xây dựng TCT chuẩn được triển khai với tiến độ nhanh. Cùng với yêu cầu ngày càng cao về năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn, chủ trì đề tài cấp tỉnh, biên soạn tài liệu và tham gia tư vấn chính sách, áp lực chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng sẽ tiếp tục gia tăng. Nếu không có giải pháp đồng bộ về quy hoạch, tạo nguồn, ĐT, BD và sử dụng cán bộ, nguy cơ thiếu hụt đội ngũ cán bộ lãnh đạo đủ tiêu chuẩn, điều kiện để bổ nhiệm và đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT chuẩn sẽ trở thành thách thức lớn đối với nhiều TCT cấp tỉnh trong thời gian tới.

Hai là, cơ chế, chính sách đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chưa theo kịp yêu cầu phát triển, có thể trở thành rào cản đối với việc thu hút, giữ chân và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong thời gian tới, yêu cầu xây dựng TCT chuẩn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng sẽ ngày càng cao, đòi hỏi đội ngũ này không chỉ đáp ứng các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, LLCT mà còn phải có năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và quản trị hiện đại. Tuy nhiên, nếu cơ chế, chính sách về tiền lương, thu nhập, ĐT, BD, sử dụng và đãi ngộ chưa được hoàn thiện tương xứng với tính chất đặc thù của trường Đảng, đây sẽ là một trong những yếu tố cản trở việc xây dựng đội ngũ cán bộ chất lượng cao. Trong điều kiện các TCT cấp tỉnh vẫn chủ yếu hoạt động bằng nguồn ngân sách nhà nước, khả năng tạo động lực vật chất và môi trường phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ còn nhiều hạn chế. Điều này có thể làm giảm sức hấp dẫn của TCT đối với đội ngũ cán bộ có trình độ cao, gia tăng nguy cơ dịch chuyển nguồn nhân lực chất lượng cao sang các cơ quan, đơn vị có điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ tốt hơn, ảnh hưởng đến tính ổn định, kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong thời gian tới.

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. Tình hình kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng tại địa phương luôn vận động với nhiều vấn đề mới nảy sinh như tranh chấp đất đai, ô nhiễm môi trường, an ninh phi truyền thống. Nếu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh chỉ ngồi trên giảng đường, thiếu hơi thở thực tiễn, “xa rời cơ sở” thì bài giảng sẽ trở nên khô cứng, giáo điều. Quy định 396-QĐ/TW yêu cầu phải có báo cáo kiến nghị, tư vấn chính sách cho tỉnh ủy được sử dụng, điều này đòi hỏi khả năng tổng kết thực tiễn sắc sảo. Tuy nhiên, quỹ thời gian của lãnh đạo khoa thường bị phân tán bởi công tác quản lý hành chính, giảng dạy, họp hành, dẫn đến ít có thời gian đi điền dã, thâm nhập thực tế. Đây là mâu thuẫn giữa yêu cầu cao về chất lượng chuyên môn và điều kiện làm việc thực tế.

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. Các thế lực thù địch không ngừng chống phá nền tảng tư tưởng của Đảng với những thủ đoạn tinh vi trên không gian mạng. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là lực lượng nòng cốt, xung kích trong bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, do đó họ gánh vác trọng trách khá nặng nề. Bên cạnh đó, tâm lý so sánh, lối sống thực dụng, chạy theo thành tích, bằng cấp trong xã hội cũng len lỏi vào môi trường giáo dục, trong đó có TCT cấp tỉnh. Nếu không có bản lĩnh vững vàng, cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh dễ bị sa vào chủ nghĩa cá nhân, vi phạm kỷ luật, làm ảnh hưởng đến uy tín của nhà trường. Việc duy trì ngọn lửa nhiệt huyết và tấm gương đạo đức trong bối cảnh xã hội phức tạp hiện nay là một thử thách không nhỏ, đòi hỏi sự tu dưỡng, rèn luyện bền bỉ và cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả.

Năm là, thách thức từ yêu cầu nâng cao năng lực chuyên đổi số và ứng dụng công nghệ trong lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ khoa, phòng. Trong quá trình xây dựng TCT hiện đại, đẩy mạnh chuyên đổi số trong quản

lý, ĐT, BD và nghiên cứu khoa học, năng lực ứng dụng công nghệ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng sẽ trở thành một trong những yêu cầu quan trọng. Tuy nhiên, trong thời gian tới, sự khác biệt về trình độ, khả năng thích ứng với công nghệ giữa các thể hệ cán bộ, nhất là một bộ phận cán bộ lớn tuổi, có thể tạo ra những khó khăn nhất định trong quá trình chuyển đổi từ phương thức quản lý, giảng dạy truyền thống sang môi trường số. Việc khai thác hiệu quả các phần mềm quản lý đào tạo, nền tảng học tập trực tuyến, thư viện số và các công cụ hỗ trợ giảng dạy đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ có nhận thức đúng mà còn phải thường xuyên cập nhật, nâng cao kỹ năng số. Nếu thiếu sự chủ động đổi mới, tâm lý e ngại công nghệ và thói quen làm việc theo phương thức truyền thống có thể làm giảm hiệu quả triển khai các nhiệm vụ chuyển đổi số, ảnh hưởng đến tiến trình xây dựng trường chính trị chuyên nghiệp, hiện đại. Vì vậy, nâng cao năng lực số, thay đổi tư duy quản trị và hình thành văn hóa đổi mới trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng là yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm khả năng thích ứng và phát triển bền vững 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 TCT cấp tỉnh trước những áp lực tinh giản biên chế. Khi các tầng nấc trung gian được lược bỏ, khối lượng công việc tham mưu và yêu cầu về tính chính xác, thực tiễn trong giảng dạy sẽ tăng lên gấp bội, đòi hỏi đội ngũ này phải thay đổi tư duy quản lý cũ kỹ vốn đã bám rễ sâu. Khó khăn lớn nhất nằm ở sự thiếu hụt kỹ năng quản trị hiện đại và khả năng thích ứng với môi trường làm việc số hóa, nơi mà mọi sai sót trong tư vấn chính sách đều có thể gây hậu quả tức thì cho địa phương. Bên cạnh đó, áp lực về việc tinh giản biên chế và sắp xếp lại bộ máy theo hướng tinh gọn sẽ gây tâm lý dao động, đòi hỏi người lãnh đạo cấp khoa phải có bản lĩnh chính trị cực kỳ vững vàng để ổn định nội bộ. Sự thiếu hụt các tư liệu thực tiễn từ cấp trung gian cũ buộc họ phải trực tiếp dẫn thân, tổng kết thực tiễn ở cơ sở một cách độc lập, điều mà không phải ai cũng sẵn sàng thay đổi. Những thách thức này chính là quá

trình tinh giản tự nhiên, buộc mỗi cán bộ phải tự thân vận động, không ngừng học tập để không bị tụt hậu. Chính trong môi trường áp lực cao, sự cạnh tranh về năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức sẽ trở nên minh bạch hơn, thúc đẩy quá trình tự đào tạo, tự rèn luyện để khẳng định giá trị thực chất trong HTCT.

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

Trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh đóng vai trò hạt nhân then chốt trong việc nâng cao chất lượng ĐT, BD và NCKH. Yêu cầu đặt ra là phải xây dựng đội ngũ này vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, vừa tinh thông nghiệp vụ, có tư duy quản trị hiện đại và khả năng thích ứng với chuyển đổi số. 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” [7, tr.1]. Đặc biệt, trong giai đoạn mới, đội ngũ này phải tiên phong trong việc: “đổi mới mạnh mẽ tư duy; thực hiện đồng bộ, hiệu quả các quyết sách chiến lược” [32, tr.1], đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và hội nhập quốc tế toàn diện.

Mục tiêu cơ bản là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, vừa có năng lực: “quản trị tiên tiến, phù hợp với mô hình tổ chức mới và yêu cầu phát triển bứt phá của đất nước” [40, tr.31]. Công tác cán bộ phải đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, dựa trên sản phẩm đầu ra cụ thể, nhằm khắc phục tình trạng hẫng hụt nhân sự chất lượng cao. Phấn đấu đến năm 2030, 100% lãnh đạo khoa, phòng đạt chuẩn theo quy định, trong đó tỷ lệ tiến sĩ, chuyên gia đầu ngành ngày càng tăng, đáp ứng yêu cầu: “Trường chính trị chuẩn là trường chính trị đáp ứng đủ các tiêu chí theo quy định và được cấp

có thẩm quyền công nhận” [8, tr.1]. Đây là nhân tố quyết định để xây dựng các TCT trở thành trung tâm ĐT, BD cán bộ và nghiên cứu lý luận uy tín, góp phần quan trọng vào việc: “tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh” [40, tr.31].

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 TCT chuẩn.

Phương hướng này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải rà soát, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh đối với trường, phó các khoa, phòng, đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất với các quy định mới nhất của Trung ương. Việc chuẩn hóa không chỉ đơn thuần là hoàn thiện các văn bản, chứng chỉ theo quy định mà phải tập trung nâng cao năng lực thực thi công vụ và kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, bao gồm năng lực quản lý, năng lực chuyên môn, năng lực nghiên cứu khoa học và trình độ ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ. Cần cụ thể hóa “Danh mục vị trí việc làm cán bộ, viên chức... trường chính trị tỉnh, thành phố” [9, tr.1] thành các bản mô tả công việc và khung năng lực chi tiết cho từng vị trí lãnh đạo. Hướng tới năm 2030, tiêu chuẩn lãnh đạo khoa chuyên môn phải tiệm cận với các chuẩn mực của khu vực về giảng dạy và nghiên cứu LLCT. Đồng thời, phải xây dựng cơ chế kiểm soát, đánh giá định kỳ việc đáp ứng tiêu chuẩn, kiên quyết sàng lọc, miễn nhiệm những cán bộ không đạt chuẩn hoặc uy tín thấp, tạo động lực để đội ngũ lãnh đạo không ngừng tự hoàn thiện, nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ chính trị được giao.

Hai là, đổi mới căn bản công tác quy hoạch, ĐT, BD cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng “thực chất, đón đầu và liên thông”.

Đây là phương hướng mang tính chiến lược, nhằm khắc phục tình trạng hẫng hụt nguồn cán bộ kế cận và sự bất cập về trình độ, năng lực ở một số nơi. Công tác quy hoạch phải được thực hiện bài bản, dân chủ, phát hiện sớm những nhân tố trẻ, có triển vọng để đưa vào diện quy hoạch. “Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức TCT... có cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ, giảng viên các trường học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ... chú trọng cử giảng viên đi nghiên cứu sinh” [52, tr.17]. ĐT, BD phải chuyển từ cung cấp cái đã có sang đáp ứng cái đang cần, tập trung vào bồi dưỡng kỹ

năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng chuyển đổi số và phương pháp làm việc hiện đại. Cần tạo cơ chế liên thông, luân chuyển cán bộ giữa TCT với các cơ quan Đảng, chính quyền, đoàn thể ở địa phương để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh được rèn luyện, thử thách và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn phong phú, khắc phục tình trạng lý luận suông, xa rời thực tế.

Ba là, tăng cường năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn và tham mưu chính sách cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

Trong bối cảnh mới, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không những là nhà quản lý hay giảng viên giỏi mà còn phải là nhà khoa học uy tín, có khả năng dẫn dắt các hướng nghiên cứu mũi nhọn của TCT cấp tỉnh. Phương hướng này yêu cầu mỗi cán bộ lãnh đạo phải là tấm gương trong hoạt động nghiên cứu, có công trình công bố trên các diễn đàn khoa học uy tín và trực tiếp tham gia giải quyết các vấn đề lý luận - thực tiễn cấp thiết của địa phương. Cần khắc phục tình trạng: “Đội ngũ cán bộ, giảng viên ở một số trường còn thiếu và yếu; năng lực NCKH, tổng kết thực tiễn... còn hạn chế” [55, tr.14]. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh phải chủ động đề xuất, tham mưu cho ban giám hiệu và cấp ủy địa phương các chủ trương, chính sách phát triển dựa trên kết quả NCKH. Phấn đấu đến năm 2040, đội ngũ này trở thành lực lượng nòng cốt trong các cơ quan tham mưu, tư vấn chính sách của tỉnh, đóng góp thiết thực vào sự phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

Bốn là, đẩy mạnh chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ trong công tác quản lý, điều hành của lãnh đạo khoa, phòng.

Chuyển đổi số là xu thế tất yếu và là công cụ đắc lực để nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý nhà trường. Phương hướng này đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh phải tiên phong trong việc thay đổi tư duy, tác phong làm việc, từ phương thức quản lý truyền thống sang quản lý dựa trên hệ thống cơ sở dữ liệu và ứng dụng công nghệ số. Cần trang bị cho đội ngũ này kiến thức, kỹ năng về quản trị số, sử dụng thành thạo các phần mềm quản lý đào tạo, quản lý nhân sự, quản lý khoa học. “Học viện cùng các tỉnh uỷ, thành uỷ... đẩy mạnh hoàn thiện các tiêu chí chuẩn” [56, tr.1], trong đó tiêu chí về ứng dụng công nghệ thông tin là một yêu cầu bắt buộc. Đội ngũ cán

bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh phải là người trực tiếp chỉ đạo, thúc đẩy quá trình số hóa bài giảng, tài liệu, xây dựng môi trường học tập, làm việc thông minh, kết nối, chia sẻ dữ liệu, tạo sự công khai, minh bạch và nâng cao chất lượng phục vụ người học.

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.

Môi trường làm việc là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến tâm lý, thái độ và hiệu quả công việc của cán bộ. Phương hướng này nhấn mạnh việc xây dựng văn hóa trường Đảng mẫu mực, trong đó lãnh đạo khoa, phòng đóng vai trò nêu gương về đạo đức, lối sống, tác phong công tác. Cần thực hiện nghiêm quy chế dân chủ ở cơ sở, tạo không khí cởi mở, đoàn kết, tôn trọng lẫn nhau trong đơn vị. Đồng thời, có cơ chế chính sách đãi ngộ thỏa đáng, khuyến khích vật chất và tinh thần để thu hút, giữ chân người có đức, có tài, cán bộ có năng lực chuyên môn cao và kinh nghiệm thực tiễn phong phú. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh phải được trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong phạm vi nhiệm vụ được giao, được tạo điều kiện thuận lợi để phát huy năng lực sáng tạo. Việc xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh sẽ khơi dậy khát vọng cống hiến, tinh thần trách nhiệm và niềm tự hào nghề nghiệp, là động lực nội sinh mạnh mẽ để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh trong thời gian tới.

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, chỉ ủy khoa, phòng trường chính trị về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị

Trong hệ thống các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể lãnh đạo, quản lý giữ vai trò nền tảng, định hướng và tạo điều kiện để triển khai hiệu quả các giải pháp khác. Thực tiễn cho thấy, ở một số địa phương, nhận thức về vị trí, vai trò của TCT cấp tỉnh và đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chưa thật sự đầy đủ; vẫn còn quan điểm coi trường chính trị là đơn vị sự nghiệp thuần túy, chưa nhận thức đầy đủ đây là lực lượng quan trọng trong ĐT, BD đội ngũ cán bộ cho HTCT địa phương. Vì vậy, cần xác định rõ

trách nhiệm của từng nhóm chủ thể trong xây dựng và phát triển đội ngũ này. Đối với tỉnh ủy, thành ủy và chính quyền cấp tỉnh, cần nâng cao nhận thức về vị trí chiến lược của TCT cấp tỉnh trong công tác ĐT, BD cán bộ; xác định xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng là một nội dung quan trọng trong công tác cán bộ của địa phương. Trên cơ sở đó, quan tâm chỉ đạo công tác quy hoạch, ĐT, BD, bố trí, sử dụng cán bộ; ban hành cơ chế, chính sách phù hợp, bảo đảm nguồn lực để đội ngũ này được chuẩn hóa, phát triển toàn diện, đáp ứng yêu cầu đổi mới tổ chức bộ máy và chuyển đổi số trong giai đoạn hiện nay; đối với Đảng ủy, Ban Giám hiệu TCT cấp tỉnh, cần xác định xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng là nhiệm vụ trọng tâm, gắn với chiến lược phát triển nhà trường. Đảng ủy, Ban Giám hiệu cần chủ động rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ; xây dựng kế hoạch phát triển theo từng giai đoạn; chú trọng các yêu cầu mới về năng lực lãnh đạo, quản lý, NCKH, đổi mới sáng tạo và năng lực số. Đồng thời, đổi mới phương thức quản trị, phát huy dân chủ, tăng cường đối thoại, nâng cao vai trò nêu gương và uy tín của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng; đối với chi ủy, lãnh đạo các khoa, phòng, cần phát huy vai trò trực tiếp trong xây dựng tập thể đơn vị, quản lý, giáo dục, bồi dưỡng đội ngũ; chủ động phát hiện, tạo nguồn cán bộ kế cận, khắc phục tình trạng thiếu hụt, bị động trong công tác nhân sự. Bản thân cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải thường xuyên tự học tập, rèn luyện, nâng cao năng lực quản lý, đổi mới phong cách lãnh đạo, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Để thực hiện hiệu quả giải pháp này, cần bảo đảm sự thống nhất về nhận thức, quyết tâm chính trị và sự phối hợp chặt chẽ giữa cấp ủy, chính quyền địa phương với trường chính trị cấp tỉnh; đồng thời bảo đảm các điều kiện về cơ chế, nguồn lực và môi trường phát triển đội ngũ. Về lộ trình, trước mắt cần rà soát, đánh giá thực trạng, hoàn thiện quy định, kế hoạch xây dựng đội ngũ; giai đoạn tiếp theo tập trung triển khai các chương trình ĐT, BD, chuẩn hóa cán bộ lãnh đạo khoa, phòng; về lâu dài, hình thành đội ngũ cán bộ quản lý chuyên nghiệp, có năng lực dẫn dắt đổi mới, đáp ứng yêu cầu xây dựng trường chính trị cấp tỉnh chuẩn, hiện đại trong kỷ nguyên mới. Thời gian tới, để triển khai giải pháp này có hiệu quả cần tập trung vào những nội dung sau:

Một là, thống nhất và nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò hạt nhân của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong hệ thống trường Đảng địa phương.

Trong tổ chức bộ máy và hoạt động của TCT, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chính là lực lượng trực tiếp cụ thể hóa các văn bản chỉ đạo của Trung ương, tỉnh ủy, đảng ủy, ban giám hiệu, chi ủy khoa, phòng TCT cấp tỉnh vào thực tiễn giảng dạy và nghiên cứu. Do đó, cần làm chuyển biến sâu sắc, căn bản tư duy của cấp ủy, chính quyền cấp tỉnh, Đảng ủy, ban giám hiệu, chi ủy khoa, phòng TCT cấp tỉnh, xác định rõ việc đầu tư cho đội ngũ này chính là đầu tư cho nền tảng tư tưởng và công tác xây dựng Đảng từ gốc. Phải quán triệt sâu sắc tinh thần Đại hội XIV về việc: “Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ lý luận, trọng dụng các chuyên gia đầu ngành” [31, tr.44]. Điều này đòi hỏi các cấp ủy phải đổi mới tư duy về TCT, phải coi đây là cơ sở ĐT, BD cán bộ và nghiên cứu LLCT quan trọng nhất của tỉnh. Việc xây dựng đội ngũ này gắn liền với thực hiện tiêu chí: “Trường chính trị chuẩn là trường chính trị đáp ứng đủ các tiêu chí theo quy định và được cấp có thẩm quyền công nhận” [8, tr.1]. Sự thống nhất về mặt nhận thức phải dẫn đến những hành động cụ thể trong việc tôn vinh, khẳng định uy tín của các giảng viên LLCT tại địa phương. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh phải được nhìn nhận là những chuyên gia có khả năng dẫn dắt về lý luận, đủ bản lĩnh để bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trước các quan điểm sai trái. Khi nhận thức được nâng tầm, các cơ chế về tài chính, điều kiện làm việc và sự tôn trọng của xã hội đối với cán bộ trường Đảng sẽ được cải thiện thực chất. Điều này tạo ra động lực tinh thần to lớn, giúp cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tự tin trong công tác tham mưu, bứt phá trong nghiên cứu và truyền cảm hứng mạnh mẽ cho đội ngũ giảng viên trẻ. Nhận thức đúng về vai trò nòng cốt còn giúp cấp ủy nhìn nhận việc nâng cao chất lượng lãnh đạo khoa, phòng là nhiệm vụ trọng tâm để nâng cao chất lượng HTCT cơ sở. Chỉ khi đội ngũ này hoạt động hiệu quả, tinh thông nghiệp vụ, mới có thể tạo ra những thế hệ cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở có đủ tâm và tầm cho đất nước trong kỷ nguyên mới.

Hai là, đề cao trách nhiệm của tỉnh ủy, thành ủy trong lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

Nội dung này tập trung vào việc cụ thể hóa trách nhiệm của cấp ủy địa phương được quy định trong các văn bản của Đảng. Theo Quy định số 396-QĐ/TW, tỉnh ủy có trách nhiệm “Chỉ đạo TCT thực hiện tiêu chí, xây dựng, bố trí đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên theo đúng quy định của Ban Bí thư” [8, tr.10]. Điều này đòi hỏi ban thường vụ tỉnh ủy phải thường xuyên nghe báo cáo, kịp thời tháo gỡ những vướng mắc về biên chế và cơ cấu cán bộ tại các khoa, phòng. Trách nhiệm của cấp ủy còn thể hiện qua việc ban hành các quyết sách mang tính đột phá nhằm thu hút chuyên gia, tiến sĩ về làm trưởng khoa, phòng của TCT cấp tỉnh; và tạo điều kiện để cán bộ trường Đảng được tham gia vào thực tiễn đời sống chính trị địa phương. Sự chỉ đạo của Tỉnh ủy phải đảm bảo tính đồng bộ từ khâu phát hiện, quy hoạch đến ĐT, BD và bổ nhiệm, tránh tình trạng hẫng hụt cán bộ đủ tiêu chuẩn tại các vị trí chủ chốt của khoa, phòng. Đặc biệt, cấp ủy cần thể hiện trách nhiệm thông qua việc ưu tiên nguồn lực đầu tư cơ sở vật chất, tạo môi trường sư phạm mẫu mực, văn hóa để cán bộ yên tâm cống hiến. Việc nâng cao trách nhiệm của Tỉnh ủy còn thể hiện qua việc thường xuyên kiểm tra, giám sát chất lượng hoạt động của đội ngũ này, kịp thời chấn chỉnh những lệch lạc và tháo gỡ những khó khăn về cơ chế, chính sách, đảm bảo họ có đủ điều kiện vật chất và tinh thần để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; coi đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT là nguồn cán bộ dự nguồn quan trọng cho các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các sở, ban, ngành và cấp xã. Từ đó, tạo tiền đề vững chắc để nhà trường sớm đạt tiêu chí chuẩn mức 2, đóng góp thực chất vào sự phát triển chung của địa phương.

Ba là, nâng cao tính chủ động và trách nhiệm của đảng ủy, ban giám hiệu trường trong công tác quy hoạch, ĐT, BD và sử dụng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

Đảng ủy, ban giám hiệu, với tư cách là chủ thể trực tiếp quản trị và sử dụng nhân lực, giữ vai trò quyết định trong việc hình thành một đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tinh thông và tâm huyết. Trách nhiệm của tập thể lãnh đạo nhà trường, trước hết là đồng chí bí thư, hiệu trưởng, phải được thể hiện qua tư duy chiến lược dài hạn, vượt qua sự cục bộ và khép kín trong công tác cán bộ. Trong giai đoạn mới, đảng ủy, ban giám hiệu cần chủ động xây dựng và hoàn thiện lộ trình quy hoạch cán bộ bài bản, đảm bảo sự kế thừa vững chắc

giữa các thể hệ, đồng thời mạnh dạn đề xuất với cấp ủy địa phương các cơ chế đột phá trong tuyển dụng và bổ nhiệm. Thực tiễn đòi hỏi đảng ủy, ban giám hiệu phải là trung tâm đoàn kết, tạo lập môi trường làm việc dân chủ, kỷ cương, nơi các trưởng, phó khoa được khuyến khích sáng tạo và dấn thân thực hiện các nhiệm vụ chính trị. Báo cáo số 44-BC/HVCTQG đã chỉ rõ yêu cầu cấp thiết: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, có năng lực đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số” [57, tr.18]. Điều này đồng nghĩa với việc đảng ủy, ban giám hiệu phải chịu trách nhiệm chính trị trực tiếp trước tỉnh ủy về chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cấp dưới quyền. Việc đánh giá cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải được tiến hành công tâm, khách quan, dựa trên sản phẩm đầu ra cụ thể thay vì chỉ dựa vào thâm niên công tác. Đảng ủy, ban giám hiệu cũng cần chủ động phối hợp với các cơ quan Trung ương để nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ này, đặc biệt là trong việc bồi dưỡng kiến thức kinh điển và phương pháp dạy học hiện đại. Chỉ khi đảng ủy, Ban Giám hiệu thực sự quyết liệt, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng mới có được điểm tựa vững chắc để phát huy năng lực, góp phần đưa nhà trường sớm đạt các tiêu chí của TCT chuẩn.

Bốn là, xác định rõ mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương để nâng cao trách nhiệm phối hợp của các sở, ban, ngành.

Chất lượng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng TCT không chỉ là vấn đề nội bộ của nhà trường mà còn tác động trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ toàn HTCT tại địa phương thông qua công tác ĐT, BD. Vì vậy, việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm phối hợp của các cơ quan tham mưu, giúp việc của tỉnh ủy và các sở, ngành liên quan là nhiệm vụ mang tính hệ thống. Các cơ quan như ban tổ chức, ban tuyên giáo và dân vận tỉnh ủy, sở nội vụ và sở tài chính cần nhận thức rằng việc hỗ trợ xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là nhiệm vụ chung của cả hệ thống chính trị tỉnh. Sự phối hợp này cần được thể chế hóa thông qua các quy chế làm việc rõ ràng, tránh tình trạng khoán trắng cho nhà trường tự lo liệu về nguồn lực. Ban tổ chức tỉnh ủy cần chủ động trong việc luân chuyển cán bộ có năng lực từ thực

tiền về làm lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh để tăng cường tính thực tế trong giảng dạy, đồng thời tạo điều kiện để cán bộ trường Đảng được rèn luyện tại cơ sở. Các sở, ban, ngành cần ưu tiên đặt hàng các đề tài nghiên cứu, tổng kết thực tiễn cho lãnh đạo các khoa chuyên môn chủ trì, từ đó tạo môi trường để họ khẳng định năng lực tham mưu chính sách. Trách nhiệm phối hợp còn thể hiện ở việc thẩm định các đề án vị trí việc làm và cấp kinh phí kịp thời cho các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu. Khi các sở, ban, ngành xác định đúng tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, các cơ chế đặc thù về chính sách cán bộ mới thực sự đi vào đời sống, tạo sức mạnh tổng hợp để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đạt chuẩn mức 2. 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.

Đây là biện pháp quan trọng nhất để thể chế hóa nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy địa phương. Văn bản này cần xác định rõ quan điểm chỉ đạo, mục tiêu cụ thể, các nhóm giải pháp và phân công trách nhiệm cho các cơ quan liên quan. Trong đó, cần quy định rõ các tiêu chí ưu tiên trong tuyển dụng, bổ nhiệm lãnh đạo khoa, phòng; các cơ chế đặc thù về phụ cấp, thù lao nghiên cứu khoa học và ĐT, BD. Nghị quyết phải dựa trên cơ sở quán triệt sâu sắc các quy định mới của Trung ương như Quy định số 393, 396 và thực tiễn của địa phương. Việc ban hành Nghị quyết sẽ tạo cơ sở chính trị vững chắc để Ủy ban nhân dân tỉnh và các sở, ngành bố trí nguồn lực, biên chế và kinh phí thực hiện. Đồng thời, đây cũng là thể hiện quyết tâm chính trị cao của địa phương đối với sự phát triển của trường Đảng, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức và hành động, buộc các cấp, các ngành phải vào cuộc một cách nghiêm túc, trách nhiệm. Cần tổ chức hội nghị quán triệt Nghị quyết sâu rộng đến toàn thể cán bộ chủ chốt của tỉnh để tạo sự thống nhất trong nhận thức và hành động.

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 TCT.

Để nâng cao trách nhiệm và kịp thời tháo gỡ khó khăn, lãnh đạo tỉnh, thành phố cần duy trì chế độ làm việc định kỳ (ít nhất 1 năm/lần) với nhà trường. Trong các buổi làm việc này, thường trực tỉnh ủy, thành ủy sẽ trực tiếp nghe báo cáo về thực trạng đội ngũ, những vướng mắc trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo và chế độ chính sách. Đây là diễn đàn quan trọng để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng được trực tiếp bày tỏ tâm tư, nguyện vọng và đề xuất các giải pháp hiến kế cho tỉnh. Qua đó, lãnh đạo tỉnh sẽ nắm bắt sát thực tế hơn, từ đó có những chỉ đạo quyết liệt, cụ thể để giải quyết ngay các điểm nghẽn. Đồng thời, sự quan tâm, gặp gỡ trực tiếp của người đứng đầu cấp ủy địa phương sẽ là nguồn động viên tinh thần to lớn, khơi dậy niềm tự hào và ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ nhà trường. Kết luận của các buổi làm việc phải được thông báo bằng văn bản và giao cho các cơ quan chức năng theo dõi, đôn đốc thực hiện, đảm bảo tính hiệu lực, hiệu quả của công tác lãnh đạo, chỉ đạo.

Ba là, đưa nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ TCT 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.

Biện pháp này nhằm hiện thực hóa trách nhiệm trong công tác cán bộ. Tỉnh ủy, thành ủy cần chỉ đạo ban tổ chức tỉnh ủy, thành ủy rà soát, đưa các chức danh trưởng, phó khoa, phòng của TCT vào diện quy hoạch các chức danh tương đương ở các sở, ban, ngành và cấp xã. Thực hiện cơ chế luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cơ sở về làm lãnh đạo khoa chuyên môn tại trường để tăng cường tính thực tiễn trong giảng dạy. Đồng thời, cử lãnh đạo khoa, phòng đi thực tế có kỳ hạn ở cơ sở để tích lũy kinh nghiệm. Bên cạnh đó, cần gắn trách nhiệm cá nhân của bí thư đảng ủy, hiệu trưởng trường với kết quả kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ cấp dưới. Quy định rõ: nếu đơn vị có tỷ lệ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chưa đạt chuẩn cao, hoặc nội bộ mất đoàn kết, năng lực yếu kém kéo dài thì người đứng đầu nhà trường phải chịu trách nhiệm và bị xem xét đánh giá, xếp loại thi đua. Việc gắn lợi ích và trách nhiệm này sẽ buộc đảng ủy, ban giám hiệu phải chủ động, quyết liệt hơn trong công tác cán bộ.

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.

Song song với các biện pháp từ bên trên, cần khơi dậy động lực từ bên trong. Đảng ủy, Ban Giám hiệu nhà trường cần thường xuyên tổ chức các đợt sinh hoạt chính trị, quán triệt sâu sắc các quan điểm của Đảng về công tác cán bộ TCT trong tình hình mới. Tuyên truyền, giáo dục để mỗi cán bộ lãnh đạo khoa, phòng nhận thức rõ vinh dự và trách nhiệm của mình, từ đó hình thành ý thức tự giác học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn và bản lĩnh chính trị. Xây dựng môi trường văn hóa công sở văn minh, đoàn kết; tôn vinh, khen thưởng kịp thời những cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có thành tích xuất sắc trong giảng dạy, NCKH và quản lý. Khuyến khích tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; tạo điều kiện để họ tham gia các diễn đàn khoa học, các khóa bồi dưỡng nâng cao ở trong và ngoài nước. Khi nhận thức và trách nhiệm trở thành nhu cầu tự thân, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng sẽ trở thành những nhân tố tích cực, chủ động đóng góp vào sự phát triển chung của nhà trường và địa phương.

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

Đánh giá cán bộ luôn được xem là khâu tiền đề mang tính quyết định đến thành bại của công tác quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ và thực hiện chính sách. Đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tại TCT cấp tỉnh, việc đánh giá hiện nay vẫn còn tồn tại những bất cập, chủ yếu dựa trên cảm tính hoặc áp dụng các tiêu chí chung của viên chức làm công tác hành chính mà thiếu đi hệ thống tiêu chí đánh giá đặc thù, sát hợp với tính chất chuyên môn của môi trường đào tạo LLCT. Tình trạng “dĩ hòa vi quý”, đánh giá mang tính hình thức, cào bằng, chưa phản ánh đúng thực chất năng lực và hiệu quả công việc vẫn còn phổ biến. Điều này dẫn đến việc bố trí, sử dụng cán bộ chưa đúng người, đúng việc, làm giảm động lực phấn đấu của những người có năng lực thực sự. Báo cáo tổng kết năm 2023 của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã chỉ rõ thực trạng: “Đội ngũ cán bộ, giảng viên ở một số trường còn thiếu và yếu; năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của một bộ phận giảng viên còn hạn chế” [55, tr.14]. Để khắc phục tình trạng này và hướng tới mục tiêu xây dựng TCT chuẩn, yêu cầu cấp thiết đặt ra là phải lượng hóa được các tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực và uy tín của người lãnh đạo khoa,

phòng. Việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá khoa học, minh bạch, sát với vị trí việc làm không chỉ giúp cấp ủy, ban giám hiệu có căn cứ chính xác để sàng lọc, kiện toàn đội ngũ mà còn là thước đo để mỗi cán bộ tự soi, tự sửa, tự rèn luyện. Đây là giải pháp mang ý nghĩa chính trị sâu sắc, tác động trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đảm bảo đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng thực sự là những hạt nhân tiên phong, gương mẫu, đủ sức gánh vác nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Để triển khai giải pháp này cần tập trung vào những nội dung sau:

Một là, xây dựng nhóm tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và tính tiên phong, gương mẫu, coi đây là tiêu chí gốc, tiêu chí nền tảng không thể thiếu của người cán bộ lãnh đạo trường Đảng.

Nội dung này yêu cầu cụ thể hóa các chỉ số kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; việc chấp hành Cương lĩnh, Điều lệ và nghị quyết của Đảng. Lãnh đạo khoa, phòng phải là tấm gương sáng về văn hóa trường Đảng và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Cần quán triệt sâu sắc việc: “Thực hiện nghiêm chuẩn mực đạo đức cách mạng, đạo đức công vụ, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” [32, tr.45]. Bộ tiêu chí phải lượng hóa được các biểu hiện của sự gương mẫu, trách nhiệm nêu gương như: đi đầu trong các phong trào thi đua, sẵn sàng nhận việc khó, việc mới, không né tránh trách nhiệm, thái độ ứng xử văn hóa, chuẩn mực với đồng nghiệp, học viên. Cần đưa vào tiêu chí đánh giá mức độ tín nhiệm của quần chúng, sự đoàn kết nội bộ trong đơn vị do mình phụ trách. Đặc biệt, phải gắn tiêu chí này với các quy định về những điều đảng viên không được làm và trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên. Trong bối cảnh hiện nay, tiêu chí về bản lĩnh chính trị còn phải bao gồm khả năng nhận diện và đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trên không gian mạng. Việc đánh giá phẩm chất chính trị phải được thực hiện xuyên suốt, đa chiều, tránh cái nhìn phiến diện một chiều, đảm bảo người lãnh đạo khoa, phòng thực sự là người thầy của những người thầy, có uy tín chính trị cao để dẫn dắt, định hướng tư tưởng cho giảng viên và học viên trong đơn vị.

Hai là, xây dựng nhóm tiêu chí về năng lực quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, gắn với chức năng, nhiệm vụ đặc thù của từng khoa, phòng.

Đây là nhóm tiêu chí phản ánh hiệu quả công tác thực tế, đòi hỏi cụ thể hóa yêu cầu vị trí việc làm thành các chỉ số đo lường được. Đối với lãnh đạo khoa, phòng, tiêu chí quản lý phải bao gồm: khả năng lập kế hoạch công tác khoa học, khả thi; khả năng phân công, bố trí nhân sự hợp lý, phát huy được sở trường của từng viên chức; kỹ năng kiểm tra, giám sát tiến độ và chất lượng công việc; năng lực tham mưu, đề xuất các giải pháp đổi mới hoạt động của đơn vị với ban giám hiệu. Đối với lãnh đạo khoa chuyên môn, tiêu chí quan trọng là khả năng tổ chức hoạt động chuyên môn như: thông qua bài giảng, dự giờ, tổ chức thao giảng, sinh hoạt chuyên môn nền nếp, chất lượng. Đối với lãnh đạo phòng chức năng, tiêu chí đánh giá nằm ở tính chuyên nghiệp, kịp thời và hiệu quả của công tác tham mưu, phục vụ, hành chính quản trị. Bộ tiêu chí cần thiết kể để đo lường được hiệu quả công việc cuối cùng của tập thể khoa, phòng, bởi thành tích của đơn vị chính là thước đo năng lực của người đứng đầu. Đồng thời, cần có tiêu chí về năng lực xử lý các tình huống phát sinh, khả năng quy tụ, tập hợp quần chúng và giải quyết các xung đột nội bộ (nếu có), đảm bảo sự vận hành trơn tru của bộ máy TCT cấp tỉnh.

Ba là, xây dựng nhóm tiêu chí về năng lực giảng dạy và NCKH, đảm bảo người lãnh đạo khoa, phòng phải là chuyên gia giỏi, có uy tín học thuật.

Khác với cơ quan hành chính, lãnh đạo khoa, phòng TCT trước hết phải là một giảng viên giỏi, một nhà khoa học có năng lực. Nội dung này yêu cầu bộ tiêu chí phải đặt ra các ngưỡng chuẩn cao hơn so với giảng viên thông thường. Về giảng dạy, lãnh đạo khoa phải đạt tiêu chuẩn giảng viên chính trở lên, có số giờ giảng dạy trực tiếp đạt định mức quy định, chất lượng bài giảng được học viên và hội đồng khoa học đánh giá cao (thông qua phiếu lấy ý kiến học viên; phiếu chấm điểm giáo án và bài giảng của Hội đồng khoa học). Về NCKH, bộ tiêu chí cần quy định cứng về số lượng và chất lượng sản phẩm khoa học hằng năm mà người lãnh đạo phải thực hiện, ví dụ: chủ nhiệm ít nhất 01 đề tài cấp cơ sở hoặc tham gia đề tài cấp tỉnh; có bài đăng trên tạp chí khoa học uy tín; chủ biên giáo trình hoặc tài liệu tham khảo. Tiêu chí này nhằm khắc phục tình trạng lãnh đạo chỉ tập trung vào công tác quản lý hành chính mà xa rời chuyên môn, dẫn đến mai một năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Đặc biệt, cần có tiêu chí đánh giá khả năng định hướng nghiên cứu, vai trò bồi dưỡng, dẫn dắt đội

ngũ giảng viên trẻ trong khoa tham gia nghiên cứu khoa học. Việc người lãnh đạo có các công trình nghiên cứu chất lượng, có tính ứng dụng cao, phục vụ trực tiếp cho công tác: “tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng” [7, tr.1] sẽ là tấm gương thuyết phục nhất để thúc đẩy phong trào nghiên cứu khoa học của đơn vị.

Bốn là, xây dựng nhóm tiêu chí về năng lực đổi mới sáng tạo, ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong thực thi nhiệm vụ.

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 và yêu cầu xây dựng TCT cấp tỉnh đổi mới sáng tạo và kỹ năng số trở thành tiêu chí bắt buộc. Nội dung này yêu cầu đánh giá mức độ chủ động của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh trong việc đề xuất các sáng kiến cải tiến quy trình làm việc, đổi mới phương pháp giảng dạy và thi kiểm tra đánh giá. Tiêu chí đánh giá phải đo lường được khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý điều hành (sử dụng phần mềm quản lý, văn phòng điện tử, chữ ký số...) và trong chuyên môn (soạn bài giảng điện tử, dạy học trực tuyến). Cần đưa vào bộ tiêu chí các chỉ số về: số lượng sáng kiến kinh nghiệm được công nhận hằng năm; mức độ thành thạo các kỹ năng số cơ bản và nâng cao; khả năng khai thác và sử dụng cơ sở dữ liệu số phục vụ giảng dạy, nghiên cứu. Bên cạnh đó, cần đánh giá tư duy đổi mới sáng tạo, khả năng tiếp nhận cái mới và sự linh hoạt thích ứng với các thay đổi của môi trường giáo dục. Một cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đạt chuẩn trong kỷ nguyên mới không thể là người bảo thủ, trì trệ, ngại thay đổi, mà phải là hạt nhân tiên phong trong công cuộc chuyển đổi số của nhà trường, góp phần hoàn thiện các tiêu chí về hạ tầng và phương pháp đào tạo hiện đại của TCT chuẩn.

Năm là, xây dựng nhóm tiêu chí về năng lực hợp tác, kết nối và phát triển đội ngũ kế cận, thể hiện tầm nhìn chiến lược của người lãnh đạo.

Sức mạnh của một khoa, phòng không chỉ nằm ở hiện tại mà còn ở tương lai. Do đó, cần có nhóm tiêu chí đánh giá trách nhiệm và năng lực của người lãnh đạo trong việc ĐT, BD thế hệ kế cận. Nội dung này bao gồm: khả năng phát hiện, quy hoạch và bồi dưỡng các nhân tố trẻ có triển vọng; việc tạo điều kiện cho viên chức đi học tập nâng cao trình độ; sự công tâm trong đánh giá, đề bạt cán bộ thuộc quyền. Bên cạnh đó, tiêu chí về năng lực hợp tác, kết

nổi cũng rất quan trọng. Cần đánh giá khả năng của cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong việc thiết lập mạng lưới phối hợp với các khoa, phòng khác trong trường, với các ban xây dựng Đảng, các sở, ban, ngành địa phương và các TCT bạn để trao đổi chuyên môn, tọa đàm khoa học, thâm nhập thực tế. Khả năng huy động nguồn lực bên ngoài (chuyên gia, kinh phí, cơ sở vật chất) để phục vụ cho hoạt động của đơn vị cũng là một chỉ số quan trọng. Bộ tiêu chí cần phản ánh được vai trò của người lãnh đạo như một trung tâm đoàn kết, quy tụ mọi nguồn lực để xây dựng môi trường làm việc hợp tác, chia sẻ, nơi mà mỗi cá nhân đều có cơ hội phát triển tốt nhất. Đây là yếu tố đảm bảo sự phát triển bền vững của khoa, phòng và của cả nhà trường. 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.

Biện pháp đầu tiên và quan trọng nhất là phải tổ chức bộ máy thực hiện một cách bài bản, khoa học. Đảng ủy, Ban Giám hiệu cần ra quyết định thành lập ban chỉ đạo do bí thư đảng ủy, hiệu trưởng làm trưởng ban, với sự tham gia của đại diện cấp ủy, các trưởng khoa, phòng uy tín và mời thêm chuyên gia tư vấn từ ban tổ chức tỉnh ủy hoặc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Tổ giúp việc có nhiệm vụ rà soát kỹ lưỡng các văn bản quy định của Trung ương (Quy định 396, Quyết định 4253...), nghiên cứu các mô hình đánh giá tiên tiến (như khung năng lực, các chỉ số đánh giá hiệu quả công việc, phương pháp đánh giá đa chiều) để dự thảo bộ tiêu chí. Quá trình xây dựng phải tiến hành khảo sát thực tế, lấy ý kiến rộng rãi, dân chủ từ chính đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng và giảng viên, viên chức trong trường thông qua các hội nghị, hội thảo chuyên đề. Bộ tiêu chí sau khi hoàn thiện phải được ban thường vụ Đảng ủy thông qua và ban hành dưới dạng văn bản quy chế chính thức, đảm bảo tính pháp lý cao nhất để áp dụng thống nhất trong toàn trường. Việc làm này tránh tình trạng xây dựng tiêu chí một cách chủ quan, áp đặt, thiếu thực tế, đảm bảo sự đồng thuận cao trong quá trình triển khai.

Hai là, tổ chức triển khai thi 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.

Để đảm bảo tính khả thi và hiệu quả, không nên áp dụng ngay lập tức cho toàn trường mà cần có bước đi thận trọng. Biện pháp này yêu cầu chọn lựa 1-2 khoa chuyên môn và 1 phòng chức năng điển hình để thực hiện thí điểm bộ tiêu chí mới trong thời gian 6 tháng hoặc 1 năm. Trong quá trình thí điểm, cần theo dõi sát sao, ghi nhận những vướng mắc, bất cập phát sinh (ví dụ: tiêu chí quá cao không ai đạt được, hoặc quá thấp không phân loại được cán bộ; quy trình đánh giá rườm rà...). Song song với thí điểm, nhà trường tổ chức các lớp tập huấn kỹ năng đánh giá nhân sự cho ban giám hiệu và các cán bộ tham gia hội đồng đánh giá, hướng dẫn cách thức thu thập minh chứng, cách chấm điểm, cách nhận xét phản hồi để đảm bảo sự khách quan, công tâm. Sau giai đoạn thí điểm, tổ chức sơ kết, rút kinh nghiệm, điều chỉnh, bổ sung bộ tiêu chí cho hoàn chỉnh, phù hợp nhất với thực tiễn của TCT cấp tỉnh trước khi ban hành áp dụng chính thức trên diện rộng. Cách làm này giúp giảm thiểu rủi ro, tránh gây xáo trộn tâm lý và tạo sự tin tưởng cho đội ngũ cán bộ, giảng viên của TCT cấp tỉnh.

Ba là, gắn kết quả đánh giá theo bộ tiêu chí với công tác quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, DT, BD và chế độ đãi ngộ, khen thưởng.

Đánh giá chỉ thực sự có ý nghĩa khi kết quả của nó được sử dụng để ra các quyết định nhân sự. Biện pháp này đòi hỏi sự kiên quyết của đảng ủy, ban giám hiệu trong việc sử dụng kết quả đánh giá. Quy định rõ: những cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đạt kết quả đánh giá “xuất sắc” trong 2-3 năm liên tiếp sẽ được ưu tiên đưa vào quy hoạch chức danh cao hơn (phó hiệu trưởng), được cử đi đào tạo cao cấp LLCT, nghiên cứu sinh và được khen thưởng, nâng lương trước thời hạn. Ngược lại, những cán bộ có kết quả đánh giá “không hoàn thành nhiệm vụ” hoặc “hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực” trong 2 năm liên tiếp, hoặc uy tín giảm sút (phiếu tín nhiệm thấp), sẽ kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch, xem xét miễn nhiệm, cho từ chức hoặc bố trí công tác khác phù hợp hơn, không chờ hết nhiệm kỳ. Việc gắn chặt kết quả đánh giá với việc thực hiện chính sách và công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ sẽ tạo động lực mạnh mẽ, buộc cán

bộ phải luôn vận động, đổi mới, phấn đấu vươn lên đạt chuẩn, khắc phục tư duy dựa dẫm vào thâm niên hay tâm lý an phận thủ thường.

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.

Để khắc phục tính chủ quan, phiến diện của phương pháp đánh giá truyền thống (chỉ cấp trên đánh giá cấp dưới), cần áp dụng phương pháp đánh giá đa chiều. Biện pháp này quy định quy trình đánh giá chặt chẽ: (1) Cán bộ lãnh đạo khoa, phòng tự đánh giá, chấm điểm dựa trên khung tiêu chí và cung cấp minh chứng sản phẩm; (2) Viên chức trong đơn vị tham gia đánh giá, nhận xét (có thể bỏ phiếu kín về tín nhiệm); (3) ban giám hiệu và các phòng chức năng liên quan đánh giá dựa trên mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao; (4) Tham khảo kết quả khảo sát từ học viên (đối với lãnh đạo khoa) hoặc các đơn vị phối hợp (đối với lãnh đạo phòng). Tổng hợp kết quả từ các nguồn này sẽ phản ánh khách quan, đa chiều và chính xác về năng lực, uy tín của người cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. Cần quy định tỷ trọng điểm số hợp lý cho từng nhóm đối tượng đánh giá (ví dụ: cấp trên 50%, đồng cấp 20%, cấp dưới 30%). Việc đa dạng hóa kênh thông tin đánh giá sẽ buộc người lãnh đạo phải nỗ lực toàn diện, vừa phải làm tốt chuyên môn, vừa phải có uy tín với đồng nghiệp và trách nhiệm với cấp trên.

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.

Trong kỷ nguyên số, phương thức đánh giá truyền thống không còn phù hợp. Biện pháp này yêu cầu nhà trường đầu tư xây dựng hoặc mua sắm phần mềm quản lý nhân sự có chuyên mục đánh giá cán bộ theo kết quả đầu ra. Phần mềm này cho phép cập nhật thường xuyên cơ sở dữ liệu về quá trình công tác của lãnh đạo khoa, phòng (giờ giảng, đề tài nghiên cứu, sáng kiến, khen thưởng, kỷ luật...). Đến kỳ đánh giá, hệ thống sẽ tự động tổng hợp dựa trên các dữ liệu đầu vào và các tiêu chí đã được lập trình sẵn, đảm bảo tính khách quan, công tâm, giảm thiểu sự can thiệp chủ quan của con người. Các phiếu đánh giá, nhận xét của các bên liên quan cũng được thực hiện trực tuyến, bảo mật danh tính người đánh giá (nếu cần). Kết quả đánh giá được lưu trữ trên hệ thống điện tử, tạo thành cơ sở dữ liệu lịch sử phục vụ cho việc theo dõi sự tiến bộ của cán bộ

qua các năm. Việc ứng dụng công nghệ không chỉ giúp tiết kiệm thời gian, công sức mà còn đảm bảo sự minh bạch, công khai, dễ dàng tra cứu, kiểm tra, giám sát, nâng cao tính chuyên nghiệp trong công tác quản trị nhân sự của nhà trường.

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

Công tác cán bộ được xác định là khâu then chốt của then chốt, là mắt xích trọng yếu quyết định sự thành bại của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. Bước vào giai đoạn cách mạng mới, Đảng ta khẳng định phải: “tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ bảo đảm khách quan, dân chủ, thực chất, hiệu quả” [40, tr.31]. Thực tiễn cho thấy, chất lượng đội ngũ này không chỉ phụ thuộc vào sự nỗ lực cá nhân mà còn chịu sự chi phối trực tiếp bởi tính khoa học trong quy trình quản lý và phát triển nhân sự của tổ chức.

Thời gian qua, mặc dù đã có nhiều chuyển biến tích cực, song các khâu trong công tác cán bộ tại một số trường vẫn còn thiếu tính liên thông, chưa tạo thành một chu trình khép kín từ quy hoạch đến bổ nhiệm. Báo cáo số 44-BC/HVCTQG đã thẳng thắn nhìn nhận: “Đội ngũ giảng viên một số trường bị hẫng hụt, chất lượng giảng viên trẻ chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Việc chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin vào nghiên cứu, giảng dạy chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giai đoạn mới. Cá biệt, một số trường có giảng viên trình độ tiến sĩ, giảng viên chính nghỉ hưu theo chế độ 178” [57, tr.13]. Tình trạng bổ nhiệm chưa hoàn toàn dựa trên năng lực thực tế, hay việc cử cán bộ đi thực tế cơ sở còn mang tính hình thức đang là những điểm nghẽn cần tháo gỡ.

Đặc biệt, trước yêu cầu đạt chuẩn mức 1 và tiến tới mức 2 theo Quy định số 396-QĐ/TW, cấp ủy địa phương phải có trách nhiệm: “chỉ đạo trường chính trị thực hiện tiêu chí, xây dựng, bố trí đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên theo đúng quy định của Ban Bí thư” [8, tr.10]. Trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, việc chuẩn hóa các khâu trong công tác cán bộ không chỉ là nhiệm vụ hành chính mà là yêu cầu bức phá để “tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp... có tư duy, năng lực quản trị tiên tiến” [40, tr.31]. Giải pháp này nhằm thiết lập một cơ chế vận hành nhân sự chuyên nghiệp, minh bạch, đảm bảo tuyển chọn đúng người, bố trí đúng việc, tạo môi trường để cán

bộ lãnh đạo khoa, phòng phát huy tối đa năng lực, đóng góp hiệu quả vào sự nghiệp ĐT, BD cán bộ của Đảng.

Để triển khai giải pháp này cần tập trung vào những nội dung sau:

Một là, đổi mới và nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo khoa, phòng, bảo đảm tính “động” và “mở”, gắn kết chặt chẽ với quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh.

Nội dung này yêu cầu việc quy hoạch không được khép kín trong nội bộ trường mà phải đặt trong tổng thể đội ngũ cán bộ của địa phương. Cần rà soát, phát hiện những nhân tố mới có triển vọng từ đội ngũ giảng viên trẻ, có trình độ cao (thạc sĩ, tiến sĩ) và cả những cán bộ có năng lực thực tiễn từ các ban, sở, ngành để đưa vào nguồn quy hoạch các chức danh trưởng, phó khoa, phòng. Quy hoạch phải đảm bảo cơ cấu 3 độ tuổi, có tính kế thừa và phát triển, khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ kế cận hoặc quy hoạch mang tính hình thức nhưng không đủ tiêu chuẩn bổ nhiệm. Việc xây dựng quy hoạch phải căn cứ vào nhu cầu thực tế và định hướng phát triển của nhà trường đến năm 2030, 2040, bám sát danh mục vị trí việc làm mới ban hành theo Quyết định số 4253-QĐ/BTCTW. Cần định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch, kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn, uy tín thấp, không có chiều hướng phát triển. Nội dung này cũng đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa đảng ủy trường với ban tổ chức tỉnh ủy để đảm bảo quy trình quy hoạch đúng quy định, dân chủ, công khai, tạo nguồn nhân sự dồi dào, chất lượng cho các nhiệm kỳ tiếp theo. Quy hoạch tốt sẽ là tiền đề vững chắc để thực hiện các khâu ĐT, BD và bổ nhiệm một cách chủ động, tránh tình trạng “chấp vá”, bị động về nhân sự khi có biến động.

Hai là, chuẩn hóa và siết chặt quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng cạnh tranh, minh bạch, lấy hiệu quả công việc và tín nhiệm làm thước đo chủ yếu.

Nội dung này tập trung vào việc thay đổi tư duy trong bổ nhiệm cán bộ: chuyển từ bổ nhiệm dựa trên thâm niên, “sống lâu lên lão làng” sang bổ nhiệm dựa trên đức, tài và khả năng đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm. Cần thí điểm và nhân rộng mô hình thi tuyển chức danh lãnh đạo cấp khoa, phòng để lựa chọn người xứng đáng nhất. Trong quy trình bổ nhiệm, cần thực hiện nghiêm

túc việc lấy phiếu tín nhiệm, tham khảo ý kiến của cấp ủy nơi cư trú và các đơn vị liên quan. Đặc biệt, phải gắn tiêu chuẩn bổ nhiệm với các tiêu chí của TCT chuẩn, ưu tiên bổ nhiệm những cán bộ, giảng viên có trình độ tiến sĩ, có công trình NCKH chất lượng và có kinh nghiệm thực tiễn. Đối với việc bổ nhiệm lại, không được coi là thủ tục đương nhiên; cần đánh giá khách quan kết quả thực hiện chức trách nhiệm vụ trong nhiệm kỳ vừa qua. Nếu cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ, năng lực hạn chế, uy tín giảm sút hoặc vi phạm kỷ luật thì kiên quyết không bổ nhiệm lại hoặc bố trí công tác khác thấp hơn. Việc siết chặt quy trình bổ nhiệm sẽ tạo ra động lực để cán bộ lãnh đạo đương nhiệm phải nỗ lực phấn đấu, đồng thời mở ra cơ hội cho những người trẻ, có năng lực thực sự vươn lên nắm giữ trọng trách.

Ba là, đẩy mạnh và thực chất hóa công tác luân chuyển, điều động cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đi thực tế tại địa phương và ngược lại, nhằm tăng cường tính thực tiễn cho đội ngũ này.

Đây là giải pháp nhằm khắc phục tình trạng lý luận xa rời thực tiễn, vốn là điểm yếu của một bộ phận giảng viên trường Đảng. Cần xây dựng kế hoạch luân chuyển định kỳ, đưa cán bộ lãnh đạo khoa, phòng về giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý tại cấp xã hoặc các sở, ban, ngành trong thời gian nhất định. Qua thực tiễn công tác, họ sẽ tích lũy được kinh nghiệm xử lý tình huống, nắm bắt được thực tế cơ sở, từ đó làm giàu bài giảng và nâng cao chất lượng NCKH. Song song với đó, cần thực hiện cơ chế tiếp nhận, điều động những cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ, năng lực và kinh nghiệm thực tiễn về làm lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. Sự luân chuyển, kết nối nguồn lực này sẽ giúp cân bằng giữa lý luận và thực tiễn trong cơ cấu đội ngũ, tạo ra môi trường học thuật đa dạng, phong phú. Việc luân chuyển phải được thực hiện có kế hoạch, có mục tiêu rõ ràng, tránh tình trạng điều động mang tính đối phó đối với người thiếu năng lực hoặc tiếp nhận nhân sự theo kiểu cục bộ, thiếu khách quan.

Bốn là, đổi mới công tác ĐT, BD cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng chuẩn hóa, chuyên sâu và cập nhật, gắn với yêu cầu hội nhập và chuyển đổi số.

Nội dung này yêu cầu xây dựng kế hoạch ĐT, BD bài bản cho đội ngũ cán bộ trong quy hoạch và đương nhiệm. Cần tập trung vào việc nâng cao trình độ LLCT (cao cấp) và trình độ chuyên môn (tiến sĩ) để đáp ứng tỷ lệ chuẩn theo quy định. “Có cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ, giảng viên các

trường học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ... chú trọng cử giảng viên đi nghiên cứu sinh” [52, tr.17]. Bên cạnh bằng cấp, cần chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng mềm thiết yếu cho người lãnh đạo như: kỹ năng quản lý, kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng chuyển đổi số, kỹ năng ngoại ngữ và phương pháp giảng dạy hiện đại. Cần đa dạng hóa các hình thức đào tạo: cử đi học tập trung, bồi dưỡng ngắn hạn, tham quan học tập kinh nghiệm tại các TCT bạn hoặc nước ngoài. Nội dung đào tạo phải thiết thực, cập nhật những kiến thức mới nhất về khoa học lãnh đạo, quản lý. Nhà trường cần dành nguồn kinh phí thỏa đáng cho công tác này, coi đây là khoản đầu tư sinh lời lâu dài. Việc ĐT, BD phải gắn với quy hoạch và sử dụng; cán bộ sau khi được đào tạo phải được bố trí công việc phù hợp để phát huy kiến thức đã học.

Năm là, thực hiện nghiêm túc chế độ chính sách, kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ, bảo đảm kỷ cương, kỷ luật đi đôi với động viên, khuyến khích.

Công tác cán bộ không chỉ dừng lại ở tuyển chọn, bổ nhiệm mà còn bao gồm cả quá trình quản lý, kiểm tra, giám sát và thực hiện chính sách. Nội dung này yêu cầu đảng ủy, ban giám hiệu phải thường xuyên nắm bắt tình hình tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ, việc tuân thủ kỷ luật phát ngôn và các quy định của Đảng, Nhà nước. Kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những biểu hiện lệch lạc, vi phạm; xử lý nghiêm minh các trường hợp sai phạm theo quy định, không có vùng cấm, không có ngoại lệ. Đồng thời, cần quan tâm thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách về lương, thưởng, phụ cấp, bảo hiểm... cho cán bộ. Nghiên cứu, đề xuất với tỉnh các chính sách đãi ngộ đặc thù để thu hút và giữ chân nhân tài. Việc kết hợp chặt chẽ giữa “xây” và “chống”, giữa quản lý nghiêm ngặt và chăm lo đời sống sẽ giúp đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng TCT cấp tỉnh yên tâm công tác, giữ vững bản lĩnh chính trị và đạo đức nghề nghiệp. Quản lý tốt đội ngũ này chính là góp phần xây dựng nhà trường vững mạnh toàn diện, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. 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 TCT giai đoạn 2025 - 2030, tầm nhìn đến năm 2040 trình ban thường vụ tỉnh ủy phê duyệt.

Đây là biện pháp tạo cơ sở pháp lý và định hướng chiến lược quan trọng nhất. Nhà trường cần chủ trì, phối hợp với ban tổ chức tỉnh ủy, thành ủy để khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ hiện có, dự báo nhu cầu nhân sự trong tương lai dựa trên quy mô đào tạo và yêu cầu TCT chuẩn. Đề án phải xác định rõ mục tiêu cụ thể về số lượng, cơ cấu, trình độ (tỷ lệ tiến sĩ, cao cấp lý luận chính trị) của cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh qua từng giai đoạn. Đề án cũng cần đề xuất các cơ chế, chính sách đột phá về tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển và đãi ngộ. Sau khi được tỉnh ủy phê duyệt, Đề án sẽ trở thành kim chỉ nam cho mọi hành động, là cơ sở để bố trí biên chế, ngân sách và chỉ đạo các sở, ban, ngành phối hợp thực hiện. Việc có một Đề án tổng thể sẽ khắc phục tình trạng làm công tác cán bộ thiếu tính hệ thống, mang tính thời điểm, vụ việc, thiếu tầm nhìn xa, đảm bảo sự phát triển ổn định, liên tục của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đào tạo cán bộ.

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.

Biện pháp này nhằm cụ thể hóa các quy định của Trung ương và của tỉnh ủy vào điều kiện thực tế của nhà trường. Ban giám hiệu cần chỉ đạo phòng tổ chức - hành chính - thông tin - tư liệu rà soát toàn bộ các quy trình, tiêu chuẩn bổ nhiệm hiện hành. Cần bổ sung các tiêu chuẩn mới về năng lực nghiên cứu khoa học, trình độ ngoại ngữ, tin học và kinh nghiệm thực tiễn theo tinh thần Quyết định 4253-QĐ/BTCTW. Quy chế mới phải quy định rõ quy trình thi tuyển chức danh lãnh đạo (nếu áp dụng thí điểm), quy trình lấy phiếu tín nhiệm, và các tiêu chí đánh giá định lượng để làm căn cứ bổ nhiệm lại. Đặc biệt, cần đưa vào quy chế các điều khoản về việc từ chức, miễn nhiệm đối với những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ hoặc uy tín thấp, tạo văn hóa từ chức trong nhà trường. Quy chế sau khi sửa đổi phải được phổ biến rộng rãi, công khai để toàn thể cán bộ, viên chức biết và giám sát thực hiện, đảm bảo tính minh bạch, công bằng trong công tác cán bộ.

Ba là, cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo khoa, phòng TCT cấp tỉnh gắn với vị trí việc làm.

Trên cơ sở các quy định của Đảng, Nhà nước, của Ban Tổ chức Trung ương và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, cần cụ thể hóa tiêu chuẩn đối với từng chức danh lãnh đạo khoa, phòng theo hướng xác định rõ yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ chuyên môn, LLCT; năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và kỹ năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Việc cụ thể hóa tiêu chuẩn phải gắn với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và yêu cầu của từng vị trí việc làm, đồng thời bảo đảm tính khả thi, có thể đo lường, đánh giá bằng các tiêu chí cụ thể. Đây sẽ là căn cứ quan trọng để thực hiện đồng bộ công tác quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, ĐT, BD, đánh giá, luân chuyển và sử dụng cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu xây dựng TCT cấp tỉnh đạt chuẩn và nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

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 TCT.

Để đảm bảo tính khách quan, khoa học trong công tác cán bộ, việc thành lập một thiết chế tư vấn độc lập là rất cần thiết. Hội đồng này bao gồm bí thư đảng ủy, hiệu trưởng, trưởng đoàn thể và mời thêm đại diện ban tổ chức tỉnh ủy hoặc các chuyên gia có kinh nghiệm. Nhiệm vụ của hội đồng là thẩm định hồ sơ, phỏng vấn ứng viên, đánh giá năng lực thực tế và tư vấn cho tập thể đảng ủy, ban giám hiệu TCT trước khi ra quyết định về nhân sự. Hội đồng sẽ xây dựng các bộ công cụ đánh giá, các bài kiểm tra năng lực quản lý, năng lực chuyên môn để sát hạch cán bộ trong diện quy hoạch hoặc chuẩn bị bổ nhiệm. Ý kiến của Hội đồng là kênh tham khảo quan trọng, giúp người đứng đầu tránh được những quyết định chủ quan, cảm tính hoặc bị chi phối bởi các mối quan hệ thân quen. Hoạt động của Hội đồng phải thực chất, có biên bản ghi nhận đầy đủ, góp phần nâng cao chất lượng và độ tin cậy của các quyết định nhân sự trong nhà trường.

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.

Trong kỷ nguyên số, công tác cán bộ cũng cần được hiện đại hóa. Nhà trường cần đầu tư trang bị và vận hành hiệu quả phần mềm quản lý nhân sự. Hệ thống này sẽ lưu trữ toàn bộ thông tin về lý lịch, bằng cấp, quá trình công tác, kết quả đánh giá hằng năm, lịch sử luân chuyển, ĐT, BD của từng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Thông qua phần mềm, đảng ủy, ban giám hiệu TCT có thể tra cứu nhanh chóng, chính xác thực trạng đội ngũ cán bộ này, phân tích cơ cấu, độ tuổi, trình độ để kịp thời phát hiện những bất cập, hẫng hụt nhân sự và có phương án điều chỉnh quy hoạch, đào tạo phù hợp. Phần mềm cũng giúp tự động hóa việc nhắc lịch nâng lương, bổ nhiệm lại, nghỉ hưu, giúp công tác quản trị nhân sự trở nên chuyên nghiệp, khoa học hơn. Việc số hóa hồ sơ cán bộ cũng là bước đi cụ thể để thực hiện tiêu chí về ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý điều hành của TCT chuẩn, tạo nền tảng dữ liệu tin cậy cho công tác tham mưu chiến lược về cán bộ.

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

Trong giai đoạn hiện nay, việc phát huy dân chủ được xác định là chìa khóa vạn năng để củng cố sức mạnh nội lực và tinh thần đoàn kết thống nhất. Dân chủ xã hội chủ nghĩa vừa là mục tiêu, vừa là động lực của công cuộc đổi mới. Trong môi trường học thuật và chính trị như trường Đảng, việc thực hành dân chủ giúp khơi dậy sự sáng tạo, ý chí và khát vọng cống hiến của đội ngũ cán bộ, giảng viên và học viên. Khi môi trường dân chủ được bảo đảm, các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng, đặc biệt là nguyên tắc tập trung dân chủ, sẽ được thực thi nghiêm túc, giúp khắc phục tình trạng đoàn kết hình thức, nể nang hay né tránh va chạm vốn còn tồn tại ở một số nơi. Thêm vào đó, xây dựng văn hóa trường Đảng gắn liền với việc rèn luyện đạo đức cách mạng. Đảng ta xác định xây dựng Đảng về đạo đức là một nội dung cơ bản, là nền tảng để chống lại sự suy thoái về tư tưởng chính trị và lối sống. Văn hóa trường Đảng không chỉ là văn hóa ứng xử sư phạm mà còn là chuẩn mực đạo đức “cần, kiệm, liêm, chính”, là tinh thần nêu gương của cán bộ, đảng viên trước quần chúng. Một môi trường văn hóa lành mạnh sẽ là biện pháp hiệu quả để ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” và các tệ nạn xã hội xâm nhập vào nội bộ. Ngoài ra, các tổ chức chính trị - xã hội đóng vai

trò là cầu nối mật thiết giữa Đảng và nhân dân. Việc xây dựng các đoàn thể vững mạnh trong trường Đảng giúp đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, từ đó phát huy tối đa vai trò giám sát, phản biện xã hội và tham gia xây dựng Đảng. Để triển khai giải pháp này cần tập trung vào những nội dung sau:

Một là, chuẩn hóa hệ thống quy chế, quy định làm cơ sở cho quản trị dân chủ và hiện đại.

Để tạo dựng một môi trường dân chủ thực chất, nhà trường phải khẩn trương thực hiện nhiệm vụ “Ban hành đầy đủ quy chế, quy định cụ thể hoá văn bản của Trung ương, địa phương bảo đảm tính hệ thống, đồng bộ, kịp thời, khả thi, phù hợp với văn bản của cơ quan cấp trên” [9, tr.2]. Đây không chỉ là thủ tục hành chính mà là nền tảng pháp lý nội bộ để hiện thực hóa phương châm “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng”. Nội dung này đòi hỏi sự rà soát tổng thể nhằm cụ thể hóa chức năng, nhiệm vụ theo hướng tinh gọn, hiệu quả, đảm bảo cơ cấu tổ chức vận hành đúng quy định, đặc biệt là nguyên tắc “Tối thiểu có 7 người mới lập một đầu mối (khoa, phòng và tương đương)” [8, tr.3]. Hệ thống quy chế phải bao quát mọi mặt hoạt động: từ quy chế làm việc của Ban Giám hiệu, quy chế đào tạo đến các quy định về quản lý tài chính và thi đua khen thưởng. Việc công khai minh bạch các tiêu chuẩn chức danh, định mức lao động và quy trình bổ nhiệm cán bộ sẽ triệt tiêu các biểu hiện độc đoán, mất dân chủ, đồng thời tạo ra sự đồng thuận, tin tưởng cao trong đội ngũ viên chức. Quản trị hiện đại đòi hỏi sự phân định rõ ràng giữa quản lý hành chính và chuyên môn, giúp nâng cao uy tín, vị thế của TCT, tạo cơ sở vững chắc để quản lý, đầu tư và phân bổ ngân sách một cách công bằng, minh bạch.

Hai là, xây dựng và thực thi chuẩn mực đạo đức, văn hóa trường Đảng mẫu mực.

Văn hóa trường Đảng không đơn thuần là giao tiếp ứng xử thông thường mà chính là bản sắc chính trị, là linh hồn của cơ quan đào tạo cán bộ. Nhà trường cần “Thực hiện tốt việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; thực hiện quy định về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên” [8, tr.5]. Nội dung này gắn liền với việc “Xây dựng và thực hiện nghiêm quy định về ứng xử văn hoá trường Đảng” [8, tr.5] nhằm tạo ra một môi trường sư phạm mang tính kỷ cương, liêm chính. Mỗi cán bộ, giảng

viên phải ý thức được vai trò là người truyền lửa lý luận, từ đó tự giác rèn luyện để trở thành tấm gương sáng về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống, góp phần “nâng cao uy tín, vị thế của trường chính trị” [8, tr.2]. Văn hóa học đường phải thể hiện qua sự tôn trọng giữa đồng nghiệp, sự tận tâm với học viên và thái độ nghiêm túc trong NCKH. Khi các chuẩn mực đạo đức được thực thi nghiêm túc, nó sẽ tạo ra sức mạnh mềm, góp phần chuẩn hoá nâng cao chất lượng hoạt động ĐT, BD cán bộ và thu hút sự kính trọng của xã hội. Sự lan tỏa của các giá trị văn hóa này chính là động lực tự thân để mỗi cá nhân tự giác phấn đấu, đóng góp trí tuệ vào sự nghiệp chung, giúp nhà trường hoàn thành sứ mệnh đào tạo đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên” cho địa phương.

Ba là, phát huy vai trò nòng cốt của các tổ chức đảng và đoàn thể trong nhà trường.

Xây dựng văn hóa trường Đảng phải đặt trong tổng thể công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phát triển các đoàn thể vững mạnh. Nhà trường phải đặt mục tiêu phấn đấu để “Hàng năm, trường và tổ chức đảng, đoàn thể của trường được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên” [8, tr.5]. Tổ chức đảng tại TCT không chỉ giữ vai trò lãnh đạo toàn diện mà còn phải là hạt nhân đoàn kết, thống nhất tư tưởng toàn bộ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của TCT cấp tỉnh. Các tổ chức đoàn thể như đoàn thanh niên; hội cựu chiến binh... phải thực sự là cánh tay nối dài, không chỉ bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động mà còn tích cực tham gia vào các hoạt động chuyên môn, tạo không khí vui tươi, phấn khởi trong đơn vị. Đặc biệt, trong bối cảnh các thế lực thù địch không ngừng chống phá về tư tưởng, các đoàn thể cần chú trọng “Tham gia bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch” [7, tr.2] thông qua các buổi tọa đàm, diễn đàn học thuật. Vai trò nòng cốt này còn thể hiện ở việc giám sát thực hiện quy chế dân chủ, kịp thời nắm bắt tâm tư nguyện vọng của hội viên để tham mưu cho Đảng ủy. Đây chính là nội dung quan trọng để bảo vệ bản sắc chính trị và sự ổn định của trường Đảng trước những thách thức mới của thời đại.

Bốn là, đầu tư nguồn lực và không gian văn hóa mang tính đặc trưng.

Một môi trường dân chủ và văn hóa lành mạnh cần có không gian vật chất tương xứng để hiện hữu và phát huy tác dụng. Nhà trường phải ưu tiên đầu tư để

“đáp ứng yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng ĐT, BD, NCKH, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, bảo đảm tăng quy mô tập trung, đồng thời mang bản sắc đặc trưng trường Đảng” [8, tr.6]. Đối với lộ trình xây dựng trường chuẩn mức 1, diện tích sử dụng (bao gồm khu hiệu bộ, giảng đường, ký túc xá và khuôn viên) phải “bảo đảm tối thiểu 20.000 m²” [8, tr.6], và khi tiến lên mức 2, con số này phải đạt “tối thiểu 30.000 m²” [8, tr.9]. Việc quy hoạch không gian phải mang đậm tính giáo dục chính trị, từ phòng truyền thống trưng bày lịch sử nhà trường đến các biểu tượng văn hóa Đảng trong khuôn viên. Hệ thống thư viện hiện đại, các phòng hội thảo trang bị công nghệ và khu vực sinh hoạt chung cho học viên sẽ tạo nên một hệ sinh thái văn hóa học thuật năng động. Đặc biệt, việc xây dựng được trang thông tin điện tử của trường bảo đảm chất lượng thông tin, được cập nhật thường xuyên chính là mở rộng không gian văn hóa lên môi trường số, giúp cán bộ, giảng viên và học viên dễ dàng tương tác, chia sẻ tri thức, tạo điều kiện tối đa cho các hoạt động dân chủ và đổi mới sáng tạo. Các biện pháp để triển khai các nội dung giải pháp trên như sau:

Một là, tăng cường sự lãnh đạo của đảng ủy và ban giám hiệu trong việc duy trì kỷ cương.

Biện pháp kiên quyết và tiên quyết là “Thực hiện nghiêm quy chế dân chủ trong tổ chức và hoạt động của trường” [8, tr.5]. Đảng ủy và ban giám hiệu phải đóng vai trò là chủ thể trực tiếp chỉ đạo, giám sát việc thực hiện các nội dung dân chủ cơ sở, không để xảy ra tình trạng hình thức. Ban giám hiệu cần duy trì nghiêm túc các chế độ hội họp định kỳ, tổ chức các buổi đối thoại trực tiếp với cán bộ, viên chức và học viên để lắng nghe và giải quyết kịp thời các vướng mắc. Kỷ cương trường Đảng phải được duy trì thông qua việc “Bảo đảm kỷ luật, kỷ cương, không có cán bộ, viên chức, người lao động bị kỷ luật từ hình thức cảnh cáo trở lên” [8, tr.6]. Bên cạnh đó, lãnh đạo trường cần “Thực hiện đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng về chương trình, học viên, giảng viên, cơ sở vật chất” [8, tr.4] một cách thường xuyên, khách quan. Kết quả đánh giá này phải được công khai và là căn cứ để điều chỉnh phương pháp quản lý, từ đó không ngừng cải thiện môi trường làm việc. Sự gương mẫu của người đứng đầu trong việc chấp hành quy định, cùng với sự quyết liệt trong xử lý vi phạm, sẽ tạo ra sức răn đe cần thiết, giữ vững hình ảnh uy nghiêm của nhà trường.

Hai là, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số để công khai, minh bạch hóa các hoạt động.

Trong kỷ nguyên cách mạng công nghiệp 4.0, biện pháp then chốt để thực hiện dân chủ và văn hóa học đường hiện đại là “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, giảng dạy, học tập và nghiên cứu” [8, tr.8]. Nhà trường cần vận hành hiệu quả “trang thông tin điện tử của trường... kết nối liên thông với cổng thông tin điện tử của tỉnh uỷ, thành uỷ và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh” [8, tr.5]. Mọi quy định về thi đua, tài chính, kế hoạch đào tạo đều phải được số hóa và đăng tải công khai để cán bộ, giảng viên dễ dàng tiếp cận và giám sát. Đối với các trường hướng tới chuẩn mức 2, cần đầu tư trang thông tin điện tử của trường tích hợp cơ sở dữ liệu nghiên cứu, tài liệu học tập, thư viện điện tử. Biện pháp này không chỉ minh bạch hóa hoạt động quản lý mà còn tạo ra môi trường học thuật bình đẳng, nơi tri thức được chia sẻ không giới hạn. Việc sử dụng thành thạo công nghệ thông tin, công nghệ số trong giảng dạy, nghiên cứu phải trở thành một tiêu chuẩn bắt buộc đối với giảng viên, giúp đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tích cực, tương tác đa chiều, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo và xây dựng văn hóa làm việc chuyên nghiệp, hiện đại.

Ba là, tổ chức sâu rộng các phong trào thi đua gắn với xây dựng mô hình điển hình.

Để văn hóa trường Đảng thấm sâu vào nhận thức và hành động, cần tham gia đầy đủ, tích cực các hoạt động thi đua và phong trào thi đua; xây dựng được mô hình điển hình tiên tiến. Các phong trào thi đua không được làm theo lối mòn mà phải bảo đảm chất lượng, hiệu quả, gắn trực tiếp với nhiệm vụ chính trị của từng khoa, phòng. Nhà trường cần khuyến khích giảng viên đăng ký các danh hiệu cao quý và thực hiện các nhiệm vụ khoa học, đảm bảo “Trong 5 năm, mỗi giảng viên cao cấp có ít nhất 03 bài báo khoa học” đối với mức 1 và tăng lên “ít nhất 04 bài báo khoa học” đối với mức 2. Biện pháp trọng tâm là xây dựng và nhân rộng các “mô hình điển hình trong hoạt động ĐT, BD, NCKH, tổng kết thực tiễn và các mặt công tác được tỉnh uỷ, thành uỷ hoặc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Bộ Nội vụ công nhận” [8, tr.6]. Việc vinh danh kịp thời những tập thể hoặc cá nhân tiêu biểu, xuất sắc được khen

thường từ cấp tỉnh và tương đương trở lên sẽ tạo ra sức lan tỏa mạnh mẽ, khơi dậy lòng tự hào nghề nghiệp. Khi các mô hình điển hình trở thành mục tiêu phấn đấu chung, nó sẽ tạo ra động lực cạnh tranh lành mạnh, thúc đẩy tinh thần đổi mới sáng tạo và cống hiến trong toàn thể đội ngũ cán bộ, viên chức.

Bốn là, phát huy cơ chế phối hợp đa phương để hỗ trợ nguồn lực văn hóa.

Xây dựng TCT chuẩn là nhiệm vụ của cả HTCT địa phương, do đó nhà trường phải chủ động tham mưu với tỉnh ủy, thành ủy đề án hoặc kế hoạch xây dựng và phát triển nhà trường để đạt các tiêu chí TCT chuẩn. Biện pháp phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương, Bộ Nội vụ và các sở, ngành địa phương là điều kiện tiên quyết để khơi thông các nguồn lực. Nhà trường cần tranh thủ sự lãnh đạo trực tiếp của tỉnh ủy để được quan tâm đầu tư cơ sở vật chất - kỹ thuật, bảo đảm chế độ, chính sách đối với cán bộ, giảng viên, học viên. Đồng thời, phải thường xuyên giữ mối liên hệ và chịu sự hướng dẫn, kiểm tra... trong việc xây dựng và duy trì kết quả của trường đạt chuẩn từ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Sự phối hợp đa phương này còn giúp nhà trường thực hiện tốt các nhiệm vụ hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy của trung tâm chính trị xã, phường. Bằng cách huy động sức mạnh tổng hợp từ các cơ quan Trung ương và địa phương, nhà trường sẽ có đủ tiềm lực tài chính và pháp lý để quản lý, sử dụng ngân sách, tài sản công hiệu quả, phục vụ trực tiếp yêu cầu xây dựng TCT chuẩn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trong giai đoạn mới.

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

Trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới, yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao. Đối với TCT cấp tỉnh, chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chịu sự tác động trực tiếp của cơ chế lãnh đạo, quản lý đa chiều, trong đó cấp ủy cấp tỉnh giữ vai trò lãnh đạo toàn diện, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giữ vai trò hướng dẫn, quản lý chuyên môn, Đảng ủy, Ban Giám hiệu nhà trường là chủ thể trực tiếp tổ chức thực hiện. Theo quy định

hiện hành, 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. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng trước hết đòi hỏi sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên, thực chất của cấp ủy địa phương, gắn với trách nhiệm của người đứng đầu. Đối với cấp ủy cấp tỉnh, cần xác định xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT là một bộ phận quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của địa phương; tăng cường chỉ đạo công tác quy hoạch, ĐT, BD, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ; kịp thời tháo gỡ khó khăn về cơ chế, chính sách, nguồn lực để đội ngũ này được chuẩn hóa, phát triển đáp ứng yêu cầu mới; đối với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, cần tiếp tục phát huy vai trò là cơ quan hướng dẫn, định hướng chuyên môn, thống nhất tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng; tăng cường kiểm tra, hướng dẫn việc thực hiện các quy định về xây dựng TCT chuẩn; đồng thời tổ chức các chương trình ĐT, BD chuyên sâu nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, NCKH và năng lực thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số cho đội ngũ cán bộ; đối với Đảng ủy, Ban Giám hiệu TCT cấp tỉnh, cần chủ động tham mưu cho cấp ủy địa phương về công tác cán bộ; cụ thể hóa các chủ trương, quy định thành kế hoạch phát triển đội ngũ theo từng giai đoạn; tăng cường quản lý, đánh giá, sử dụng cán bộ gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ, năng lực đổi mới và mức độ đáp ứng các tiêu chí TCT chuẩn. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể, bảo đảm sự thống nhất trong lãnh đạo, quản lý và phát triển đội ngũ.

Việc thực hiện giải pháp này cần gắn với lộ trình cụ thể: trước mắt, rà soát cơ chế phối hợp, tiêu chuẩn chức danh và thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng; trong trung hạn, triển khai đồng bộ các chương trình chuẩn hóa, ĐT, BD, tạo nguồn cán bộ kế cận; về lâu dài, hình thành cơ chế quản lý, phát triển đội ngũ ổn định, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu xây dựng trường chính trị cấp tỉnh đạt chuẩn, hiện đại và thích ứng với yêu cầu phát triển trong kỷ nguyên mới. Đây là giải pháp có tính chất nền tảng, bảo đảm sự thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo và tạo điều kiện để các giải pháp khác được triển khai hiệu quả. Để triển khai giải pháp này cần tập trung vào những nội dung sau:

Một là, cấp ủy cấp tỉnh cần thực hiện nghiêm túc vai trò lãnh đạo trực tiếp, toàn diện và thường xuyên đối với công tác tổ chức bộ máy và biên chế của TCT theo đúng quy định mới của Trung ương. Trách nhiệm này không chỉ dừng lại ở chủ trương mà phải cụ thể hóa bằng việc phê duyệt Đề án vị trí việc làm và cơ cấu tổ chức khoa, phòng hợp lý. Theo Quy định số 393-QĐ/TW, việc thành lập khoa, phòng phải dựa trên “tổng số biên chế được cấp có thẩm quyền giao... và tối thiểu có 7 người mới lập một đầu mối” [7, tr.3]. Cấp ủy cần chỉ đạo sát sao để đảm bảo bộ máy tinh gọn nhưng hoạt động hiệu lực, hiệu quả, tránh tình trạng sáp nhập cơ học hoặc chia tách manh mún làm suy yếu năng lực tham mưu của đội ngũ lãnh đạo khoa. Tỉnh ủy, thành ủy cần đưa chỉ tiêu xây dựng trường chính trị chuẩn mức 1, mức 2 vào nghị quyết nhiệm kỳ của Đảng bộ tỉnh, xác định đây là nhiệm vụ chính trị trọng tâm. Cần ưu tiên nguồn lực tài chính và cơ chế đặc thù để thu hút nhân tài về làm lãnh đạo khoa, phòng, đảm bảo tài chính của TCT tỉnh, thành phố do ngân sách địa phương bảo đảm... là đơn vị dự toán cấp 1. Khi cấp ủy thực sự coi trọng và đầu tư xứng tầm, vị thế và chất lượng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng sẽ có bước chuyển biến căn bản.

Hai là, nâng cao vai trò, trách nhiệm của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong việc hướng dẫn, kiểm tra và công nhận các tiêu chí chuẩn đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT. Với thẩm quyền được giao, Học viện không chỉ hướng dẫn về chuyên môn mà còn chịu trách nhiệm: chủ trì, hướng dẫn và kiểm tra các TCT trong việc xây dựng và duy trì kết quả của trường đạt chuẩn. Nội dung này yêu cầu Học viện cần ban hành các hướng dẫn cụ thể về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo khoa, phòng tương ứng với tiêu chí trường chuẩn mức 1 và mức 2. Ví dụ, đối với trường chuẩn mức 2, “ít nhất 50% lãnh đạo khoa (bao gồm trưởng khoa) có trình độ tiến sĩ... giữ chức danh giảng viên cao cấp hoặc tương đương” [8, tr.6]. Học viện cần tăng cường tổ chức các đợt thanh tra, kiểm tra chuyên đề về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh, kiên quyết kiến nghị thu hồi quyết định công nhận chuẩn nếu trường không duy trì được chất lượng nhân sự lãnh đạo chủ chốt. Đồng thời, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cần phát huy vai trò trung tâm, thiết lập cơ chế phối hợp, trao đổi kinh nghiệm và phổ biến các

phương thức quản trị hệ thống hiệu quả giữa các TCT để lan tỏa các nhân tố mới, cách làm sáng tạo: Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ bảo đảm khách quan, dân chủ, thực chất, hiệu quả... tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược, cán bộ cấp cơ sở có tư duy, năng lực quản trị tiên tiến là định hướng xuyên suốt trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của Học viện. Đặc biệt, trong kỷ nguyên mới, cần tập trung “xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên có bản lĩnh chính trị, trí tuệ, gương mẫu, tiên phong, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới” [34, tr.124-125] nhằm đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa và nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý tại các TCT cấp tỉnh.

Ba là, phát huy tính chủ động, trách nhiệm của đảng ủy, ban giám hiệu TCT cấp tỉnh trong việc quy hoạch, bổ nhiệm và đánh giá đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng gắn với tiêu chí TCT chuẩn. Ban giám hiệu phải thể hiện rõ vai trò chủ động, công tâm, khách quan, tham mưu cho tỉnh ủy về tầm nhìn chiến lược và quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng vững vàng. Nội dung này đòi hỏi nhà trường phải xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đảm bảo tính kế thừa và phát triển, tuân thủ nguyên tắc “khoa, phòng có dưới 10 người được bố trí cấp trưởng và 1 cấp phó” [7, tr.3] để đảm bảo bộ máy tinh gọn. Lãnh đạo trường cần mạnh dạn giao việc khó, việc mới cho các trưởng, phó khoa, phòng để thử thách bản lĩnh và năng lực, đặc biệt là trong công tác NCKH và tổng kết thực tiễn. Cần xây dựng cơ chế đánh giá cán bộ dựa trên sản phẩm đầu ra (giáo trình, đề tài khoa học, chất lượng giảng dạy), gắn trách nhiệm của lãnh đạo khoa, phòng với kết quả hoạt động của đơn vị mình. Ban Giám hiệu phải chủ động đề xuất với tỉnh ủy, thành ủy về việc cử cán bộ lãnh đạo khoa, phòng đi đào tạo nâng cao trình độ (tiến sĩ, cao cấp lý luận) để đáp ứng tiêu chuẩn chuẩn mức 2. Việc thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình, kiểm soát quyền lực chặt chẽ, hiệu quả trong công tác cán bộ phải là kim chỉ nam trong mọi quyết định nhân sự của nhà trường.

Bốn là, tăng cường cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa ban tổ chức tỉnh ủy, sở nội vụ và TCT trong quản lý biên chế và chế độ chính sách cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Mỗi quan hệ này được quy định rõ tại Điều 5 Quy định 393-QĐ/TW, trong đó TCT phối hợp triển khai thực hiện các nội dung trong

công tác ĐT, BD... dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy. Nội dung này yêu cầu các bên phải thống nhất trong việc xác định vị trí việc làm, đảm bảo “cơ cấu cán bộ giảng dạy và nghiên cứu tối thiểu là 75% so với tổng số cán bộ, viên chức” [7, tr.3]. Ban tổ chức tỉnh ủy và sở nội vụ cần tham mưu cho tỉnh ủy ban hành các chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học về làm lãnh đạo khoa, phòng tại TCT. Cần tháo gỡ các vướng mắc về thủ tục thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp, tạo điều kiện để lãnh đạo khoa, phòng sớm đạt các tiêu chuẩn về ngạch giảng viên chính, giảng viên cao cấp theo yêu cầu của Quy định 396-QĐ/TW. Sự phối hợp nhịp nhàng, hiệu quả giữa các cơ quan này sẽ tạo ra môi trường làm việc thuận lợi, giúp cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh yên tâm công tác và cống hiến.

Năm là, thiết lập và thực hiện cơ chế giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ tại TCT, đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch. Để nâng cao chất lượng đội ngũ, phải kiên quyết loại bỏ tình trạng nể nang, cục bộ, lợi ích nhóm trong bổ nhiệm lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh. Nội dung này yêu cầu tỉnh ủy, thành ủy phải thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định về công tác cán bộ tại trường. Nhà trường cần thực hiện nghiêm quy chế dân chủ ở cơ sở, công khai các tiêu chuẩn, quy trình bổ nhiệm đề cán bộ, giảng viên cùng giám sát. Cần phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể trong việc tham gia ý kiến về nhân sự. Đặc biệt, cần gắn trách nhiệm của người đứng đầu nhà trường với chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc quyền quản lý; thực hiện nghiêm nguyên tắc “xử lý nghiêm đối với cấp uỷ, người đứng đầu vi phạm quy chế, nguyên tắc của Đảng trong công tác cán bộ” [40, tr.47]. “Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; xử lý nghiêm minh, chính xác, kịp thời tổ chức đảng, đảng viên vi phạm” [32, tr.48,49]. Việc xây dựng văn hóa liêm chính, thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ sẽ tạo động lực cho các nhân tố mới, khuyến khích những cán bộ có “năng lực nổi trội, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá vì lợi ích chung” [32, tr.47] phấn đấu vươn lên vị trí lãnh đạo, quản lý tại các khoa, phòng. 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, trong đó quy định rõ

lộ trình chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Biện pháp này nhằm cụ thể hóa trách nhiệm của cấp ủy địa phương được nêu tại Điều 21 của Quy định 396, bao gồm chỉ đạo TCT thực hiện tiêu chí, xây dựng, bố trí đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên theo đúng quy định. Đề án cần xác định rõ nguồn kinh phí từ ngân sách tỉnh để hỗ trợ đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ cho đội ngũ nguồn lãnh đạo khoa, phòng. Tỉnh ủy, thành ủy cần giao ban tổ chức tỉnh ủy định kỳ 6 tháng báo cáo tiến độ chuẩn hóa đội ngũ cán bộ TCT. Cần quy định rõ tiêu chuẩn cứng: Để được bổ nhiệm trưởng khoa, phòng bắt buộc phải đạt tiêu chuẩn của trường chuẩn mức 1 (thạc sĩ, giảng viên chính) và hướng tới mức 2 (tiến sĩ, giảng viên cao cấp). Việc cụ thể hóa các chủ trương, quy định của Đảng thành các văn bản quy phạm pháp luật và văn bản chỉ đạo của tỉnh ủy, thành ủy sẽ tạo cơ sở pháp lý cao nhất, buộc các sở, ngành liên quan và nhà trường phải triển khai thực hiện nghiêm túc, thống nhất và hiệu quả. Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ bảo đảm khách quan, dân chủ, thực chất, hiệu quả... đổi mới tư duy, hoàn thiện cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài, đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực chiến lược, mũi nhọn. Đồng thời, cần “Ban hành Chương trình tổng thể về hoàn thiện thể chế của Đảng giai đoạn 2025 - 2045” [37, tr.58] nhằm tạo hành lang pháp lý đồng bộ, tạo động lực để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng các TCT cấp tỉnh khơi dậy tinh thần cống hiến và phát huy năng lực thực tiễn trong kỷ nguyên mới.

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. Biện pháp này thực hiện chức năng được giao tại Điều 19 Quy định 396: “Chủ trì, hướng dẫn và kiểm tra các TCT trong việc xây dựng và duy trì kết quả của trường đạt chuẩn” [8, tr.9]. Học viện cần ban hành bộ công cụ đánh giá năng lực lãnh đạo, quản lý khoa, phòng thống nhất toàn quốc. Tổ chức các hội nghị giao ban chuyên môn giữa các TCT trong cụm thi đua để trao đổi kinh nghiệm xây dựng đội ngũ. Đặc biệt, Học viện cần phối hợp với Bộ Nội vụ và Ban Tổ chức Trung ương để hoàn thiện cơ chế, chính sách liên quan đến hoạt động ĐT, BD... bảo đảm yêu cầu chuẩn hóa. Sự kiểm tra, giám sát chặt chẽ từ Học viện sẽ đảm bảo các trường không chạy

theo thành tích ảo, mà phải thực chất nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo đúng quy chuẩn Trung ương đề ra.

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. Biện pháp này yêu cầu nhà trường kiên quyết sáp nhập các khoa, phòng không đủ tiêu chí “tối thiểu có 7 người mới lập một đầu mối” [7, tr.3]. Xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực cho từng vị trí trưởng, phó khoa, phòng. Hằng năm, ban giám hiệu tổ chức đánh giá năng lực lãnh đạo khoa, phòng thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ đào tạo, NCKH và phiếu tín nhiệm của viên chức. Những lãnh đạo khoa, phòng không đạt chuẩn hoặc không hoàn thành nhiệm vụ cần được xem xét miễn nhiệm hoặc điều chuyển kịp thời. Nhà trường cũng cần thực hiện tốt chức năng tham mưu, giúp tỉnh ủy, thành ủy cụ thể hóa các chủ trương, quy định của Đảng thành các chương trình, đề án mang tính chiến lược, căn cơ về xây dựng và phát triển TCT cấp tỉnh; trọng tâm là tạo bước đột phá trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý khoa, phòng của TCT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Đây là nhiệm vụ trọng yếu nhằm thực hiện thành công: “cuộc cách mạng về sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị theo hướng tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả” [32, tr.9].

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. Biện pháp này nhằm thực hiện tốt mối quan hệ công tác được quy định tại Điều 5 Quy định 393-QĐ/TW. Cụ thể, định kỳ hàng quý hoặc 6 tháng, lãnh đạo ba cơ quan này cần họp bàn đề rà soát quy hoạch cán bộ, kế hoạch ĐT, BD và thi thăng hạng viên chức. Sở nội vụ cần hướng dẫn cụ thể việc thực hiện chế độ giảng viên kiêm nhiệm, thỉnh giảng để bổ sung nguồn lực cho các khoa thiếu hụt nhân sự lãnh đạo cục bộ. Ban tổ chức tỉnh ủy, thành ủy cần ưu tiên xem xét các đề xuất của trường về việc cử cán bộ đi học cao cấp LLCT. Sự phối hợp chặt chẽ này giúp khơi thông các điểm nghẽn về cơ chế, quy trình, bảo đảm các chế độ, chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với cán bộ. “Xây dựng nền hành chính phục vụ nhân dân, chuyên nghiệp, hiện đại, trong

sạch, vững mạnh, công khai, minh bạch, hiệu quả” [31, tr.46] là mục tiêu cần đạt được thông qua cơ chế phối hợp này.

Năm là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy và phát huy vai trò giám sát của các đoàn thể trong việc bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ lãnh đạo khoa, phòng. Biện pháp này nhằm đảm bảo nguyên tắc “Bảo đảm dân chủ, khách quan... công khai, minh bạch” [8, tr.2] trong xây dựng trường chuẩn. Ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy cần đưa nội dung kiểm tra công tác cán bộ tại trường chính trị vào chương trình kiểm tra hằng năm. Hội cựu chiến binh, đoàn thanh niên trường cần được tham gia ý kiến trong các bước quy trình bổ nhiệm nhân sự. Thực hiện nghiêm việc công khai tài sản, thu nhập của cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo quy định. Xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm quy định về tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm. Việc giám sát đa chiều sẽ trở thành yêu cầu tự thân, bắt buộc đối với Ban Giám hiệu và bản thân cán bộ được bổ nhiệm phải luôn tu dưỡng, rèn luyện, giữ gìn phẩm chất đạo đức.

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

Thấm nhuần sâu sắc quan điểm của Đảng cán bộ là gốc của mọi công việc, người thầy luôn là nhân tố quyết định thành bại của sự nghiệp giáo dục lý luận. Ở các TCT cấp tỉnh, mỗi đồng chí lãnh đạo khoa, phòng vừa là người định hướng tư tưởng, vừa là tấm gương về lòng kiên định và tư cách đạo đức cách mạng trước học viên. Mọi cơ chế, chính sách đãi ngộ hay cơ sở vật chất hiện đại dù tốt đến đâu cũng chỉ là điều kiện cần; chính sự nỗ lực tự thân, ý thức tự học, tinh thần tự rèn luyện của mỗi cá nhân cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các TCT cấp tỉnh mới là điều kiện đủ để tạo nên sự chuyển biến về chất. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền” [61; tr.284]. Trong bối cảnh hiện nay, khi đất nước đang đứng trước ngưỡng cửa của kỷ nguyên vươn mình, yêu cầu về chuẩn hóa và hiện đại hóa TCT ngày càng cấp bách, sự tụt hậu về tri thức và suy thoái về đạo đức là nguy cơ hiện hữu nếu cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh không tự mình vận động. Đội ngũ này không chỉ làm nhiệm vụ quản lý hành chính mà còn trực tiếp giảng dạy, nghiên cứu, do đó, họ phải là hiện thân của sự uyên bác

về trí tuệ và mẫu mực về nhân cách. Nếu người lãnh đạo khoa, phòng gương học tập, ngại đổi mới, sống thiếu gương mẫu thì không thể lãnh đạo giảng viên của đơn vị mình và càng không thể thuyết phục được học viên là cán bộ chủ chốt ở cơ sở. Vì vậy, phát huy vai trò nêu gương và ý thức tự học của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh là giải pháp mang tính then chốt của then chốt, khơi dậy động lực nội sinh, biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, đảm bảo đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng luôn “vừa hồng vừa chuyên, ngang tầm nhiệm vụ” với trách nhiệm được giao. Để triển khai giải pháp này cần tập trung vào những nội dung sau:

Một là, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải nêu gương sáng về đạo đức cách mạng, lối sống trong sạch, giản dị, kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân và các biểu hiện tiêu cực. Là lực lượng trực tiếp lãnh đạo, quản lý các đơn vị chuyên môn của TCT, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải luôn gương mẫu trong chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong công tác và xây dựng đoàn kết nội bộ. Việc nêu gương phải được thể hiện bằng những hành động cụ thể trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật và thái độ ứng xử với đồng nghiệp, học viên; đồng thời kiên quyết đấu tranh với các biểu hiện quan liêu, cục bộ, vụ lợi và suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh: “Thực hiện nghiêm chuẩn mực đạo đức cách mạng, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị” [40; tr.19]. Sự gương mẫu của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ tạo dựng uy tín của người lãnh đạo mà còn góp phần xây dựng môi trường sư phạm đoàn kết, kỷ cương, nâng cao chất lượng ĐT, BD của TCT cấp tỉnh.

Hai là, nêu gương về tinh thần say mê tự học tập, tự nghiên cứu nâng cao trình độ LLCT và chuyên môn nghiệp vụ, phấn đấu trở thành chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực phụ trách. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải xác định học tập, nghiên cứu là yêu cầu thường xuyên và là động lực phát triển bản thân, chủ động cập nhật những quan điểm, chủ trương mới của Đảng, tri thức khoa học và phương pháp quản lý hiện đại nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và chuyên môn. Đồng thời, tích cực nghiên cứu khoa học, tổng kết

thực tiễn, phấn đấu trở thành những cán bộ có trình độ chuyên sâu trong lĩnh vực phụ trách. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh: “Đẩy mạnh xây dựng xã hội học tập, học tập suốt đời, phát triển các mô hình, phương thức, phong trào học tập theo hướng đa dạng hoá, phù hợp với các đối tượng, từng địa phương” [32; tr.30]. Tinh thần tự học, tự nghiên cứu và không ngừng đổi mới của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng sẽ tạo động lực thúc đẩy phong trào học tập, nghiên cứu khoa học và nâng cao chất lượng giảng dạy, ĐT, BD của TCT cấp tỉnh.

Ba là, nêu gương về tinh thần đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, tích cực ứng dụng công nghệ số vào quản lý và giảng dạy. Trong bối cảnh đổi mới căn bản công tác ĐT, BD cán bộ và xây dựng TCT chuẩn, đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phải là lực lượng đi đầu trong đổi mới tư duy, phương pháp lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Việc nêu gương được thể hiện ở tinh thần chủ động nghiên cứu, đề xuất các giải pháp mới nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và quản lý hoạt động của khoa, phòng; mạnh dạn đổi mới phương pháp làm việc, khuyến khích sáng tạo và tạo môi trường phát huy năng lực của giảng viên, viên chức. Đồng thời, đội ngũ cán bộ lãnh đạo cần tiên phong ứng dụng công nghệ số trong quản lý, điều hành, xây dựng học liệu điện tử, khai thác và sử dụng hiệu quả các nền tảng số phục vụ công tác ĐT, BD, nghiên cứu khoa học và quản trị nhà trường. Bên cạnh đó, cần phát huy tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, chủ động nhận nhiệm vụ khó, kịp thời giải quyết những vấn đề mới phát sinh từ thực tiễn, không né tránh, đùn đẩy trách nhiệm. Sự tiên phong, sáng tạo và quyết đoán của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không chỉ nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị mà còn tạo động lực đổi mới trong toàn trường, góp phần xây dựng TCT cấp tỉnh hiện đại, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác ĐT, BD cán bộ.

Bốn là, tự rèn luyện bản lĩnh chính trị, tư tưởng vững vàng, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, tích cực bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Đây là yêu cầu cốt tử đối với cán bộ trường Đảng. Người lãnh đạo khoa, phòng phải có bản lĩnh chính trị vững vàng trước những luận điệu xuyên tạc, chống phá của các thế lực thù địch. Nội dung này yêu cầu họ phải

thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện tính đảng, không được dao động, hoài nghi trước những diễn biến phức tạp của tình hình thế giới và trong nước. Họ phải là những chiến sĩ tiên phong trên mặt trận tư tưởng, chủ động viết bài, tham gia đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái trên không gian mạng và trong thực tiễn giảng dạy. Việc tự rèn luyện này phải diễn ra thường xuyên, liên tục, thông qua các buổi sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt chuyên môn. **Bản lĩnh chính trị của người lãnh đạo khoa còn thể hiện ở sự trung thực, thẳng thắn trong bảo vệ lẽ phải, kiên quyết đấu tranh với các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” ngay trong nội bộ đơn vị mình. Đây chính là nhân tố then chốt, bảo đảm giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa trong mọi hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường.**

Năm là, thực hiện nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình, “tự soi, tự sửa” để ngày càng hoàn thiện bản thân. Người lãnh đạo khoa, phòng cũng sẽ có lúc mắc sai lầm, khuyết điểm, điều này là không tránh khỏi. Quan trọng là thái độ của họ đối với khuyết điểm đó như thế nào. Nội dung này yêu cầu họ phải có tinh thần cầu thị, lắng nghe ý kiến góp ý của đồng nghiệp, cấp dưới và học viên một cách chân thành, không trù dập người phê bình. Phải coi tự phê bình là “liều thuốc đắng nhưng đã tận”, giúp bản thân tiến bộ. Trong đó, trước hết người đứng đầu phải nêu cao trách nhiệm nêu gương, dũng cảm nhận khuyết điểm trước tập thể, tuyệt đối không tranh công, đổ lỗi, né tránh trách nhiệm. Mỗi cán bộ phải xác định tự phê bình là vũ khí sắc bén, là phương châm tự soi, tự sửa để không ngừng hoàn thiện bản thân. Quá trình này giúp ngăn chặn sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống từ sớm, từ xa, từ cơ sở. Đồng thời, qua việc tự phê bình nghiêm túc của lãnh đạo, nguyên tắc dân chủ trong Đảng sẽ được phát huy, khối đại đoàn kết thống nhất trong nội bộ được củng cố. 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. Biện pháp này nhằm khắc phục tình trạng nêu gương chung chung, khó kiểm chứng. Nhà trường cần xây dựng bộ tiêu chí nêu gương của lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh với các chỉ số cụ thể như: số giờ giảng dạy, số bài báo khoa học công bố, số sáng kiến kinh nghiệm, mức độ hài lòng

của học viên. Đầu năm, mỗi trường, phó khoa, phòng phải đăng ký các đầu việc cụ thể sẽ thực hiện để nêu gương trước tập thể. Bản đăng ký này được niêm yết công khai để giảng viên và viên chức giám sát. Cuối năm, căn cứ vào mức độ hoàn thành bản cam kết để đánh giá, xếp loại cán bộ. Quy định rõ ràng kết quả nêu gương là tiêu chí tiên quyết để xem xét quy hoạch, bổ nhiệm lại hoặc nâng lương trước hạn. Việc thể chế hóa này biến yêu cầu đạo đức thành quy phạm hành chính bắt buộc, tạo áp lực cần thiết để cán bộ lãnh đạo phải nỗ lực. Đồng thời, cần có cơ chế biểu dương, khen thưởng kịp thời những tấm gương tiêu biểu, tạo sức lan tỏa trong toàn trường. Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu các cấp, việc lượng hóa tiêu chí sẽ giúp nguyên tắc này đi vào cuộc sống một cách thực chất và hiệu quả nhất.

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. Trường cần ban hành quy định: Lãnh đạo khoa, phòng bắt buộc phải có ít nhất 1-2 đề tài NCKH cấp trường hoặc cấp tỉnh mỗi năm, hoặc có bài đăng trên các tạp chí chuyên ngành uy tín. Để hỗ trợ, nhà trường cần đầu tư nâng cấp thư viện, mua quyền truy cập các cơ sở dữ liệu quốc tế, tạo không gian làm việc sáng tạo. Cấp kinh phí hỗ trợ đặc biệt cho lãnh đạo khoa, phòng tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học hoặc bồi dưỡng chuyên sâu tại các cơ sở đào tạo lớn. Tổ chức định kỳ “Ngày hội đọc sách”, “Tuần lễ tự học” trong giảng viên, trong đó lãnh đạo khoa, phòng là người thuyết trình, chia sẻ về những cuốn sách hay, những kiến thức mới. Biện pháp này vừa tạo áp lực, vừa tạo động lực, biến việc tự học trở thành văn hóa của tổ chức. Những cán bộ lãnh đạo khoa, phòng không hoàn thành định mức NCKH sẽ bị xem xét đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ ở mức không hoàn thành nhiệm vụ theo tinh thần của Văn kiện Đại hội XIV của Đảng: “Tập trung đào tạo nhân lực chất lượng cao theo chuẩn quốc tế đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành công nghiệp, công nghệ chiến lược. Có cơ chế, chính sách đặc biệt để phát hiện, thu hút, ĐT, BD, trọng dụng nhân tài; chú trọng thu hút các nhà khoa học giỏi, chuyên gia đầu ngành trong và ngoài nước, nhất là các ngành khoa học

cơ bản và các lĩnh vực đặc biệt quan trọng” [32, tr.30] là mục tiêu cần đạt được thông qua biện pháp khuyến khích sự tự học, tự rèn luyện.

Ba là, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số để tạo ra phương thức tự rèn luyện và giám sát việc tự học mới, hiện đại, minh bạch và hiệu quả. Nhà trường cần xây dựng hệ thống quản lý học tập nội bộ, nơi lưu trữ các bài giảng, tài liệu nghiên cứu và lịch sử hoạt động chuyên môn của từng cán bộ. Lãnh đạo khoa, phòng phải là người tiên phong sử dụng hệ thống này để quản lý giảng viên và cập nhật hồ sơ năng lực cá nhân. Yêu cầu các trưởng khoa, phòng phải xây dựng blog hoặc trang tin chuyên môn của đơn vị mình, thường xuyên viết bài chia sẻ kinh nghiệm, trao đổi nghiệp vụ. Việc công khai các sản phẩm trí tuệ trên môi trường số sẽ buộc người lãnh đạo phải chĩn chu, không ngừng trau dồi kiến thức để giữ gìn uy tín cá nhân. Đồng thời, sử dụng phần mềm đánh giá đa chiều, cho phép giảng viên, học viên đánh giá năng lực, phẩm chất của lãnh đạo khoa, phòng một cách ẩn danh, khách quan. Kết quả đánh giá là kênh thông tin quan trọng để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh tự phê bình, xem xét lại mình. Việc ứng dụng nền tảng số và quản trị thông minh sẽ loại bỏ sự nể nang, né tránh, dĩ hòa vi quý trong đánh giá, buộc cán bộ lãnh đạo phải thực sự nỗ lực. Đẩy mạnh chuyển đổi số quốc gia, phát triển kinh tế số, xã hội số, tạo bứt phá về năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế là động lực quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ.

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. Không chỉ đi thực tế theo kiểu “cưỡi ngựa xem hoa”, tham quan, mà phải quy định cán bộ lãnh đạo khoa, phòng định kỳ 2 năm đến 3 năm phải có thời gian biệt phái hoặc luân chuyển về làm việc trực tiếp tại các sở ban, ngành; cơ quan đảng, chính quyền cấp xã trong tỉnh từ 6 tháng đến 1 năm. Hoặc yêu cầu họ phải trực tiếp tham gia tư vấn, giải quyết các điểm nóng, các vấn đề phức tạp tại địa phương khi có yêu cầu. Quá trình cọ xát với thực tiễn sinh động sẽ giúp họ tự rèn luyện bản lĩnh chính trị, kỹ năng xử lý tình huống và làm giàu vốn sống. Sau mỗi đợt đi thực tế, phải có báo cáo thu hoạch chất lượng, đề xuất được các giải pháp thiết thực cho địa phương hoặc bổ sung nội dung mới vào

bài giảng. Đây là biện pháp rèn luyện, giúp sàng lọc những cán bộ chỉ giỏi lý luận nhưng yếu kém năng lực thực tiễn. Thực tiễn là tiêu chuẩn của chân lý, việc trực tiếp rèn luyện, thử thách trong môi trường thực tiễn cơ sở chính là phương thức tự học hiệu quả và nhanh nhất để đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh trưởng thành, phát triển toàn diện.

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. Thành lập các tổ kiểm tra đột xuất việc chấp hành kỷ luật lao động, văn hóa công sở tại các khoa, phòng. Định kỳ tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề để lãnh đạo khoa, phòng báo cáo kết quả tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng trước hội đồng khoa học nhà trường. Nếu phát hiện cán bộ lãnh đạo có biểu hiện suy thoái, vi phạm đạo đức lối sống hoặc lười biếng, trì trệ, phải xử lý nghiêm minh, kịp thời, không có vùng cấm. Phát huy vai trò giám sát của các tổ chức chính trị - xã hội trong việc phản ánh trung thực về tác phong, lề lối làm việc của lãnh đạo đơn vị. Việc giám sát chặt chẽ từ nhiều phía sẽ tạo ra kỷ cương, kỷ luật Đảng nghiêm minh, ngăn chặn sự sa sút ý chí, thiếu tu dưỡng, rèn luyện của cán bộ. Đồng thời, việc kiểm tra cũng giúp phát hiện những nhân tố tích cực, những điển hình tiên tiến trong tự học, tự rèn luyện để nhân rộng. Kỷ luật nghiêm minh kết hợp với giáo dục thuyết phục sẽ tạo môi trường lành mạnh để cái tốt nảy nở, cái xấu bị đẩy lùi theo tinh thần Văn kiện Đại hội XIV của Đảng: “Tăng cường siết chặt kỷ luật, kỷ cương, đẩy mạnh phân cấp, kiểm soát quyền lực chặt chẽ, hiệu quả. Đặc biệt chú trọng công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng; kiên quyết, kiên trì đẩy mạnh công cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực” [40, tr.33] là biện pháp bảo đảm cho giải pháp này được thực thi triệt để, hiệu quả.

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, luận án đề xuất hệ thống 06 giải pháp mang tính đồng bộ, khả thi, bao gồm: 1) Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền cấp tỉnh, của ban giám hiệu các TCT cấp tỉnh về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng; 2) Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng một cách khoa học, thực chất; 3) Thực hiện tốt các khâu trong công tác cán bộ (quy hoạch, ĐT, BD, bổ nhiệm, luân chuyển) đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý; 4) Tạo môi trường dân chủ, xây dựng văn hóa trường Đảng, phát huy vai trò của các đoàn thể vững mạnh; 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 nhà trường; 6) Phát huy vai trò nêu gương, tinh thần tự học tập, tự rèn luyện của chính đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng.

Việc thực hiện đồng bộ và hiệu quả các giải pháp nêu trên sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của TCT cấp tỉnh ngày càng vững mạnh, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ của HTCT ở địa phương, qua đó góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ xây dựng Đảng và phát triển kinh tế - xã hội trong tình hình mới.

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 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. Thực tiễn cho thấy đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng cơ bản có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn và LLCT từng bước được nâng cao; nhiều cán bộ đã phát huy tốt vai trò trong lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của nhà trường. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới và chuẩn hóa hệ thống TCT, chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng vẫn còn bộc lộ một số hạn chế như năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ chưa thật sự đồng đều; khả năng đổi mới phương thức lãnh đạo, NCKH, tổng kết thực tiễn và thích ứng với chuyển đổi số còn hạn chế; công tác quy hoạch, ĐT, BD và sử dụng cán bộ ở một số nơi còn bất cập. 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/GCNDKKQSKHCN 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 Huynh, 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 động*, kỳ 1, tháng 3, tr.86-90.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu Tiếng Việt:

1. Nguyễn Thị Lan Anh (2021), *Chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của các trường chính trị tỉnh, thành phố vùng đồng bằng sông Hồng*, Luận án tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
2. Cao Khoa Bằng (2012), *Chất lượng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội quản lý trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
3. Dương Chí Bân (2021), *Hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá cán bộ, khuyến khích cán bộ đảm đương chịu trách nhiệm*, Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc, tr.46-48.
4. Ban Tuyên giáo Trung ương (2017), *Xây dựng phong cách, tác phong công tác của người đứng đầu, của cán bộ, đảng viên trong học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Ban Bí thư (2018), Quy định số 09-QĐ/TW ngày 13/11/2018 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
6. Ban Bí thư (2025), Quy định số 360-QĐ/TW ngày 29/8/2025 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy trung tâm chính trị xã, phường, đặc khu.
7. Ban Chấp hành Trung ương (2026), Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố.
8. Ban Chấp hành Trung ương (2026), Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 về trường chính trị chuẩn.
9. Ban Tổ chức Trung ương (2025), Quyết định số 4253-QĐ/BTCTW ngày 31/12/2025 ban hành Danh mục vị trí việc làm cán bộ, viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, trường chính trị tỉnh, thành phố, trung tâm chính trị ở xã, phường, đặc khu.
10. 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.

11. Bộ Chính trị (2014), Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý.
12. Bộ Chính trị (2017), Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.
13. Bộ Chính trị (2021), Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.
14. Bộ Chính trị (2021), Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.
15. Bộ Chính trị (2021), Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27/12/2021 về công tác quy hoạch cán bộ.
16. Bộ Chính trị (2021), Quy định số 37-QĐ/TW ngày 15/10/2021 về những điều đảng viên không được làm.
17. Bộ Chính trị (2023), Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.
18. Bộ Chính trị (2024), Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ đảng viên giai đoạn mới.
19. Bộ Chính trị (2025), Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.
20. Bùi Đình Bôn (2017), *Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn hiện nay*, Nxb. Quân đội nhân dân, Hà Nội.
21. Hoàng Xuân Cừ (2009), *Đổi mới phương thức lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trực thuộc Đảng bộ Khối các cơ quan Trung ương*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
22. Trịnh Cừ, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên (2009), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
23. Lê Văn Cường (2022), *Xây dựng đội ngũ cán bộ - 'Then chốt của then chốt' trong công tác xây dựng Đảng*, Tạp chí Tuyên giáo, số 5, tr.19-23.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

25. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn KIỆN Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, tập II, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, tập II, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Báo cáo đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025 và phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2026 - 2030*, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Báo cáo Tổng kết một số vấn đề lý luận và thực tiễn về công cuộc đổi mới theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong 40 năm qua ở Việt Nam*, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Báo cáo tổng kết 15 năm thi hành Điều lệ Đảng (2011 - 2025) và đề xuất, định hướng bổ sung, sửa đổi Điều lệ Đảng*, Hà Nội.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Chương trình hành động của Ban Chấp hành Trung ương Đảng thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, Hà Nội.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, Hà Nội.

39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Phụ lục 4: Đánh giá 5 năm thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030*, Hà Nội.
40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Phụ lục 5: Về tổng kết công tác xây dựng Đảng nhiệm kỳ Đại hội XIII và phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp công tác xây dựng Đảng nhiệm kỳ Đại hội XIV*, Hà Nội.
41. 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.
42. Nông Thị Ngọc Hà; Đặng Văn Dũng; Nguyễn Thị Oanh; Trịnh Thị Ánh Hoa; Đoàn Thị Vân Thuý (2025), *Trường chính trị Hoàng Đình Giông nâng cao chất lượng công tác giảng dạy*, Nxb. Hà Nội.
43. 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.
44. 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.
45. Nguyễn Thị Hoa (2018), *Chính sách phát triển giảng viên chính trị ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ chính sách công, Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam.
46. Trần Đình Hoan (2008), *Đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
47. 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.
48. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2019), *Kết luận số 479/KL/HVCTQG ngày 26-9-2019 về 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 giai đoạn hiện nay*.

49. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2020), Báo cáo số 07-BC/HVCTQG ngày 07/01/2020, *Tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2019, phương hướng, nhiệm vụ năm 2020*, Hà Nội.
50. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), Báo cáo số 12-BC/HVCTQG ngày 12/01/2021, *tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2020, phương hướng, nhiệm vụ năm 2021*, Hà Nội.
51. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG, *ban hành Quy chế nghiên cứu khoa học của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
52. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), Báo cáo số 730-BC/HVCTQG ngày 28/01/2022, *tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2021, phương hướng, nhiệm vụ năm 2022*, Hà Nội.
53. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), *Đề án Chiến lược phát triển hệ thống các trường chính trị đến năm 2030, định hướng đến năm 2045*, Hà Nội.
54. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), Báo cáo số 1747-BC/HVCTQG ngày 15/02/2023, *tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*, Hà Nội.
55. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2024), Báo cáo số 2964-BC/HVCTQG ngày 01/3/2024, *tổng kết công tác trường chính trị, trường bộ, ngành năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*, Hà Nội.
56. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2025), Báo cáo số 95-BC/HVCTQG ngày 20/02/2025, *tổng kết công tác trường chính trị năm 2024, phương hướng, nhiệm vụ năm 2025*, Hà Nội.
57. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2026), Báo cáo số 44-BC/HVCTQG ngày 15/01/2026, *tổng kết công tác trường chính trị năm 2025, phương hướng, nhiệm vụ năm 2026*, Hà Nội.
58. 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.
59. 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.
60. 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.
61. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 1, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
62. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 3, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
63. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 5, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
64. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 8, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
65. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 11, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
66. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 15, Nxb. CTQG Sự thật, Hà Nội.
67. 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
68. 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, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
69. 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.
70. Phạm Lê Liên, *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Hồng Đức.
71. Nguyễn Thị Thanh Nhân (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
72. Nguyễn Thị Thanh Nhân (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
73. 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.
74. Hoàng Đăng Quang (2021), *Phát huy dân chủ, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường đổi mới sáng tạo trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng*, Tạp chí Cộng sản, số 11, tr.19-25.
 75. Nguyễn Duy Quý (1995), *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, Trung tâm Biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam, Hà Nội.
 76. 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.
 77. Võ Mạnh Sơn (2016), *Đổi mới phương thức lãnh đạo công tác cán bộ của các tỉnh ủy ở Bắc Trung Bộ hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
 78. 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.
 79. Đới Văn Tạng (2015), *Bảo đảm tính liên tục và phát triển của đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
 80. Lương Trọng Thành (2016), *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường chính trị khu vực Bắc trung bộ trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Vinh, Nghệ An.
 81. Nguyễn Thế Thắng (2011), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng phong cách làm việc của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay*, Nxb. Lao động Hà Nội.
 82. Nguyễn Văn Thắng (2017), *Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý, giảng viên các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Tạp chí Thông tin Khoa học chính trị.
 83. 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.

84. 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
85. Nguyễn Văn Thắng, Cẩm Thị Lai, Nguyễn Thị Thanh Nhân (Chủ biên) (2020), *Công tác trường chính trị, thực tiễn và kinh nghiệm*, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội.
86. Nguyễn Tứ Thiên (2022), *Xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, Luận án tiến sĩ Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.
87. 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.
88. Thủ tướng Chính phủ (2019), Quyết định số 587/QĐ-TTg ngày 17-5-2019 về *phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019-2030*.
89. Phạm Văn Thuận, Nghiêm Thị Thanh (2015), *Đánh giá giảng viên theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ phù hợp với vị trí việc làm trong các trường đại học công lập của Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu giáo dục, tập 31, số 2, tr.40-49.
90. Nguyễn Đình Thuận; Cẩm 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.
91. 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.
92. Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ (2018), Báo cáo số 274-BC/TCT ngày 20/12/2018, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018, phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*.
93. Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ (2019), Báo cáo số 321-BC/TCT ngày 22/12/2019, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2019, phương hướng, nhiệm vụ năm 2020*.

94. Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ (2020), Báo cáo số 198-BC/TCT ngày 25/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2020, phương hướng, nhiệm vụ năm 2021*.
95. Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ (2021), Báo cáo số 219-BC/TCT ngày 22/12/2021, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2021, phương hướng, nhiệm vụ năm 2022*.
96. Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ (2022), Báo cáo số 198-BC/TCT ngày 20/12/2021, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*.
97. Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ (2023), Báo cáo số 178-BC/TCT ngày 17/12/2023, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*.
98. Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ (2024), Báo cáo số 223-BC/TCT ngày 20/12/2024, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*.
99. Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ (2025), Báo cáo số 425-BC/TCT ngày 28/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2025, phương hướng, nhiệm vụ năm 2026*.
100. Trường Chính trị Bắc Giang (2020), Báo cáo số 179-BC/TCT ngày 22/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
101. Trường Chính trị Cà Mau (2018), Báo cáo số 298-BC/TCT ngày 25/12/2018, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018, phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*.
102. Trường Chính trị Cà Mau (2020), Báo cáo số 390-BC/TCT ngày 22/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2020, phương hướng, nhiệm vụ năm 2021*.
103. Trường Chính trị Cà Mau (2022), Báo cáo số 238-BC/TCT ngày 25/12/2022, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*.
104. Trường Chính trị Cà Mau (2023), Báo cáo số 260-BC/TCT ngày 20/12/2023, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*.

105. Trường Chính trị Cà Mau (2024), Báo cáo số 299-BC/TCT ngày 23/12/2024, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2024, phương hướng, nhiệm vụ năm 2025*.
106. Trường Chính trị Cà Mau (2025), Báo cáo số 1114-BC/TCT ngày 27/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2025, phương hướng, nhiệm vụ năm 2026*.
107. Trường Chính trị Bạc Liêu (2020), Báo cáo số 279-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
108. Trường Chính trị thành phố Cần Thơ (2018), Báo cáo số 111-BC/TCT ngày 22/12/2018, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018, phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*.
109. Trường Chính trị thành phố Cần Thơ (2019), Báo cáo số 213-BC/TCT ngày 19/12/2019, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2019, phương hướng, nhiệm vụ năm 2020*.
110. Trường Chính trị thành phố Cần Thơ (2020), Báo cáo số 211-BC/TCT ngày 22/12/2020, *Báo cáo tổng kết 5 năm công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên trường chính trị tỉnh (2015 - 2020)*.
111. Trường Chính trị thành phố Cần Thơ (2025), Báo cáo số 511-BC/TCT ngày 16/12/2025, *Báo cáo tổng kết 5 năm công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên trường chính trị tỉnh (2020 - 2025)*.
112. Trường Chính trị Cao Bằng (2018), Báo cáo số 201-BC/TCT ngày 25/12/2018, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018, phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*.
113. Trường Chính trị Hậu Giang (2020), Báo cáo số 258-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015-2020*.
114. Trường Chính trị Sóc Trăng (2020), Báo cáo số 198-BC/TCT ngày 21/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015-2020*.
115. Trường Chính trị Cao Bằng (2019), Báo cáo số 213-BC/TCT ngày 25/12/2019, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2019, phương hướng, nhiệm vụ năm 2020*.

116. Trường Chính trị Cao Bằng (2020), Báo cáo số 313-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2020, phương hướng, nhiệm vụ năm 2021*.
117. Trường Chính trị Cao Bằng (2021), Báo cáo số 311-BC/TCT ngày 25/12/2021, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2021, phương hướng, nhiệm vụ năm 2022*.
118. Trường Chính trị Cao Bằng (2022), Báo cáo số 413-BC/TCT ngày 20/12/2022, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*.
119. Trường Chính trị Cao Bằng (2023), Báo cáo số 303-BC/TCT ngày 21/12/2023, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*.
120. Trường Chính trị Cao Bằng (2024), Báo cáo số 257- BC/TCT ngày 22/12/2024, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2024, phương hướng, nhiệm vụ năm 2025*.
121. Trường Chính trị Cao Bằng (2025), Báo cáo số 1303-BC/TCT ngày 24/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2025, phương hướng, nhiệm vụ năm 2026*.
122. Trường Chính trị Đắk Lắk (2020), Báo cáo số 258- BC/TCT ngày 22/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
123. Trường Chính trị Phú Yên (2020), Báo cáo số 223-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 -2020*.
124. Trường Chính trị Đắk Lắk (2025), Báo cáo số 288-BC/TCT ngày 20/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025*.
125. Trường Chính trị Điện Biên (2020), Báo cáo số 1279-BC/TCT ngày 19/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
126. Trường Chính trị Điện Biên (2025), Báo cáo số 2079-BC/TCT ngày 28/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025*.

127. Trường Chính trị Đồng Nai (2020), Báo cáo số 179-BC/TCT ngày 28/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
128. Trường Chính trị Bình Phước (2020), Báo cáo số 268-BC/TCT ngày 27/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
129. Trường Chính trị Đồng Nai (2025), Báo cáo số 1077-BC/TCT ngày 23/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025*.
130. Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong (2018), Báo cáo số 203-BC/TCT ngày 24/12/2018, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018, phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*.
131. Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong (2019), Báo cáo số 267-BC/TCT ngày 22/12/2019, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2019, phương hướng, nhiệm vụ năm 2020*.
132. Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong (2020), Báo cáo số 312-BC/TCT ngày 24/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2020, phương hướng, nhiệm vụ năm 2021*.
133. Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong (2022), Báo cáo số 203-BC/TCT ngày 21/12/2018, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*.
134. Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong (2025), Báo cáo số 277-BC/TCT ngày 27/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025*.
135. Trường Chính trị Trần Phú (2020), Báo cáo số 477-BC/TCT ngày 22/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
136. Trường Chính trị Trần Phú (2025), Báo cáo số 369-BC/TCT ngày 24/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025*.
137. Trường Chính trị Tô Hiệu (2020), Báo cáo số 129-BC/TCT ngày 20/12/2015, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.

138. Trường Chính trị Hải Dương (2020), Báo cáo số 279-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
139. Trường Chính trị Tô Hiệu (2025), Báo cáo số 299-BC/TCT ngày 23/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
140. Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh (2020), Báo cáo số 229 - BC/TCT ngày 25/12/2015, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*
141. Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh (2025), Báo cáo số 301-BC/TCT ngày 26/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
142. Trường Chính trị Nguyễn Văn Linh (2018), Báo cáo số 212-BC/TCT ngày 24/12/2018, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018, phương hướng, nhiệm vụ năm 2019.*
143. Trường Chính trị Nguyễn Văn Linh (2022), Báo cáo số 312-BC/TCT ngày 23/12/2022, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ năm 2023.*
144. Trường Chính trị Thái Bình (2020), Báo cáo số 279-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
145. Trường Chính trị Nguyễn Văn Linh (2025), Báo cáo số 352-BC/TCT ngày 20/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
146. Trường Chính trị Khánh Hòa (2020), Báo cáo số 123-BC/TCT ngày 20/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
147. Trường Chính trị Ninh Thuận (2020), Báo cáo số 376 - BC/TCT ngày 26/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 – 2020.*
148. Trường Chính trị Khánh Hòa (2021), Báo cáo số 267-BC/TCT ngày 24/12/2021, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2021, phương hướng, nhiệm vụ năm 2022.*

149. Trường Chính trị Khánh Hòa (2022), Báo cáo số 265-BC/TCT ngày 24/12/2022, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*.
150. Trường Chính trị Khánh Hòa (2023), Báo cáo số 195-BC/TCT ngày 22/12/2023, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*.
151. Trường Chính trị Khánh Hòa (2024), Báo cáo số 295-BC/TCT ngày 21/12/2022, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2024, phương hướng, nhiệm vụ năm 2025*.
152. Trường Chính trị Khánh Hòa (2025), Báo cáo số 323-BC/TCT ngày 24/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2024, phương hướng, nhiệm vụ năm 2025*.
153. Trường Chính trị Lai Châu (2020), Báo cáo số 223 -BC/TCT ngày 29/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
154. Trường Chính trị Lai Châu (2025), Báo cáo số 452-BC/TCT ngày 25/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025*.
155. Trường Chính trị Lâm Đồng (2020), Báo cáo số 315-BC/TCT ngày 29/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
156. Trường Chính trị Đắk Nông (2020), Báo cáo số 265 - BC/TCT ngày 20/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
157. Trường Chính trị Bình Thuận (2020), Báo cáo số 288-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*.
158. Trường Chính trị Lâm Đồng (2025), Báo cáo số 398-BC/TCT ngày 24/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025*.
159. Trường Chính trị Lâm Đồng (2025), Báo cáo số 412-BC/TCT ngày 20/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025*.

160. Trường Chính trị Lạng Sơn (2020), Báo cáo số 115-BC/TCT ngày 29/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
161. Trường Chính trị Lạng Sơn (2025), Báo cáo số 278-BC/TCT ngày 29/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
162. Trường Chính trị Lào Cai (2020), Báo cáo số 187-BC/TCT ngày 22/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
163. Trường Chính trị Yên Bái (2020), Báo cáo số 226-BC/TCT ngày 21/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
164. Trường Chính trị Lào Cai (2025), Báo cáo số 377-BC/TCT ngày 19/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
165. Trường Chính trị Nghệ An (2020), Báo cáo số 387-BC/TCT ngày 21/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
166. Trường Chính trị Nghệ An (2025), Báo cáo số 367-BC/TCT ngày 25/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
167. Trường Chính trị Ninh Bình (2018), Báo cáo số 185-BC/TCT ngày 21/12/2018, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2018, phương hướng, nhiệm vụ năm 2019.*
168. Trường Chính trị Ninh Bình (2019), Báo cáo số 236-BC/TCT ngày 21/12/2019, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2019, phương hướng, nhiệm vụ năm 2020.*
169. Trường Chính trị Ninh Bình (2021), Báo cáo số 219-BC/TCT ngày 23/12/2021, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2021, phương hướng, nhiệm vụ năm 2022.*
170. Trường Chính trị Ninh Bình (2023), Báo cáo số 106-BC/TCT ngày 24/12/2023, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ năm 2024.*

171. Trường Chính trị Ninh Bình (2024), Báo cáo số 200-BC/TCT ngày 21/12/2024, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2024, phương hướng, nhiệm vụ năm 2025.*
172. Trường Chính trị Ninh Bình (2025), Báo cáo số 222-BC/TCT ngày 21/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác năm 2025, phương hướng, nhiệm vụ năm 2026.*
173. Trường Chính trị Phú Thọ (2020), Báo cáo số 387-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
174. Trường Chính trị Phú Thọ (2025), Báo cáo số 327-BC/TCT ngày 22/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025*
175. Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ (2020), Báo cáo số 187-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
176. Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ (2025), Báo cáo số 336-BC/TCT ngày 26/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
177. Trường Chính trị Sơn La (2020), Báo cáo số 197-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
178. Trường Chính trị Sơn La (2025), Báo cáo số 397 - BC/TCT ngày 27/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
179. Trường Chính trị Tây Ninh (2020), Báo cáo số 97-BC/TCT ngày 27/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
180. Trường Chính trị Long An (2020), Báo cáo số 232-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
181. Trường Chính trị Tây Ninh (2025), Báo cáo số 287-BC/TCT ngày 23/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*

182. Trường Chính trị Thái Nguyên (2020), Báo cáo số 188-BC/TCT ngày 27/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
183. Trường Chính trị Bắc Kạn (2020), Báo cáo số 279-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
184. Trường Chính trị Thái Nguyên (2025), Báo cáo số 190-BC/TCT ngày 25/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
185. Trường Chính trị Thanh Hoá (2020), Báo cáo số 247-BC/TCT ngày 25/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
186. Trường Chính trị Thanh Hoá (2025), Báo cáo số 213-BC/TCT ngày 23/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
187. Học viện cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh (2020), Báo cáo số 257 - BC/TCT ngày 25/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
188. Học viện cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh (2025), Báo cáo số 324 - BC/TCT ngày 26/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
189. Trường Chính trị Tuyên Quang (2020), Báo cáo số 109-BC/TCT ngày 25/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
190. Trường Chính trị Hà Giang (2020), Báo cáo số 333-BC/TCT ngày 24/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020*
191. Trường Chính trị Tuyên Quang (2025), Báo cáo số 236-BC/TCT ngày 22/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
192. Trường Chính trị Vĩnh Long (2020), Báo cáo số 119-BC/TCT ngày 25/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*

193. Trường Chính trị Bến Tre (2020), Báo cáo số 276-BC/TCT ngày 22/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
194. Trường Chính trị Trà Vinh (2020), Báo cáo số 123-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
195. Trường Chính trị Vĩnh Long (2025), Báo cáo số 221-BC/TCT ngày 21/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025*
196. Trường Chính trị Quảng Ngãi (2020), Báo cáo số 190-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
197. Trường Chính trị Kon Tum (2020), Báo cáo số 189-BC/TCT ngày 27/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
198. Trường Chính trị Quảng Ngãi (2025), Báo cáo số 256-BC/TCT ngày 27/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
199. Trường Chính trị thành phố Đà Nẵng (2020), Báo cáo số 290 - BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
200. Trường Chính trị Đà Nẵng (2020), Báo cáo số 222-BC/TCT ngày 22/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên năm 2020, phương hướng, nhiệm vụ năm 2021.*
201. Trường Chính trị thành phố Đà Nẵng (2025), Báo cáo số 289-BC/TCT ngày 23/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 - 2025.*
202. Trường Chính trị Gia Lai (2020), Báo cáo số 190-BC/TCT ngày 23/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*
203. Trường Chính trị Bình Định (2020), Báo cáo số 259-BC/TCT ngày 25/12/2020, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2015 - 2020.*

204. Trường Chính trị Gia Lai (2025), Báo cáo số 332-BC/TCT ngày 21/12/2025, *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên giai đoạn 2020 – 2025*.
205. Viện Ngôn ngữ học, Hoàng Phê (chủ biên) (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng - Trung tâm Từ điển học, Hà Nội - Đà Nẵng.
206. Nguyễn Như Ý (2013), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội.

Tài liệu tiếng nước ngoài:

207. Abdul Karim; Agus Agus; Nunung Nurnilasari; cùng các cộng sự (2023), *A study on managerial leadership in education: A systematic literature review*, Heliyon - Elsevier, Volume 9, Issue 6, e16834.
208. 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, số 5.
209. Cao Hiểu Ninh (2021), *Năng lực và phẩm chất mà giảng viên Trường Đảng cần có trong thời đại mới*, Tạp chí Văn tồn duyệt san, số 8.
210. Charlotte P. Lee (2015), *Training the Party: Party Adaptation and Elite Training in Reform-era China*, Cambridge University Press.
211. Chenyangzi You; Siti Rahmah Awang; Yuping Wu (2024), *Bibliometric analysis of global research trends on higher education leadership development*, Discover Sustainability, Springer Nature.
212. Chu Đăng 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 Đảng - Ấn bản Khoa học xã hội và Nhân văn, số 2.
213. Clive Dimmock (2020), *School leadership roles and standards: observations from the International Study of Teacher Leadership*, Xuất bản trong khuôn khổ nghiên cứu của UNESCO và các tổ chức liên kết về quản trị giáo dục toàn cầu.
214. 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.
215. Edoardo Ongaro, Sandra van Thiel (2018), *The Palgrave Handbook of Public Administration and Management in Europe*, Palgrave Macmillan.

216. Frank N. Pieke (2010), *Cadres, Cadre Training and Party Schools*, in *The Good Communist: Elite Training and State Building in Today's China*, Cambridge University Press.
217. Garry C. Bastasa và Reynaldo B. Guhao Jr. (2024), *Principal Leadership, Political Skills and Teacher Empowerment*, European Journal of Education Studie.
218. Jingli Li & Jianjun Zhang (2026), *The influence of political leaders' difference on government leader's career development in China: the role of capability, seniority and relationship*, Humanities and Social Sciences Communications, Article number: (2026).
219. Lý Lâm (2025), *Thiết kế lộ trình xây dựng hệ thống thông tin hóa Trường Đảng*, Nxb. Đại học Lâm nghiệp Đông Bắc.
220. Marathe, G.; Gupta, R.K.; Ramachandra, A.S. (2023), *Transformational Leadership: Role of the Public Administration Training Institutes*, Springer.
221. 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.
222. Organisation for Economic Co-operation and Development (2020), *Leadership Development in Government: Fixed Roles or Fluid Capabilities?*, OECD Publishing, Paris.
223. 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.
224. Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2025), *Điều lệ công tác Trường Đảng (Học viện Hành chính) Đảng Cộng sản Trung Quốc (sửa đổi, ban hành tháng 8/2025)*.
225. Trường Đảng tỉnh Quảng Đông (Học viện Hành chính Quảng Đông) (2025), *Trở thành người cán bộ Trường Đảng mẫu mực*, Nxb. Nhân dân Quảng Đông.
226. Từ Hồng Mai (2021), *Nghiên cứu phương thức xây dựng đội ngũ giảng viên Trường Đảng cấp cơ sở*, Tạp chí Công tác Văn phòng, số 5.

227. Seidle, B.; Fernandez, S.; Perry, J.L. (2016), *Do Leadership Training and Development Make a Difference in the Public Sector?*, Public Administration Review.
228. 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.
229. 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*, British Educational Research Journal, 04 February 2026.
230. Zhifang Zhou; Litian Zhu; Shangjie Han; Huixiang Zeng (2025), *Ideological and Political Baptism and Corporate Social Responsibility: Evidence From the Party School Experience of*.
231. 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.

**PHỤ LỤC
PHỤ LỤC 1**

DANH SÁCH 34 TRƯỞNG CHÍNH TRỊ TỈNH/THÀNH PHỐ
(Tính đến Tháng 9/2025)

STT	Tỉnh/Thành phố	Trường chính trị
1	An Giang	Trường Chính trị Tôn Đức Thắng
2	Bắc Ninh	Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ
3	Cà Mau	Trường Chính trị tỉnh Cà Mau
4	Cần Thơ	Trường Chính trị thành phố Cần Thơ
5	Cao Bằng	Trường Chính trị Hoàng Đình Giông
6	Đà Nẵng	Trường Chính trị thành phố Đà Nẵng
7	Đắk Lắk	Trường Chính trị tỉnh Đắk Lắk
8	Điện Biên	Trường Chính trị tỉnh Điện Biên
9	Đồng Nai	Trường Chính trị tỉnh Đồng Nai
10	Đồng Tháp	Trường Chính trị tỉnh Đồng Tháp
11	Gia Lai	Trường Chính trị tỉnh Gia Lai
12	Hà Nội	Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong
13	Hà Tĩnh	Trường Chính trị Trần Phú
14	Hải Phòng	Trường Chính trị Tô Hiệu
15	Huế	Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh
16	Hung Yên	Trường Chính trị Nguyễn Văn Linh
17	Khánh Hòa	Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa
18	Lai Châu	Trường Chính trị tỉnh Lai Châu
19	Lâm Đồng	Trường Chính trị tỉnh Lâm Đồng
20	Lạng Sơn	Trường Chính trị Hoàng Văn Thụ
21	Lào Cai	Trường Chính trị tỉnh Lào Cai
22	Nghệ An	Trường Chính trị tỉnh Nghệ An
23	Ninh Bình	Trường Chính trị tỉnh Ninh Bình
24	Phú Thọ	Trường Chính trị tỉnh Phú Thọ
25	Quảng Ngãi	Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi
26	Quảng Ninh	Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ

27	Quảng Trị	Trường Chính trị Lê Duẩn
28	Sơn La	Trường Chính trị tỉnh Sơn La
29	Tây Ninh	Trường Chính trị tỉnh Tây Ninh
30	Thái Nguyên	Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên
31	Thanh Hóa	Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa
32	Thành phố Hồ Chí Minh	Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh
33	Tuyên Quang	Trường Chính trị tỉnh Tuyên Quang
34	Vĩnh Long	Trường Chính trị Phạm Hùng

Nguồn: NCS tập hợp từ các báo cáo

PHỤ LỤC 2
BIỂU THỐNG KÊ

ĐỘ TUỔI, GIỚI TÍNH ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH HIỆN NAY

Tên trường chính trị tỉnh	Giới tính				Độ tuổi				Tổng
	Nam	Tỷ lệ %	Nữ	Tỷ lệ %	Dưới 45 tuổi	Tỷ lệ %	Từ 45 tuổi trở lên	Tỷ lệ %	
TCT Nguyễn Văn Linh tỉnh Hưng Yên	6	35,29%	11	64,71%	10	58,82%	7	41,18%	17
TCT tỉnh Tuyên Quang	5	35,71%	9	64,29%	2	14,29%	12	85,71%	14
TCT tỉnh Phú Thọ	7	30,43%	16	69,57%	9	39,13%	14	60,87%	23
TCT Nguyễn Văn Cừ tỉnh Bắc Ninh	9	50%	9	50%	4	22,22%	14	77,78%	18
TCT Tô Hiệu Thành phố Hải Phòng	9	45%	11	55%	6	30%	14	70%	20
TCT tỉnh Ninh Bình	6	30%	14	70%	7	35%	13	75%	20
TCT Lê Duẩn tỉnh Quảng Trị	9	60%	6	40%	3	20%	12	80%	15
TCT Thành phố Đà Nẵng	6	46,15%	7	53,85%	5	38,46%	8	61,54%	13
TCT tỉnh Quảng Ngãi	5	41,67%	7	58,33%	4	33,33%	8	66,67%	12
TCT tỉnh Gia Lai	9	45%	11	55%	6	30%	14	70%	20
TCT tỉnh Khánh Hòa	7	46,67%	8	53,33%	5	33,33%	10	66,67%	15
TCT tỉnh Lâm Đồng	10	43,48%	13	56,52%	11	47,83%	12	52,17%	23
TCT tỉnh Đắk Lắk	6	60%	4	40%	3	30%	7	70%	10
Học viện cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh	16	50%	16	50%	9	39,13%	23	71,87%	32
TCT tỉnh Đồng Nai	5	41,67%	7	58,33%	4	33,33%	8	66,67%	12

Tên trường chính trị tỉnh	Giới tính				Độ tuổi				Tổng
TCT tỉnh Tây Ninh	8	53,33%	7	46,67%	6	40%	9	60%	15
TCT Thành phố Cần Thơ	11	57,89%	8	42,11%	11	57,89%	8	42,11%	19
TCT Phạm Hùng tỉnh Vĩnh Long	11	61,11%	7	38,89%	6	33,33%	12	66,67%	18
TCT tỉnh Đồng Tháp	6	42,86%	8	57,14%	4	28,57%	10	71,43%	14
TCT tỉnh Cà Mau	11	73,33%	4	26,67%	1	6,67%	14	93,33%	15
TCT Tôn Đức Thắng tỉnh An Giang	6	50%	6	50%	2	16,67%	10	83,33%	12
Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong Hà Nội	5	33,33%	10	66,67%			15	100%	15
TCT Nguyễn Chí Thanh Thành phố Huế	3	37,5%	5	62,5%	1	12,5%	7	87,5%	8
TCT tỉnh Lai Châu	6	66,67%	3	33,33%	4	44,44%	5	55,56%	9
TCT tỉnh Điện Biên	3	30%	7	70%	4	40%	6	60%	10
TCT tỉnh Sơn La	4	44,44%	5	55,56%	2	22,22%	7	77,78%	9
TCT Hoàng Văn Thụ tỉnh Lạng Sơn	3	30%	7	70%	5	50%	5	50%	10
TCT tỉnh Quảng Ninh	4	33,33%	8	66,67%			12	100%	12
TCT tỉnh Thanh Hóa	6	37,5%	10	62,5%	2	12,5%	14	87,5%	16
TCT tỉnh Nghệ An	9	60%	6	40%	6	40%	9	60%	15
TCT Trần Phú tỉnh Hà Tĩnh	6	60%	4	40%	1	10%	9	90%	10
TCT Hoàng Đình Gióng tỉnh Cao Bằng	5	45,45%	6	54,55%	4	36,36%	7	63,64%	11
TCT tỉnh Thái Nguyên	6	40%	9	60%	2	13,33%	13	86,67%	15
TCT tỉnh Lào Cai	5	27,78%	13	72,22%	7	38,89%	11	66,11%	18

Nguồn: NCS tập hợp từ các báo cáo

PHỤ LỤC 3
BIỂU THỐNG KÊ
TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ
CẤP TỈNH HIỆN NAY

Trường	GS, PGS	Tỷ lệ %	Tiến sỹ	Tỷ lệ %	Thạc sỹ	Tỷ lệ %	Cử nhân	Tỷ lệ %	Tổng
TCT Nguyễn Văn Linh tỉnh Hưng Yên			2	11,76%	15	88,24%			17
TCT tỉnh Tuyên Quang			1	7,14%	13	92,86%			14
TCT tỉnh Phú Thọ			3	13,04%	20	86,96%			23
TCT Nguyễn Văn Cừ tỉnh Bắc Ninh					18	100%			18
TCT Tô Hiệu Thành phố Hải Phòng			7	35%	13	65%			20
TCT tỉnh Ninh Bình			2	10%	18	90%			20
TCT Lê Duẩn tỉnh Quảng Trị					15	100%			15
TCT Thành phố Đà Nẵng			1	7,69%	12	92,31%			13
TCT tỉnh Quảng Ngãi			1	8,33%	11	91,67%			12
TCT tỉnh Gia Lai			3	15%	17	85%			20
TCT tỉnh Khánh Hòa					15	100%			15
TCT tỉnh Lâm Đồng					23	100%			23
TCT tỉnh Đắk Lắk			2	20%	8	80%			10
Học viện cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh			12	37,5%	20	62,5%			32
TCT tỉnh Đồng Nai			4	33,33%	8	66,67%			12
TCT tỉnh Tây Ninh			1	6,67%	14	93,33%			15
TCT Thành phố Cần Thơ			7	36,84%	12	63,16%			19
TCT Phạm Hùng tỉnh Vĩnh Long			1	5,56%	16	88,88%	1	5,56%	18
TCT tỉnh Đồng Tháp			4	28,57%	10	71,43%			14
TCT tỉnh Cà Mau			1	6,67%	14	93,33%			15
TCT Tôn Đức Thắng tỉnh An Giang			2	16,67%	10	83,33%			12

Trường	GS, PGS	Tỷ lệ %	Tiến sỹ	Tỷ lệ %	Thạc sỹ	Tỷ lệ %	Cử nhân	Tỷ lệ %	Tổng
Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong Hà Nội			5	33,33%	10	66,67%			15
TCT Nguyễn Chí Thanh Thành phố Huế			2	25%	6	75%			8
TCT tỉnh Lai Châu					9	100%			9
TCT tỉnh Điện Biên					10	100%			10
TCT tỉnh Sơn La					9	100%			9
TCT Hoàng Văn Thụ tỉnh Lạng Sơn					10	100%			10
TCT tỉnh Quảng Ninh			2	16,67%	10	83,33%			12
TCT tỉnh Thanh Hóa			4	25%	12	75%			16
TCT tỉnh Nghệ An			3	20%	12	80%			15
TCT Trần Phú tỉnh Hà Tĩnh			1	10%	9	90%			10
TCT Hoàng Đình Giọng tỉnh Cao Bằng					11	100%			11
TCT tỉnh Thái Nguyên			1	6,67%	14	93,33%			15
TCT tỉnh Lào Cai			1	5,56%	17	94,44%			18

Nguồn: NCS tập hợp từ các báo cáo

PHỤ LỤC 4
BIỂU THỐNG KÊ
TRÌNH ĐỘ LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO
KHOA, PHÒNG TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH HIỆN NAY

Trường	Cao cấp	Tỷ lệ %	Trung cấp	Tỷ lệ %	Tổng
TCT Nguyễn Văn Linh tỉnh Hưng Yên	17	100%			17
TCT tỉnh Tuyên Quang	14	100%			14
TCT tỉnh Phú Thọ	23	100%			23
TCT Nguyễn Văn Cừ tỉnh Bắc Ninh	18	100%			18
TCT Tô Hiệu Thành phố Hải Phòng	20	100%			20
TCT tỉnh Ninh Bình	20	100%			20
TCT Lê Duẩn tỉnh Quảng Trị	15	100%			15
TCT Thành phố Đà Nẵng	13	100%			13
TCT tỉnh Quảng Ngãi	12	100%			12
TCT tỉnh Gia Lai	20	100%			20
TCT tỉnh Khánh Hòa	15	100%			15
TCT tỉnh Lâm Đồng	23	100%			23
TCT tỉnh Đắk Lắk	10	100%			10
Học viện cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh	32	100%			32
TCT tỉnh Đồng Nai	12	100%			12
TCT tỉnh Tây Ninh	15	100%			15
TCT Thành phố Cần Thơ	19	100%			19
TCT Phạm Hùng tỉnh Vĩnh Long	15	83,33%	3	16,67%	18
TCT tỉnh Đồng Tháp	14	100%			14
TCT tỉnh Cà Mau	15	100%			15
TCT Tôn Đức Thắng tỉnh An Giang	12	100%			12
Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong Hà Nội	14	93,33%	1	6,67%	15
TCT Nguyễn Chí Thanh Thành phố Huế	8	100%			8

TCT tỉnh Lai Châu	9	100%			9
TCT tỉnh Điện Biên	10	100%			10
TCT tỉnh Sơn La	9	100%			9
TCT Hoàng Văn Thụ tỉnh Lạng Sơn	10	100%			10
TCT tỉnh Quảng Ninh	12	100%			12
TCT tỉnh Thanh Hóa	16	100%			16
TCT tỉnh Nghệ An	15	100%			15
TCT Trần Phú tỉnh Hà Tĩnh	10	100%			10
TCT Hoàng Đình Gióng tỉnh Cao Bằng	11	100%			11
TCT tỉnh Thái Nguyên	15	100%			15
TCT tỉnh Lào Cai	18	100%			18

Nguồn: NCS tập hợp từ các báo cáo

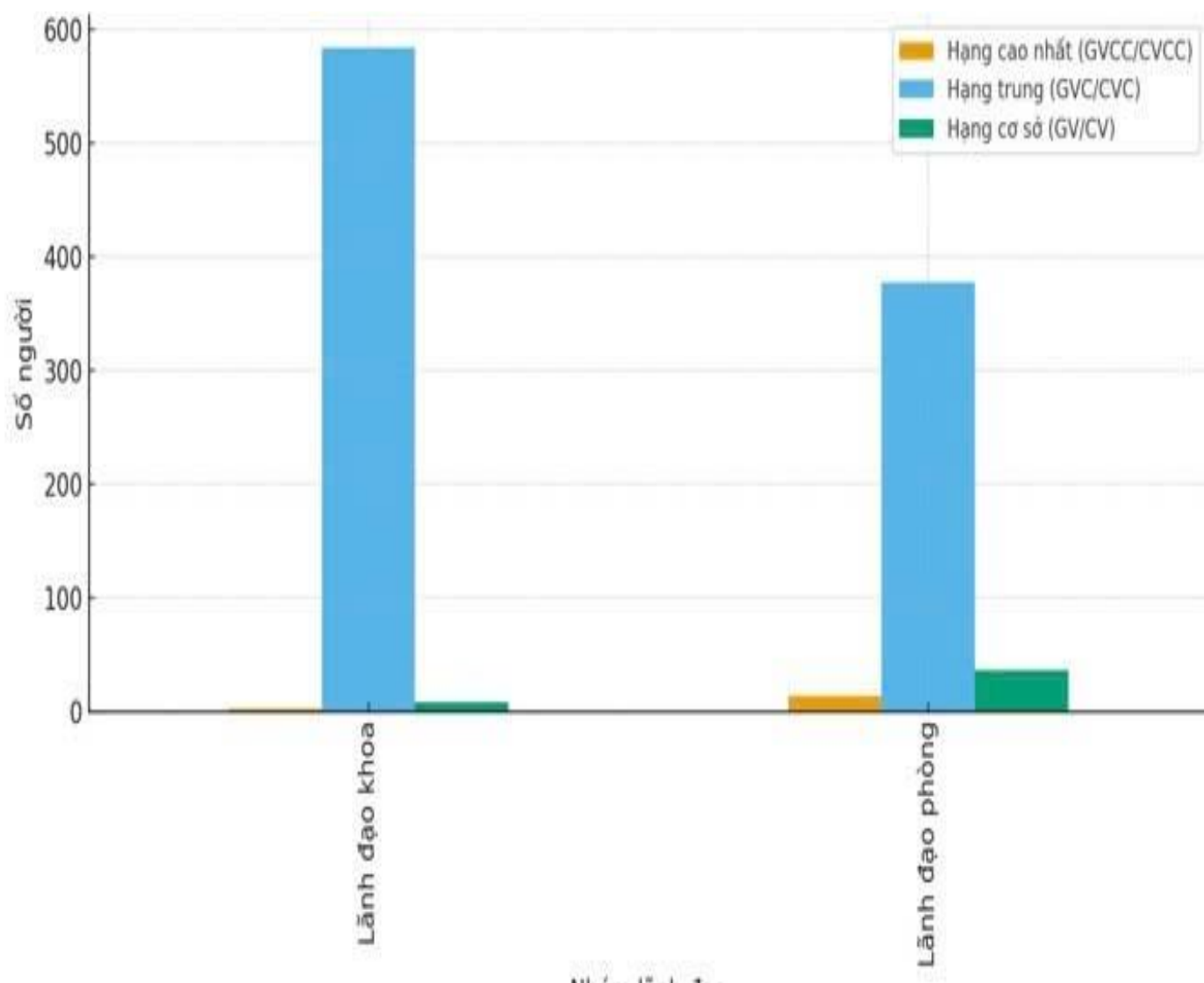
PHỤ LỤC 5
BIỂU THỐNG KÊ
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG TRƯỞNG CHÍNH TRỊ
CẤP TỈNH THAM GIA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TRƯỞNG;
CẤP ỦY, CHI BỘ KHOA, PHÒNG

Trường	BCH Đảng bộ	Tỷ lệ %	Cấp ủy, chi bộ	Tỷ lệ %	Tổng
TCT Nguyễn Văn Linh tỉnh Hưng Yên	6	35,29%	15	88,24%	17
TCT tỉnh Tuyên Quang	5	35,71%	2	14,29%	14
TCT tỉnh Phú Thọ	4	17,39%	5	21,74%	23
TCT Nguyễn Văn Cừ tỉnh Bắc Ninh	5	27,78%	15	83,33%	18
TCT Tô Hiệu Thành phố Hải Phòng	5	25%	15	75%	20
TCT tỉnh Ninh Bình	6	30%	15	75%	20
TCT Lê Duẩn tỉnh Quảng Trị	6	40%	15	100%	15
TCT Thành phố Đà Nẵng	6	46,15%	13	100%	13
TCT tỉnh Quảng Ngãi	7	58,33%	11	91,67%	12
TCT tỉnh Gia Lai	5	25%	15	75%	20
TCT tỉnh Khánh Hòa	5	33,33%	5	33,33%	15
TCT tỉnh Lâm Đồng	6	26,09%	15	65,22%	23
TCT tỉnh Đắk Lắk	2	20%	10	100%	10
Học viện cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh	10	31,25%	26	81,25%	32
TCT tỉnh Đồng Nai	11	91,67%	12	100%	12
TCT tỉnh Tây Ninh	7	46,67%	14	93,33%	15
TCT Thành phố Cần Thơ	9	47,37%	15	78,95%	19
TCT Phạm Hùng tỉnh Vĩnh Long	4	22,22%	15	83,33%	18
TCT tỉnh Đồng Tháp	5	35,71%	11	78,57%	14
TCT tỉnh Cà Mau	5	33,33%	15	100%	15
TCT Tôn Đức Thắng tỉnh An Giang	6	50%	10	83,33%	12

Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong Hà Nội	7	46,67%	15	100%	15
TCT Nguyễn Chí Thanh Thành phố Huế	4	50%	6	75%	8
TCT tỉnh Lai Châu			2	22,22%	9
TCT tỉnh Điện Biên	5	50%	6	60%	10
TCT tỉnh Sơn La	4	44,44%	2	22,22%	9
TCT Hoàng Văn Thụ tỉnh Lạng Sơn	4	40%	9	90%	10
TCT tỉnh Quảng Ninh	3	25%	7	58,33%	12
TCT tỉnh Thanh Hóa	9	56,25%			16
TCT tỉnh Nghệ An	4	26,67%	15	100%	15
TCT Trần Phú tỉnh Hà Tĩnh	4	40%	10	100%	10
TCT Hoàng Đình Gióng tỉnh Cao Bằng	4	36,36%	5	45,45%	11
TCT tỉnh Thái Nguyên	6	40%	15	100%	15
TCT tỉnh Lào Cai	5	27,78%	15	83,33%	18

Nguồn: NCS tập hợp từ các báo cáo

PHỤ LỤC 6
BIỂU THỐNG KÊ
NGẠCH CỦA ĐỘI CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG
TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH



Nguồn: NCS tập hợp từ các báo cáo

PHỤ LỤC 7

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dành cho lãnh đạo, quản lý, giảng viên)

Xin chào đồng chí!

Để giúp chúng tôi thực hiện đề tài nghiên cứu: **“Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh hiện nay”** đề nghị các đồng chí trả lời các câu hỏi dưới đây, những ý kiến đóng góp của đồng chí sẽ giúp chúng tôi hoàn thành đề tài nghiên cứu.

Kính mong đồng chí quan tâm, dành thời gian trả lời bằng câu hỏi. Mọi thông tin trả lời của đồng chí sẽ được sử dụng vào mục đích nghiên cứu, đảm bảo tính khuyết danh và bảo mật, đồng chí không cần ghi tên

PHẦN A. THÔNG TIN CHUNG

Câu 1. Giới tính

1. Nam
2. Nữ

Nơi làm việc:

Câu 2. Năm sinh:

Câu 3. Trình độ lý luận chính trị cao nhất

1. Sơ cấp
2. Trung cấp
3. Cao cấp
4. Chưa có

Câu 4. Trình độ chuyên môn cao nhất

1. Đại học
2. Thạc sỹ
3. Tiến sỹ

Câu 5a. Hiện nay đồng chí đang giữ chức vụ:

1. Lãnh đạo/quản lý cấp trường
2. Lãnh đạo/quản lý cấp khoa/phòng
3. Chuyên viên
4. Nhân viên hợp đồng

Câu 5b. Chức danh hiện nay của đồng chí:

1. Giảng viên và tương đương
2. Giảng viên chính và tương đương

3. Giảng viên cao cấp và tương đương

Câu 6. Thâm niên công tác

1. Dưới 5 năm
2. Từ 6 - 10 năm
3. Từ 11 - 15 năm
4. Trên 15 năm

PHẦN B. CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG

Câu 7. Theo đồng chí, số lượng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay so với yêu cầu nhiệm vụ được thể hiện rõ nhất ở phương án nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Thiếu, phải kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ, ảnh hưởng đến chất lượng lãnh đạo
2. Cơ bản đủ nhưng phân bổ chưa đồng đều giữa các khoa, phòng
3. Đủ và được bố trí hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ
4. Dư nhưng chưa bố trí hợp lý theo chức năng, nhiệm vụ

Câu 8. Cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay bộc lộ rõ nhất vấn đề nào sau đây?

(Chọn tối đa 02 phương án)

1. Mất cân đối về độ tuổi, khó bảo đảm tính kế thừa
2. Cơ cấu chuyên môn chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ mới
3. Thiếu nguồn cán bộ kế cận
4. Cơ cấu giới tính chưa hợp lý
5. Cơ cấu nhìn chung hợp lý, chưa bộc lộ bất cập đáng kể

Câu 9. Từ năm 2018 đến nay, những điều chỉnh về cơ cấu đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng của nhà trường thể hiện rõ nhất ở phương án nào sau đây?

(Chọn tối đa 03 phương án)

1. Có điều chỉnh theo hướng trẻ hóa độ tuổi lãnh đạo
2. Có bổ sung lãnh đạo có chuyên môn phù hợp hơn
3. Có cải thiện tính kế thừa giữa các thế hệ lãnh đạo
4. Có điều chỉnh nhưng hiệu quả chưa rõ rệt
5. Chưa có điều chỉnh đáng kể về cơ cấu
6. Các bất cập về cơ cấu cơ bản vẫn tồn tại

Câu 10. Trong thực tiễn lãnh đạo, điều hành khoa/phòng, biểu hiện nổi bật nhất về lập trường chính trị của đội ngũ lãnh đạo hiện nay là:

(Chọn 01 phương án)

1. Kiên định, chấp hành nghiêm chủ trương, nghị quyết của Đảng; chủ động cụ thể hóa vào nhiệm vụ chuyên môn
2. Chấp hành đầy đủ chủ trương, nghị quyết nhưng tính chủ động, sáng tạo còn hạn chế

3. Có biểu hiện lúng túng trong vận dụng chủ trương vào thực tiễn nhiệm vụ
4. Có biểu hiện chưa thực sự gương mẫu trong quán triệt và tổ chức thực hiện nghị quyết

Câu 11. Việc giữ gìn đạo đức, lối sống của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay được thể hiện rõ nhất ở phương án nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Gương mẫu, chuẩn mực; không có phản ánh tiêu cực trong đơn vị
2. Cơ bản giữ gìn đạo đức, lối sống, nhưng vẫn còn một số biểu hiện cần chấn chỉnh
3. Có biểu hiện gây bất khoản trong tập thể (quan hệ công tác, lối sống, ứng xử)
4. Có biểu hiện vi phạm chuẩn mực đạo đức, ảnh hưởng đến uy tín đơn vị

Câu 12. Ý thức chấp hành nguyên tắc tổ chức, kỷ luật của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay được thể hiện chủ yếu ở nội dung nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Chấp hành nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế làm việc; không có vi phạm
2. Cơ bản chấp hành quy định, nhưng đôi lúc chưa thật nghiêm trong thực hiện quy trình
3. Có biểu hiện nể nang, né tránh, chưa thực hiện đầy đủ nguyên tắc tổ chức
4. Có vi phạm kỷ luật hoặc phải nhắc nhở, kiểm điểm trong thời gian qua

Câu 13. Phong cách, lề lối làm việc của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay bộc lộ rõ nhất đặc điểm nào sau đây?

(Chọn 01 phương án)

1. Dân chủ, khoa học, sâu sát cơ sở; tạo được sự đồng thuận trong đơn vị
2. Cơ bản dân chủ, nhưng chưa thật sự sâu sát hoặc chưa phân công rõ ràng
3. Phong cách còn hành chính, nặng mệnh lệnh; hiệu quả phối hợp chưa cao
4. Phong cách làm việc thiếu thống nhất, ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo

Câu 14. Trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và nghiệp vụ quản lý của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay được thể hiện rõ nhất ở nội dung nào sau đây?

(Chọn 01 phương án)

1. Trình độ đồng bộ, vững vàng, đáp ứng đầy đủ yêu cầu giảng dạy, nghiên cứu và lãnh đạo, quản lý
2. Trình độ đáp ứng yêu cầu, nhưng một số lĩnh vực chuyên sâu còn hạn chế
3. Trình độ chưa đồng đều, có sự chênh lệch giữa các vị trí lãnh đạo
4. Trình độ chưa đáp ứng đầy đủ, ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả công tác
5. Trình độ bộc lộ bất cập rõ, cần được bồi dưỡng, bổ sung kịp thời

Câu 15. Năng lực xây dựng kế hoạch, chương trình công tác và định hướng phát triển đơn vị của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay được thể hiện rõ nhất ở phương án nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Kế hoạch có tầm nhìn, sát thực tiễn, triển khai hiệu quả
2. Kế hoạch cơ bản phù hợp, nhưng tầm nhìn dài hạn chưa rõ
3. Kế hoạch đáp ứng yêu cầu trước mắt, thiếu tính chiến lược
4. Kế hoạch mang tính hình thức, chưa gắn với điều kiện thực tiễn
5. Gặp khó khăn trong xây dựng kế hoạch, phụ thuộc nhiều vào chỉ đạo cấp trên

Câu 16. Trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ, năng lực điều hành của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay thể hiện rõ nhất ở phương án nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Điều hành chủ động, khoa học, phân công rõ, kiểm soát tốt tiến độ
2. Điều hành cơ bản hiệu quả, nhưng theo dõi, đôn đốc chưa thường xuyên
3. Điều hành còn chông chéo, phối hợp trong đơn vị chưa thật nhịp nhàng
4. Điều hành thiếu nhất quán, phải điều chỉnh nhiều lần
5. Điều hành bộc lộ hạn chế rõ, ảnh hưởng đến chất lượng công việc

Câu 17. Năng lực ra quyết định và xử lý các vấn đề phát sinh trong đơn vị của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay được thể hiện rõ nhất ở phương án nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Quyết định kịp thời, đúng thẩm quyền, giải quyết hiệu quả vấn đề
2. Quyết định đúng hướng, nhưng đôi lúc còn chậm
3. Ra quyết định thận trọng quá mức, làm chậm tiến độ công việc
4. Ra quyết định thiếu dứt khoát, phải điều chỉnh nhiều lần
5. Xử lý tình huống lúng túng, phụ thuộc nhiều vào cấp trên

Câu 18. Năng lực phối hợp công tác và quản lý giảng viên, viên chức của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay được thể hiện rõ nhất ở phương án nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Tạo được sự đoàn kết, đồng thuận cao, phát huy tốt năng lực đội ngũ
2. Cơ bản giữ được ổn định nội bộ, động viên được cán bộ
3. Phối hợp chưa thật chặt chẽ, hiệu quả chưa cao
4. Quản lý con người còn lúng túng, thiếu biện pháp phù hợp
5. Có biểu hiện bất cập trong quản lý, ảnh hưởng đến tinh thần làm việc

Câu 19. Trình độ nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và tham mưu của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay được thể hiện rõ nhất ở phương án nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Chủ động dẫn dắt hoạt động nghiên cứu, có sản phẩm phục vụ thực tiễn
2. Tham gia nghiên cứu thường xuyên, nhưng chưa đóng vai trò dẫn dắt
3. Tham gia nghiên cứu ở mức hạn chế, chưa gắn chặt với nhiệm vụ

4. Ít tham gia nghiên cứu, chủ yếu tập trung quản lý hành chính

5. Hầu như không tham gia nghiên cứu, tổng kết thực tiễn

Câu 20a. Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong lãnh đạo, quản lý của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay thể hiện rõ nhất ở phương án nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Chủ động ứng dụng công nghệ, nâng cao rõ hiệu quả quản lý

2. Có ứng dụng công nghệ, nhưng chưa đồng bộ

3. Ứng dụng công nghệ ở mức tối thiểu, mang tính bắt buộc

4. Gặp khó khăn trong ứng dụng, phụ thuộc vào cá nhân khác

5. Chưa đáp ứng yêu cầu ứng dụng công nghệ hiện nay

Câu 20b. Năng lực chuyển đổi số trong lãnh đạo, quản lý của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay thể hiện rõ nhất ở phương án nào?

1. Có chủ động sử dụng dữ liệu số và các hệ thống quản lý số trong ra quyết định lãnh đạo, kiểm tra, đánh giá và cải tiến hoạt động của đơn vị.

2. Có chủ động ứng dụng các phần mềm, nền tảng số trong quản lý, điều hành công việc và theo dõi tiến độ thực hiện nhiệm vụ.

3. Có chủ động sử dụng các công cụ số để trao đổi thông tin, phối hợp công việc và tổ chức họp hành trong khoa, phòng.

4. Có chủ động sử dụng công nghệ thông tin chủ yếu ở mức hỗ trợ cá nhân (soạn thảo văn bản, lưu trữ, trình chiếu).

5. Có rất ít hoặc gần như không chủ động ứng dụng các công cụ và nền tảng số trong hoạt động lãnh đạo, quản lý.

Câu 21. Năng lực tham mưu, đề xuất các chủ trương, giải pháp quản lý của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng đối với Ban Giám hiệu, cấp ủy được thể hiện rõ nhất ở nội dung nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Đề xuất kịp thời, đúng hướng, nhiều kiến nghị được tiếp thu

2. Có đề xuất, nhưng mức độ chủ động chưa cao

3. Đề xuất chưa thường xuyên, chủ yếu thực hiện theo chỉ đạo

4. Ít tham mưu, thiếu sáng kiến

5. Gần như không có vai trò tham mưu

Câu 22. Trước yêu cầu đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay, năng lực đổi mới, thích ứng của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng được thể hiện rõ nhất ở nội dung nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Chủ động đổi mới, tạo được chuyển biến rõ rệt

2. Có đổi mới, nhưng chất lượng còn thấp

3. Đổi mới chậm, mang tính điều chỉnh kỹ thuật
4. Đổi mới mang tính đối phó
5. Chưa theo kịp yêu cầu đổi mới hiện nay

Câu 23. Việc tự học tập, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay được thể hiện rõ nhất ở phương án nào?

(Chọn 01 phương án)

1. Chủ động, thường xuyên tự học, nâng cao rõ năng lực công tác
2. Có tự học, nhưng chưa thực sự thường xuyên
3. Tự học mang tính hình thức
4. Ít quan tâm đến việc tự bồi dưỡng
5. Gần như không có hoạt động tự bồi dưỡng

Câu 24. Trong thực tiễn thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng được thể hiện rõ nhất ở phương án nào sau đây?

(Chọn 01 phương án phù hợp nhất với thực tiễn)

1. Thể hiện rõ vai trò đầu mối tổ chức; chủ động huy động và phối hợp hiệu quả các nguồn lực (nhân lực, tài chính, chuyên môn, mối quan hệ công tác) để hoàn thành tốt các nhiệm vụ chính trị chung của nhà trường
2. Bảo đảm tiến độ và yêu cầu nhiệm vụ; huy động và phối hợp nguồn lực tương đối tốt nhưng chưa thật sự chủ động hoặc chưa khai thác hết tiềm năng
3. Hoàn thành phần việc được giao nhưng việc huy động nguồn lực và phối hợp giữa các đơn vị còn hạn chế, hiệu quả chưa đồng đều
4. Chủ yếu thực hiện theo chỉ đạo, thiếu chủ động trong tổ chức thực hiện; huy động và phối hợp nguồn lực chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ
5. Việc tổ chức, huy động nguồn lực và phối hợp giữa các đơn vị còn bất cập, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chung

Câu 25. Uy tín của đội ngũ lãnh đạo khoa/phòng trong nội bộ đơn vị hiện nay được thể hiện rõ nhất qua biểu hiện nào sau đây?

(Chọn tối đa 02 phương án)

1. Được giảng viên, viên chức chủ động tham vấn, trao đổi khi có vấn đề phát sinh
2. Được tôn trọng trong thảo luận chuyên môn và quản lý, ý kiến có sức thuyết phục
3. Có khả năng tập hợp, đoàn kết đội ngũ, hạn chế mâu thuẫn nội bộ
4. Được ủng hộ khi triển khai nhiệm vụ khó, nhiệm vụ mới
5. Có biểu hiện giảm sút uy tín trong một số thời điểm, lĩnh vực
6. Người học tin tưởng, tôn trọng, tích cực tham gia các hoạt động do khoa/phòng tổ chức

7. Người học cơ bản chấp hành, nhưng mức độ tin tưởng, gắn bó chưa rõ nét
8. Người học ít quan tâm đến vai trò của lãnh đạo khoa/phòng
9. Có phản ánh cho thấy sự chưa hài lòng hoặc khoảng cách giữa người học và lãnh đạo khoa/phòng

Câu 26. Theo đồng chí, yếu tố khó khăn mang tính quyết định nhất hiện nay đang cản trở việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của nhà trường thể hiện rõ nhất ở phương án nào sau đây?

(Chọn tối đa 03 phương án)

1. Việc quy hoạch, lựa chọn, sử dụng và kế cận cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chưa thật sự liên thông, thiếu tính dài hạn
2. Nguồn lực, cơ sở vật chất, nhân sự hỗ trợ và môi trường làm việc chưa đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ chính trị.
3. Quy định về phân cấp, phân quyền, đánh giá, sử dụng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chưa thật sự đồng bộ, còn ràng buộc, làm hạn chế tính chủ động và sáng tạo
4. Mối quan hệ phối hợp giữa các khoa, phòng, giữa nhà trường với các chủ thể liên quan chưa thật sự nhịp nhàng, làm giảm hiệu quả lãnh đạo, quản lý
5. Cơ chế, tổ chức, điều kiện bảo đảm và phối hợp đều còn những hạn chế nhất định, tác động đồng thời đến chất lượng đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng
6. Cán bộ lãnh đạo lúng túng trong triển khai các mô hình, cách làm mới
7. Khối lượng công việc lớn, yêu cầu nhiệm vụ ngày càng đa dạng, trong khi biên chế và thời gian dành cho công tác lãnh đạo, quản lý còn hạn chế
8. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý chưa theo kịp yêu cầu đổi mới của trường chính trị trong giai đoạn hiện nay
9. Cơ chế đánh giá, ghi nhận, khích lệ đối với cán bộ lãnh đạo khoa, phòng chưa thật sự tạo động lực phấn đấu và đổi mới
10. Sự chỉ đạo, hướng dẫn chuyên môn từ cấp trên trong một số nội dung còn chưa kịp thời hoặc chưa thống nhất, gây khó khăn trong tổ chức thực hiện

Câu 27. Theo đồng chí, những giải pháp nào là cần thiết và khả thi nhất hiện nay để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh?

(Chọn tối đa 02 phương án phù hợp nhất)

1. Hoàn thiện công tác quy hoạch, lựa chọn, bố trí và sử dụng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng đồng bộ, liên thông và có tầm nhìn dài hạn
2. Tiếp tục rà soát, điều chỉnh cơ chế phân cấp, phân quyền, gắn trách nhiệm cá nhân với quyền hạn trong lãnh đạo, quản lý khoa, phòng

3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo khoa, phòng theo hướng thiết thực, gắn với yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và thực tiễn quản lý trường chính trị
4. Tăng cường các điều kiện bảo đảm (nguồn lực, cơ sở vật chất, nhân sự hỗ trợ, môi trường làm việc) phục vụ hoạt động lãnh đạo, quản lý khoa, phòng
5. Hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các khoa, phòng và giữa nhà trường với các cơ quan, đơn vị liên quan nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chung
6. Xây dựng cơ chế đánh giá, ghi nhận, động viên, khuyến khích cán bộ lãnh đạo khoa, phòng phát huy tính chủ động, sáng tạo và dám đổi mới
7. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn kịp thời và thống nhất của cấp trên đối với công tác cán bộ và hoạt động của trường chính trị
8. Khuyến khích tổng kết thực tiễn, chia sẻ kinh nghiệm, nhân rộng các mô hình, cách làm hiệu quả trong lãnh đạo, quản lý khoa, phòng
9. Kết hợp đồng bộ nhiều giải pháp nêu trên để tạo chuyển biến thực chất và bền vững về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dành cho học viên)

Xin chào anh/chị!

Để giúp chúng tôi thực hiện đề tài nghiên cứu: **“Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của trường chính trị cấp tỉnh hiện nay”** đề nghị các đồng chí trả lời các câu hỏi dưới đây, những ý kiến đóng góp của đồng chí sẽ giúp chúng tôi hoàn thành đề tài nghiên cứu.

Kính mong đồng chí quan tâm, dành thời gian trả lời bảng câu hỏi. Mọi thông tin trả lời của đồng chí sẽ được sử dụng vào mục đích nghiên cứu, đảm bảo tính khuyết danh và bảo mật, đồng chí không cần ghi tên

A. THÔNG TIN CHUNG

A1. Giới tính:

☐ 1. Nam

☐ 2. Nữ

A2. Năm sinh (VD: 1985)

.....

A2.2. Anh/chị là học viên trường

A3. Anh/chị là học viên thuộc loại hình đào tạo nào tại trường?

☐ 1. Học viên Trung cấp LLCT

☐ 2. Học viên bồi dưỡng, cập nhật kiến thức

☐ 3. Khác (ghi rõ):

A4. Thời gian anh/chị đang theo học tại trường

☐ 1. Dưới 3 tháng

☐ 2. Từ 3 - dưới 6 tháng

☐ 3. Từ 6 tháng - dưới 1 năm

☐ 4. Trên 1 năm

A5. Hình thức học tập của anh/chị?

☐ 1. Học tập trung

☐ 2. Học không tập trung

A6. Cơ quan, đơn vị công tác trước khi đi học:

- ☐ 1. Cơ quan Đảng, tổ chức chính trị - xã hội ở cấp tỉnh/xã
- ☐ 2. Cơ quan chính quyền (HĐND, UBND, sở, ban, ngành)
- ☐ 3. Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội
- ☐ 4. Lực lượng vũ trang (quân đội, công an)
- ☐ 5. Đơn vị sự nghiệp công lập (giáo dục, y tế, văn hóa, khoa học...)
- ☐ 6. Doanh nghiệp
- ☐ 7. Khác:

A7. Chức vụ hiện nay của anh/chị:

(Chọn 01 phương án)

- ☐ 1. Cán bộ lãnh đạo, quản lý
- ☐ 2. Công chức, viên chức (không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý)
- ☐ 3. Người lao động theo hợp đồng
- ☐ 4. Khác (ghi rõ):

A8. Trình độ học vấn cao nhất của anh/chị:

- ☐ 1. Cao đẳng
- ☐ 2. Đại học
- ☐ 3. Trên đại học

B. NỘI DUNG

B1. Trong quá trình học tập tại trường, anh/chị cảm nhận việc tổ chức và điều hành các hoạt động học tập (lịch học, lịch thi, quản lý lớp học...) của khoa/phòng hiện nay như thế nào? *(Chọn 01 phương án)*

- ☐ 1. Công tác tổ chức, điều hành đào tạo diễn ra thông suốt, kịp thời; các hoạt động học tập, thi cử, quản lý lớp học được xử lý ổn định, không gây ách tắc cho người học
- ☐ 2. Hoạt động quản lý cơ bản đáp ứng yêu cầu; đôi lúc còn vướng mắc nhỏ nhưng không ảnh hưởng đáng kể đến quá trình học tập
- ☐ 3. Một số khâu điều phối, tổ chức đào tạo còn chậm; học viên phải chờ đợi hoặc điều chỉnh kế hoạch học tập
- ☐ 4. Công tác quản lý, điều hành giữa các bộ phận chưa thật sự nhịp nhàng, thiếu đồng bộ

☐ 5. Có biểu hiện quá tải hoặc thiếu thống nhất trong tổ chức, quản lý các hoạt động đào tạo

B2. Qua tiếp xúc và trải nghiệm học tập, phong cách, tác phong và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng được anh/chị cảm nhận rõ nhất ở nội dung nào sau đây?

(Chọn 01 phương án)

☐ 1. Chuẩn mực, nghiêm túc, gần gũi với người học; thể hiện rõ vai trò nêu gương của cán bộ lãnh đạo khoa/phòng

☐ 2. Cơ bản đúng mực, trách nhiệm; bảo đảm kỷ cương nhưng mức độ gần gũi với học viên còn hạn chế

☐ 3. Có sự khác nhau giữa các đơn vị; phong cách, tác phong chưa thật sự đồng đều

☐ 4. Phong cách làm việc còn mang tính hành chính, ít tương tác trực tiếp với người học

☐ 5. Có biểu hiện gây băn khoăn về tác phong, tinh thần trách nhiệm trong giải quyết công việc liên quan đến học viên

B3. Theo cảm nhận của anh/chị, năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng thể hiện rõ nhất qua thực tiễn tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ở nội dung nào sau đây?

(Chọn 01 phương án)

☐ 1. Quản lý đào tạo khoa học, linh hoạt; xử lý tốt các vấn đề phát sinh trong quá trình học tập

☐ 2. Công tác quản lý cơ bản đáp ứng yêu cầu chương trình, bảo đảm tiến độ học tập

☐ 3. Một số nội dung điều hành, tổ chức đào tạo còn lúng túng, thiếu linh hoạt

☐ 4. Việc chỉ đạo, điều phối hoạt động học tập đôi lúc chưa kịp thời

☐ 5. Năng lực quản lý bộc lộ hạn chế rõ, ảnh hưởng đến chất lượng học tập của người học

B4. Hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng trong việc bảo đảm chất lượng đào tạo được anh/chị cảm nhận rõ nhất ở nội dung nào?

(Chọn 01 phương án)

☐ 1. Tổ chức tốt chương trình đào tạo; huy động và phối hợp hiệu quả các nguồn lực phục vụ học tập của học viên

☐ 2. Bảo đảm đầy đủ các hoạt động đào tạo theo kế hoạch; đáp ứng yêu cầu chung của khóa học

☐ 3. Một số nội dung tổ chức, hỗ trợ học tập còn hạn chế, chưa thật sự đồng đều

☐ 4. Hiệu quả phối hợp giữa các đơn vị chưa cao, ảnh hưởng nhất định đến quá trình học tập

☐ 5. Việc tổ chức, hỗ trợ học tập còn bất cập, gây khó khăn cho người học

B5. Trong cảm nhận của anh/chị, uy tín và mức độ tín nhiệm đối với đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng của nhà trường hiện nay được thể hiện rõ nhất ở nội dung nào sau đây?

(Chọn 01 phương án)

☐ 1. Được giảng viên và học viên tin tưởng, đánh giá cao; tạo được sự yên tâm trong quá trình học tập

☐ 2. Có uy tín, được đa số người học tôn trọng và chấp hành trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng

☐ 3. Uy tín chưa đồng đều giữa các khoa, phòng

☐ 4. Một bộ phận lãnh đạo chưa tạo được sự tin tưởng rõ nét đối với người học

☐ 5. Có ý kiến băn khoăn về uy tín, mức độ tín nhiệm của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng

B6. Từ trải nghiệm học tập thực tế tại trường, theo anh/chị, những việc làm nào sau đây nếu được thực hiện tốt sẽ giúp nâng cao chất lượng lãnh đạo khoa, phòng và tạo thuận lợi hơn cho người học?

(Chọn tối đa 03 phương án phù hợp nhất)

☐ 1. Thông báo kế hoạch học tập, lịch học - lịch thi - lịch thực tế sớm và ổn định hơn, hạn chế thay đổi sát thời điểm học

☐ 2. Khi có điều chỉnh kế hoạch, lãnh đạo khoa/phòng giải thích rõ lý do và có phương án hỗ trợ để không ảnh hưởng đến quyền lợi học viên

☐ 3. Có đầu mối rõ ràng để học viên phản ánh, kiến nghị và được phản hồi kịp thời, cụ thể

☐ 4. Tăng cường sự phối hợp giữa khoa chuyên môn, phòng quản lý đào tạo và giảng viên để thống nhất trong tổ chức dạy – học

☐ 5. Quan tâm hơn đến điều kiện học tập của học viên (phòng học, thiết bị, tài liệu, không gian học tập)

☐ 6. Xử lý kịp thời, công bằng các vấn đề phát sinh liên quan đến kỷ cương, nề nếp học tập của lớp học

☐ 7. Lãnh đạo khoa/phòng thường xuyên hiện diện, nắm bắt tình hình lớp học và trao đổi trực tiếp với học viên khi cần thiết

☐ 8. Giữ phong cách làm việc chuẩn mực, gần gũi, tạo cảm giác yên tâm và tôn trọng đối với người học

☐ 9. Khác (ghi rõ):

Xin chân thành cảm ơn!

**BÁO CÁO XỬ LÝ SỐ LIỆU KHẢO SÁT Ý KIẾN
CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO KHOA, PHÒNG
CỦA TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH HIỆN NAY**

Đối tượng khảo sát: Để phục vụ cho đề tài, nghiên cứu sinh đã tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi với 600 cán bộ và 1200 phiếu đối với học viên tại các trường chính trị tại các địa phương. Số phiếu thu về là 589 phiếu đối với cán bộ (11 phiếu không đạt) và 1.184 phiếu đối với học viên (16 phiếu không đạt).

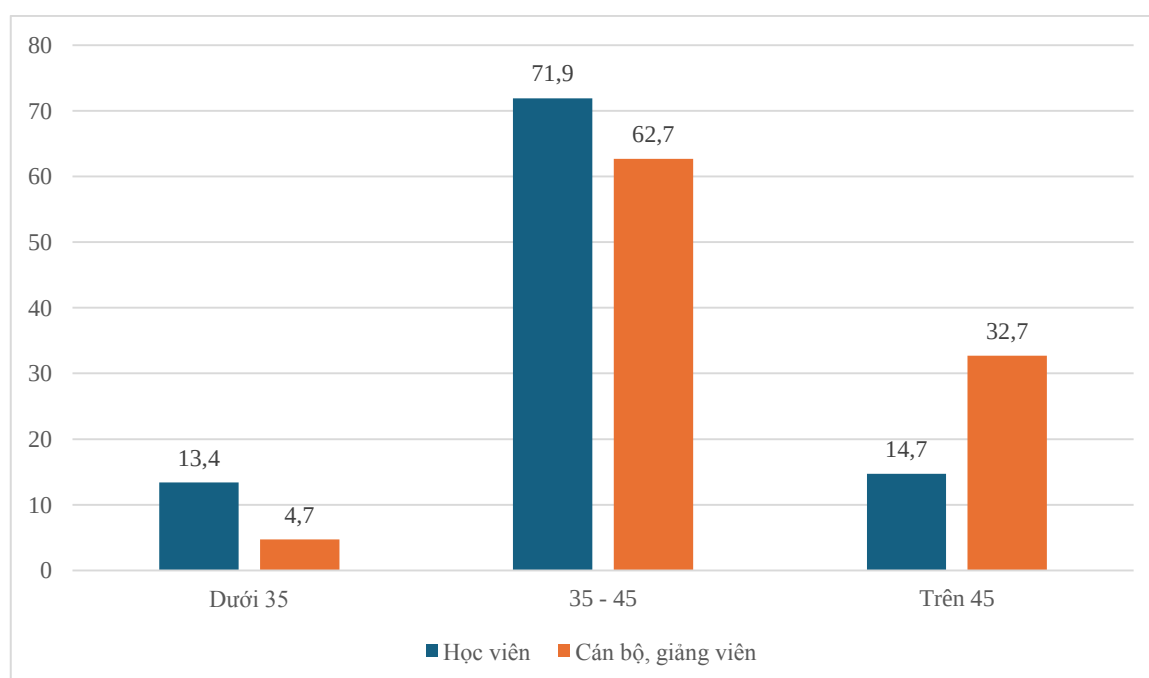
- Thời gian khảo sát: Tháng 11 năm 2025
- Kết quả một số đặc điểm chung của đối tượng khảo sát:

Bảng 1. Thông kê mẫu được chọn vào nghiên cứu theo địa bàn

Miền	Tỉnh / Thành phố	Học viên	Cán bộ	Tổng
Miền Bắc	Hà Nội	122	65	187
	Hưng Yên	105	54	159
	Hải Phòng	92	45	137
	Lai Châu	75	33	108
Tổng Miền Bắc		394	197	591
Miền Trung	Quảng Trị	148	73	221
	Thanh Hóa	127	63	190
	Khánh Hòa	118	58	176
Tổng Miền Trung		393	194	587
Miền Nam	Cần Thơ	140	75	215
	An Giang	133	63	196
	Cà Mau	124	60	184
Tổng Miền Nam		397	198	595
TỔNG CỘNG		1.184	589	1.773

Bảng 2. Thống kê mẫu được chọn vào nghiên cứu theo giới tính

Nhóm khách thể	Giới tính (Tỷ lệ %)	
	Nam	Nữ
Học viên (N=1.184)	49,3	50,7
Cán bộ (N=589)	48,7	51,3

Biểu đồ cơ cấu nhóm tuổi mẫu khảo sát**Bảng 3. Thời gian học viên đang theo học**

Thời gian	Tỷ lệ
Dưới 3 tháng	2,6
Từ 3 - 6 tháng	5,3
Từ 6 - 12 tháng	38,4
Trên 1 năm	53,8

Bảng 4. Hệ đào tạo học viên đang theo học

Hệ đào tạo	Tỷ lệ
Tập trung	21,8
Không tập trung	78,3

Bảng 5. Thâm niên công tác của cán bộ

Thời gian	Số lượng	Tỷ lệ
Dưới 5 năm	55	9,3
Từ 6 - 10 năm	57	9,7
Từ 11 - 15 năm	123	20,9
Trên 15 năm	354	60,1

Bảng 6. Trình độ lý luận chính trị và chuyên môn của cán bộ

Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ
Trình độ lý luận chính trị		
Trung cấp	138	23,4
Cao cấp	451	76,6
Trình độ chuyên môn		
Cử nhân	13	2,2
Thạc sĩ	500	84,9
Tiến sĩ	76	12,9

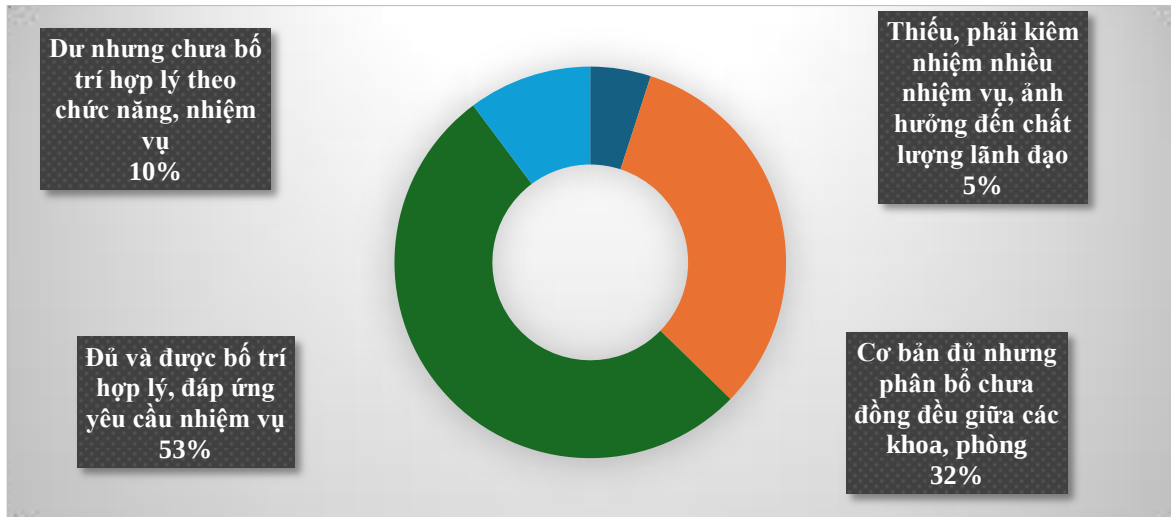
Bảng 7. Chức vụ và chức danh của cán bộ

Chức vụ	Số lượng	Tỷ lệ
Lãnh đạo/quản lý cấp trường	43	7,3
Lãnh đạo/quản lý cấp khoa/phòng	215	36,5
Chuyên viên	35	6,0
Giảng viên	296	50,2
Chức danh	Số lượng	Tỷ lệ
Giảng viên và tương đương	247	41,9
Giảng viên chính và tương đương	337	57,2
Giảng viên cao cấp và tương đương	5	0,9

1. Đánh giá của cán bộ về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa phòng

1.1. Đánh giá về số lượng, cơ cấu cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay

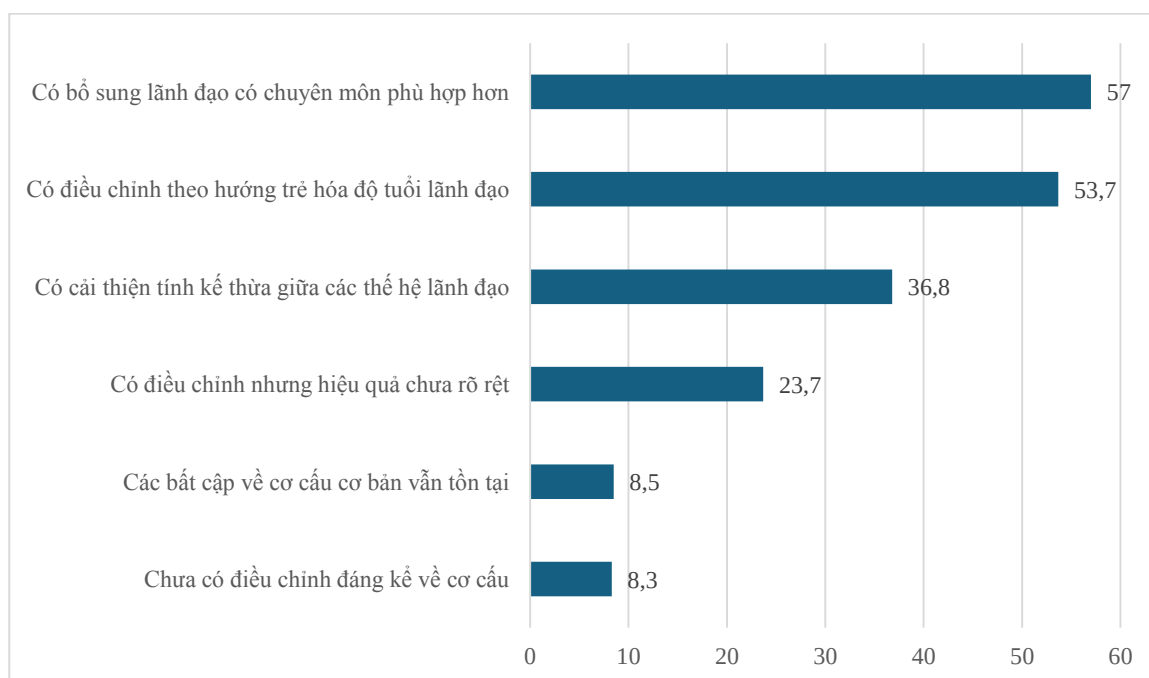
1.1.1. Đánh giá về cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay so với yêu cầu nhiệm vụ đề ra



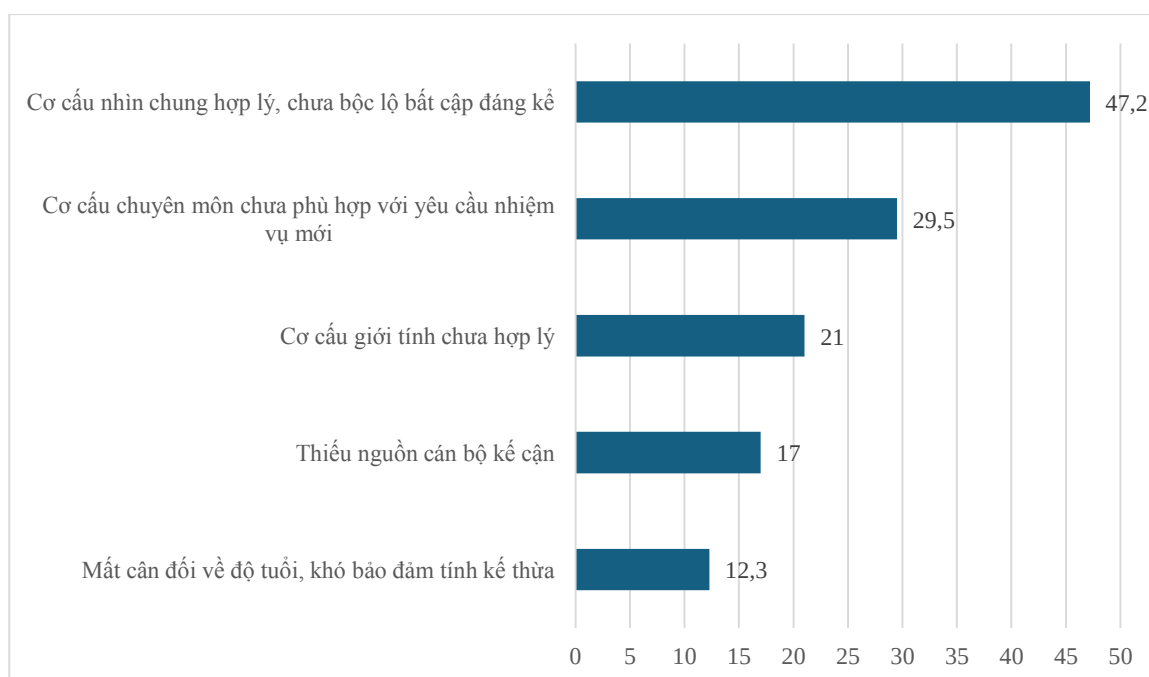
1.1.2. Đánh giá về cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay so với yêu cầu nhiệm vụ đề ra theo vùng miền

Đánh giá	Miền***			Tổng (N = 589)
	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	
Thiếu, phải kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ, ảnh hưởng đến chất lượng lãnh đạo	6	9	0	5
Cơ bản đủ nhưng phân bổ chưa đồng đều giữa các khoa, phòng	40	36,5	20,5	32,3
Đủ và được bố trí hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ	47,5	53,5	56,5	52,5
Dư nhưng chưa bố trí hợp lý theo chức năng, nhiệm vụ	6,5	1	23	10,2
Tổng	100			
	***P < 0,001			

1.1.3. Đánh giá về việc điều chỉnh cơ cấu đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng giai đoạn 2018 đến nay



1.1.4. Đánh giá về cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng hiện nay



1.2. 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

1.2.1. Đánh giá về lập trường chính trị của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng

Đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Kiên định, chấp hành nghiêm chủ trương, nghị quyết của Đảng; chủ động cụ thể hóa vào nhiệm vụ chuyên môn	412	70
Chấp hành đầy đủ chủ trương, nghị quyết nhưng tính chủ động, sáng tạo còn hạn chế	129	22
Có biểu hiện lúng túng trong vận dụng chủ trương vào thực tiễn nhiệm vụ	42	7
Có biểu hiện chưa thực sự gương mẫu trong quán triệt và tổ chức thực hiện nghị quyết	6	1

1.2.2. Đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức và tác phong của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Việc giữ gìn đạo đức, lối sống		
Gương mẫu, chuẩn mực; không có phản ánh tiêu cực trong đơn vị	425	72,2
Cơ bản giữ gìn đạo đức, lối sống nhưng còn một số biểu hiện cần chấn chỉnh	121	20,5
Có biểu hiện gây bất khoản trong tập thể (quan hệ công tác, lối sống, ứng xử)	42	7,1
Có biểu hiện vi phạm chuẩn mực đạo đức, ảnh hưởng đến uy tín đơn vị	1	0,2
Ý thức chấp hành nguyên tắc tổ chức, kỷ luật		
Chấp hành nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế làm việc; không có vi phạm	443	75,2
Cơ bản chấp hành quy định, nhưng đôi lúc chưa thật nghiêm	87	14,8

trong thực hiện quy trình		
Có biểu hiện nể nang, né tránh, chưa thực hiện đầy đủ nguyên tắc tổ chức	53	9,0
Có vi phạm kỷ luật hoặc phải nhắc nhở, kiểm điểm trong thời gian qua	6	1
Phong cách, lề lối làm việc		
Dân chủ, khoa học, sâu sát cơ sở; tạo được sự đồng thuận trong đơn vị	404	68,6
Cơ bản dân chủ, nhưng chưa thật sự sâu sát hoặc chưa phân công rõ ràng	84	14,2
Phong cách còn hành chính, nặng mệnh lệnh; hiệu quả phối hợp chưa cao	95	16,2
Phong cách làm việc thiếu thống nhất, ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo	6	1

1.3. Trình độ mọi mặt; năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng

1.3.1. Đánh giá về năng lực chuyên môn và nghiệp vụ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và nghiệp vụ quản lý		
Trình độ đồng bộ, vững vàng, đáp ứng đầy đủ yêu cầu giảng dạy, nghiên cứu và lãnh đạo, quản lý	340	57,7
Trình độ đáp ứng yêu cầu, nhưng một số lĩnh vực chuyên sâu còn hạn chế	181	30,7
Trình độ chưa đồng đều, có sự chênh lệch giữa các vị trí lãnh đạo	14	2,4
Trình độ chưa đáp ứng đầy đủ, ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả công tác	54	9,2
Năng lực xây dựng kế hoạch và định hướng phát triển		
Kế hoạch có tầm nhìn, sát thực tiễn, triển khai hiệu quả	300	51

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Kế hoạch cơ bản phù hợp, nhưng tầm nhìn dài hạn chưa rõ	196	33,3
Kế hoạch đáp ứng yêu cầu trước mắt, thiếu tính chiến lược	20	3,3
Kế hoạch mang tính hình thức, chưa gắn với điều kiện thực tiễn	11	1,9
Gặp khó khăn trong xây dựng kế hoạch, phụ thuộc nhiều vào chỉ đạo cấp trên	62	10,5
Năng lực điều hành thực hiện nhiệm vụ		
Điều hành chủ động, khoa học, phân công rõ, kiểm soát tốt tiến độ	349	59,3
Điều hành cơ bản hiệu quả, nhưng theo dõi, đôn đốc chưa thường xuyên	162	27,5
Điều hành còn chồng chéo, phối hợp trong đơn vị chưa thật nhịp nhàng	32	5,4
Điều hành thiếu nhất quán, phải điều chỉnh nhiều lần	9	1,5
Điều hành bộc lộ hạn chế rõ, ảnh hưởng đến chất lượng công việc	37	6,3
Năng lực ra quyết định và xử lý vấn đề		
Quyết định kịp thời, đúng thẩm quyền, giải quyết hiệu quả vấn đề	280	47,5
Quyết định đúng hướng, nhưng đôi lúc còn chậm	231	39,2
Ra quyết định thận trọng quá mức, làm chậm tiến độ công việc	15	2,5
Ra quyết định thiếu dứt khoát, phải điều chỉnh nhiều lần	13	2,2
Xử lý tình huống lúng túng, phụ thuộc nhiều vào cấp trên	50	8,6
Năng lực phối hợp và quản lý đội ngũ		
Tạo được sự đoàn kết, đồng thuận cao, phát huy tốt năng lực đội ngũ	312	52
Cơ bản giữ được ổn định nội bộ, động viên được cán bộ	209	34,8
Phối hợp chưa thật chặt chẽ, hiệu quả chưa cao	21	3,5
Quản lý con người còn lúng túng, thiếu biện pháp phù hợp	5	0,8
Có biểu hiện bất cập trong quản lý, ảnh hưởng đến tinh thần làm việc	53	8,8

1.3.2. Đánh giá về năng lực nghiên cứu khoa học, tham mưu và đổi mới thích ứng đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trình độ nghiên cứu khoa học		
Chủ động dẫn dắt hoạt động nghiên cứu, có sản phẩm phục vụ thực tiễn	299	50,8
Tham gia nghiên cứu thường xuyên, nhưng chưa đóng vai trò dẫn dắt	220	37,2
Tham gia nghiên cứu ở mức hạn chế, chưa gắn chặt với nhiệm vụ	23	4
Ít tham gia nghiên cứu, chủ yếu tập trung quản lý hành chính	47	8
Năng lực tham mưu, đề xuất		
Đề xuất kịp thời, đúng hướng, nhiều kiến nghị được tiếp thu	338	57,3
Có đề xuất, nhưng mức độ chủ động chưa cao	174	29,5
Đề xuất chưa thường xuyên, chủ yếu thực hiện theo chỉ đạo	33	5,6
Ít tham mưu, thiếu sáng kiến	43	7,4
Gần như không có vai trò tham mưu	1	0,2
Năng lực đổi mới, thích ứng		
Chủ động đổi mới, tạo được chuyển biến rõ rệt	357	60,6
Có đổi mới nhưng chất lượng còn thấp	177	30
Đổi mới chậm, mang tính điều chỉnh kỹ thuật	16	2,8
Đổi mới mang tính đối phó	38	6,4
Chưa theo kịp yêu cầu đổi mới hiện nay	1	0,2

1.3.3. Đánh giá về việc ứng dụng khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng

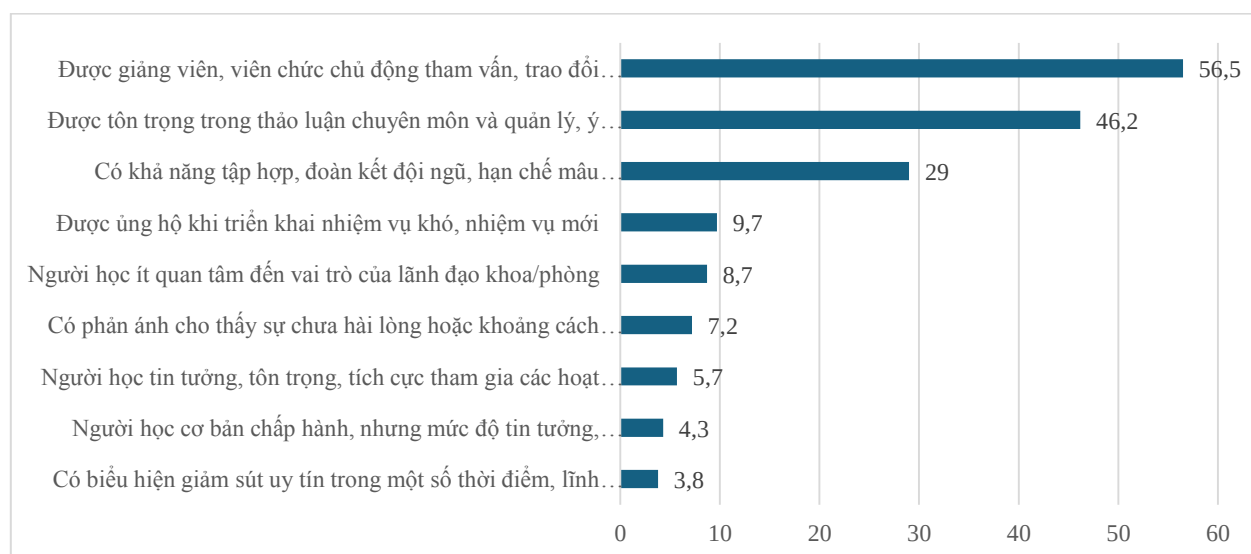
Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin		
Chủ động ứng dụng công nghệ, nâng cao rõ hiệu quả quản lý	209	35,5
Có ứng dụng công nghệ, nhưng chưa đồng bộ	310	52,7
Ứng dụng công nghệ ở mức tối thiểu, mang tính bắt buộc	15	2,5
Gặp khó khăn trong ứng dụng, phụ thuộc vào cá nhân khác	48	8,1
Chưa đáp ứng yêu cầu ứng dụng công nghệ hiện nay	7	1,2
Năng lực chuyển đổi số		
Có chủ động sử dụng dữ liệu số và các hệ thống quản lý số trong ra quyết định lãnh đạo, kiểm tra, đánh giá và cải tiến hoạt động của đơn vị	188	32
Có chủ động ứng dụng các phần mềm, nền tảng số trong quản lý, điều hành công việc và theo dõi tiến độ thực hiện nhiệm vụ	249	42,2
Có chủ động sử dụng các công cụ số để trao đổi thông tin, phối hợp công việc và tổ chức họp hành trong khoa, phòng	91	15,4
Có chủ động sử dụng công nghệ thông tin chủ yếu ở mức hỗ trợ cá nhân (soạn thảo văn bản, lưu trữ, trình chiếu)	58	9,9
Có rất ít hoặc gần như không chủ động ứng dụng các công cụ và nền tảng số trong hoạt động lãnh đạo, quản lý	3	0,5

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

1.4.1. Đánh giá về tinh thần bồi dưỡng và hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Việc tự học tập, tự bồi dưỡng		
Chủ động, thường xuyên tự học, nâng cao rõ năng lực công tác	423	71,9
Có tự học nhưng chưa thường xuyên	120	20,3
Tự học mang tính hình thức	3	0,5
Ít quan tâm đến việc tự bồi dưỡng	38	6,4
Gần như không có hoạt động tự bồi dưỡng	5	0,9
Mức độ hoàn thành nhiệm vụ		
Thể hiện rõ vai trò đầu mối mỗi tổ chức; chủ động huy động và phối hợp hiệu quả các nguồn lực (nhân lực, tài chính, chuyên môn, mối quan hệ công tác) để hoàn thành tốt các nhiệm vụ chính trị chung của nhà trường	331	56,1
Bảo đảm tiến độ và yêu cầu nhiệm vụ; huy động và phối hợp nguồn lực tương đối tốt nhưng chưa thật sự chủ động hoặc chưa khai thác hết tiềm năng	176	29,9
Hoàn thành phần việc được giao nhưng việc huy động nguồn lực và phối hợp giữa các đơn vị còn hạn chế, hiệu quả chưa đồng đều	35	6
Việc tổ chức, huy động nguồn lực và phối hợp giữa các đơn vị còn bất cập, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chung	47	8

1.5. Uy tín, tín nhiệm của giảng viên, viên chức trong đơn vị và của người học đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo khoa, phòng của các trường chính trị cấp tỉnh



2. Đánh giá học viên về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo

2.1. Về hiệu quả tổ chức và điều hành các hoạt động đào tạo

2.1.1. *Đánh giá về việc tổ chức và điều hành các hoạt động học tập (lịch học, lịch thi, quản lý lớp học...) của khoa/phòng hiện nay*

Đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ
Công tác tổ chức, điều hành đào tạo diễn ra thông suốt, kịp thời; các hoạt động học tập, thi cử, quản lý lớp học được xử lý ổn định, không gây ách tắc cho người học	1099	92,9
Hoạt động quản lý cơ bản đáp ứng yêu cầu; đôi lúc còn vướng mắc nhỏ nhưng không ảnh hưởng đáng kể đến quá trình học tập	79	6,6
Một số khâu điều phối, tổ chức đào tạo còn chậm; học viên phải chờ đợi hoặc điều chỉnh kế hoạch học tập	6	0,5

2.1.2. Đánh giá về việc tiếp xúc và trải nghiệm học tập, phong cách, tác phong và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng

Đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ
Quản lý đào tạo khoa học, linh hoạt; xử lý tốt các vấn đề phát sinh trong quá trình học tập	1071	90,4
Công tác quản lý cơ bản đáp ứng yêu cầu chương trình, bảo đảm tiến độ học tập	111	9,4
Một số nội dung điều hành, tổ chức đào tạo còn lúng túng, thiếu linh hoạt	1	0,1
Việc chỉ đạo, điều phối hoạt động học tập đôi lúc chưa kịp thời	1	0,1

2.1.3. Đánh giá về hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng trong việc bảo đảm chất lượng đào tạo

Đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ
Tổ chức tốt chương trình đào tạo; huy động và phối hợp hiệu quả các nguồn lực phục vụ học tập của học viên	998	84,3
Bảo đảm đầy đủ các hoạt động đào tạo theo kế hoạch; đáp ứng yêu cầu chung của khóa học	181	15,3
Một số nội dung tổ chức, hỗ trợ học tập còn hạn chế, chưa thật sự đồng đều	4	0,3
Việc tổ chức, hỗ trợ học tập còn bất cập, gây khó khăn cho người học	1	0,1

2.2. Về phong cách lãnh đạo, tác phong làm việc và tinh thần trách nhiệm

Đánh giá về việc tiếp xúc và trải nghiệm học tập, phong cách, tác phong và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng

Đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ
Chuẩn mực, nghiêm túc, gần gũi với người học; thể hiện rõ vai trò nêu gương của cán bộ lãnh đạo khoa/phòng	1143	96,4
Cơ bản đúng mực, trách nhiệm; bảo đảm kỷ cương nhưng mức độ gần gũi với học viên còn hạn chế	35	3
Có sự khác nhau giữa các đơn vị; phong cách, tác phong chưa thật sự đồng đều	2	0,2
Phong cách làm việc còn mang tính hành chính, ít tương tác trực tiếp với người học	2	0,2
Có biểu hiện gây băn khoăn về tác phong, tinh thần trách nhiệm trong giải quyết công việc liên quan đến học viên	2	0,2

2.3. Về mức độ uy tín và tín nhiệm của đội ngũ lãnh đạo

Đánh giá về uy tín và mức độ tín nhiệm đối với đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng của nhà trường hiện nay

Đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ
Được giảng viên và học viên tin tưởng, đánh giá cao; tạo được sự yên tâm trong quá trình học tập	1034	87,3
Có uy tín, được đa số người học tôn trọng và chấp hành trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng	146	12,3
Uy tín chưa đồng đều giữa các khoa, phòng	3	0,3
Có ý kiến băn khoăn về uy tín, mức độ tín nhiệm của đội ngũ lãnh đạo khoa, phòng	1	0,1