

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

HÀ THỊ HỒNG HẢI

NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG
TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC
Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH 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

HÀ THỊ HỒNG HẢI

NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG
TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC
Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

Mã số: 9310202

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

Người hướng dẫn khoa học: PGS, TS. MAI ĐỨC NGỌC

PGS, TS. PHẠM TẮT THẮNG

HÀ NỘI - 2026

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 đúng quy định.

Hà Nội, ngày tháng năm 2026

Tác giả

Hà Thị Hồng Hải

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	9
1.1. Các công trình nghiên cứu ở ngoài nước	9
1.2. Các công trình nghiên cứu ở trong nước	18
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	31
Chương 2: NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH – NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN....	35
2.1. Thành phố Hồ Chí Minh, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh	35
2.2. Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh – khái niệm, nội dung, các yếu tố quy định và vai trò	61
Chương 3: NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY- THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA	81
3.1. Thực trạng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay	81
3.2. Nguyên nhân và những vấn đề đặt ra	114
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THỜI GIAN TỚI.....	124
4.1. Dự báo những yếu tố tác động và phương hướng nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới	124
4.2. Những giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới	133
KẾT LUẬN	179
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	181
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	182
PHỤ LỤC	196

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Biểu đồ 3.1. Cơ cấu số lượng tổ chức đảng và đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.....	94
Biểu đồ 3.2. Kết quả công tác phát triển đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay.....	95
Biểu đồ 3.3. Tình hình đảng viên bị xóa tên và xin ra khỏi Đảng tại các tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.....	112

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn lựa đề tài

Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng là một trong những vấn đề luôn được Đảng Cộng sản Việt Nam coi trọng và xác định là nội dung trọng yếu, thường xuyên. Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XIV xác định một trong những mục tiêu tổng quát giai đoạn 2025-2030 là nâng cao vai trò, năng lực lãnh đạo, cầm quyền, sức chiến đấu của Đảng; thắt chặt mối quan hệ gắn bó mật thiết giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân; phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa và quyền làm chủ của Nhân dân.

Tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở có vai trò là hạt nhân chính trị, lãnh đạo cán bộ, đảng viên, người lao động và tuyên truyền, vận động các thành viên trong doanh nghiệp thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, điều lệ công ty và các quy chế, quy định của doanh nghiệp; tham gia xây dựng và lãnh đạo thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững, hoàn thành nghĩa vụ đối với Nhà nước, bảo đảm lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, cổ đông và người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ; xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh, góp phần phát triển nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa và xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh. Đặc biệt, Nghị quyết 68-NQ/TW ngày 04/05/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân đã xác định quan điểm “Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất của nền kinh tế quốc gia” [11]. Kết luận số 58-KL/TW ngày 26/6/2026 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 21-NQ/TW, khóa XIII về tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới đã xác định quan điểm: “đẩy mạnh phát triển tổ chức đảng trong khu vực ngoài nhà nước ở những lĩnh vực, địa bàn trọng điểm” [12]; “chuyển mạnh từ tư duy lãnh đạo quản lý sang định hướng, hỗ trợ, đồng hành, tăng cường đối thoại, tạo đồng thuận với chủ doanh nghiệp; không hành chính hóa, không cản trở hoạt động sản xuất, kinh doanh hợp pháp của doanh

ng nghiệp” [12]; đã khẳng định vai trò, tầm quan trọng của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và tư duy đổi mới mạnh mẽ về phương thức, nội dung lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Thời gian qua, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã luôn nỗ lực để nâng cao năng lực lãnh đạo, giữ vững và phát huy vai trò lãnh đạo trong doanh nghiệp. Các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã tập trung lãnh đạo và tích cực tuyên truyền, vận động cán bộ công nhân viên, người lao động và các thành viên trong bộ máy quản lý của doanh nghiệp chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, đoàn kết, tích cực góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Song song với đó, các cấp ủy lãnh đạo đã tập trung chỉ đạo các tổ chức đoàn thể trong doanh nghiệp thường xuyên phát động phong trào thi đua yêu nước để qua đó lựa chọn những quần chúng ưu tú giới thiệu cho Đảng xem xét, bồi dưỡng kết nạp. Sinh hoạt Đảng từng bước được đổi mới, nâng cao chất lượng, gắn với nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh và mục tiêu phát triển của doanh nghiệp; kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, đảng viên, người lao động để trao đổi, phối hợp với Hội đồng quản trị, chủ doanh nghiệp giải quyết kịp thời, đảm bảo sự hài hòa, ổn định tại doanh nghiệp.

Tuy nhiên, Trung ương Đảng đã ban hành nhiều văn bản liên quan đến kinh tế tư nhân và tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, nhưng lại chưa có văn bản độc lập, hoàn chỉnh nào quy định và đánh giá năng lực lãnh đạo riêng cho tổ chức đảng ngoài khu vực nhà nước. Bên cạnh đó, hiện nay, năng lực lãnh đạo của một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn một số hạn chế. Một số cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng chưa phát huy được vai trò là hạt nhân chính trị lãnh đạo của Đảng; tổ chức cơ sở đảng chưa thể hiện tốt vai trò là nơi lãnh đạo, giáo dục, quản lý, giám sát và rèn luyện đội ngũ đảng viên, làm suy giảm lòng tin của quần chúng nhân dân đối với Đảng, giảm năng lực lãnh

đạo của Đảng ngay từ chi bộ. Công tác tuyên truyền giáo dục chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước ở một số nơi chưa tốt, thiếu sâu sắc và còn mang tính hình thức. Khả năng lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ, nhất là nhiệm vụ chính trị, sản xuất kinh doanh của một số tổ chức cơ sở đảng còn hạn chế, sự tham gia ý kiến vào chiến lược, kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp chưa nhiều, chưa tạo được niềm tin đối với chủ doanh nghiệp khi xin ý kiến cấp ủy đảng. Công tác tự phê bình và phê bình một số tổ chức cơ sở đảng chưa tốt, còn hình thức, đã làm giảm sức chiến đấu trong Đảng. Tính gương mẫu và trách nhiệm nêu gương chưa được thể hiện rõ nét trong một bộ phận đảng viên. Công tác cán bộ và công tác phát triển đảng ở một số tổ chức cơ sở đảng còn chưa đảm bảo chất lượng. Mối quan hệ giữa cấp ủy đảng với Hội đồng Thành viên, Hội đồng quản trị, Chủ tịch Công ty, Tổng Giám đốc (Giám đốc) có nơi chưa thật sự được phát huy. Năng lực lãnh đạo và hoạt động của các tổ chức đảng còn đứng trước nhiều khó khăn do ảnh hưởng từ việc suy thoái kinh tế, sự ủng hộ, tạo điều kiện của chủ doanh nghiệp, áp lực về thời gian thực hiện công tác Đảng....

Từ yêu cầu cần phải xây dựng khung đánh giá năng lực lãnh đạo riêng cho tổ chức đảng ngoài khu vực nhà nước trong điều kiện doanh nghiệp hoạt động theo cơ chế thị trường, có khác biệt về sở hữu, mô hình quản trị và quan hệ lao động. Và từ những hạn chế trong năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, trước mục tiêu phát triển Thành phố Hồ Chí Minh và tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, nghiên cứu sinh quyết định lựa chọn đề tài ***“Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay”*** làm luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền.

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

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành

phố Hồ Chí Minh, luận án đề xuất phương hướng và giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.
- Làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay.
- Khảo sát, đánh giá đúng thực trạng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay; làm rõ nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế và những vấn đề đặt ra từ thực tiễn.
- Đề xuất phương hướng, giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới.

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

3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án

Về nội dung: Luận án nghiên cứu năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh dưới góc độ khoa học xây dựng Đảng, xem xét tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh là hạt nhân chính trị trong doanh nghiệp, trên các phương diện lãnh đạo: công tác chính trị, tư tưởng, công tác xây dựng tổ chức đảng và đảng viên, công tác kiểm tra giám sát, công tác sơ kết, tổng kết thực tiễn và năng lực tự chỉnh đốn, xây dựng tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh.

Về không gian: Luận án nghiên cứu, khảo sát năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh với tất cả các loại hình: doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp

nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, hợp tác xã, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập, hộ kinh doanh cá thể phi nông, lâm nghiệp, thủy sản.

Về thời gian: Luận án nghiên cứu, khảo sát năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian từ năm 2015 đến nay (gắn với mốc thời gian Đảng Cộng sản Việt Nam tiến hành tổng kết thực tiễn 30 năm đổi mới, đánh giá lại toàn diện vai trò của kinh tế tư nhân và tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; dự thảo các văn kiện trình Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII đã chính thức đưa quan điểm coi kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đánh dấu bước đột phá về tư duy lý luận). Phương hướng và giải pháp định hướng đến năm 2035.

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

4.1. Cơ sở lý luận

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 tổ chức cơ sở đảng; về lãnh đạo, năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng nói chung và năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp nói riêng.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Luận án được nghiên cứu trên cơ sở thực tiễn năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử; đồng thời, sử dụng các phương pháp: logic và lịch sử, phân tích kết hợp tổng hợp; quy nạp và diễn dịch; thống kê, so sánh; khảo sát, tổng kết thực tiễn; điều tra xã hội học.

Phương pháp logic và lịch sử: được sử dụng trong toàn bộ luận án, từ tổng quan các công trình khoa học, phân tích rút ra những kết luận về lý luận và thực tiễn của luận án; phân tích thực trạng năng lực lãnh đạo của tổ chức

cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay, rút ra logic; phân tích đề xuất giải pháp.

Phương pháp phân tích kết hợp tổng hợp: Được sử dụng chủ yếu trong đánh giá thực trạng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay. Phân tích các báo cáo, số liệu từ văn kiện, văn bản của Thành ủy; tổng hợp, đưa ra các nhận định, đánh giá ưu điểm, hạn chế trong thực trạng.

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 đánh giá thực trạng.

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

Phương pháp khảo sát, tổng kết thực tiễn: được sử dụng chủ yếu ở chương 3 của luận án để khảo sát thực trạng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay, rút ra những nhận định, kết luận, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra.

Phương pháp điều tra xã hội học: Thông qua phiếu điều tra, khảo sát để đánh giá thực trạng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Để thu thập thông tin điều tra xã hội học về năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, nghiên cứu tiến hành khảo sát bằng thông qua Google Form trong thời gian từ tháng 1/2026 đến tháng 5/2026. Tổng số phiếu phát ra là 1500, thu về 976 phiếu, trong đó có 965 phiếu hợp lệ (đạt tỷ lệ 64,3%) và 11 phiếu không hợp lệ (chiếm 0,73%).

Về nhóm tuổi, khảo sát cho thấy lực lượng tham gia trả lời chủ yếu trong độ tuổi dưới 40 tuổi chiếm 43%, nhóm từ 40 đến dưới 55 tuổi chiếm 48%. Nhóm từ 55 đến 65 tuổi chiếm 8%. Nhóm trên 60 tuổi chiếm 1%. Điều này phản ánh lực lượng được khảo sát chủ yếu đang ở độ tuổi lao động, có vai trò quan trọng trong các hoạt động của tổ chức cơ sở đảng khối doanh nghiệp ngoài khu

vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Về giới tính, tỷ lệ nam là 55% và nữ là 45%, thể hiện sự tham gia giữa hai giới trong khảo sát.

Về trình độ học vấn, có 12% đối tượng khảo sát có trình độ trung cấp, 72% có trình độ sau đại học và 16% có trình độ sau đại học. Về trình độ lý luận chính trị, 18,9% không có trình độ lý luận chính trị, 26,1% có trình độ sơ cấp, 39% có trình độ trung cấp và 16% có trình độ cao cấp.

Về đơn vị công tác, 11% đang công tác trong các cơ quan của Đảng, 12% công tác trong các cơ quan chính quyền, 13% công tác trong Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể, 64% đang công tác tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Trong nhóm đối tượng đang công tác tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, 15,1% là cấp ủy viên trong các tổ chức đảng, 18% trong các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp, 48% là đảng viên, 18,9% là người lao động trong doanh nghiệp.

Những số liệu này phản ánh sự phân bố tương đối đồng đều trong các nhóm đối tượng khảo sát, giúp cung cấp cái nhìn tổng quan về năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

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

- Luận án đưa ra khái niệm trung tâm của đề tài: năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh là tổng hòa các khả năng quán triệt, vận dụng các nghị quyết, chủ trương của Đảng để đề ra và tổ chức thực hiện thắng lợi các quyết định lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, làm cho tổ chức cơ sở đảng phát huy được vai trò, chức năng, nhiệm vụ lãnh đạo trong doanh nghiệp.

- Luận án làm rõ những vấn đề đặt ra từ thực tiễn năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, nhất là mâu thuẫn giữa yêu cầu đảm bảo sự lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng với đặc thù quản trị doanh nghiệp và quyền tự chủ của chủ doanh nghiệp trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

- Luận án đề xuất 02 giải pháp đột phá để nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành

phố Hồ Chí Minh thời gian tới. Cụ thể, giải pháp: Đổi mới việc đề ra nghị quyết, chủ trương lãnh đạo phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp và tổ chức đảng; chú trọng công tác tuyên truyền, vận động và xây dựng quan hệ phối hợp với chủ hoặc quản lý doanh nghiệp và giải pháp: Phát huy năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng thông qua mô hình “Chi bộ số”, “Đảng viên số” và bộ tiêu chí đặc thù trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

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

- Luận án góp phần làm rõ những vấn đề lý luận, thực tiễn năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hiện nay.

- Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được dùng làm tài liệu tham khảo cho công tác xây dựng, nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, và có thể làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, học tập về xây dựng Đảng hiện nay.

- Kết quả nghiên cứu của luận án còn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo phục vụ học tập, giảng dạy, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng ở Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh, các trung tâm chính trị trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

7. Kết cấu của luận án:

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

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 doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Dickson, B. J. (2003), *Red Capitalists in China: The Party, Private Entrepreneurs, and Prospects for Political Change* (Các nhà tư bản đỏ ở Trung Quốc: Đảng Cộng sản, doanh nhân tư nhân và triển vọng đổi mới chính trị) [119]. Đây là một trong những công trình tiêu biểu nghiên cứu quan hệ giữa Đảng Cộng sản Trung Quốc với khu vực doanh nghiệp tư nhân trong tiến trình cải cách kinh tế. Tác giả tập trung phân tích sự vận động trong quan hệ giữa Đảng và đội ngũ doanh nhân, nhất là chủ trương thu hút, kết nạp doanh nhân vào Đảng, qua đó hình thành các mối liên hệ chính trị - tổ chức mới giữa Đảng với khu vực kinh tế ngoài nhà nước. Đối với đề tài luận án, công trình này có giá trị tham khảo trong việc nhận diện cơ sở chính trị - xã hội của công tác xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, nhất là vấn đề tập hợp, vận động chủ doanh nghiệp, người quản lý và người lao động trong doanh nghiệp.

Dickson, B. J. (2007), *Integrating Wealth and Power in China: The Communist Party's Embrace of the Private Sector* (Gắn kết nguồn lực kinh tế và quyền lực chính trị ở Trung Quốc: Chủ trương thu hút khu vực tư nhân của Đảng Cộng sản) [120]. Bài viết sử dụng dữ liệu khảo sát các năm 1999 và 2005 để phân tích chiến lược của Đảng Cộng sản Trung Quốc đối với khu vực tư nhân. Tác giả chỉ ra rằng Đảng Cộng sản Trung Quốc đã từng bước mở rộng quan hệ với khu vực này thông qua việc thu hút doanh nhân tham gia vào Đảng, đồng thời khuyến khích đảng viên tham gia hoạt động kinh doanh. Công trình giúp làm rõ sự điều chỉnh của một đảng cầm quyền trong bối cảnh kinh tế tư nhân phát triển nhanh và trở thành lực lượng quan trọng của nền kinh tế.

Chen, J. & Dickson, B. J. (2010), *Allies of the State: China's Private Entrepreneurs and Democratic Change* (Đồng minh của nhà nước: Doanh nhân

Trung Quốc và sự thay đổi dân chủ) [117]. Công trình nghiên cứu thái độ chính trị, hành vi chính trị và mức độ gắn kết của doanh nhân Trung Quốc với nhà nước và Đảng Cộng sản Trung Quốc. Trên cơ sở khảo sát và nghiên cứu thực tế, các tác giả cho rằng doanh nhân Trung Quốc không nhất thiết hình thành một lực lượng xã hội đối lập với hệ thống chính trị hiện hành, mà trong nhiều trường hợp có xu hướng gắn bó lợi ích với nhà nước và các thiết chế chính trị. Công trình này có giá trị tham khảo đối với luận án ở phương diện làm rõ quan hệ giữa doanh nhân với đảng cầm quyền trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường. Theo đó, khi nghiên cứu tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, cần chú ý đến vai trò vận động, thuyết phục, tạo sự đồng thuận của tổ chức đảng đối với chủ doanh nghiệp, đội ngũ quản lý và người lao động, thay vì chỉ tiếp cận từ phương diện tổ chức.

Yan, X. & Huang, J. (2017), *Navigating Unknown Waters: The Chinese Communist Party's New Presence in the Private Sector* (Sự hiện diện của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong khu vực tư nhân) [133]. Bài viết phân tích nỗ lực của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong việc củng cố và mở rộng các tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân, đặc biệt thông qua một số sáng kiến ở địa phương sau khủng hoảng tài chính toàn cầu năm 2008. Các tác giả cho rằng sự hiện diện của tổ chức đảng trong khu vực tư nhân không chỉ nhằm bảo đảm vai trò chính trị của Đảng, mà còn gắn với việc hỗ trợ doanh nghiệp tiếp cận chính sách, tăng cường liên hệ giữa doanh nghiệp với hệ thống chính trị và góp phần ổn định quan hệ trong doanh nghiệp. Đối với luận án, công trình này gợi mở cách nhìn về chức năng kép của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước: vừa giữ vai trò hạt nhân chính trị, vừa là cầu nối giữa doanh nghiệp với chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, qua đó góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

Ma, J. & He, X. (2018), *The Chinese Communist Party's Integration Policy towards Private Business and Its Effectiveness: An Analysis of the Ninth National Survey of Chinese Private Enterprises* (Chính sách gắn kết của Đảng Cộng sản Trung Quốc đối với doanh nghiệp tư nhân và hiệu quả của chính sách này: Phân tích cuộc khảo sát toàn quốc lần thứ chín về doanh nghiệp tư nhân

Trung Quốc) [127]. Trên cơ sở dữ liệu từ cuộc khảo sát toàn quốc về doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc, bài viết phân tích hiệu quả của chính sách gắn kết khu vực doanh nghiệp tư nhân với hệ thống chính trị. Các tác giả cho rằng các doanh nghiệp có tổ chức đảng hoặc chủ doanh nghiệp là đảng viên thường có mức độ nhận thức, đồng thuận chính sách cao hơn và tích cực hơn trong định hướng phát triển dài hạn. Công trình này có ý nghĩa đối với luận án ở phương diện phương pháp luận, vì gợi mở việc đánh giá vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp thông qua những biểu hiện cụ thể như năng lực tuyên truyền, vận động; năng lực tạo đồng thuận; năng lực kết nối chính sách; năng lực tham gia xây dựng môi trường sản xuất, kinh doanh ổn định; và năng lực góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Zhang, H. (2018), *Who Serves the Party on the Ground? Grassroots Party Workers for China's Non-Public Sector of the Economy* (Ai phục vụ Đảng ở cơ sở? Đội ngũ cán bộ làm công tác Đảng ở khu vực kinh tế phi công hữu của Trung Quốc) [135]. Công trình tập trung nghiên cứu đội ngũ cán bộ trực tiếp làm công tác Đảng ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước của Trung Quốc, gồm bí thư tổ chức cơ sở đảng và các lực lượng chuyên trách, bán chuyên trách tham gia triển khai nhiệm vụ xây dựng Đảng. Tác giả cho thấy, hiệu quả hoạt động của tổ chức đảng trong khu vực ngoài nhà nước phụ thuộc rất lớn vào chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở, nhất là năng lực nắm bắt tình hình doanh nghiệp, khả năng vận động, thuyết phục, phối hợp với chủ doanh nghiệp và tổ chức các hoạt động phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh.

Học viện Chính trị và Hành chính Quốc gia Lào (2019), ບົດລາຍງານການກໍ່ສ້າງພັກ (Cẩm nang công tác xây dựng Đảng ở cơ sở) [124]. Tài liệu tổng hợp quy trình thành lập, và hướng dẫn các nghiệp vụ, công tác xây dựng tổ chức đảng. Trong đó có các chương hướng dẫn riêng về nguyên tắc lập tổ chức đảng tại các cơ sở sản xuất kinh doanh tư nhân và doanh nghiệp liên doanh có vốn nước ngoài tại nước Lào.

Ban Tổ chức Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2020), ການເຮັດວຽກຂອງພັກໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດ (Công tác của Đảng ở khu vực kinh tế) [125]. Tài liệu hướng dẫn công tác xây dựng tổ chức đảng và các nghiệp vụ liên quan.

加强引导 (Tăng cường vai trò định hướng của Đảng trong khu vực kinh tế tư nhân) [116]. Đề tài nghiên cứu, đánh giá thực trạng thành lập, phát triển các tổ chức cơ sở đảng, phát triển đảng viên là chủ doanh nghiệp tư nhân và người lao động trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tại Lào.

Yao, Z., Zhang, Z., & Ma, J. (2023), *Party Branches, Policy Perception and Corporate Social Responsibility: Evidence from Chinese Private Enterprises* (Chi bộ Đảng, nhận thức chính sách và trách nhiệm xã hội doanh nghiệp: Bằng chứng từ doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc) [134]. Công trình nghiên cứu tác động của chi bộ Đảng trong doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc đối với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Các tác giả cho rằng sự hiện diện của chi bộ Đảng có thể góp phần nâng cao nhận thức chính sách của doanh nghiệp, từ đó tác động đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội. Công trình này có giá trị tham khảo đối với luận án ở chỗ mở rộng cách nhìn về vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Theo đó, tổ chức đảng không chỉ thực hiện nhiệm vụ chính trị, tư tưởng và tổ chức, mà còn có thể góp phần thúc đẩy doanh nghiệp quan tâm hơn đến người lao động, cộng đồng, trách nhiệm xã hội và phát triển bền vững. Đây là gợi mở hữu ích khi nghiên cứu vai trò của tổ chức cơ sở đảng trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Gu, Y. & Yang, Z. (2023), *The More Red the Greener? How the Communist Party of China's Party Organizations Influences Corporate Green Innovation* (Càng “đỏ” càng “xanh”? Tổ chức đảng của Đảng Cộng sản Trung Quốc ảnh hưởng như thế nào đến đổi mới xanh của doanh nghiệp) [123]. Bài viết nghiên cứu tác động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp đối với đổi mới xanh của doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc. Các tác giả cho rằng tổ chức đảng có thể tác động tích cực đến đổi mới xanh thông qua việc giảm ràng buộc tài chính và nâng cao nhận thức về môi trường, xã hội, quản trị. Công trình này có giá trị tham khảo khi luận án xem xét vai trò của tổ chức cơ sở đảng trong việc tham gia định hướng doanh nghiệp phát triển bền vững, chấp hành chính sách, pháp luật và thực hiện trách nhiệm xã hội.

Zhang, K., & Zhou, Y. (2023), *The Communist Party of China Embeddedness in Corporate Governance and Total Factor Productivity: Evidence from Private Firms in China* (Sự gắn kết của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong quản trị doanh nghiệp và năng suất nhân tố tổng hợp: Bằng chứng từ doanh nghiệp tư nhân ở Trung Quốc) [136]. Công trình phân tích tác động của sự tham gia của tổ chức đảng vào quản trị doanh nghiệp đối với năng suất nhân tố tổng hợp của doanh nghiệp tư nhân. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu doanh nghiệp niêm yết giai đoạn 2008-2021 và cho rằng việc thành lập tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân có thể tác động tích cực đến năng suất của doanh nghiệp. Đối với luận án, công trình này gợi mở rằng khi đánh giá năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, cần xem xét thêm khả năng tổ chức đảng tham gia xây dựng môi trường quản trị ổn định, thúc đẩy kỷ luật tổ chức, tăng cường nhận thức chính sách và góp phần vào sự phát triển của doanh nghiệp. Dù vậy, kết quả nghiên cứu này cũng cần được đối chiếu với điều kiện cụ thể của Việt Nam và Thành phố Hồ Chí Minh, tránh suy diễn cơ học từ bối cảnh Trung Quốc sang bối cảnh Việt Nam.

Xiao, B., & Vu, Q. P. (2024), *Party Building in Non-State Sectors: A Comparative Study of China and Vietnam* (Xây dựng Đảng trong khu vực ngoài nhà nước: Nghiên cứu so sánh Trung Quốc và Việt Nam) [132]. Đây là công trình có liên quan trực tiếp đến hướng nghiên cứu của luận án vì tiếp cận vấn đề xây dựng Đảng trong khu vực ngoài nhà nước từ góc nhìn so sánh Trung Quốc và Việt Nam. Các tác giả cho rằng cùng trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Đảng Cộng sản Trung Quốc và Đảng Cộng sản Việt Nam đều đứng trước yêu cầu mở rộng tổ chức đảng trong khu vực ngoài nhà nước, song phương thức triển khai có sự khác biệt. Theo nghiên cứu này, mô hình của Trung Quốc có xu hướng mở rộng chủ động, kết hợp giữa tính cứng rắn và linh hoạt; trong khi mô hình của Việt Nam nhấn mạnh nhiều hơn đến cách tiếp cận linh hoạt và hợp tác mềm. Công trình có giá trị tham khảo nổi bật đối với luận án vì giúp đặt vấn đề năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh vào tương quan so sánh quốc tế, đồng thời cho thấy sự cần thiết phải làm rõ đặc thù

của Việt Nam cả về cơ sở chính trị, cơ chế tổ chức và phương thức vận động trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến năng lực lãnh đạo của Đảng và tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Điền Cải Vĩ (2019), *Lĩnh vực quan trọng của cải cách tổ chức đảng: nghiên cứu xây dựng tổ chức đảng trong khu vực doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh cá thể* [121]. Công trình nghiên cứu công tác xây dựng tổ chức đảng trong các doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh cá thể. Tác giả cho rằng việc tăng cường xây dựng tổ chức đảng trong lĩnh vực này là một nội dung quan trọng của cải cách tổ chức đảng, đồng thời là yêu cầu tất yếu nhằm tăng cường sự lãnh đạo toàn diện của Đảng đối với các lĩnh vực mới của đời sống kinh tế - xã hội. Tác giả chỉ ra rằng tại nhiều địa phương, dưới sự lãnh đạo của cấp ủy địa phương, tổ chức đảng khu vực và hiệp hội ngành nghề đã có nhiều cách làm mới trong công tác xây dựng Đảng, song vẫn còn nhiều vấn đề cần tiếp tục giải quyết.

Vương Ngọc Bằng, Lý Hâm (2020), *Khó khăn thực tiễn và giải pháp nâng cao hiệu quả công tác xây dựng Đảng ở doanh nghiệp ngoài nhà nước* [131]. Theo các tác giả, công tác xây dựng Đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước không chỉ dừng lại ở việc thành lập tổ chức đảng về mặt hình thức, mà quan trọng hơn là tổ chức đảng phải phát huy được vai trò thực chất trong doanh nghiệp. Tác giả đã chỉ ra một số khó khăn như nhận thức về công tác Đảng trong doanh nghiệp chưa đầy đủ, hoạt động xây dựng Đảng còn thiếu tính hệ thống, quyền hạn và trách nhiệm của tổ chức đảng chưa rõ; đồng thời, đề xuất các hướng khắc phục nhằm thúc đẩy công tác xây dựng Đảng từ trạng thái phân tán sang hệ thống hóa, từ bao phủ hình thức sang bao phủ có hiệu quả. Đối với luận án, công trình này gợi mở một tiêu chí quan trọng khi đánh giá năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, đó là: Không chỉ xem xét việc có tổ chức, có đảng viên, có sinh hoạt đảng, mà cần đánh giá mức độ phát huy vai trò thực chất của tổ chức đảng đối với chủ doanh nghiệp, người lao động và hoạt động của doanh nghiệp.

Cung Quảng Tường, Vương Triển Tường (2020), *Xây dựng tổ chức đảng và sức sống của doanh nghiệp tư nhân - từ góc nhìn xây dựng sức mạnh mềm*

doanh nghiệp [118]. Công trình nghiên cứu tác động của xây dựng tổ chức đảng đối với sức sống của doanh nghiệp dân doanh từ góc nhìn xây dựng sức mạnh mềm doanh nghiệp. Các tác giả sử dụng dữ liệu khảo sát doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc để xem xét vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp. Công trình cho thấy tổ chức đảng là một thành tố đặc thù trong khung quản trị doanh nghiệp ở Trung Quốc, có thể tham gia vào định hướng hoạt động sản xuất, kinh doanh và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Công trình này có giá trị tham khảo đối với luận án ở phương diện đánh giá tác động thực tiễn của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Nghiên cứu gợi mở rằng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng có thể được xem xét không chỉ qua hoạt động chính trị, tư tưởng, tổ chức, mà còn qua khả năng góp phần nâng cao sức sống, niềm tin, sự ổn định và định hướng phát triển lâu dài của doanh nghiệp.

An Trị Dân, Phó Giai Định (2021), *Nghiên cứu vấn đề nâng cao năng lực của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước thời kỳ mới* [115]. Các tác giả cho rằng, trong điều kiện khu vực kinh tế tư nhân phát triển mạnh, việc nâng cao năng lực của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có ý nghĩa quan trọng nhằm khắc phục tình trạng tổ chức đảng bị suy yếu, hình thức hóa hoặc bị đặt ra bên lề hoạt động của doanh nghiệp. Công trình nhấn mạnh yêu cầu hoàn thiện cơ chế hoạt động của tổ chức đảng, tăng cường giáo dục, vận động chủ doanh nghiệp, phát huy vai trò của đảng viên và nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp.

Lin, L. Y.-H., & Milhaupt, C. J. (2021), *Party Building or Noisy Signaling? The Contours of Political Conformity in Chinese Corporate Governance* (Xây dựng Đảng hay tín hiệu chính trị? Những biểu hiện của sự tuân thủ chính trị trong quản trị doanh nghiệp Trung Quốc) [125]. Công trình nghiên cứu phản ứng của các doanh nghiệp Trung Quốc đối với chính sách xây dựng Đảng trong quản trị doanh nghiệp, đặc biệt thông qua việc sửa đổi điều lệ công ty nhằm thể chế hóa và nâng cao vai trò của Đảng trong quản trị doanh nghiệp. Các tác giả khảo sát các doanh nghiệp niêm yết phi tài chính trong giai đoạn 2015-2018 và chỉ ra sự khác biệt giữa các loại hình sở hữu trong việc tiếp

nhận những quy định về xây dựng Đảng. Đối với luận án, công trình này có giá trị tham khảo ở phương diện làm rõ quan hệ giữa vai trò chính trị của tổ chức đảng và cơ cấu quản trị doanh nghiệp. Nhưng khi vận dụng vào bối cảnh Việt Nam, do điều kiện thể chế và pháp lý khác nhau, dễ dẫn đến nguy cơ chồng chéo chức năng hoặc hành chính hóa hoạt động của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Công trình chưa nghiên cứu sâu về khía cạnh hài hòa giữa việc lãnh đạo của tổ chức đảng với việc làm thay chức năng quản trị, điều hành của doanh nghiệp.

Vương Hương Chí (2022), *Phân tích việc nâng cao năng lực thực thi của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước thời kỳ mới* [130]. Công trình tập trung nghiên cứu vấn đề nâng cao năng lực thực thi của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Tác giả cho rằng, trong bối cảnh mới, tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải nâng cao năng lực thực thi để bảo đảm sự gắn kết giữa công tác xây dựng Đảng với sự phát triển của doanh nghiệp. Tác giả nhấn mạnh năng lực thực thi là một phương diện quan trọng trong hoạt động của tổ chức đảng, bởi nếu tổ chức đảng không có khả năng cụ thể hóa, triển khai và bảo đảm thực hiện nhiệm vụ thì vai trò lãnh đạo sẽ khó được phát huy thực chất. Công trình này có giá trị tham khảo đối với luận án ở phương diện làm rõ một biểu hiện quan trọng của năng lực lãnh đạo, đó là năng lực tổ chức thực hiện. Đối với tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, năng lực lãnh đạo không chỉ thể hiện ở việc xác định đúng nhiệm vụ chính trị, mà còn ở khả năng cụ thể hóa, tổ chức thực hiện, kiểm tra và bảo đảm các nhiệm vụ của tổ chức đảng được triển khai phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Tiêu Kiếm Trung, Lôi Thư Di (2022), *Những khó khăn nổi bật và giải pháp nâng cao chất lượng xây dựng Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước quy mô nhỏ - nghiên cứu trường hợp quận Dư Hàng, thành phố Hàng Châu* [129]. Công trình nghiên cứu các khó khăn trong công tác xây dựng Đảng ở những doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước quy mô nhỏ. Các tác giả cho rằng xây dựng Đảng trong loại hình doanh nghiệp này là một khâu khó trong công tác xây dựng Đảng ở cơ sở, bởi doanh nghiệp thường có quy mô nhỏ, phân tán, số

lượng đảng viên ít, điều kiện tổ chức sinh hoạt đảng không ổn định và đội ngũ cán bộ làm công tác Đảng còn hạn chế. Công trình đã khảo sát và chỉ ra những rào cản ảnh hưởng đến chất lượng và năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, nhất là về mô hình tổ chức, đội ngũ cán bộ, chất lượng sinh hoạt đảng và tính chính trị trong hoạt động của tổ chức đảng. Tuy nhiên về đối tượng nghiên cứu, công trình chỉ đề cập đến loại hình quy mô nhỏ, chưa bao quát tất cả các loại hình doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Liu, X., Zhou, J., Wu, Y., & Hao, N. (2022), *The Influence of Party Organization Involvements in Corporate Governance on Innovation: Evidence from China's Private-Owned Enterprises* (Ảnh hưởng của sự tham gia của tổ chức đảng trong quản trị doanh nghiệp đối với đổi mới sáng tạo: Bằng chứng từ doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc) [126]. Công trình phân tích tác động của sự tham gia của tổ chức đảng trong quản trị doanh nghiệp đối với đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp tư nhân Trung Quốc. Các tác giả nghiên cứu sự tham gia của tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân và mối quan hệ giữa sự tham gia này với hoạt động đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp. Công trình này có giá trị tham khảo đối với luận án ở phương diện mở rộng cách nhìn về năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng trong doanh nghiệp. Theo đó, tổ chức đảng không chỉ thực hiện nhiệm vụ chính trị, tư tưởng và tổ chức, mà còn có thể tác động đến nhận thức chính sách, định hướng phát triển, kỷ luật quản trị và năng lực đổi mới của doanh nghiệp.

Phó Thần Thần (2024), *Phân tích vấn đề nâng cao năng lực của tổ chức đảng trong doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ thời kỳ mới* [128]. Tác giả tập trung nghiên cứu năng lực tổ chức của tổ chức đảng trong doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, một bộ phận quan trọng của khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước. Tác giả cho rằng năng lực tổ chức của tổ chức đảng trong doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ là sự tổng hợp của nhiều năng lực, bao gồm năng lực lãnh đạo chính trị, năng lực tập hợp quần chúng, năng lực xây dựng tổ chức và năng lực thúc đẩy phát triển. Công trình cũng chỉ ra rằng tổ chức đảng trong loại hình doanh nghiệp này còn nhiều dư địa để nâng cao năng lực tổ chức, nhất là thông qua việc hỗ trợ doanh nghiệp phát triển, tăng cường xây dựng đội ngũ và hoàn thiện hệ thống tổ chức. Đối với luận án, nghiên cứu này có giá trị gợi mở trực tiếp trong việc xây dựng

nội hàm và tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Đặc biệt, bốn yếu tố mà tác giả nêu ra có thể tham khảo khi luận án xác định các biểu hiện cụ thể của năng lực lãnh đạo: năng lực lãnh đạo chính trị, năng lực tập hợp quần chúng, năng lực xây dựng tổ chức và năng lực thúc đẩy doanh nghiệp phát triển đúng định hướng.

Điền Cải Vĩ (2024), *Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện và tăng cường xây dựng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng* [122]. Đây là công trình chuyên khảo trực tiếp về xây dựng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong bối cảnh tăng cường quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện. Nội dung công trình hệ thống hóa vấn đề tăng cường năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong nhiều lĩnh vực, trong đó có nội dung về xây dựng năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở TRONG NƯỚC

1.2.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Trong thời gian qua, ở trong nước đã có rất nhiều công trình khoa học (sách, luận án, đề tài nghiên cứu khoa học...) có liên quan đến doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Tiêu biểu là:

Huỳnh Thị Gấm (Chủ biên) (2013), *Xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài giai đoạn hiện nay (qua khảo sát ở miền Đông Nam Bộ)* [29]. Công trình tập trung nghiên cứu vấn đề xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên cơ sở khảo sát thực tiễn tại miền Đông Nam Bộ, một địa bàn tập trung nhiều doanh nghiệp FDI và lực lượng công nhân đông đảo. Đóng góp nổi bật của công trình là chỉ ra tính đặc thù của môi trường FDI: quan hệ lao động chịu tác động mạnh của chủ đầu tư nước ngoài, công nhân biến động, điều kiện sinh hoạt đảng khó ổn định, nên việc xây dựng tổ chức đảng không thể áp dụng máy móc như trong doanh nghiệp nhà nước. Đối với đề tài luận án, khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước bao gồm rất nhiều loại hình, không chỉ riêng loại hình có vốn đầu tư nước ngoài, do

đó nội dung và giải pháp của công trình mới cung cấp giá trị tham khảo đối với một trong nhiều loại hình doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Lê Thanh Hà (Chủ biên) (2014), *Phát triển đảng viên mới trong công nhân các doanh nghiệp* [35]. Nhóm tác giả đã tập trung làm rõ những khó khăn đặt ra đối với công tác kết nạp đảng viên trong đội ngũ công nhân ở các loại hình doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Trên cơ sở đánh giá thực trạng, nghiên cứu đã đề xuất các nhóm giải pháp phân theo từng loại hình doanh nghiệp, gồm doanh nghiệp đã có tổ chức đảng và doanh nghiệp chưa có tổ chức đảng, nhằm thúc đẩy công tác phát triển đảng viên trong công nhân. Đối với đề tài luận án, công trình mới chỉ cung cấp giá trị tham khảo đối với đối tượng là công nhân trong nhiều đối tượng khác (chủ doanh nghiệp, quản lý, người lao động khác...) trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Nguyễn Văn Giang, Lâm Quốc Tuấn và Phạm Tất Thắng (2015), *Tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hiện nay* [30]. Công trình tập trung phân tích tương đối toàn diện thực trạng chất lượng tổ chức đảng trong các doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài nhà nước; đồng thời làm rõ những nguyên nhân, kinh nghiệm thực tiễn cũng như các vấn đề đặt ra trong quá trình xây dựng và phát triển tổ chức đảng ở loại hình doanh nghiệp này. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, các tác giả đã đề xuất bảy nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Nguyễn Thị Tuyền (2015), *Quản lý đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay* [100]. Trong luận án, tác giả đã tập trung phân tích công tác quản lý đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước như một nội dung trọng yếu của công tác xây dựng Đảng ở cơ sở. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn, công trình đề xuất các bài học kinh nghiệm và giải pháp có giá trị ứng dụng nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đảng viên, qua đó góp phần củng cố chất lượng hoạt động của tổ chức đảng và tăng cường hiệu quả lãnh đạo của Đảng trong khu vực kinh tế ngoài nhà nước. Đối với đề tài luận án, công trình có giá trị tham khảo đối với nội dung quản lý đảng viên, là một trong những yếu tố phản ánh năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Nguyễn Văn Phong (2016), *Nâng cao vai trò của tổ chức đảng trong các doanh nghiệp cổ phần* [78]. Tác giả đã phân tích sự thay đổi về vị trí, chức năng và phương thức hoạt động của tổ chức đảng sau quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước. Đóng góp nổi bật của nghiên cứu là làm rõ rằng vai trò của tổ chức Đảng trong doanh nghiệp cổ phần không thể tiếp tục được duy trì theo cơ chế lãnh đạo hành chính trước đây, mà cần được xác lập thông qua quy chế phối hợp giữa cấp ủy với Hội đồng quản trị, ban giám đốc và các tổ chức đoàn thể. Bài viết chỉ ra những điều kiện quan trọng để tổ chức đảng phát huy vai trò “hạt nhân chính trị”. Từ đó, tác giả đề xuất hoàn thiện mô hình tổ chức, “luật hóa” quan hệ giữa tổ chức đảng với doanh nghiệp, kiện toàn cấp ủy, nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng, phát triển đảng viên và tăng cường kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên.

Việt Bách (2019), *Về xây dựng tổ chức đảng và phát triển Đảng trong doanh nghiệp tư nhân hiện nay* [13]. Trong bài viết này, tác giả đã phân tích vấn đề xây dựng tổ chức đảng và phát triển Đảng trong doanh nghiệp tư nhân trong bối cảnh thực hiện Chỉ thị số 33-CT/TW về tăng cường xây dựng tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân. Đóng góp nổi bật của bài viết là vừa hệ thống hóa cơ sở chính trị - pháp lý của công tác xây dựng Đảng trong doanh nghiệp tư nhân, vừa chỉ ra các điểm nghẽn thực tiễn. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp có giá trị tham khảo như tăng cường tuyên truyền, phát triển tổ chức đảng ở doanh nghiệp đủ điều kiện, xây dựng quy chế phối hợp giữa cấp ủy với chủ doanh nghiệp, phát huy vai trò công đoàn, và hoàn thiện quy trình phát triển Đảng phù hợp đặc thù doanh nghiệp tư nhân, có giá trị tham khảo tốt đối với luận án.

Trần Văn Toàn (2021), *Phát triển tổ chức đảng, đảng viên trong các doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn tỉnh Quảng Trị hiện nay* [106]. Bài viết cho thấy Đảng bộ tỉnh Quảng Trị đã triển khai đồng bộ các nhiệm vụ: tuyên truyền nâng cao nhận thức cho chủ doanh nghiệp và người lao động, tổ chức đối thoại với doanh nghiệp, khảo sát nguồn đảng viên, ban hành chương trình hành động và phân công cấp ủy trực tiếp theo dõi địa bàn doanh nghiệp. Kết quả bước đầu thể hiện ở việc hình thành hệ thống tổ chức đảng trong các loại hình doanh nghiệp, phát triển đảng viên mới và từng bước đổi mới nội dung, phương thức sinh hoạt

chi bộ. Nghiên cứu cũng nhận diện các rào cản đặc thù như quy mô doanh nghiệp nhỏ, biến động lao động, số lượng đảng viên ít, kinh phí hoạt động hạn chế và vai trò lãnh đạo còn mờ nhạt. Từ đó, bài viết gợi mở hướng phát triển tổ chức Đảng gắn với nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, tạo nguồn kết nạp đảng viên và củng cố tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tư nhân, có giá trị tham khảo lớn đối với luận án.

Lê Văn Cường (2021), *Nâng cao chất lượng các tổ chức đảng và đảng viên trong doanh nghiệp tư nhân hiện nay* [16]. Bài viết phân tích công tác xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong doanh nghiệp tư nhân trong bối cảnh khu vực này ngày càng giữ vị trí quan trọng trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Trên cơ sở tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng qua các kỳ đại hội, nghiên cứu khẳng định phát triển kinh tế tư nhân cần đi đôi với củng cố tổ chức đảng, nhằm tạo hạt nhân chính trị trong doanh nghiệp, góp phần định hướng phát triển bền vững, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động và giữ ổn định chính trị - xã hội. Bài viết có giá trị tham khảo đối với luận án trong việc đề xuất các giải pháp tăng cường tuyên truyền, vận động; kết nạp chủ doanh nghiệp đủ tiêu chuẩn vào Đảng; đổi mới nội dung, phương thức sinh hoạt chi bộ; phân công cấp ủy viên theo dõi sát cơ sở; phát huy tổ chức chính trị - xã hội và nhân rộng các mô hình hoạt động hiệu quả.

Đặng Thanh Hà (2021), *Phát triển Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước* [43]. Bài viết đã phân tích phát triển Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước theo hướng nhấn mạnh yêu cầu đồng bộ giải pháp và linh hoạt phương thức tổ chức. Tác giả chỉ ra rằng việc phát triển số lượng, nâng cao chất lượng tổ chức đảng trong khu vực kinh tế ngoài nhà nước phải gắn với năng lực hoạt động thực chất của chi bộ, đảng bộ trong doanh nghiệp, thay vì chỉ dừng ở chỉ tiêu thành lập tổ chức. Bài viết có giá trị tham khảo đối với luận án trong việc đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực cấp ủy, phát huy vai trò công đoàn, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công nhân và đổi mới công tác vận động quần chúng trong môi trường doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước.

Phạm Tất Thắng và Nguyễn Ngọc Ánh (2023), *Thực trạng phát triển tổ chức đảng, đoàn thể tại doanh nghiệp* [107]. Điểm đáng chú ý của nghiên cứu là

không xem khó khăn này chỉ xuất phát từ phía doanh nghiệp, mà phân tích như kết quả của nhiều yếu tố đan xen: nhận thức của một số cấp ủy về vị trí, vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp chưa thật đầy đủ; công tác tuyên truyền, vận động chủ doanh nghiệp và người lao động còn thiếu chiều sâu; mô hình tổ chức đảng ở một số nơi chưa phù hợp với đặc điểm sản xuất, kinh doanh và quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, bài viết cũng chỉ ra tình trạng sinh hoạt đảng còn nặng tính hành chính, chưa gắn chặt với những vấn đề thực tiễn của doanh nghiệp; công tác tạo nguồn, bồi dưỡng, kết nạp đảng viên trong công nhân còn gặp nhiều rào cản; vai trò của công đoàn và các tổ chức đoàn thể chưa được phát huy đồng bộ. Bài viết có giá trị tham khảo đối với luận án với quan điểm: muốn phát triển tổ chức đảng tại doanh nghiệp cần đồng thời tháo gỡ điểm nghẽn về nhận thức, cơ chế phối hợp, phương thức sinh hoạt và trách nhiệm lãnh đạo của cấp ủy cấp trên.

Hà Bình và Thủy Tiên (2023), *Phát triển Đảng trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước: Chủ trương đúng, trúng với yêu cầu thực tiễn* [14]. Nghiên cứu nhấn mạnh Hà Nội là địa phương đi đầu trong triển khai chủ trương này, đặc biệt từ khi Thành ủy ban hành Nghị quyết số 09 năm 2012 về tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Sau hơn mười năm thực hiện, thành phố đã đạt kết quả đáng chú ý về thành lập tổ chức đảng, kết nạp đảng viên mới, kể cả chủ doanh nghiệp. Bài viết có giá trị tham khảo đối với luận án trong việc đề xuất các giải pháp để tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân không chỉ góp phần định hướng phát triển bền vững, hài hòa lợi ích giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động, mà còn là kênh kết nối doanh nghiệp với chính quyền.

Đỗ Ngọc Huy (2025), *Công tác phát triển tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở tỉnh Đồng Nai hiện nay* [45]. Nghiên cứu đã tiếp cận công tác phát triển tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở tỉnh Đồng Nai như một nhiệm vụ chính trị gắn với củng cố tổ chức cơ sở đảng, phát triển đảng viên, ổn định quan hệ lao động và hỗ trợ môi trường sản xuất – kinh doanh. Trên cơ sở nhận diện các hạn chế như phối hợp chưa đồng bộ, sinh hoạt đảng chưa hiệu quả, dữ liệu doanh nghiệp chưa liên thông và

khó tạo nguồn trong lao động thời vụ, nghiên cứu đề xuất các giải pháp về nâng cao nhận thức, hoàn thiện quy chuẩn, phát huy vai trò công đoàn, tạo nguồn đảng viên và tăng cường kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên.

Huỳnh Thanh Trà (2025), *Công tác phát triển tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh* [110]. Bài nghiên cứu đã phân tích phát triển tổ chức đảng trong doanh nghiệp từ thực tiễn một đô thị kinh tế đặc biệt, nơi khu vực ngoài nhà nước có quy mô lớn, cơ cấu lao động đa dạng và phương thức quản trị linh hoạt. Đồng thời, nghiên cứu chỉ ra các điểm nghẽn như nhận thức của chủ doanh nghiệp còn hạn chế, sinh hoạt Đảng khó tổ chức do lao động theo ca kíp, công tác tạo nguồn chưa hiệu quả và kiểm tra, giám sát chưa đủ sức phòng ngừa. Từ đó, bài viết đề xuất nâng cao nhận thức, hoàn thiện quy định phù hợp từng mô hình doanh nghiệp, tăng cơ chế phối hợp giữa cấp ủy với doanh nghiệp, phát huy công đoàn, các đoàn thể chính trị - xã hội và tăng cường kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên. Bài viết có giá trị tham khảo tốt đối với luận án khi đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Hoàng Văn Hoan (2025), *Đột phá thể chế để kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất trong nền kinh tế Việt Nam* [47]. Trong nghiên cứu này, tác giả đã tiếp cận kinh tế tư nhân từ bình diện thể chế phát triển, gắn với yêu cầu hiện thực hóa Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04-5-2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân. Đóng góp nổi bật của nghiên cứu là luận giải kinh tế tư nhân không chỉ như một khu vực sở hữu hay thành phần kinh tế, mà như một động lực trung tâm của tăng trưởng, đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, có giá trị tham khảo cho luận án khi xây dựng khung lý thuyết.

Đỗ Ngọc Huy (2025), *Công tác phát triển tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở các tỉnh Đông Nam Bộ hiện nay* [46]. Luận án đã tiếp cận công tác phát triển Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước như một quá trình tổ chức chính trị có tính hệ thống, gắn với đặc thù của vùng kinh tế năng động, tập trung nhiều doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu

chế xuất và lực lượng lao động lớn. Điểm mới đáng chú ý của nghiên cứu là xây dựng khái niệm “công tác phát triển tổ chức đảng” không chỉ theo nghĩa thành lập thêm chi bộ, đảng bộ, mà bao gồm cả nâng cao chất lượng tổ chức đảng đã có, tạo điều kiện để tổ chức đảng hoạt động hiệu quả và huy động sự tham gia của cấp ủy, tổ chức chính trị - xã hội, công nhân, người lao động và hệ thống chính trị địa phương. Đóng góp nổi bật của công trình, có giá trị tham khảo tốt đối với luận án là xác định giải pháp đột phá theo hai hướng: nâng cao chất lượng tổ chức đảng hiện có, nhất là cấp ủy, đảng viên, nội dung và phương thức hoạt động; đồng thời đẩy mạnh thành lập tổ chức đảng trong doanh nghiệp chưa có tổ chức đảng bằng phương pháp trực tiếp và gián tiếp.

Liên Hoa (2026), *Xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân góp phần giữ vững kỷ cương và nâng cao năng lực phát triển bền vững* [48]. Bài viết đã tiếp cận xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân như một cấu phần của quản trị phát triển bền vững, thay vì chỉ là yêu cầu tổ chức chính trị thuần túy. Nghiên cứu có giá trị tham khảo đối với luận án về việc phân định rõ công tác đảng với công tác quản trị doanh nghiệp; xây dựng quy chế phối hợp giữa tổ chức đảng với Hội đồng quản trị, Ban điều hành; thiết lập cơ chế phòng ngừa rủi ro theo từng dự án; đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng trong doanh nghiệp tư nhân.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến năng lực lãnh đạo của Đảng và tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Đỗ Tuấn Nghĩa (2008), *Nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng trong doanh nghiệp nhà nước* [68]. Bài nghiên cứu tiếp cận vấn đề nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng trong doanh nghiệp từ thực tiễn hoạt động của tổ chức đảng trong doanh nghiệp nhà nước, nơi tổ chức đảng có độ bao phủ cao nhưng năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu chưa tương xứng với vị thế “hạt nhân chính trị”. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp có tính tổ chức trực tiếp: xây dựng đội ngũ cấp ủy viên, bí thư cấp ủy có tính đảng, năng lực cụ thể hóa nghị quyết và uy tín trong doanh nghiệp; nghiên cứu “nhất thể hóa” bí thư cấp ủy với chủ tịch hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc; bố trí cán bộ chuyên trách công tác đảng; đổi mới đánh giá chất lượng tổ chức

cơ sở Đảng, đảng viên gắn với nhiệm vụ sản xuất - kinh doanh; áp dụng mô hình tổ chức song trùng và sửa đổi Quy định số 96-QĐ/TW theo hướng tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng trong công tác cán bộ và hoạt động doanh nghiệp. Tuy nhiên, bài viết chưa tiếp cận đến vấn đề nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng trong doanh nghiệp nhà nước thông qua việc giải quyết xung đột giữa chủ doanh nghiệp, quản lý doanh nghiệp với công nhân, người lao động.

Lương Khắc Hiếu và Trương Ngọc Nam (2017), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong thời kỳ mới* [37]. Nhóm tác giả đã tiếp cận vấn đề năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng từ nền tảng lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về Đảng Cộng sản, Đảng cầm quyền. Điểm góp nổi bật của công trình là xây dựng cách tiếp cận có tính hệ thống đối với năng lực lãnh đạo, không chỉ xem đây là phẩm chất chính trị của Đảng cầm quyền, mà còn là năng lực hoạch định đường lối, tổ chức thực hiện, kiểm tra, điều chỉnh và bảo đảm sự gắn kết giữa chủ trương của Đảng với thực tiễn phát triển đất nước. Công trình làm rõ quan niệm, nội dung, phương pháp tiếp cận và hệ tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo; đồng thời phân tích thực trạng, nhận diện những vấn đề đặt ra đối với năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đã đề xuất hệ thống quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng trong thời kỳ mới, tạo cơ sở tham khảo trực tiếp cho luận án nghiên cứu về xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong loại hình doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Đinh Ngọc Giang (2020), *Nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của các tổ chức cơ sở đảng gắn với chất lượng đảng viên đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới* [31]. Công trình đã luận giải yêu cầu nâng cao năng lực lãnh đạo, hiệu quả hoạt động và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng như một nhiệm vụ tất yếu trong công tác xây dựng Đảng hiện nay. Trên cơ sở phân tích thực trạng và yêu cầu đặt ra từ tình hình mới, nhóm tác giả đề xuất sáu nhóm giải pháp, đòi hỏi quyết tâm chính trị cao của cấp ủy, chi bộ và từng đảng viên nhằm nâng cao chất lượng lãnh đạo của các đảng bộ, chi bộ cơ sở. Một đóng góp đáng chú ý của nghiên cứu là nhấn mạnh mối quan hệ giữa chất lượng tổ chức cơ sở đảng với

chất lượng đội ngũ đảng viên. Theo đó, trong công tác phát triển Đảng, các cấp ủy và chi bộ cần thực hiện đồng bộ việc giáo dục, bồi dưỡng, rèn luyện và thử thách quần chúng ưu tú để đánh giá đúng động cơ phấn đấu, mục đích vào Đảng và triển vọng phát triển. Nhóm tác giả cũng phê phán biểu hiện chạy theo số lượng, chỉ tiêu mà xem nhẹ chất lượng kết nạp đảng viên; đồng thời đề cao yêu cầu thường xuyên sàng lọc đội ngũ, kiên quyết xử lý và đưa ra khỏi Đảng những đảng viên không còn đủ tư cách theo quy định của Đảng.

Đình Quốc Thị (2021), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng: Lý luận và thực tiễn* [105]. Nhóm tác giả đã tiếp cận vấn đề năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng từ cả phương diện lý luận xây dựng Đảng và thực tiễn tổ chức thực hiện nghị quyết ở cơ sở. Đóng góp nổi bật của công trình là làm rõ năng lực lãnh đạo của Đảng không chỉ thể hiện ở việc ban hành chủ trương, đường lối, mà còn ở khả năng cụ thể hóa nghị quyết thành chương trình hành động, tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát và điều chỉnh kịp thời trước yêu cầu phát triển mới. Sức chiến đấu của Đảng được luận giải gắn với bản lĩnh chính trị, tính tiên phong, kỷ luật tổ chức, năng lực tự đổi mới, tự chỉnh đốn và chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên, có giá trị tham khảo trong quá trình xây dựng khung lý thuyết của luận án. Trên cơ sở đó, công trình nhấn mạnh một số giải pháp có tính đột phá. Đồng thời, nghiên cứu cũng chỉ ra mối quan hệ trực tiếp giữa năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng với hiệu quả vận hành của hệ thống chính trị trong điều kiện mới.

Lại Quân Sùng và Trần Đức Nghi (2023), *Nâng cao vai trò của các tổ chức cơ sở Đảng trong giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh* [83]. Nghiên cứu của nhóm tác giả đã luận giải vai trò của tổ chức cơ sở Đảng trong giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trên nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh, coi đây là nội dung cốt lõi của công tác xây dựng Đảng ở cơ sở. Bài viết làm rõ rằng đạo đức cách mạng không chỉ là yêu cầu phẩm chất cá nhân, mà là điều kiện bảo đảm năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và niềm tin của Nhân dân đối với Đảng. Đóng góp nổi bật của nghiên cứu là hệ thống hóa mối quan hệ giữa giáo dục lý luận chính trị, tự phê bình và phê bình, trách nhiệm nêu gương, kiểm tra – giám

sát và cơ chế dựa vào Nhân dân trong rèn luyện cán bộ, đảng viên. Trên cơ sở nhận diện tình trạng phai nhạt lý tưởng, suy thoái đạo đức, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” ở một bộ phận cán bộ, đảng viên, bài viết đề xuất bảy nhóm giải pháp có tính chỉnh đốn Đảng: tăng cường giáo dục chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; cụ thể hóa chuẩn mực đạo đức; tạo môi trường rèn luyện; xử lý nghiêm vi phạm; phát huy tự tu dưỡng; và lấy sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo phẩm chất, năng lực cán bộ, đảng viên, có giá trị tham khảo khi đề xuất các phương hướng, giải pháp trong luận án.

Dương Thị Hà (2023), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của các tổ chức cơ sở đảng - Yếu tố quyết định thắng lợi trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn thành phố Hà Nội* [44]. Tác giả Dương Thị Hà đã luận giải tổ chức cơ sở đảng như nền tảng của Đảng và “hạt nhân chính trị” trực tiếp bảo đảm hiệu quả lãnh đạo ở cơ sở. Đóng góp nổi bật của nghiên cứu là đặt năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng trong mối quan hệ hữu cơ với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, thay vì chỉ xem đây là yêu cầu nội bộ của công tác xây dựng Đảng, có giá trị tham khảo trong quá trình xây dựng khung lý thuyết của luận án. Đặc biệt, nghiên cứu nhấn mạnh các giải pháp có tính then chốt như nâng cao trách nhiệm của cấp ủy viên, đảng viên; lựa chọn cấp ủy viên đúng tiêu chuẩn; đổi mới nội dung, phương thức hoạt động theo hướng bảo đảm tính lãnh đạo, tính giáo dục, tính chiến đấu; tăng cường kiểm tra, giám sát và quản lý đảng viên, qua đó khắc phục biểu hiện hình thức, chiếu lệ trong đánh giá chất lượng tổ chức đảng.

Trần Thị Minh Tuyết (2024), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng theo tư tưởng Hồ Chí Minh* [108]. Bài viết đã tiếp cận vấn đề năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở Đảng từ nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh về chi bộ là “tổ chức gốc rễ”, “hạt nhân chính trị” và “sợi dây chuyền” liên hệ giữa Đảng với quần chúng. Đóng góp nổi bật của nghiên cứu là làm rõ năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở Đảng không chỉ thể hiện ở việc quán triệt nghị quyết cấp trên, mà còn ở năng lực xây dựng nghị quyết sát thực tiễn, tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị, giải quyết khó khăn ở cơ sở và phản ánh kịp thời

kiến nghị của nhân dân. Sức chiến đấu được luận giải như khả năng giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình, kỷ luật nghiêm minh, đồng thời đấu tranh với suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, bài viết đề xuất các giải pháp trọng tâm: nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, phát huy vai trò nêu gương của bí thư và chi ủy, tăng cường kiểm tra, giám sát, phát huy vai trò quần chúng nhân dân và đánh giá tổ chức đảng bằng kết quả thực chất, mức độ hài lòng của nhân dân, có giá trị tham khảo khi đề xuất các phương hướng, giải pháp trong luận án.

Vũ Thị Phương Lê (2025), *Nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc* [53]. Trong bài viết này, tác giả đã đặt vấn đề năng lực lãnh đạo của Đảng trong mạch vận động gần 40 năm đổi mới, coi những thành tựu và giới hạn của quá trình lãnh đạo là căn cứ để xác định yêu cầu mới của giai đoạn phát triển tiếp theo. Đóng góp nổi bật của nghiên cứu là không xem “kỷ nguyên vươn mình” như một khẩu hiệu chính trị, mà như một bối cảnh đòi hỏi Đảng phải nâng cấp đồng thời năng lực hoạch định đường lối, năng lực tổ chức thực hiện và năng lực tự đổi mới. Bài viết nhấn mạnh rằng năng lực lãnh đạo của Đảng trong giai đoạn mới phải được đo bằng khả năng chuyển hóa chủ trương thành kết quả phát triển thực chất, khắc phục độ trễ trong thể chế hóa, nâng cao chất lượng công tác cán bộ và giữ vững vai trò định hướng của Đảng trước những biến động mới. Từ đó, nghiên cứu gợi mở các giải pháp trọng tâm: đổi mới phương thức lãnh đạo, tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đặc biệt là phát triển đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ bản lĩnh, năng lực và uy tín, có giá trị tham khảo khi đề xuất các phương hướng, giải pháp trong luận án.

Trần Nhật (2025), *Công tác phát triển đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở các tỉnh Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay* [72]. Luận án đã tiếp cận vấn đề nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp thông qua trục nghiên cứu trung tâm là công tác phát triển đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở các tỉnh Bắc Trung Bộ. Trên cơ sở khảo sát thực trạng giai đoạn 2015–2024 tại sáu tỉnh Bắc Trung Bộ, luận án chỉ ra các điểm nghẽn như nhận thức chính trị

của một bộ phận chủ doanh nghiệp và người lao động còn hạn chế, công tác tuyên truyền – vận động chưa thường xuyên, nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội, công tác tạo nguồn và bồi dưỡng nguồn còn khó khăn. Về giải pháp, nghiên cứu nhấn mạnh yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy, nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng, thực hiện phương châm “số lượng đi đôi với chất lượng”, tăng cường công tác tìm nguồn, tạo nguồn, bồi dưỡng nguồn, giữ nguồn và quản lý nguồn, phát huy vai trò công đoàn, đoàn thanh niên và sự ủng hộ của chủ doanh nghiệp; đồng thời quan tâm kết nạp chủ doanh nghiệp vào Đảng để tạo cơ sở chính trị bền vững cho việc nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp, có giá trị tham khảo khi đề xuất các phương hướng, giải pháp trong luận án.

Nguyễn Thị Tố Uyên (2025), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc* [112]. Bài viết nhấn mạnh các yêu cầu mới đối với Đảng trong bối cảnh tinh gọn tổ chức bộ máy, sắp xếp đơn vị hành chính, phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số và phát triển khoa học, công nghệ. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp có tính đột phá: đổi mới công tác cán bộ, nhất là đội ngũ cấp chiến lược và người đứng đầu; nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực; phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; đồng thời đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền theo hướng sâu sát cơ sở, linh hoạt, kịp thời và thích ứng với môi trường quản trị hiện đại.

Nguyễn Cao Cường (2025), *Chất lượng sinh hoạt cho chi bộ trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ hiện nay* [17]. Từ thực tiễn doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở vùng Đông Nam Bộ, nghiên cứu cho thấy chất lượng sinh hoạt chi bộ phụ thuộc lớn vào năng lực chuẩn bị nội dung, điều hành thảo luận, quản lý đảng viên và tổ chức thực hiện nghị quyết của chi ủy, bí thư chi bộ. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất hướng nâng cao năng lực lãnh đạo của cấp ủy thông qua việc duy trì nền nếp sinh hoạt, đổi mới sinh hoạt chuyên đề, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình, bồi dưỡng kỹ năng công tác đảng cho chi

ủy, bí thư chi bộ, đồng thời tăng cường hướng dẫn, kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên, có giá trị tham khảo khi đề xuất các phương hướng, giải pháp trong luận án.

Võ Châu Thảo (2026), *Công tác xây dựng tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở vùng Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay* [111]. Đóng góp nổi bật của luận án là chỉ ra rằng muốn tăng cường năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp, cần đổi mới phương thức hoạt động theo hướng thiết thực, phù hợp với đặc thù sản xuất – kinh doanh; nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ; xây dựng và thực hiện hiệu quả quy chế phối hợp giữa cấp ủy, tổ chức đảng với chủ doanh nghiệp, công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội. Bên cạnh đó, luận án nhấn mạnh giải pháp phát triển đảng viên mới từ lực lượng công nhân, người lao động trẻ, sinh viên tốt nghiệp từ các cơ sở giáo dục đại học, trường nghề; đồng thời bồi dưỡng kỹ năng công tác đảng cho bí thư chi bộ, cấp ủy viên để tổ chức đảng đủ năng lực vận động quần chúng, tham gia ổn định quan hệ lao động và xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Trên bình diện thực tiễn, nghiên cứu đề xuất hoàn thiện thể chế, tăng cường kiểm tra, giám sát và tạo cơ chế phối hợp liên thông giữa cấp ủy địa phương, công đoàn, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, qua đó nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng và bảo đảm doanh nghiệp phát triển bền vững.

Đỗ Khôi Nguyên (2026), *Chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội hiện nay* [73]. Luận án thiết lập bốn tiêu chí đánh giá gồm kết quả hoạt động lãnh đạo, xây dựng nội bộ, phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp và uy tín của tổ chức đảng, đội ngũ đảng viên, có giá trị tham khảo khi xây dựng khung lý thuyết tại luận án. Đặc biệt, luận án chỉ ra các điểm nghẽn như cán bộ chủ chốt doanh nghiệp tham gia cấp ủy còn ít, kỹ năng công tác Đảng của cấp ủy viên chưa đáp ứng yêu cầu, sinh hoạt đảng chưa phù hợp nhịp độ sản xuất kinh doanh. Từ đó, nghiên cứu đề xuất hệ giải pháp có tính khả thi: hoàn thiện quy chế phối hợp, nâng cao chất lượng cấp ủy viên, vận động kết nạp chủ doanh nghiệp vào Đảng, đổi mới sinh hoạt chi bộ và phương thức lãnh đạo của đảng ủy phường, xã đối với doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

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 đến đề tài luận án

Tổng quan các công trình nghiên cứu ở trong nước và nước ngoài cho thấy, vấn đề liên quan đến doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và năng lực lãnh đạo của Đảng, của tổ chức đảng, của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước đã được tiếp cận từ nhiều phương diện khác nhau. Các công trình đã cung cấp nhiều luận cứ quan trọng về lý luận, thực tiễn và định hướng giải pháp, tạo nền tảng khoa học để luận án kế thừa trong quá trình nghiên cứu năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay.

Thứ nhất, về phương diện lý luận, các công trình nghiên cứu đã góp phần làm rõ cơ sở chính trị, cơ sở tổ chức và cơ sở xã hội của việc xây dựng tổ chức đảng trong khu vực kinh tế ngoài nhà nước. Nhiều nghiên cứu khẳng định rằng, trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ngày càng giữ vai trò quan trọng; do đó, việc xây dựng, củng cố và nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong khu vực này là yêu cầu khách quan của công tác xây dựng Đảng. Các công trình cũng đã làm rõ vị trí của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước với tư cách là hạt nhân chính trị. Đặc biệt, một số nghiên cứu đã gợi mở cách tiếp cận năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng không chỉ giới hạn ở việc định hướng chính trị, mà còn bao gồm năng lực tổ chức thực hiện, năng lực tập hợp quần chúng, năng lực phối hợp với chủ doanh nghiệp và các tổ chức chính trị - xã hội, năng lực phát huy vai trò tiên phong của đội ngũ đảng viên, năng lực kiểm tra, giám sát và năng lực góp phần thúc đẩy doanh nghiệp phát triển đúng định hướng. Đây là những nội dung lý luận quan trọng mà luận án có thể kế thừa khi xây dựng khái niệm, nội hàm, tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Thứ hai, về phương diện thực tiễn, các nghiên cứu nước ngoài, nhất là về Trung Quốc, cho thấy sự hiện diện của tổ chức đảng trong khu vực doanh nghiệp

tư nhân có thể góp phần tăng cường nhận thức chính sách, tạo sự đồng thuận chính trị - xã hội, hỗ trợ doanh nghiệp tiếp cận chủ trương, chính sách và thúc đẩy trách nhiệm xã hội, đổi mới sáng tạo, phát triển bền vững. Ở trong nước, nhiều công trình đã khảo sát thực tiễn xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp cổ phần, khu công nghiệp, khu chế xuất và các địa bàn kinh tế trọng điểm. Các nghiên cứu này đã chỉ ra những kết quả tích cực, nhận diện nhiều hạn chế. Những kết quả thực tiễn này là cơ sở quan trọng để luận án kế thừa khi tìm hiểu, phân tích và đánh giá thực trạng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Thứ ba, về phương diện định hướng giải pháp, các công trình nghiên cứu đã đề xuất nhiều nhóm giải pháp có giá trị tham khảo nhằm nâng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Đây là những gợi mở hữu ích để luận án kế thừa, chọn lọc và phát triển khi đề xuất phương hướng, giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, các công trình nghiên cứu đã công bố vẫn còn một số khoảng trống cần tiếp tục làm rõ:

Trước hết, các nghiên cứu hiện vẫn chỉ mới đề cập một hoặc một vài vấn đề, khía cạnh liên quan đến năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Bên cạnh đó, có rất ít công trình nghiên cứu về các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Đây là địa bàn có số lượng doanh nghiệp lớn, cơ cấu doanh nghiệp đa dạng, lực lượng lao động đông, quan hệ lao động phức tạp và môi trường sản xuất, kinh doanh biến động nhanh.

Đáng chú ý, các nghiên cứu vẫn còn tương đối hạn chế trong việc kết hợp giữa lý luận và thực tiễn về năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh để đề xuất các giải pháp có tính khả thi cao và phù hợp với yêu cầu thực tiễn hiện nay.

Từ những khoảng trống đó, luận án lựa chọn tập trung nghiên cứu năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay; qua đó góp phần làm rõ cơ sở lý luận, xây dựng tiêu chí đánh giá, phân tích thực trạng, chỉ ra nguyên nhân và đề xuất phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong loại hình doanh nghiệp này ở Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới.

1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

Thứ nhất, luận án cần tập trung luận giải các khái niệm nền tảng như: doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Trong đó, trọng tâm là xác định rõ nội hàm năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong loại hình doanh nghiệp này ở Thành phố Hồ Chí Minh, làm rõ các yếu tố cấu thành năng lực lãnh đạo, các phương diện biểu hiện của năng lực lãnh đạo và tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo.

Thứ hai, phân tích đánh giá một cách khách quan thực trạng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh; phân tích rõ nguyên nhân của các ưu điểm và hạn chế, một số vấn đề đặt ra từ thực tiễn.

Thứ ba, dự báo những nhân tố tác động đến năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, đề xuất phương hướng và các giải pháp đồng bộ, khả thi, trong đó xác định và phân tích sâu hơn những giải pháp mang tính đột phá, nhằm tăng cường năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới.

Tiểu kết Chương 1

Chương 1 của Luận án đã tổng hợp các công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước có liên quan trên các khía cạnh: 1) Các công trình nghiên cứu liên quan đến doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; 2) Các công trình nghiên cứu liên quan đến năng lực lãnh đạo của Đảng, của tổ chức đảng, của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Kết quả nghiên cứu của những công trình trên có giá trị tham khảo tốt để thực hiện nhiệm vụ của luận án; cung cấp cơ sở lý luận để xây dựng khung lý thuyết của luận án; gợi mở những ý tưởng đề xuất các phương hướng, giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh những năm tới.

Mặc dù, đã có nhiều công trình đề cập đến tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, song các chưa có công trình nào nghiên cứu một cách có hệ thống, chuyên sâu về năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, nhất là trong bối cảnh mới hiện nay.

Chương 2

NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH – NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH, DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC VÀ TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1.1. Khái quát về Thành phố Hồ Chí Minh và Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh

2.1.1.1. *Khái quát về Thành phố Hồ Chí Minh*

Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay được thành lập trên cơ sở hợp nhất ba địa phương: Thành phố Hồ Chí Minh, Bà Rịa-Vũng Tàu và Bình Dương.

Trước hợp nhất, Thành phố Hồ Chí Minh (cùng với Hà Nội) được xếp là đơn vị hành chính cấp tỉnh loại đặc biệt với tổng diện tích tự nhiên là 2.095,06 km², dân số 8.993.082 người với mật độ là 4.292 người/km². Thành phố Hồ Chí Minh là thành phố đông dân nhất, chiếm tỷ trọng 9,35% dân số cả nước và 50,44% dân số vùng Đông Nam bộ. Về hành chính, Thành phố bao gồm 22 đơn vị hành chính cấp huyện: 1 thành phố (Thủ Đức), 16 quận (Quận 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, Bình Tân, Bình Thạnh, Gò Vấp, Phú Nhuận, Tân Bình, Tân Phú) và 5 huyện (Bình Chánh, Cần Giờ, Củ Chi, Hóc Môn, Nhà Bè). Thành phố Hồ Chí Minh vốn đã là một trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại và dịch vụ lớn của cả nước; là hạt nhân của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam; có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, đóng góp lớn cho nền kinh tế Việt Nam. Giai đoạn 2011 - 2019 đóng góp 27,5% ngân sách cả nước [87]. Ngoài vị trí là trung tâm kinh tế, thương mại lớn, Thành phố Hồ Chí Minh còn là trung tâm về văn hóa, giáo dục - đào tạo, khoa học kỹ thuật, đầu mối giao thông quốc tế của đất nước.

Bình Dương thuộc vùng Đông Nam Bộ, có diện tích tự nhiên 2.694,64 km², dân số năm 2024 là 2.722.527 người. Tỉnh Bình Dương có 9 đơn vị hành chính cấp huyện, bao gồm 5 Thành phố (Thủ Dầu Một, Thuận An, Dĩ An, Tân Uyên và Bến Cát) và 4 huyện với 91 đơn vị hành chính cấp xã, bao gồm 47

phường, 5 thị trấn và 39 xã. Bình Dương là một trong những địa phương năng động trong phát triển kinh tế, thu hút đầu tư nước ngoài. Trong những năm gần đây, tốc độ tăng trưởng kinh tế luôn ở mức cao, GRDP tăng bình quân khoảng 14,5%/năm. Cơ cấu kinh tế chuyển biến tích cực, công nghiệp, dịch vụ tăng trưởng nhanh và chiếm tỷ trọng cao. Trước sáp nhập, Bình Dương có 28 khu công nghiệp và cụm công nghiệp tập trung có tổng diện tích hơn 8.700 ha với hơn 1.200 doanh nghiệp trong và ngoài nước đang hoạt động có tổng vốn đăng ký hơn 13 tỷ đôla Mỹ. Các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh đã thu hút 938 dự án đầu tư, trong đó có 613 dự án đầu tư nước ngoài với tổng vốn 3.483 triệu USD và 225 dự án đầu tư trong nước có số vốn 2.656 tỷ đồng [87].

Bà Rịa - Vũng Tàu là tỉnh ven biển thuộc vùng Đông Nam Bộ, có diện tích tự nhiên 1.982,56 km², dân số năm 2024 là 1.313.905 người. Tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu nằm trong Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, ở vị trí cửa ngõ ra Biển Đông của các tỉnh trong khu vực miền Đông Nam Bộ. Trước khi sáp nhập vào Thành phố Hồ Chí Minh, Bà Rịa – Vũng Tàu có 7 đơn vị hành chính cấp huyện trực thuộc, bao gồm 3 thành phố và 4 huyện với 77 đơn vị hành chính cấp xã, bao gồm 30 phường, 7 thị trấn và 40 xã. Bà Rịa – Vũng Tàu là nơi hội tụ nhiều tiềm năng để phát triển như: có 93% tổng trữ lượng dầu mỏ và 16% tổng trữ lượng khí thiên nhiên của cả nước, được tập trung đầu tư xây dựng hệ thống cảng biển quốc gia và quốc tế hiện đại, nằm trong vùng trọng điểm của Chương trình du lịch quốc gia. Năm 2024, Bà Rịa – Vũng Tàu xếp thứ bảy về tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP), xếp thứ ba về GRDP bình quân đầu người. Bà Rịa – Vũng Tàu từng là 1 trong 8 tỉnh được quy hoạch thành thành phố trực thuộc trung ương vào năm 2024 [87].

Ngày 12/6/2025, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã ký ban hành Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh; trong đó, thành lập Thành phố Hồ Chí Minh (mới) trên cơ sở hợp nhất ba địa phương Thành phố Hồ Chí Minh, Bà Rịa-Vũng Tàu và Bình Dương. Thành phố mới có diện tích tự nhiên là 6.772,59 km², quy mô dân số là 14.002.598 người, trở thành vùng lõi của Vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam [87].

Thành phố Hồ Chí Minh có tổng cộng 168 đơn vị hành chính cấp xã, bao gồm 113 phường, 54 xã và 1 đặc khu, giúp quản lý địa bàn rộng lớn hiệu quả hơn [87]. Sau khi sáp nhập, Thành phố Hồ Chí Minh trở thành một siêu đô thị đa trung tâm. Sự kết hợp với Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu giúp Thành phố Hồ Chí Minh mở rộng không gian phát triển với nhiều tiềm năng to lớn và nâng cao năng lực cạnh tranh trong khu vực.

Về kinh tế, Thành phố Hồ Chí Minh là đầu tàu kinh tế lớn nhất cả nước. Thành phố có cơ cấu dịch vụ chiếm tỷ trọng cao, năng động trong thu hút đầu tư, và là trung tâm công nghiệp, tài chính, cảng biển, thương mại - du lịch hàng đầu cả nước và được định hướng phát triển thành "siêu đô thị" tầm cỡ quốc tế. Tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của Thành phố Hồ Chí Minh ước tính 3,03 triệu tỷ đồng (tương đương 123 tỷ USD), chiếm 23,5% GDP cả nước. Sức mạnh kinh tế của Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay là kết quả tổng hợp và cộng hưởng từ ba vùng kinh tế năng động hàng đầu trong cả nước. GRDP bình quân đầu người của Thành phố Hồ Chí Minh ước đạt năm 2025 là 220 triệu đồng (khoảng 8.944 USD), gấp 1,7 lần cả nước. Về thu ngân sách nhà nước, Thành phố Hồ Chí Minh dự kiến trong năm 2026 đạt 737.000 tỷ đồng, chiếm 36,7% tổng thu ngân sách quốc gia, trong khi chi ngân sách dự kiến đạt 248.000 tỷ đồng, chiếm 10,9% tổng chi; điều này cho thấy tầm quan trọng tài khóa của Thành phố trong ngân sách quốc gia [87].

Với thế mạnh là những địa phương phát triển hàng đầu, 3 địa phương hợp nhất đã tạo nên một thực thể hành chính - kinh tế đặc biệt, bổ sung cho nhau, tái cấu trúc không gian phát triển theo định hướng “1 trung tâm, 3 vùng, 1 đặc khu”, tối ưu hóa chia sẻ lợi thế so sánh của từng khu vực. Thành phố hội tụ các điều kiện để trở thành siêu đô thị đa trung tâm phát triển theo ba hành lang, với năm trụ cột (bao gồm trung tâm công nghiệp, xuất nhập khẩu, trung tâm tài chính quốc tế, du lịch và công nghiệp văn hóa, trung tâm giáo dục - y tế - khoa học công nghệ. Theo đó, Thành phố Hồ Chí Minh mới đã hội tụ đầy đủ các yếu tố cần thiết để thành lập khu thương mại tự do gắn với cảng biển cổ tình cạnh tranh trong khu vực: (i) vị trí địa lý chiến lược khi nằm trên tuyến hàng hải quốc tế Á - Âu và Á - Mỹ qua biển Đông - một trong những

tuyến hàng hải huyết mạch, đặc biệt quan trọng và bản rốn nhất thế giới; (ii) hệ thống hạ tầng cảng biển quy mô hàng đầu cả nước có thể tiếp nhận tàu trọng tải lớn nhất thế giới và có tuyến hàng hải trực tiếp đến Châu Âu, Châu Mỹ; (iii) hạ tầng giao thông kết nối đa phương tiện liên vùng và xuyên Á đang hình thành tại Vùng Thành phố Hồ Chí Minh; (iv) hậu phương công nghiệp rộng lớn; (v) sự hình thành của Trung tâm tài chính quốc tế Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh; (vi) dự địa phát triển công nghiệp lớn với khu vực Bình Dương và khu vực Bà Rịa – Vũng Tàu; (vii) nguồn nhân lực dồi dào.

Các ngành dịch vụ của Thành phố phát triển theo hướng hiện đại, chất lượng thương mại - dịch vụ cải thiện. Công nghiệp tập trung phát triển theo hướng ưu tiên các lĩnh vực có hàm lượng khoa học - công nghệ. Nông nghiệp phát triển nhanh theo hướng sinh thái đô thị, ứng dụng công nghệ cao. Công tác thu hút đầu tư được đẩy mạnh theo hướng chọn lọc các nhà đầu tư lớn, có tiềm lực và uy tín. Trong 5 năm qua, trên địa bàn Thành phố đã thành lập mới gần 225.000 doanh nghiệp, chiếm 30% cả nước, tăng 8,3% so với giai đoạn trước [87].

Các đột phá về thể chế, hạ tầng, chuyển đổi số, phát triển khoa học công nghệ và nguồn nhân lực được tập trung và đạt nhiều kết quả quan trọng. Hạ tầng giao thông, đô thị của Thành phố được quy hoạch, đầu tư phát triển theo hướng đa trung tâm, kết nối vùng và thích ứng với biến đổi khí hậu. Hệ sinh thái khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo tiệm cận Top 100 thành phố năng động nhất thế giới. Các hoạt động trên lĩnh vực văn hóa-xã hội, giáo dục, chăm sóc sức khỏe, chăm lo cộng đồng, an sinh xã hội... được chú trọng phát triển song hành với phát triển kinh tế. Thành phố Hồ Chí Minh sở hữu tiềm năng văn hóa to lớn và đa dạng, có sự hòa quyện giữa di sản lịch sử lâu đời và nhịp sống đô thị hiện đại, năng động. Nổi bật với hơn 321 di tích (bao gồm 4 di tích quốc gia đặc biệt), văn hóa sông nước, ẩm thực phong phú và các không gian sáng tạo, Thành phố là trung tâm du lịch văn hóa hàng đầu Việt Nam [87].

Hiện nay, Thành phố Hồ Chí Minh có khoảng 3.500 cơ sở giáo dục với tổng số hơn 2,5 triệu học sinh. Thành phố đang chịu áp lực rất lớn về cơ sở hạ tầng giáo dục và việc thống nhất các chính sách an sinh xã hội cho người dân từ các khu vực hợp nhất [87].

Công tác an sinh xã hội tại Thành phố Hồ Chí Minh được quan tâm đổi mới. Thành phố đã xem xét chính sách có tính ưu việt nhất của 3 địa phương Thành phố Hồ Chí Minh, Bà Rịa - Vũng Tàu và Bình Dương (cũ), qua đó chọn chính sách cao nhất, sự thụ hưởng cao nhất của người dân để hợp nhất và ban hành mới. Nhiều chính sách mang ý nghĩa nhân văn sâu sắc đã được triển khai. Như hỗ trợ 100% cho trẻ em mồ côi, hỗ trợ học phí từ mầm non đến các bậc học, hỗ trợ 100% bảo hiểm y tế cho người từ 65 - 75 tuổi, và hỗ trợ bảo hiểm y tế cho học sinh. Kiểm tra sức khỏe miễn phí cho 100% người dân, hỗ trợ chi phí học tập cho học sinh, sinh viên là đồng bào dân tộc thiểu số [87]. Thành phố cũng đang hướng tới mở rộng hỗ trợ bảo hiểm y tế cho người từ 60 tuổi trở lên; miễn phí vé xe buýt cho người dân...

Công tác quốc phòng, an ninh được thực hiện nghiêm túc. Tình hình an ninh trật tự, an toàn xã hội tại Thành phố Hồ Chí Minh được giữ vững, lực lượng chức năng liên tục triển khai các đợt cao điểm trấn áp tội phạm. Thành phố triển khai lực lượng tham gia bảo vệ an ninh trật tự tại cơ sở (các phường, xã, khu phố) nhằm tăng cường tuần tra, hỗ trợ người dân và giữ gìn văn minh đô thị. Các tệ nạn xã hội khác như tàng trữ, sử dụng trái phép chất ma túy cũng được cơ quan quản lý thường xuyên kiểm tra, phát hiện và xử lý.

Các hoạt động đối ngoại của lãnh đạo Thành phố được triển khai đồng bộ, hiệu quả, thực chất, đúng định hướng và tập trung phục vụ các mục tiêu, chiến lược phát triển của địa phương. Công tác đối ngoại tại Thành phố Hồ Chí Minh là cầu nối quan trọng, kết nối Thành phố vào chuỗi sản xuất toàn cầu, thu hút FDI chất lượng cao, chuyển giao công nghệ và phát triển kinh tế xanh. Đây là động lực “sức mạnh mềm” góp phần nâng tầm vị thế đô thị trong khu vực. Thành phố duy trì quan hệ hữu nghị và hợp tác với 87 địa phương nước ngoài và 19 đối tác quốc tế, tạo hành lang pháp lý và điều kiện thuận lợi cho các hoạt động giao lưu quốc tế [87]. Đặc biệt, Thành phố tập trung kết nối với các đối tác giàu tiềm năng, hướng vào những lĩnh vực chiến lược, gắn với các sự kiện lớn Thành phố chủ trì tổ chức, nổi bật như: Diễn đàn Kinh tế mùa thu, Hội chợ Du lịch quốc tế, Đối thoại cấp cao về quan hệ kinh tế ASEAN-Italia...

2.1.1.2. Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh

Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh là một trong những đảng bộ lớn nhất cả nước, bao gồm nhiều đảng bộ cấp trên cơ sở, đảng bộ cơ sở trực thuộc. Sau khi hợp nhất và thực hiện chủ trương sắp xếp chính quyền địa phương 2 cấp, tính đến nay, Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh có 173 tổ chức đảng trực thuộc (168 đảng bộ xã, phường, đặc khu, 05 đảng bộ cấp trên cơ sở) với tổng 2.122 tổ chức cơ sở đảng; 12.549 chi bộ trực thuộc và 387.085 đảng viên. Đối với riêng tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước, hiện có 1.428 tổ chức đảng với 24.254 đảng viên [95].

Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh khóa I, nhiệm kỳ 2025-2030 gồm 110 đồng chí, trong đó 25 nữ (chiếm gần 23%). Ban Thường vụ Thành ủy có 29 đồng chí, Thường trực Thành ủy gồm 7 đồng chí [94].

Cơ cấu đội ngũ đảng viên có nhiều chuyển biến tích cực. Trong tổng số 387.085 đảng viên hiện nay, đảng viên nữ là 198.562 đồng chí, chiếm 51,3%; đảng viên dân tộc thiểu số là 2.918 đồng chí, chiếm 0,8%; đảng viên là người có đạo là 8.605 đồng chí, chiếm 2,2%. Đảng viên từ 18 đến 30 tuổi là 138.806 đồng chí, chiếm 35,9%; từ 31 đến 40 tuổi là 185.128 đồng chí, chiếm 47,8%. Về trình độ chuyên môn, đảng viên có trình độ đại học là 198.274 đồng chí, chiếm 51,2%; thạc sĩ 11.697 đồng chí, chiếm 3,02%; tiến sĩ 5.321 đồng chí, chiếm 1,4% [92].

Công tác xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, đạo đức được đẩy mạnh toàn diện; kịp thời ban hành các quy chế, quy định nâng cao giáo dục chính trị tư tưởng, siết chặt kỷ luật, kỷ cương; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái. Công tác xây dựng Đảng về tổ chức, cán bộ được chú trọng và đạt nhiều kết quả nổi bật; đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy đảng đối với chính quyền và hệ thống chính trị Thành phố; tập trung rà soát, sắp xếp cơ sở đảng phù hợp với bộ máy hệ thống chính trị. Hoạt động kiểm tra, giám sát tiếp tục được đổi mới nội dung, phương thức, tránh chồng chéo, trùng lặp, thực chất và hiệu quả. Lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng và tổ chức thực hiện cơ chế tự kiểm tra, tự giám sát của các cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu. Công tác dân vận được tăng cường,

góp phần thắt chặt mối quan hệ mật thiết giữa Đảng với Nhân dân. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội được tổ chức, sắp xếp lại, hướng mạnh về cơ sở, bảo đảm hoạt động thống nhất, thiết thực. Với những kết quả đạt được, Đảng bộ và chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh đã vinh dự được trao tặng nhiều cờ thi đua, bằng khen của Trung ương đã có thành tích xuất sắc trong các lĩnh vực công tác.

2.1.2. Doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh - quan niệm, vị trí, vai trò, đặc điểm

2.1.2.1. Quan niệm

Theo Luật Doanh nghiệp, số 59/2020/QH14 của Quốc hội: “*Doanh nghiệp* là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh” [74]. Doanh nghiệp có nhiều loại hình, như: doanh nghiệp nhà nước; doanh nghiệp tư nhân; công ty hợp danh; công ty trách nhiệm hữu hạn; công ty cổ phần; doanh nghiệp 100% vốn đầu tư trực tiếp của nước ngoài, doanh nghiệp liên doanh; doanh nghiệp thành lập theo Luật hợp tác xã.

Khái niệm “doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước” được thống nhất sử dụng từ năm 2010 trong Kết luận số 80 - KL/TW ngày 29/7/2010 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 07-CT/TW của Bộ Chính trị (Khóa VIII) trong tình hình mới về “Tăng cường công tác xây dựng Đảng các đoàn thể quần chúng trong các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần tư nhân (gọi tắt là doanh nghiệp tư nhân) và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài”. Kết luận viết: “... các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; các công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn có dưới 50% vốn nhà nước, các doanh nghiệp thành lập theo Luật Hợp tác xã (gọi tắt là doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước)” [6, tr.631].

Từ quy định này cho thấy: *Doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh là những doanh nghiệp không phải do Nhà nước là chủ sở hữu, bao gồm các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn có dưới 50% vốn*

nhà nước; doanh nghiệp thành lập theo Luật Hợp tác xã, đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật.

Các doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty hợp danh và doanh nghiệp thành lập theo Luật hợp tác xã là các loại hình đơn vị sản xuất kinh doanh cơ bản cấu thành nên khu vực kinh tế ngoài nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Doanh nghiệp tư nhân là doanh nghiệp do một cá nhân làm chủ và tự chịu trách nhiệm về mọi hoạt động của doanh nghiệp.

Công ty cổ phần là doanh nghiệp trong đó có những đặc điểm chung sau đây: *Một là*, vốn điều lệ được chia thành nhiều phần bằng nhau gọi là cổ phần. *Hai là*, cổ đông có thể là tổ chức, cá nhân; số lượng cổ đông tối thiểu là ba và không hạn chế tối đa. *Ba là*, công ty cổ phần có quyền phát hành chứng khoán các loại để huy động vốn, theo quy định của pháp luật về chứng khoán. *Bốn là*, công ty cổ phần có tư cách pháp nhân và là doanh nghiệp chịu trách nhiệm hữu hạn, cổ đông của công ty chỉ chịu trách nhiệm về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của doanh nghiệp trong phạm vi số vốn đã góp vào doanh nghiệp, cổ đông có quyền tự do chuyển nhượng cổ phần của mình cho người khác trừ trường hợp pháp luật không cho phép.

Công ty trách nhiệm hữu hạn có hai loại: Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên là doanh nghiệp do một tổ chức hoặc một cá nhân làm chủ sở hữu (gọi chung là chủ sở hữu công ty). Chủ sở hữu công ty chịu trách nhiệm hữu hạn đối với kết quả kinh doanh của công ty trong phạm vi số vốn điều lệ của công ty. *Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên* là doanh nghiệp, trong đó: Thành viên có thể là tổ chức, cá nhân; số lượng thành viên có thể là tổ chức, cá nhân; số thành viên không vượt quá năm mươi thành viên của Doanh nghiệp trong phạm vi số vốn cam kết góp vào doanh nghiệp. Thành viên chịu trách nhiệm về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của doanh nghiệp trong phạm vi số vốn cam kết góp vào doanh nghiệp. Công ty chịu trách nhiệm hữu hạn về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của doanh nghiệp.

Công ty hợp danh là sự liên kết một cách tự nguyện, được thiết lập để hợp doanh và nhằm mục tiêu lợi nhuận. Yếu tố để xác định loại hình doanh

ng nghiệp này là có sự liên kết của 2 hay nhiều người, kinh doanh nhằm mục tiêu lợi nhuận, đồng thời sở hữu (cùng chia sẻ rủi ro, cùng chia sẻ lợi nhuận và việc quản lý). Các loại công ty hợp danh: Công ty hợp danh phổ thông; Công ty hợp danh trách nhiệm hữu hạn; Công ty hợp danh hữu hạn.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là doanh nghiệp do nhà đầu tư nước ngoài thành lập để thực hiện hoạt động đầu tư tại Việt Nam hoặc là doanh nghiệp Việt Nam do nhà đầu tư nước ngoài mua cổ phần, sáp nhập, mua lại. Các loại hình doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài gồm: *Doanh nghiệp liên doanh* là doanh nghiệp do hai bên hoặc nhiều bên hợp tác thành lập tại Việt Nam trên cơ sở hợp đồng liên doanh hoặc hiệp định ký giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước ngoài hoặc là doanh nghiệp do doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hợp tác với doanh nghiệp Việt Nam hoặc do doanh nghiệp liên doanh hợp tác với nhà đầu tư nước ngoài trên cơ sở hợp đồng liên doanh. Doanh nghiệp liên doanh được thành lập theo hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn. *Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài* là doanh nghiệp do Nhà đầu tư nước ngoài thành lập tại Việt Nam tự quản lý và tự chịu trách nhiệm về kết quả kinh doanh. Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài được thành lập theo hình thức Công ty trách nhiệm hữu hạn.

Doanh nghiệp thành lập theo Luật Hợp tác xã: Hợp tác xã là tổ chức kinh tế tập thể do các cá nhân, hộ gia đình, pháp nhân gọi chung là xã viên) có nhu cầu, lợi ích chung, tự nguyện góp vốn, góp sức thành lập, để phát huy sức mạnh tập thể của từng xã viên tham gia hợp tác xã, cùng giúp nhau thực hiện có hiệu quả các hoạt động sản xuất, kinh doanh và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Hợp tác xã là một loại hình doanh nghiệp đặc biệt, có tư cách pháp nhân, tự chủ, tự chịu trách nhiệm về các nghĩa vụ tài chính trong phạm vi vốn điều lệ, vốn tích lũy và các nguồn vốn khác của hợp tác xã theo quy định của pháp luật.

Đến đầu năm 2026, Thành phố Hồ Chí Minh có 297.973 doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước đang hoạt động (tăng 18,55% so với cùng thời điểm năm 2019 có 251.286 doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh Bình

Dương và tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu cũ). Trong tổng số doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước đang hoạt động của Thành phố, có 12.356 (4,14%) doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 285.617 (95,75%) doanh nghiệp trong nước [95].

2.1.2.2. Vị trí, vai trò của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là một động lực phát triển và là “xương sống” của nền kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Với gần 298.000 doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, năm 2025, doanh thu đạt 3,7 triệu tỷ đồng. Đây thật sự đang là lực lượng tiên phong thúc đẩy tăng trưởng, góp phần quan trọng phát triển Thành phố và đất nước. Hàng năm, Thành phố đón nhận khoảng 40.000 - 50.000 doanh nghiệp thành lập mới. Gần như 100% sự gia tăng về quy mô số lượng này đến từ khu vực ngoài nhà nước, liên tục bồi đắp và mở rộng bộ khung kinh tế của Thành phố.

Doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là động lực chính dẫn dắt tăng trưởng GRDP của Thành phố. Khối doanh nghiệp ngoài nhà nước đóng góp từ 65% đến 70% vào tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của Thành phố Hồ Chí Minh. Sự tăng trưởng của khối này tạo ra nhu cầu tiêu dùng, dịch vụ và làm tăng giá trị của các ngành công nghiệp phụ trợ. Cứ mỗi 1% tăng trưởng của khối doanh nghiệp ngoài nhà nước sẽ kéo theo sự gia tăng đáng kể cho toàn bộ nền kinh tế Thành phố.

Các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước đóng vai trò là "xương sống" thúc đẩy nhanh quá trình dịch chuyển cơ cấu kinh tế của Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng công nghiệp công nghệ cao và dịch vụ giá trị gia tăng. Tại Khu Công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh, sự xuất hiện của các tập đoàn FDI lớn như Samsung (2 tỷ USD), Intel (1,5 tỷ USD) cùng các doanh nghiệp vệ tinh tư nhân đã biến nơi đây thành trung tâm xuất khẩu sản phẩm công nghệ cao chủ lực của cả nước, đóng góp phần lớn vào kim ngạch xuất khẩu của Thành phố. Các doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm vị trí áp đảo (trên 80%) trong các ngành kinh tế tri thức và dịch vụ chất lượng cao như: Tài chính - ngân hàng, fintech, logistics, thương mại điện tử, và công nghệ thông tin tại Thành phố.

Các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là “xương sống” trong việc duy trì chuỗi cung ứng và xuất nhập khẩu của Thành phố với đóng góp đến hơn 80% tổng kim ngạch xuất khẩu của toàn Thành phố. Khối này đóng vai trò là mạch máu kết nối nền kinh tế Thành phố với thị trường quốc tế, giúp Thành phố Hồ Chí Minh giữ vững vị trí đầu mối giao thương lớn nhất cả nước.

Thứ hai, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước đóng góp chủ lực vào tăng trưởng kinh tế (GRDP) và thu ngân sách

Các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước đóng góp quyết định vào tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của Thành phố Hồ Chí Minh, là lực lượng lớn nhất tạo ra giá trị vật chất và dịch vụ cho toàn Thành phố. Tổng đóng góp của khu vực kinh tế tư nhân và khu vực FDI chiếm từ 67% đến gần 70% trong cơ cấu tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của Thành phố Hồ Chí Minh. Trong đó, riêng khu vực kinh tế tư nhân trong nước thường xuyên đóng góp khoảng 46% - 48%, và khu vực FDI đóng góp khoảng 20% - 22% GRDP. Trong những giai đoạn kinh tế đối mặt với nhiều thách thức, sự duy trì sản xuất kinh doanh của khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là yếu tố cốt lõi giúp Thành phố Hồ Chí Minh giữ vững tốc độ tăng trưởng GRDP ổn định, đóng góp hơn 20% vào quy mô GDP của cả nước.

Thành phố Hồ Chí Minh là địa phương thu ngân sách lớn nhất cả nước, và phần lớn nguồn thu này được tạo ra từ hoạt động sản xuất, kinh doanh và xuất nhập khẩu của khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Năm 2025, khối doanh nghiệp này có doanh thu đạt 3,7 triệu tỷ đồng, nộp ngân sách đạt 105.000 tỷ đồng. Khối doanh nghiệp tư nhân luôn là khối đóng góp dòng tiền thuế nội địa lớn nhất và tăng trưởng ổn định nhất, chiếm khoảng 32% - 35% tổng thu nội địa từ các khối doanh nghiệp. Khối doanh nghiệp FDI đứng thứ hai, đóng góp khoảng 23% - 26% tổng thu nội địa.

Thứ ba, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có vai trò đặc biệt quan trọng trong huy động vốn đầu tư xã hội và thúc đẩy phát triển hạ tầng Thành phố

Nguồn vốn từ ngân sách nhà nước (đầu tư công) tại Thành phố Hồ Chí Minh rất lớn nhưng chủ yếu chỉ đóng vai trò là "vốn mồi" dẫn dắt. Nguồn lực thực sự để nuôi dưỡng nền kinh tế và kiến tạo cơ sở hạ tầng đến từ sự dịch

chuyển và huy động vốn của các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Trong cơ cấu kế hoạch huy động tổng vốn đầu tư toàn xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh (ví dụ như mục tiêu huy động lên tới 1,18 triệu tỷ đồng, tương đương khoảng 30% GRDP để thúc đẩy tăng trưởng), nguồn vốn từ khu vực ngoài nhà nước luôn giữ vị trí chủ đạo với quy mô chiếm đến hơn 75% - 85% tổng vốn đầu tư xã hội trên địa bàn. Số liệu thực tế qua các quý cho thấy, dòng vốn đăng ký thành lập mới hoặc bổ sung của hàng vạn doanh nghiệp tư nhân đổ vào nền kinh tế Thành phố duy trì sức hút không lờ.

Khối doanh nghiệp tư nhân quy mô lớn trong nước (như các tập đoàn kinh tế tư nhân) và các nhà đầu tư nước ngoài là những mắt xích chủ lực tham gia xây dựng mạng lưới hạ tầng cho Thành phố Hồ Chí Minh dưới nhiều hình thức đầu tư linh hoạt. Thông qua các mô hình hợp tác công tư (PPP) như BOT, BT trước đây và các cơ chế thí điểm đặc thù mới, các doanh nghiệp ngoài nhà nước đã tham gia xây dựng hàng loạt công trình giao thông trọng điểm, cầu đường, các trục lộ hành lang kinh tế nối Thành phố Hồ Chí Minh với các tỉnh vệ tinh miền Nam.

Các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước đang đóng vai trò tiên phong thúc đẩy hạ tầng công nghệ số và hạ tầng dữ liệu. Bên cạnh hạ tầng giao thông truyền thống, khối doanh nghiệp ngoài nhà nước và FDI tại Thành phố Hồ Chí Minh đang định hình vị thế dẫn đầu trong việc phát triển hạ tầng số và hạ tầng kinh tế tri thức. Thành phố Hồ Chí Minh đã và đang thu hút hàng loạt dự án hạ tầng số có quy mô vốn từ vài trăm triệu đến hàng tỷ USD đổ vào Khu Công nghệ cao (SHTP) và các khu công nghệ số. Các tập đoàn công nghệ lớn trong nước (như FPT) kết hợp cùng liên danh nhà đầu tư nước ngoài đã liên tục ký kết và vận hành các trung tâm dữ liệu (Data Center) siêu quy mô, hạ tầng điện toán đám mây và ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI). Điều này đưa Thành phố tiệm cận cấu trúc đô thị thông minh hiện đại và tạo bộ phóng hạ tầng vững chắc cho trung tâm tài chính quốc tế trong tương lai.

Thứ tư, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có vai trò rất quan trọng trong giải quyết việc làm và đảm bảo an sinh xã hội

Các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước chính là khu vực có lực lượng lao động lớn nhất, hấp thụ phần lớn nguồn nhân lực của Thành phố và lực lượng lao động nhập cư. Trong tổng số lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước thu hút và tạo sinh kế ổn định cho khoảng 85% đến 87% lực lượng lao động (tương đương với quy mô từ 2,7 đến 3 triệu lao động trực tiếp). Hàng năm, Thành phố có thêm hàng vạn sinh viên tốt nghiệp và lao động nhập cư từ các tỉnh thành đổ về. Khối kinh tế tư nhân và FDI đã hấp thụ từ 90% - 95% số lao động tăng thêm này, giúp giảm áp lực thất nghiệp và điều hòa dòng chảy lao động xã hội cho toàn khu vực phía Nam.

Khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đóng đóng vai trò là nguồn thu quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế lớn nhất của Thành phố. Có những doanh nghiệp thâm dụng lao động quy mô lớn tại các khu chế xuất, khu công nghiệp (như Công ty trách nhiệm hữu hạn Pou Yuen Việt Nam với quy mô hàng vạn lao động) hàng năm đóng góp hàng trăm tỷ đồng vào quỹ bảo hiểm xã hội, bảo đảm quyền lợi khám chữa bệnh, thai sản, tai nạn lao động và lương hưu cho người lao động. Sự phát triển ổn định của các doanh nghiệp này tạo điều kiện để nâng tỷ lệ lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc của Thành phố Hồ Chí Minh đạt mức cao, hướng tới mục tiêu an sinh xã hội toàn dân mà Nghị quyết của Đảng bộ Thành phố đề ra. Không chỉ thực hiện nghĩa vụ theo luật định, khối doanh nghiệp ngoài nhà nước tại Thành phố Hồ Chí Minh còn thể hiện trách nhiệm xã hội sâu sắc thông qua các nguồn lực xã hội hóa. Hàng năm, các tập đoàn tư nhân và hiệp hội doanh nghiệp ngoài nhà nước tại Thành phố đóng góp hàng ngàn tỷ đồng vào Quỹ Vì người nghèo, Quỹ Đền ơn đáp nghĩa, xây dựng hàng ngàn căn nhà tình nghĩa, nhà tình thương, tài trợ học bổng cho học sinh nghèo hiếu học. Các doanh nghiệp tư nhân lớn luôn là lực lượng tiên phong, chung tay cùng chính quyền Thành phố phân phối nhu yếu phẩm, hỗ trợ trang thiết bị y tế và trực tiếp tham gia cứu trợ an sinh trong các giai đoạn khó khăn.

2.1.2.3. Đặc điểm của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh có số lượng rất lớn, tăng trưởng nhanh và chiếm tỷ trọng áp đảo

Tính đến nay Thành phố Hồ Chí Minh có khoảng trên 540.000 doanh nghiệp đăng ký hoạt động trên hệ thống, trong số đó, các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước chiếm tỷ trọng áp đảo, lên tới hơn 95% tổng số doanh nghiệp toàn Thành phố. Từ năm 2019 đến nay, tuy chịu ảnh hưởng nghiêm trọng của dịch Covid-19, song trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh vẫn tăng bình quân hơn 15.000 doanh nghiệp mỗi năm, chủ yếu là doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Hiện nay, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đang chiếm 34,8% số doanh nghiệp đang hoạt động của cả nước.

Sự áp đảo của khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh không chỉ nằm ở số lượng doanh nghiệp mà thể hiện rõ qua các chỉ số kinh tế trọng yếu: Khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố đang thu hút và giải quyết việc làm cho hơn 85% lực lượng lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp của toàn Thành phố; đóng góp ước tính từ 65% đến 70% vào tổng GRDP của Thành phố Hồ Chí Minh. Đây là động lực chính giúp thành phố duy trì vị thế đầu tàu kinh tế và giữ mức tăng trưởng ổn định. Trong cơ cấu thu nội địa của Thành phố, nguồn thu từ khu vực doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước luôn chiếm tỷ trọng lớn nhất và có tốc độ tăng trưởng doanh thu thuế ổn định nhất, vượt xa khối doanh nghiệp nhà nước.

Thứ hai, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh rất đa dạng về loại hình sở hữu, quy mô và ngành nghề kinh doanh

Khu vực kinh tế ngoài nhà nước tại Thành phố Hồ Chí Minh không phải là một khối đồng nhất mà là một bức tranh đa quốc gia, đa thành phần, bao gồm cả vốn trong nước và vốn nước ngoài:

Doanh nghiệp vốn trong nước: Chiếm số lượng lớn nhất là các Công ty trách nhiệm hữu hạn (bao gồm trách nhiệm hữu hạn một thành viên và trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên) với tỷ lệ khoảng 70% - 75% số lượng

doanh nghiệp thành lập mới hàng năm. Tiếp theo là mô hình Công ty Cổ phần (chiếm khoảng 20%) – loại hình thu hút mạnh mẽ các nguồn vốn xã hội. Các mô hình Doanh nghiệp tư nhân và Công ty hợp danh chiếm tỷ trọng nhỏ còn lại (dưới 5%).

Doanh nghiệp vốn nước ngoài (FDI): Thành phố hiện có hơn 13.000 dự án FDI còn hiệu lực, đến từ hơn 115 quốc gia và vùng lãnh thổ đầu tư vào Thành phố Hồ Chí Minh (dẫn đầu là Singapore, Nhật Bản, Hàn Quốc, các quốc gia châu Âu và Mỹ). Các doanh nghiệp này tồn tại dưới dạng công ty 100% vốn nước ngoài hoặc liên doanh với tư nhân trong nước.

Quy mô doanh nghiệp ngoài nhà nước tại thành phố phân bố theo mô hình hình tháp, mở rộng rất lớn ở phần đáy nhưng cũng có những "cột trụ" khổng lồ ở phần đỉnh. Chiếm đa số là doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ. Nhóm này chiếm tới 93% - 95% tổng số doanh nghiệp ngoài nhà nước tại thành phố. Trong đó, các doanh nghiệp siêu nhỏ (dưới 10 lao động, vốn dưới 3 tỷ đồng) chiếm tỷ lệ rất lớn, mang tính chất kinh tế gia đình hoặc khởi nghiệp (start-up). Thành phố cũng là nơi có các tập đoàn tư nhân khổng lồ, là "đại bản doanh" của các tập đoàn kinh tế tư nhân hàng đầu Việt Nam có quy mô vốn hàng chục ngàn tỷ đồng, doanh thu tỷ USD và sử dụng hàng vạn lao động, như: Masan, Vingroup, Nova Group, REE, các ngân hàng thương mại cổ phần lớn như Techcombank, Sacombank, ACB...). Thành phố có nhiều doanh nghiệp FDI quy mô lớn với các nhà máy, tập đoàn công nghệ quy mô lớn đặt tại Khu Công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh, như: Samsung (vốn đầu tư 2 tỷ USD), Intel (vốn đầu tư 1,5 tỷ USD) hay các doanh nghiệp thâm dụng lao động tại các khu chế xuất như Công ty Pou Yuen (sử dụng hàng vạn lao động).

Là đầu tàu kinh tế tổng hợp, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh có mặt trong tất cả các ngành nghề, lĩnh vực kinh tế, trong đó có sự chuyển dịch mạnh mẽ sang nhóm ngành có giá trị gia tăng cao:

Khởi Dịch vụ - Thương mại (Chiếm tỷ trọng lớn nhất): Có khoảng 70% - 72% số lượng doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực bán buôn, bán lẻ, bất động sản, tài chính - ngân hàng, bảo hiểm, du lịch, logistics và dịch vụ ăn uống, lưu trú.

Khối Công nghiệp - Xây dựng (Chiếm khoảng 24% - 26%): Tập trung vào các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, dệt may, da giày, hóa chất, điện tử và xây dựng hạ tầng, nhà ở. Đặc biệt, thành phố đang định hướng dịch chuyển mạnh sang 4 ngành công nghiệp trọng yếu (cơ khí chế tạo; điện tử - công nghệ thông tin; hóa chất - nhựa - cao su; chế biến lương thực - thực phẩm).

Khối Nông - Lâm - Thủy sản (Chiếm dưới 1%): Chủ yếu là các doanh nghiệp nông nghiệp công nghệ cao, kinh doanh hạt giống, sinh học thủy hải sản ở các vùng ngoại thành như Củ Chi, Bình Chánh, Cần Giờ...

Thứ ba, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh có quy mô lực lượng lao động khổng lồ, mang tính cơ học cao, quan hệ lao động đan xen nhiều thách thức và tiềm ẩn phức tạp

Khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh là nơi sử dụng lao động lớn nhất thành phố. Lực lượng này chiếm khoảng 85% - 87% tổng số lao động đang làm việc trong toàn bộ hệ thống doanh nghiệp (tương đương quy mô khoảng 2,7 đến 3 triệu lao động). Khoảng 50% - 60% lực lượng lao động tại các khu chế xuất, khu công nghiệp và các doanh nghiệp thâm dụng lao động lớn (như ngành dệt may, da giày, điện tử) là lao động nhập cư từ các tỉnh thành khác đổ về. Độ tuổi bình quân của người lao động trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh khá trẻ, chủ yếu nằm trong khung từ 18 đến 40 tuổi. Đây là độ tuổi có sức khỏe tốt, khả năng thích ứng nhanh với tác phong công nghiệp và công nghệ mới. Tại các khu công nghệ cao, doanh nghiệp phần mềm, tài chính, ngân hàng ngoài nhà nước, tỷ lệ lao động có trình độ đại học và sau đại học đạt từ 70% - 80%. Ở các ngành nghề như da giày, may mặc, tỷ lệ lao động phổ thông, lao động chưa qua đào tạo nghề chuyên sâu vẫn chiếm từ 60% - 70%. Do vận hành hoàn toàn theo cơ chế thị trường, sự gắn kết giữa người lao động và doanh nghiệp dựa trên hợp đồng và thu nhập. Tỷ lệ biến động lao động (nhảy việc, chuyển đổi môi trường) tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thuộc diện cao nhất nước. Bình quân hàng năm, tỷ lệ dịch chuyển lao động tại các doanh nghiệp dao động từ 15% đến 25%. Riêng vào các dịp cao điểm như sau Tết Nguyên đán, tỷ lệ lao động

không quay trở lại làm việc tại một số doanh nghiệp thâm dụng lao động có thể lên tới 8% - 12%, gây áp lực lớn cho việc tuyển dụng mới.

Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đan xen nhiều thách thức và tiềm ẩn phức tạp. Mỗi quan hệ giữa người lao động và chủ doanh nghiệp tại khu vực này luôn xoay quanh bài toán lợi ích kinh tế, dẫn đến một số vấn đề nổi cộm. Dù phần lớn doanh nghiệp chấp hành tốt, thành phố vẫn đối mặt với thực trạng một bộ phận doanh nghiệp vừa và nhỏ trốn đóng hoặc chậm đóng Bảo hiểm xã hội. Có những thời điểm, tổng số tiền nợ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp của khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tại Thành phố lên tới hàng ngàn tỷ đồng, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi an sinh của người lao động. Thành phố Hồ Chí Minh từng là một trong những điểm nóng về tranh chấp lao động tập thể và đình công tự phát (ngừng việc tập thể). Phần lớn các vụ ngừng việc tập thể xảy ra ở khối doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp tư nhân quy mô lớn, nguyên nhân chủ yếu liên quan đến: tiền lương, thưởng Tết, chất lượng bữa ăn ca hoặc thái độ quản lý của người nước ngoài.

2.1.2. Tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh – khái niệm, vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm

2.1.2.1. Khái niệm

Theo quy định hiện nay, *tổ chức cơ sở đảng* là tổ chức cơ sở của Đảng, được thành lập ở đơn vị cơ sở, nơi có từ 3 đảng viên chính thức trở lên, do cấp uỷ cấp trên trực tiếp xem xét, quyết định. Tổ chức cơ sở đảng có hai hình thức tổ chức là chi bộ cơ sở và đảng bộ cơ sở. Căn cứ số lượng đảng viên, đặc điểm của đơn vị cơ sở, Điều lệ, quy định của Đảng, cấp uỷ cấp trên trực tiếp xem xét, quyết định hình thức tổ chức của tổ chức cơ sở đảng. Mô hình tổ chức của tổ chức cơ sở đảng hiện nay có các loại sau đây:

Thứ nhất, tổ chức cơ sở đảng một cấp: Đối với tổ chức cơ sở đảng có từ ba đảng viên đến dưới 30 đảng viên chính thức sẽ thành lập chi bộ cơ sở, dưới chi bộ cơ sở có thể có các tổ đảng.

Thứ hai, tổ chức cơ sở đảng hai cấp: Đối với tổ chức cơ sở đảng có từ 30 đảng viên chính thức trở lên và theo yêu cầu nhiệm vụ cụ thể ở đó, được thành lập đảng bộ cơ sở, trong đảng bộ có các chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở.

Thứ ba, tổ chức cơ sở đảng ba cấp: Đối với tổ chức cơ sở đảng có số lượng đảng viên đông, trong đơn vị cơ sở lại có những bộ phận tổ chức cũng có đông đảng viên, được thành lập đảng bộ cơ sở, dưới đảng bộ có thể lập các đảng bộ bộ phận và các chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở (dưới đảng bộ bộ phận là các chi bộ trực thuộc đảng ủy bộ phận).

Các trường hợp sau, cấp ủy cấp dưới phải báo cáo và được cấp ủy cấp trên trực tiếp đồng ý mới được thực hiện: lập *đảng bộ cơ sở* trong đơn vị cơ sở chưa đủ 30 đảng viên, lập *chi bộ trực thuộc* đảng ủy cơ sở có hơn 30 đảng viên; lập *đảng bộ bộ phận* trực thuộc đảng ủy cơ sở.

Từ quy định hiện hành của Đảng, từ tình hình thực tế và các nhận thức nêu trên, cho thấy: *Tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh là tổ chức cơ sở của Đảng được thành lập ở doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có từ 3 đảng viên chính thức trở lên, do cấp ủy cấp trên trực tiếp xem xét, quyết định, gồm hai hình thức tổ chức là chi bộ cơ sở và đảng bộ cơ sở*

Hiện nay, trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có 1.428 tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước với tổng số 24.254 đảng viên, trong đó có: 785 tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp tư nhân; 102 tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp Nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống; 217 tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; 214 tổ chức cơ sở đảng trong đơn vị sự nghiệp ngoài công lập; 60 tổ chức cơ sở đảng trong hợp tác xã; 50 tổ chức cơ sở đảng trong hộ kinh doanh cá thể phi nông, lâm nghiệp, thủy sản [Phụ lục 1].

Tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay khá đa dạng về mô hình tổ chức và có nhiều nét đặc thù, nhiều vấn đề mới đặt ra trong tổ chức, nội dung, phương thức hoạt động. Việc xây dựng, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu, vai trò lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

là mối quan tâm lớn của Đảng, là trách nhiệm của toàn Đảng, trong đó, trực tiếp, chủ yếu là cấp ủy các cấp có trách nhiệm.

2.1.2.2. Chức năng, nhiệm vụ

Đảng ta đã ban hành nhiều quy định về chức năng, nhiệm vụ của các loại hình tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, như: Quy định số 99-QĐ/TW ngày 04/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa IX) về chức năng, nhiệm vụ của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp có vốn Nhà nước liên doanh với nước ngoài; Quy định số 141-QĐ/TW ngày 16/5/2005 của Ban Bí thư Trung ương (khóa IX) về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài; Quy định số 288-QĐ/TW ngày 08/02/2010 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa X) về Chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, trong đó Nhà nước sở hữu từ 50% vốn điều lệ trở xuống (gọi chung là công ty); Quy định số 170-QĐ/TW, ngày 7/3/2013 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp tư nhân; Quy định số 171-QĐ/TW, ngày 07/3/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp có vốn nước ngoài; Quy định số 47-QĐ/TW ngày 20/12/2021 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống... Từ các quy định nêu trên, có thể khái quát chức năng và nhiệm vụ của tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước nói chung, trong đó có các tổ chức cơ sở đảng này ở Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

Về chức năng,

Một là, tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là hạt nhân chính trị, lãnh đạo đảng viên và các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp;

Hai là, tuyên truyền, vận động chủ sở hữu, các thành viên hội đồng quản trị, hội đồng thành viên, giám đốc hoặc tổng giám đốc và các chức danh quản lý khác do điều lệ doanh nghiệp quy định (gọi chung là người quản lý doanh nghiệp) và người lao động chấp hành đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Ba là, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động.

Về nhiệm vụ,

Một là, trong thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, bảo đảm quốc phòng, an ninh và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Lãnh đạo đảng viên, người lao động trong doanh nghiệp và tuyên truyền, vận động chủ doanh nghiệp, các thành viên hội đồng quản trị và ban giám đốc thực hiện đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, hợp đồng và các thoả ước lao động đã ký kết. Đoàn kết, động viên đảng viên và các thành viên trong doanh nghiệp phấn đấu vì mục tiêu chung là thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; chủ động ngăn ngừa, khắc phục những biểu hiện vi phạm pháp luật trong sản xuất kinh doanh, làm thiệt hại đến lợi ích của Nhà nước, chủ doanh nghiệp, quyền lợi hợp pháp và nhân phẩm của người lao động.

Lãnh đạo đảng viên, người lao động tích cực học tập, nâng cao trình độ về chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức khoa học, công nghệ, ngoại ngữ, ý thức tôn trọng pháp luật và tinh thần lao động có kỷ cương, kỷ luật.

Lãnh đạo đảng viên, người lao động và tuyên truyền, vận động chủ doanh nghiệp thực hiện tốt nhiệm vụ giữ gìn an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, nhiệm vụ quốc phòng, an ninh, các mặt công tác xã hội trong doanh nghiệp và ở địa phương.

Đề xuất, kiến nghị lên cấp có thẩm quyền những vấn đề cần thiết liên quan đến doanh nghiệp.

Hai là, trong công tác tư tưởng.

Tuyên truyền, giáo dục đảng viên, người lao động và các thành viên trong doanh nghiệp hiểu rõ và tự giác chấp hành đúng đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các chủ trương, nhiệm vụ của doanh nghiệp; phát huy truyền thống yêu nước và ý thức trách nhiệm của công dân vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh; động viên người lao động tích cực học tập, không ngừng nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ; xây dựng tinh thần đoàn kết, hợp tác tương trợ

giữa các thành viên trong doanh nghiệp, từng bước nâng cao giác ngộ giai cấp, lý tưởng xã hội chủ nghĩa của người lao động.

Tuyên truyền, vận động, thuyết phục và bằng hoạt động có hiệu quả của tổ chức đảng, các đoàn thể, hội quần chúng, làm cho đảng viên, quần chúng trong doanh nghiệp nắm vững chủ trương của Đảng, Nhà nước ta: tạo điều kiện và khuyến khích kinh tế tư nhân phát triển; kinh tế tư nhân bình đẳng với các thành phần kinh tế khác và là một bộ phận cấu thành quan trọng của nền kinh tế quốc dân; phát triển kinh tế tư nhân là vấn đề chiến lược lâu dài trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Ba là, trong lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội.

Lãnh đạo xây dựng tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và các đoàn thể quần chúng khác trong doanh nghiệp vững mạnh, thực hiện đúng pháp luật của Nhà nước và điều lệ của mỗi đoàn thể; tham gia ý kiến với chủ doanh nghiệp, giám đốc trong việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của người lao động; giáo dục, động viên đoàn viên đẩy mạnh phong trào thi đua, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

Lãnh đạo ban chấp hành công đoàn kịp thời trao đổi với chủ doanh nghiệp, giám đốc để giải quyết các vấn đề phát sinh giữa người lao động và sử dụng lao động phù hợp với pháp luật hiện hành; ngăn ngừa và khắc phục có hiệu quả các biểu hiện chia rẽ, phân hoá trong cộng đồng người lao động; tham gia ý kiến với các cơ quan có thẩm quyền để xử lý đúng đắn các vụ tranh chấp trong doanh nghiệp.

Bốn là, trong công tác tổ chức, cán bộ.

Xây dựng cấp ủy và đội ngũ cán bộ đảng, đoàn thể có đủ phẩm chất, năng lực và hoạt động có hiệu quả, được đảng viên và quần chúng tín nhiệm.

Chủ động đề xuất với cấp ủy cấp trên xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp.

Chủ động tham gia ý kiến với chủ doanh nghiệp, giám đốc trong việc đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ quản lý, lao động kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ trong doanh nghiệp.

Năm là, trong xây dựng tổ chức đảng.

Cấp ủy đề ra chủ trương, biện pháp xây dựng chi bộ, đảng bộ trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và đội ngũ đảng viên, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và sự phát triển của doanh nghiệp.

Thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, chế độ tự phê bình và phê bình, nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng, nhất là sinh hoạt chi bộ, giữ gìn sự đoàn kết thống nhất trong nội bộ; thực hiện đúng các quy định về bảo vệ chính trị nội bộ; chống những biểu hiện tiêu cực làm ảnh hưởng đến thanh danh của Đảng và đạo đức tư cách của người đảng viên.

Giáo dục đảng viên nêu cao vai trò tiên phong, gương mẫu, phấn đấu trở thành người lao động giỏi; tích cực học tập, nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ và gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân nơi cư trú.

Thường xuyên làm tốt công tác tuyên truyền và phát triển đảng viên, bảo đảm về tiêu chuẩn và quy trình; chú trọng phát triển đảng viên trẻ, thành viên trong bộ máy quản lý của doanh nghiệp và những cán bộ, đoàn viên công đoàn ưu tú, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ.

Xây dựng cấp ủy có năng lực, hoạt động hiệu quả. Định kỳ hằng năm, cấp ủy tổ chức đề quần chúng tham gia góp ý về sự lãnh đạo của tổ chức đảng, trách nhiệm và vai trò tiên phong, gương mẫu của đảng viên.

2.1.2.3. Vị trí, vai trò

Các tổ chức cơ sở của Đảng dù quy mô như thế nào, thuộc loại hình nào đều là mắt xích quan trọng trong hệ thống tổ chức và hoạt động lãnh đạo của Đảng ta. Tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh cũng có vai trò như các tổ chức cơ sở đảng nói chung. Tuy nhiên, do những đặc thù nên vai trò đó được thể hiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng đối với doanh nghiệp và người lao động trong doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ngày càng phát triển và vai trò to lớn đối với sự phát triển của đất nước. Đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng đối với bộ phận doanh nghiệp này có vai trò rất quan trọng để thực hiện định

hướng xã hội chủ nghĩa đối với nền kinh tế thị trường. Một phương thức lãnh đạo quan trọng của Đảng là thông qua tổ chức đảng trong các tổ chức, cơ quan, đơn vị. Thông qua vai trò của tổ chức đảng mà mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước, chủ trương, nghị quyết của địa phương đến được với đảng viên, quần chúng, với doanh nghiệp; đồng thời, tâm tư, nguyện vọng, lợi ích của quần chúng lao động, của doanh nghiệp cũng thông qua vai trò của tổ chức cơ sở đảng trong đơn vị mà được phản ánh lên Đảng, Nhà nước để đề ra chủ trương, chính sách, phù hợp.

Thứ hai, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có vai trò thúc đẩy hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp hiệu quả, đúng pháp luật; bảo đảm quyền lợi của các chủ sở hữu và bảo vệ quyền lợi của người lao động

Nhiệm vụ của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp là tham gia xây dựng và lãnh đạo thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp đúng đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước, đảm bảo lợi ích của chủ doanh nghiệp, quyền lợi hợp pháp của người lao động, hoàn thành nghĩa vụ đối với Nhà nước, không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của người lao động. Tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có vai trò là tổ chức tham gia với chủ doanh nghiệp về định hướng phát triển sản xuất kinh doanh, công tác tổ chức, cán bộ trong doanh nghiệp; lãnh đạo, vận động đảng viên, người lao động thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; giám sát việc chấp hành đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước của chủ doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi chính đáng hợp pháp của người lao động; phối hợp cùng chủ doanh nghiệp giải quyết những tranh chấp về lao động, những vướng mắc nảy sinh trong quá trình sản xuất kinh doanh...Thực tế cho thấy khi có tổ chức đảng, đảng viên trong doanh nghiệp sẽ là những hạt nhân gương mẫu, đi đầu trong lao động, sản xuất, góp phần giúp doanh nghiệp cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Như vậy, tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp có vai trò quan trọng để doanh nghiệp thực hiện đúng mục tiêu của mình, không bị chệch hướng.

Thứ ba, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có vai trò thúc đẩy việc xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam không ngừng lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng

Xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh là góp phần xây dựng cơ sở chính trị - xã hội của Đảng và cũng là quá trình xây dựng Đảng. Đảng luôn chăm lo xây dựng giai cấp công nhân. Do đó, cùng với việc xác lập vai trò, vị trí của mình trong doanh nghiệp, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước còn phải lãnh đạo xây dựng giai cấp công nhân, chăm lo và bảo vệ lợi ích chính đáng, để giai cấp công nhân thực sự là giai cấp mang những giá trị tiên tiến nhất, quyết định nhất đối với quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, gắn với phát triển kinh tế tri thức và là giai cấp trung tâm của xã hội mới. Thực tế cho thấy, ở doanh nghiệp nào có tổ chức đảng mạnh thì công nhân, người lao động ở đó được chăm lo tốt hơn và ngược lại.

2.1.2.4. Đặc điểm

Qua nghiên cứu cho thấy các tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh có những đặc điểm nổi bật sau:

Thứ nhất, các tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đa dạng về loại hình, phần lớn có quy mô không lớn.

Sự đa dạng về loại hình và quy mô nhỏ của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước xuất phát từ những đặc điểm khách quan về cơ cấu kinh tế, phương thức sản xuất và tính chất pháp lý của khu vực này. Khu vực doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước không phải là một khối đồng nhất mà bao gồm rất nhiều hình thức tổ chức khác nhau: doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần (không có vốn nhà nước hoặc có vốn nhà nước chiếm tỷ lệ dưới 50% vốn điều lệ), công ty hợp danh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), và cả các hợp tác xã kiểu mới. Mỗi loại hình doanh nghiệp có cấu trúc quản trị khác nhau (Hội đồng quản trị, Ban điều hành, chủ doanh nghiệp cá nhân). Điều này dẫn đến việc thành lập các chi bộ, đảng bộ phải linh hoạt để vừa đảm bảo vai trò lãnh đạo, vừa không chồng chéo với hoạt động sản xuất kinh doanh của từng loại hình. Nhất là, đại bộ

phận doanh nghiệp ngoài nhà nước tại Việt Nam là các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ. Số lượng lao động trong mỗi đơn vị không nhiều, dẫn đến số lượng đảng viên tại chỗ thường rất ít. Đảng viên làm việc trong khu vực này thường phân tán, không tập trung. Nhiều doanh nghiệp chỉ có 1-2 đảng viên, chưa đủ điều kiện thành lập chi bộ độc lập (tối thiểu 3 đảng viên chính thức), buộc phải tham gia vào các chi bộ liên doanh nghiệp hoặc sinh hoạt tại địa phương nơi doanh nghiệp có trụ sở chính trú đóng. Lao động trong doanh nghiệp ngoài nhà nước có tính linh hoạt cao. Việc đảng viên thường xuyên thay đổi nơi làm việc khiến quy mô các tổ chức đảng không ổn định, khó phát triển thành các đảng bộ lớn.

Thứ hai, đội ngũ đảng viên của các tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có số lượng, cơ cấu, trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, vị trí việc làm trong từng loại hình doanh nghiệp rất chênh lệch.

Đối với các doanh nghiệp thuộc các công ty cổ phần từ doanh nghiệp nhà nước đã cổ phần hóa, phần lớn đảng viên hoạt động ở văn phòng, các bộ phận chức năng của doanh nghiệp và trong Hội đồng quản trị, Ban Giám đốc doanh nghiệp. Đảng viên ở bộ phận này đa số có trình độ chuyên môn cao, chủ yếu là trình độ đại học và trên đại học. Đảng viên ở các bộ phận sản xuất chiếm tỷ lệ thấp, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, văn hóa nhìn chung hạn chế, rất ít đảng viên trực tiếp sản xuất có trình độ đại học. Đối với các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, đảng viên lại chủ yếu ở khu vực sản xuất, trình độ học vấn cũng như chuyên môn, nghiệp vụ hạn chế...

Thứ ba, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước không có vai trò quyết định mà chỉ tham gia xây dựng và lãnh đạo thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, xây dựng doanh nghiệp.

Khác với doanh nghiệp nhà nước, nơi cấp ủy có quyền quyết định những vấn đề lớn trong nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, xây dựng doanh nghiệp, trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức Đảng chỉ tham gia xây dựng và lãnh đạo thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ sản xuất, kinh

doanh, xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững, hoàn thành nghĩa vụ đối với Nhà nước, bảo đảm lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, cổ đông và người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ. Mức độ tham gia xây dựng nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, xây dựng doanh nghiệp của tổ chức đảng trong mỗi loại hình doanh nghiệp cũng không giống nhau. Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống sẽ thông qua cán bộ, đảng viên, nhất là những đảng viên giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý, người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp để nắm tình hình, chủ động tham gia với hội đồng quản trị (hội đồng thành viên), chủ tịch công ty, tổng giám đốc (giám đốc) trong việc xây dựng chiến lược, kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Nhưng với đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp có vốn nước ngoài, chỉ có chủ động trao đổi với người quản lý doanh nghiệp để tuyên truyền, vận động hoặc đề xuất, kiến nghị những vấn đề liên quan đến sản xuất, kinh doanh, xây dựng doanh nghiệp. Tiếng nói của tổ chức Đảng trong việc quyết định các vấn đề nhân sự hay chiến lược kinh doanh thường rất hạn chế. Nhiều tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố còn khá lúng túng trong hoạt động.

Thứ tư, phần lớn tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hoạt động trong điều kiện còn gặp nhiều khó khăn.

Việc triển khai hoạt động của các tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là một nhiệm vụ quan trọng nhưng cũng đầy thách thức. Những khó khăn này không đến từ một phía mà là sự tổng hòa của các yếu tố về kinh tế, nhận thức và cơ chế vận hành. Doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước vận hành theo quy luật thị trường, mục tiêu hàng đầu của doanh nghiệp là lợi nhuận, do đó, thời gian, nguồn lực dành cho các hoạt động đoàn thể, trong đó có sinh hoạt đảng, thường bị hạn chế, các hoạt động Đảng đôi khi bị coi là chiếm dụng thời gian sản xuất, kinh doanh của công nhân và người lao động. Người lao động trong khu vực này thường phải làm việc theo ca kíp, tăng ca để đảm bảo thu nhập, nên việc tập hợp đủ đảng viên để sinh hoạt định kỳ theo đúng điều lệ là cực kỳ khó khăn. Nhiều tổ chức Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải sinh hoạt, hội họp ngoài giờ hành

chính; Cấp ủy tham dự hội họp, học tập, nghe triển khai nghị quyết, Chương trình công tác, thời sự theo triệu tập của Đảng ủy cấp trên phải xin nghỉ phép, không có phòng họp riêng, không có trang thiết bị làm việc và nguồn kinh phí hoạt động chủ yếu dựa vào trích nộp đảng phí (vốn rất ít do quy mô chi bộ nhỏ), dẫn đến nội dung sinh hoạt nghèo nàn, thiếu sức hút. Một số chủ doanh nghiệp (đặc biệt là các nhà đầu tư nước ngoài) chưa hiểu rõ bản chất của tổ chức Đảng, lo ngại việc thành lập đoàn thể sẽ gây ảnh hưởng đến quyền điều hành hoặc tạo ra những "rào cản" trong quản trị do đó rất e dè, không tạo điều kiện cho tổ chức đảng hoạt động. Đội ngũ cán bộ làm công tác đảng chủ yếu là kiêm nhiệm nên trình độ, nghiệp vụ về công tác xây dựng đảng còn rất hạn chế.

2.2. NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH – KHÁI NIỆM, NỘI DUNG, CÁC YẾU TỐ QUY ĐỊNH VÀ VAI TRÒ

2.2.1. Khái niệm

Theo Từ điển tiếng Việt: *Năng lực* 1: khả năng, điều kiện chủ quan hoặc tự nhiên sẵn có để thực hiện một hoạt động nào đó; 2: phẩm chất tâm sinh lý và trình độ chuyên môn tạo cho con người khả năng hoàn thành một loại hoạt động nào đó [114, tr.848].

Dưới góc độ khoa học tâm lý, năng lực là tổng hòa những thuộc tính tâm lý, tri thức, kỹ năng, thái độ và kinh nghiệm của một cá nhân (hoặc một tổ chức), giúp họ hoàn thành có hiệu quả một loại hoạt động nhất định trong những điều kiện cụ thể. Năng lực không phải là một yếu tố đơn lẻ mà là sự kết hợp đồng bộ của nhiều thành tố. Trong tâm lý học và quản trị hiện đại, năng lực thường được mô hình hóa với các yếu tố cấu thành:

- Thái độ: Phẩm chất đạo đức, động cơ, trách nhiệm và tâm thế khi thực hiện công việc.

- Kỹ năng: Khả năng vận dụng lý luận, tri thức để thao tác và xử lý công việc thực tế một cách thạo tin và hiệu quả.

- Kiến thức: Sự hiểu biết, tri thức lý luận và thực tiễn tích lũy được qua học tập, nghiên cứu và trải nghiệm.

Ngoài ra, ở góc độ tổ chức hoặc năng lực thực thi, năng lực còn đòi hỏi sự trải nghiệm - kinh nghiệm để biết cách xử lý tình huống linh hoạt.

Năng lực không chỉ dừng lại ở sự hiểu biết "biết cái gì" (know-what), mà quan trọng hơn là "biết làm như thế nào" (know-how) để tạo ra kết quả thực tế. Không có "năng lực chung chung". Năng lực luôn bộc lộ và đo lường được trong một lĩnh vực hoặc nhiệm vụ xác định (ví dụ: năng lực tư duy, năng lực lãnh đạo, năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm...). Năng lực không hoàn toàn là bẩm sinh mà có tính phát triển. Dù có thể có yếu tố tư chất (năng khiếu) ban đầu, năng lực chủ yếu được hình thành, tích lũy và nâng cao thông qua quá trình rèn luyện, học tập và kinh qua thực tiễn.

Tùy theo góc độ tiếp cận, năng lực được chia thành nhiều nhóm: Năng lực chung là những năng lực nền tảng mà bất kỳ ai cũng cần có trong đời sống và lao động (như năng lực tự học, năng lực giao tiếp, năng lực giải quyết vấn đề, năng lực thích ứng...); năng lực chuyên biệt (Năng lực chuyên môn) là những kiến thức, kỹ năng đặc thù cho một lĩnh vực, ngành nghề (như năng lực hoạch định chính sách, năng lực lập trình, năng lực phẫu thuật...). Theo cấp độ chủ thể có năng lực cá nhân, năng lực tập thể (Khả năng phối hợp, kết nối các nguồn lực, thể chế, quy trình và năng lực cá nhân để đạt được mục tiêu chung của cả một tổ chức).

Như vậy, năng lực là khả năng, điều kiện chủ quan hoặc tự nhiên sẵn có để thực hiện một hoạt động nào đó. Năng lực tư duy hay năng lực hành động đều là khả năng có thật có thể trở thành hiện thực nếu được con người “vật chất hóa” bằng các thao tác theo quy luật của tư duy, ý thức hay thực tiễn.

Lãnh đạo là đề ra chủ trương, đường lối và tổ chức, động viên thực hiện. Năng lực lãnh đạo là khả năng đề ra đường lối, chủ trương và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương đó. Năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng chính là khả năng, điều kiện của tổ chức đảng (trình độ tri thức, kinh nghiệm, năng lực vận dụng, tổ chức hoạt động thực tiễn...) trong việc thực hiện các khâu, các bước của quy trình lãnh đạo theo trách nhiệm, quyền hạn nhằm đạt được kết quả lãnh đạo trong thực tiễn.

Năng lực lãnh đạo có hai yếu tố cơ bản và quan trọng nhất là: năng lực trí tuệ và năng lực tổ chức thực tiễn. *Năng lực trí tuệ* của Đảng là khả năng nhận thức, vận dụng sáng tạo và phát triển hệ thống lý luận, tri thức để đề ra

đường lối, chủ trương, chính sách lãnh đạo. Đối với Đảng ta, năng lực trí tuệ thể hiện ở khả năng nhận thức qui luật khách quan; vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đề ra đường lối chiến lược, sách lược đúng đắn nhằm thực hiện mục đích, lý tưởng của Đảng. Đối với các tổ chức cơ sở đảng, năng lực trí tuệ là khả năng nắm bắt đúng đường lối, chủ trương, chính sách của tổ chức đảng cấp trên; nắm vững tình hình đặc điểm của địa phương, đơn vị để ra nghị quyết, các quyết định xác định đúng nhiệm vụ chính trị của tổ chức cơ sở đảng. *Năng lực tổ chức thực tiễn* của Đảng là khả năng vận dụng những tri thức, kinh nghiệm, lực lượng để hiện thực hoá đường lối, chủ trương của Đảng. Đối với các tổ chức cơ sở đảng, năng lực tổ chức thực tiễn là khả năng triển khai các công tác thực hiện chủ trương, nghị quyết đã đề ra; khả năng tổ chức lực lượng; khả năng tuyên truyền, vận động; khả năng kiểm tra, phát hiện và xử lý những vấn đề thực tiễn mới nảy sinh...nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của tổ chức đảng. Năng lực tổ chức thực tiễn có vai trò quan trọng để biến nhận thức thành hành động thực tiễn, quyết định sự thành công hay thất bại của đường lối, chủ trương của Đảng. Năng lực tổ chức thực tiễn của tổ chức cơ sở đảng bao gồm nhiều yếu tố như: năng lực vận dụng lý luận, nghị quyết, chủ trương của cấp trên phù hợp với đơn vị mình; năng lực tổ chức công tác, phân công, sử dụng cán bộ, đội ngũ đảng viên; năng lực kiểm tra; năng lực tổng kết rút kinh nghiệm...

Từ nhận thức nêu trên cho thấy: *Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là tổng hòa các khả năng quán triệt, vận dụng các nghị quyết, chủ trương của Đảng để đề ra và tổ chức thực hiện thắng lợi các quyết định lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, làm cho tổ chức cơ sở đảng phát huy được vai trò, chức năng, nhiệm vụ lãnh đạo trong doanh nghiệp.* Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là tổng thể các điều kiện cần và đủ để các tổ chức cơ sở đảng này thực hiện tốt vai trò, nhiệm vụ lãnh đạo.

Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có quan hệ mật thiết với sức chiến đấu của tổ chức cơ sở

đảng. Sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước như là “sức” của bản thân các tổ chức cơ sở đảng đó để “chiến đấu”, vượt qua những khó khăn, trở ngại bên trong, bên ngoài để thực hiện nhiệm vụ. Sức chiến đấu của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước được thể hiện chủ yếu ở tính tiên phong, bản lĩnh chính trị, khả năng tự phê bình và phê bình, kiên quyết trong đấu tranh chống tiêu cực; sự thống nhất về tư tưởng, tổ chức và hành động trong quá trình hoạt động lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng, tạo nên sức mạnh nội sinh của tổ chức cơ sở đảng để vượt qua mọi khó khăn, trở ngại tác động đến tổ chức cơ sở đảng; nhất là khả năng đấu tranh loại bỏ những tiêu cực, suy thoái nảy sinh trong tổ chức cơ sở đảng và sự chống phá của các thế lực thù địch; lãnh đạo đội ngũ đảng viên, quần chúng thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của tổ chức cơ sở đảng.

Như vậy, năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có quan hệ mật thiết với sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng. Khi năng lực lãnh đạo được nâng cao, tính thuyết phục của Đảng mạnh hơn, từ đó cổ vũ sức chiến đấu. Lãnh đạo hiệu quả giúp củng cố niềm tin của đảng viên và quần chúng, tạo nền tảng tinh thần quan trọng nhất để nâng cao sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng. Ngược lại, sức chiến đấu giúp duy trì kỷ cương, đảm bảo các quyết định lãnh đạo được thực thi nghiêm túc, không bị buông lỏng. Khi sức chiến đấu mạnh mẽ, Đảng sẽ kịp thời phát hiện ra những yếu kém trong lãnh đạo để điều chỉnh. Trên thực tế, hai yếu tố này không tồn tại độc lập mà luôn hòa quyện vào nhau. Cả hai đều hướng tới việc xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị và gắn bó mật thiết với nhân dân.

2.2.2. Nội dung năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, năng lực quán triệt đường lối, chủ trương, chính sách, các quy định của Đảng; các nghị quyết, chủ trương của đại hội đảng bộ, chi bộ cơ sở, của cấp ủy cấp trên để đề ra các nghị quyết, chủ trương lãnh đạo phù hợp, đúng đắn với điều kiện thực tiễn của doanh nghiệp.

Đây là yêu cầu hàng đầu trong năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, bởi vì để lãnh đạo thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, trước hết, các tổ chức cơ sở đảng phải có khả năng quán triệt, nhận thức đúng đắn, đầy đủ, toàn diện, sâu sắc đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các chỉ thị, nghị quyết của cấp ủy cấp trên; đồng thời phải có khả năng tổ chức học tập, quán triệt nội dung của các đường lối, chủ trương, chính sách và các chỉ thị, nghị quyết đó cho đảng viên, quản lý, chủ doanh nghiệp và công nhân, người lao động trong doanh nghiệp, làm cho mỗi đối tượng này nắm được đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các chỉ thị, nghị quyết của cấp ủy cấp trên có liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp. Điều đó đòi hỏi các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải có khả năng tổ chức thực hiện các hình thức và phương pháp học tập, quán triệt nghị quyết phù hợp để đem lại hiệu quả thiết thực.

Việc có khả năng quán triệt đường lối, chủ trương, các quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các chỉ thị, nghị quyết của cấp ủy cấp trên mới chỉ là bước đầu, một tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có năng lực lãnh đạo tốt phải có khả năng vận dụng những quan điểm, chủ trương đó vào doanh nghiệp và tổ chức cơ sở đảng đề ra các nghị quyết, chủ trương lãnh đạo thực hiện thắng lợi nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ trong doanh nghiệp. Yêu cầu của năng lực này đòi hỏi tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải có khả năng trên cơ sở quán triệt sâu sắc đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các chỉ thị, nghị quyết của cấp ủy cấp trên có liên quan, tiến hành xây dựng các nghị quyết, chủ trương lãnh đạo sát, đúng với nhiệm vụ của tổ chức cơ sở đảng và phù hợp với yêu cầu hoạt động, phát triển sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Nghị quyết, chủ trương của tổ chức cơ sở đảng phải thể hiện rõ mục tiêu, nhiệm vụ, phương hướng lãnh đạo phù hợp với thực tiễn, đặc điểm, điều kiện, nhiệm vụ của doanh nghiệp, của tổ chức cơ sở đảng; phải là sản phẩm trí tuệ của tập thể cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng. Nghị quyết lãnh đạo đúng

đắn, kịp thời vừa là một biểu hiện cụ thể của năng lực lãnh đạo của đảng ủy, vừa là cơ sở để phát huy năng lực lãnh đạo của cấp ủy, của tổ chức cơ sở đảng, phát huy vai trò của đội ngũ đảng viên, của quần chúng trong doanh nghiệp.

Thứ hai, năng lực tổ chức thực hiện quyết định lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ và năng lực lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp

Năng lực tổ chức thực hiện các quyết định lãnh đạo là nội dung đặc biệt quan trọng của năng lực lãnh đạo cốt yếu vì nó thể hiện rõ khả năng biến ý chí của tổ chức Đảng thành kết quả thực tế trong môi trường doanh nghiệp. Sau khi đề ra các quyết định lãnh đạo (nghị quyết, chủ trương), một tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có năng lực lãnh đạo là phải có khả năng tổ chức thực hiện các quyết định lãnh đạo đó để đưa nghị quyết, chủ trương lãnh đạo đi vào cuộc sống thông qua quá trình quán triệt, tổ chức thực hiện bằng chương trình, kế hoạch cụ thể. Không thể nói tổ chức cơ sở đảng có năng lực lãnh đạo tốt nếu chỉ dừng ở việc biết ban hành các nghị quyết, chủ trương. Năng lực tổ chức thực hiện thể hiện ở những điểm cơ bản, như: khả năng tổ chức triển khai thực hiện nghị quyết lãnh đạo một cách kịp thời và đúng quy trình, mục đích, yêu cầu; khả năng huy động được sức mạnh của toàn đảng bộ, chi bộ, của các tổ chức chính trị - xã hội, của quần chúng và hệ thống quản lý của doanh nghiệp để thực hiện nghị quyết lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng, làm cho nghị quyết, chủ trương của tổ chức cơ sở đảng được mọi đảng viên và quần chúng tham gia thực hiện một cách chủ động, tích cực, đem lại kết quả thiết thực, góp phần phát triển phát triển doanh nghiệp, phát triển tổ chức đảng.

Để thực hiện tốt nghị quyết, chủ trương lãnh đạo, của đảng bộ, chi bộ phải có khả năng lãnh đạo xây dựng và phát huy vai trò của các tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên và các tổ chức quần chúng khác (nếu có) trong doanh nghiệp vững mạnh, thực hiện đúng điều lệ của mỗi đoàn thể.

Thứ ba, năng lực vận động chủ doanh nghiệp, người lao động thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nghị quyết của Thành ủy, cấp ủy cấp trên và nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ, đảng ủy trong doanh nghiệp.

Sứ mệnh của Đảng là vận động, tổ chức nhân dân làm cách mạng để xây dựng xã hội tự do, hạnh phúc, bởi vậy, một tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có năng lực lãnh đạo tốt phải có năng lực vận động người lao động, chủ doanh nghiệp thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ, cấp ủy. Đặc biệt, khác hoàn toàn với khu vực công hay cơ quan hành chính nhà nước, Đảng không thực hiện vai trò lãnh đạo trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước bằng mệnh lệnh hành chính, chỉ thị hay quyền lực áp đặt. Tổ chức Đảng không có quyền can thiệp thô bạo hay ra lệnh cho các hoạt động kinh doanh. Vì vậy, con đường tốt nhất để đưa nghị quyết vào cuộc sống ở đây là thông qua sự thuyết phục, vận động và đối thoại với người lao động, chủ doanh nghiệp. Nếu tổ chức cơ sở đảng chỉ tồn tại mang tính hình thức, không có khả năng vận động được quần chúng, không thúc đẩy được sản xuất thì sẽ bị xem là "gánh nặng" của doanh nghiệp. Ngược lại, khi tổ chức cơ sở đảng có năng lực vận động giỏi, tạo ra một khối đoàn kết nội bộ, môi trường làm việc ổn định, không xảy ra tranh chấp hay đình công, uy tín của Đảng sẽ tự động được khẳng định. Đây là chìa khóa để chủ doanh nghiệp và người lao động tin tưởng, tự nguyện thừa nhận vai trò dẫn dắt của Đảng.

Năng lực vận động người lao động, chủ doanh nghiệp thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ, đảng ủy trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh được thể hiện rất cụ thể, sinh động thông qua các khía cạnh cốt lõi sau:

Khả năng chọn phương thức và "ngôn ngữ" vận động phù hợp. Năng lực này trước hết nằm ở tư duy nhạy bén của cấp ủy khi chuyển hóa ngôn ngữ chính trị sang ngôn ngữ quản trị doanh nghiệp. Tổ chức cơ sở đảng không ép buộc chủ doanh nghiệp thực hiện nghị quyết một cách máy móc, mà biết cách chứng minh rằng: Việc tuân thủ chính sách, pháp luật (như đóng bảo hiểm, bảo vệ môi trường, thực hiện nghĩa vụ thuế) chính là cách xây dựng thương hiệu xanh, nâng cao uy tín để doanh nghiệp dễ tiếp cận vốn vay, mở rộng thị trường và thu hút đối tác nước ngoài.

Biết cách tổ chức các cuộc vận động, tuyên truyền linh hoạt. Biết tuyên truyền lồng ghép vào các buổi giao ban sản xuất, qua bảng tin nội bộ, mạng xã hội (Zalo, Facebook nhóm) hoặc các buổi sinh hoạt đoàn thể, đảm bảo không làm ảnh hưởng đến thời gian sản xuất và doanh thu của doanh nghiệp.

Thiết lập được sự đồng thuận và tạo điều kiện của chủ doanh nghiệp. Đây là minh chứng rõ nét nhất cho thấy năng lực vận động của cấp ủy đã đạt được kết quả thực chất. Năng lực vận động chủ doanh nghiệp thể hiện ở việc chủ doanh nghiệp tự nguyện phối hợp thực hiện nghiêm túc Quy chế phối hợp giữa Ban giám đốc và cấp ủy; Ban lãnh đạo doanh nghiệp sẵn sàng hỗ trợ cơ sở vật chất, bố trí phòng làm việc cho Đảng, hỗ trợ kinh phí hoạt động và tạo điều kiện cho đảng viên được nghỉ một số giờ làm việc để tham gia sinh hoạt Đảng, học tập nghị quyết mà vẫn được tính lương. Khi doanh nghiệp chuẩn bị triển khai các dự án mới, thay đổi cơ cấu tổ chức hoặc bổ nhiệm nhân sự quản lý cấp cao, chủ doanh nghiệp chủ động gặp gỡ, trao đổi và tham khảo góc nhìn, ý kiến từ Bí thư cấp ủy.

Năng lực đó thể hiện ở khả năng đề ra những chủ trương hợp “ý Đảng, lòng dân”, quản lý, chủ doanh nghiệp đồng tình, ủng hộ, quần chúng hăng hái tham gia thực hiện; khả năng lãnh đạo xây dựng và phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp...

Thứ tư, năng lực kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ, cấp ủy.

Một trong những nội dung năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là năng lực kiểm tra, giám sát việc thực hiện. Công tác kiểm tra, giám sát vừa là một khâu trong quy trình lãnh đạo, vừa là phương thức lãnh đạo bảo đảm cho các chủ trương lãnh đạo được thực hiện đúng, tăng cường kỷ cương, kỷ luật của Đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Có thể nói rằng: chín phần mười khuyết điểm trong công việc của chúng ta là vì thiếu sự kiểm tra” [57, tr.637]. Đối với tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tiến hành kiểm tra, giám sát việc thực hiện Cương lĩnh, Điều lệ, nghị quyết của Đảng là một trong những hoạt động không thể thiếu. Thông qua kiểm tra, giám sát, tổ chức

cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước còn nắm được phản hồi từ quần chúng, để từ đó có kiến nghị, đề xuất lên cấp trên, điều chỉnh nội dung, phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng sao cho phù hợp và có hiệu quả nhất. Không kiểm tra, giám sát hoặc kiểm tra, giám sát không đến nơi, đến chốn, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước rất dễ mắc mắc sai lầm mà không biết cách tháo gỡ, dần dần làm mất đi lòng tin của quần chúng đối với tổ chức đảng.

Năng lực kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghị quyết; kiểm tra giám sát, quản lý đảng viên của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước thể hiện ở khả năng chấp hành nguyên tắc, quy định của Điều lệ Đảng và sự chỉ đạo, hướng dẫn của cấp ủy và ủy ban kiểm tra đảng cấp trên; ở nền nếp và tính chủ động, nhạy bén, khéo léo, kiên quyết trong tiến hành kiểm tra, giám sát và xử lý tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên vi phạm; ở việc phát huy hiệu quả, tác dụng của công tác kiểm tra, giám sát nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Thứ năm, năng lực sơ kết, tổng kết thực tiễn lãnh đạo của đảng đảng bộ, chi bộ.

Là cấp trực tiếp thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, qua việc lãnh đạo thực hiện các nghị quyết, chủ trương của cấp trên và cấp mình, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước cần phải thường xuyên tiến hành sơ tổng kết, đúc rút những kinh nghiệm thực tiễn để bổ sung, phát triển và hoàn thiện các chủ trương, biện pháp lãnh đạo một cách sáng tạo hơn, thiết thực hơn và tổ chức thực hiện hiệu quả hơn; đồng thời, góp ý kiến với các cấp ủy, cơ quan chức năng cấp trên hoàn thiện, phát triển đường lối, chủ trương, chính sách, phát triển lý luận về xây dựng Đảng, về hoạt động lãnh đạo của Đảng. Do vậy, trong năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải có năng lực sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm. Đây vừa là nội dung, yêu cầu, vừa là một trong những tiêu chí để đánh giá năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Năng lực này thể hiện ở khả năng tổ chức cơ sở đảng thực hiện đúng chế độ sơ kết; khả năng thông qua hoạt động

sơ, tổng kết, xem xét, đánh giá, tổng hợp, phân tích, xử lý thông tin, đánh giá, biết đúc rút bài học kinh nghiệm đổi mới chỉ đạo hoạt động thực tiễn của cấp ủy đạt kết quả cao hơn.

Thứ sáu, năng lực tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ đảng bộ, chi bộ trong sạch vững mạnh.

Muốn lãnh đạo có hiệu quả, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải trong sạch, vững mạnh, do đó trong năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải có năng lực lãnh đạo tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ tổ chức cơ sở đảng trong sạch vững mạnh. Cấp ủy các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải có khả năng thường xuyên tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ Đảng, duy trì, thực hiện đúng các nguyên tắc, chế độ, nền nếp sinh hoạt và hoạt động lãnh đạo của Đảng như nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình, phê bình; các quy định của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ chính trị, Ban Bí thư và các quy định của cấp ủy cấp trên. Tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải có khả năng xác định và tổ chức thực hiện cho được những chủ trương, biện pháp thiết thực, có tính khả thi cao trong xây dựng đảng bộ, chi bộ thực sự trong sạch, vững mạnh.

2.2.3. Các yếu tố quy định năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

2.2.3.1. Chất lượng đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp, nhất là phẩm chất, trình độ, năng lực, vị trí việc làm trong doanh nghiệp của bí thư cấp ủy và các ủy viên thường vụ (nếu có)

Trong doanh nghiệp nhà nước, tổ chức Đảng có vị thế, vai trò lãnh đạo mặc định, nhưng ở doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, vị thế, vai trò lãnh đạo của tổ chức Đảng phụ thuộc vào sự thừa nhận của người quản lý và chủ doanh nghiệp. Nhưng để có khả năng thuyết phục, lãnh đạo được họ, cấp ủy, nhất là bí thư cấp ủy phải có phẩm chất, năng lực thuyết phục được họ, đồng thời cần có năng lực kết nối giữa doanh nghiệp (chủ doanh nghiệp) với chính quyền địa phương (trong thực hiện các thủ tục hành chính, thủ tục đầu tư, cơ hội đầu tư sản xuất kinh doanh trên địa bàn, gắn kết các hoạt động phong trào,

an sinh xã hội...), giữa tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp với tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp khác nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp thực thi pháp luật, phát triển sản xuất kinh doanh... Chỉ khi cấp ủy thể hiện được năng lực, chủ doanh nghiệp mới lắng nghe tiếng nói của tổ chức đảng, mới tạo điều kiện về thời gian, địa điểm và kinh phí cho Đảng hoạt động.

Trong doanh nghiệp ngoài nhà nước, mâu thuẫn lợi ích giữa chủ và thợ luôn tiềm ẩn. Bí thư phải là người công tâm, khách quan, nhạy bén. Nếu không có phẩm chất tốt, Bí thư dễ bị chủ doanh nghiệp “vô hiệu hóa” hoặc bị công nhân coi thường. Trình độ và sự khéo léo của cấp ủy, bí thư cấp ủy còn giúp phát hiện, giải quyết các xung đột lợi ích từ sớm, ngăn ngừa đình công trái pháp luật, giúp doanh nghiệp giữ vững sự ổn định – đây chính là biểu hiện cao nhất của năng lực lãnh đạo, làm cho chủ doanh nghiệp “tâm phục, khẩu phục”.

Doanh nghiệp ngoài nhà nước có môi trường làm việc rất khắc nghiệt do cạnh tranh, sức ép về năng suất, chất lượng, thời hạn giao hàng, lợi nhuận. Nếu cấp ủy, bí thư cấp ủy không có uy tín, trình độ vượt trội hoặc phẩm chất tiêu biểu, họ sẽ không thể nâng cao uy tín của tổ chức đảng, không thể vận động được chủ doanh nghiệp, kỹ sư, công nhân lành nghề thừa nhận vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng, cũng không thể vận động họ theo Đảng, vào Đảng, thậm chí còn bị chủ doanh nghiệp coi tổ chức Đảng là “vật cản” hoặc gánh nặng hành chính.

Nếu các cấp ủy viên, nhất là bí thư cấp ủy là người nắm giữ các vị trí quan trọng (Giám đốc, Trưởng phòng), họ có quyền tham gia vào các quyết định quản lý. Khi đó, chủ trương của Đảng sẽ được quán triệt trực tiếp vào kế hoạch kinh doanh, đi vào các hoạt động của doanh nghiệp. Cấp ủy viên giữ vị trí chủ chốt sẽ nắm bắt được tình hình sản xuất, biến động nhân sự để đưa ra các nghị quyết của tổ chức cơ sở đảng sát thực tế doanh nghiệp, tránh được tình trạng lãnh đạo “trên trời”. Thực tế cho thấy, nếu đội ngũ cấp ủy, bí thư cấp ủy hạn chế về chuyên môn, không có chân trong đội ngũ cán bộ quản lý của doanh nghiệp, thì tổ chức Đảng đó sẽ khó tránh khỏi tình trạng “hữu danh vô thực”, hoạt động cầm chừng và không có năng lực lãnh đạo thực tế.

Tuy nhiên, điều này đòi hỏi cấp ủy, bí thư cấp ủy phải có trình độ để hiểu rõ, quán triệt các chỉ thị, nghị quyết khô khan thành các mục tiêu cụ thể

như: tăng năng suất, giảm tỉ lệ hàng lỗi, đảm bảo an toàn lao động; phải có trình độ, tư duy hiện đại, làm việc khoa học, đúng giờ, hiệu quả'. Một cấp ủy giỏi là đội ngũ chứng minh được rằng: “Đảng viên là người lao động tốt nhất”. Khi đảng viên gương mẫu, năng suất tăng, chủ doanh nghiệp, công nhân, người lao động sẽ tự nguyện ủng hộ tổ chức Đảng.

Đảng viên chất lượng cao là những người nắm rõ quy trình vận hành, khó khăn của doanh nghiệp, nhờ đó, các nghị quyết của tổ chức Đảng sẽ mang tính thực tiễn cao, giúp doanh nghiệp phát triển thay vì đưa ra các mục tiêu xa rời thực tế. Đảng viên là người trực tiếp hiện thực hóa vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng trong doanh nghiệp. Nếu đảng viên là những người có tay nghề cao, năng suất lao động tốt nhất và kỷ luật lao động nghiêm nhất, chủ doanh nghiệp sẽ tôn trọng và làm theo chủ trương, ý kiến tham gia của tổ chức Đảng. Một đội ngũ đảng viên giỏi chuyên môn sẽ trở thành những “hạt nhân” dẫn dắt các đồng nghiệp khác, từ đó tổ chức Đảng thực hiện được vai trò lãnh đạo thông qua sự nể trọng tự nhiên của quần chúng. Khi đảng viên là những người có uy tín, họ trở thành cầu nối hiệu quả nhất để giải quyết các xung đột lợi ích, giúp duy trì sự ổn định cho doanh nghiệp – một biểu hiện thực tế của năng lực lãnh đạo chính trị. Một tổ chức Đảng có những đảng viên xuất sắc, thành đạt trong sự nghiệp sẽ tạo ra sức hút tự nhiên đối với quần chúng ưu tú, người lao động sẽ muốn vào Đảng để được đứng chung hàng ngũ với những người giỏi nhất, từ đó mà góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp.

2.2.3.2. Nội dung, phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Nếu tổ chức cơ sở đảng xác định nội dung lãnh đạo đúng, bảo đảm hài hòa lợi ích giữa: Nhà nước - Chủ doanh nghiệp - Người lao động, vừa đúng vai trò, nhiệm vụ của tổ chức đảng, vừa góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, nâng cao thu nhập cho người lao động thì càng củng cố, nâng cao vai trò, năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng. Đồng thời, ở phương diện phương thức lãnh đạo, nếu tổ chức cơ sở đảng có phương thức lãnh đạo đúng, linh hoạt, phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp

và tổ chức cơ sở đảng, chuyển được phương thức lãnh đạo từ “giám sát” sang “đồng hành cùng phát triển”, tổ chức Đảng sẽ nhận được sự ủng hộ từ quản lý, chủ doanh nghiệp, từ đó tạo ra thực quyền lãnh đạo. Đối với đảng viên, phương thức lãnh đạo quyết định việc đảng viên có mặn mà với sinh hoạt Đảng hay không. Nếu phương thức đổi mới, đảng viên sẽ thấy sinh hoạt Đảng là nơi giải quyết các vướng mắc công việc, từ đó năng lực lãnh đạo được củng cố. Đối với chủ doanh nghiệp và quần chúng, ở doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, Đảng không thể lãnh đạo bằng mệnh lệnh hành chính mà phải bằng phương thức đặc thù. Năng lực lãnh đạo ở đây được đo bằng khả năng tuyên truyền, thuyết phục, vận động chủ doanh nghiệp, người lao động. Nếu tổ chức đảng Đảng lãnh đạo Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong doanh nghiệp nhuần nhuyễn, tiếng nói của Đảng sẽ lan tỏa đến mọi công nhân mà không cần sự hiện diện áp đặt.

2.2.3.3. Chất lượng sinh hoạt chi bộ, đảng bộ, cấp ủy và việc thực hiện các nguyên tắc tổ chức, hoạt động của Đảng

Chất lượng sinh hoạt chi bộ, đảng bộ, cấp ủy và việc thực hiện các nguyên tắc tổ chức không chỉ là vấn đề nội bộ, mà chính là nền tảng cốt yếu quy định năng lực lãnh đạo. Nếu sinh hoạt đảng có chất lượng thì các nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng trong doanh nghiệp mới có chất lượng, đảng viên nắm vững chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước, từ đó có thái độ đúng đắn trong việc gương mẫu và thực hiện vai trò lãnh đạo.

Việc thực hiện các nguyên tắc tổ chức, hoạt động của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình, đoàn kết thống nhất sẽ ảnh hưởng rất lớn đến năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ sẽ giúp khai thác được trí tuệ tập thể, nhất là kiến thức chuyên môn của các đảng viên là kỹ sư, quản lý, từ đó đưa ra những quyết sách sát sườn với lợi ích doanh nghiệp. Khi đảng viên được bàn bạc, thảo luận dân chủ, họ sẽ tự giác thực hiện nghị quyết với quyết tâm cao nhất. Điều này tạo nên sức mạnh thực tế để lãnh đạo. Một tập thể đảng viên dám nhìn thẳng vào khuyết điểm, luôn cầu thị và sửa đổi sẽ tạo được niềm tin tuyệt đối với chủ doanh nghiệp và quần chúng lao động, tạo nên uy tín để lãnh đạo.

2.2.3.4. Chất lượng các đoàn thể trong doanh nghiệp

Trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức đảng không trực tiếp lãnh đạo điều hành sản xuất hay quyết định về nhân sự, tiền lương, do đó, tổ chức Đảng thực hiện vai trò lãnh đạo của mình chủ yếu thông qua các tổ chức đoàn thể (nòng cốt là Công đoàn và Đoàn Thanh niên). Đoàn thể càng mạnh, tiếng nói của Đảng trong doanh nghiệp càng có trọng lượng; ngược lại, nếu đoàn thể chỉ mang tính hình thức, năng lực lãnh đạo của Đảng sẽ bị tê liệt hoặc chỉ còn tồn tại trên danh nghĩa. Khi tổ chức đoàn thể hoạt động chất lượng, họ sẽ đại diện tốt cho quyền lợi người lao động, đối thoại hiệu quả với chủ doanh nghiệp để ngăn ngừa đình công, lãn công theo sự lãnh đạo của tổ chức đảng. Khi tổ chức đoàn thể mạnh sẽ tạo ra môi trường làm việc kỷ luật, giúp doanh nghiệp phát triển bền vững, từ kết quả này, chủ doanh nghiệp sẽ nể trọng và tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng đứng phía sau.

2.2.3.5. Môi trường và hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; sự ủng hộ của chủ doanh nghiệp

Trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng hoạt động trong một môi trường mà các quy luật kinh tế và quyền sở hữu tư nhân đóng vai trò chi phối. Vì vậy, môi trường kinh doanh và thái độ của chủ doanh nghiệp không chỉ là yếu tố tác động bên ngoài mà còn là những yếu tố có tính quyết định vai trò, năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng, nhất là nhận thức của chủ doanh nghiệp về Đảng và hoạt động của tổ chức cơ sở đảng. Nếu chủ doanh nghiệp có hiểu biết cơ bản về Đảng, về vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp, từ đó đồng tình, ủng hộ tổ chức Đảng thì tổ chức đảng trong doanh nghiệp mới hoạt động xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên, mới nâng cao khả năng lãnh đạo. Thực tế cho thấy, nếu hoạt động sản xuất kinh doanh thuận lợi nhờ sự gương mẫu của đội ngũ đảng viên, chủ doanh nghiệp sẽ càng tin tưởng và tạo điều kiện cho Đảng. Ngược lại, nếu doanh nghiệp làm ăn thua lỗ, các hoạt động Đảng dễ bị coi là "phiền hà" và "vô bổ", vai trò lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp không còn. Doanh nghiệp làm ăn tốt mới có nguồn kinh phí cho các hoạt động phong trào, từ đó các tổ chức đoàn thể mới có điều kiện hoạt động mạnh.

2.2.3.6. Sự lãnh đạo, hướng dẫn của cấp ủy cấp trên

Cấp ủy cấp trên giúp tổ chức cơ sở đảng cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết của Đảng thành các chương trình hành động phù hợp với đặc thù sản xuất kinh doanh, tránh tình trạng “sao chép” máy móc nghị quyết của cấp trên. Cấp ủy cấp trên là “điểm tựa” chính trị và hỗ trợ vị thế cho tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Sự hướng dẫn của cấp trên giúp tổ chức đảng hoạt động đúng quy định, tránh sai sót dẫn đến mất uy tín với chủ doanh nghiệp. Khi xảy ra các vấn đề phức tạp như đình công, tranh chấp quy mô lớn..., sự chỉ đạo, hướng dẫn của cấp ủy cấp trên giúp tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước định hướng đúng đắn, giữ vững vai trò hạt nhân chính trị trong doanh nghiệp.

2.2.4. Vai trò năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, góp phần bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng đối với các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, giúp doanh nghiệp hoạt động theo đúng đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước được coi là yếu tố quyết định để bảo đảm sự hiện diện và dẫn dắt của Đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước. Khi tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có năng lực lãnh đạo tốt, sẽ giúp tổ chức cơ sở đảng không chỉ dừng lại ở việc tiếp nhận đường lối, chủ trương của Đảng, sự lãnh đạo của Thành ủy pháp luật của Nhà nước, mà còn biết cách đưa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào hoạt động của doanh nghiệp thông qua khả năng biết cách diễn giải các chính sách kinh tế - xã hội của Đảng, Nhà nước thành các mục tiêu, phương hướng, biện pháp cụ thể, sát thực với lợi ích của doanh nghiệp và người lao động.

Thông qua các đảng viên giữ vị trí quản lý, tổ chức cơ sở đảng tư vấn để ban lãnh đạo doanh nghiệp xây dựng kế hoạch kinh doanh không vi phạm các nguyên tắc chính trị và định hướng phát triển của quốc gia. Năng lực lãnh đạo mạnh giúp tổ chức cơ sở đảng đóng vai trò là nhân tố giám sát tại chỗ, đảm bảo

doanh nghiệp luôn vận hành trong khuôn khổ pháp luật, như giám sát việc chấp hành pháp luật về lao động, thuế, và bảo vệ môi trường, giúp doanh nghiệp tránh xa các sai phạm có thể ảnh hưởng đến uy tín và sự tồn tại của đơn vị. Đảng viên với bản lĩnh chính trị vững vàng có khả năng phát hiện và đấu tranh với những biểu hiện làm trái quy định, bảo vệ lợi ích của Nhà nước và quyền lợi của người lao động ngay từ bên trong. Khi đảng viên là những người lao động giỏi nhất, kỷ luật nhất, chủ doanh nghiệp sẽ nhìn thấy giá trị thực tế của tổ chức đảng, từ đó tự nguyện chấp nhận và tin tưởng vào sự dẫn dắt của Đảng. Như vậy, năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng chính là yếu tố rất quan trọng để Đảng thực hiện quyền lãnh đạo của mình một cách tự nhiên và hiệu quả nhất, đảm bảo doanh nghiệp ngoài nhà nước trở thành một bộ phận khăng khít của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Thứ hai, tạo điều kiện cho doanh nghiệp ổn định, phát triển và thực hiện tốt hoạt động sản xuất, kinh doanh

Tổ chức cơ sở đảng có năng lực lãnh đạo sẽ biết cách chứng minh rằng việc tuân thủ đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước không hề mâu thuẫn với mục tiêu lợi nhuận, mà trái lại, còn giúp doanh nghiệp phát triển bền vững hơn. Năng lực lãnh đạo tốt giúp tổ chức cơ sở đảng thực hiện được vai trò định hướng chính trị, giữ cho doanh nghiệp hoạt động trong khuôn khổ pháp luật. Bằng công tác tuyên truyền và vận động, tổ chức đảng giúp chủ doanh nghiệp và người lao động nắm vững đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Bằng việc giám sát thực thi pháp luật (thuế, môi trường, lao động), tổ chức cơ sở đảng giúp doanh nghiệp hạn chế rủi ro pháp lý bằng việc tránh các sai phạm hành chính, từ đó bảo vệ uy tín và sự ổn định của doanh nghiệp.

Tổ chức cơ sở đảng có năng lực sẽ chủ động nắm bắt tâm tư người lao động, phối hợp với ban lãnh đạo để giải quyết các mâu thuẫn ngay từ cơ sở, giúp điều hòa lợi ích giữa chủ sở hữu và nhân viên, ngăn ngừa, hạn chế đình công hoặc tranh chấp lao động cực đoan. Đây là yếu tố quan trọng để doanh nghiệp hoạt động liên tục, không bị gián đoạn. Tổ chức cơ sở đảng có năng lực sẽ tạo ra động lực thực tế cho hoạt động kinh doanh, giúp thúc đẩy hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Các đảng viên thường là những người lao động

giỏi, có tay nghề cao và kỷ luật tốt, tạo sức lan tỏa cho toàn thể nhân viên noi theo. Tổ chức đảng còn là chủ thể lãnh đạo Công đoàn, Đoàn Thanh niên phát động các phong trào thi đua, như "Lao động giỏi, lao động sáng tạo", khuyến khích cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất và giảm chi phí, thực hiện thắng lợi các mục tiêu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Tổ chức cơ sở đảng có năng lực sẽ góp phần nâng cao uy tín và thương hiệu cho doanh nghiệp. Một doanh nghiệp có tổ chức đảng mạnh thường nhận được sự tin cậy cao hơn từ các đối tác và chính quyền. Sự tồn tại của tổ chức đảng chứng minh doanh nghiệp có tính kỷ luật, minh bạch và có trách nhiệm xã hội. Tổ chức cơ sở đảng có năng lực lãnh đạo tốt sẽ giúp doanh nghiệp dễ dàng hơn trong việc tiếp cận các thông tin chính sách và sự hỗ trợ từ chính quyền địa phương.

Tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước của Thành phố có năng lực lãnh đạo sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng cao cho doanh nghiệp vì tổ chức đảng luôn phát hiện và bồi dưỡng những quần chúng ưu tú để kết nạp Đảng, tạo nguồn cán bộ quản lý vừa giỏi chuyên môn vừa có đạo đức. Tổ chức cơ sở đảng có năng lực lãnh đạo tốt sẽ giúp hình thành một môi trường văn hóa doanh nghiệp lành mạnh, nơi các giá trị đạo đức và trách nhiệm xã hội theo định hướng của Đảng được tôn trọng góp phần tạo dựng môi trường làm việc nhân văn, chuyên nghiệp, giúp thu hút và giữ chân nhân tài gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng còn giúp giải quyết bài toán “hài hòa lợi ích”, vốn là rào cản lớn nhất đối với vai trò của Đảng trong khu vực này. Tóm lại, năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng không làm thay công việc quản trị nhưng đóng vai trò là một nền tảng, bệ đỡ chính trị, tạo ra môi trường nội bộ ổn định và vị thế bên ngoài vững chắc để doanh nghiệp tập trung phát triển sản xuất kinh doanh.

Thứ ba, năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh có ý nghĩa quyết định uy tín, vai trò lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp.

Trong môi trường doanh nghiệp ngoài nhà nước, sự hiện diện của tổ chức đảng không dựa trên quyền lực hành chính mà dựa trên hiệu quả thực tế.

Chỉ khi tổ chức cơ sở đảng có năng lực, biết cách đồng hành cùng doanh nghiệp giải quyết các vấn đề về sản xuất, lao động thì chủ doanh nghiệp mới thấy được sự cần thiết của tổ chức đảng. Năng lực lãnh đạo tốt giúp thay đổi nhận thức của chủ doanh nghiệp, từ chỗ e ngại sang tin tưởng và tạo điều kiện cho Đảng hoạt động.

Uy tín của tổ chức đảng không đến từ lời nói mà đến từ hành động của đội ngũ đảng viên nòng cốt. Khi đảng viên là những tấm gương về kỷ luật và đạo đức, uy tín của tổ chức đảng sẽ tự nhiên được khẳng định trong lòng quần chúng và người lao động. Tổ chức cơ sở đảng có năng lực lãnh đạo sẽ biết cách dung hòa lợi ích giữa mục tiêu lợi nhuận của chủ doanh nghiệp và quyền lợi chính đáng của người lao động. Khả năng hòa giải, ngăn ngừa các cuộc đình công, lãn công trái pháp luật chính là minh chứng rõ nhất cho năng lực và uy tín của tổ chức đảng.

Vai trò lãnh đạo chỉ được thừa nhận khi tổ chức đảng giúp doanh nghiệp đi đúng hướng và bền vững. Năng lực lãnh đạo giúp tổ chức cơ sở đảng nắm bắt nhanh các chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước để tư vấn cho doanh nghiệp tận dụng thời cơ, hạn chế rủi ro pháp lý. Tổ chức cơ sở đảng có năng lực sẽ kiến tạo được môi trường văn hóa doanh nghiệp lành mạnh, nâng cao thương hiệu và sức cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

Khi tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có năng lực lãnh đạo tốt sẽ giải quyết được các vướng mắc, làm cho tổ chức đảng và các tổ chức chính trị xã hội hoạt động có hiệu quả, thúc đẩy phát triển doanh nghiệp, nâng cao thu nhập, đời sống cán bộ, công nhân, người lao động, thì uy tín, vai trò lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước sẽ được nâng cao, góp phần, đảm vai trò lãnh đạo của Đảng đối với các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Thứ tư, năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh là nhân tố quyết định chất lượng công tác xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trong sạch, vững mạnh.

Năng lực lãnh đạo giúp tổ chức cơ sở đảng có khả năng tự đổi mới và tự chỉnh đốn, duy trì tính chiến đấu và kỷ luật trong môi trường kinh tế thị trường đầy biến động. Tổ chức cơ sở đảng có năng lực sẽ đảm bảo thực hiện nghiêm túc các nguyên tắc tổ chức của Đảng, đặc biệt là nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình ngay tại cơ sở; giúp tổ chức đảng đủ bản lĩnh để nhận diện, ngăn chặn và xử lý kịp thời những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của đảng viên trong doanh nghiệp. Năng lực lãnh đạo giúp tổ chức cơ sở đảng có chiến lược phát hiện, bồi dưỡng và kết nạp những quần chúng thực sự ưu tú, có uy tín trong doanh nghiệp vào Đảng, thay vì chạy theo số lượng; giúp tổ chức đảng thiết lập được cơ chế quản lý, phân công nhiệm vụ phù hợp với đặc thù sản xuất kinh doanh, giúp đảng viên phát huy được vai trò tiên phong. Tổ chức cơ sở đảng có năng lực sẽ biết cách tổ chức sinh hoạt Đảng linh hoạt, nội dung thiết thực, gắn chặt với hoạt động sản xuất kinh doanh, tránh tình trạng sinh hoạt hình thức, khô khan. Khi nội dung sinh hoạt Đảng giải quyết được những vấn đề thực tế của doanh nghiệp và người lao động, tính gắn kết và sức mạnh của tổ chức đảng sẽ tăng lên. Năng lực lãnh đạo giúp tổ chức cơ sở đảng thực hiện tốt vai trò là trung tâm đoàn kết, bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động, từ đó tạo dựng uy tín tuyệt đối với quần chúng; giúp tổ chức cơ sở đảng định hướng hiệu quả hoạt động của Công đoàn, Đoàn Thanh niên, tạo thành sức mạnh tổng hợp để xây dựng tổ chức đảng vững mạnh từ gốc.

Khác với khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước phải tự khẳng định mình để tồn tại. Năng lực lãnh đạo giúp tổ chức cơ sở đảng linh hoạt điều chỉnh phương thức hoạt động để phù hợp với quy mô, loại hình và địa bàn của doanh nghiệp mà không làm mất đi bản chất của Đảng. Chỉ khi tổ chức đảng chứng minh được năng lực thúc đẩy doanh nghiệp phát triển thì mới có đủ điều kiện vật chất và tinh thần để xây dựng tổ chức trong sạch, vững mạnh. Tóm lại, năng lực lãnh đạo chính là "nguồn lực nội sinh" giúp tổ chức cơ sở đảng tự cường, tự chỉnh đốn và phát triển, từ đó quyết định trực tiếp đến việc xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh.

Tiểu kết Chương 2

Tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là cầu nối giữa Đảng với chủ doanh nghiệp và cán bộ, công nhân viên trong các doanh nghiệp, có vị trí quan trọng trong hệ thống tổ chức của Đảng. Nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là yêu cầu khách quan nhằm bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế sâu rộng. Nâng cao nhận thức, xây dựng đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên, đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo, phát huy vai trò các tổ chức chính trị – xã hội, tăng cường kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng sẽ góp phần củng cố vị thế hạt nhân chính trị của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp. Qua đó, không chỉ nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đảng mà còn thúc đẩy doanh nghiệp phát triển ổn định, bền vững, đóng góp tích cực vào sự phát triển của địa phương trong giai đoạn mới.

Để đánh giá năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước cần xem xét các nội dung sau: *Thứ nhất*, năng lực quán triệt đường lối, chủ trương, chính sách, các quy định của Đảng; các nghị quyết, chủ trương của đại hội đảng bộ, chi bộ cơ sở, của cấp ủy cấp trên để đề ra các nghị quyết, chủ trương lãnh đạo phù hợp, đúng đắn với điều kiện thực tiễn của doanh nghiệp; *Thứ hai*, năng lực tổ chức thực hiện quyết định lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ và năng lực lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp; *Thứ ba*, năng lực vận động chủ doanh nghiệp, người lao động thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nghị quyết của Thành ủy, cấp ủy cấp trên và nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ, đảng ủy trong doanh nghiệp; *Thứ tư*, năng lực kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ, cấp ủy; *Thứ năm*, năng lực sơ kết, tổng kết thực tiễn lãnh đạo của đảng đảng bộ, chi bộ; *Thứ sáu*, năng lực tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ đảng bộ, chi bộ trong sạch vững mạnh.

Chương 3

NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY- THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

3.1.1. Ưu điểm

Thứ nhất, năng lực quán triệt đường lối, chủ trương, chính sách, các quy định của Đảng; các nghị quyết, chủ trương của đại hội đảng bộ, chi bộ cơ sở, của cấp ủy cấp trên để đề ra các nghị quyết, chủ trương lãnh đạo phù hợp, đúng đắn với điều kiện thực tiễn của doanh nghiệp ngày càng có chuyển biến tích cực.

Về tính kịp thời và đầy đủ trong việc tiếp nhận, phổ biến, quán triệt nghị quyết của Đảng và cấp ủy cấp trên được đảm bảo. Thời gian qua, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã cơ bản đạt yêu cầu so với yêu cầu của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đề ra. Việc phổ biến các chỉ thị, nghị quyết trong 100% cấp ủy và đội ngũ đảng viên được tiến hành nghiêm túc, tuy nhiên vẫn có độ trễ nhất định do đặc thù khối doanh nghiệp tập trung công tác sản xuất kinh doanh. 100% tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã tập trung cụ thể hóa các văn bản quan trọng của Trung ương và Thành ủy như: Nghị quyết Đại hội Đảng các cấp; Kết luận số 21-KL/TW về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; Chỉ thị 33-CT/TW ngày 18/3/2019 của Ban Bí thư Trung ương về “Tăng cường xây dựng tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân”; Nghị quyết số 21-NQ/TW, ngày 16/6/2022 Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về “Tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới”; Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; Nghị quyết số 68-

NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về “Phát triển kinh tế tư nhân”; Kết luận số 250-KL/TU ngày 21/01/2022 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh thực về tăng cường lãnh đạo công tác phát triển đảng viên trong công nhân, người lao động, chủ doanh nghiệp; Đề án số 10-ĐA/TU ngày 24/4/2023 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh thực về tăng cường xây dựng tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong các đơn vị kinh tế tư nhân trên địa bàn Thành phố; Chương trình hành động số 21-CTrHĐ/TU ngày 01/6/2026 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện Nghị quyết 09-NQ/TW ngày 19/5/2026 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển Thành phố Hồ Chí Minh trong kỷ nguyên mới... [94]

Về công tác tuyên truyền, phổ biến nghị quyết đảm bảo thực hiện có hiệu quả. Công tác tuyên truyền, quán triệt của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh được linh hoạt, đa dạng với các phương thức linh hoạt, phù hợp với từng nội dung, từng đặc thù của đội ngũ đảng viên và người lao động trong doanh nghiệp như: thông tin bằng văn bản giấy, đăng tải thông tin trên các webiste nội bộ của doanh nghiệp, gửi qua hệ thống thông tin nội bộ, các nhóm zalo chi bộ, tổ chức đảng, phần mềm Sổ tay đảng viên điện tử; cung cấp thường xuyên các đầu báo (Báo Nhân dân, Tạp chí Cộng sản, Báo Sài Gòn Giải phóng, Báo Người Lao động, Báo Phụ nữ Thành phố Hồ Chí Minh...) tới các chi bộ trong tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, đoàn thể trong doanh nghiệp; cấp ủy viên tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh tích cực chia sẻ các đường link, báo, bài viết điện tử tuyên truyền, quán triệt nội dung các chỉ thị, nghị quyết của Trung ương và Thành ủy, lồng ghép tuyên truyền trong các buổi họp giao ban, họp chuyên môn, họp lãnh đạo doanh nghiệp; lồng ghép với các hội thi tuyên truyền viên, báo cáo viên; hội thi bí thư chi bộ giỏi và với các hội nghị, tọa đàm, đối thoại giữa cấp ủy, chính quyền với chủ doanh nghiệp để cùng tháo gỡ những khó khăn, tạo cơ chế về chính sách kinh tế, tổ chức các hội nghị tuyên truyền, quán triệt bằng hình thức trực tuyến và trực tiếp... Thời gian tuyên truyền, quán triệt đa số là vào buổi tối, ngoài giờ hành chính và cuối tuần.

Công tác tuyên truyền, quán triệt thực hiện có hiệu quả, tập trung, kiên trì, chủ động định hướng, triển khai nội dung tuyên truyền hướng tới đối tượng là chủ doanh nghiệp, người lao động trên địa bàn về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, vị trí, vai trò, sự cần thiết của tổ chức đảng, đoàn thể trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước với nội dung và hình thức đa dạng, phong phú, thiết thực, phù hợp với tình hình thực tiễn của từng doanh nghiệp. Tăng cường công tác giáo dục chính trị, định hướng, quán triệt, vận động đảng viên, người lao động thực hiện tốt nghị quyết, quy chế, điều lệ hoạt động của doanh nghiệp, thực hiện tốt các nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, đồng hành cùng sự phát triển bền vững của doanh nghiệp theo đúng quy định của pháp luật. Qua đó, đội ngũ đảng viên và người lao động trong doanh nghiệp nắm bắt được các vấn đề mới, vấn đề trọng tâm trong các chỉ thị, nghị quyết. Theo khảo sát thực tiễn, 463/965 (48%) đánh giá đảng viên và người lao động trong doanh nghiệp đã nắm vững, hiểu rõ các quan điểm, chủ trương của cấp ủy các cấp, 444/965 (46%) đánh giá đảng viên và người lao động trong doanh nghiệp có nắm bắt được thông tin nhưng chưa hiểu rõ về quan điểm, chủ trương của cấp ủy các cấp [Phụ lục 7]. Nhận thức và ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên, người lao động và nhất là các chủ doanh nghiệp ngày càng tốt hơn, đã hiểu đúng, đầy đủ hơn về mục đích, ý nghĩa và sự cần thiết của việc xây dựng các tổ chức đảng, đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp, tích cực hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi về cả cơ sở vật chất và thời gian để tổ chức đảng, đoàn thể hoạt động; đồng thời đảng viên, người lao động cũng hiểu rõ về hoạt động của doanh nghiệp, tích cực, tự giác, đổi mới sáng tạo, thi đua lao động sản xuất, tham gia đóng góp xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững. Theo khảo sát, 116/965 (12%) đánh giá mức độ đồng thuận của chủ doanh nghiệp, lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp với các chủ trương, quan điểm, nghị quyết của tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh ở mức tuyệt đối, 714/965 (74%) đánh giá ở mức cơ bản đồng thuận [Phụ lục 7].

Về chất lượng văn bản cụ thể hóa được nâng cao, đa số phù hợp với tình hình thực tiễn tại doanh nghiệp, đảm bảo đúng trọng tâm, đúng nguyên tắc Đảng, vừa không mâu thuẫn với các quy luật kinh tế và chiến lược phát

triển của doanh nghiệp. Chú trọng nâng cao chất lượng văn bản theo hướng ngắn gọn, rõ ràng, dễ hiểu, dễ triển khai thực hiện. Theo kết quả khảo sát, 116/965 (12%) người được khảo sát cho rằng năng lực vận dụng chỉ thị, nghị quyết của Đảng vào thực tế tình hình sản xuất, kinh doanh của đội ngũ cấp ủy, bí thư cấp ủy tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đạt mức rất tốt, 473/965 (49%) cho rằng ở mức tốt. 116/965 (12%) người được khảo sát cho rằng cấp ủy có sự chủ động nghiên cứu đặc thù sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp trước khi ban hành văn bản cụ thể hóa từ cấp ủy cấp trên; 434/965 (45%) đánh giá ở mức tốt. 125/965 (13%) đánh giá ở mức rất tốt, 463/965 (48%) cho rằng các nghị quyết, chủ trương của cấp ủy được xây dựng ngắn gọn, dễ hiểu, đi thẳng vào vấn đề của doanh nghiệp ở mức tốt [Phụ lục 7]. Nhìn chung, chất lượng xây dựng và ban hành văn bản từng bước được nâng lên; nội dung văn bản cơ bản bảo đảm rõ mục tiêu, nhiệm vụ, thẩm quyền, có trọng tâm, bám sát thực tiễn và nâng cao tính dự báo

Các tổ chức đảng cơ bản đã huy động được trí tuệ tập thể và tạo sự đồng thuận của quản lý, chủ doanh nghiệp trong việc cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết của Đảng có nhiều đổi mới theo hướng đồng hành, đối thoại cởi mở và gắn liền lợi ích của doanh nghiệp với mục tiêu phát triển chung. Theo thống kê của Thành ủy Hồ Chí Minh, 95% văn bản quan trọng, có tác động lớn, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đều thực hiện việc lấy ý kiến rộng rãi trong cấp ủy, đảng viên, quản lý doanh nghiệp, người lao động trước khi ban hành [95]. Khi đánh giá về năng lực huy động trí tuệ tập thể của tổ chức cơ sở đảng, các văn bản ban hành có sự tham gia đóng góp ý kiến của ban giám đốc/chủ doanh nghiệp/ cán bộ quản lý doanh nghiệp trong quá trình soạn thảo nghị quyết của cấp ủy Đảng, 87/965 (9%) đánh giá mức rất tốt, 347/965 (36%) đánh giá mức tốt [Phụ lục 7].

Về tính cụ thể và khả thi của các chỉ tiêu, giải pháp trong nghị quyết, chương trình hành động và mức độ giải quyết các vấn đề "nóng" và vướng mắc trong hoạt động của tổ chức cơ sở đảng và doanh nghiệp có nhiều chuyển biến, mức độ phù hợp của văn bản đối với mục tiêu phát triển kinh tế

của doanh nghiệp được đánh giá qua khảo sát đạt 106/965 (11%) đánh giá mức rất tốt, 415/965 (43%) đánh giá mức tốt. 116/965 (12%) đánh giá ở mức rất tốt, 473/965 (49%) người được khảo sát đánh giá ở mức tốt về sự phù hợp, khả thi của mục tiêu, chỉ tiêu đề ra trong nghị quyết mang tính khả thi, không xa rời thực tế của doanh nghiệp [Phụ lục 7]. Trong các văn bản cụ thể hóa điều phân công nhiệm vụ rõ ràng, 145/965 (15%) cho rằng công tác phân công trong cấp ủy và đội ngũ đảng viên thực hiện nghị quyết, kế hoạch, chương trình hành động thực hiện nghị quyết đạt mức rất tốt, và 482/965 (50%) cho rằng công tác này đạt mức tốt [Phụ lục 7]. Cơ bản các chủ trương cụ thể hóa trong nghị quyết, chương trình hành động giúp điều hòa lợi ích giữa chủ doanh nghiệp và người lao động ổn định; tạo ra động lực, sáng kiến giúp nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm tại đơn vị.

Như vậy, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã cơ bản thực hiện tốt nhiệm vụ tiếp nhận các chỉ thị, nghị quyết, chương trình hành động của Trung ương, Thành ủy sâu rộng trong đội ngũ đảng viên. Thực hiện tốt nhiệm vụ xây dựng các chương trình, kế hoạch phù hợp với tình hình thực tế tại tổ chức cơ sở đảng và doanh nghiệp.

Thứ hai, mức độ tổ chức thực hiện các quyết định lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ trong doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng nghiêm túc, hiệu quả.

Về công tác xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức triển khai thực hiện nghị quyết, khả năng phối hợp và huy động nguồn lực được tổ chức thực hiện nghiêm túc, có chất lượng. Từ hiệu quả của công tác tuyên truyền quán triệt, công tác xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai thực hiện nghị quyết được thực hiện nghiêm túc, bài bản, xác định cụ thể rõ lộ trình, thời gian và các nguồn lực cần thiết trong quá trình triển khai thực hiện; trong các chương trình, kế hoạch đã phân công rõ trách nhiệm, giao nhiệm vụ cụ thể cho đảng viên, chi bộ trực thuộc và các tổ chức đoàn thể như Công đoàn, Đoàn Thanh niên. Trong quá trình tổ chức thực hiện, cơ bản đã huy động được sức mạnh của toàn đảng bộ, chi bộ, của các tổ chức chính trị - xã hội, của quần chúng và hệ thống quản lý của doanh nghiệp để thực hiện nghị quyết lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng. Thường xuyên rà soát và điều chỉnh kế hoạch thực hiện các

chỉ thị, nghị quyết cho phù hợp với tình hình thực tế. Về mức độ nhạy bén của cấp ủy trong việc phát hiện những điểm chưa phù hợp của nghị quyết, kế hoạch, chương trình hành động khi triển khai thực tế, 318/965 (33%) đánh giá mức kịp thời, 541/965 (56%) đánh giá mức trung bình [Phụ lục 7].

Về khả năng lãnh đạo xây dựng và phát huy vai trò của các tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên và các tổ chức quần chúng khác trong doanh nghiệp, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên, hội phụ nữ trong doanh nghiệp đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, phát triển đoàn viên, hội viên; thực hiện đúng chức năng nhiệm vụ, tăng cường giáo dục, động viên người lao động phát huy truyền thống yêu nước, lòng tự hào dân tộc, ý thức độc lập tự chủ, thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, chấp hành tốt pháp luật và nội quy, quy chế của doanh nghiệp, tích cực tham gia xây dựng Đảng và các đoàn thể. Cấp ủy các tổ chức cơ sở đảng đã lãnh đạo tổ chức đoàn thể trong doanh nghiệp phối hợp với lãnh đạo cơ quan, đơn vị tổ chức hội nghị người lao động theo quy định; đối thoại định kỳ với người lao động; thường xuyên nắm tâm tư, nguyện vọng của người lao động để phối hợp cùng lãnh đạo đơn vị giải quyết kịp thời, không để phát sinh vụ việc phức tạp, tích cực tham gia các hoạt động xã hội, giới thiệu quần chúng ưu tú để Đảng xem xét kết nạp. Từ năm 2015 đến nay đã giới thiệu gần 5000 quần chúng ưu tú cho Đảng xem xét, kết nạp. Khi đánh giá về năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đối với các đoàn thể, 145/965 (15%) đánh giá ở mức rất tốt, 511/965 (53%) ở mức tốt. Năng lực lãnh đạo các đoàn thể phát hiện, chọn lọc những quần chúng ưu tú giới thiệu cho Đảng theo khảo sát đạt 183/965 (19%) ở mức rất tốt, 492/965 (51%) ở mức tốt [Phụ lục 7].

Thứ ba, năng lực vận động chủ doanh nghiệp, người lao động thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nghị quyết của Thành ủy, cấp ủy cấp trên và nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ, đảng ủy trong doanh nghiệp đã đảm bảo được về chất lượng.

Về khả năng chọn phương thức và "ngôn ngữ" vận động và tổ chức các cuộc vận động, tuyên truyền được đa dạng hóa, phù hợp với từng đối tượng.

Nội dung và phương thức vận động đã được các cấp ủy đảng chọn lọc, chuyển hóa thành các nội dung gắn liền với quyền lợi của người lao động (lương, thưởng, an toàn lao động) và lợi ích của chủ (năng suất, thương hiệu, đúng pháp luật) gắn với nhiều hình thức vận động đa dạng, linh hoạt đối với từng nội dung cụ thể, chủ yếu thông qua trao đổi, đối thoại trực tiếp và thông tin qua các kênh mạng xã hội như Zalo, Facebook...

Về việc thiết lập được sự đồng thuận và tạo điều kiện của chủ doanh nghiệp có nhiều chuyển biến tích cực. Hầu hết các chủ doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đều tự nguyện cùng cấp ủy xây dựng, ký kết và thực hiện nghiêm túc quy chế làm việc giữa hai bên; thường xuyên chủ động lắng nghe cấp ủy tổ chức cơ sở đảng đóng góp ý kiến, phản biện các kế hoạch sản xuất, kinh doanh dài hạn và ngắn hạn của doanh nghiệp, đưa ra những phản biện sắc bén, nhận diện sớm các rủi ro thị trường hoặc đề xuất giải pháp tối ưu hóa nguồn lực. Tuy nhiên, qua khảo sát tình hình thực tế, kết quả vận động của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước không có vốn đầu tư nước ngoài, có dưới 50% vốn nhà nước hoặc trong hợp tác xã khả quan và đạt kết quả tốt hơn so với khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài do đặc thù riêng của từng loại hình doanh nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy, 367/965 (38%) đánh giá cấp ủy tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã thường xuyên tư vấn cho chủ doanh nghiệp gắn mục tiêu lợi nhuận với tuân thủ pháp luật, bảo vệ môi trường và trách nhiệm xã hội [Phụ lục 7]. Khi doanh nghiệp chuẩn bị thay đổi cơ cấu tổ chức hoặc bổ nhiệm nhân sự quản lý cấp cao, chủ doanh nghiệp đã thường xuyên chủ động gặp gỡ, trao đổi và tham khảo góc nhìn, ý kiến từ bí thư, phó bí thư cấp ủy. Kết quả khảo sát đã cho thấy rõ ràng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh được khẳng định qua mức độ thừa nhận và tin tưởng của ban quản lý, chủ doanh nghiệp: 106/965 (11%) người được khảo sát đánh giá mức độ thừa nhận và tin tưởng của quản lý, chủ doanh nghiệp đối với tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh ở mức rất cao, 434/965 (45%) đánh giá ở mức cao, 357/965 (37%) đánh

giá ở mức trung bình [Phụ lục 7]. Nhờ vậy, chủ doanh nghiệp, lãnh đạo doanh nghiệp đã tạo điều kiện thực chất (về thời gian, không gian, kinh phí) của chủ doanh nghiệp cho các hoạt động của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, theo khảo sát thực tế, 78% người tham gia khảo sát đánh giá chủ doanh nghiệp đã khuyến khích, tạo điều kiện cho các hoạt động Đảng trong doanh nghiệp [Phụ lục 7]. Nhờ đó, tổng sản phẩm sản xuất, kinh doanh (GRDP) của doanh nghiệp qua các năm đạt kết quả tốt, dưới sự lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay đạt khoảng 18.084.992 tỷ đồng [Phụ lục 3]; xây dựng uy tín của doanh nghiệp trên thị trường kinh doanh trong nước và quốc tế; hiện đại hóa quy trình sản xuất, kinh doanh, giúp doanh nghiệp mở rộng thị phần, gia tăng doanh thu và xoay vòng nguồn vốn điều lệ. Trong đó tiêu biểu là các doanh nghiệp có doanh thu, lợi nhuận cao như: Công ty Cổ phần Sữa Việt Nam (Vinamilk) thiết lập đỉnh doanh thu kỷ lục trong lịch sử hoạt động, ghi nhận tổng doanh thu hợp nhất đạt 63.724 tỷ đồng (tăng 3,1% so với cùng kỳ) và hoàn thành mục tiêu lợi nhuận sau thuế đạt khoảng 9.680 tỷ đồng; Công ty Cổ phần Sanofi Việt Nam lợi nhuận trong năm tăng trưởng 11% so với cùng kỳ năm trước; Ngân hàng thương mại cổ phần Á Châu (ACB) lợi nhuận trước thuế vượt mốc nghìn tỷ đồng; Ngân hàng thương mại cổ phần Phát triển Thành phố Hồ Chí Minh (HDBank) nằm trong top 10 doanh nghiệp có lợi nhuận tốt nhất Việt Nam; Tổng công ty Khí Việt Nam với lãi trước thuế duy trì ở mức hàng chục nghìn tỷ đồng; Công ty trách nhiệm hữu hạn Bảo hiểm Nhân thọ Dai-ichi Việt Nam duy trì Top 50 doanh nghiệp có lợi nhuận xuất sắc nhất Việt Nam... [95].

Về kết quả vận động đối với người lao động có nhiều chuyển biến tích cực. Hầu hết người lao động sau khi được vận động đều tự giác chấp hành đúng các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy trình sản xuất do doanh nghiệp đề ra, nâng cao năng suất lao động, hăng hái tham gia các phong trào do Đảng và đoàn thể phát động như “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”, “Đồng hành cùng doanh nghiệp vượt khó”... Số lượng quần chúng viết đơn xin vào Đảng ngày càng có xu hướng tăng, được

nâng cao về chất lượng, tiêu biểu nhất là tại Đảng bộ Các Khu chế xuất và Khu công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (HEPZA), Đảng bộ Công ty TNHH PouYuen Việt Nam, Đảng bộ Công ty Cổ phần Đầu tư - Thương mại - Dịch vụ Thái Sơn, Đảng bộ Tập đoàn C.T Group, Chi bộ Công ty Cổ phần Ba Huân... Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã được khẳng định thông qua kết quả khảo sát, 92% người tham gia khảo sát đánh giá người lao động có tin tưởng, chủ động tìm đến tổ chức Đảng khi gặp khó khăn về quyền lợi hoặc có vướng mắc trong công việc. Về mức độ tự nguyện và khao khát được kết nạp Đảng của quần chúng ưu tú, đặc biệt là quản lý trẻ và công nhân lành nghề, 125/965 (13%) đánh giá ở mức rất cao, 386/965 (40%) ở mức cao, 338/965 (35%) ở mức trung bình. Mức độ ủng hộ và tham gia nhiệt tình của quần chúng đối với các phong trào thi đua do tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phát động, 154/965 (16%) ở mức rất cao, 454/965 (47%) mức cao, 308/965 (32%) mức trung bình [Phụ lục 7].

Thứ tư, năng lực kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ, cấp ủy doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng được thực hiện nghiêm túc, bài bản.

Các tổ chức cơ sở đảng đã tăng cường công tác tự kiểm tra, giám sát việc thực hiện; kịp thời hướng dẫn, yêu cầu khắc phục và chỉ đạo các chi bộ trực thuộc (nếu có) khắc phục những tồn tại, hạn chế. Nội dung kiểm tra, giám sát không chỉ tập trung vào việc chấp hành Điều lệ Đảng, nguyên tắc tập trung dân chủ, chế độ sinh hoạt đảng mà còn mở rộng sang các lĩnh vực trọng tâm như công tác phát triển, quản lý, rà soát, sàng lọc đảng viên. Qua đó, nhận thức của cấp ủy về vai trò phòng ngừa, phát hiện sớm vi phạm từng bước được nâng lên, góp phần thúc đẩy cơ chế tự kiểm tra, tự giám sát, giữ vững kỷ luật, kỷ cương. Từ năm 2015 đến nay, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức kiểm tra 13 tổ chức đảng cấp dưới và 168 đảng viên, giám sát chuyên đề đối với 176 tổ chức đảng và 188 đảng viên theo điều 30 của Điều lệ Đảng; kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm đối với 17 tổ chức đảng và 25 đảng viên, giám sát khi có dấu hiệu vi phạm đối với 155 tổ chức đảng và 142 đảng viên; kiểm tra

tài chính của cấp ủy cấp dưới đối với 86 tổ chức đảng và kiểm tra việc thu, nộp, quản lý đảng phí đối với 224 tổ chức đảng; tiếp nhận và giải quyết dứt điểm 3 vụ việc tố cáo tổ chức Đảng và đảng viên, cùng 2 vụ việc khiếu nại kỷ luật Đảng; qua đó đã đề nghị Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh xem xét thi hành kỷ luật đối với 36 đảng viên vi phạm. Cử 2.050 lượt đảng viên tham gia các lớp, kỳ tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm tra, giám sát [Phụ lục 5]. Khi đánh giá về công tác kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện các nghị quyết trong các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, 367/965 (38%) đánh giá ở mức thường xuyên. Về nhắc nhở, giám sát Đảng viên chấp hành nghiêm túc Điều lệ Đảng và các nội quy, quy định tại nơi làm việc, 569/965 (59%) đánh giá ở mức thường xuyên. Về việc xây dựng kế hoạch kiểm tra trong tổ chức đảng và đảng viên về việc triển khai các chủ trương lãnh đạo, nghị quyết đã đề ra, 415/965 (43%) đánh giá ở mức thường xuyên, định kỳ. Về năng lực phát hiện sớm các dấu hiệu vi phạm pháp luật, chính sách hoặc biểu hiện suy thoái đạo đức của tổ chức cơ sở đảng, 357/965 (37%) đánh giá ở mức sớm, kịp thời, 482/965 (50%) ở mức bình thường [Phụ lục 7]. Thường xuyên kiểm tra, giám sát vai trò của các đoàn thể trong doanh nghiệp, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh như công đoàn, đoàn thanh niên, hội phụ nữ trong doanh nghiệp về việc đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, phát triển đoàn viên, hội viên; thực hiện đúng chức năng nhiệm vụ, tăng cường giáo dục, động viên người lao động phát huy truyền thống yêu nước, lòng tự hào dân tộc, ý thức độc lập tự chủ, thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, chấp hành tốt pháp luật và nội quy, quy chế của doanh nghiệp, tích cực tham gia xây dựng Đảng và các đoàn thể; phối hợp với lãnh đạo cơ quan, đơn vị tổ chức hội nghị người lao động theo quy định; đối thoại định kỳ với người lao động; thường xuyên nắm tâm tư, nguyện vọng của người lao động để phối hợp cùng lãnh đạo đơn vị giải quyết kịp thời, không để phát sinh vụ việc phức tạp... Như vậy, công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc và điều chỉnh thực hiện kế hoạch được tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh triển khai

thực hiện thường xuyên, gắn chặt với công tác quản lý hoạt động sản xuất, kinh doanh tại đơn vị.

Thứ năm, năng lực sơ kết, tổng kết thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo ngày càng khách quan, toàn diện.

Các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã nghiêm túc thực hiện sơ kết, tổng kết công tác Đảng và việc thực hiện các chỉ thị, nghị quyết của Trung ương, Thành ủy theo hướng dẫn của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh. Đánh giá về việc tổ chức sơ kết, tổng kết công tác Đảng và các nghị quyết, chỉ thị của cấp ủy cấp trên, 550/965 (57%) đánh giá ở mức thường xuyên, định kỳ. Mức độ đánh giá những ưu điểm, mô hình, cách làm hay và những tồn tại, hạn chế, nguyên nhân để kịp thời điều chỉnh trong các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh theo kết quả khảo sát đạt 318/965 (33%) ở mức thẳng thắn, nghiêm túc, 511/965 (53%) ở mức bình thường [Phụ lục 7]. Qua tổng kết, các tổ chức cơ sở đảng đã đề xuất các giải pháp thực tế lên cấp ủy cấp trên nhằm tháo gỡ các vướng mắc, cơ chế đặc thù của khối tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước như: thời gian sinh hoạt chi bộ, thời gian tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng của cấp ủy cấp trên tổ chức, hình thức tổ chức tập huấn, quán triệt....

Thứ sáu, năng lực tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ đảng bộ, chi bộ trong sạch vững mạnh được nâng cao.

Cấp ủy các tổ chức cơ sở đảng đã lãnh đạo đảng bộ, chi bộ thực hiện tốt các nhiệm vụ thường xuyên tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ Đảng, duy trì, thực hiện đúng các nguyên tắc tổ chức, hoạt động, chế độ, nền nếp sinh hoạt; xác định rõ và tổ chức thực hiện tốt các chủ trương, biện pháp thiết thực, khả thi trong xây dựng đảng bộ, chi bộ trong sạch, vững mạnh.

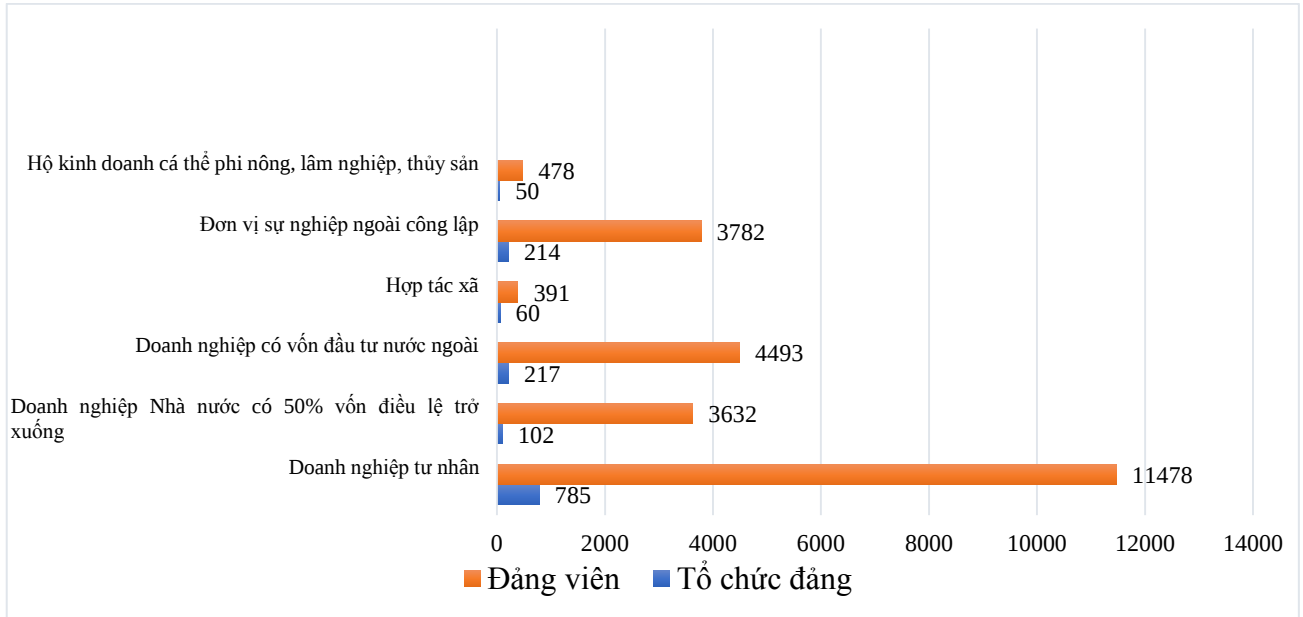
Công tác xác định và tổ chức thực hiện các chủ trương, nhiệm vụ tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ Đảng của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh được thực hiện toàn diện trên tất cả các nội dung chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ và đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy đảng.

Đối với lĩnh vực chính trị, tư tưởng, các tổ chức cơ sở đảng tập trung quán triệt, triển khai thực hiện nghị quyết Đại hội Đảng các cấp, các chỉ thị, nghị quyết chiến lược mới của Trung ương, Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh; đẩy mạnh học tập, thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh; tuyên truyền giáo dục chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Tập trung công tác giải quyết xung đột và xây dựng quan hệ lao động hài hòa đã góp phần xây dựng môi trường lao động ổn định, tiến bộ trong các doanh nghiệp. Một số các cuộc đình công, tranh chấp lao động tại Công ty trách nhiệm hữu hạn PouYuen Việt Nam (năm 2023); Công ty trách nhiệm hữu hạn Việt Nam Samho (năm 2024); Công ty Cổ phần Đầu tư Hoàng Sinh (năm 2024 - 2026)... được các tổ chức cơ sở đảng kịp thời phối hợp với các tổ công tác liên ngành thực hiện hòa giải. Theo kết quả điều tra khảo sát, 193/965 (20%) đánh giá mức rất tốt, 492/965 (51%) đánh giá ở mức tốt, 251/965 (26%) ở mức trung bình khi nhận xét về khả năng ngăn ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, đình công trong doanh nghiệp [Phụ lục 7]. Về cơ bản, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã bảo vệ được quyền lợi chính đáng của người lao động nhưng vẫn đảm bảo được lợi nhuận và sự phát triển ổn định của doanh nghiệp, 203/965 (21%) người tham gia khảo sát đánh giá mức rất tốt, 521/965 (54%) đánh giá mức tốt, 212/965 (22%) ở mức trung bình [Phụ lục 7]. Bên cạnh đó, các tổ chức cơ sở đảng đã tập trung lãnh đạo doanh nghiệp và các đoàn thể đặc biệt coi trọng đạo đức kinh doanh; thay đổi cung cách làm việc của cán bộ, nhân viên trên tinh thần tận tụy, cần - kiệm - liêm - chính - chí công vô tư; xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, đoàn kết, phát huy dân chủ; thực hiện đầy đủ nghĩa vụ với Nhà nước, bảo vệ môi trường... góp phần làm tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh và tăng sức cạnh tranh cho hàng hóa của doanh nghiệp, tiêu biểu như tại Công ty Cổ phần Vàng bạc Đá quý Phú Nhuận với văn hóa đặt lợi ích khách hàng và lợi ích xã hội vào lợi ích của doanh nghiệp; Công ty Cổ phần Sài Gòn Food với văn hóa giao tiếp cởi mở từ ban lãnh đạo xuống công nhân nhà máy, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần người lao động; Ngân hàng thương mại cổ phần Á Châu với bộ giá trị cốt lõi rõ ràng: chính trực - thận

trọng - cách tân - hài hòa - hiệu quả; Công ty Cổ phần Tập đoàn Thiên Long với văn hóa đề cao tinh thần học tập suốt đời... 203/965 (21%) người tham gia khảo sát đánh giá mức rất tốt, 521/965 (54%) đánh giá mức tốt, 212/965 (22%) đánh giá ở mức trung bình [Phụ lục 7].

Đối với xây dựng đạo đức trong đội ngũ cán bộ đảng viên, tập trung quán triệt và thực hành đạo đức cách mạng theo tư tưởng Hồ Chí Minh, nâng cao bản lĩnh chính trị, tác phong, lối sống, tinh thần, gương mẫu thực hiện nếp sống văn minh, tích cực đấu tranh với những biểu hiện và hành vi sai trái, vi phạm pháp luật.

Đối với lĩnh vực xây dựng tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên; thực hiện chỉ đạo của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về công tác tổ chức Đại hội Đảng các cấp, 100% tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức thành công Đại hội Đảng, nhiệm kỳ 2025-2030; công tác chuẩn bị nhân sự bầu cử và chỉ định nhân sự cấp ủy được thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ, đúng quy trình, quy định, đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện và chất lượng. Trước ngày 01/7/2025, khi bắt đầu thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đã có 129 tổ chức cơ sở đảng, 235 chi bộ trực thuộc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập trực thuộc các cấp ủy cấp trên cơ sở chuyển giao về các cấp ủy địa phương [94]. Đối với những đơn vị kinh tế tư nhân chưa có tổ chức đảng, các cấp ủy địa phương rà soát, nắm chắc số đảng viên đang làm việc ổn định trong doanh nghiệp nhưng sinh hoạt đảng ở nơi khác, nếu có đủ 03 đảng viên chính thức trở lên và doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh ổn định thì chuyển số đảng viên đó về để thành lập tổ chức đảng tại doanh nghiệp. Ở địa phương có những doanh nghiệp, đơn vị chưa có đảng viên hoặc có đảng viên nhưng chưa đủ điều kiện thành lập tổ chức đảng, các cấp ủy địa phương tổ chức gặp gỡ, tiếp xúc, xây dựng mối quan hệ gắn bó, chia sẻ với chủ doanh nghiệp hoặc đảng viên trong các doanh nghiệp trên để phát hiện những nhân tố tích cực, ưu tú trong công nhân, người lao động, phối hợp cấp ủy cấp xã nơi quần chúng cư trú giới thiệu về chi bộ khu dân cư để phân công đảng viên chính thức tuyên truyền, giúp đỡ, tiến hành công tác giáo dục, bồi dưỡng, rèn luyện phát triển đảng viên; khi đủ điều kiện thì thành lập tổ chức đảng. Hiện nay, trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có 1.428 tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân với tổng 24.254 đảng viên [Phụ lục 1].

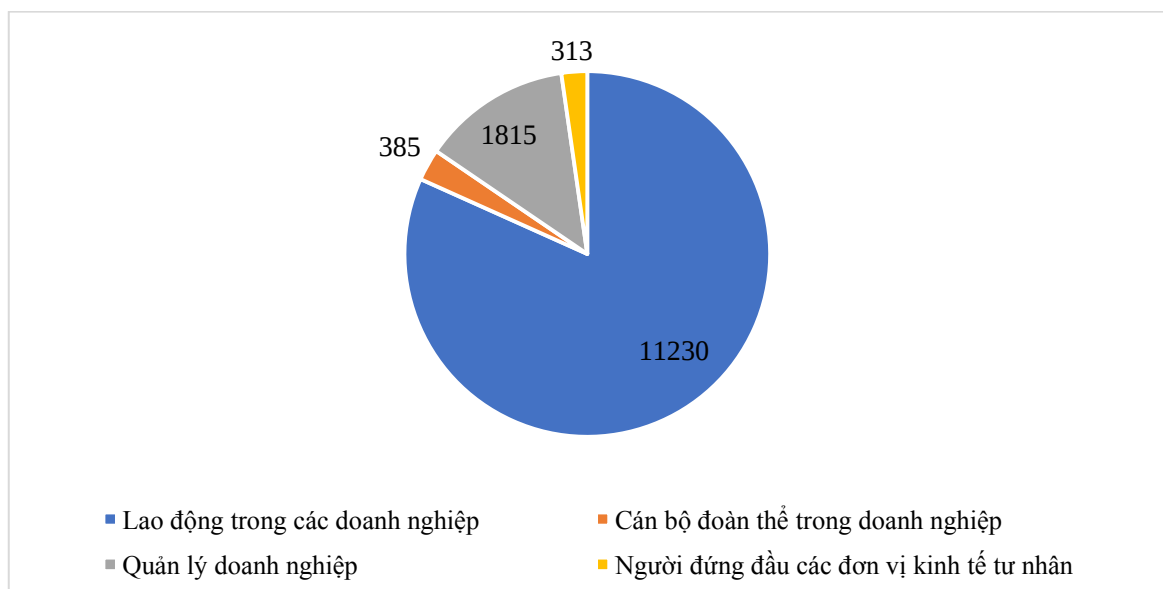


Biểu đồ 3.1. Cơ cấu số lượng tổ chức đảng và đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Nhìn chung việc kiện toàn, hoàn thiện mô hình tổ chức đảng ở các đơn vị kinh tế tư nhân cơ bản bảo đảm tính hệ thống, tổ chức đảng thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân. Tiếp tục xây dựng và thực hiện mô hình “chi bộ 4 tốt”, “đảng bộ cơ sở 4 tốt” chỉ đạo của Trung ương, Thành ủy; tập trung xây dựng theo 04 tiêu chí: hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị, chất lượng sinh hoạt tốt, đoàn kết kỷ luật tốt, đảng viên tốt. Là cơ sở để đánh giá, phân loại tổ chức đảng và đảng viên hàng năm. Năm 2025, có 92,7% đảng bộ, chi bộ trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố hoàn thành tốt nhiệm vụ (trong đó có 6% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ), 6,44% hoàn thành nhiệm vụ và 0,42% không hoàn thành nhiệm vụ [90].

Hàng năm, các cấp ủy, chi bộ xây dựng và triển khai kế hoạch công tác tạo nguồn, bồi dưỡng và phát triển đảng viên phù hợp với điều kiện thực tế của tổ chức đảng trong doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo đúng phương châm, phương hướng, tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự thủ tục hồ sơ kết nạp đảng viên đúng quy định. Theo khảo sát thực tế về khả năng tạo nguồn đảng viên của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, 347/965 (365) đánh giá ở mức chủ động, 495/965 (51%) ở mức trung bình [Phụ lục 7]. 520/965 (52%) quần chúng được kết nạp vào Đảng có

thực sự là những nhân tố xuất sắc, có sức ảnh hưởng tích cực trong doanh nghiệp; 386/965 (40%) cơ bản tốt [Phụ lục 7]. Trên cơ sở các danh sách quần chúng ưu tú có khả năng hoặc đủ điều kiện đã được chọn lọc, cấp ủy các chi bộ phối hợp với chủ doanh nghiệp, người quản lý và tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp tiếp tục thực hiện công tác tuyên truyền, vận động, hướng dẫn, bồi dưỡng, theo dõi và giúp đỡ; quan tâm đẩy mạnh công tác phát triển đảng viên đối với người lao động, công nhân có tay nghề, năng suất lao động cao, cán bộ quản lý sản xuất kinh doanh giỏi, nhất là chủ doanh nghiệp đủ tiêu chuẩn, điều kiện kết nạp vào Đảng. Kết quả, từ năm 2015 đến nay, trong toàn Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh phát triển 13.743 đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân, có 11.230 là lao động trong các doanh nghiệp (bao gồm nhân viên, người gián tiếp sản xuất và công nhân, lao động trực tiếp sản xuất trong doanh nghiệp), 385 đảng viên là cán bộ đoàn thể (ban chấp hành công đoàn, đoàn thanh niên trong đơn vị kinh tế tư nhân), 1815 đảng viên là những người tham gia quản lý (gồm những người giữ chức vụ từ phó trưởng phòng và tương đương trở lên, trừ những người đứng đầu các đơn vị kinh tế tư nhân), 313 đảng viên là người đứng đầu các đơn vị kinh tế tư nhân (gồm chủ tịch hội đồng quản trị, giám đốc, chủ nhiệm hợp tác xã, chủ đơn vị sự nghiệp ngoài công lập, chủ hộ kinh doanh cá thể,...) [Phụ lục 4].



Biểu đồ 3.2. Kết quả công tác phát triển đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay

Như vậy, có thể thấy kết quả phát triển đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay chủ yếu tập trung kết nạp lao động trong các doanh nghiệp, quản lý doanh nghiệp. Số lượng quần chúng được kết nạp là cán bộ đoàn thể trong doanh nghiệp và người đứng đầu doanh nghiệp có số lượng ít hơn số lượng quần chúng là lao động và quản lý trong doanh nghiệp. Năm 2015, số lượng đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh là 9.863, đến nay, Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh có 23.606 đảng viên đang hoạt động trong các đơn vị kinh tế tư nhân đã phản ánh rõ tốc độ phát triển đảng viên tại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước do xu thế chuyển dịch cơ cấu kinh tế sang thương mại - dịch vụ, đặc biệt là tại các doanh nghiệp thuộc loại hình có từ 50% vốn điều lệ của Nhà nước trở xuống, loại hình hợp tác xã. Tại loại hình doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và loại hình doanh nghiệp quy mô siêu nhỏ, hộ kinh doanh cá thể lại có xu hướng khó khăn và tốc độ phát triển đảng viên chậm hơn các loại hình khác do tính chất đặc thù [95]. Về chất lượng đảng viên: tuổi đời bình quân của đảng viên có xu hướng ngày càng trẻ hóa, độ tuổi trung bình là 40. Đảng viên có trình độ học vấn trung học phổ thông chiếm tỷ lệ 93,44%, trung học cơ sở 6,16%. Đảng viên có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học chiếm tỷ lệ 62,36%, trung cấp 14,62%, công nhân kỹ thuật, nhân viên 23,02%. Đảng viên có trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân chiếm tỷ lệ 10,1%, trung cấp 29,8%, sơ cấp và chưa qua đào tạo 60,1% [Phụ lục 2]. Năng lực của cấp ủy viên và đảng viên được đảm bảo trong tình hình mới. Họ đều là người có tay nghề cao, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chuyên môn và có đóng góp lớn cho doanh nghiệp, 183/965 (19%) người tham gia khảo sát đánh giá đội ngũ này có tay nghề, uy tín rất cao, 473/965 (49%) ở mức cao, 270/965 (28%) ở mức trung bình [Phụ lục 7].

Nhìn chung đội ngũ đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân có ý thức chấp hành tốt các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của Trung ương về những điều đảng viên không được làm, thực hiện tốt Quy định 213-QĐ/TW về thực hiện trách nhiệm của đảng viên đang công tác thường xuyên giữ mối liên hệ với tổ chức đảng và nhân dân nơi cư trú; chấp hành nội quy của doanh nghiệp, gương mẫu trong

công tác và sinh hoạt, luôn thể hiện là hạt nhân chính trị tập hợp và tuyên truyền vận động quần chúng, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, nhiều đảng viên được tin nhiệm và phát huy có hiệu quả vai trò quản lý, góp phần ổn định và phát triển doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp làm tốt nghĩa vụ với Nhà nước, bảo đảm quyền lợi về vật chất và tinh thần cho người lao động. Đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân còn tích cực tham gia kiến nghị, đề xuất các cấp chính quyền quan tâm giải quyết, tháo gỡ những vướng mắc của doanh nghiệp về chính sách thuế, tạo điều kiện về cơ chế để doanh nghiệp phát triển, đồng thời tích cực vận động chủ doanh nghiệp và người lao động tham gia các hoạt động góp phần bảo đảm an ninh – trật tự và phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Hàng năm, đại bộ phận đảng viên tại các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đều được xếp loại hoàn thành tốt hoặc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đảng viên, thực hiện tốt các nhiệm vụ chuyên môn, được lãnh đạo doanh nghiệp ghi nhận, đánh giá cao. Đa số đảng viên có uy tín trong quần chúng, khi đánh giá mức độ uy tín của đảng viên trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đối với quần chúng và chủ doanh nghiệp, 183/965 (19%) đánh giá mức uy tín cao, 531/965 (55%) đánh giá mức uy tín [Phụ lục 7]. Cấp ủy các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh rất quan tâm, chú trọng công tác cử đảng viên đi nâng cao trình độ lý luận chính trị, đặc biệt là đối với các đảng viên là cấp ủy viên và đảng viên trong diện quy hoạch cấp ủy viên. Theo kết quả khảo sát, 473/965 (47%) người tham gia khảo sát cho rằng công tác bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kỹ năng quản lý cho đảng viên được tổ chức phù hợp, đáp ứng đúng yêu cầu phát triển của doanh nghiệp [Phụ lục 7].

Trong đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy đảng, các cấp ủy đảng ngày càng tăng cường công tác chuyển đổi số trong các hoạt động lãnh đạo chỉ đạo thông qua ứng dụng sổ tay đảng viên điện tử, thu nộp đảng phí qua cổng dịch vụ công của Đảng, qua các ứng dụng zalo, facebook... Nhất quán nguyên tắc “sáu rõ, một xuyên suốt” (rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ sản phẩm, rõ thẩm quyền và một nhiệm vụ - một đầu mối xuyên

suốt). Phương thức lãnh đạo ngày càng phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, có xu hướng chuyển đổi dần tư duy “lãnh đạo, quản lý” sang “định hướng, hỗ trợ, đồng hành”, tăng cường đối thoại, tạo đồng thuận với chủ doanh nghiệp; không hành chính hoá, không cản trở hoạt động sản xuất, kinh doanh hợp pháp của doanh nghiệp.

Các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện nghiêm túc các nguyên tắc tổ chức, hoạt động của Đảng; đặc biệt chú trọng thực hiện nguyên tắc tự phê bình và phê bình gắn với thực hiện Nghị quyết số 04-NQ/TW khóa XII, XIII. Bên cạnh việc thực hiện tự phê bình và phê bình theo kế hoạch hằng năm, việc tự phê bình và phê bình thường xuyên, định kỳ (sinh hoạt chi bộ, cấp ủy), sinh hoạt chuyên đề, hằng năm, nhiệm kỳ theo quy định của Đảng được cấp ủy, đảng viên quan tâm thực hiện nghiêm túc, đúng quy định. Nguyên tắc tập trung dân chủ, được thực hiện nghiêm túc, bài bản, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, 482/965 (50%) người tham gia khảo sát đánh giá việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh ở mức nghiêm túc, 415/965 (43%) ở mức bình thường [Phụ lục 7]. Tập trung xây dựng nội bộ cấp ủy và tổ chức đoàn kết, thống nhất. Nội bộ cấp ủy tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh duy trì được sự thống nhất cao khi gắn chặt vai trò của tổ chức Đảng với sự phát triển bền vững của đơn vị. Khi đánh giá về mức độ đoàn kết, phát huy trí tuệ tập thể, công khai, minh bạch trong quyết định các vấn đề lớn trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, 154/965 (16%) đánh giá mức rất tốt, 492/965 (51%) đánh giá mức tốt [Phụ lục 7]. Về cơ bản, tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đều hoạt động đúng theo Điều lệ Đảng, gắn bó với quần chúng tại đơn vị kinh doanh, sản xuất.

Thực hiện nghiêm túc chế độ, nền nếp sinh hoạt Đảng; các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã triển khai Hướng dẫn số 12-HD/BTCTW ngày 06/7/2018 của Ban Tổ chức Trung ương về “Một số vấn đề về nâng cao chất lượng sinh hoạt chi

bộ”; Chỉ thị số 50-CT/TW ngày 23/7/2025 của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ trong giai đoạn mới. Các tổ chức đảng khối doanh nghiệp tư nhân đã duy trì chế độ sinh hoạt cấp ủy và sinh hoạt chi bộ, đưa việc sinh hoạt đi vào nề nếp; đổi mới nội dung sinh hoạt nhằm thu hút sự tham gia ý kiến và phát huy tinh thần dân chủ của nhiều cán bộ, đảng viên. Các đảng bộ, chi bộ cơ bản tổ chức sinh hoạt chi bộ từ ngày 3-5 hàng tháng (một số chi bộ sinh hoạt ngoài ngày 3-5 hàng tháng do đặc thù công việc doanh nghiệp), chất lượng sinh hoạt được nâng lên rõ rệt, tiêu biểu như: Đảng bộ cơ sở Công ty trách nhiệm hữu hạn Pouyuen Việt Nam (100% vốn Đài Loan, hơn 40.000 lao động) với gần 200 đảng viên, thuộc Đảng bộ phường Tân Tạo; Chi bộ Công ty trách nhiệm hữu hạn Juki Việt Nam (100% vốn Nhật Bản, hơn 1.200 lao động) với 21 đảng viên, thuộc Đảng bộ khu chế xuất Tân Thuận; Chi bộ Công ty Mtex Việt Nam (100% vốn Nhật Bản, hơn 550 lao động), với 17 đảng viên, thuộc Đảng bộ khu chế xuất Tân Thuận.... Triển khai 100% đảng bộ trực thuộc sử dụng phần mềm “Sổ tay đảng viên điện tử”. Nội dung sinh hoạt đảm bảo theo định hướng của cấp ủy cấp trên, ngoài thông tin do Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh cung cấp, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh còn căn cứ vào đặc điểm tình hình của đơn vị để quán triệt, triển khai những nhiệm vụ cụ thể tới cán bộ, đảng viên. Việc thí điểm sinh hoạt chi bộ trực tuyến ở một số chi bộ đặc thù đã được phát huy hiệu quả và áp dụng ở các tổ chức đảng như: Chi bộ Công ty trách nhiệm hữu hạn Kiểm toán và Định giá Việt Nam, Chi bộ Công ty trách nhiệm hữu hạn Juki Việt Nam, Chi bộ Công ty trách nhiệm hữu hạn Intel Products Việt Nam, Chi bộ Công ty Cổ phần Xây dựng Coteccons, Chi bộ Công ty Cổ phần Tập đoàn Yeah1, Đảng bộ Công ty trách nhiệm hữu hạn FPT Phần mềm Miền Nam... đã đem lại hiệu quả, tiết kiệm thời gian, tạo điều kiện thuận lợi cho đảng viên tham gia sinh hoạt, nhất là khi thực hiện cách ly do dịch Covid-19 [95]. Cấp ủy các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đã lãnh đạo, chỉ đạo đa dạng các loại hình sinh hoạt chi bộ, đảng bộ được đa dạng với nhiều hình thức: dâng hương, báo công tại các địa chỉ đỏ; các chương trình văn nghệ, kịch, trò chuyện với chuyên gia; công chiếu các

bộ phim lịch sử, phim tư liệu, video; tổ chức các hoạt động về nguồn, đi thực tế tại các tỉnh thành, địa phương trên cả nước...

Như vậy, năng lực tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ đảng bộ, chi bộ trong sạch vững mạnh và uy tín của tổ chức đảng trong doanh nghiệp cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn đề ra.

3.1.2. Hạn chế

Thứ nhất, năng lực quán triệt đường lối, chủ trương, chính sách, các quy định của Đảng; các nghị quyết, chủ trương của đại hội đảng bộ, chi bộ cơ sở, của cấp ủy cấp trên để đề ra các nghị quyết, chủ trương lãnh đạo phù hợp, đúng đắn với điều kiện thực tiễn của doanh nghiệp đôi lúc chưa đảm bảo yêu cầu đề ra.

Về việc tiếp nhận, phổ biến nghị quyết của Đảng và cấp ủy cấp trên tại một số tổ chức cơ sở đảng chưa kịp thời và đầy đủ. Do đặc thù các doanh nghiệp ngoài nhà nước tập trung vào hoạt động sản xuất, kinh doanh và chịu áp lực lớn về thời gian, năng suất lao động, việc tiếp nhận và phổ biến nghị quyết của Đảng trong tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thường rất khó sắp xếp. Tuy việc tiếp nhận và phổ biến văn bản của cấp ủy cấp trên cơ bản đầy đủ nhưng thời gian phổ biến thường bị lùi lại, có độ trễ so với thời điểm cấp ủy cấp trên ban hành văn bản.

Về công tác tuyên truyền, phổ biến, quán triệt nghị quyết đôi lúc chưa hiệu quả. Mặc dù công tác tuyên truyền đã tiếp cận được đại đa số đảng viên trong tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, nhưng hiệu quả phổ biến sâu rộng vẫn chưa đồng đều. Tại một số bộ phận sản xuất trực tiếp hoặc các chi nhánh xa trung tâm, việc tiếp cận nghị quyết chủ yếu dừng lại ở hình thức tóm tắt sơ lược, chưa sâu sắc, dẫn đến nhận thức về vai trò, nhiệm vụ của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở một bộ phận quần chúng còn mờ nhạt. Theo khảo sát thực tế, 58/965 (6%) người tham gia khảo sát đánh giá đảng viên trong các tổ chức cơ sở đảng tại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tại Thành phố Hồ Chí Minh chưa nắm và hiểu rõ các quan điểm, chủ trương của cấp ủy các cấp. Về các hình thức tuyên truyền, quán triệt, 193/965 (20%) đánh giá các nội dung tuyên truyền, quán triệt không được thông tin

bằng văn bản giấy; 87/965 (9%) đánh giá thông tin không được chuyển tải qua các ứng dụng mạng xã hội: Facebook, zalo, viber, nhóm chat...; 145/965 (15%) đánh giá tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh không tổ chức hội nghị quán triệt, tuyên truyền trực tiếp và 145/965 (15%) không tổ chức hội nghị trực tuyến. Về mức độ đồng thuận của chủ doanh nghiệp, lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp với các chủ trương, quan điểm, nghị quyết của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, 135/965 (14%) cho rằng ở mức độ không đồng thuận [Phụ lục 7]. Thực trạng này đòi hỏi doanh nghiệp cần có những giải pháp linh hoạt hơn, kết hợp giữa phương thức truyền thống và nền tảng số hóa để tối ưu hóa cả tốc độ lẫn phạm vi tiếp cận của nghị quyết.

Về chất lượng văn bản cụ thể hóa còn chưa đáp ứng yêu cầu. Một số văn bản cụ thể hóa có tình trạng rập khuôn, sao chép gần như nguyên văn từ văn bản của cấp ủy cấp trên, chưa thực sự có tính phù hợp với tình hình thực tiễn tại tổ chức đảng khối doanh nghiệp, trở nên khô khan, khó hiểu, khó tiếp thu đối với đối tượng là đảng viên khối kinh tế tư nhân. Một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh chất lượng văn bản thiếu đi các mục tiêu, nhiệm vụ sát với tình hình, đặc điểm của tổ chức cơ sở đảng và của doanh nghiệp, thiếu tính định lượng và không có lộ trình thực hiện rõ ràng, dẫn đến tình trạng văn bản ban hành xong chỉ để đủ hồ sơ kiểm tra chứ không thể áp dụng vào thực tế. Do đa số bí thư, cấp ủy viên tại các doanh nghiệp này đều làm việc chế độ kiêm nhiệm, phải ưu tiên toàn bộ thời gian cho chuyên môn kinh doanh, lại ít được đào tạo bài bản về nghiệp vụ công tác Đảng và kỹ năng hành chính văn phòng. Điều này dẫn đến thể thức văn bản đôi khi chưa chuẩn mực, tư duy cụ thể hóa nghị quyết thành các hành động thực tế tại doanh nghiệp còn rất lúng túng. Theo kết quả khảo sát, 338/965 (35%) người được khảo sát cho rằng năng lực vận dụng chỉ thị, nghị quyết của Đảng vào thực tế tình hình sản xuất, kinh doanh của đội ngũ cấp ủy, bí thư cấp ủy tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đạt mức trung bình, 38/965 (4%) cho rằng ở mức trung bình. 367/965 (38%) người được khảo sát cho rằng cấp ủy có sự chủ động nghiên cứu đặc thù sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp

trước khi ban hành văn bản cụ thể hóa từ cấp ủy cấp trên; 48/965 (5%) đánh giá ở mức kém. 328/965 (34%) đánh giá ở mức rất trung bình 49/965 (5%) cho rằng các nghị quyết, chủ trương của cấp ủy được xây dựng ngắn gọn, dễ hiểu, đi thẳng vào vấn đề của doanh nghiệp ở mức kém [Phụ lục 7]. Như vậy, chất lượng văn bản cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết của các cấp ủy cấp trên trong một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh còn chưa đạt yêu cầu đề ra. Một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh chưa phát huy được tối đa vai trò huy động trí tuệ tập thể, đặc biệt là các góp ý của chủ doanh nghiệp, lãnh đạo doanh nghiệp trong các văn bản cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết của cấp ủy cấp trên. Việc lấy ý kiến của lãnh đạo, chủ doanh nghiệp còn qua loa, hời hợt do một bộ phận nhỏ còn chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của tổ chức đảng trong doanh nghiệp, chỉ quan tâm đến hoạt động sản xuất kinh doanh và lợi nhuận của doanh nghiệp nên không quá coi trọng việc góp ý vào các văn bản của tổ chức đảng trong doanh nghiệp hoặc cấp ủy cấp trên. Khi đánh giá về năng lực huy động trí tuệ tập thể của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, các văn bản ban hành có sự tham gia đóng góp ý kiến của ban giám đốc/chủ doanh nghiệp/ cán bộ quản lý doanh nghiệp trong quá trình soạn thảo nghị quyết của cấp ủy Đảng, 425/965 (44%) đánh giá mức trung bình, 106/965 (11%) đánh giá ở mức kém [Phụ lục 7].

Về các chỉ tiêu, giải pháp trong nghị quyết, chương trình hành động và mức độ giải quyết các vấn đề “nóng” và vướng mắc trong hoạt động của tổ chức cơ sở đảng và doanh nghiệp đôi lúc chưa cụ thể và khả thi. Mức độ phù hợp của văn bản đối với mục tiêu phát triển kinh tế của doanh nghiệp được đánh giá qua khảo sát 58/965 (6%) đánh giá mức kém. 38/965 (4%) đánh giá ở mức kém về sự phù hợp, khả thi của mục tiêu, chỉ tiêu đề ra trong nghị quyết mang tính khả thi, không xa rời thực tế của doanh nghiệp [Phụ lục 7]. Trong các văn bản cụ thể hóa đều phân công nhiệm vụ rõ ràng, 29/965 (3%) cho rằng công tác phân công trong cấp ủy và đội ngũ đảng viên thực hiện nghị quyết, kế hoạch, chương trình hành động thực hiện nghị quyết ở mức kém [Phụ lục 7]. Một số chủ trương cụ thể hóa trong nghị quyết, chương trình

hành động chưa thực sự có tác dụng giúp điều hòa lợi ích giữa chủ doanh nghiệp và người lao động một cách ổn định; chưa thực sự tạo ra động lực, sáng kiến giúp nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm tại doanh nghiệp. Như vậy, tính cụ thể và khả thi của các chỉ tiêu, giải pháp trong nghị quyết, chương trình hành động của một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh còn chưa đảm bảo yêu cầu đề ra, phản ánh năng lực của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh còn hạn chế.

Như vậy, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn một số hạn chế nhất định trong việc cụ thể hoá nghị quyết, chủ trương của Đảng và cấp uỷ cấp trên thành nghị quyết, chủ trương lãnh đạo phù hợp, đúng đắn với điều kiện thực tiễn của doanh nghiệp. Một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh chưa tự giác, chậm trễ trong thực hiện cụ thể hóa văn bản của cấp uỷ cấp trên.

Thứ hai, năng lực tổ chức thực hiện quyết định lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ và năng lực lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh ở một vài tổ chức cơ sở đảng còn chưa khoa học, hiệu quả.

Công tác xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai thực hiện nghị quyết, khả năng phối hợp và huy động nguồn lực, khả năng tiến hành công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc và điều chỉnh kế hoạch trong một vài thời điểm còn rập khuôn, cứng nhắc. Theo kết quả khảo sát đánh giá việc xây dựng kế hoạch/chương trình hành động cụ thể cho từng quý, năm để thực hiện nghị quyết của cấp uỷ đảng cấp trên ở mức kém là 29/965 (3%), chất lượng kế hoạch/chương trình hành động để thực hiện nghị quyết ở mức kém là 29/965 (3%); Công tác phân công trong cấp uỷ và đội ngũ đảng viên thực hiện nghị quyết, kế hoạch thực hiện nghị quyết ở mức kém là 29/965 (3%) [Phụ lục 7]. Khâu phân công trách nhiệm, giao nhiệm vụ cho từng đảng viên, chi bộ trực thuộc hay các tổ chức đoàn thể (Công đoàn, Đoàn Thanh niên) còn chung chung, mang tính cào bằng. Chưa thực sự phát huy được tối đa trách nhiệm và sức mạnh của toàn thể tổ chức chức đảng, đảng viên, quần chúng trong doanh nghiệp tích cực tham gia thực hiện các kế hoạch, nghị quyết đã đề ra. Một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài

khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh chưa tranh thủ được sự hỗ trợ về cơ sở vật chất, kinh phí cũng như quỹ thời gian từ phía chủ doanh nghiệp nhằm phục vụ công tác Đảng. Cấp ủy hầu như không định kỳ kiểm tra tiến độ, không kịp thời nhắc nhở tiến độ thực hiện các kế hoạch tuyên truyền, quán triệt; một số ít cấp ủy viên chưa nhạy bén trong việc phát hiện những điểm bất hợp lý, xa rời thực tế của nghị quyết trong hoạt động sản xuất, kinh doanh, dẫn đến việc chậm trễ hoặc bỏ qua khâu điều chỉnh, bổ sung kế hoạch. Về mức độ nhạy bén của cấp ủy trong việc phát hiện những điểm chưa phù hợp của nghị quyết, kế hoạch, chương trình hành động khi triển khai thực tế, 106/965 (11%) đánh giá mức không kịp thời [Phụ lục 7].

Về khả năng lãnh đạo xây dựng và phát huy vai trò của các tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên và các tổ chức quần chúng khác trong doanh nghiệp, khi đánh giá về năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đối với các đoàn thể, 270/965 (28%) đánh giá ở mức trung bình, 39/965 (4%) ở mức kém. Năng lực lãnh đạo các đoàn thể phát hiện, chọn lọc những quần chúng ưu tú giới thiệu cho Đảng theo khảo sát, 216/965 (27%) ở mức trung bình, 29/965 (3%) ở mức kém [Phụ lục 7]. Chất lượng hoạt động của một số tổ chức đảng, công đoàn, đoàn thanh niên trong đơn vị kinh tế tư nhân chưa cao, vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng đối với các tổ chức chính trị - xã hội và người lao động trong doanh nghiệp còn mờ nhạt, nhất là ở các tổ chức đảng có bí thư, phó bí thư cấp ủy không là lãnh đạo, quản lý của doanh nghiệp. Một số tổ chức đoàn, hội chậm đổi mới nội dung và phương thức hoạt động, chưa xây dựng được nhiều phong trào phù hợp với đặc điểm, điều kiện của các đơn vị kinh tế tư nhân. Tổ chức công đoàn có lúc, có nơi chưa làm tốt công tác tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chế độ chính sách liên quan trực tiếp đến người lao động, dẫn đến người lao động do không nắm vững pháp luật đã khiếu kiện sai luật, đình công, lấn công tự phát; vai trò cầu nối để bảo đảm hài hòa lợi ích của chủ doanh nghiệp, lợi ích người lao động, lợi ích cộng đồng chưa thể hiện rõ.

Thứ ba, năng lực vận động chủ doanh nghiệp, người lao động thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước;

ng nghị quyết của Thành ủy, cấp ủy cấp trên và nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ, đảng ủy trong doanh nghiệp ở Thành phố đôi lúc chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn đề ra.

Về khả năng chọn phương thức và “ngôn ngữ” vận động và tổ chức các cuộc vận động, tuyên truyền chưa thực sự linh hoạt. Đôi lúc còn khô cứng, giáo điều, chưa gắn liền với thực tế lợi ích của doanh nghiệp và người lao động nên chưa thực sự được chủ doanh nghiệp, đội ngũ quản lý và người lao động quan tâm ủng hộ. Chưa được tích cực tăng cường trong các buổi giao ban sản xuất mà chủ yếu là vận động đơn lẻ, rời rạc, vẫn có xu hướng là vận động một chiều. Chủ yếu vẫn là vận động trong khoảng thời gian lao động tại doanh nghiệp do tổ chức đảng ngại làm phiền ngoài giờ hành chính, ảnh hưởng tới các hoạt động cá nhân của người lao động, chủ doanh nghiệp, quản lý doanh nghiệp.

Về việc thiết lập được sự đồng thuận và tạo điều kiện của chủ doanh nghiệp còn chưa đạt yêu cầu đề ra. Một số chủ doanh nghiệp chưa coi trọng ý kiến của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh khi quyết định các vấn đề quan trọng về nhân sự hay chiến lược sản xuất kinh doanh. Quy chế phối hợp giữa cấp ủy và ban lãnh đạo doanh nghiệp tại nhiều nơi chỉ tồn tại trên danh nghĩa. Kết quả khảo sát đã cho thấy rõ rằng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh được khẳng định qua mức độ thừa nhận và tin tưởng của ban quản lý, chủ doanh nghiệp: 357/965 (37%) người được khảo sát đánh giá mức độ thừa nhận và tin tưởng của quản lý, chủ doanh nghiệp đối với tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh ở mức trung bình, 68/965 (7%) đánh giá ở mức không có. 213/965 (22%) người tham gia khảo sát đánh giá mức độ tạo điều kiện thực chất (về thời gian, không gian, kinh phí) của chủ doanh nghiệp cho các hoạt động của tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh ở mức chưa tạo điều kiện [Phụ lục 7]. Vai trò lãnh đạo của một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh còn rất mờ nhạt, đặc biệt trong bối cảnh lạm phát, suy thoái kinh tế, dẫn đến tình trạng

doanh nghiệp phá sản, đóng cửa dừng hoạt động kinh doanh. Theo thống kê trong những tháng đầu năm 2026, bình quân mỗi tháng Thành phố Hồ Chí Minh có khoảng 18.700 - 20.000 doanh nghiệp (chủ yếu là doanh nghiệp quy mô nhỏ, vừa và hộ kinh doanh cá thể có vốn đăng ký dưới mức 19 tỷ đồng) tạm ngừng kinh doanh, giải thể hoặc rút lui khỏi thị trường [95].

Về kết quả vận động đối với người lao động còn chưa đạt yêu cầu đề ra. Một bộ phận nhỏ người lao động còn chưa quan tâm, hăng hái tham gia các các phong trào do Đảng và đoàn thể phát động như “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”, “Đồng hành cùng doanh nghiệp vượt khó”. Số lượng chủ doanh nghiệp, người quản lý, chuyên gia chủ chốt được đứng trong hàng ngũ của Đảng rất khiêm tốn, trong tổng số kết quả kết nạp đảng viên tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, chủ doanh nghiệp chỉ đạt 313/13743 (2,3%), quản lý doanh nghiệp đạt 1815/13743 (13,2%) [95] do phần lớn các doanh nghiệp tư nhân tập trung tối đa cho lợi nhuận, năng suất và cạnh tranh. Một bộ phận quần chúng ưu tú ưu tiên thu nhập, kỹ năng nghề nghiệp, chuyển việc, chuyển nơi cư trú, chưa thấy rõ ý nghĩa chính trị, xã hội của việc phấn đấu vào Đảng. Đối với doanh nhân, chủ doanh nghiệp, vẫn còn tâm lý e ngại về thủ tục, thời gian sinh hoạt, trách nhiệm đảng viên và tác động đến quan hệ quản trị doanh nghiệp; đồng thời chưa có cơ chế khuyến khích đủ rõ để thu hút doanh nhân tiêu biểu, có uy tín, có trách nhiệm xã hội phấn đấu vào Đảng. Khi đối mặt với các khó khăn về quyền lợi, tranh chấp tiền lương hay vướng mắc trong công việc, người lao động thường có xu hướng tìm đến các giải pháp tự phát hoặc tổ chức công đoàn hơn là tìm đến cấp ủy Đảng để gửi gắm tâm tư, nguyện vọng. Kết quả khảo sát, 78/965 (8%) người tham gia khảo sát đánh giá người lao động không tin tưởng, chủ động tìm đến tổ chức Đảng khi gặp khó khăn về quyền lợi hoặc có vướng mắc trong công việc. Về mức độ tự nguyện và khao khát được kết nạp Đảng của quần chúng ưu tú, đặc biệt là quản lý trẻ và công nhân lành nghề, 96/965 (10%) đánh giá ở mức thấp, 20/965 (2%) ở mức không có nhu cầu. Mức độ ủng hộ và tham gia nhiệt tình của quần chúng đối với các phong trào thi đua do tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phát động, 39/965 (4%) ở mức thấp, 10/965 (1%) không có nhu cầu [Phụ lục 7].

Thứ tư, năng lực kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của đảng bộ, chi bộ, cấp ủy doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh còn chưa thường xuyên, đồng đều giữa các tổ chức cơ sở đảng.

Một số tổ chức cơ sở đảng xem nhẹ công tác này, coi đây là nhiệm vụ phụ hoặc có tâm lý e ngại, sợ va chạm, nể nang trong nội bộ. Cán bộ làm công tác kiểm tra, giám sát chủ yếu là kiêm nhiệm, thiếu chuyên môn sâu về công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. Đôi lúc, cấp ủy tổ chức đảng trong doanh nghiệp bị chòng chéo giữa thời gian làm công tác Đảng, công tác chuyên môn, nên quỹ thời gian dành cho hoạt động kiểm tra, giám sát còn hạn chế nhất định. Hoạt động giám sát chủ yếu dừng ở mức độ nắm tình hình chung, ít phát hiện được vi phạm từ sớm, từ xa. Việc kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm còn ít và mang tính đối phó. Theo kết quả khảo sát thực tế, 511/965 (53%) người tham gia khảo sát đánh giá công tác kiểm tra, giám sát thực hiện thành thạo, 87/965 (9%) đánh giá công tác kiểm tra, giám sát không bao giờ thực hiện trong tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh [Phụ lục 7]. Về nhắc nhở, giám sát Đảng viên chấp hành nghiêm túc Điều lệ Đảng và các nội quy, quy định tại nơi làm việc, 347/965 (36%) người tham gia khảo sát đánh giá ở mức thành thạo, 49/965 (5%) đánh giá là không bao giờ. Về việc xây dựng kế hoạch kiểm tra trong tổ chức đảng và đảng viên về việc triển khai các chủ trương lãnh đạo, nghị quyết đã đề ra, 463/965 (48%) đánh giá ở mức có xây dựng nhưng chưa đầy đủ, 87/965 (9%) đánh giá thực tế là không bao giờ xây dựng kế hoạch. Về năng lực phát hiện sớm các dấu hiệu vi phạm pháp luật, chính sách hoặc biểu hiện suy thoái đạo đức, 126/965 (13%) đánh giá ở mức chưa bao giờ [Phụ lục 7]. Như vậy, công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc và điều chỉnh thực hiện kế hoạch kiểm tra, giám sát trong một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh chưa thực hiện đúng theo yêu cầu của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh.

Thứ năm, năng lực sơ kết, tổng kết thực tiễn lãnh đạo của đảng đảng bộ, chi bộ đôi lúc còn hình thức, chưa thẳng thắn nhìn vào thực tế.

Việc thực hiện sơ kết, tổng kết công tác Đảng và việc thực hiện các chỉ thị, nghị quyết của Trung ương, Thành ủy theo hướng dẫn của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn tình trạng làm qua loa, đại khái, cho đủ yêu cầu. Cấp ủy thường gộp chung nội dung sơ kết, tổng kết Đảng vào các buổi họp chuyên môn hoặc tranh thủ làm nhanh cuối giờ, dẫn đến chất lượng đánh giá rất hời hợt, không đi sâu vào thực chất. Khi so sánh giữa các tổ chức đảng tại khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, công tác sơ tổng kết thường được các Đảng bộ lớn tổ chức bài bản, nghiêm túc hơn các tổ chức đảng tại các doanh nghiệp có quy mô vừa, nhỏ, siêu nhỏ, các hộ kinh doanh cá thể do các vấn đề liên quan đến địa điểm, điều kiện tài chính, sự quan tâm tạo điều kiện của chủ doanh nghiệp... Đánh giá về việc tổ chức sơ kết, tổng kết công tác Đảng và các nghị quyết, chỉ thị của cấp ủy cấp trên, 347/965 (36%) đánh giá ở mức có nhưng chưa đầy đủ, 68/965 (7%) người được tham gia khảo sát đánh giá không bao giờ [Phụ lục 7]. Các văn bản báo cáo sơ kết, tổng kết chủ yếu là sao chép lại đề cương hướng dẫn của Thành ủy, thiếu đi số liệu phân tích định lượng thực tế tại đơn vị. Nhiều nơi không thẳng thắn chỉ ra những chỉ thị, nghị quyết nào chưa thực hiện được, nguyên nhân vì sao, mà chỉ nêu các thành tích chung chung hoặc đổ lỗi cho lý do khách quan là đặc thù doanh nghiệp ngoài nhà nước. Mức độ đánh giá những ưu điểm, mô hình, cách làm hay và những tồn tại, hạn chế, nguyên nhân để kịp thời điều chỉnh trong các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh theo kết quả khảo sát, 136/965 (14%) đánh giá mức chưa thẳng thắn, nghiêm túc [Phụ lục 7]. Công tác thi đua, khen thưởng các cá nhân, tập thể đảng viên có thành tích xuất sắc trong thực hiện nghị quyết cũng bị xem nhẹ, không tạo được động lực hay sức lan tỏa thực chất trong toàn thể người lao động.

Thứ sáu, năng lực tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ đảng bộ, chi bộ trong sạch vững mạnh đôi lúc chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra.

Việc lãnh đạo đảng bộ, chi bộ thực hiện các nhiệm vụ thường xuyên tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ Đảng, duy trì, thực hiện đúng các nguyên tắc tổ chức, hoạt động, chế độ, nền nếp sinh hoạt; xác định rõ và tổ chức thực hiện

các chủ trương, biện pháp thiết thực, khả thi trong xây dựng đảng bộ, chi bộ trong sạch, vững mạnh đôi lúc còn chưa thực sự nghiêm túc, quyết liệt.

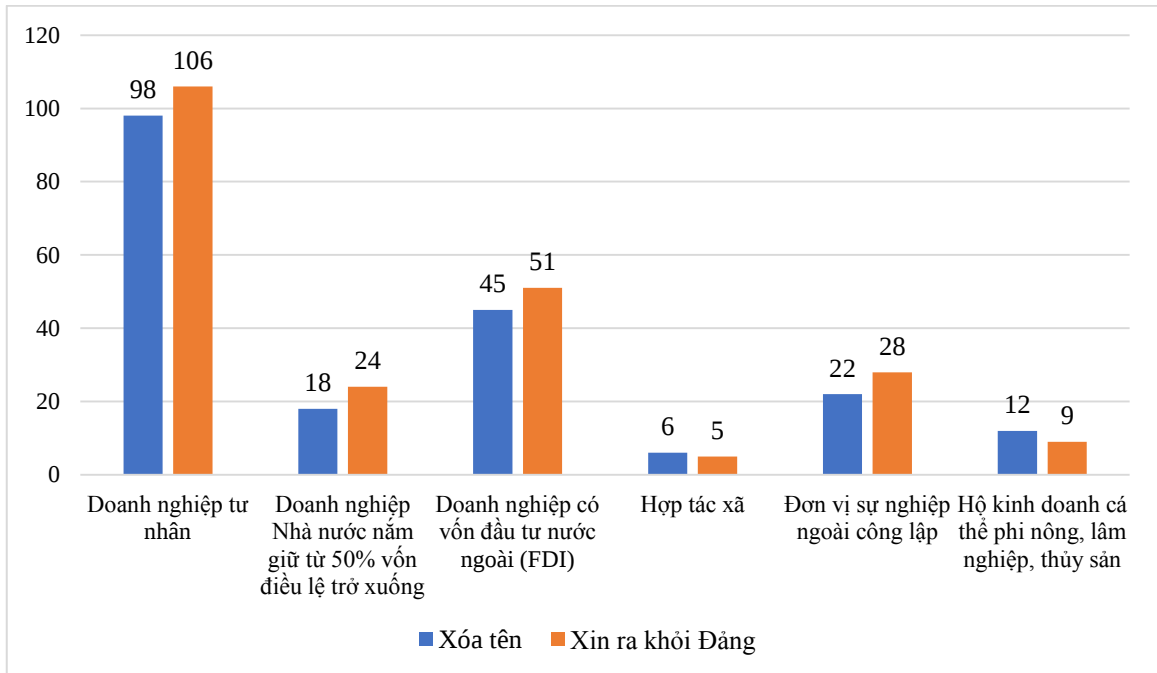
Đối với lĩnh vực chính trị, tư tưởng và xây dựng đạo đức trong đội ngũ cán bộ đảng viên; nhận diện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống có lúc chưa kịp thời. Ở một số nơi, việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh còn nặng về phong trào, chưa chuyển hóa thường xuyên thành việc làm cụ thể. Do cấp ủy viên tại các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đều hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm, nên thời gian dành cho lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng, chỉnh đốn nội bộ đảng bị hạn chế. Khả năng của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh trong việc ngăn ngừa và giải quyết các cuộc tranh chấp lao động, đình công hoặc lãn công chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn đề ra. Đây là vấn đề đã và đang tồn tại dai dẳng, khó tháo gỡ do đặc thù môi trường sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, người lao động là đảng viên vẫn đang hoạt động phụ thuộc vào chủ và quản lý doanh nghiệp. Tổ chức đảng thường bị động trước việc phát hiện từ sớm, từ xa những mâu thuẫn dẫn đến đình công. Một số nơi ít đảng viên chưa đủ sức tuyên truyền, lan tỏa, giải quyết của vấn đề xung quanh các cuộc tranh chấp. 251/965 (26%) đánh giá mức trung bình, 29/965 (3%) ở mức kém. 29/965 (3%) người tham gia khảo sát đánh giá mức độ tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh bảo vệ được quyền lợi chính đáng của người lao động nhưng vẫn đảm bảo được lợi nhuận và sự phát triển ổn định của doanh nghiệp ở mức kém [Phụ lục 7]. Trong việc kiến tạo văn hóa doanh nghiệp chuyên nghiệp, đoàn kết và nhân văn của tổ chức đảng đôi lúc còn mờ nhạt. Một bộ phận đảng viên trong tổ chức đảng vẫn còn tâm lý “bên lề” trong việc kiến tạo văn hóa doanh nghiệp do tư tưởng chủ doanh nghiệp và quản lý doanh nghiệp mới là chủ thể quyết định bộ quy tắc ứng xử, văn hoá của doanh nghiệp. Các hoạt động văn hóa, văn nghệ, từ thiện, chăm lo đời sống người lao động đa phần do công đoàn và đoàn Thanh niên thực hiện dưới sự chỉ đạo của tổ chức đảng nhưng tổ

chức đảng chưa thể hiện rõ được vai trò lãnh đạo, định hướng đảng sau các hoạt động này, dẫn đến việc hình ảnh của tổ chức đảng mờ nhạt trong mắt người lao động. 29/965 (3%) người tham gia khảo sát đánh giá mức kém [Phụ lục 7].

Đối với lĩnh vực xây dựng tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên, các chủ doanh nghiệp ít tạo điều kiện hoặc thậm chí thờ ơ với việc thành lập và duy trì hoạt động của Đảng và đoàn thể vì lo ngại ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất. Mặt khác, nhiều doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có quy mô vừa và nhỏ, siêu nhỏ, số lượng đảng viên quá ít, không đủ điều kiện để thành lập tổ chức đảng độc lập, trong khi mô hình chi bộ ghép, chi bộ liên doanh nghiệp cần có hướng dẫn linh hoạt, rõ trách nhiệm quản lý, phân công nhiệm vụ, đánh giá đảng viên. Khả năng tạo nguồn đội ngũ đảng viên trong các doanh nghiệp tư nhân còn khó khăn do sự biến động, thiếu ổn định của nguồn nhân lực, người lao động. Số lượng chủ doanh nghiệp, người quản lý, chuyên gia chủ chốt được đứng trong hàng ngũ của Đảng rất khiêm tốn. Phần lớn các doanh nghiệp tư nhân tập trung tối đa cho lợi nhuận, năng suất và cạnh tranh. Khó khăn trong phát triển đảng viên là người lao động trong doanh nghiệp tư nhân thể hiện ở thời gian làm việc theo ca kíp, điều kiện sinh hoạt chi bộ không ổn định, khó tham gia đầy đủ các lớp bồi dưỡng nhận thức về Đảng, bồi dưỡng đảng viên mới; một bộ phận quần chúng ưu tú ưu tiên thu nhập, kỹ năng nghề nghiệp, chuyển việc, chuyển nơi cư trú, chưa thấy rõ ý nghĩa chính trị, xã hội của việc phấn đấu vào Đảng. Đối với doanh nhân, chủ doanh nghiệp, vẫn còn tâm lý e ngại về thủ tục, thời gian sinh hoạt, trách nhiệm đảng viên và tác động đến quan hệ quản trị doanh nghiệp; đồng thời chưa có cơ chế khuyến khích đủ rõ để thu hút doanh nhân tiêu biểu, có uy tín, có trách nhiệm xã hội phấn đấu vào Đảng. Theo khảo sát thực tế về khả năng tạo nguồn đảng viên, 126/965 (13%) người tham gia khảo sát đánh giá ở mức chưa chủ động. 77/965 (8%) quần chúng được kết nạp vào Đảng chưa thực sự là những nhân tố xuất sắc, có sức ảnh hưởng tích cực trong doanh nghiệp do áp lực hoàn thành chỉ tiêu phát triển đảng viên hàng năm do Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh giao. 347/965 (36%) người

tham gia khảo sát đánh giá các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh không hoàn thành chỉ tiêu kết nạp Đảng hàng năm [Phụ lục 7]. Về nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên, nhìn chung đội ngũ đảng viên có bản lĩnh chính trị, tinh thần trách nhiệm, trình độ chuyên môn được nâng lên. Tuy nhiên, chất lượng chưa đồng đều giữa các khu vực, từ thực tiễn tại các doanh nghiệp cho thấy, chất lượng đảng viên có sự phân hóa mạnh giữa doanh nghiệp thuộc loại hình doanh nghiệp Nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với các loại hình hộ kinh doanh cá thể phi nông, lâm nghiệp, thủy sản và hợp tác xã do nhân sự, lao động tại các loại hình có những đặc thù khác nhau (lao động trí thức, kinh doanh nông, lâm nghiệp, thủy sản). Một bộ phận đảng viên có biểu hiện giảm sút ý chí phấn đấu, thiếu gương mẫu, ngại sinh hoạt, ngại đấu tranh, chưa tích cực thực hiện nhiệm vụ được phân công. Biểu hiện này không phổ biến trên diện rộng nhưng xuất hiện cục bộ, nếu không được nhận diện và xử lý kịp thời sẽ ảnh hưởng đến uy tín tổ chức đảng và niềm tin của quần chúng. Có tổ chức đảng còn khó khăn trong việc quản lý đảng viên do đảng viên tại các tổ chức đảng khối Doanh nghiệp nghỉ việc, thôi việc, chuyển công tác, cắt liên lạc với tổ chức đảng nơi công tác cũ nhưng không thực hiện việc chuyển sinh hoạt đảng về nơi công tác mới hoặc nơi cư trú. Vẫn còn những trường hợp phải xóa tên đảng viên do không chấp hành đóng đảng phí và sinh hoạt Đảng theo quy định hoặc đảng viên xin ra khỏi Đảng do khó khăn trong việc duy trì sinh hoạt đảng, điều kiện làm việc và sinh hoạt không ổn định. Từ năm 2015 đến nay, có 201 trường hợp bị xóa tên và 223 trường hợp đảng viên xin ra khỏi Đảng. Cụ thể theo từng loại hình như sau: khối doanh nghiệp tư nhân có 98 trường hợp bị xóa tên, 106 trường hợp xin ra khỏi Đảng; khối doanh nghiệp Nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống có 18 trường hợp bị xóa tên, 24 trường hợp xin ra khỏi Đảng; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) có 45 trường hợp bị xóa tên, 51 trường hợp xin ra khỏi Đảng; hợp tác xã có 6 trường hợp bị xóa tên, 5 trường hợp xin ra khỏi Đảng; đơn vị sự nghiệp ngoài công lập có 22 trường hợp bị xóa tên, 28 trường hợp xin ra

khỏi Đảng; hộ kinh doanh cá thể phi nông, lâm nghiệp, thủy sản có 12 trường hợp bị xóa tên, 9 trường hợp xin ra khỏi Đảng [95].



Biểu đồ 3.3. Tình hình đảng viên bị xóa tên và xin ra khỏi Đảng tại các tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Từ thống kê trên, có thể thấy xu hướng đảng viên bị xóa tên và xin ra khỏi Đảng tập trung nhiều nhất tại khối doanh nghiệp tư nhân và khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), tiếp đến là khối doanh nghiệp Nhà nước nắm giữ từ 50% vốn điều lệ trở xuống và đơn vị sự nghiệp ngoài công lập. Đối với khối hợp tác xã và hộ kinh doanh cá thể phi nông, lâm nghiệp, thủy sản, do số lượng tổ chức đảng và đảng viên ít nên tỷ lệ đảng viên bị xóa tên và xin ra khỏi Đảng thấp hơn các khối còn lại.

Trong công tác chỉ đạo, lãnh đạo bồi dưỡng lý luận chính trị cho cấp ủy viên và đảng viên, 193/965 (20%) người tham gia khảo sát cho rằng chủ doanh nghiệp chưa tạo điều kiện để cấp ủy, đảng viên tham gia đầy đủ các khóa đào tạo lý luận chính trị và cập nhật kỹ năng quản lý cho đảng viên [Phụ lục 7]. Công tác chỉ đạo, lãnh đạo bồi dưỡng lý luận chính trị cho cấp ủy viên và đảng viên gặp khó khăn về thời gian eo hẹp, thường xuyên phải tăng ca, làm thêm ngoài giờ hành chính. Nhiều người lao động học xong lớp bồi dưỡng nhận thức về Đảng, chưa kịp kết nạp đã chuyển đi nơi khác làm việc.

Trong đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy đảng chưa thực sự đảm bảo đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, chưa phù hợp với thực tế tại doanh nghiệp. Một số bí thư, phó bí thư chưa thể hiện được rõ vai trò chỉ đạo, lãnh đạo tổ chức đảng và đội ngũ đảng viên, phân công nhiệm vụ cho cấp ủy viên và đảng viên còn mang tính cào bằng, chưa rõ người, rõ việc, rõ lộ trình và hoàn toàn thiếu cơ chế kiểm tra, đôn đốc. 280/965 (29%) đánh giá mức trung bình, 29/965 (3%) đánh giá mức kém khi nhận xét về năng lực lãnh đạo của bí thư, phó bí thư cấp ủy của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay [Phụ lục 7].

Trong thực hiện các nguyên tắc tổ chức, hoạt động của Đảng, một số tổ chức cơ sở đảng còn có biểu hiện đoàn kết hình thức. Khi đánh giá về mức độ đoàn kết, phát huy trí tuệ tập thể, công khai, minh bạch trong quyết định các vấn đề lớn trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, 39/965 (4%) đánh giá mức kém [Phụ lục 7]. Trong thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ và nguyên tắc tự phê bình và phê bình đôi khi thực hiện một cách hình thức. Có tình trạng cấp ủy viên e ngại va chạm, nể nang, không dám thẳng thắn đấu tranh tự phê bình và phê bình vì sợ ảnh hưởng đến các mối quan hệ công việc hằng ngày dưới góc độ kinh tế, làm giảm sút sức chiến đấu và tính thống nhất trong hành động của tập thể cấp ủy. 68/965 (7%) người tham gia khảo sát đánh giá việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh ở mức chưa nghiêm túc [Phụ lục 7].

Trong thực hiện nghiêm túc chế độ, nề nếp sinh hoạt Đảng, vẫn còn một số chi bộ trong các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh chưa thật sự quan tâm chất lượng sinh hoạt, nội dung còn dàn trải, chưa thiết thực gắn với chi bộ, doanh nghiệp, địa phương; hình thức phổ biến, quán triệt chưa bảo đảm, thiếu hiệu quả; ít có nội dung sinh hoạt chuyên đề về giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của chi bộ hoặc giải quyết các vấn đề bức thiết trong công tác lãnh đạo của tổ chức đảng. Theo kết quả khảo sát, 145/965 (15%) người tham gia khảo sát đánh giá nề nếp sinh hoạt chi bộ của các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh chưa đảm bảo 1 tháng/ 1 lần. 222/965 (23%) đánh giá nội dung sinh hoạt chi bộ của

các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh chưa đảm bảo đúng định hướng của cấp ủy cấp trên, chưa phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Về hình thức sinh hoạt, 164/965 (17%) đánh giá tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh không bao giờ tổ chức sinh hoạt bằng hình thức dâng hương, báo công tại các địa chỉ đỏ; 319/965 (33%) đánh giá không bao giờ tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức sinh hoạt bằng hình thức văn nghệ, kịch, trò chuyện với chuyên gia; 184/965 (19%) đánh giá không bao giờ sinh hoạt bằng hình thức công chiếu các bộ phim lịch sử, phim tư liệu, video; 232/965 (32%) đánh giá không bao giờ tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức sinh hoạt bằng hình thức hoạt động về nguồn, đi thực tế tại các tỉnh thành, địa phương trên cả nước. 116/965 (12%) đánh giá việc thực hiện nguyên tắc tự phê bình và phê bình trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh chưa nghiêm túc [Phụ lục 7]. Như vậy, năng lực tự chỉnh đốn, xây dựng nội bộ đảng bộ, chi bộ trong sạch vững mạnh và uy tín của tổ chức đảng trong doanh nghiệp vẫn còn chưa đáp ứng được yêu cầu, chưa phát huy được hết vai trò, chưa tạo dựng được uy tín trong doanh nghiệp.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

** Nguyên nhân khách quan*

Một là, Trung ương, Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua rất quan tâm chỉ đạo, lãnh đạo công tác đảng trong khối doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước, với hàng loạt các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo như: Chỉ thị số 33-CT/TW ngày 18/3/2019 của Ban Bí thư về tăng cường xây dựng tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân; Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Ban Chấp hành Trung ương về tăng cường củng cố xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới...

Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành các văn bản như: Công văn số 1800-CV/TU ngày 22/9/2020 của Ban Thường vụ Thành ủy về

tiếp tục tăng cường xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể trong các đơn vị kinh tế tư nhân, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập trên địa bàn Thành phố; Kết luận số 250-KL/TU ngày 21/01/2022 của Ban Thường vụ Thành ủy về tăng cường lãnh đạo công tác phát triển đảng viên trong công nhân, người lao động, chủ doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố; phê duyệt Đề án số 10-ĐA/TU ngày 24/4/2023 của Ban Thường vụ Thành ủy về tăng cường xây dựng tổ chức đảng, tổ chức chính trị – xã hội trong các đơn vị kinh tế tư nhân trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2023 – 2025 và những năm tiếp theo...

Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Thành ủy và sự quyết tâm của cả hệ thống chính trị đối với công tác xây dựng tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong các đơn vị kinh tế tư nhân tạo những chuyển biến tích cực, hiệu quả. Ban Thường vụ Thành ủy quyết liệt trong công tác chỉ đạo, lãnh đạo, quan tâm tăng cường công tác quản lý Nhà nước đối với các doanh nghiệp; gắn việc chỉ đạo thực hiện công tác quản lý Nhà nước với công tác xây dựng và phát triển tổ chức đảng, các đoàn thể trong doanh nghiệp; xây dựng các cơ chế chính sách hỗ trợ và đồng hành cùng sự phát triển của doanh nghiệp theo hướng bền vững.

Hai là, thành tựu đổi mới của đất nước và của Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian qua, đặc biệt là thành tựu về phát triển kinh tế - xã hội là tiền đề để các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phát triển mạnh mẽ; tác động lớn tới việc phát triển tổ chức đảng, đảng viên và nâng cao năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Ba là, sự đồng thuận, ủng hộ, khuyến khích, tạo điều kiện của đội ngũ chủ doanh nghiệp, quản lý doanh nghiệp đối với hoạt động thành lập, tổ chức và nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh; sự phối hợp trong giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của doanh nghiệp và người lao động từng bước giúp vai trò và vị thế của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh được củng cố, nâng cao.

** Nguyên nhân chủ quan*

Một là, nhận thức của các cấp ủy, đội ngũ đảng viên trong các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Minh về vị trí, vai trò của tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân ngày càng được nâng cao. Đội ngũ này đã nhận thức sâu sắc được tầm quan trọng của tổ chức Đảng trong khu vực kinh tế tư nhân là những hạt nhân chính trị, lãnh đạo đơn vị tổ chức các hoạt động sản xuất, kinh doanh đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và đảm bảo đúng mục tiêu của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Hai là, mô hình tổ chức, phương thức hoạt động của các tổ chức đảng và công tác phát triển đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân được các cấp ủy từng bước hoàn thiện. Sự năng động, linh hoạt và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cấp ủy viên, bí thư, phó bí thư tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, đã chủ động đổi mới các phương thức lãnh đạo, chỉ đạo mềm dẻo, phù hợp với đặc thù doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp.

Ba là, tính tiên phong, gương mẫu của đội ngũ đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh. Sự gương mẫu, tận tụy trong lao động sản xuất của họ đã tạo ra sức lan tỏa tự nhiên, xây dựng niềm tin của quần chúng và chủ doanh nghiệp đối với tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế

*** Nguyên nhân khách quan**

Một là, công tác tham mưu cho Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh trong việc xây dựng các giải pháp, cơ chế riêng thuận lợi cho các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh nâng cao năng lực lãnh đạo và hiệu quả hoạt động của các Ban Đảng thuộc Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh còn thiếu tính chủ động.

Hai là, tình hình kinh tế, an ninh chính trị quốc tế có ảnh hưởng nhiều đến tình hình phát triển kinh tế trong nước và Thủ đô, doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố gặp nhiều khó khăn. Việc thực hiện cổ phần hóa, thoái vốn Nhà nước trong doanh nghiệp đòi hỏi mô hình quản trị doanh nghiệp thay đổi, dẫn tới sự thay đổi lớn về nhân sự và tổ chức đảng; nhiều doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong sản xuất kinh doanh; quy mô sản xuất bị thu hẹp, thậm chí có doanh nghiệp phải giải thể hoặc phá sản, do đó ảnh hưởng không nhỏ

tới các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Ba là, quy mô và loại hình doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có tác động rất lớn tới điều kiện vận hành của tổ chức đảng. Hiện nay trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, các đơn vị kinh tế tư nhân phát triển nhanh về số lượng, nhưng đa số là quy mô nhỏ và siêu nhỏ, ít lao động, dẫn đến việc không đủ số lượng đảng viên thành lập tổ chức đảng, phải sinh hoạt ghép tại các nơi khác. Bên cạnh đó, áp lực về việc làm, thu nhập, lo toan cuộc sống, làm cho người lao động, chủ doanh nghiệp ít quan tâm đến các vấn đề chính trị, né tránh các hoạt động của tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội. Nhiều doanh nghiệp đăng ký hoạt động ở một nơi nhưng sản xuất, kinh doanh ở các nơi khác (địa phương khác trong thành phố hoặc các tỉnh lân cận) nên việc vận động thành lập tổ chức đảng và tổ chức sinh hoạt chi bộ gặp nhiều khó khăn.

Bốn là, đối với các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hiện nay, nhiệm vụ trọng tâm là nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, doanh thu, lợi nhuận; các chủ doanh nghiệp chưa nhận thức đúng và đầy đủ về vị trí, vai trò của tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp và việc thực hiện quy chế phối hợp trong doanh nghiệp. Một số lãnh đạo doanh nghiệp FDI, doanh nghiệp liên doanh... còn e dè về sự ràng buộc pháp lý, việc ký quy chế phối hợp mất rất nhiều thời gian do phải xin ý kiến lãnh đạo tập đoàn. Một số nơi bí thư cấp ủy, tổ chức đảng không phải lãnh đạo doanh nghiệp, dẫn đến việc xây dựng quy chế phối hợp còn gặp nhiều khó khăn. Vẫn còn chủ doanh nghiệp chưa đồng thuận việc thành lập tổ chức đảng, có trường hợp mặc dù số lượng đảng viên là người lao động tại doanh nghiệp đủ điều kiện để thành lập tổ chức đảng nhưng chủ doanh nghiệp cố tình trì hoãn hoặc tìm cách cho người lao động là đảng viên nghỉ việc khi được vận động thành lập tổ chức đảng; ảnh hưởng đến kết quả xây dựng tổ chức đảng và công tác lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức cơ sở đảng.

Năm là, doanh nghiệp tư nhân mang nhiều nét đặc thù, bởi công nhân là những người lao động thuần túy, không có động cơ phấn đấu về chính trị. Họ ngại bị ràng buộc vào tinh thần gương mẫu, trách nhiệm của người đảng viên; dẫn đến việc vận động người lao động kết nạp Đảng, thực hiện các đường lối, quan điểm, chủ trương của các cấp ủy Đảng gặp nhiều khó khăn.

** Nguyên nhân chủ quan*

Một là, một số cấp ủy chưa nhận thức rõ về ý nghĩa, tầm quan trọng của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; vẫn còn tâm lý coi nhẹ, cho rằng tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có cũng được, không có cũng không sao; thiếu bản lĩnh, chưa quyết liệt và thụ động trong lãnh đạo, chỉ đạo các hoạt động... đã ảnh hưởng không nhỏ đến năng lực lãnh đạo, chỉ đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Hai là, một số cấp ủy còn khô khan, cứng nhắc trong việc triển khai các nội dung sinh hoạt cấp ủy, chi bộ, sinh hoạt chuyên đề, thiếu tính thực tế tại doanh nghiệp gây nên tâm lý nhàm chán cho đảng viên và xa rời mục tiêu của doanh nghiệp, dẫn đến việc cấp ủy khó nắm bắt được tâm tư, tình cảm của đảng viên và người lao động. Một số chi bộ có nhiều đảng viên đang hoạt động phân tán, chưa tham dự đầy đủ các nội dung do chi bộ, cấp ủy triển khai, dẫn đến những hạn chế trong năng lực lãnh đạo, chỉ đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Ba là, đội ngũ cán bộ làm công tác đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước được bố trí kiêm nhiệm, thiếu thời gian hoạt động, thường xuyên biến động; chất lượng cán bộ làm công tác đảng ở các doanh nghiệp còn nhiều hạn chế, nhất là đối với các đồng chí Bí thư cấp ủy, ảnh hưởng đến việc phát huy vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp.

Bốn là, phần lớn các cấp ủy viên, kể cả bí thư chi bộ, đều là người làm công ăn lương, chịu sự quản lý và chi trả thu nhập trực tiếp từ chủ doanh nghiệp, nên có tâm lý e dè, né tránh va chạm, không dám đấu tranh, trao đổi thẳng thắn với lãnh đạo và chủ doanh nghiệp; dẫn đến tình trạng vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của các tổ chức cơ sở đảng không được phát huy tối đa.

3.2.2. Những vấn đề đặt ra

Một là, mâu thuẫn giữa yêu cầu đảm bảo sự lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng với đặc thù quản trị doanh nghiệp và quyền tự chủ của chủ doanh nghiệp trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Các tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ, hướng tới việc bảo đảm lợi ích của quần chúng, người lao động. Còn doanh nghiệp tư nhân hoạt động, vận hành theo quy luật kinh tế thị trường, tối đa hóa doanh

thu lợi nhuận, không quan tâm nhiều đến lợi ích của người lao động. Chủ doanh nghiệp và đội ngũ lãnh đạo quản lý, doanh nghiệp nắm vai trò lãnh đạo, định hướng và quyết định tất cả các vấn đề liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp. Trong nhiều doanh nghiệp, mối quan hệ giữa cấp ủy tổ chức cơ sở đảng với chủ doanh nghiệp, đội ngũ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp còn chưa được gắn bó chặt chẽ, chưa được xác lập rõ ràng về cơ chế phối hợp. Bên cạnh đó, nhiều bí thư, phó bí thư, cấp ủy viên của các tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, đặc biệt là trong các tập đoàn, doanh nghiệp lớn là nhân viên, quản lý cấp trung trong doanh nghiệp, vẫn còn bị ràng buộc dưới sự quản lý, trả lương và phụ thuộc vào chủ doanh nghiệp, của lãnh đạo cấp trên, dẫn đến việc lãnh đạo, chỉ đạo trở nên khó khăn, nhạy cảm hơn. Vấn đề đặt ra hiện nay các tổ chức cơ sở đảng phải chuyển đổi mạnh mẽ tư duy từ lãnh đạo, chỉ đạo sang đồng hành cùng doanh nghiệp, để hài hòa vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, hạt nhân chính trị của tổ chức đảng với tính độc lập của doanh nghiệp tư nhân, không làm cho mục tiêu cốt lõi của tổ chức cơ sở đảng và của doanh nghiệp bị xung đột, không can thiệp quá sâu hoặc cản trở hoạt động điều hành, quản lý của doanh nghiệp.

Hai là, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy viên tại các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh với điều kiện thực tế của đội ngũ này tại các doanh nghiệp.

Bí thư, phó bí thư và cấp ủy viên tại các tổ chức cơ sở đảng phải thường xuyên được đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng công tác đảng, lý luận chính trị, năng lực lãnh đạo và quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác xây dựng Đảng trong điều kiện mới. Tuy nhiên, trong môi trường doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, thực tế đội ngũ này đang đứng trước áp lực rất lớn khi phải vừa thực hiện quy định, kỷ luật lao động, thời gian lao động, thậm chí là thường xuyên phải tăng ca làm thêm buổi tối, làm thêm cuối tuần theo yêu cầu của lãnh đạo doanh nghiệp, đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, vừa kiêm nhiệm công tác Đảng, vừa tham gia các hội nghị quán triệt, khóa đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn của cấp ủy cấp trên, vừa phải dành thời gian để chăm sóc gia đình, nghỉ ngơi cá nhân... dẫn đến áp lực rất lớn khi quỹ thời gian hạn hẹp, đội ngũ này bị

quá tải, làm việc cầm chừng, qua loa. Bên cạnh đó, nhiều hoạt động tổ chức các hội nghị tập huấn, quán triệt, đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về công tác Đảng lại thường xuyên tổ chức trong giờ hành chính, chòng chéo với giờ làm việc tại doanh nghiệp, các bí thư, phó bí thư và cấp ủy viên không thể tham gia các hoạt động nâng cao trình độ, kỹ năng do cấp ủy cấp trên tổ chức khi còn đang trong giờ làm việc tại doanh nghiệp. Một số chủ doanh nghiệp, quản lý lãnh đạo doanh nghiệp không tạo điều kiện cho bí thư, phó bí thư và cấp ủy viên tham gia các hoạt động trên do e ngại ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất, kinh doanh. Vấn đề đặt ra là cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa doanh nghiệp và tổ chức đảng trong việc bố trí thời gian hợp lý, tạo điều kiện thuận lợi bí thư, phó bí thư và cấp ủy viên tham gia các hoạt động bồi dưỡng nâng cao năng lực, đồng thời khuyến khích sự hỗ trợ từ doanh nghiệp để đảm bảo cân bằng giữa yêu cầu công việc và công tác đảng. Bên cạnh đó, các cấp ủy cấp trên cần tăng cường tổ chức các hoạt động tập huấn, đào tạo bồi dưỡng công tác Đảng bằng hình thức trực tuyến, linh hoạt thời gian ngoài giờ hành chính.

Ba là, mâu thuẫn giữa yêu cầu đổi mới mạnh mẽ về nội dung và phương thức lãnh đạo với nguồn kinh phí hoạt động còn khó khăn của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Đổi mới mạnh mẽ về nội dung, phương thức lãnh đạo là yếu tố tiên quyết để khẳng định vai trò và nâng cao năng lực lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh; hiện đang đặt ra rất nhiều yêu cầu về chuyển đổi tư duy từ lãnh đạo, chỉ đạo sang đồng hành cùng doanh nghiệp, đa dạng hóa các nội dung, hình thức sinh hoạt chính trị, chuyển đổi số trong công tác Đảng, các hoạt động tuyên truyền, giáo dục chính trị, điều hành hoạt động của tổ chức đảng, lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp, tổ chức các hoạt động sơ kết, tổng kết... Trong khi đó, thực tế vấn đề về phụ cấp công tác Đảng của cấp ủy viên và kinh phí hoạt động của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đang phụ thuộc phần lớn vào cơ sở vật chất và nguồn kinh phí được chủ doanh nghiệp quan tâm hỗ trợ. Tại nhiều doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, các tổ chức cơ sở đảng không được chủ doanh nghiệp quan tâm về kinh phí hoạt động, đặc biệt là trong những giai

đoạn suy thoái kinh tế, thu hẹp quy mô doanh nghiệp lại càng trở nên khó khăn. Sau khi thực hiện chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh và cấp xã, không còn cấp huyện, cùng với những thay đổi về mặt tổ chức (việc sắp xếp, chuyển giao tổ chức đảng và đảng viên từ cấp huyện về cấp xã, từ trực thuộc đảng ủy cấp trên cơ sở thành trực thuộc cấp cơ sở ...); một số chính sách, chế độ trước đây hỗ trợ công tác xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp, đơn vị đã không còn tiếp tục thực hiện do hết hiệu lực về thẩm quyền. Nguồn thu đảng phí của đảng viên trong doanh nghiệp ít ỏi, một phần phải nộp lại cho cấp ủy cấp trên, không đủ để duy trì, đổi mới, đa dạng hóa các hoạt động. Hầu hết các cấp ủy viên, bí thư, phó bí thư trong tổ chức đảng khối doanh nghiệp tư nhân không có chế độ phụ cấp công tác Đảng. Để giải quyết mâu thuẫn này, Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh, các cấp ủy trực thuộc cần tiếp tục nghiên cứu, đề xuất các cơ chế chính sách tháo gỡ các vướng mắc trên; đồng thời đòi hỏi chính cấp ủy các tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp cần tích cực, tăng cường vận động các nguồn lực xã hội hóa, khéo léo, linh hoạt trong việc thể hiện vai trò của tổ chức đảng, đóng góp tích cực vào quá trình nâng cao năng suất lao động, tăng doanh thu của doanh nghiệp để chủ doanh nghiệp đồng thuận, tiếp tục quan tâm về cơ sở vật chất và kinh phí hoạt động của tổ chức đảng.

Bốn là, mâu thuẫn giữa yêu cầu của công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý đội ngũ đảng viên của các tổ chức cơ sở đảng với tình hình thực tế phân tán đảng viên trong tập đoàn, doanh nghiệp có nhiều chi nhánh, văn phòng rải rác.

Nhiều tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh là đảng bộ lớn trực thuộc Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh, có nhiều chi nhánh, văn phòng rải rác trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh hoặc trải dài từ Bắc vào Nam. Nhiều chi nhánh, văn phòng chỉ có một, hai đảng viên đang công tác, trong khi bí thư, phó bí thư, cấp ủy viên chủ yếu làm việc tại các trụ sở chính hoặc hội sở của tập đoàn. Nhiều đảng viên hoạt động ở các chi nhánh xa hoặc công tác ngoại tỉnh, công tác nước ngoài lâu ngày. Trong khi đó, công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý đội ngũ đảng viên có rất nhiều hoạt động: tổ chức sinh hoạt định kỳ, gặp gỡ trao đổi công việc trực tiếp, phân công nhiệm vụ cho đảng viên, chỉ đạo triển khai thực hiện các nhiệm vụ chính trị, quản lý đảng viên, kiểm điểm, đánh giá, xếp loại đảng viên hàng năm, chỉ đạo đảng viên tham gia các lớp bồi dưỡng,

khóa đào tạo nâng cao trình độ lý luận chính trị và kỹ năng công tác Đảng... Việc phân tán rải rác đảng viên khiến cấp ủy không nắm bắt tình hình thực tế của đảng viên; đảng viên ở xa khó tham gia các hoạt động sinh hoạt định kỳ và các hoạt động chung của tổ chức đảng, gây ảnh hưởng đến tỷ lệ tham dự sinh hoạt. Nếu không đảm bảo sinh hoạt định kỳ, đủ số lượng sẽ dẫn đến đánh giá tổ chức đảng không hoàn thành nhiệm vụ, ảnh hưởng đến xếp loại tổ chức đảng và cá nhân đảng viên. Vấn đề đặt ra hiện nay là các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh cần phải tăng cường công tác chuyển đổi số trong các hoạt động, ứng dụng mạnh mẽ, khai thác hiệu quả công nghệ số trong quản lý đảng viên, tổ chức sinh hoạt định kỳ, tuyên truyền, giáo dục, điều hành thông qua các phần mềm như sổ tay đảng viên điện tử, cổng dịch vụ công của Đảng, Zalo, Facebook, Microsoft Teams...

Tiểu kết Chương 3

Trên cơ sở khung lý thuyết đã xây dựng tại chương 2, luận án đã bám sát các tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh; đánh giá thực trạng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh cả về ưu điểm và hạn chế, sử dụng nhận định, số liệu trong các văn bản của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh, các tổ chức đảng trực thuộc Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh, đồng thời sử dụng kết quả phân tích điều tra xã hội học của đề tài luận án làm luận cứ, luận chứng minh chứng cho các nhận định của người nghiên cứu luận án.

Luận án đã xác định những nguyên nhân khách quan, chủ quan của kết quả đạt được và những tồn tại hạn chế. Rút ra một số vấn đề đối với năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay gồm: (1) mâu thuẫn giữa yêu cầu đảm bảo sự lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng với đặc thù quản trị doanh nghiệp và quyền tự chủ của chủ doanh nghiệp trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh; (2) mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy viên tại các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh với điều kiện thực tế của đội ngũ này tại các doanh nghiệp; (3) mâu thuẫn giữa yêu cầu đổi mới mạnh mẽ về nội dung và phương thức lãnh đạo với nguồn kinh phí hoạt động còn khó khăn của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh; (4) mâu thuẫn giữa yêu cầu của công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý đội ngũ đảng viên của các tổ chức cơ sở đảng với tình hình thực tế phân tán đảng viên trong tập đoàn, doanh nghiệp có nhiều chi nhánh, văn phòng rải rác.

Chương 3 của luận án là cơ sở để đặt ra những phương hướng, giải pháp tiếp tục nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THỜI GIAN TỚI

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THỜI GIAN TỚI

4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động đến năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới

4.1.1.1. Những yếu tố thuận lợi

Một là, sự hoàn thiện, đồng bộ của hệ thống quan điểm, đường lối của Đảng về phát triển kinh tế tư nhân và cơ chế đặc thù của Thành phố Hồ Chí Minh dự báo sẽ tạo hành lang chính trị, pháp lý vững chắc, tác động trực tiếp nâng cao năng lực cụ thể hóa chủ trương và năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng đối với doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Trong thời gian tới, Văn kiện Đại hội XIV của Đảng, Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 4/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân, Quy định số 196-QĐ/TW ngày 10/6/2026 của Ban Bí thư về tổ chức đảng trong các tập đoàn kinh tế, tổng công ty, công ty, ngân hàng thương mại nhà nước... sẽ tiếp tục là cơ sở định hướng chiến lược quan trọng, trực tiếp nâng cao năng lực cụ thể hóa, định hình mục tiêu, nội dung và phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Đặc biệt, việc Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 10-NQ/TW ngày 08-6-2026 về phát triển kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài trong kỷ nguyên mới sẽ mở đường cho những bước chuyển mình mạnh mẽ của khối doanh nghiệp FDI, đặt ra yêu cầu và đồng thời là cơ hội để tổ chức đảng đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo phù hợp với môi trường hội nhập sâu rộng.

Việc Đảng ta không ngừng hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đặc biệt là việc quán triệt sâu sắc các quan điểm chỉ đạo mang tính đột phá trong các nghị quyết của Trung ương, như Nghị quyết 68 về phát triển kinh tế tư nhân, khẳng định mạnh mẽ vai trò của khối kinh tế này là

một động lực quan trọng của nền kinh tế, sẽ là xung lực chính trị to lớn tác động trực tiếp đến nhận thức và hành động của các tổ chức đảng ở cơ sở. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng đã tiếp tục khẳng định: “Phát triển kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất của nền kinh tế quốc gia” [26, tr. 44]. Đồng thời, hệ thống các cơ chế, chính sách đặc thù do Quốc hội ban hành dành riêng cho Thành phố Hồ Chí Minh tạo ra cơ sở pháp lý quan trọng, giúp khơi thông các nguồn lực xã hội, sẽ tác động trực tiếp nâng cao năng lực cụ thể hóa chủ trương và năng lực lãnh đạo, định hướng của tổ chức cơ sở đảng đối với doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Chính sự bảo đảm về mặt thể chế này sẽ là kim chỉ nam, giúp các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh có cơ sở để tháo gỡ những điểm nghẽn, mạnh dạn đồng hành cùng doanh nghiệp, lấy hiệu quả sản xuất kinh doanh làm thước đo năng lực lãnh đạo, từ đó tạo sự đồng thuận sâu sắc giữa cấp ủy, chủ doanh nghiệp và người lao động.

Hai là, quyết tâm chính trị và những quyết sách đột phá của Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh đối với công tác xây dựng Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và trong việc hiện thực hóa mô hình chính quyền đô thị và không gian phát triển mới.

Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng được tiếp thêm động lực toàn diện khi Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 09-NQ/TW ngày 19-5-2026 về xây dựng và phát triển Thành phố Hồ Chí Minh trong kỷ nguyên mới. Đây là văn kiện chính trị quan trọng định hình sứ mệnh vươn mình của Thành phố, đặt công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị tại các doanh nghiệp vào tâm thế chủ động, sáng tạo. Song song đó, Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh nhiệm kỳ 2025-2030 đã đề ra nhiều chủ trương, giải pháp mang tính đột phá về phát triển kinh tế tư nhân và đổi mới toàn diện công tác xây dựng Đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố nhằm đáp ứng yêu cầu bồi đắp mới. Những chủ trương này là sự kế thừa và nâng tầm từ thực tiễn sinh động của Thành phố thời gian qua, tiêu biểu như Đề án số 10-ĐA/TU về tăng cường xây dựng tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong các đơn vị kinh tế tư nhân. Sức bật từ các quyết sách này đã mang lại hệ quả to lớn: “Kết quả, qua 02 năm thực hiện Đề án số 10-ĐA/TU, đã có 124 tổ chức đảng mới thành lập (so với năm 2022 thành lập 63 tổ chức đảng, tăng 96,83%), kết nạp 1.767 đảng viên” [88, tr. 2]. Trong giai đoạn tới, sự quan tâm đầu tư nguồn lực,

cơ chế hỗ trợ cán bộ chuyên trách công tác đảng, đoàn thể của Thành ủy dự báo sẽ tiếp tục tạo ra động lực to lớn, tiếp thêm sức mạnh vật chất và tinh thần để các tổ chức cơ sở đảng vươn lên khẳng định vị thế hạt nhân chính trị tại cơ sở.

Ba là, cuộc cách mạng sắp xếp, tinh gọn bộ máy hệ thống chính trị và đổi mới mô hình chính quyền hai cấp của Thành phố Hồ Chí Minh tạo sự kết nối thông suốt, phản ứng nhanh và hiệu quả quyết sách của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Trong Kết luận số 58-KL/TW ngày 26-6-2026 của Bộ Chính trị về đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng, vấn đề này đã được định hướng toàn diện, trong đó nhấn mạnh yêu cầu kiên quyết khắc phục tình trạng bao biện, làm thay hoặc buông lỏng sự lãnh đạo, tập trung hướng về cơ sở. Định hướng chiến lược này giúp các tổ chức đảng tại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước xác định rõ quyền hạn, trách nhiệm, tinh gọn quy trình ra quyết định để vừa giữ vững bản lĩnh chính trị, vừa gắn bó mật thiết, thích ứng linh hoạt với thực tiễn sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Việc hiện thực hóa và quán triệt chủ trương chiến lược của Đại hội XIV về việc “sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị bảo đảm hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả” [26, tr. 94], Thành phố Hồ Chí Minh đang bước vào kỷ nguyên vươn mình với việc thực hiện “sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh giữa Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu” [15, tr. 3]. Việc lần đầu tiên tiến hành hợp nhất, thiết lập chính quyền địa phương 2 cấp, không tổ chức cấp huyện không chỉ mở ra một không gian siêu đô thị - công nghiệp - cảng biển quy mô lớn, mà còn là nhân tố thể chế tác động trực tiếp đến mô hình tổ chức và phương thức vận hành của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Sự tinh gọn này sẽ giúp hệ thống chính trị “vận hành thông suốt, đồng bộ, hiệu quả” [26, tr. 374]. Việc các cấp ủy cấp trên kết nối trực tiếp với tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước mà không qua tầng nấc trung gian sẽ rút ngắn quy trình xử lý công việc, giúp sự chỉ đạo, hướng dẫn nghiệp vụ trở nên nhanh chóng, sát sao và sát thực tiễn hơn bao giờ hết. Nhờ đó, năng lực lãnh đạo, khả năng phản ứng chính trị kịp thời và tính thực tiễn trong các quyết sách của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước sẽ ngày càng được nâng lên, đáp ứng linh hoạt tốc độ phát triển và biến động của thị trường.

Bốn là, công cuộc chuyển đổi số quốc gia và việc ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin trong phương thức lãnh đạo của Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại hội XIV nhấn mạnh chuyển đổi số là động lực trung tâm của phát triển. Đối với một địa phương có mức độ hội nhập cao như Thành phố Hồ Chí Minh, việc Ban Tổ chức Thành ủy đẩy mạnh triển khai "Sổ tay đảng viên điện tử" và hoàn thiện cơ sở dữ liệu đảng viên 3.0 không chỉ là bước tiến về công nghệ mà là giải pháp then chốt để duy trì sinh hoạt Đảng trong điều kiện sản xuất công nghiệp 24/7. Nền tảng số hóa này dự báo sẽ giúp các cấp ủy linh hoạt hóa hình thức sinh hoạt đảng, số hóa nghị quyết, truyền tải thông tin chính trị nhanh chóng mà không làm ảnh hưởng đến dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp, qua đó nâng cao sức hấp dẫn và tính hiện đại trong phương thức lãnh đạo của tổ chức đảng thời gian tới.

4.1.1.2. Những yếu tố khó khăn

Một là, sự chi phối của cơ chế thị trường và áp lực tối đa hóa lợi nhuận vốn là bản chất của các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Không giống như khu vực công, các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước (đặc biệt là doanh nghiệp FDI) luôn đặt chỉ tiêu kinh tế, năng suất và thời hạn giao hàng lên vị trí hàng đầu. Trong thời gian tới, dưới áp lực hội nhập quốc tế sâu rộng và tính cạnh tranh ngày càng cao, thời gian và nguồn lực mà doanh nghiệp dành cho các hoạt động đoàn thể, sinh hoạt đảng dự báo sẽ tiếp tục bị thu hẹp đáng kể. Sự e dè, thậm chí tâm lý coi tổ chức Đảng là trở ngại trong quản trị, điều hành từ phía một bộ phận chủ doanh nghiệp sẽ tiếp tục là điểm nghẽn lớn. Nếu tổ chức cơ sở đảng không chứng minh được sự hài hòa giữa công tác phát triển đảng và hiệu quả sản xuất, kinh doanh, tổ chức đảng rất dễ rơi vào tình trạng hoạt động hình thức, mờ nhạt, không có thực quyền lãnh đạo.

Hai là, áp lực từ việc thực thi các cam kết quốc tế thế hệ mới và rào cản từ mô hình tổ chức đảng chưa tương thích với cấu trúc quản trị hiện đại của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Trong bối cảnh Việt Nam hội nhập sâu rộng, các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, đặc biệt là tại đầu tàu kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, phải đối mặt với yêu cầu ngày càng cao về môi trường - xã hội - quản trị và cơ chế điều chỉnh biên giới carbon. Để duy trì chuỗi cung ứng toàn cầu, chủ doanh nghiệp buộc phải tái cấu trúc bộ máy theo hướng tinh gọn, minh bạch và tuân thủ các

cam kết lao động quốc tế như Công ước số 98 của ILO về quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Sự xuất hiện của các tổ chức đại diện người lao động độc lập tại doanh nghiệp theo các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP, EVFTA) sẽ tạo ra sự cạnh tranh ảnh hưởng trực tiếp đối với các tổ chức chính trị - xã hội truyền thống do Đảng lãnh đạo. Trong khi đó, mô hình tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hiện nay vẫn bộc lộ những vướng mắc, chậm đổi mới và chưa thiết lập được cơ chế vận hành tương thích với các mô hình quản trị số, quản trị xuyên quốc gia hay các tập đoàn đa quốc gia. Phương thức lãnh đạo của Đảng tại đây chủ yếu vẫn dựa trên các quy định hành chính truyền thống, thiếu các công cụ pháp lý và quy chế phối hợp đủ mạnh để ràng buộc trách nhiệm của chủ doanh nghiệp nước ngoài. Sự bất cập này dự báo sẽ làm gia tăng khoảng cách giữa yêu cầu quản lý sản xuất hiện đại của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và năng lực định hướng của tổ chức cơ sở đảng. Nếu không sớm có cơ chế pháp lý đồng bộ từ trung ương đến địa phương để định vị rõ vị thế, quyền hạn mang tính pháp lý của tổ chức đảng trong Luật Doanh nghiệp và Điều lệ công ty, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước sẽ tiếp tục gặp khó khăn trong việc tiếp cận các nguồn lực hoạt động, khó can thiệp vào các quyết định chiến lược của ban điều hành, từ đó trực tiếp cản trở việc phát huy vai trò hạt nhân chính trị và làm suy giảm hiệu lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước thời gian tới.

Ba là, sức ỳ trong tư duy, năng lực nghiệp vụ hạn chế và tâm lý e dè của một bộ phận cấp ủy viên tại doanh nghiệp.

Một rào cản lớn từ nội tại là đội ngũ cán bộ làm công tác đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước chủ yếu hoạt động kiêm nhiệm. Họ vừa phải gánh vác áp lực công việc chuyên môn nặng nề, vừa nhận lương từ chủ doanh nghiệp, dẫn đến tình trạng “tâm lý nể nang, né tránh, ngại va chạm” [26, tr. 224]. Đặc biệt, tại đa số doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, một bộ phận bí thư cấp ủy chưa được đào tạo bài bản về lý luận chính trị, thiếu kỹ năng dân vận khéo, không nằm trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của doanh nghiệp (như Ban Giám đốc, Hội đồng quản trị) nên tiếng nói thiếu trọng lượng. Sự hạn chế về tầm nhìn chiến lược và năng lực cụ thể hóa nghị quyết khiến phương thức lãnh đạo của không ít tổ chức cơ sở đảng dễ rơi vào hai thái cực sai lầm: hoặc bao biện làm thay chính quyền, hoặc lùi bước, buông lỏng vai trò hạt nhân chính trị.

Bốn là, sự biến động phức tạp của lực lượng lao động và những thách thức an ninh phi truyền thống trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

Với đặc điểm của một siêu đô thị có lực lượng lao động di cư lớn, lực lượng công nhân, người lao động tại các khu công nghiệp thuộc Thành phố Hồ Chí Minh có tính cơ động cao, thường xuyên nhảy việc, làm ca kíp liên tục. Tình trạng này khiến việc quản lý đảng viên, duy trì nề nếp sinh hoạt chi bộ hằng tháng theo đúng Điều lệ Đảng gặp không ít những khó khăn, vướng mắc. Hơn thế nữa, Đại hội XIV đã dự báo về những thách thức an ninh phi truyền thống, sự bùng nổ của thông tin độc hại trên Internet nhằm thực hiện mưu đồ "diễn biến hòa bình". Trong môi trường cởi mở của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng cần chủ động "bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, cơ hội chính trị" [25, tr. 131] và buông lỏng trận địa tư tưởng, một bộ phận đảng viên và công nhân thanh niên sẽ rất dễ bị lôi kéo, kích động đình công trái pháp luật, dẫn đến nguy cơ "tự diễn biến", "tự chuyển hóa", làm suy yếu nghiêm trọng nền tảng và năng lực lãnh đạo của Đảng tại cơ sở.

4.1.2. Phương hướng nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới

Để nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới là đổi mới toàn diện, đồng bộ tư duy và lề lối làm việc phù hợp với thực tiễn. Trước hết, các cấp ủy phải kiên định định vị đúng vai trò hạt nhân chính trị, khẩn trương chuyển đổi từ tư duy hành chính cũ sang đồng hành cùng doanh nghiệp. Quán triệt sâu sắc tinh thần chỉ đạo của Ban Bí thư tại Quy định số 196-QĐ/TW ngày 10/6/2026 của Ban Bí thư về tổ chức đảng trong các tập đoàn kinh tế, tổng công ty, công ty, ngân hàng thương mại nhà nước, Bộ Chính trị tại Kết luận số 58-KL/TW, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước cần: "Chuyển mạnh từ tư duy "lãnh đạo, quản lý" sang "định hướng, hỗ trợ, đồng hành", tăng cường đối thoại, tạo đồng thuận với chủ doanh nghiệp; không hành chính hoá, không cản trở hoạt động sản xuất, kinh doanh hợp pháp của doanh nghiệp" [12, tr. 4]. Bên cạnh đó, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải chủ động thích ứng với cấu trúc tinh gọn của Thành phố thông qua công cuộc hiện đại hóa phương thức lãnh đạo. Các chi bộ, đảng bộ cơ

sở cần tập trung số hóa quy trình nghiệp vụ nội bộ và nâng cao năng lực số cho đội ngũ cấp ủy để thực hiện hiệu quả định hướng trọng tâm: “Đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo của Đảng theo hướng hiện đại, dân chủ, sát cơ sở; đẩy mạnh quản trị, điều hành, kiểm tra, giám sát, đánh giá trên nền tảng số, dữ liệu số đồng bộ, liên thông trong toàn hệ thống chính trị” [12, tr. 3]. Đây chính là chìa khóa tháo gỡ điểm nghẽn, tạo động lực thúc đẩy sự tăng trưởng bền vững của doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, đồng thời nâng cao chất lượng hạt nhân chính trị vững chắc ngay từ cơ sở đến cấp địa phương. Cụ thể:

Một là, nâng cao bản lĩnh chính trị, kiên định và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, bám sát thực tiễn để định vị đúng đắn vai trò hạt nhân chính trị của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Phương hướng này giữ vai trò nền tảng tư tưởng, định hình và dẫn dắt toàn bộ nhận thức hành động của cấp ủy, đảng viên tại cơ sở. Quán triệt sâu sắc tinh thần Đại hội XIV của Đảng, các cấp ủy phải luôn “kiên định, vận dụng và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, lý luận về đường lối đổi mới” [26, tr. 259]. Đồng thời, để nâng cao năng lực và bản lĩnh chính trị cho đội ngũ ở cơ sở, các tổ chức đảng phải bám sát định hướng của Bộ Chính trị tại Kết luận số 58-KL/TW nhằm: “Chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên; xây dựng “*hình mẫu người đảng viên trong kỷ nguyên mới*”, thực hành “4 kiên định” giữ vững bản lĩnh chính trị vững vàng và lời thề với Đảng” [12, tr. 6]. Đối với tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, việc vận dụng lý luận phải được đặt vào bối cảnh thực tiễn sinh động của một siêu đô thị đang vươn mình mạnh mẽ. Cấp ủy không được dập khuôn, giáo điều, mà phải đúc rút bài học kinh nghiệm, xác định “đúng và trúng” trọng tâm lãnh đạo là giữ vững định hướng chính trị, nhưng đồng thời phải tôn trọng các quy luật kinh tế khách quan.

Hai là, thiết lập cơ chế phân công, phối hợp rành mạch, bảo đảm nguyên tắc “Đảng định hướng chính trị, Chủ doanh nghiệp quản lý điều hành sản xuất kinh doanh”.

Trong hệ thống các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng giữ vai trò lãnh đạo toàn diện về tư tưởng, tổ chức, nhưng không có nghĩa là bao biện, làm thay công việc quản trị kinh tế. Để đổi mới phương thức lãnh

đạo, Đại hội XIV đã chỉ rõ yêu cầu cấp bách là phải “khắc phục tình trạng bao biện, làm thay hoặc buông lỏng vai trò lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng” [25, tr. 143]. Đặc biệt, các cấp ủy cần chuyển đổi căn bản duy trì hoạt động tại khối tư nhân theo tinh thần Kết luận số 58-KL/TW của Bộ Chính trị, đó là: “chuyển mạnh từ tư duy “lãnh đạo, quản lý” sang “định hướng, hỗ trợ, đồng hành”, tăng cường đối thoại, tạo đồng thuận với chủ doanh nghiệp; không hành chính hoá, không cản trở hoạt động sản xuất, kinh doanh hợp pháp của doanh nghiệp” [12, tr. 4]. Do đó, phương châm trọng tâm là các đảng bộ, chi bộ phải khẩn trương xây dựng quy chế làm việc, “xác định rõ mối quan hệ với chủ tịch hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc, chủ doanh nghiệp” [88, tr. 3]. Cơ chế minh bạch này giải phóng năng lực quản trị của chủ doanh nghiệp, đồng thời giúp Đảng lãnh đạo đúng vai, thuộc bài.

Ba là, tập trung xây dựng, chỉnh đốn tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước gắn liền với việc chuẩn hóa đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên; đồng thời chú trọng phương thức tuyên truyền, vận động, thuyết phục và nêu gương

Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng được cấu thành và quyết định bởi chất lượng của từng đảng viên và năng lực hành động của cấp ủy, tổ chức đảng. Do đó, phương hướng trọng tâm mang tính đột phá của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tại Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới là phải lấy công tác cán bộ và quản lý đảng viên làm khâu then chốt. Cấp ủy cơ sở phải chuyển mạnh từ quản lý số lượng sang nâng cao chất lượng đảng viên; chú trọng phát hiện, bồi dưỡng những quần chúng ưu tú là hạt nhân sản xuất, có năng lực chuyên môn cao để kết nạp vào Đảng. Đồng thời, công tác quy hoạch, kiện toàn cấp ủy phải hướng tới việc ưu tiên lựa chọn, đào tạo những cán bộ đảng có uy tín, giữ vị trí then chốt trong bộ máy quản lý điều hành của doanh nghiệp. Cấp ủy phải khắc phục triệt để tư duy cũ, chuyển sang lãnh đạo bằng công tác tư tưởng và bằng chính sự nêu gương. Đại hội XIV yêu cầu: ‘Nêu gương phải thực sự trở thành một nội dung quan trọng trong phương thức lãnh đạo của Đảng’ [26, tr. 283]. Khi mỗi đảng viên là một công nhân viên xuất sắc, có kỷ luật lao động cao, làm chủ khoa học công nghệ, tổ chức cơ sở đảng mới thực sự khơi thông được sức mạnh thuyết phục, dẫn dắt chủ doanh nghiệp và quần chúng người lao động tự giác tin tưởng, đi theo con đường và chủ trương của Đảng.

Bốn là, gắn kết chặt chẽ công tác xây dựng Đảng với mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Phương hướng chung của tổ chức đảng là không thể đứng ngoài lề sự phát triển kinh tế của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Cấp ủy phải xác định việc nâng cao năng lực lãnh đạo phải “tăng cường công tác xây dựng Đảng gắn với mục tiêu phát triển doanh nghiệp, giải quyết khó khăn của doanh nghiệp” [88, tr. 4]. Để tạo điều kiện và hỗ trợ thiết thực nhất cho sự phát triển ổn định này, Kết luận số 58-KL/TW đã giao nhiệm vụ cụ thể cho các cơ quan tham mưu nhằm “nghiên cứu cơ chế, chính sách khuyến khích, hỗ trợ việc thành lập, hoạt động của tổ chức đảng trong khu vực kinh tế tư nhân” [12, tr. 4]. Khi nội dung và phương thức lãnh đạo bám sát hiệu quả kinh doanh, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tổ chức cơ sở đảng sẽ khẳng định được giá trị tồn tại khách quan của mình. Thước đo thực chất nhất cho năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng chính là sự tăng trưởng ổn định của doanh nghiệp, sự cải thiện thu nhập cho công nhân, và việc xây dựng thành công quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

Năm là, chuẩn hóa và nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng, giữ vững các nguyên tắc tổ chức hoạt động của Đảng gắn liền với việc xây dựng hệ tiêu chí đánh giá chất lượng đặc thù, phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Để năng lực lãnh đạo không bị hình thức hóa, phương hướng của các tổ chức cơ sở đảng tại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn Thành phố là phải củng cố tính nghiêm túc, thực chất trong vận hành nội bộ. Việc nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, đảng bộ phải dựa trên cơ sở thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình. Để giải quyết triệt để rào cản về mặt thời gian tại các nhà máy, công xưởng, cấp ủy cần áp dụng chủ trương đổi mới mang tính bước ngoặt trong Kết luận 58-KL/TW: “Mở rộng, đa dạng hình thức sinh hoạt đảng; kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến; nghiên cứu việc các đơn vị đặc thù và đảng viên thường xuyên di biến động được lựa chọn tổ chức đảng và hình thức sinh hoạt phù hợp, thuận lợi với điều kiện công tác và cư trú” [12, tr. 3]. Tính biện chứng đòi hỏi việc duy trì nguyên tắc phải đi đôi với sự linh hoạt về mặt giải pháp; không thể áp dụng máy móc quy trình sinh hoạt của khối cơ quan hành chính vào khối doanh nghiệp sản xuất kinh doanh trực tiếp. Điều này đặt ra phương hướng phải định hình lại hệ

thống tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng tổ chức đảng và đảng viên mang tính đặc thù cao, bám sát nhiệm vụ chuyên môn và thực tế hoạt động của doanh nghiệp tư nhân.

Sáu là, linh hoạt thích ứng với sự tinh gọn của mô hình chính quyền địa phương và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số nhằm tối ưu hóa quy trình quản trị, tăng cường hiệu lực hướng dẫn, kiểm tra từ cấp ủy cấp trên.

Trong bối cảnh Thành phố Hồ Chí Minh đang thực hiện bước ngoặt lịch sử về “sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy, thực hiện chính quyền địa phương 2 cấp” [15, tr. 3] nhằm thúc đẩy hệ thống “vận hành thông suốt, đồng bộ, hiệu quả” [26, tr. 374], phương hướng tất yếu của các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là phải chủ động đổi mới lề lối làm việc để thích ứng với việc kết nối trực tiếp, không tầng nấc với cấp ủy cấp trên trực tiếp.

Sự tinh gọn bộ máy đòi hỏi các tổ chức cơ sở đảng phải đẩy mạnh chuyển đổi số nội bộ theo định hướng của Bộ Chính trị nhằm đổi mới phương thức lãnh đạo: “theo hướng hiện đại, dân chủ, sát cơ sở; đẩy mạnh quản trị, điều hành, kiểm tra, giám sát, đánh giá trên nền tảng số, dữ liệu số đồng bộ, liên thông trong toàn hệ thống chính trị” [12, tr. 3], từ đó “từng bước hình thành mô hình “đảng viên số”, “chi bộ số”, “đảng bộ số”” [12, tr. 3]. Việc ứng dụng triệt để phần mềm “Sổ tay đảng viên điện tử” vào quản lý đảng viên và sinh hoạt chi bộ sẽ giúp phương thức lãnh đạo trở nên hiện đại, nhanh chóng, minh bạch và không làm gián đoạn dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THỜI GIAN TỚI

4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên có liên quan đối với việc nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh luôn khẳng định nhận thức là tiền đề, kim chỉ nam quyết định dẫn dắt mọi hành động cách mạng. Quán triệt sâu sắc nền tảng đó, Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh: “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh toàn diện; đoàn kết thống nhất; vận hành thông suốt, đồng bộ, hiệu quả tổ chức bộ máy mới của hệ thống chính trị; nâng cao vai trò, năng lực lãnh đạo, cầm quyền, sức chiến đấu của

Đảng” [26, tr. 374]. Đổi mới lãnh đạo không thể tách rời đổi mới tư duy. Trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tổ chức cơ sở đảng giữ vai trò hạt nhân chính trị lãnh đạo. Vì vậy, nhận thức của cấp ủy, nhất là bí thư, đảng viên và chủ doanh nghiệp mang tính quyết định. Nếu nhận thức chưa sâu sắc, mọi nghị quyết dù đúng đắn cũng chỉ nằm trên giấy, không thể chuyển hóa thành thực tiễn.

Về mặt thực tiễn, tại Thành phố Hồ Chí Minh, nền kinh tế tư nhân đang bứt phá, đóng vai trò là “một động lực quan trọng nhất của nền kinh tế quốc gia” [26, tr. 268]. Tuy nhiên, thực tế vẫn còn một bộ phận cán bộ, đảng viên “có biểu hiện dùn dẩy, né tránh, không dám làm, không dám đổi mới sáng tạo, phai nhạt lý tưởng” [26, tr. 166]. Trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, một số cấp ủy, đảng viên vẫn bộc lộ sức ỳ tư duy. Báo cáo đánh giá của Đảng thẳng thắn chỉ rõ: Một số cấp ủy, tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên chưa nhận thức đầy đủ, toàn diện, sâu sắc về vai trò, vị trí, yêu cầu của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong tình hình mới [26, tr. 195].

Đặc biệt, khi Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện “sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, cấp xã, không tổ chức đơn vị hành chính cấp huyện, thống nhất vận hành hệ thống hành chính 3 cấp (Trung ương, tỉnh, xã)” [25, tr. 61], sự lúng túng trong nhận thức của một số cấp ủy càng bộc lộ rõ. Việc chậm đổi mới tư duy dẫn đến tình trạng vừa lúng túng trong phối hợp với quản lý doanh nghiệp, vừa buông lỏng định hướng chính trị. Do đó, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy chính là khâu đột phá, là chìa khóa mở đường.

Để nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên có liên quan đối với việc nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, cần tập trung vào những nội dung sau:

Một là, đổi mới căn bản nội dung quán triệt, giáo dục chính trị tư tưởng, quán triệt sâu sắc sứ mệnh, trách nhiệm của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh. Nhận thức đúng là tiền đề cho mọi hành động cách mạng sáng tạo và hiệu quả. Việc nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh không thể đạt được kết quả như kỳ vọng nếu không có sự chuyển biến mang tính bứt phá ngay từ trong tư duy của đội ngũ cấp ủy và mỗi đảng viên. Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế năng động nhất cả nước, nơi hội tụ hàng trăm ngàn doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước với môi

trường cạnh tranh và nhịp độ sản xuất công nghiệp mang tính kỷ luật cao. Sự khác biệt về hình thức sở hữu, mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận của chủ doanh nghiệp đã tạo ra những áp lực không nhỏ đối với hoạt động của tổ chức cơ sở đảng. Do đó, bước đi đầu tiên, mang tính mở đường và có ý nghĩa quyết định là phải giải quyết triệt để rào cản tư duy, khắc phục tâm lý tự ti, hoạt động cầm chừng, mang tính hình thức của một bộ phận cấp ủy cơ sở. Các cấp ủy đảng, đặc biệt là Đảng ủy các cơ quan và doanh nghiệp, đảng ủy các khu chế xuất, khu công nghiệp cần quyết liệt tổ chức các đợt sinh hoạt chính trị sâu rộng, đổi mới phương thức truyền đạt nghị quyết theo hướng ngắn gọn, trực quan, dễ hiểu, bám sát hơi thở thực tiễn của người lao động. Phải làm cho mỗi cấp ủy viên và đảng viên thấu hiểu sâu sắc nguyên lý: sức mạnh cầm quyền của Đảng ở cấp cơ sở trong môi trường kinh tế tư nhân không phải bằng mệnh lệnh hành chính, mà bằng sự thuyết phục, bằng lợi ích hài hòa. Tổ chức cơ sở đảng phải xác định rõ phương châm hoạt động là “gắn với mục tiêu phát triển doanh nghiệp, giải quyết khó khăn của doanh nghiệp” [88, tr. 4]. Quy định số 196-QĐ/TW ngày 10/6/2026 của Ban Bí thư về tổ chức đảng trong các tập đoàn kinh tế, tổng công ty, công ty, ngân hàng thương mại nhà nước cũng nhấn mạnh: Việc tổ chức cơ sở đảng song hành cùng hoạt động sản xuất kinh doanh, trăn trở tìm ra các sáng kiến cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất lao động, giúp doanh nghiệp tiết giảm chi phí, vượt qua những biến động của chuỗi cung ứng toàn cầu chính là cách thiết thực nhất để khẳng định vai trò hạt nhân chính trị. Khi tổ chức cơ sở đảng đưa các mục tiêu kinh tế, chỉ tiêu doanh thu và việc bảo đảm đơn hàng của công ty vào nội dung nghị quyết lãnh đạo hằng tháng, biến nó thành hành động cụ thể của từng đảng viên trên dây chuyền sản xuất, đó là lúc nghị quyết của Đảng thực sự bắt rễ vào đời sống. Sự chuyển biến từ nhận thức thụ động “chỉ làm công tác đảng đơn thuần” sang tư duy “làm công tác đảng để thúc đẩy doanh nghiệp phát triển bền vững” sẽ tạo ra một sức mạnh nội sinh to lớn.

Hai là, đề cao thực chất vai trò tiên phong, gương mẫu và trách nhiệm nêu gương của đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là Bí thư cấp ủy. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng khẳng định: “Một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền”. Quán triệt tư tưởng vĩ đại đó vào bối cảnh hiện nay, Đại hội XIV của Đảng tiếp tục nhấn mạnh và đòi hỏi: “Nêu gương phải thực sự trở thành một nội dung quan trọng trong phương thức lãnh đạo của Đảng” [26, tr. 283]. Trong môi trường kinh tế tư nhân và có vốn đầu tư nước ngoài, nơi các giá

trị năng lực thực chất, hiệu quả công việc và kỷ luật lao động được đặt lên hàng đầu, lời nói của Đảng chỉ thực sự có trọng lượng khi người đảng viên là những người lao động xuất sắc nhất, kỷ luật nhất và tận tâm nhất. Tính tiên phong, gương mẫu tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh phải được lượng hóa bằng các chỉ tiêu cụ thể: đảng viên phải là người đi đầu trong việc chấp hành nội quy an toàn lao động, đi đầu trong ứng dụng khoa học công nghệ, xung kích nhận những phần việc khó khăn, phức tạp, sẵn sàng tăng ca khi doanh nghiệp có đơn hàng gấp rút. Đặc biệt, vai trò của người đứng đầu - Bí thư cấp ủy cơ sở - mang ý nghĩa sống còn. Bí thư cấp ủy tuyệt đối không được mang tâm lý “làm thuê”, e ngại, tự ti trước giới chủ, mà phải dũng cảm tiên phong, thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực quy tụ quần chúng và tự giác tu dưỡng, rèn luyện. Bí thư cấp ủy trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước lý tưởng nhất phải là người nắm giữ các vị trí quản lý, chuyên gia kỹ thuật, tổ trưởng sản xuất hoặc chủ tịch công đoàn, có tiếng nói trọng lượng về mặt chuyên môn. Khi Bí thư cấp ủy và đội ngũ đảng viên chứng minh được năng lực vượt trội, mang lại giá trị thặng dư cao cho công ty, sự nể trọng từ phía Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc tự khắc sẽ hình thành. Cấp ủy cấp trên cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực cán bộ, đảng viên trong khu vực này gắn chặt với hiệu quả sản xuất kinh doanh và sự tín nhiệm của đồng nghiệp. Phải kiên quyết đưa ra khỏi cấp ủy những cán bộ trì trệ, chuyên môn yếu kém, vi phạm kỷ luật lao động làm ảnh hưởng đến thanh danh của Đảng. Sự gương mẫu của đảng viên chính là phương thức lãnh đạo mang lại sức mạnh cảm hóa lớn lao nhất. Sự lan tỏa từ tấm gương của cấp ủy, bí thư cấp ủy và mỗi đảng viên sẽ tạo nên một phong trào thi đua lao động sản xuất sôi nổi, củng cố vững chắc nền tảng tư tưởng, đạo đức trong doanh nghiệp, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu kinh tế - xã hội của Thành phố.

Ba là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy cấp trên trong việc định hướng, hỗ trợ và tháo gỡ khó khăn cho cơ sở. Tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước giống như những hạt nhân chính trị của Đảng trong mặt trận kinh tế thị trường. Vì vậy, tổ chức này không thể tự mình đứng vững và lớn mạnh nếu thiếu đi sự hậu thuẫn, chỉ đạo sát sao và những cơ chế bảo vệ vững chắc từ cấp ủy cấp trên trực tiếp. Quá trình chuyển đổi mô hình kinh tế và sắp xếp bộ máy đòi hỏi cấp ủy cấp trên tuyệt đối không được mang tâm lý “khoán trắng” cho cơ sở. Việc thành lập được một chi bộ trong doanh

ngoại khu vực nhà nước đã khó, nhưng việc duy trì và giúp chi bộ đó hoạt động thực chất, phát huy được năng lực lãnh đạo còn khó hơn gấp bội. Để giải quyết vấn đề này, cấp ủy cấp trên cần thấu triệt quan điểm phải “phát huy sức mạnh của hệ thống chính trị, quan tâm chăm lo, thực hiện các chế độ, chính sách hỗ trợ công tác xây dựng Đảng, đoàn thể” [88, tr. 4]. Sự quan tâm này phải được cụ thể hóa bằng hành động. Trước hết, cần xóa bỏ tư duy đánh giá, phân loại tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước bằng hệ thống tiêu chí cứng nhắc giống như khu vực hành chính sự nghiệp. Cấp ủy cấp trên phải linh hoạt, hướng dẫn cơ sở đổi mới hình thức, thời gian sinh hoạt đảng phù hợp với ca kíp sản xuất, có thể sinh hoạt trực tuyến, sinh hoạt ghép, sinh hoạt theo chuyên đề giải quyết các điểm nghẽn trong sản xuất. Thứ hai, cần thành lập các Tổ công tác đặc biệt chuyên trách để trực tiếp xuống bám nắm cơ sở, cùng Bí thư chi bộ doanh nghiệp tháo gỡ những vướng mắc phát sinh trong quan hệ với chủ sử dụng lao động. Quan trọng hơn cả, cấp ủy cấp trên phải xây dựng và thực thi một cơ chế bảo vệ cán bộ đảng thực chất. Thực tiễn cho thấy, nhiều cán bộ làm công tác đảng, công đoàn cơ sở bị chủ doanh nghiệp gây khó dễ, chèn ép, thậm chí sa thải vì đấu tranh bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động. Trong những tình huống đó, sự can thiệp kịp thời, mạnh mẽ từ cấp ủy cấp trên phối hợp cùng Liên đoàn Lao động và chính quyền địa phương chính là chỗ dựa vững chắc để bảo vệ tổ chức đảng và quyền lợi chính đáng của người lao động. Ngoài ra, cần thiết lập cơ chế hỗ trợ tài chính một phần để duy trì các hoạt động sinh hoạt, khen thưởng cho đảng viên tiêu biểu tại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước này, giảm bớt gánh nặng tài chính cho cấp ủy cơ sở. Chỉ khi cấp ủy cấp trên thực sự là điểm tựa vững chắc cả về chính trị, pháp lý và nguồn lực, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước mới có đủ bản lĩnh, tự tin để vươn lên, mạnh dạn đổi mới và khẳng định năng lực lãnh đạo toàn diện của mình trước sức ép của cơ chế thị trường.

Bốn là, thiết lập cơ chế phối hợp bằng văn bản pháp lý nội bộ, đổi mới phương thức dân vận, thắt chặt mối quan hệ mật thiết với quần chúng bằng việc lấy sự ấm no, hạnh phúc của người lao động làm thước đo cao nhất cho năng lực lãnh đạo của cấp ủy.

Nhận thức và trách nhiệm của tổ chức cơ sở đảng phải được minh chứng bằng khả năng bảo vệ, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, đồng thời kiến tạo môi trường làm việc hài hòa, ổn định. Tại các doanh

ngoại khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, nơi quyền sở hữu tư liệu sản xuất thuộc về các nhà đầu tư tư nhân hoặc nước ngoài, tiếng nói lãnh đạo của Đảng chỉ được xác lập khi cấp ủy có phương thức dân vận thấu tình đạt lý. Muốn vậy, cấp ủy phải sử dụng phương pháp "Dân vận khéo" để đàm phán, ký kết "Quy chế phối hợp công tác giữa Cấp ủy Đảng và Ban Điều hành doanh nghiệp". Đây là bước thể chế hóa quan trọng tạo hành lang pháp lý nội bộ rõ ràng: chủ doanh nghiệp tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho tổ chức đảng hoạt động; ngược lại, cấp ủy cam kết lãnh đạo đảng viên, quần chúng hoàn thành xuất sắc chỉ tiêu sản xuất, bảo vệ sự ổn định lâu dài cho nguồn vốn của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Bên cạnh đó, cấp ủy phải lãnh đạo Công đoàn thương lượng Thỏa ước lao động tập thể với những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của luật (tăng tiền ăn giữa ca, hỗ trợ tiền thuê nhà, tiền gửi trẻ, xe đưa đón dịp Tết); tham mưu xây dựng "Văn hóa doanh nghiệp" nhân văn, thượng tôn pháp luật. Mỗi đảng viên phải được phân công phụ trách từng cụm công nhân, nắm bắt được hoàn cảnh của họ để hỗ trợ khi ốm đau, thai sản. Cấp ủy phải thiết lập đường dây nóng, hòm thư góp ý do Bí thư trực tiếp quản lý để giải tỏa bức xúc của công nhân trước khi bùng phát thành đình công. Khi thực sự sát cánh cùng người lao động, tổ chức cơ sở đảng sẽ khẳng định năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu bằng lòng tin yêu của quần chúng và sự tâm phục, khẩu phục của giới chủ, thúc đẩy doanh nghiệp phát triển bền vững và đóng góp vào sự phồn vinh của Thành phố.

Để triển khai thực hiện những nội dung giải pháp này, cần thực hiện bằng biện pháp, cách thức sau đây:

Một là, đổi mới căn bản cách thức quán triệt, học tập nghị quyết gắn liền với đợt sinh hoạt chính trị tự phê bình và phê bình, biến quá trình giáo dục lý luận thành nhu cầu tự thân của mỗi cán bộ, đảng viên, người lao động trong doanh nghiệp. Trong công tác xây dựng Đảng tại môi trường doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, việc truyền thụ nghị quyết nếu chỉ dừng lại ở cách làm truyền thống, đọc văn kiện một chiều từ trên xuống, nặng về lý luận hàn lâm sẽ dễ dẫn đến sự thụ động, nhàm chán và hoàn toàn không phù hợp với nhịp độ sản xuất công nghiệp khẩn trương. Đại hội XIV của Đảng đã cảnh báo nghiêm khắc về tình trạng "một bộ phận cán bộ, đảng viên... có biểu hiện đùn đẩy, né tránh, không dám làm, không dám đổi mới sáng tạo, phai nhạt lý tưởng" [26, tr.166]. Tại Thành phố Hồ Chí Minh - đầu tàu kinh tế sôi động với hàng trăm ngàn

doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, sự phai nhạt này thường biểu hiện ở tâm lý làm việc cầm chừng, tách rời hoạt động của Đảng với nhiệm vụ chuyên môn, xem sinh hoạt đảng là một gánh nặng hành chính ngoài giờ làm việc. Để khắc phục triệt để tình trạng này, biện pháp đầu tiên và mang tính đột phá là cấp ủy phải cấu trúc lại toàn bộ quy trình sinh hoạt chính trị của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Thay vì tổ chức các hội nghị tập trung quy mô lớn làm gián đoạn dây chuyền sản xuất, đảng bộ, chi bộ cơ sở cần chia nhỏ quy mô, linh hoạt tổ chức quán triệt theo từng phân xưởng, từng ca kíp sản xuất hoặc bộ phận chuyên môn (kỹ thuật, kinh doanh, hành chính...). Tại các buổi sinh hoạt này, thay vì diễn giải lý luận vĩ mô, cấp ủy phải khơi gợi để từng đảng viên tự liên hệ bản thân, phân tích xem đường lối, chủ trương của Đảng tác động trực tiếp như thế nào đến sự sống còn của doanh nghiệp và vị trí việc làm của chính họ. Chẳng hạn, khi quán triệt chủ trương về đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chuyển đổi số, cấp ủy yêu cầu bộ phận kỹ thuật thảo luận về giải pháp tự động hóa dây chuyền, bộ phận hành chính bàn về việc triển khai phần mềm quản trị, giúp doanh nghiệp tiết giảm chi phí, nâng cao năng lực cạnh tranh. Cách thức quán triệt này biến những tư tưởng chính trị vĩ mô thành những hành động cụ thể, tạo ra giá trị thặng dư trực tiếp ngay trên mặt trận sản xuất kinh doanh hằng ngày. Hằng tháng, chi bộ phải đưa nội dung kiểm điểm ý thức tự học, tự tu dưỡng và tinh thần cống hiến vào sinh hoạt định kỳ. Mỗi đảng viên phải xây dựng kế hoạch hành động cá nhân đầu năm, gắn cam kết rèn luyện bản lĩnh chính trị với các chỉ tiêu KPI (Chỉ số đánh giá thực hiện công việc) của doanh nghiệp, cam kết rõ ràng về việc đưa ra các sáng kiến cải tiến kỹ thuật. Cấp ủy phân công các đồng chí chi ủy viên có chuyên môn giỏi trực tiếp kèm cặp, hỗ trợ những đảng viên trẻ hoặc người lao động còn lúng túng trong việc tiếp cận công nghệ, máy móc mới. Thông qua hình thức sinh hoạt cởi mở, bám sát thực tiễn dây chuyền sản xuất, có sự kiểm tra, giám sát chéo, nhận thức của cán bộ, đảng viên sẽ dần được nâng lên một cách tự nhiên và bền vững. Đồng thời, cấp ủy phải tận dụng tối đa hệ thống truyền thông nội bộ, bảng tin điện tử tại nhà ăn công nhân, các nhóm zalo, viber an toàn để truyền tải nhanh các thông điệp của Đảng dưới dạng infographic sinh động, ngắn gọn. Khi mỗi đảng viên, người lao động nhận ra rằng việc vững vàng về chính trị, tuyệt đối trung thành với lý tưởng của Đảng chính là nền tảng đạo đức để họ làm việc tận tâm, chuyên nghiệp, bảo vệ tài sản cho doanh nghiệp và khẳng định giá trị bản thân,

họ sẽ tự giác chuyển hóa nhận thức thành hành động. Quá trình này sẽ khơi dậy khát vọng cống hiến mãnh liệt, biến việc học tập nghị quyết từ một yêu cầu bắt buộc trở thành nhu cầu tự thân để phát triển kỹ năng, nâng tầm trí tuệ, góp phần xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Hai là, phát huy cao độ tính tiên phong, gương mẫu và trách nhiệm giải trình của người đứng đầu cấp ủy, chủ doanh nghiệp (nếu là đảng viên) hoặc cán bộ chủ chốt trong việc tự học, tự rèn và đi đầu thực hiện đổi mới phương thức sản xuất. Thực tiễn công tác xây dựng Đảng qua các thời kỳ luôn khẳng định một nguyên lý: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [57, tr.309]. Trong môi trường yêu cầu cao của khu vực kinh tế tư nhân, nơi năng lực thực chất và hiệu quả công việc quyết định mọi vị thế, sự gương mẫu của người đứng đầu tổ chức đảng có sức thuyết phục và cảm hóa mạnh mẽ hơn bất kỳ hình thức tuyên truyền nào. Đại hội XIV của Đảng yêu cầu: “Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về chuẩn mực đạo đức cách mạng, trách nhiệm nêu gương. Nêu gương phải thực sự trở thành một nội dung quan trọng trong phương thức lãnh đạo của Đảng” [26, tr.283]. Tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay, biện pháp cốt lõi để nâng cao nhận thức, khẳng định uy tín của tổ chức đảng chính là sự bứt phá từ chính năng lực và tư duy của cấp ủy, trước hết là đồng chí Bí thư cấp ủy. Người đứng đầu tổ chức cơ sở đảng tuyệt đối không được phép có tư tưởng “làm công tác đảng chuyên trách” tách rời với hoạt động sản xuất, phó mặc hiệu quả kinh doanh cho Ban Giám đốc. Để tiếng nói của Đảng có trọng lượng với giới chủ, bản thân Bí thư cấp ủy phải là người cầu thị, am hiểu sâu sắc nhất về quản trị doanh nghiệp, kỹ thuật công nghệ và bám sát biến động của thị trường. Bí thư cấp ủy nên là người giữ các vị trí quản lý trọng yếu trong bộ máy điều hành (Giám đốc nhân sự, Trưởng phòng kỹ thuật, quản đốc phân xưởng). Người đứng đầu cấp ủy phải dũng cảm đi đầu trong việc tiếp thu công nghệ mới, gương mẫu chấp hành kỷ luật lao động, trực tiếp đối thoại, giải quyết những điểm nóng về quan hệ lao động, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công nhân. Đồng thời, tổ chức đảng cấp trên cần thiết lập cơ chế ràng buộc trách nhiệm cá nhân thật chặt chẽ đối với Bí thư cấp ủy cơ sở, lấy kết quả ổn định sản xuất, sự hài hòa trong quan hệ lao động và mức độ tăng trưởng của doanh nghiệp làm thước đo cao nhất để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu. Nếu một doanh nghiệp có tổ chức cơ sở đảng nhưng lại để xảy ra tình trạng

đình công, lũng công tự phát, có đảng viên vi phạm pháp luật, trục lợi tài sản công ty, hoặc tổ chức cơ sở đảng bị giới chủ vô hiệu hóa, người đứng đầu cấp ủy phải công khai giải trình và chịu trách nhiệm kỷ luật trước tổ chức. Cấp ủy cấp trên kiên quyết thực hiện phương châm “kịp thời thay thế, cho từ chức những cán bộ yếu kém về năng lực, thiếu trách nhiệm, uy tín thấp” [26, tr.138], không để những cán bộ mang tư tưởng cơ hội, làm việc hình thức tiếp tục giữ trọng trách, làm ảnh hưởng đến thanh danh của Đảng trong mắt các nhà đầu tư và người lao động. Bằng sự công tâm, khách quan, tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm của cấp ủy, Bí thư cấp ủy sẽ truyền cảm hứng, khơi dậy niềm tin từ phía Hội đồng quản trị và sự đồng lòng sâu sắc của toàn thể đội ngũ công nhân lao động trong công cuộc xây dựng doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước vững mạnh.

Ba là, đổi mới cách thức sinh hoạt tư tưởng bám sát thực tiễn sản xuất kinh doanh, định hướng hội nhập và chủ động bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm công nghiệp, thương mại lớn nhất cả nước, nơi có độ mở kinh tế rất cao, thu hút hàng triệu lao động nhập cư đa dạng về văn hóa, vùng miền. Cùng với những thành tựu về tăng trưởng, khu vực doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, đặc biệt tại các khu chế xuất, khu công nghiệp, cũng đang đối mặt với những thách thức phức tạp về an ninh công nhân, sự xâm nhập của các tà đạo, tín dụng đen và đặc biệt là sự lôi kéo, kích động đình công trái pháp luật từ các thế lực thù địch thông qua mạng xã hội. Đảng ta đã cảnh báo rất rõ: “Đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng có lúc, có nơi còn bị động, nhất là trên không gian mạng” [26, tr.379]. Do đó, cấp ủy cơ sở phải đưa thực tiễn sinh động, những vấn đề vướng mắc trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước vào các buổi sinh hoạt đảng định kỳ. Tổ chức cơ sở đảng phải chuyển trọng tâm từ việc bàn luận những vấn đề lý luận vĩ mô, xa vời sang việc trực tiếp phân tích, tìm giải pháp tháo gỡ những điểm nghẽn thực tế của người lao động và doanh nghiệp. Trong các kỳ sinh hoạt, cấp ủy cần chủ động đưa ra thảo luận các chuyên đề về xu hướng dịch chuyển chuỗi cung ứng toàn cầu, yêu cầu sản xuất xanh, sản xuất ít phát thải carbon hay các rào cản kỹ thuật thế hệ mới để định hướng cho người lao động hiểu rõ khó khăn của doanh nghiệp, từ đó chia sẻ áp lực với giới chủ. Quan trọng hơn, cấp ủy phải chủ động xây dựng mạng lưới nắm bắt tư tưởng, dư luận công nhân thông qua các hạt

nhân là đảng viên, công đoàn viên. Cần đặc biệt chú trọng việc định hướng thông tin, giải thích cặn kẽ các chính sách mới về Luật Đất đai, Luật Bảo hiểm Xã hội, Luật Lao động để công nhân không bị kẻ xấu lợi dụng sự thiếu hiểu biết để kích động tập trung đông người, gây rối an ninh trật tự. Chi ủy cần chỉ đạo Đoàn Thanh niên, Công đoàn tổ chức các diễn đàn đối thoại trực tiếp, các câu lạc bộ công nhân nhà trọ để kịp thời nắm bắt tâm tư, đồng thời trang bị cho người lao động kênh thông tin hữu hiệu, kỹ năng nhận diện tin giả trên không gian Internet. Cấp ủy phải phối hợp chặt chẽ với lực lượng công an khu vực, chính quyền địa phương triển khai hiệu quả các mô hình phòng chống tội phạm, ngăn chặn tín dụng đen, ma túy xâm nhập vào môi trường nhà máy. Bằng việc định hướng thông tin kịp thời, giải thích thấu đáo và minh bạch, tổ chức đảng sẽ giành thế chủ động trên mặt trận tư tưởng. Khi nội dung giáo dục tư tưởng bám sát hơi thở cuộc sống, trực tiếp bảo vệ lợi ích chính đáng và sự bình yên của người lao động, họ sẽ thấu hiểu sâu sắc vai trò của Đảng. Sự thấu hiểu này sẽ chuyển hóa thành sức đề kháng tự nhiên mạnh mẽ, giúp hàng vạn công nhân kiên định lập trường, không bị dao động trước các luận điệu xuyên tạc, chủ động bảo vệ uy tín của tổ chức đảng và xây dựng thế trận an ninh nhân dân, thế trận lòng dân vững chắc, bất khả xâm phạm ngay từ nền móng các khu công nghiệp.

Bốn là, kiên trì, linh hoạt trong công tác tuyên truyền, vận động, tạo sự đồng thuận và thay đổi nhận thức của chủ doanh nghiệp. Nhận thức, thái độ và sự ủng hộ của người sử dụng lao động quyết định trực tiếp đến không gian, thời gian và điều kiện vật chất cho hoạt động của tổ chức đảng. Trên thực tế tại Thành phố Hồ Chí Minh, không ít chủ doanh nghiệp (đặc biệt là chủ doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) vẫn mang tâm lý e ngại, lo sợ tổ chức cơ sở đảng sẽ can thiệp sâu vào quyền điều hành kinh doanh, làm lộ lọt bí mật công nghệ, hoặc các buổi sinh hoạt đảng sẽ làm gián đoạn dây chuyền sản xuất, tiêu tốn quỹ thời gian của người lao động. Để tháo gỡ điểm nghẽn này, cấp ủy các cấp cần khắc phục triệt để tâm lý né tránh, ngại va chạm. Giải pháp then chốt là cần “chủ động tiếp xúc, đối thoại, tuyên truyền, vận động và tạo mối quan hệ hiểu biết, tin cậy đối với chủ doanh nghiệp” [88, tr. 5]. Việc tuyên truyền không thể tiến hành một cách chung chung, khuôn mẫu, mà phải sử dụng nghệ thuật “dân vận khéo”, lấy thực tiễn làm minh chứng. Bí thư cấp ủy phải trực tiếp gặp gỡ, trao đổi chân thành, cởi mở với chủ doanh nghiệp, thông qua các diễn đàn, các buổi ăn trưa làm việc, để phân tích rành mạch về sự tương đồng trong mục

tiêu của Đảng và mục tiêu của doanh nghiệp. Phải khéo léo chứng minh bằng những con số, sự việc thực tiễn rằng: tổ chức cơ sở đảng không bao giờ là rào cản hành chính, mà là nhân tố kiến tạo quan hệ lao động hài hòa, ổn định.

4.2.2. Đổi mới việc đề ra nghị quyết, chủ trương lãnh đạo phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp và tổ chức Đảng; chú trọng công tác tuyên truyền, vận động và xây dựng quan hệ phối hợp với chủ hoặc quản lý doanh nghiệp

Trong suốt quá trình lãnh đạo, Đảng ta luôn coi việc nâng cao chất lượng xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện nghị quyết là khâu then chốt, quyết định trực tiếp đến năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng. Bước vào kỷ nguyên mới, Văn kiện Đại hội XIV khẳng định: “Xây dựng kế hoạch nâng cao năng lực hoạch định đường lối chủ trương của Đảng ở Trung ương và địa phương” [25, tr.172] “là lời hiệu triệu, là mệnh lệnh của trách nhiệm trước lịch sử” [25, tr. 24]; đồng thời Đại hội XIV cũng chỉ ra yêu cầu có tính bước ngoặt: “Văn kiện đặt trọng tâm vào việc thiết kế chương trình hành động, cơ chế kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả; coi dữ liệu, chỉ số và phản hồi của Nhân dân là một căn cứ quan trọng để điều chỉnh chính sách” [25, tr. 24]. Đối với doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, nghị quyết, chủ trương lãnh đạo của cấp ủy không chỉ đóng vai trò định hướng mà còn là bản cam kết đồng hành cùng sự phát triển của doanh nghiệp. Nếu nghị quyết ban hành mang tính giáo điều, xa rời thực tiễn, rập khuôn theo khối cơ quan hành chính nhà nước, thì tiếng nói của Đảng sẽ trở nên xa lạ, không thể đi vào đời sống sản xuất kinh doanh và vô tình tự đẩy tổ chức đảng ra bên lề sự phát triển của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Về mặt thực tiễn, Thành phố Hồ Chí Minh đang tập trung khơi thông mọi nguồn lực xã hội, khẳng định vai trò của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là một động lực quan trọng để xây dựng siêu đô thị năng động, hiện đại. Quá trình phát triển này đòi hỏi tổ chức cơ sở đảng trong của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải đổi mới căn bản phương thức lãnh đạo. Nhìn thẳng vào sự thật, Đề án số 01-ĐA/TU ngày 30/12/2025 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “công tác thành lập và hoạt động của tổ chức đảng... trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước còn hạn chế, chất lượng hoạt động của một số tổ chức đảng chưa cao” [90, tr. 1-2]. Tại các của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, do áp lực gay gắt về chỉ tiêu lợi

nhuận, chi phí vận hành và tính chất đa dạng về sở hữu (bao gồm cả các nhà đầu tư nước ngoài), nhiều cấp ủy còn rất lúng túng trong việc ban hành nghị quyết. Một bộ phận cấp ủy rơi vào trạng thái sao chép nguyên văn văn bản cấp trên, chủ trương đưa ra thiếu tính khả thi, gây tâm lý dị ứng từ phía chủ doanh nghiệp và sự hờ hợt của người lao động.

Để khắc phục những hạn chế, yếu kém nêu trên, đồng thời hiện thực hóa các định hướng chiến lược của Đảng, Bộ Chính trị tại Kết luận số 58-KL/TW đã yêu cầu các cấp ủy phải chuyển biến mạnh mẽ, thực chất, trong đó nhấn mạnh chỉ đạo: “Chuyển mạnh từ tư duy “lãnh đạo, quản lý” sang “định hướng, hỗ trợ, đồng hành”, tăng cường đối thoại, tạo đồng thuận với chủ doanh nghiệp; không hành chính hoá, không cản trở hoạt động sản xuất, kinh doanh hợp pháp của doanh nghiệp” [12, tr. 3]. Yêu cầu đổi mới này đòi hỏi tổ chức đảng phải thay đổi quy trình xây dựng chủ trương lãnh đạo, kết hợp chặt chẽ giữa tính Đảng với tính thực tiễn kinh tế. Việc xây dựng nghị quyết trúng và đúng, đi đôi với đẩy mạnh công tác dân vận khéo, tạo lập cơ chế phối hợp minh bạch với Hội đồng quản trị, Ban Giám đốc chính là giải pháp đột phá mở đường, giúp tổ chức cơ sở đảng khẳng định vị thế hạt nhân chính trị, tạo sự thừa nhận tự nguyện và tin tưởng tuyệt đối từ phía giới chủ và người lao động.

Những biện pháp, cách thức cụ thể để triển khai giải pháp này hiệu quả:

Một là, đổi mới căn bản quy trình xây dựng, ban hành nghị quyết lãnh đạo theo hướng tinh gọn, thiết thực, bám sát nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Biện pháp này nhằm xóa bỏ triệt để tính giáo điều, hình thức trong công tác ban hành chủ trương của Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Cấp ủy phải khảo sát kỹ lưỡng tình hình thực tế, các chỉ tiêu kinh doanh, biến động đơn hàng và đời sống người lao động trước khi dự thảo nghị quyết. Nội dung nghị quyết hằng tháng, hằng quý không sa đà vào các thuật ngữ lý luận thuần túy mà phải được “kinh tế hóa”, tập trung vào các chuyên đề sát sườn như: lãnh đạo đảng viên tiên phong cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất, giảm tỷ lệ sản phẩm lỗi, bảo đảm an toàn lao động và bảo vệ môi trường. Quy định số 196-QĐ/TW của Ban Bí thư về tổ chức đảng trong các tập đoàn, tổng công ty, doanh nghiệp đã nhấn mạnh nguyên tắc phối hợp và xác định các cấp ủy phải: “xây dựng và ban hành quy chế làm việc theo các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước” [9, tr. 5]. Việc vận dụng tinh thần chỉ đạo này vào khu vực ngoài nhà nước đòi hỏi một nghị quyết đạt chuẩn phải trả lời rõ

ràng câu hỏi: chủ trương này đóng góp gì cho sự phát triển ổn định của doanh nghiệp và cải thiện đời sống công nhân. Dự thảo nghị quyết phải được gửi lấy ý kiến rộng rãi trong chi bộ và tham vấn cởi mở với Ban Giám đốc trước khi chính thức ban hành. Nghị quyết phải được thể hiện bằng văn phong ngắn gọn, áp dụng nguyên tắc "sáu rõ, một xuyên suốt" được khẳng định tại Kết luận số 58-KL/TW: "rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ sản phẩm, rõ thẩm quyền và một nhiệm vụ - một đầu mối xuyên suốt" [12, tr. 6]. Khi nghị quyết của chi bộ mang hơi thở của dây chuyền sản xuất, giải quyết đúng những bức xúc về bữa ăn ca, chế độ tăng ca hay môi trường độc hại, tiếng nói của Đảng sẽ tự động có trọng lượng đối với cả người lao động lẫn Ban Giám đốc. Thêm vào đó, quy trình ban hành nghị quyết phải kết hợp chặt chẽ với việc giao nhiệm vụ cụ thể cho từng đảng viên gắn với khung đánh giá chỉ số hiệu quả công việc (KPIs) chuyên môn tại phân xưởng. Cấp ủy cần định kỳ hằng tháng kiểm điểm tiến độ thực hiện nghị quyết ngay trong các kỳ sinh hoạt chi bộ, kịp thời điều chỉnh những chỉ tiêu xa rời thực tế hoặc không còn phù hợp với diễn biến thị trường. Sự đổi mới bài bản, khoa học trong quy trình xây dựng nghị quyết sẽ biến văn kiện của Đảng thành cảm nang hành động thực chất, triệt tiêu tận gốc bệnh thành tích, tạo niềm tin cho giới chủ và động lực phấn đấu cho toàn thể đội ngũ công nhân lao động.

Hai là, đa dạng hóa và hiện đại hóa phương thức tuyên truyền, vận động, chuyển hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng thành hành động tự giác của người lao động và sự đồng thuận của chủ doanh nghiệp. Biện pháp này giải quyết khâu đưa nghị quyết vào cuộc sống trong điều kiện công nhân làm việc theo ca kíp và chủ doanh nghiệp luôn tính toán tối ưu hóa chi phí thời gian. Cấp ủy cần khắc phục hoàn toàn phương thức truyền đạt một chiều, đọc tài liệu khô khan tại các hội nghị kéo dài làm ảnh hưởng đến giờ làm việc. Thay vào đó, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số để tóm tắt nghị quyết thành các đồ họa thông tin (infographic), video ngắn hoặc các bản tin điện tử sinh động để chuyển tải trực tiếp qua ứng dụng Sổ tay đảng viên điện tử, các nhóm Zalo, Viber nội bộ của phân xưởng và bảng tin điện tử tại nhà ăn công nhân. Đề án số 01-ĐA/TU ngày 30/12/2025 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã chỉ rõ nhiệm vụ: "Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy, làm tốt chức năng quản lý của cơ quan nhà nước, lấy doanh nghiệp là trung tâm, là chủ thể trong công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân, người lao động, chủ doanh nghiệp...

Tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ, chuyển đổi số,... góp phần nâng cao hiệu quả tuyên truyền, tiếp cận công nhân lao động, chủ doanh nghiệp trẻ" [90, tr. 11-12]. Cấp ủy phải lãnh đạo các tổ chức đoàn thể (Công đoàn, Đoàn Thanh niên) lồng ghép nội dung nghị quyết vào các phong trào thi đua "Lao động giỏi, lao động sáng tạo", "Đồng hành cùng doanh nghiệp vượt khó". Đồng thời, công tác tuyên truyền đối với chủ doanh nghiệp phải được thực hiện bằng nghệ thuật dân vận khéo, kiên trì, linh hoạt. Bí thư cấp ủy phải thường xuyên gặp gỡ, đối thoại, chân thành lắng nghe và chủ động giải thích để chủ doanh nghiệp thấy rõ việc tuân thủ đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước chính là giải pháp nâng cao uy tín thương hiệu, giúp doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phát triển bền vững và hội nhập quốc tế an toàn. Khi công tác tuyên truyền đánh đúng vào tâm lý, giải quyết đúng quyền lợi và trách nhiệm của các bên, nghị quyết của Đảng sẽ trở thành nhu cầu tự thân, thành động lực thi đua sản xuất, tạo ra bầu không khí lao động đoàn kết, hăng hái trong toàn nhà máy.

Ba là, chủ động xây dựng, hoàn thiện và vận hành hiệu quả Quy chế phối hợp công tác giữa cấp ủy đảng với Hội đồng quản trị, Ban Giám đốc doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Biện pháp này tạo hành lang pháp lý nội bộ minh bạch và cơ chế vận hành thực chất, bảo đảm sự hài hòa lợi ích giữa Nhà nước, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và người lao động. Cấp ủy phải chủ động đàm phán, thương lượng với chủ doanh nghiệp để ký kết Quy chế phối hợp làm việc trên tinh thần tôn trọng, hợp tác và cùng phát triển. Đề án số 01-ĐA/TU của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã đặt ra chỉ tiêu cụ thể: "100% tổ chức đảng trong các doanh nghiệp, đơn vị rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện và thực hiện tốt các quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm, mối quan hệ công tác, quy chế làm việc phù hợp với thực tiễn, yêu cầu, nhiệm vụ mới" [90, tr. 11]. Quy định số 196-QĐ/TW của Ban Chấp hành Trung ương cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc: "xây dựng quy chế phối hợp công tác, cụ thể hoá nội dung Quy định này và các quy định có liên quan" [9, tr. 5]. Trong nội dung quy chế phối hợp, cần phân định rạch ròi phạm vi trách nhiệm: Ban Giám đốc toàn quyền điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh theo quy định của pháp luật và điều lệ công ty; Cấp ủy đóng vai trò định hướng chính trị tư tưởng, lãnh đạo các đoàn thể tuyên truyền vận động công nhân chấp hành nghiêm kỷ luật lao động, đồng thời làm cầu nối hỗ trợ doanh nghiệp tháo gỡ các vướng mắc về thủ tục hành chính với chính quyền địa phương. Quy định số 196-QĐ/TW chỉ

rõ: “Đảng ủy doanh nghiệp nhà nước chủ trì, phối hợp với cấp ủy địa phương nơi các đơn vị thành viên đặt trên địa bàn lãnh đạo, chỉ đạo các tổ chức đảng thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh và công tác cán bộ” [9, tr. 4]. Hằng quý, cấp ủy và Ban Giám đốc tổ chức họp giao ban định kỳ để thông báo tình hình, thống nhất các chủ trương lớn liên quan đến nhân sự, kế hoạch sản xuất và các chính sách phúc lợi cho người lao động. Quy chế phối hợp phải được số hóa và công khai minh bạch trên hệ thống quản trị nội bộ của đơn vị. Việc vận hành một cơ chế phối hợp rành mạch, minh bạch sẽ đập tan hoàn toàn sự nghi ngờ, lo ngại của giới chủ về việc tổ chức đảng can thiệp thô bạo vào quyền quản lý, biến tổ chức cơ sở đảng từ vị thế lãnh đạo, quản lý trở thành một đối tác chiến lược tin cậy, đồng hành cùng sự trường tồn của doanh nghiệp.

Bốn là, phát huy cao độ vai trò cầu nối của tổ chức đảng trong việc giải quyết hài hòa mối quan hệ lợi ích giữa Nhà nước, chủ doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và người lao động, kiến tạo môi trường lao động ổn định, tiến bộ. Biện pháp này nhằm khẳng định giá trị thực tiễn và "sức mạnh mềm" của Đảng trong việc duy trì sự ổn định chính trị - xã hội ngay từ gốc rễ nhà máy. Trong nền kinh tế thị trường, mâu thuẫn giữa mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận của giới chủ và nhu cầu nâng cao tiền lương, phúc lợi của công nhân luôn tiềm ẩn nguy cơ bùng phát thành tranh chấp. Cấp ủy đảng phải đứng ở vị trí công tâm, sử dụng phương pháp "Dân vận khéo" để chủ động phòng ngừa, giải quyết từ sớm, từ xa các xung đột lợi ích. Đề án số 01-ĐA/TU của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã giao nhiệm vụ rõ ràng: "Tổ chức đảng trong doanh nghiệp phối hợp chặt chẽ với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp để tuyên truyền, vận động công nhân, người lao động thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, giúp doanh nghiệp hoạt động ổn định và phát triển bền vững; quan tâm quyền lợi, chăm lo đời sống của người lao động đồng thời bảo đảm hài hòa lợi ích của doanh nghiệp" [90, tr.15]. Cấp ủy lãnh đạo Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thương lượng, đàm phán và ký kết Thỏa ước lao động tập thể với nhiều điều khoản có lợi hơn cho công nhân so với quy định của luật, như: nâng nâng chất lượng bữa ăn giữa ca, hỗ trợ tiền thuê nhà trọ, tiền gửi trẻ, xe đưa đón công nhân dịp Tết và thưởng năng suất. Mặt khác, tổ chức đảng làm tốt công tác tư tưởng, giáo dục người lao động chia sẻ khó khăn với doanh nghiệp trong những giai đoạn đứt gãy chuỗi cung ứng, suy giảm đơn hàng, tuyệt đối không hòa theo các phần tử xấu kích động đình công, lãn công trái pháp luật. Sự chủ động hòa giải,

xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ của tổ chức cơ sở đảng chính là bệ đỡ vững chắc giúp doanh nghiệp giảm thiểu rủi ro vận hành, tạo sự tâm phục khẩu phục của chủ đầu tư và củng cố niềm tin trọn vẹn của giai cấp công nhân đối với sự lãnh đạo của Đảng.

Năm là, đề cao trách nhiệm nêu gương, nâng cao bản lĩnh chính trị và năng lực đối thoại, thương lượng của đội ngũ cấp ủy viên, nhất là Bí thư cấp ủy đối với chủ doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Biện pháp này tập trung vào khâu cán bộ - nhân tố quyết định sự thành bại của việc đưa nghị quyết vào cuộc sống. Bí thư cấp ủy trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước lý tưởng nhất phải là người giữ các vị trí quản lý trọng yếu (như Giám đốc nhân sự, Trưởng phòng kỹ thuật, Quản đốc phân xưởng) hoặc là chuyên gia công nghệ có uy tín cao. Kết luận số 58-KL/TW của Bộ Chính trị yêu cầu: "Chuẩn hoá chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cấp ủy viên cơ sở, bí thư chi bộ theo hướng thực chất, sát thực tiễn, tăng cường tập huấn theo tình huống; chú trọng phát triển năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quản trị, kỹ năng số và xử lý tình huống thực tiễn ở cơ sở" [12, tr. 7]. Cấp ủy cấp trên phải định kỳ mở các khóa đào tạo chuyên sâu về kỹ năng mềm cho đội ngũ bí thư chi bộ trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, tập trung vào kỹ năng thương lượng, đàm phán, nghệ thuật thuyết phục giới chủ, quản trị khủng hoảng truyền thông và xử lý các vụ việc phức tạp về an ninh công nhân. Đề án số 01-ĐA/TU của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh cũng nhấn mạnh giải pháp: "Chăm lo xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác đảng, công tác chính trị - xã hội trong doanh nghiệp, đơn vị" [90, tr. 16]. Bản thân từng đồng chí cấp ủy viên phải gương mẫu đi đầu trong lao động sản xuất, đạt chỉ số năng suất cao nhất, có kỷ luật công nghiệp nghiêm ngặt để làm gương cho quần chúng noi theo. Khi Bí thư chi bộ thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, am hiểu sâu sắc pháp luật kinh tế, có năng lực tư vấn quản trị hiệu quả và đối thoại bình đẳng với Hội đồng quản trị, tiếng nói của cấp ủy sẽ có trọng lượng quyết định, bảo đảm cho các nghị quyết, chủ trương của Đảng ban hành đều được tôn trọng, tiếp thu và triển khai mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội to lớn trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

4.2.3. Tăng cường công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có phẩm chất, năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; coi trọng lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí bí thư cấp ủy có vị trí cao trong hệ thống quản lý của doanh nghiệp

Chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh luôn khẳng định cán bộ là cái gốc của mọi công việc, là nhân tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp cách mạng. Quán triệt sâu sắc nguyên lý đó, Đại hội XIV của Đảng đã nhấn mạnh yêu cầu: “bảo đảm triển khai hiệu quả cơ chế sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín” [26, tr. 406]. Gắn kết chặt chẽ công tác tổ chức cán bộ với thực tiễn sản xuất kinh doanh là nguyên tắc sống còn. Việc xây dựng đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên cần tập trung vào hiệu quả kinh tế - xã hội. Do đó, đối với tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, việc nâng cao chất lượng đội ngũ và đột phá cơ cấu lại vị trí của bí thư cấp ủy trong ban điều hành là phương thức hữu hiệu nhất để nâng cao năng lực lãnh đạo, giúp tổ chức đảng đề ra nghị quyết trúng, đúng, theo kịp xu thế hội nhập.

Về mặt thực tiễn, các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh đang là động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, Văn kiện Đại hội XIV đã thẳng thắn chỉ rõ một điểm nghẽn: “Một bộ phận cán bộ, đảng viên, kể cả cán bộ cấp cao thiếu tu dưỡng, rèn luyện, không gương mẫu” [26, tr. 166]. Tại nhiều doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, các cấp ủy viên chủ yếu hoạt động kiêm nhiệm, mang tâm lý “làm công ăn lương”, nể nang, né tránh, dẫn đến lúng túng khi đối thoại với chủ doanh nghiệp để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi người lao động. Bài tham luận của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh cũng nhìn nhận yêu cầu cấp thiết phải tập trung “xây dựng đội ngũ đảng viên có năng lực, trình độ, tiên phong trong công tác, học tập, lao động” [88, tr. 2]. Sự yếu kém về năng lực chuyên môn và vị thế khiêm tốn của bí thư cấp ủy trong hệ thống quản trị làm giảm chiều sâu quyết sách, khiến tổ chức đảng thụ động, mờ nhạt. Do vậy, giải pháp tăng cường xây dựng đội ngũ và bố trí cán bộ cấp ủy giữ vị trí then chốt là đòi hỏi tất yếu.

Để triển khai giải pháp này trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện nhiệm vụ, cần tập trung thực hiện bằng các biện pháp, cách thức sau:

Một là, đổi mới căn bản tư duy và phương pháp đánh giá, quy hoạch cán bộ, đảng viên trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, lấy hiệu quả sản xuất kinh doanh làm thước đo chủ yếu. Thực tiễn công tác xây dựng Đảng đã chứng minh, đánh giá cán bộ là khâu mở đầu, có ý nghĩa quyết định đến toàn bộ quy trình công tác nhân sự. Tuy nhiên, trong thời gian qua tại nhiều tổ chức cơ sở đảng thuộc doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, việc đánh giá đảng viên, cấp ủy viên vẫn còn mang nặng tính hành chính, khuôn mẫu, áp dụng máy móc các tiêu chí của khu vực cơ quan nhà nước. Điều này dẫn đến tình trạng cào bằng, không phản ánh đúng năng lực thực tiễn và sự cống hiến của đảng viên đối với doanh nghiệp. Để khắc phục triệt để điểm nghẽn này, tổ chức đảng phải thực hiện nghiêm túc tinh thần Đại hội XIV: “Nhận xét, đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, có tiêu chí gắn với hiệu quả, kết quả thực hiện nhiệm vụ, thông qua sản phẩm cụ thể” [25, tr. 406]. Việc vận dụng quan điểm này vào môi trường doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước đòi hỏi một sự thay đổi mang tính cách mạng về tư duy. Thước đo cao nhất cho phẩm chất chính trị và năng lực của cấp ủy viên, đảng viên ở khu vực này không chỉ là những bản thu hoạch nghị quyết, mà chính là năng suất lao động vượt trội, ý thức tuân thủ kỷ luật công nghiệp khắt khe và khả năng quy tụ, dẫn dắt quần chúng người lao động. Chi ủy cần chủ động phối hợp chặt chẽ với Ban Giám đốc, bộ phận nhân sự của công ty để xây dựng một Bộ tiêu chí đánh giá tích hợp. Theo đó, kết quả đánh giá chất lượng đảng viên cuối năm phải được gắn liền hữu cơ với chỉ số đo lường hiệu quả công việc (KPIs) mà doanh nghiệp đã giao. Một đảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trước hết phải là một người thợ bậc cao, một kỹ sư có nhiều sáng kiến cải tiến kỹ thuật làm lợi cho công ty, hoặc một quản lý kinh doanh mang lại doanh thu vượt chỉ tiêu. Phương pháp đánh giá phải đảm bảo tính đa chiều (360 độ): có sự tự phê bình của cá nhân, sự nhận xét của chi bộ, sự đánh giá từ phía tổ chức Công đoàn đại diện cho người lao động, và đặc biệt là góc nhìn thẩm định từ phía người sử dụng lao động (chủ doanh nghiệp). Sự tham gia đánh giá của chủ doanh nghiệp không làm mất đi tính độc lập của tổ chức đảng, mà ngược lại, nó minh chứng cho sự công khai, minh bạch và gắn kết lợi ích giữa tổ chức đảng với sự phát triển của công ty. Dựa trên kết quả đánh giá thực chất đó, cấp ủy tiến hành công tác quy hoạch nguồn nhân sự một cách khoa học. Tổ chức cơ sở đảng ưu tiên đưa vào quy hoạch cấp ủy khóa mới những đảng viên trẻ, năng động, đang giữ các vị trí tổ trưởng sản xuất,

trưởng ca, đốc công,... những người trực tiếp bám sát dây chuyền và thấu hiểu tâm tư công nhân. Việc quy hoạch phải đảm bảo nguyên tắc "động" và "mở", kiên quyết đưa ra khỏi danh sách quy hoạch những cá nhân có biểu hiện chây ì, ngại khó, vi phạm nội quy an toàn lao động hoặc không có uy tín trước tập thể. Bên cạnh đó, tổ chức cơ sở đảng cần có cơ chế kiến nghị trực tiếp với Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc để quy hoạch, đề bạt những đảng viên ưu tú này vào các vị trí quản lý cấp trung và cấp cao của doanh nghiệp. Sự đồng bộ giữa quy hoạch cán bộ của Đảng và quy hoạch nhân sự lãnh đạo của doanh nghiệp sẽ tạo ra một động lực to lớn. Khi mỗi người lao động nhìn thấy tấm gương của những đảng viên đi lên bằng chính thực tài, năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức minh bạch, họ sẽ có niềm tin tuyệt đối vào tổ chức cơ sở đảng. Quá trình đánh giá, quy hoạch cán bộ được thực hiện công tâm, khách quan, lượng hóa bằng các con số kinh tế cụ thể chính là bước đi vững chắc nhất để xây dựng một đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên thực sự tinh nhuệ, đủ sức gánh vác vai trò hạt nhân chính trị, góp phần đưa doanh nghiệp vượt qua những biến động của thương trường và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu.

Hai là, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên "vừa hồng, vừa chuyên", đáp ứng khát khe yêu cầu của nền kinh tế thị trường.

Trong bối cảnh Thành phố Hồ Chí Minh đang chuyển mình mạnh mẽ, hướng tới xây dựng đô thị thông minh và trung tâm tài chính, dịch vụ quốc tế, các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải đối mặt với áp lực cạnh tranh cực kỳ gay gắt, đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao. Đứng trước yêu cầu đó, Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh xác định rõ, phải xây dựng “đội ngũ cán bộ, đảng viên có bản lĩnh chính trị vững vàng... có trình độ, năng lực chuyên môn, lý luận chính trị để hoàn thành các nhiệm vụ được giao” [88, tr. 4]. Đây là nhiệm vụ vừa mang tính cấp bách, vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài. Tuy nhiên, rào cản lớn nhất hiện nay tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước là quỹ thời gian. Khác với khối cơ quan hành chính sự nghiệp, người lao động và quản lý trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước bị ràng buộc chặt chẽ bởi hợp đồng lao động, ca kíp sản xuất và chỉ tiêu tiến độ, rất khó để cử cán bộ đi học tập lý luận chính trị tập trung dài ngày. Do đó, cấp ủy cấp trên (Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh, Đảng ủy các doanh nghiệp và các đảng ủy xã, phường) cần chủ động thiết kế, đổi mới căn bản các chương trình, lớp bồi dưỡng nghiệp vụ công tác

đảng. Các chương trình này phải được xây dựng theo tiêu chí: tinh gọn, hiện đại, sát thực tiễn và linh hoạt về thời gian. Cần đẩy mạnh hình thức đào tạo trực tuyến, đào tạo theo phương pháp micro-learning (bài giảng ngắn), hoặc tổ chức các khóa học vào ngày nghỉ cuối tuần, ngoài giờ hành chính để không làm gián đoạn dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp. Về mặt nội dung, chương trình bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở lý luận chính trị cơ bản, mà phải tích hợp sâu sắc các kỹ năng mềm thiết yếu cho môi trường doanh nghiệp. Đội ngũ cấp ủy viên cần được trang bị kỹ năng "dân vận khéo" trong điều kiện mới, nghệ thuật thương lượng và đàm phán với giới chủ, kiến thức sâu rộng về Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, và các cam kết về tiêu chuẩn lao động quốc tế (như các hiệp định EVFTA, CPTPP). Đặc biệt, cần bồi dưỡng cho họ năng lực nhận diện, xử lý điểm nóng, kỹ năng giải quyết mâu thuẫn để ngăn chặn từ xa các cuộc đình công, lãng công tự phát. Song song với việc bồi dưỡng lý luận và nghiệp vụ công tác đảng, cấp ủy cơ sở phải chủ động phối hợp, tham mưu cho Ban Giám đốc công ty tạo điều kiện, tài trợ kinh phí để đảng viên tham gia các khóa đào tạo nâng cao tay nghề, làm chủ công nghệ mới, tiếp cận các hệ thống quản lý chất lượng quốc tế (như ISO, Lean, Six Sigma). Phải biến chi bộ thành một môi trường học tập không ngừng, nơi mỗi đảng viên là một hạt nhân lan tỏa tinh thần đổi mới sáng tạo. Khi một Bí thư chi bộ am hiểu cả về nguyên tắc tập trung dân chủ của Đảng lẫn nghệ thuật quản trị nhân sự hiện đại; khi một đảng viên vừa kiên định lập trường chính trị, vừa là chuyên gia lập trình hệ thống điều khiển số bằng máy tính hay kỹ sư logistic giỏi, họ sẽ trở thành tài sản vô giá của cả Đảng và doanh nghiệp. Đội ngũ “vừa hồng, vừa chuyên” này chính là cầu nối vững chắc nhất để chuyển hóa các đường lối, chủ trương của Đảng thành chiến lược phát triển của công ty, đồng thời là chỗ dựa vững chắc bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho hàng vạn người lao động, góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội trên địa bàn Thành phố.

Ba là, tạo bước đột phá chiến lược trong việc lựa chọn, bố trí Bí thư cấp ủy đồng thời nắm giữ các vị trí trọng yếu trong hệ thống quản lý, điều hành của doanh nghiệp. Vị thế và năng lực cầm quyền của tổ chức cơ sở đảng tại cơ sở phụ thuộc mang tính quyết định vào người đứng đầu. Trong khu vực doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, nếu Bí thư cấp ủy chỉ là một công nhân sản xuất bình thường hoặc một nhân viên hành chính không có quyền quyết định về chuyên môn, thì tổ chức cơ sở đảng sẽ rơi vào thế yếu, hoạt động mang tính hình

thức, lời nói thiếu trọng lượng trước Ban Giám đốc và người lao động. Nhận thức sâu sắc vấn đề này, đây được xem là giải pháp then chốt mang tính quyết định thực quyền của Đảng. Tổ chức cơ sở đảng cấp trên và cấp ủy cơ sở phải có chiến lược kiên trì thuyết phục, “chú trọng kết nạp vào Đảng những cán bộ lãnh đạo công đoàn, đoàn thanh niên và cán bộ chủ chốt, chủ doanh nghiệp đủ tiêu chuẩn, điều kiện” [88, tr. 4]. Việc tạo nguồn Bí thư cấp ủy phải được định hướng nhắm trúng vào đội ngũ cán bộ quản lý của công ty. Mục tiêu là vận động, bồi dưỡng để kết nạp Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc (nếu đủ tiêu chuẩn chính trị) vào Đảng và bầu giữ chức Bí thư cấp ủy. Khi mô hình “Nhất thể hóa” này được thực hiện, các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước sẽ được hóa thân trực tiếp vào các quyết sách chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp một cách nhuần nhuyễn, tự nhiên, xóa bỏ hoàn toàn nguy cơ xung đột, đối đầu giữa công tác đảng và lợi ích kinh tế. Trong trường hợp chủ doanh nghiệp không phải là đảng viên hoặc không có nguyện vọng vào Đảng, cấp ủy cấp trên phải chỉ đạo quyết liệt việc cơ cấu, lựa chọn các đồng chí đang giữ chức vụ Giám đốc Nhân sự, Phó Tổng Giám đốc phụ trách sản xuất, hoặc Chủ tịch Công đoàn cơ sở để bầu làm Bí thư cấp ủy. Những người nắm giữ các vị trí trọng yếu này có tiếng nói quyết định đến việc tuyển dụng, phân bổ tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc. Họ có cơ hội tiếp xúc trực tiếp, thường xuyên với giới chủ ngoại quốc hoặc giới chủ tư nhân, từ đó sử dụng uy tín chuyên môn để khéo léo lồng ghép các yêu cầu của tổ chức cơ sở đảng vào định hướng của công ty. Để thực hiện thành công biện pháp này, Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh, Đảng ủy Doanh nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh phải trực tiếp vào cuộc, sử dụng các kênh đối ngoại, các hội nghị gặp gỡ doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hằng năm để làm công tác dân vận với giới chủ. Phải chứng minh cho các nhà đầu tư thấy rằng, việc giao trọng trách Bí thư cấp ủy cho các quản lý cấp cao của họ chính là một lợi thế cạnh tranh. Người Bí thư cấp ủy đó sẽ lãnh đạo lực lượng lao động nòng cốt bảo vệ tài sản doanh nghiệp, duy trì kỷ luật, ngăn ngừa phá hoại và thiết lập một kênh liên lạc trực tiếp, tin cậy với chính quyền địa phương. Khi người lãnh đạo cao nhất của Đảng tại cơ sở đồng thời là người có quyền lực về mặt kinh tế và nhân sự, tổ chức đảng sẽ thực sự có “thực quyền”, đủ sức quy tụ quần chúng, bảo vệ đảng viên và lãnh đạo toàn diện các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp hoạt động hiệu quả, xứng tầm với vị thế của môi trường kinh tế năng động nhất cả nước.

Bốn là, siết chặt kỷ luật, kỷ cương, thường xuyên rà soát, sàng lọc đội ngũ kết hợp với cơ chế bảo vệ cán bộ đảng viên năng động, sáng tạo. Sức mạnh của Đảng không chỉ nằm ở số lượng đảng viên mà chủ yếu nằm ở chất lượng, tính tiên phong và sức chiến đấu của từng cá nhân. Trong môi trường kinh tế tư nhân tại Thành phố Hồ Chí Minh, nơi chịu sự cọ xát trực tiếp với mặt trái của cơ chế thị trường, chủ nghĩa cá nhân, thực dụng và sức cám dỗ của lợi ích vật chất, công tác quản lý đảng viên càng đòi hỏi sự nghiêm minh và sắc bén hơn bao giờ hết. Cấp ủy phải kiên quyết “thực hiện nghiêm việc rà soát, sàng lọc, đưa những đảng viên không còn đủ tư cách ra khỏi Đảng” [15, tr. 8]. Đây là công việc phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, không có vùng cấm, không có ngoại lệ. Đối với những cá nhân phai nhạt lý tưởng cách mạng, giảm sút ý chí chiến đấu, không hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn trong thời gian dài làm ảnh hưởng đến năng suất của nhà máy, hoặc vi phạm nghiêm trọng nội quy doanh nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, cấp ủy phải xem xét thi hành kỷ luật nghiêm khắc, thậm chí khai trừ khỏi Đảng. Việc kiên quyết thanh lọc những “con sâu làm rầu nồi canh” không làm tổ chức đảng yếu đi, mà ngược lại, giúp nâng cao uy tín, danh dự của Đảng trước con mắt giám sát khắt khe của giới chủ và hàng ngàn công nhân. Song song với việc duy trì kỷ luật thép, tổ chức đảng phải đồng thời là một điểm tựa vững chắc, một lá chắn pháp lý và chính trị an toàn cho cán bộ. Quán triệt tư duy đổi mới của Trung ương, cấp ủy phải thiết lập và vận hành một cơ chế cụ thể nhằm “khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” [25, tr. 147]. Trong bối cảnh chuỗi cung ứng toàn cầu có nhiều biến động, việc quản trị doanh nghiệp đôi khi đòi hỏi những quyết định táo bạo, xé rào, vượt ra ngoài những khuôn khổ thông thường để cứu vãn đơn hàng, duy trì việc làm cho công nhân. Nếu một đảng viên giữ vị trí quản lý dám đứng ra chịu rủi ro để đưa ra các sáng kiến đột phá, thay đổi quy trình công nghệ, tìm kiếm thị trường mới mang lại lợi ích sống còn cho doanh nghiệp và người lao động, cấp ủy phải đứng ra ghi nhận, bảo vệ họ trước những định kiến hoặc sự tấn công ác ý. Sự minh định rõ ràng giữa việc trừng trị nghiêm khắc thói cơ hội, tham nhũng, tham ô tài sản công ty với việc bảo vệ, bao dung đối với những rủi ro khách quan trong quá trình đổi mới sáng tạo sẽ thấp lên ngọn lửa thi đua rộng khắp. Cơ chế này sẽ khắc phục tâm lý sợ sai, co cụm, đùn đẩy trách nhiệm đang tồn tại ở một bộ phận

cán bộ; từ đó kiến tạo nên một đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên xuất sắc, tràn đầy dũng khí, đủ sức gánh vác sứ mệnh hạt nhân chính trị, chèo lái doanh nghiệp vượt qua mọi giông bão của thời cuộc.

Năm là, đổi mới mạnh mẽ công tác tạo nguồn, phát triển đảng viên mới từ lực lượng công nhân trực tiếp sản xuất, lao động giỏi và ứng dụng công nghệ số trong công tác quản lý đảng viên.

Sự sống còn và phát triển bền vững của tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh phụ thuộc rất lớn vào khả năng thu hút, kết nạp thế hệ đảng viên trẻ, kế cận. Tuy nhiên, lực lượng lao động tại các khu chế xuất, khu công nghiệp rất biến động, áp lực mưu sinh cao, dẫn đến khó khăn trong việc phát hiện và bồi dưỡng nhân tố mới. Do đó, cấp ủy cơ sở cần thay đổi chiến lược tạo nguồn. Không chỉ tập trung vào đội ngũ quản lý cấp trung, tổ chức đảng phải hướng tầm nhìn xuống tận dây chuyền lắp ráp, phân xưởng sản xuất để tìm kiếm những quần chúng ưu tú. Cấp ủy cần phối hợp chặt chẽ, giao nhiệm vụ trực tiếp cho tổ chức Công đoàn và Đoàn Thanh niên phát động các phong trào thi đua thiết thực như “Bàn tay vàng”, “Thợ giỏi cấp Thành phố”, “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”. Thông qua ngọn lửa của phong trào thực tiễn, những quần chúng ưu tú nhất, những công nhân mẫn cán có tay nghề cao, có lối sống lành mạnh, hay giúp đỡ đồng nghiệp sẽ tự bộc lộ. Cấp ủy phân công đảng viên chính thức trực tiếp kèm cặp, giáo dục lý tưởng cách mạng cho những nhân tố này, giúp họ hiểu rằng vào Đảng là để cống hiến, để bảo vệ lẽ phải và nâng tầm giá trị bản thân. Quá trình bồi dưỡng phải linh hoạt, không nặng nề về thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi nhất về thời gian đi học lớp nhận thức về Đảng cho người lao động. Đi đôi với việc mở rộng đội ngũ, công tác quản lý đảng viên trong môi trường doanh nghiệp hiện đại buộc phải thực hiện chuyển đổi số toàn diện. Tính chất công việc làm theo ca kíp (ca 1, ca 2, ca đêm) khiến việc tập hợp đầy đủ đảng viên để họp chi bộ truyền thống trở nên bất khả thi. Vì vậy, cấp ủy cần áp dụng các nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin bảo mật do Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh triển khai (như Sổ tay Đảng viên điện tử) để quản lý hồ sơ, theo dõi quá trình sinh hoạt và cập nhật điểm số đánh giá. Việc nộp đảng phí, lấy ý kiến biểu quyết đối với những vấn đề không thuộc danh mục mật có thể được thực hiện trực tuyến, nhanh chóng và minh bạch. Ứng dụng công nghệ cũng giúp cấp ủy nắm bắt kịp thời diễn biến tư tưởng, những phản ánh từ cơ sở để có phương án xử lý tức thời.

Việc hiện đại hóa phương thức quản lý không chỉ giúp tiết kiệm chi phí, thời gian mà còn thể hiện sự thích ứng linh hoạt, chuyên nghiệp của tổ chức cơ sở đảng. Khi tổ chức cơ sở đảng liên tục được tiếp máu bằng những thể hệ công nhân tri thức mới, kết hợp với phương thức quản trị bằng công nghệ tiên tiến, năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu và tính tiên phong của Đảng sẽ được nhân lên gấp bội, bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện, tuyệt đối và vững chắc trong mọi loại hình doanh nghiệp.

4.2.4. Phát huy năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng thông qua mô hình "Chi bộ số", "Đảng viên số" và bộ tiêu chí đặc thù trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn căn dặn: “Chi bộ là nền móng của Đảng, chi bộ tốt thì mọi việc sẽ tốt” [64, tr.278]. Quán triệt sâu sắc tư tưởng đó, Đảng ta kiên định xác định việc nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên. Văn kiện Đại hội XIV tiếp tục khẳng định yêu cầu cấp bách phải: “Tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ” [26, tr. 283]. Đối với các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, chất lượng sinh hoạt đảng và việc duy trì nghiêm ngặt kỷ luật tổ chức chính là sức đề kháng và giữ vững bản chất giai cấp công nhân của Đảng. Nếu sinh hoạt đảng nghèo nàn, nguyên tắc tổ chức bị xem nhẹ, thì mọi phương thức lãnh đạo đều trở nên sáo rỗng, tổ chức đảng sẽ bị vô hiệu hóa và xa rời thực tiễn sản xuất.

Về mặt thực tiễn, Thành phố Hồ Chí Minh đang bước vào giai đoạn bứt phá khi vận hành tổ chức bộ máy hệ thống chính trị tinh gọn, hiện đại và tập trung khơi thông mọi nguồn lực từ khối kinh tế tư nhân. Quá trình chuyển đổi này đòi hỏi các tổ chức đảng tại doanh nghiệp phải khẩn trương đổi mới phương thức hoạt động. Tuy nhiên, nhìn thẳng vào thực tế, Văn kiện Đại hội XIV đã nghiêm khắc chỉ rõ: “Chất lượng sinh hoạt đảng ở một số nơi còn hình thức, tính chiến đấu trong tự phê bình và phê bình còn thấp. Công tác đánh giá, xếp loại chất lượng tổ chức cơ sở đảng, đảng viên vẫn chưa thực chất” [26, tr. 166]. Tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, do áp lực gay gắt về năng suất, thời gian ca kíp và việc đảng viên nhận lương từ chủ doanh nghiệp, dẫn đến tình trạng một bộ phận cán bộ “có biểu hiện đùn đẩy, né tránh, không dám làm” [26, tr. 166]. Sự lúng túng trong sinh hoạt và những bất cập trong việc áp dụng máy

móc bộ tiêu chí đánh giá từ khu vực công sang khu vực tư đã trở thành rào cản trực tiếp, làm giảm sút nghiêm trọng hiệu lực lãnh đạo của Đảng.

Để khắc phục những bất cập trên; đồng thời, hiện thực hóa tầm nhìn chiến lược của Đại hội XIV, Bộ Chính trị tại Kết luận số 58-KL/TW đã nhấn mạnh yêu cầu cốt lõi là cần chuyển trọng tâm từ củng cố sang nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động, quản trị và tổ chức thực hiện ở cơ sở; tiếp tục tăng cường xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh toàn diện. Thực tiễn tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy, sức chiến đấu ở một số nơi bị suy giảm nghiêm trọng do tính chất nể nang, né tránh, sợ va chạm của đảng viên làm thuê trước ông chủ. Sinh hoạt đảng ở nhiều chi bộ khối tư nhân rơi vào tình trạng hình thức, khô khan, xa rời thực tế sản xuất do áp dụng máy móc bộ tiêu chí đánh giá từ khối cơ quan hành chính nhà nước sang khối kinh tế tư nhân. Do vậy, việc ứng dụng công nghệ để xây dựng tổ chức bộ máy tinh gọn và chuẩn hóa thước đo định lượng đặc thù là đòi hỏi cấp bách để khơi thông sức chiến đấu của Đảng. Bộ Chính trị khẳng định xu thế tất yếu tăng cường số hóa, quản lý hồ sơ trên hệ thống liên thông với cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư và các cơ sở dữ liệu chuyên ngành, hình thành kho dữ liệu lớn của quốc gia đồng bộ trong toàn hệ thống chính trị; từng bước hình thành mô hình 'đảng viên số', 'chi bộ số', 'đảng bộ số'. Giải pháp đột phá này giúp định hình nền tảng quản trị thông minh, nâng cao năng lực tự chỉnh đốn và bứt phá sức mạnh nội sinh của tổ chức đảng.

Những biện pháp, cách thức cụ thể để triển khai giải pháp này hiệu quả:

Một là, đổi mới toàn diện nội dung, hình thức sinh hoạt đảng thích ứng với kỷ nguyên công nghệ thông qua việc quy trình hóa mô hình "Chi bộ số". Biện pháp này trực tiếp giải quyết bài toán khó khăn về quỹ thời gian cao kíp của công nhân và tối ưu hóa chất lượng sinh hoạt chính trị nội bộ. Cấp ủy cần tiến hành số hóa 100% tài liệu sinh hoạt, dự thảo nghị quyết chi bộ hằng tháng và chuyển tải trước cho đảng viên qua tài khoản bảo mật cá nhân trên hệ thống điện tử. Việc này giúp rút ngắn thời gian đọc văn bản tại cuộc họp trực tiếp, dành toàn bộ thời lượng cho việc thảo luận các giải pháp chuyên đề tháo gỡ điểm nghẽn sản xuất. Kết luận số 58-KL/TW cho phép: “mở rộng, đa dạng hình thức sinh hoạt đảng; kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến; nghiên cứu việc các đơn vị đặc thù và đảng viên thường xuyên di biến động được lựa chọn tổ chức đảng và hình thức sinh hoạt phù hợp, thuận lợi với điều kiện công tác và cư trú” [12, tr.3]. Đây

là căn cứ pháp lý mở đường quan trọng để chi bộ linh hoạt hội họp ngoài giờ sản xuất mà vẫn đảm bảo tính chính trị sâu sắc. Nội dung sinh hoạt của chi bộ số phải bám sát hơi thở của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, phân xưởng: bàn về tiến độ đơn hàng, an toàn lao động, giải pháp cải tiến công nghệ và nâng cao thu nhập cho công nhân. Chi ủy cần phân công rõ đảng viên phụ trách chịu trách nhiệm cập nhật các thông tin thời sự chính thống lên ứng dụng số để đảng viên tự nghiên cứu trước, biến buổi sinh hoạt thành diễn đàn hiến kế thực chất cho doanh nghiệp.

Hai là, xác định rõ tiêu chuẩn xây dựng mô hình "Đảng viên số" gắn với phương thức phân công nhiệm vụ khoa học, thực chất. Biện pháp này nhằm phát huy vai trò tiên phong của người đảng viên trên mặt trận kinh tế, biến mỗi đảng viên thành một hạt nhân năng suất trong lòng nhà máy. Mỗi đảng viên làm việc trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải được định danh hồ sơ năng lực số và phân công công việc cụ thể dựa trên vị trí việc làm. Kết luận số 58-KL/TW quy định nghiêm ngặt: "100% đảng viên được phân công nhiệm vụ cụ thể, gắn với nhiệm vụ chính trị, nhất là người đứng đầu theo nguyên tắc *"sáu rõ, một xuyên suốt"* (rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ sản phẩm, rõ thẩm quyền và một nhiệm vụ - một đầu mối xuyên suốt) [12, tr.6]. Tiêu chuẩn của đảng viên số trong kỷ nguyên mới phải được cụ thể hóa bằng hành động: gương mẫu ứng dụng trí tuệ nhân tạo, đi đầu trong cải tiến kỹ thuật, đạt chỉ số KPIs năng suất cao nhất phân xưởng để lan tỏa năng lượng tích cực cho quần chúng. Cấp ủy có trách nhiệm theo dõi, giao chỉ tiêu cụ thể hằng tháng cho từng đảng viên về công tác tuyên truyền, vận động quần chúng xung quanh chấp hành kỷ luật. Hệ thống quản trị số sẽ tự động cập nhật, ghi nhận và đánh giá mức độ hoàn thành lời thề đảng viên thông qua các sản phẩm công việc thực tế, loại bỏ hoàn toàn tình trạng đảng viên thụ động, hữu danh vô thực.

Ba là, định hình hệ thống tiêu chí trong Bộ tiêu chí mẫu về đánh giá, xếp loại chất lượng tổ chức đảng và đảng viên mang tính đặc thù của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Biện pháp này nhằm khắc phục hoàn toàn bệnh thành tích và khắc phục sự cào bằng trong thi đua xây dựng Đảng. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh cần ban hành bộ khung đánh giá định lượng riêng biệt, không rập khuôn theo khối hành chính sự nghiệp. Đối với tổ chức đảng, sản phẩm cụ thể để xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (đạt danh hiệu tổ chức đảng bốn tốt) phải gắn liền với các chỉ số phát triển vĩ mô của doanh nghiệp: hoàn thành

nghĩa vụ nộp thuế cho Nhà nước, trích nộp bảo hiểm xã hội đầy đủ không để nợ đọng, và giữ vững quan hệ lao động ổn định, không xảy ra đình công trái pháp luật. Đối với cá nhân đảng viên, kết quả xếp loại cuối năm của đảng viên phải được tích hợp, đối chiếu chặt chẽ với kết quả đánh giá năng suất lao động hằng tháng của chính doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Thước đo cơ bản để phân loại đảng viên xuất sắc là số lượng sáng kiến cải tiến kỹ thuật làm lợi cho công ty, tinh thần kỷ luật lao động nghiêm ngặt và mức độ uy tín, khả năng quy tụ quần chúng công nhân xung quanh mình. Quy trình đánh giá này cần thực hiện công khai, liên tục trên nền tảng số để bảo đảm tính đa chiều, khách quan và thực chất.

Bốn là, hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực, siết chặt kỷ luật tổ chức đi đôi với bảo vệ đảng viên đấu tranh phê bình thực chất. Biện pháp này nhằm đánh tan tâm lý nể nang, e dè, sợ bị trừ dập thu nhập hoặc ảnh hưởng đến vị trí việc làm trong môi trường nhạy cảm mang tính chất người làm thuê - ông chủ. Bí thư cấp ủy phải đi đầu thực hiện trách nhiệm nêu gương, chủ động tự soi, tự sửa khuyết điểm của bản thân trong điều hành cấp ủy để tạo không khí dân chủ, an toàn cho cấp dưới mạnh dạn phát biểu. Kết luận 58-KL/TW chỉ đạo phải: “tiếp tục nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ theo hướng thực chất, tăng tính lãnh đạo, tính giáo dục, tính chiến đấu và tính phòng ngừa; khắc phục tình trạng đùn đẩy, né tránh, ngại va chạm; xây dựng môi trường và cơ chế bảo vệ để đảng viên dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” [12, tr. 3]. Chi ủy phải xây dựng quy trình tiếp nhận thông tin bảo mật, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho những đảng viên dũng cảm đứng lên đấu tranh chống các hành vi sai trái của bộ phận quản lý như ép tăng ca quá giờ, cắt xén chế độ phúc lợi của công nhân. Tính chiến đấu phải được thể hiện qua việc chi bộ thẳng thắn chỉ ra những đảng viên suy thoái đạo đức lối sống, lười sinh hoạt, kiên quyết rà soát, sàng lọc và đưa ra khỏi Đảng những phần tử không còn đủ tư cách.

Năm là, thiết lập mạng lưới trận địa tư tưởng thông qua xây dựng lực lượng đảng viên nòng cốt đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trên không gian mạng nội bộ. Biện pháp này nhằm xây dựng tuyến phòng thủ mềm vững chắc, chủ động phòng ngừa, ngăn chặn từ sớm các nguy cơ kích động, lôi kéo công nhân gây mất an ninh trật tự nhà máy. Chi ủy cần chủ động lựa chọn các đảng viên trẻ, am hiểu công nghệ để thành lập tổ chuyên trách thông tin mạng nội bộ. Kết luận số 58-KL/TW giao nhiệm vụ rõ ràng: nghiên cứu xây

dụng quy định, chuẩn mực về sử dụng mạng xã hội đối với cán bộ, đảng viên; ứng dụng dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo trong phát hiện nguy cơ về an ninh chính trị nội bộ và thông tin giả, xấu độc; xây dựng lực lượng đảng viên nòng cốt trên không gian mạng để lan toả thông tin tích cực. Lực lượng nòng cốt này có trách nhiệm định hướng dư luận xã hội trong công nhân, chủ động đăng tải các thông tin tích cực, giải thích rõ các chính sách mới về bảo hiểm, tiền lương và pháp luật lao động trên các diễn đàn, hội nhóm mạng xã hội của nhà máy. Đồng thời, ứng dụng công nghệ để kịp thời phát hiện, đấu tranh phản bác các luận điệu xuyên tạc, kích động biểu tình, lãn công của các thế lực thù địch, giúp công nhân nâng cao cảnh giác chính trị, an tâm lao động sản xuất, bảo vệ sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

4.2.5. Đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng theo hướng định hướng, hỗ trợ, đồng hành gắn với số hóa quy chế phối hợp trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Trong bối cảnh kỷ nguyên mới, Bộ Chính trị đã ban hành Kết luận số 58-KL/TW đặt ra yêu cầu cấp bách phải đổi mới sâu sắc, toàn diện về mô hình phát triển, mô hình quản trị quốc gia, tổ chức bộ máy, phương thức lãnh đạo của Đảng và phương thức hoạt động của cả hệ thống chính trị. Để củng cố, nâng cao năng lực lãnh đạo phải đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước cho phù hợp với tình hình mới. Thực tiễn tại Thành phố Hồ Chí Minh - với gần 298.000 doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước - đòi hỏi tổ chức cơ sở đảng phải xác lập vị thế hạt nhân chính trị thông qua sự thừa nhận tự nguyện của chủ doanh nghiệp và người lao động. Hiện nay, nhiều cấp ủy cơ sở vẫn bộc lộ sự trì trệ, lúng túng khi giải quyết mối quan hệ công tác giữa lợi nhuận kinh tế và định hướng chính trị, dẫn đến tình trạng tổ chức đảng bị đặt ra bên lề hoạt động của đơn vị. Nhận diện rõ vướng mắc, bất cập này, Bộ Chính trị yêu cầu các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải chuyển mạnh từ tư duy lãnh đạo, quản lý sang định hướng, hỗ trợ, đồng hành, tăng cường đối thoại, tạo đồng thuận với chủ doanh nghiệp; không hành chính hoá, không cản trở hoạt động sản xuất, kinh doanh hợp pháp của doanh nghiệp. Từ yêu cầu khách quan đó, đòi hỏi phải nhận thức rõ rằng doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hoạt động theo quy luật thị trường khắc nghiệt, nơi chủ đầu tư nắm giữ tư liệu sản xuất và đặt mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận cùng sự tối ưu

hóa chi phí thời gian lên hàng đầu; do đó, nếu tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tiếp tục duy trì phương thức lãnh đạo mang tính mệnh lệnh hành chính, hội hợp rườm rà sẽ vấp phải sự kháng cự ngầm hoặc sự bất hợp tác từ phía giới chủ doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Chuyển sang phương thức định hướng, hỗ trợ, đồng hành là nghệ thuật để Đảng gắn kết chặt chẽ với thực tiễn sản xuất kinh doanh, biến đường lối thành động lực phát triển thực tế của doanh nghiệp, khắc phục triệt để căn bệnh hình thức và tâm lý mờ nhạt. Hơn nữa, trong môi trường sản xuất công nghiệp cao tốc khẩn trương, mọi quan hệ công tác giữa cấp ủy và ban điều hành phải được chế định bằng văn bản pháp lý nội bộ là quy chế phối hợp công tác, đòi hỏi phải được số hóa toàn diện trên các nền tảng quản trị nội bộ số của doanh nghiệp để phá vỡ rào cản thời gian và không gian. Việc số hóa quy chế phối hợp giúp công khai minh bạch ranh giới trách nhiệm khi Ban Giám đốc toàn quyền điều hành kinh tế còn tổ chức cơ sở đảng định hướng chính trị và hỗ trợ doanh nghiệp kết nối chính quyền, qua đó gạt bỏ mọi lo ngại của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước về việc tổ chức đảng can thiệp vào quyền quản trị; giúp tổ chức cơ sở đảng trở thành chỗ dựa tin cậy của doanh nghiệp, vừa giữ vững kỷ luật lao động, ngăn ngừa đình công tự phát, vừa bảo đảm sự lãnh đạo tuyệt đối, toàn diện của Đảng, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh trong kỷ nguyên mới.

Những biện pháp, cách thức cụ thể để triển khai giải pháp này hiệu quả:

Một là, xác định nội dung và đối tượng lãnh đạo thông qua việc chuyển hóa ngôn ngữ chính trị sang ngôn ngữ kinh tế, tạo sự đồng thuận với chủ doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Biện pháp này giải quyết khâu nhận thức và phân định mục tiêu tương đồng giữa mục tiêu chính trị của tổ chức cơ sở đảng và mục tiêu phát triển kinh tế của đơn vị. Cấp ủy không ép buộc doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước thực hiện các chỉ tiêu chính trị một cách máy móc, mà phải chủ động chứng minh bằng thực tế: sự phát triển của tổ chức đảng, đoàn thể là nhân tố tạo ra sức mạnh mềm, giúp ổn định trật tự, nâng cao kỷ luật lao động và bảo vệ dòng vốn cho nhà đầu tư. Định kỳ hằng quý, Bí thư cấp ủy phải chủ động xây dựng kế hoạch, đăng ký lịch đối thoại trực tiếp với Hội đồng quản trị, Ban Giám đốc để lắng nghe khó khăn của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, từ đó tìm kiếm tiếng nói chung trong điều hành. Nội dung định hướng chính trị của Đảng phải được lồng

ghép khéo léo vào mục tiêu sản xuất hằng ngày. Cụ thể, cấp ủy chỉ đạo đảng viên tại các tổ đội sản xuất phát huy tính tiên phong bằng việc trực tiếp vận động công nhân giảm tỷ lệ sản phẩm lỗi, tiết kiệm nguyên vật liệu, tuyệt đối tuân thủ quy trình an toàn lao động và hướng ứng phong trào xây dựng môi trường sản xuất xanh nhằm đạt các chứng nhận quốc tế bền vững như tiêu chuẩn môi trường, xã hội và quản trị. Khi chủ doanh nghiệp nhận thấy sự hiện diện của tổ chức cơ sở đảng đem lại lợi ích thặng dư thực chất, giúp công nhân làm việc năng suất và trách nhiệm hơn, họ sẽ tự nguyện tạo điều kiện tối đa cho các hoạt động của tổ chức cơ sở đảng. Cấp ủy cũng cần phối hợp với Hiệp hội Doanh nghiệp địa phương tổ chức các buổi tham quan, học tập mô hình tổ chức đảng đồng hành cùng doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước làm ăn phát triển kinh tế giỏi để nhân rộng nhận thức tích cực, phá bỏ mọi định kiến, rào cản từ phía người sử dụng lao động.

Hai là, chuẩn hóa quy trình và phương thức phối hợp thông qua việc số hóa và chuẩn hóa văn bản quy chế làm việc giữa cấp ủy với ban điều hành doanh nghiệp.

Biện pháp này khắc phục tình trạng chồng chéo quyền lực nội bộ và tạo lập một cơ chế vận hành chuyên nghiệp, tôn trọng tính độc lập của doanh nghiệp. Đảng ủy các cơ quan và doanh nghiệp Thành phố cần ban hành Bộ quy chế phối hợp mẫu trên nền tảng số hóa, xác định rõ thẩm quyền và trách nhiệm của từng bên. Mọi hoạt động sinh hoạt, hội họp của chi bộ phải được thông báo trước bằng lịch điện tử liên thông nội bộ và bảo đảm nguyên tắc tuyệt đối không tổ chức trong giờ làm việc làm gián đoạn dây chuyền sản xuất, gây ảnh hưởng đến doanh thu của doanh nghiệp. Ở chiều ngược lại, khi doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước bổ nhiệm nhân sự quản lý cấp cao, thay đổi cơ cấu phòng ban hoặc triển khai các dự án mới, chủ doanh nghiệp cần chủ động tham vấn ý kiến phản biện từ Bí thư cấp ủy để bảo đảm an toàn pháp lý và tính bền vững của dòng vốn đầu tư. Văn bản Quy chế này sau khi ký kết phải được đưa lên môi trường số, liên thông thành một đầu mối dữ liệu chung giúp hai bên dễ dàng theo dõi, đôn đốc tiến độ thực hiện cam kết và quy rõ trách nhiệm giải trình khi phát sinh vướng mắc. Bên cạnh đó, quy chế phối hợp cần xác định rõ vai trò của tổ chức đảng trong việc hỗ trợ doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tiếp cận các thông tin chính sách kinh tế vĩ

mô của Thành phố, làm cầu nối giải quyết thủ tục hành chính công nhanh chóng, giúp nâng cao hiệu quả chu kỳ kinh doanh của đơn vị.

Ba là, xác định rõ thời gian và sản phẩm đầu ra của công tác vận động nhân dân bằng việc lấy sự ổn định của quan hệ lao động làm thước đo hiệu năng lãnh đạo. Biện pháp này hướng thẳng vào giải quyết các mâu thuẫn lợi ích tại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động gắn với sự ổn định và phát triển của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Chi ủy phải xây dựng kế hoạch vận động người lao động theo mốc thời gian rõ ràng: hằng tháng, các đảng viên được phân công phụ trách các tổ sản xuất phải hoàn thành việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của công nhân về tiền lương, chế độ bảo hiểm, chất lượng bữa ăn ca và tổng hợp báo cáo về chi bộ. Sản phẩm cụ thể của công tác vận động này là tổ chức đảng chủ trì phối hợp cùng Ban Chấp hành Công đoàn thương lượng, đàm phán thành công và ký kết Thỏa ước lao động tập thể với những điều khoản phúc lợi cao hơn quy định của pháp luật. Cấp ủy phải phân công rõ trách nhiệm cho các đảng viên cốt cán theo dõi sát sao tư tưởng công nhân, kịp thời phát hiện và giải tỏa những bức xúc từ khi mới manh nha trong các khu nhà trọ. Sự can thiệp, hòa giải kịp thời của tổ chức đảng từ sớm, từ xa sẽ ngăn ngừa triệt để các nguy cơ ngừng việc tập thể, bãi công tự phát, bảo đảm an ninh trật tự nhà máy và giữ vững nhịp độ sản xuất thông suốt cho doanh nghiệp. Thước đo thành công của biện pháp này là một môi trường lao động ổn định, hài hòa, không có tranh chấp kéo dài và quyền lợi của công nhân được bảo đảm toàn diện.

Bốn là, làm rõ trách nhiệm và thẩm quyền của cấp ủy cấp trên trực tiếp trong việc trực tiếp đồng hành, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho cấp ủy, tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Giải pháp này khắc phục triệt để tâm lý an phận, sợ bị trù dập thu nhập hay ảnh hưởng đến vị trí việc làm của đội ngũ cấp ủy viên kiêm nhiệm làm công ăn lương. Đảng ủy Doanh nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh có trách nhiệm phân công các đồng chí Thành ủy viên, Cấp ủy viên phụ trách địa bàn thường xuyên xuống dự sinh hoạt và làm việc với các chi bộ, tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Kết luận số 58-KL/TW quy định rõ nhiệm vụ nghiên cứu cơ chế, chính sách khuyến khích, hỗ trợ việc thành lập, hoạt động của cấp ủy, tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; quy định rõ trách nhiệm của cấp ủy địa phương nơi doanh nghiệp hoạt động trong việc trực tiếp đồng hành, hỗ trợ

doanh nghiệp thành lập và duy trì hoạt động của tổ chức cơ sở đảng. Sự hiện diện của cấp ủy cấp trên là chỗ dựa pháp lý và chính trị vững chắc, bảo vệ Bí thư chi bộ khi xảy ra xung đột lợi ích với giới chủ. Cấp ủy cấp trên phải chủ động đứng ra làm đầu mối làm việc với cơ quan thuế, hải quan, tài chính địa phương để hỗ trợ tháo gỡ vướng mắc về thủ tục kinh doanh cho những doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tạo điều kiện tốt cho công tác đảng. Trách nhiệm của cấp trên còn thể hiện ở việc định kỳ tổ chức vinh danh, khen thưởng trang trọng các chủ doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tiêu biểu, tạo động lực tinh thần để họ gắn bó và đồng hành lâu dài cùng tổ chức đảng.

Năm là, xác định việc ứng dụng phương thức lãnh đạo số và các nền tảng công nghệ trong điều hành, quản trị nội bộ chi bộ là yêu cầu tất yếu để thích ứng với môi trường hoạt động của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hiện đại. Biện pháp này nhằm khắc phục triệt để khuynh hướng hành chính hóa công tác đảng, giảm tải gánh nặng sổ sách giấy tờ cho cán bộ kiêm nhiệm. Cấp ủy phải chủ động tích hợp toàn bộ quy trình giao việc, đơn đốc chỉ tiêu sản xuất, và quản lý hồ sơ đảng vụ lên hệ thống liên thông dữ liệu lớn của Thành phố. Tận dụng tối đa phần mềm Sổ tay đảng viên điện tử để truyền tải nhanh các chỉ thị, thông tin thời sự dưới dạng dữ liệu số hóa ngắn gọn, sinh động, giúp đảng viên dễ dàng tiếp thu mọi lúc mọi nơi. Đối với các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có tính chất lao động phân tán, ca kíp phức tạp hoặc đảng viên thường xuyên đi công tác, chi bộ được quyền linh hoạt lựa chọn hình thức sinh hoạt trực tuyến qua các nền tảng video bảo mật hoặc tổ chức lấy ý kiến biểu quyết, biểu quyết nhân sự qua ứng dụng số thông minh ngoài giờ làm việc. Công nghệ số hóa chính là phương thức tối ưu giúp duy trì sinh hoạt đảng thông suốt, giữ vững tính lãnh đạo, tính giáo dục, tính chiến đấu mà không tạo gánh nặng về mặt thời gian cho đảng viên và doanh nghiệp. Việc ứng dụng công nghệ này phải đi liền với phân công rõ người chịu trách nhiệm bảo mật an toàn thông tin, bảo đảm dữ liệu đảng vụ được quản lý chặt chẽ trên không gian mạng.

4.2.6. Phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng tại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh

Trong công tác xây dựng Đảng, sức mạnh và uy tín của tổ chức không chỉ bắt nguồn từ đường lối lãnh đạo đúng đắn mà còn phụ thuộc vào sức

mạnh của quần chúng và sự gắn bó mật thiết với Nhân dân. Về mặt lý luận, chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh luôn khẳng định chân lý “Dân là gốc”, cách mạng là sự nghiệp của quần chúng. Quán triệt sâu sắc nguyên lý này, Đại hội XIV của Đảng yêu cầu phải “đổi mới tổ chức bộ máy, nội dung và phương thức hoạt động, nâng cao trách nhiệm của đội ngũ cán bộ Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, hướng mạnh về cơ sở” [26, tr. 104]. Đối với các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, Công đoàn và Đoàn Thanh niên chính là đại diện cho tiếng nói của người lao động, là lực lượng nòng cốt, là cầu nối gắn bó mật thiết giữa cấp ủy với hàng ngàn công nhân. Nếu thiếu đi sự đồng hành, phản biện và sức mạnh tập hợp của các đoàn thể quần chúng, phương thức lãnh đạo của cấp ủy rất dễ rơi vào tình trạng cô lập, xa rời thực tiễn sản xuất hoặc buông lỏng quản lý.

Về mặt thực tiễn, tại Thành phố Hồ Chí Minh, khu vực kinh tế tư nhân đang phát triển bứt phá. Tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, quan hệ lao động và sản xuất đang diễn ra vô cùng sôi động. Tuy nhiên, nhìn thẳng vào thực tiễn, Đại hội XIV đã chỉ rõ một số hạn chế: “Vai trò đại diện trong việc bảo vệ lợi ích của hội viên còn mờ nhạt, chưa thực sự là chỗ dựa của hội viên” [26, tr. 183-184]. Thêm vào đó, “việc đổi mới nội dung, phương thức hoạt động; công tác tập hợp, phát triển đoàn viên, hội viên... chưa đáp ứng yêu cầu của tình hình mới” [26, tr. 171-172]. Khi các doanh nghiệp chịu sức ép lớn về năng suất, nếu cơ chế phối hợp với đoàn thể lỏng lẻo, quyền dân chủ trực tiếp của người lao động không được phát huy, rất dễ nảy sinh tiêu cực, lạm quyền, dẫn đến nguy cơ đình công và làm rạn nứt khối đại đoàn kết nội bộ.

Chính vì vậy, việc đề xuất giải pháp quan tâm xây dựng, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tham gia xây dựng tổ chức cơ sở đảng và đảng viên là một đòi hỏi tất yếu, khách quan, mang tính khoa học sâu sắc. Giải pháp đột phá này nhằm thiết lập một mô hình tập hợp sức mạnh toàn diện, khép kín: Đảng lãnh đạo bằng định hướng chính trị, kết hợp với sự phản biện, giám sát từ dưới lên thông qua các đoàn thể quần chúng. Khi cơ chế này vận hành trơn tru, nó sẽ giúp ngăn ngừa từ sớm mọi xung đột lao động, đồng thời quy tụ trọn vẹn trí tuệ, sức mạnh của toàn thể đội ngũ công nhân viên. Đây chính là cơ sở vững chắc để tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước khẳng định năng lực cầm quyền, kiến tạo môi trường làm việc trong sạch, vững mạnh toàn diện trong kỷ nguyên mới.

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

Một là, đổi mới căn bản nội dung, phương thức hoạt động của các tổ chức đoàn thể trong doanh nghiệp theo hướng thiết thực, bám sát nhu cầu và đại diện bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động. Trong hệ thống chính trị Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, mà nòng cốt là tổ chức Công đoàn và Đoàn Thanh niên, chính là sợi dây chuyền nối liền giữa Đảng với giai cấp công nhân và người lao động. Tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, nơi quy tụ hàng triệu lao động từ khắp các vùng miền đến mưu sinh, sức mạnh và uy tín lãnh đạo của tổ chức đảng tỷ lệ thuận một cách tuyệt đối với niềm tin của giai cấp công nhân. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy ở không ít doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, hoạt động của các đoàn thể vẫn còn mang nặng tính hình thức, hành chính hóa, chỉ tập trung vào các phong trào bề nổi như văn nghệ, thể thao, tặng quà dịp lễ tết mà lãng tránh những vấn đề cốt lõi, gai góc nhất thuộc về quyền lợi sinh tồn của người lao động. Để khắc phục tình trạng này, cấp ủy cơ sở phải thể hiện rõ vai trò hạt nhân chính trị, trực tiếp định hướng, bồi dưỡng và chỉ đạo Ban Chấp hành Công đoàn thực sự trở thành chỗ dựa vững chắc về mặt pháp lý và tinh thần cho người lao động. Cấp ủy phải lãnh đạo Công đoàn kiên quyết chuyển trọng tâm hoạt động sang việc chủ động tham gia đối thoại, thương lượng và ký kết Thỏa ước lao động tập thể với giới chủ. Bản thỏa ước này không được là bản sao chép các quy định tối thiểu của Luật Lao động, mà phải bao gồm những điều khoản có lợi hơn cho công nhân như: nâng mức lương cơ bản, tăng chất lượng và định mức tiền ăn giữa ca, hỗ trợ tiền thuê nhà trọ, trợ cấp đi lại, chăm sóc sức khỏe sinh sản cho lao động nữ và bảo đảm tuyệt đối an toàn vệ sinh lao động trong các phân xưởng độc hại. Cấp ủy phải cử những đảng viên ưu tú, có bản lĩnh, am hiểu pháp luật và có kỹ năng đàm phán sắc bén tham gia vào Ban Chấp hành Công đoàn để dẫn dắt quá trình thương lượng này. Sự thương lượng phải dựa trên nguyên tắc “dân vận khéo”, thấu tình đạt lý, phân tích cho chủ doanh nghiệp hiểu rằng việc chăm lo tốt cho người lao động chính là tái sản xuất sức lao động, giúp giữ chân công nhân lành nghề, từ đó mang lại lợi nhuận bền vững cho công ty. Bên cạnh đó, tổ chức Đoàn Thanh niên dưới sự định hướng của doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước cần tập trung vào việc kiến tạo các sân chơi văn hóa lành mạnh, hỗ trợ thanh niên công nhân nâng cao trình độ học vấn, tay nghề, lập thân lập nghiệp,

đồng thời tổ chức các tổ tư vấn pháp luật miễn phí ngay tại các khu nhà trọ công nhân. Khi các tổ chức chính trị - xã hội chứng minh được năng lực hành động thực chất, dũng cảm đứng ra bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động trong những thời khắc khó khăn nhất (như khi bị nợ lương, sa thải trái luật, tai nạn lao động), họ sẽ xác lập được uy tín tuyệt đối và tập hợp được đông đảo quần chúng. Khối đại đoàn kết quần chúng vững chắc này chính là nền tảng xã hội, là mảnh đất màu mỡ nhất để tổ chức cơ sở đảng bám rễ sâu vào lòng doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, từ đó hiện thực hóa vai trò lãnh đạo toàn diện, tuyệt đối của Đảng tại cơ sở mà không một thế lực nào có thể xuyên tạc hay phá hoại.

Hai là, phát huy cao độ và thực chất chức năng giám sát, phản biện xã hội và tham gia góp ý xây dựng Đảng của các tổ chức chính trị - xã hội. Nguyên lý xây dựng Đảng của Chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh luôn khẳng định: Đảng phải dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng. Tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, việc thực hiện nguyên lý này chính là dựa vào tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên và tập thể người lao động để giám sát, đánh giá và xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh. Quán triệt sâu sắc chủ trương của Đại hội XIV về việc thực hiện cơ chế “Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng” [26, tr.287], cấp ủy trong doanh nghiệp phải dũng cảm đổi mới tư duy, thiết lập một cơ chế công khai, minh bạch, tạo diễn đàn dân chủ rộng rãi để Công đoàn và các tổ chức quần chúng tham gia phản biện các dự thảo nghị quyết, chương trình hành động của chi bộ. Bối cảnh sản xuất tại các nhà máy ở Thành phố Hồ Chí Minh luôn biến động không ngừng, mọi quyết sách của tổ chức đảng nếu đóng cửa làm việc, xa rời thực tiễn dây chuyền sản xuất sẽ ngay lập tức trở nên giáo điều và vô giá trị. Do đó, trước khi ban hành các nghị quyết lãnh đạo nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, cấp ủy cần lấy ý kiến phản biện từ Ban Chấp hành Công đoàn để đánh giá tính khả thi, tác động của nghị quyết đến cường độ lao động và thu nhập của công nhân. Hơn thế nữa, sức mạnh của cơ chế này nằm ở chỗ các đoàn thể có quyền và được tạo điều kiện tối đa để giám sát tính tiên phong gương mẫu, phẩm chất đạo đức, lối sống và năng lực chuyên môn của đội ngũ cán bộ, đảng viên ngay tại nơi làm việc. Cấp ủy phải chỉ đạo Công đoàn thiết lập các kênh tiếp nhận thông tin an toàn, bảo mật (như hòm thư góp ý, đường dây nóng, hoặc các ứng dụng nhắn tin nội bộ) để người lao động có thể phản ánh về những biểu hiện

hách dịch, cửa quyền, tư lợi cá nhân, hoặc vi phạm kỷ luật công nghiệp của các đảng viên đang giữ vị trí quản lý (tổ trưởng, quản đốc). Hằng năm, trong hội nghị người lao động hoặc các buổi sinh hoạt chuyên đề, cấp ủy phải tổ chức lấy ý kiến nhận xét của đại diện Công đoàn đối với tập thể chi ủy và từng đảng viên. Đây là kênh thông tin khách quan, chân thực nhất, không bị tô hồng bởi bệnh thành tích nội bộ. Thông qua diễn đàn dân chủ thực chất này, cấp ủy sẽ kịp thời lắng nghe, nắm bắt trúng tâm tư, nguyện vọng của quần chúng, từ đó tự soi, tự sửa, điều chỉnh phương thức lãnh đạo sao cho thấu tình đạt lý, khắc phục mọi mầm mống quan liêu, xa rời quần chúng. Việc trao quyền giám sát cho các tổ chức chính trị - xã hội không làm suy giảm uy tín của Đảng, mà ngược lại, chính là minh chứng hùng hồn nhất cho một tổ chức đảng thực sự minh bạch, cầu thị, sẵn sàng tiếp thu ý kiến của giai cấp công nhân để không ngừng hoàn thiện mình, xứng đáng là lực lượng tiên phong dẫn dắt doanh nghiệp phát triển bền vững.

Ba là, lấy các phong trào thi đua lao động, sáng tạo do các đoàn thể phát động làm môi trường thực tiễn sinh động để phát hiện, bồi dưỡng và tạo nguồn phát triển đảng viên. Sự trường tồn và sức chiến đấu của Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh nói chung và các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước nói riêng phụ thuộc mang tính quyết định vào công tác phát triển đảng viên mới. Tuy nhiên, đặc thù khắt khe của khu vực kinh tế tư nhân và FDI là quỹ thời gian vô cùng eo hẹp; người lao động luôn bị cuốn vào guồng quay của tăng ca, định mức sản phẩm, khiến việc tiếp cận, bồi dưỡng quần chúng thông qua các lớp học lý luận chính trị truyền thống gặp muôn vàn trở ngại. Nhận diện sâu sắc rào cản này, Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã chỉ rõ kinh nghiệm cốt lõi là phải “chú trọng kết nạp vào Đảng những cán bộ lãnh đạo công đoàn, đoàn thanh niên và cán bộ chủ chốt... đủ tiêu chuẩn, điều kiện” [89, tr. 4]. Để hiện thực hóa mục tiêu này, giải pháp mang tính chiến lược là cấp ủy phải trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo các đoàn thể chính trị - xã hội tổ chức sâu rộng, liên tục các phong trào thi đua yêu nước gắn chặt với nhiệm vụ chuyên môn. Điển hình là các phong trào “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”, “Bàn tay vàng”, “Ôn lý thuyết, luyện tay nghề”, “Phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật”. Những phong trào này không được mang tính hình thức, mà phải được lượng hóa bằng các chỉ tiêu kinh tế cụ thể: giảm tỷ lệ hàng lỗi, tiết kiệm nguyên nhiên vật liệu, nâng cao năng suất máy móc, và phải được gắn liền với cơ chế khen thưởng vật chất xứng đáng từ phía Ban Giám đốc công ty. Thông qua “lửa thử vàng” của phong trào

thực tiễn, những nhân tố xuất sắc nhất sẽ tự động bộc lộ. Đó là những công nhân mẫn cán, tay nghề cao, thường xuyên có sáng kiến làm lợi hàng tỷ đồng cho doanh nghiệp; đó là những cán bộ công đoàn cơ sở tận tụy, dám đấu tranh bảo vệ công nhân; đó là những thủ lĩnh thanh niên năng nổ, quy tụ được sự ủng hộ của đông đảo người lao động trẻ. Tổ chức đảng sử dụng lắng kính của các đoàn thể để “đãi cát tìm vàng”, từ đó đưa những cá nhân ưu tú này vào danh sách cảm tình Đảng. Việc bồi dưỡng lý tưởng cách mạng cho họ không chỉ thông qua sách vở, mà thông qua việc giao phó những nhiệm vụ khó khăn hơn trong dây chuyền sản xuất, thử thách lòng kiên trì và bản lĩnh đối mặt với áp lực. Quá trình này giúp quần chúng nhận thức được rằng, việc phấn đấu vào Đảng Cộng sản Việt Nam không phải để tìm kiếm danh lợi cá nhân, mà là để khẳng định phẩm giá người lao động trí thức, để cống hiến tri thức của mình cho sự phát triển của doanh nghiệp và sự phồn vinh của đất nước. Việc liên tục bổ sung nguồn sinh lực trẻ trung, trí tuệ và có uy tín từ phong trào quần chúng sẽ giúp tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước luôn giữ được sự năng động, nhạy bén, bảo đảm năng lực lãnh đạo toàn diện và đáp ứng mọi yêu cầu khắt khe của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Bốn là, xây dựng cơ chế phối hợp đồng bộ giữa cấp ủy, chủ doanh nghiệp và các đoàn thể, gắn với sự hỗ trợ, hướng dẫn sát sao và bảo vệ vững chắc từ cấp ủy cấp trên. Sự vận hành của các tổ chức đoàn thể trong khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước mang những đặc thù vô cùng phức tạp, bởi mọi hoạt động hội họp, phong trào đều trực tiếp tiêu tốn thời gian và ảnh hưởng đến quỹ lương, chi phí của giới chủ. Do đó, dù Công đoàn có nhiệt huyết đến đâu, hoạt động của đoàn thể sẽ lập tức bị tê liệt hoặc thu hẹp thành hình thức nếu vấp phải sự bất hợp tác, rào cản từ phía Ban Giám đốc ngoại quốc hoặc chủ doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Vì vậy, để khơi thông nguồn lực, cấp ủy đảng cơ sở phải đóng vai trò là “kiến trúc sư trưởng”, chủ trì thiết lập một cơ chế phối hợp đồng bộ, bằng văn bản pháp lý rõ ràng giữa ba trụ cột: Cấp ủy - Ban Giám đốc - Ban Chấp hành Công đoàn. Cấp ủy phải đóng vai trò chủ đạo “chủ động tiếp xúc, đối thoại, tuyên truyền, vận động” [89, tr. 3], vận dụng tối đa nghệ thuật ngoại giao mềm mỏng, linh hoạt để thuyết phục chủ doanh nghiệp thấu hiểu: hoạt động của đoàn thể không phải là gánh nặng chi phí, mà là một khoản đầu tư sinh lời cao nhất cho sự ổn định nhân sự. Phải làm cho giới chủ tự nguyện ký kết quy chế phối hợp, trong đó cam kết trích lập đầy đủ kinh phí công đoàn, tạo điều kiện về thời gian (kể cả trong giờ hành chính khi cần thiết), hội trường cho các

đoàn thể tổ chức đại hội, sinh hoạt chuyên đề. Song song với sự nỗ lực tự thân của cơ sở, vai trò can thiệp, trợ lực từ cấp trên là một minh chứng cụ thể. Cấp ủy cấp trên cần quán triệt sâu sắc việc “phát huy sức mạnh của hệ thống chính trị, quan tâm chăm lo, thực hiện các chế độ, chính sách hỗ trợ công tác xây dựng Đảng, đoàn thể” [89, tr. 3]. Sự hỗ trợ này phải được cụ thể hóa bằng các nguồn lực tài chính từ ngân sách Đảng để hỗ trợ một phần kinh phí cho cấp ủy, đoàn thể cơ sở hoạt động. Quan trọng hơn, cấp ủy cấp trên phối hợp cùng Liên đoàn Lao động Thành phố phải xây dựng một cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn, cán bộ đảng ở cơ sở. Thực tiễn cho thấy, không ít thủ lĩnh công đoàn đã bị chủ doanh nghiệp gây khó dễ, xuyên tạc công tác hoặc sa thải trái luật vì dám dũng cảm lãnh đạo công nhân đấu tranh đòi quyền lợi. Lúc này, hệ thống chính trị cấp trên cần phải sử dụng các công cụ pháp luật và quyền lực nhà nước để can thiệp kịp thời, bảo vệ an toàn công việc và danh dự cho cán bộ cơ sở. Sự bảo bọc, hỗ trợ đồng bộ từ trên xuống dưới này sẽ tạo ra một hệ sinh thái cộng sinh hoàn hảo: doanh nghiệp phát triển ổn định nhờ quan hệ lao động hài hòa, công nhân được chăm lo toàn diện, và tổ chức cơ sở đảng khẳng định được quyền lực thực chất, vững mạnh ngay tại trung tâm kinh tế sôi động nhất cả nước.

Năm là, đẩy mạnh chuyển đổi số, hiện đại hóa phương thức tập hợp quần chúng của các đoàn thể và tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trên không gian mạng nội bộ doanh nghiệp. Thành phố Hồ Chí Minh đang bước vào kỷ nguyên kinh tế số với lực lượng lao động chủ lực tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là thanh niên. Đặc điểm nổi bật của lực lượng này là sự nhạy bén với công nghệ thông tin, tư duy độc lập và thói quen kết nối, giải trí, tiếp nhận thông tin chủ yếu thông qua Internet và mạng xã hội. Nếu các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp vẫn duy trì cách thức tập hợp quần chúng theo lối mòn truyền thống (phát loa phóng thanh, dán thông báo giấy trên bảng tin nhà ăn, họp mặt hội trường) thì sẽ lập tức bị tụt hậu, mất đi sự kết nối và đánh mất trận địa tư tưởng vào tay các thế lực thù địch. Nhận thức rõ sự chuyển dịch mang tính thời đại này, cấp ủy cơ sở phải chỉ đạo quyết liệt Công đoàn và Đoàn Thanh niên thực hiện cuộc cách mạng về phương thức hoạt động: chuyển đổi số toàn diện các thiết chế văn hóa, chính trị trong nhà máy. Các đoàn thể phải chủ động xây dựng và vận hành các nền tảng truyền thông nội bộ thông minh (ứng dụng di động riêng của công đoàn công ty, các fanpage facebook, nhóm zalo, tiktok chính danh). Thông qua các nền tảng này, tổ chức cơ sở đảng và đoàn thể truyền tải các chủ trương, chính sách pháp luật, các thông báo về lương, thưởng,

phúc lợi dưới dạng đồ họa (infographic) trực quan, video clip ngắn gọn, sinh động, phù hợp với thị hiếu của giới trẻ. Hơn thế nữa, các nền tảng số này phải trở thành một hệ sinh thái tiện ích: nơi công nhân có thể dễ dàng phản ánh bức xúc về suất ăn ca, báo cáo máy móc hỏng hóc, đăng ký tham gia các khóa học kỹ năng, hoặc tìm kiếm sự trợ giúp pháp lý 24/7 mà không cần gặp mặt trực tiếp. Song song với việc chăm lo đời sống tinh thần, không gian mạng cũng chính là mặt trận đấu tranh tư tưởng nhất hiện nay. Các thế lực thù địch, tổ chức phản động lưu vong thường xuyên lợi dụng các nền tảng mạng xã hội xuyên biên giới để xuyên tạc chủ trương của Đảng, lợi dụng những sai sót nhỏ trong quản lý của chính quyền hoặc doanh nghiệp để kích động công nhân đình công, phá hoại an ninh trật tự tại các khu chế xuất, khu công nghiệp. Do đó, tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phải lãnh đạo các đoàn thể xây dựng đội ngũ nòng cốt (lực lượng tác chiến không gian mạng cấp cơ sở), chủ động nắm bắt dư luận xã hội trên các hội nhóm trực tuyến của công nhân. Khi xuất hiện các luồng thông tin độc hại, tin giả gây hoang mang, lực lượng nòng cốt của Công đoàn và Đoàn Thanh niên phải lập tức lên tiếng định hướng dư luận, cung cấp thông tin chính thống, minh bạch từ Ban Giám đốc và chính quyền để đập tan mọi âm mưu kích động. Sự nhạy bén trong chuyển đổi số không chỉ giúp các tổ chức đoàn thể xích lại gần hơn với nhịp đập trái tim của hàng vạn công nhân trẻ, mà còn tạo dựng một lá chắn thép vững chắc, bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng của Đảng, giữ vững sự bình yên cho môi trường đầu tư và sản xuất tại Thành phố Hồ Chí Minh.

4.2.7. Nâng cao hiệu quả công tác chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát của các cấp ủy cấp trên trực tiếp đối với tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước

Trong lý luận về công tác xây dựng Đảng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định một chân lý sâu sắc: “Lãnh đạo mà không kiểm tra thì coi như không có lãnh đạo” [26, tr. 96]. Quán triệt nguyên lý nền tảng đó, Đại hội XIV của Đảng tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu có tính nguyên tắc: “Kiểm tra, giám sát là chức năng lãnh đạo, nhiệm vụ thường xuyên của toàn Đảng” [26, tr. 96]. Đối với các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, nơi chịu sự chi phối mạnh mẽ của cơ chế thị trường và áp lực tối đa hóa lợi nhuận, công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng chính là “thanh bảo kiếm” để duy trì kỷ cương, bảo đảm sự trong sạch, vững mạnh của tổ chức cơ sở đảng. Nếu buông lỏng công tác chỉ đạo, hướng dẫn từ cấp trên và thiếu vắng sự giám sát chặt chẽ tại cơ sở, phương thức lãnh đạo

của Đảng sẽ dễ bị vô hiệu hóa, đảng viên dễ phai nhạt lý tưởng, dẫn đến suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức và lối sống.

Về mặt thực tiễn, tại Thành phố Hồ Chí Minh, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước đang hoạt động trong một môi trường vô cùng năng động nhưng cũng đầy thách thức phức tạp. Tuy nhiên, nhìn thẳng vào thực tế, Đại hội XIV đã nghiêm khắc chỉ rõ: “Công tác kiểm tra ở một số nơi thiếu quyết liệt, thiếu trọng tâm, trọng điểm... công tác giám sát thường xuyên còn hạn chế, chưa kịp thời phát hiện” [26, tr. 172]. Trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, do đặc thù đảng viên phải làm việc theo ca kíp, chịu sự quản lý hành chính của chủ doanh nghiệp, việc duy trì nền nếp sinh hoạt và tự kiểm tra nội bộ gặp nhiều rào cản. Sự lúng túng, e dè của cấp ủy cơ sở, cộng với việc cấp ủy cấp trên thiếu sự hướng dẫn, đôn đốc thường xuyên đã làm suy giảm đáng kể hiệu lực, hiệu quả của công tác xây dựng Đảng.

Chính vì vậy, đổi mới, tăng cường công tác chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng là một khâu đột phá, mang tính sống còn. Khi hệ thống kiểm soát quyền lực và kỷ luật được siết chặt, nó sẽ giúp thanh lọc bộ máy, ngăn chặn mọi biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa", bảo vệ uy tín của Đảng trước quần chúng công nhân.

Để triển khai thực hiện hiệu quả giải pháp này, cần tập trung vào các biện pháp, cách thức sau:

Một là, đổi mới mạnh mẽ tư duy và phương thức kiểm tra, giám sát theo hướng chủ động, thường xuyên, phòng ngừa từ sớm, từ xa gắn với đặc thù sản xuất kinh doanh. Công tác kiểm tra, giám sát là những chức năng lãnh đạo căn bản, là một bộ phận quan trọng trong toàn bộ công tác xây dựng Đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhiều lần khẳng định: “Lãnh đạo mà không kiểm tra thì coi như không lãnh đạo” [26, tr. 96]. Đối với các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, chức năng này càng trở nên quan trọng và phức tạp hơn gấp bội. Môi trường kinh tế tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) luôn chịu sự tác động trực tiếp của quy luật giá trị, sự cạnh tranh và tâm lý tối đa hóa lợi nhuận. Sự giao thoa phức tạp giữa lợi ích giai cấp, lợi ích cá nhân và áp lực mưu sinh dễ làm cho một bộ phận cán bộ, đảng viên dao động, phai nhạt lý tưởng, dẫn đến những sai phạm về nguyên tắc tổ chức cũng như đạo đức nghề nghiệp. Để bảo vệ nền tảng tư tưởng và sự trong sạch của tổ chức, cấp ủy và Ủy ban Kiểm tra các cấp phải quán triệt sâu sắc tinh thần Đại hội XIV: “Đổi mới mạnh mẽ tư

duy, phương pháp công tác kiểm tra, giám sát của Đảng... chuyển trọng tâm sang giám sát thường xuyên; chủ động, ngay từ đầu, xuyên suốt trong lãnh đạo, chỉ đạo” [25, tr. 139]. Việc chuyển đổi trọng tâm này đòi hỏi một cuộc cách mạng trong nhận thức và hành động. Cấp ủy tuyệt đối không được giữ tư duy thụ động, chỉ ngồi chờ có đơn thư tố cáo, khiếu nại của quần chúng hay khi có “sự đã rồi” mới tiến hành thành lập đoàn kiểm tra, xác minh. Sự chậm trễ này không chỉ làm mất đi tính răn đe, giáo dục mà còn gây hệ lụy nghiêm trọng đến hình ảnh của Đảng trong mắt các nhà đầu tư và hàng ngàn người lao động. Thay vào đó, cấp ủy cơ sở phải chủ động thiết lập một mạng lưới giám sát bám rễ sâu vào từng phân xưởng, từng ca kíp làm việc. Việc kiểm tra, giám sát phải được tiến hành thường xuyên như một hoạt động tự nhiên, không gây xáo trộn, không làm đình trệ dây chuyền sản xuất của nhà máy. Bí thư chi bộ và các cấp ủy viên phải trực tiếp quan sát, rà soát việc chấp hành Điều lệ Đảng, việc đóng đảng phí, tư cách đạo đức, tác phong công nghiệp và thái độ ứng xử của đảng viên ngay tại xưởng sản xuất. Nếu phát hiện một đảng viên có biểu hiện chệnh mảng trong lao động, có thái độ hách dịch với công nhân cấp dưới, hoặc có dấu hiệu tư lợi cá nhân, cấp ủy phải lập tức tiến hành gặp gỡ, nhắc nhở, cảnh báo kịp thời. Phương châm cốt lõi là “lấy xây làm chính”, coi trọng việc phòng ngừa, chữa bệnh cứu người, kịp thời uốn nắn những nhận thức lệch lạc ngay từ khi mới manh nha, không để những vi phạm nhỏ tích tụ, biến thành những sai phạm lớn, có tính hệ thống. Việc giám sát chủ động từ sớm, từ xa không chỉ giúp tổ chức đảng sàng lọc, bảo vệ đội ngũ hạt nhân chính trị mà còn kiến tạo một môi trường làm việc minh bạch, công bằng. Khi giới chủ và công nhân nhìn thấy năng lực tự thanh lọc, tự chỉnh đốn nghiêm minh của tổ chức đảng, họ sẽ đặt trọn niềm tin, coi Đảng thực sự là chỗ dựa tinh thần và là lực lượng dẫn dắt đạo đức chuẩn mực nhất trong hệ sinh thái doanh nghiệp.

Hai là, tăng cường công tác chỉ đạo, hướng dẫn nghiệp vụ sâu sát, cụ thể của cấp ủy cấp trên đối với tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp để chống lại khuynh hướng hành chính hóa. Hoạt động của tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước mang tính đặc thù rất cao, nơi quyền lực kinh tế thuộc về giới chủ tư nhân. Trong bối cảnh đó, đội ngũ Bí thư chi bộ và cấp ủy viên cơ sở phần lớn đều là những người làm công tác kiêm nhiệm; họ vừa phải gánh vác áp lực hoàn thành các chỉ tiêu sản xuất kinh doanh do công ty giao phó, vừa phải duy trì các hoạt động đảng vụ. Việc thiếu thời gian nghiên cứu chuyên sâu về Điều lệ Đảng và các quy định của Trung ương dễ dẫn đến

tình trạng lúng túng, sai sót trong thực thi nghiệp vụ, hoặc sinh hoạt đảng trở nên khô khan, hình thức. Các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước không thể tự xoay sở và không thể lớn mạnh nếu thiếu sự hậu thuẫn chính trị vững chắc, sự dìu dắt tận tình từ cấp trên. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh và đặc biệt là Đảng ủy các cơ quan, doanh nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh cần thiết lập một cơ chế lãnh đạo mang tính tương tác cao, cử cán bộ, cấp ủy viên thường xuyên dự sinh hoạt với các chi bộ trực thuộc nhằm động viên, khuyến khích, hướng dẫn, hỗ trợ chi bộ nâng cao chất lượng hoạt động. Sự có mặt của cán bộ cấp trên tại các kỳ sinh hoạt cơ sở không mang tính chất thanh tra áp đặt, mà là sự đồng hành, “cầm tay chỉ việc”, kịp thời giải đáp những vướng mắc phát sinh trong mối quan hệ giữa tổ chức đảng và Ban Giám đốc công ty. Đồng thời, cấp ủy cấp trên phải đẩy mạnh việc hướng dẫn cơ sở thực hiện các phong trào thi đua cốt lõi, tiêu biểu là mô hình "chi bộ bốn tốt", "đảng bộ cơ sở bốn tốt" (hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị; chất lượng sinh hoạt tốt; đoàn kết, kỷ luật tốt; cán bộ, đảng viên tốt). Để mô hình này đi vào thực chất, cấp ủy cấp trên không thể chỉ ban hành nghị quyết rồi để cơ sở tự loay hoay, mà phải cung cấp đồng bộ các công cụ hỗ trợ. Cần phải thiết kế, tinh gọn và ban hành các biểu mẫu, quy trình nghiệp vụ số hóa, các kịch bản mẫu cho một buổi sinh hoạt chi bộ chuyên đề, giúp giảm tải tối đa khối lượng công việc hành chính cho các bí thư chi bộ kiêm nhiệm. Ngoài ra, cấp trên cần thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn nghiệp vụ ngắn hạn, linh hoạt ngoài giờ hành chính hoặc qua nền tảng trực tuyến, tập trung vào kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng giải quyết khiếu nại tố cáo và nghệ thuật đàm phán bảo vệ công nhân. Khi cấp ủy cơ sở cảm nhận được sự bảo bọc, hướng dẫn tận tình và trang bị đầy đủ công cụ pháp lý từ cấp trên, họ sẽ rũ bỏ được tâm lý tự ti, mặc cảm, từ đó tự tin vươn lên thực hiện tốt chức năng lãnh đạo, khẳng định vị thế bình đẳng và tiếng nói trọng lượng trước giới sử dụng lao động, góp phần giữ vững ổn định chính trị ngay từ nền tảng cơ sở kinh tế.

Ba là, tập trung kiểm tra, giám sát vào những khâu trọng yếu, nhạy cảm, gắn chặt với việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động. Sức mạnh và tính chính danh của tổ chức cơ sở đảng trong mắt giai cấp công nhân không được đo lường bằng những lời hứa hẹn, mà bằng hành động thực tiễn trong việc đấu tranh, bảo vệ miếng cơm manh áo, sức khỏe và danh dự của người lao động. Tại các khu công nghiệp, khu chế xuất của Thành phố Hồ Chí Minh, những vấn đề liên quan đến thang bảng lương, định mức lao động, điều

kiện vệ sinh an toàn lao động, và tình trạng o ép tăng ca luôn là những "điểm nóng" tiềm ẩn nguy cơ xung đột, đình công. Do đó, nội dung công tác kiểm tra, giám sát của Đảng không được dàn trải, chung chung, mà phải tập trung vào việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, việc thực thi các quy chế phối hợp giữa cấp ủy với chủ doanh nghiệp và Ban Chấp hành Công đoàn. Tổ chức cơ sở đảng phải xác định rõ các lĩnh vực trọng yếu, nhạy cảm dễ phát sinh tiêu cực để lập kế hoạch giám sát. Đặc biệt, tổ chức đảng phải tăng cường "kiểm tra, giám sát cán bộ, đảng viên có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống" [25, tr. 412]. Trong môi trường doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, sự suy thoái này thường biểu hiện ở việc đảng viên giữ chức vụ quản lý cấp trung (Trưởng phòng, Quản đốc) lạm dụng quyền lực, ăn chặn tiền tăng ca của công nhân, cấu kết với nhà thầu bên ngoài để trục lợi, hoặc có hành vi trù dập, phân biệt đối xử với người lao động yếu thế. Cấp ủy phải thiết lập cơ chế giám sát chéo, phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên và tai mắt của hàng ngàn công nhân để kịp thời phát hiện những đảng viên vi phạm nội quy lao động, vi phạm pháp luật gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến thanh danh của Đảng. Khi có các đơn thư khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền lợi của công nhân bị xâm phạm, cấp ủy không được đùn đẩy trách nhiệm cho bộ phận nhân sự của công ty, mà phải trực tiếp vào cuộc chỉ đạo, yêu cầu Ban Giám đốc giải quyết kịp thời, dứt điểm, thấu tình đạt lý. Nếu quá trình giải quyết bế tắc, tổ chức đảng phải kiến nghị lên cấp ủy cấp trên và các cơ quan chức năng của Nhà nước can thiệp. Việc đưa công tác kiểm tra, giám sát đi sâu vào những góc khuất, những vấn đề sát sườn nhất của quan hệ lao động sẽ tạo ra một luồng sinh khí mới. Điều này chứng minh rằng Đảng Cộng sản Việt Nam luôn đứng về phía lợi ích chính đáng của người lao động, không khoan nhượng với bất kỳ hành vi bóc lột, vi phạm pháp luật nào. Qua đó, tổ chức cơ sở đảng sẽ giành trọn vẹn sự tin yêu của quần chúng, xây dựng thế trận lòng dân vững chắc, biến mỗi công nhân thành một "cảm tình Đảng" kiên trung trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng.

Bốn là, siết chặt kỷ luật Đảng, xử lý nghiêm minh các vi phạm đi đôi với cơ chế bảo vệ cán bộ đảng viên năng động, sáng tạo, kiến tạo môi trường làm việc liêm chính. Kỷ luật của Đảng là kỷ luật sắt, tự giác và bình đẳng. Trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa tại Thành phố Hồ Chí Minh, sự cám dỗ về vật chất, lợi ích nhóm và những lỗ hổng trong quản trị doanh nghiệp luôn là cạm bẫy trực chờ đối với mọi cán bộ, đảng viên. Công tác

kỷ luật phải duy trì tính uy nghiêm, sức răn đe mạnh mẽ để bảo vệ sự trong sạch của bộ máy. Cấp ủy cơ sở và Ủy ban Kiểm tra các cấp phải quán triệt sâu sắc quan điểm của Đại hội XIV: “Kiên quyết, kiên trì đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu, tiêu cực” [25, tr. 140]. Việc thi hành kỷ luật phải được tiến hành nhanh chóng, khách quan, đúng người, đúng tội, không có vùng cấm và tuyệt đối không có ngoại lệ. Bất kỳ cấp ủy viên hay đảng viên nào lợi dụng danh nghĩa tổ chức cơ sở đảng để tư lợi cá nhân, nhận hối lộ, những nhiễu loạn, hoặc thông đồng với chủ doanh nghiệp ép buộc công nhân làm việc quá sức, bớt xén các chế độ phúc lợi, đều phải bị thi hành kỷ luật nghiêm khắc bằng các hình thức cao nhất như cách chức, khai trừ ra khỏi Đảng, thậm chí chuyển hồ sơ sang cơ quan điều tra nếu có dấu hiệu tội phạm. Tuy nhiên, song song với việc tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng, tổ chức cơ sở đảng phải kiến tạo một "chỗ dựa vững chắc" bảo vệ cho những cán bộ, đảng viên dám nghĩ, dám làm. Trong thực tiễn kinh doanh luôn tiềm ẩn rủi ro, đôi khi những quyết định đổi mới sáng tạo, xé rào vượt qua các quy trình cứng nhắc để cứu vãn một đơn hàng lớn, giữ việc làm cho hàng ngàn công nhân có thể dẫn đến sai sót ngoài ý muốn. Đảng phải có cơ chế phân định rạch ròi giữa hành vi tư lợi cá nhân, tham nhũng với những rủi ro khách quan trong quá trình tìm tòi, đổi mới. Phải có cơ chế bảo vệ vững chắc những đảng viên dũng cảm đứng lên tố cáo các sai phạm, đấu tranh chống lại các hành vi vi phạm pháp luật lao động từ phía giới chủ, không để họ bị trù dập, sa thải hoặc đe dọa đến sự an toàn cá nhân. Sự kết hợp biện chứng giữa trừng trị nghiêm khắc và bảo vệ nhân văn sẽ tạo ra một môi trường làm việc liêm chính, minh bạch. Đây chính là bộ phận tinh thần to lớn để đội ngũ đảng viên vứt bỏ tâm lý e dè, sợ sai, tự tin cống hiến trí tuệ, sức lực, khẳng định bản lĩnh của người chiến sĩ cộng sản tiên phong trong kỷ nguyên công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Năm là, kiện toàn bộ máy, nâng cao bản lĩnh, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra, giám sát và phát huy vai trò giám sát của các tổ chức đoàn thể, người lao động. Chất lượng và hiệu lực của công tác kiểm tra, giám sát phụ thuộc quyết định vào năng lực, phẩm chất và bản lĩnh của những người trực tiếp thực thi nhiệm vụ này. Tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh, đội ngũ làm công tác đảng nói chung và công tác kiểm tra nói riêng thường đối mặt với muôn vàn khó khăn: làm việc kiêm nhiệm, quỹ thời gian eo hẹp, và chịu sự chi phối quyền lực hành chính từ Ban

Giám đốc. Nếu cán bộ kiểm tra có tư tưởng nể nang, ngại va chạm, hoặc chuyên môn yếu kém, thì chức năng giám sát của Đảng sẽ bị vô hiệu hóa. Do đó, biện pháp chiến lược là cấp ủy phải kiện toàn tổ chức, lựa chọn những đảng viên có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thực, thẳng thắn, am hiểu sâu sắc về pháp luật lao động, kinh tế và quản trị doanh nghiệp để bố trí vào cấp ủy và phân công phụ trách công tác kiểm tra. Cấp ủy cấp trên phải thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo, cập nhật kiến thức pháp luật mới, bồi dưỡng kỹ năng thẩm tra, xác minh, thu thập chứng cứ và nghệ thuật chất vấn cho lực lượng này. Một cán bộ kiểm tra giỏi trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước không chỉ cần thuộc lòng Điều lệ Đảng, mà phải biết đọc báo cáo tài chính, hiểu quy trình sản xuất và nắm vững các công ước quốc tế về quyền của người lao động. Bên cạnh việc xây dựng lực lượng nòng cốt, tổ chức đảng tuyệt đối không được cô lập hoạt động kiểm tra trong nội bộ chi bộ, mà phải mở rộng không gian giám sát thông qua việc dựa vào sức mạnh to lớn của quần chúng. Cấp ủy phải thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ, thể chế hóa quyền giám sát của tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên và toàn thể người lao động đối với tổ chức đảng và đảng viên. Cần ứng dụng công nghệ thông tin, thiết lập các hộp thư điện tử ẩn danh, đường dây nóng, các diễn đàn nội bộ trên mạng xã hội nội bộ doanh nghiệp để công nhân có thể dễ dàng phản ánh, cung cấp thông tin về các dấu hiệu vi phạm, sự suy thoái đạo đức của cán bộ quản lý là đảng viên. Tại các hội nghị người lao động hằng năm, cấp ủy phải chủ động báo cáo trước toàn thể công nhân về tình hình đảng viên và công khai tiếp thu những ý kiến phê bình, đóng góp của quần chúng. Sự kết hợp hiệu quả giữa lực lượng kiểm tra chuyên trách với “tai mắt” rộng khắp của hàng vạn người lao động sẽ tạo ra một mạng lưới giám sát dày đặc, nhiều tầng nấc. Đây là phương thức hữu hiệu nhất để ngăn chặn từ sớm mọi mầm mống tiêu cực, bảo đảm tổ chức đảng luôn giữ được sự trong sạch, vững mạnh, xứng đáng là lực lượng chính trị tiên phong, dẫn dắt doanh nghiệp vững bước trên con đường phát triển bền vững và đóng góp to lớn vào sự nghiệp xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh văn minh, hiện đại, nghĩa tình.

Tiểu kết Chương 4

Chương 4 của Luận án đã xác định phương hướng chung là tập trung đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo nhằm nâng cao năng lực cầm quyền, phát huy vai trò hạt nhân chính trị của tổ chức cơ sở đảng, gắn kết chặt chẽ công tác xây dựng Đảng với mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp. Phương hướng chung này được cụ thể hóa bằng 4 phương hướng hành động: (1) Kiên định, vận dụng những vấn đề lý luận và rút kinh nghiệm thực tiễn để định vị đúng dẫn vai trò của Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; (2) Chuyển đổi phương thức lãnh đạo sang tuyên truyền, vận động và phát huy sự nêu gương của đảng viên; (3) Thiết lập cơ chế phối hợp rành mạch, bảo đảm “Đảng định hướng chính trị, Chủ doanh nghiệp điều hành sản xuất”; và (4) Đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, cơ cấu cấp ủy viên nắm giữ vị trí trọng yếu. Đây là những định hướng chiến lược mang tính kim chỉ nam cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy tại Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới.

Trên cơ sở đó, luận án đề xuất hệ thống các giải pháp mang tính đồng bộ, đột phá và khả thi, bao gồm: *Một là*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, cán bộ, đảng viên và chủ doanh nghiệp đối với việc củng cố, phát huy vai trò hạt nhân chính trị của tổ chức cơ sở đảng. *Hai là*, đổi mới việc đề ra nghị quyết, chủ trương lãnh đạo phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp và tổ chức Đảng; chú trọng công tác tuyên truyền, vận động và xây dựng quan hệ phối hợp với chủ hoặc quản lý doanh nghiệp. *Ba là*, tăng cường công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có phẩm chất, năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; coi trọng lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí bí thư cấp ủy có vị trí cao trong hệ thống quản lý của doanh nghiệp. *Bốn là*, phát huy năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng thông qua mô hình "Chi bộ số", "Đảng viên số" và bộ tiêu chí đặc thù trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh. *Năm là*, đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng theo hướng định hướng, hỗ trợ, đồng hành gắn với số hóa quy chế phối hợp trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh. *Sáu là*, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh. *Bảy là*, nâng cao hiệu quả công tác chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát của các cấp ủy cấp trên trực tiếp đối với tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

KẾT LUẬN

Tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là cầu nối giữa Đảng với chủ doanh nghiệp và cán bộ, công nhân viên trong các doanh nghiệp, có vị trí quan trọng trong hệ thống tổ chức của Đảng. Nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là yêu cầu khách quan nhằm bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế sâu rộng.

Thời gian qua, năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng được nâng lên, thể hiện được vai trò là hạt nhân chính trị trong doanh nghiệp, từng bước khẳng định được vai trò đồng hành cùng sự phát triển của doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay cho thấy, năng lực lãnh đạo của một số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước vẫn còn những hạn chế nhất định, như: nội dung, phương thức hoạt động chưa thật sự phù hợp với đặc thù doanh nghiệp; chất lượng đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên chưa đồng đều; việc phát huy vai trò hạt nhân chính trị còn gặp nhiều khó khăn do điều kiện sản xuất, kinh doanh linh hoạt và đa dạng. Điều đó đặt ra yêu cầu phải tiếp tục đổi mới toàn diện cả về nhận thức, tổ chức và phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động trong môi trường kinh tế năng động hiện nay.

Trong thời gian tới, công tác nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh chịu sự tác động đan xen của nhiều yếu tố thuận lợi và khó khăn, thách thức. Về thuận lợi, quyết tâm chính trị mạnh mẽ và định hướng chiến lược từ Đại hội XIV của Đảng về phát triển kinh tế tư nhân, cùng với chủ trương quyết liệt của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã tạo hành lang chính trị vững chắc. Sự chuyển đổi mô hình chính quyền địa phương hai cấp, công cuộc chuyển đổi số quốc gia và không gian phát triển kinh tế rộng lớn cũng là những tiền đề rất tích cực. Tuy nhiên, về khó khăn và thách thức, tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước này đang phải đối mặt với sự lúng túng trong giai đoạn đầu vận hành bộ máy hệ thống chính trị mới; sức ỳ trong tư duy, tâm lý né tránh trách nhiệm của một bộ phận cán bộ kiêm nhiệm; cùng với đó là sức ép từ mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận của doanh nghiệp, sự biến động phức tạp của lực lượng lao động và sự chống phá tinh vi trên không gian mạng.

Do đó việc tiếp tục nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh là yêu cầu cấp thiết, vừa có tính chiến lược lâu dài, vừa có tính thời sự cấp bách để bảo vệ bản chất giai cấp công nhân và kiến tạo quan hệ lao động hài hòa trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Để thực hiện thành công mục tiêu này, đòi hỏi sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị với quyết tâm cao và hành động quyết liệt, cần thực hiện đồng bộ các phương hướng và giải pháp đã nêu trong Luận án, góp phần xây dựng Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng trong sạch, vững mạnh, xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng giàu đẹp, phát triển bền vững.

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

1. Hà Thị Hồng Hải (30/9/2023), *“Phát huy vai trò của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp do nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay”*, Tạp chí Chính trị và Phát triển điện tử.

2. Hà Thị Hồng Hải (02/11/2023), *“Công tác giáo dục chính trị tư tưởng của Đảng bộ Khối các cơ quan Trung ương tại Thành phố Hồ Chí Minh”*, Tạp chí Lý luận chính trị điện tử.

3. Hà Thị Hồng Hải (22/05/2026), *“Giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh”*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử.

4. Hà Thị Hồng Hải (2026), *“Phát huy vai trò lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh”*, Tạp chí Thanh niên nghiên cứu khoa học, Số 102 (16/6/2026), tr 45-46

5. Hà Thị Hồng Hải (2026), *“Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh – thực trạng và giải pháp”*, Tạp chí Tổ chức nhà nước và Lao động, Số kỳ 1 tháng 6 năm 2026, tr 102-105.

6. Hà Thị Hồng Hải (2026), *“Đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hồ Chí Minh hiện nay”*, Tạp chí Thanh niên nghiên cứu khoa học, Số 107 (08/8/2026), tr.44-46.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt:

1. Nguyễn Đức Ái (2001), *Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng nông thôn vùng cao phía Bắc trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Luận án tiến sĩ xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
2. Lê Hồng Anh (2018), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng, phát huy sức mạnh toàn dân tộc, tiếp tục đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới đất nước*, Sách chuyên khảo, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Nguyễn Ngọc Ánh (2021), *Củng cố, nâng cao chất lượng tổ chức cơ sở đảng và đội ngũ đảng viên theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng*, Tạp chí Cộng sản, số 7/2021.
4. Ban Bí thư (2004), *Quy định số 99-QĐ/TW ngày 04/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa IX) về chức năng, nhiệm vụ của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp có vốn Nhà nước liên doanh với nước ngoài*
5. Ban Bí thư (2005), *Quy định số 141-QĐ/TW ngày 16/5/2005 của Ban Bí thư Trung ương (khóa IX) về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài*
6. Ban Bí thư (2010), *Kết luận số 80 - KL/TW ngày 29/7/2010 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 07-CT/TW của Bộ Chính trị (Khóa VIII) trong tình hình mới về “Tăng cường công tác xây dựng Đảng các đoàn thể quần chúng trong các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần tư nhân (gọi tắt là doanh nghiệp tư nhân) và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.*
7. Ban Bí thư (2013), *Chỉ thị 33-CT/TW năm 2019 về tăng cường xây dựng tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân*
8. Ban Bí thư (2013), *Quy định 170-QĐ/TW ngày 7/3/2013 về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp tư nhân.*

9. Ban Chấp hành Trung ương (2026), *Quy định số 196-QĐ/TW của Ban Bí thư về tổ chức đảng trong các tập đoàn kinh tế, tổng công ty, công ty, ngân hàng thương mại nhà nước*
10. Ban Chấp hành Trung ương (2022), *Nghị quyết số 21-NQ/TW, ngày 16 tháng 6 năm 2022, Nghị quyết hội nghị lần thứ năm Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII “Về tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới”.*
11. Bộ Chính trị (2025), *Nghị quyết 68-NQ/TW ngày 04/05/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân.*
12. Bộ Chính trị (2026), *Kết luận số 58-KL/TW, ngày 26/6/2026 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 21-NQ/TW, ngày 16/6/2022 của Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII “Về tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới.*
13. Việt Bách (2019), *Về xây dựng tổ chức đảng và phát triển Đảng trong doanh nghiệp tư nhân hiện nay*, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 1/9/2019.
14. Hà Bình và Thủy Tiên (2023), *Phát triển Đảng trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước: Chủ trương đúng, trúng với yêu cầu thực tiễn*, Tạp chí điện tử Xây dựng Đảng, đăng ngày 19/4/2023.
15. Ban Tổ chức Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2025), *Báo cáo số 09-BC/BTCTU ngày 24/11/2025 về tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2025; nhiệm vụ trọng tâm năm 2026*, Thành phố Hồ Chí Minh.
16. Lê Văn Cường (2021), *Nâng cao chất lượng các tổ chức đảng và đảng viên trong doanh nghiệp tư nhân hiện nay*, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 18/11/2021.

17. Nguyễn Cao Cường (2025), *Chất lượng sinh hoạt chi bộ trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.
18. Lê Thị Chiên (2022), *Nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 5 khóa XIII*, Tạp chí Tuyên giáo, số tháng 7/2022
19. Nguyễn Hải Dương (2022), *Xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh ở các Đảng bộ, Học viện, Trường Đại học của Bộ Công an hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng
20. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
21. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
22. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
23. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIII*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIII*, tập 2, Nxb Chính trị, Hà Nội.
25. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIV của Đảng*, tập 1, NXB. Chính trị Quốc gia Sự thật
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIV của Đảng*, tập 2, NXB. Chính trị Quốc gia Sự thật
27. Đảng ủy Khối các cơ quan Trung ương, (2018), *Tổ chức đảng và đảng viên tiêu biểu Đảng bộ Khối các cơ quan Trung ương giai đoạn 2013-2018*, sách chuyên khảo, NXB. Chính trị quốc gia Sự thật
28. Đảng ủy Khối các cơ quan Trung ương (2022), *Tài liệu bồi dưỡng bí thư chi bộ và cấp ủy viên cơ sở trong Đảng bộ Khối các cơ quan Trung ương*, sách chuyên khảo, NXB. Chính trị quốc gia Sự thật.

29. Huỳnh Thị Gấm (Chủ biên) (2013), *Xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài giai đoạn hiện nay qua khảo sát ở miền Đông Nam Bộ*, sách chuyên khảo, NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
30. Nguyễn Văn Giang, Lâm Quốc Tuấn và Phạm Tất Thắng (2015), *Tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước hiện nay*, sách chuyên khảo, NXB. Lý luận chính trị, Hà Nội.
31. Đinh Ngọc Giang (2020), *Nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của các tổ chức cơ sở đảng gắn với chất lượng đảng viên đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới*, sách chuyên khảo, NXB. Lý luận chính trị, Hà Nội.
32. Trần Đình Hoan (2004), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng gắn với xây dựng, củng cố hệ thống chính trị ở cơ sở*, Tạp chí Xây dựng Đảng.
33. Hoàng Thị Thu Hà (2012), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng trong các tập đoàn kinh tế nhà nước ở nước ta hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
34. Trần Thị Thanh Huyền (2012), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của đảng bộ Học viện An ninh Nhân dân giai đoạn hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Chính trị phát triển, Học viện Báo chí và tuyên truyền.
35. Lê Thanh Hà (Chủ biên) (2014), *Phát triển đảng viên mới trong công nhân các doanh nghiệp*, Nxb Lao động, Hà Nội.
36. Lương Khắc Hiếu (2014), *Về tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong thời kỳ mới*, Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông, số 1/2014.
37. Lương Khắc Hiếu (2015), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong thời kỳ mới*, đề tài khoa học cấp Nhà nước

38. Đặng Duy Hiền (2016), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng cấp xã ở huyện Văn Chấn, tỉnh Yên Bái hiện nay*, Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Chính trị phát triển, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
39. Trần Hồng Hà, Nguyễn Quang Dương (2016), *Nâng cao chất lượng hoạt động của các loại hình tổ chức cơ sở đảng và chất lượng đảng viên trong Đảng bộ Khối các cơ quan Trung ương và Đảng bộ Khối Doanh nghiệp Trung ương*, NXB. Chính trị Quốc Gia, Hà Nội
40. Lương Khắc Hiếu, Trương Ngọc Nam (2017), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong thời kỳ mới*, NXB. Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
41. Trần Sinh Huy (2019), *Một số giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng ở Học viện Lục quân*, Tạp chí Quốc phòng toàn dân, số tháng 6/2019.
42. Lương Thị Thu Hiền (2020), *Xây dựng tổ chức cơ sở đảng ở Đảng bộ Khối các cơ quan thành phố Hà Nội hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và tuyên truyền
43. Đặng Thanh Hà (2021), *Phát triển Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước*, Báo Nhân dân, đăng ngày 23/11/2021.
44. Dương Thị Hà (2023), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của các tổ chức cơ sở đảng - Yếu tố quyết định thắng lợi trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 17/7/2023
45. Đỗ Ngọc Huy (2025), *Công tác phát triển tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở tỉnh Đồng Nai hiện nay*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, đăng ngày 19/4/2025.
46. Đỗ Ngọc Huy (2025), *Công tác phát triển tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở các tỉnh Đông Nam Bộ hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.

47. Hoàng Văn Hoan (2025), *Đột phá thể chế để kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất trong nền kinh tế Việt Nam*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 596, tháng 7/2025.
48. Liên Hoa (2026), *Xây dựng tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân góp phần giữ vững kỷ cương và nâng cao năng lực phát triển bền vững*, Tạp chí Cộng sản, đăng ngày 7/1/2026.
49. Ngô Thắng Lợi, Vũ Thành Hường và Bùi Đức Tuân đồng chủ biên (2024), *Phát triển kinh tế tư nhân của người Việt Nam trong định hướng và tầm nhìn phát triển mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
50. Thạch Thị Thuý Lan (2020), *Năng lực lãnh đạo của các đảng ủy xã ở tỉnh Phú Thọ hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
51. Đặng Tân Lập (2020), *Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của đảng bộ xã ở huyện Thanh Sơn, tỉnh Phú Thọ hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và tuyên truyền.
52. Tô Hoàng Linh (2021), *Năng lực lãnh đạo của cấp ủy cấp huyện ở tỉnh Tuyên Quang hiện nay*, Luận án tiến sĩ xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
53. Vũ Thị Phương Lê (2025), *Nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*, Tạp chí Thông tin khoa học chính trị, số 43 (1/2025), Cần Thơ.
54. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 1*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
55. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 2*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
56. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 3*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
57. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 5*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
58. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 6*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
59. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 8*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
60. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 10*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
61. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 12*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
62. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 13*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.

63. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 14*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
64. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 15*, NXB, Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
65. Trần Minh Mẫn (2021), *Năng lực lãnh đạo của đảng bộ xã, thị trấn ở huyện Đức Hòa, tỉnh Long An hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
66. Lê Văn Mến (2017), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng trong quân đội*, Tạp chí Tuyên giáo, số tháng 7/2017.
67. Trần Thị Minh, Nguyễn Thị Tố Uyên (Đồng chủ biên) (2023), *Nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam đáp ứng yêu cầu tình hình mới*, NXB. Chính trị quốc gia Sự thật.
68. Đỗ Tuấn Nghĩa (2008), *Nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức Đảng trong doanh nghiệp nhà nước*, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 1/2008, Hà Nội.
69. Trương Ngọc Nam (2015), *Nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, đề tài khoa học cấp cơ sở.
70. Dương Xuân Ngọc (2002), *Đổi mới tổ chức và phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp nhà nước*, đề tài khoa học cấp cơ sở
71. Huỳnh Thanh Nhân (2017), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của đảng bộ phường ở Quận ủy Gò Vấp, thành phố Hồ Chí Minh hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và tuyên truyền.
72. Trần Nhật (2025), *Công tác phát triển đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở các tỉnh Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
73. Đỗ Khôi Nguyên (2026), *Chất lượng hoạt động của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở thành phố Hà Nội hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
74. Quốc hội (2020), *Luật số 59/2020/QH14, Luật doanh nghiệp*.

75. Lâm Nghĩa Sỹ (2011), *Về năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng*, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 7/2011.
76. Nguyễn Trường Sơn (2013), *Xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh ở các doanh nghiệp quân đội giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị, Bộ Quốc Phòng.
77. Phạm Quang Sơn (2015), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng tỉnh Nghệ An*, Tạp chí Tuyên giáo, số tháng 2/2015.
78. Nguyễn Văn Phong (2016), *Nâng cao vai trò của tổ chức đảng trong các doanh nghiệp cổ phần*, Tạp chí Cộng sản, số 114, tháng 6/2016, Hà Nội.
79. Nguyễn Phương (2018), *Cẩm nang dành cho Bí thư tổ chức cơ sở đảng và công tác nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ*, NXB. Thế giới.
80. Nguyễn Việt Phương (2020), *Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng cấp xã ở các tỉnh miền núi Tây Bắc nước ta – Thực trạng và giải pháp*, đề tài khoa học cấp Bộ.
81. Nguyễn Trọng Phúc (2021), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền và sức chiến đấu của Đảng*, Tạp chí Ban Tuyên giáo Trung ương, số 3/2021.
82. Nguyễn Đức Phương (2022), *Năng lực lãnh đạo của chi bộ tổ dân phố ở thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và tuyên truyền.
83. Lại Quân Sùng và Trần Đức Nghi (2023), *Nâng cao vai trò của các tổ chức cơ sở Đảng trong giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, đăng ngày 27/4/2023.
84. Trung tâm từ điển học (2010), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng.
85. Thành ủy Hồ Chí Minh (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh nhiệm kỳ 2015-2020*

86. Thành ủy Hồ Chí Minh (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh nhiệm kỳ 2020-2025*
87. Thành ủy Hồ Chí Minh (2025), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh nhiệm kỳ 2025-2030*
88. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2025), *Bài tham luận tại Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2025, triển khai nhiệm vụ năm 2026: Một số kết quả nổi bật và kinh nghiệm rút ra trong công tác xây dựng, củng cố tổ chức đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên, nhất là phát triển đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, Thành phố Hồ Chí Minh.*
89. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2025), *Báo cáo số 82-BC/TU ngày 22/12/2025 kết quả thực hiện công tác xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền, công tác dân vận năm 2025; một số nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm năm 2026, Thành phố Hồ Chí Minh.*
90. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2025), *Đề án số 01-ĐA/TU ngày 30/12/2025 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về "Tiếp tục tăng cường xây dựng tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2026 - 2030", Thành phố Hồ Chí Minh.*
91. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2026), *Chương trình hành động số 18-CTrHĐ/TU ngày 17/4/2026 thực hiện Nghị quyết số 80-NQ/TW ngày 07 tháng 01 năm 2026 của Bộ Chính trị về phát triển văn hóa Việt Nam trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.*
92. Thành ủy Hồ Chí Minh (2026), *Báo cáo số 260-BC/TU ngày 4/5/2026 về tổng kết việc thực hiện Chỉ thị số 28-CT/TW, ngày 21 tháng 01 năm 2019 của Ban Bí thư về nâng cao chất lượng kết nạp đảng viên và rà soát, sàng lọc, đưa những đảng viên không còn đủ tư cách ra khỏi Đảng*
93. Thành ủy Hồ Chí Minh (2026), *Báo cáo số 261-BC/TU ngày 4/5/2026 sơ kết việc thực hiện Kết luận số 21-KL/TW, ngày 25 tháng 10 năm 2021 của*

Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”.

94. Thành ủy Hồ Chí Minh (2026), *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới*
95. Thành ủy Hồ Chí Minh (2026), *Báo cáo sơ kết thực hiện chỉ thị 33-CT/TW ngày 18/3/2019 của Ban Bí thư về tăng cường xây dựng tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân.*
96. Đặng Văn Thông (2019), *Năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ chủ chốt các xã ở huyện Thường Tín, thành phố Hà Nội hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Chính trị phát triển, Học viện Báo chí và tuyên truyền.
97. Vũ Kim Thơ (2020), *Chất lượng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Đảng ủy Khối các cơ quan thành phố Hà Nội quản lý hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và tuyên truyền.
98. Trần Thu Trinh (2013), *Nâng cao vai trò lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng trực thuộc đảng bộ khối các cơ quan thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Chính trị phát triển, Học viện Báo chí và tuyên truyền.
99. Trương Thị Thông (2014), *Giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong điều kiện mới*, Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông, số 11/2014.
100. Nguyễn Thị Tuyền (2015), *Quản lý đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
101. Vũ Ngọc Thường (2015), *Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng trong các công ty cổ phần ở đảng bộ khối doanh nghiệp tỉnh Hải Dương hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành

xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và tuyên truyền.

102. Lưu Ngọc Trâm (2016), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức đảng ở đảng bộ khối các cơ quan tỉnh Phú Thọ giai đoạn hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Chính trị phát triển, Học viện Báo chí và tuyên truyền.
103. Đỗ Minh Tuấn (2020), *Xây dựng “Đảng ta là đạo đức, là văn minh” theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông, số tháng 8/2020.
104. Phan Trọng Thắng (2020), *Năng lực lãnh đạo của Đảng bộ Cục xuất nhập cảnh, Bộ Công an hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Báo chí và tuyên truyền.
105. Đinh Quốc Thị (2021), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng: Lý luận và thực tiễn*, sách chuyên khảo, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
106. Trần Văn Toàn (2021), *Phát triển tổ chức đảng, đảng viên trong các doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn tỉnh Quảng Trị hiện nay*, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 15/10/2021.
107. Phạm Tất Thắng và Nguyễn Ngọc Ánh (2023), *Thực trạng phát triển tổ chức đảng, đoàn thể tại doanh nghiệp*, Tạp chí điện tử Lý luận chính trị, đăng ngày 30/1/2023.
108. Trần Thị Minh Tuyết (2024), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Tạp chí Sinh hoạt lý luận, số 8/2024, Đà Nẵng
109. Trần Quốc Tỏ (2025), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, đảng viên trong Công an nhân dân đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới*, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 3/1/2025.

110. Huỳnh Thanh Trà (2025), *Công tác phát triển tổ chức Đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông điện tử, đăng ngày 11/11/2025.
111. Võ Châu Thảo (2026), *Công tác xây dựng tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở vùng Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
112. Nguyễn Thị Tô Uyên (2025), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 572, tháng 10/2025.
113. Trần Thị Xuân Vinh (2019), *Tạp chí Xây dựng Đảng với vấn đề nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Báo chí học, Học viện Báo chí và tuyên truyền.
114. Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ điển Tiếng Việt*, NXB. Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.

Tài liệu tiếng nước ngoài:

115. An Trị Dân và Phó Giai Định (2021), *Nghiên cứu vấn đề nâng cao năng lực của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước thời kỳ mới*, Tạp chí Hành chính và Pháp luật.
116. Ban Tổ chức Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2020), ການເພີ່ມທະວີພະລັງງານຂອງພັກ ໃນຂະໜາດການ ດຸໂນລະພາບ, đề tài khoa học của Ban Tổ chức Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng Lào
117. Chen, J. và Dickson, B. J. (2010), *Allies of the State: China's Private Entrepreneurs and Democratic Change*, Harvard University Press.
118. Cung Quảng Tường và Vương Triển Tường (2020), *Xây dựng tổ chức đảng và sức sống của doanh nghiệp tư nhân - từ góc nhìn xây dựng sức mạnh mềm doanh nghiệp*, Tạp chí Đại học Tài chính và Kinh tế Thượng Hải, tập 22, số 3, tr. 35-49.

119. Dickson, B. J. (2003), *Red Capitalists in China: The Party, Private Entrepreneurs, and Prospects for Political Change*, Cambridge University Press.
120. Dickson, B. J. (2007), *Integrating Wealth and Power in China: The Communist Party's Embrace of the Private Sector*, *The China Quarterly*, số 192, tr. 827-854.
121. Điền Cải Vĩ (2019), *Lĩnh vực quan trọng của cải cách tổ chức Đảng: Nghiên cứu xây dựng tổ chức đảng trong khu vực doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh cá thể*, Tạp chí Chủ nghĩa xã hội khoa học, số 2, tr. 106-113.
122. Điền Cải Vĩ (2024), *Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện và tăng cường xây dựng năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng*, Nhà xuất bản Khoa học Xã hội Trung Quốc.
123. Gu, Y. và Yang, Z. (2023), *The More Red the Greener? How the Communist Party of China's Party Organizations Influences Corporate Green Innovation*, *Finance Research Letters*, tập 55, bài số 103860.
124. Học viện Chính trị và Hành chính Quốc gia Lào (2019), ບົດລາຍງານການກໍ່ສ້າງພັກພຣະພຸດທະສາສນາ, ສຳຄຳຊ້າວ, Sách chuyên khảo, NXB. Quốc gia Lào
125. Lin, L. Y.-H. và Milhaupt, C. J. (2021), *Party Building or Noisy Signaling? The Contours of Political Conformity in Chinese Corporate Governance*, *The Journal of Legal Studies*, tập 50, số 1, tr. 187-217.
126. Liu, X., Zhou, J., Wu, Y. và Hao, N. (2022), *The Influence of Party Organization Involvements in Corporate Governance on Innovation: Evidence from China's Private-Owned Enterprises*, *Sustainability*, tập 14, số 24, bài số 16334.
127. Ma, J. và He, X. (2018), *The Chinese Communist Party's Integration Policy towards Private Business and Its Effectiveness: An Analysis of the Ninth National Survey of Chinese Private Enterprises*, *Chinese Journal of Sociology*, tập 4, số 3, tr.422-449.

128. Phó Thần Thần (2024), *Phân tích vấn đề nâng cao năng lực của tổ chức đảng trong doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ thời kỳ mới*, Đồng Nhạc luận tùng, tập 45, số 12, tr.28-34.
129. Tiêu Kiêm Trung và Lôi Thư Di (2022), *Những khó khăn nổi bật và giải pháp nâng cao chất lượng xây dựng Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước quy mô nhỏ - nghiên cứu trường hợp quận Dư Hàng, thành phố Hàng Châu*, Tạp chí Quan sát và Suy nghĩ, số 3, tr.67-79.
130. Vương Hương Chí (2022), *Phân tích việc nâng cao năng lực thực thi của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước thời kỳ mới*, Chuyên san Triết học và Khoa học xã hội, tập 41, số 2, tr. 56-60.
131. Vương Ngọc Bằng và Lý Hâm (2020), *Khó khăn thực tiễn và giải pháp nâng cao hiệu quả công tác xây dựng Đảng ở doanh nghiệp ngoài nhà nước*, Trung Châu học san, số 10.
132. Xiao, B. và Vu, Q. P. (2024), *Party Building in Non-State Sectors: A Comparative Study of China and Vietnam*, Asian Review of Political Economy, tập 3, bài số 15.
133. Yan, X. và Huang, J. (2017), *Navigating Unknown Waters: The Chinese Communist Party's New Presence in the Private Sector*, The China Review, tập 17, số 2, tr. 37-63.
134. Yao, Z., Zhang, Z. và Ma, J. (2023), *Party Branches, Policy Perception and Corporate Social Responsibility: Evidence from Chinese Private Enterprises*, Frontiers in Psychology, tập 13, bài số 1048060.
135. Zhang, H. (2018), *Who Serves the Party on the Ground? Grassroots Party Workers for China's Non-Public Sector of the Economy*, Journal of Contemporary China, tập 27, số 110, tr. 244-260.
136. Zhang, K. và Zhou, Y. (2023), *The Communist Party of China Embeddedness in Corporate Governance and Total Factor Productivity: Evidence from Private Firms in China*, Finance Research Letters, tập 58, bài số 104545.

PHỤ LỤC**PHỤ LỤC 1****TỔ CHỨC ĐẢNG, ĐẢNG VIÊN TRONG CÁC ĐƠN VỊ KINH TẾ TƯ NHÂN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

STT	Loại hình đơn vị kinh tế	Tổng số đơn vị KT TN	Tổng số tổ chức đảng	Tổng số đảng viên
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Doanh nghiệp tư nhân	144.068	785	11.478
2	Doanh nghiệp Nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống	212	102	3.632
3	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	12.356	217	4.493
4	Hợp tác xã	663	60	391
5	Đơn vị sự nghiệp ngoài công lập	2.788	214	3.782
6	Hộ kinh doanh cá thể phi nông, lâm nghiệp, thủy sản	137.886	50	478
Tổng cộng		297.973	1.428	24.254

Nguồn: Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh

PHỤ LỤC 2
CHẤT LƯỢNG ĐẢNG VIÊN Ở CÁC ĐƠN VỊ KINH TẾ TƯ NHÂN

TT	Chỉ tiêu	Số lượng	Tỷ lệ
1	Tổng số đảng viên	23.606	
2	Tuổi đời		
	18 đến 30 tuổi	7.498	31,76%
	31 đến 40 tuổi	6.265	26,54%
	41 đến 50 tuổi	4.378	18,55%
	51 đến 60 tuổi	3.588	15,20%
	61 tuổi trở lên	1.877	7,95%
	Tuổi bình quân	40	-
3	Trình độ học vấn		
	Tiểu học	95	0,40%
	Trung học cơ sở	1.453	6,16%
	Trung học phổ thông	22.058	93,44%
4	Trình độ chuyên môn		
	Công nhân kỹ thuật, nhân viên	5.435	23,02%
	Trung cấp	3.446	14,60%
	Cao đẳng	1.184	5,02%
	Đại học	12.243	51,86%
	Sau đại học	1.298	5,50%
5	Trình độ lý luận chính trị		
	Sơ cấp, chưa qua đào tạo	14.187	60,10%
	Trung cấp	7.035	29,80%
	Cao cấp, cử nhân	2.384	10,10%

Nguồn: Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh

PHỤ LỤC 3

**TỔNG SẢN PHẨM TRÊN ĐỊA BÀN (GRDP) CỦA DOANH NGHIỆP
NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ
MINH TỪ NĂM 2015 ĐẾN NAY**

Năm	Tổng sản phẩm khu vực ngoài nhà nước (đơn vị tính: tỷ đồng)
2015	1.020.133
2016	1.093.271
2017	1.218.721
2018	1.388.886
2019	1.499.740
2020	1.513.053
2021	1.536.914
2022	1.735.475
2023	1.826.737
2024	2.080.023
2025	2.172.039
6 tháng đầu năm 2026	Ước đạt gần 1.000.000

Nguồn tổng hợp: Cục thống kê Thành phố Hồ Chí Minh

PHỤ LỤC 4
KẾT QUẢ KẾT NẠP ĐẢNG VIÊN Ở CÁC ĐƠN VỊ KINH TẾ TƯ NHÂN TỪ NĂM 2015 ĐẾN NAY

Năm	Tổng số đảng viên được kết nạp	Là lao động trực tiếp	Là cán bộ đoàn thể	Là những người tham gia quản lý ở các đơn vị kinh tế tư nhân	Là người đứng đầu các đơn vị kinh tế tư nhân
2015	1250	1010	45	175	20
2016	1280	1035	42	181	22
2017	1310	1060	40	185	25
2018	1290	1045	45	178	22
2019	1262	1024	44	176	18
2020	1066	855	34	150	27
2021	1100	869	25	170	36
2022	1344	1153	22	141	28
2023	1463	1265	15	148	35
2024	1147	919	36	151	41
2025	811	657	24	105	25
6 tháng đầu 2026	420	338	13	55	14
Tổng cộng	13743	11230	385	1815	313

Nguồn: Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh

PHỤ LỤC 5
KẾT QUẢ CÔNG TÁC KIỂM TRA, GIÁM SÁT TRONG CÁC TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG KHỐI DOANH
NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TT	Nội dung kiểm tra, giám sát	Đơn vị	Giai đoạn 2015 - 2020	Giai đoạn 2020 - 01/7/2025	Giai đoạn 01/7/2025 đến nay	TỔNG CỘNG
1	Kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới theo Điều 30	Tổ chức	110	82	21	213
2	Kiểm tra đảng viên theo Điều 30	Đảng viên	77	74	17	168
3	Giám sát chuyên đề tổ chức đảng theo Điều 30	Tổ chức	79	78	19	176
4	Giám sát chuyên đề đảng viên theo Điều 30	Đảng viên	83	85	20	188
5	Kiểm tra tổ chức đảng khi có dấu hiệu vi phạm	Tổ chức	9	7	1	17
6	Kiểm tra đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm	Đảng viên	12	10	3	25
8	Giám sát tổ chức đảng theo Điều 32	Tổ chức	69	71	15	155
9	Giám sát đảng viên theo Điều 32	Đảng viên	65	63	14	142
10	Kiểm tra tài chính của cấp ủy cùng cấp	Tổ chức	38	39	9	86
11	Kiểm tra thu, nộp, quản lý đảng phí	Tổ chức	101	101	22	224
12	Giải quyết tố cáo tổ chức đảng và đảng viên	Vụ	2	1	0	3
13	Giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng	Vụ	1	1	0	2
14	Thi hành kỷ luật đảng viên	Đảng viên	30	30	6	36
15	Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm tra, giám sát	Đảng viên	1.030	967	253	2.250

Nguồn: Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh

PHỤ LỤC 6

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

Xin chào đồng chí!

Hiện nay chúng tôi đang tiến hành nghiên cứu đề tài **“Năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay”**, 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 sau hoặc điền thông tin vào chỗ trống. Mọi thông tin trả lời của đồng chí sẽ được sử dụng vào mục đích nghiên cứu, đảm bảo tính khuyết danh, đồng chí không cần ghi tên.

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Giới tính: 1. Nam 2. Nữ

Độ tuổi: 1. Dưới 40 tuổi 2. Từ 40 đến 55 tuổi 3. Từ 55 đến 65 tuổi
4. Trên 65 tuổi

Trình độ học vấn: 1. Trung cấp 2. Đại học 3. Sau đại học

Trình độ lý luận: 1. Không có 2. Sơ cấp 3. Trung cấp 3. Cao cấp

Đang công tác khối: 1. Đảng 2. Chính quyền 3. Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, các hội được Nhà nước giao nhiệm vụ
4. Doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước

Nếu đồng chí đang công tác tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước, xin hãy cho biết đồng chí thuộc nhóm nào sau đây: 1. Cấp ủy của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước 2. Tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước 3. Đảng viên 4. Người lao động

II. NỘI DUNG

Câu 1. Đồng chí đánh giá thế nào về năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?

1. Rất tốt

2. Tốt
3. Trung bình
4. Kém

Câu 2. Đồng chí đánh giá thế nào về năng lực lãnh đạo của đội ngũ cấp ủy viên các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?

1. Rất tốt
2. Tốt
3. Trung bình
4. Kém

Câu 3. Đồng chí đánh giá thế nào về chất lượng đội ngũ đảng viên của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?

1. Rất tốt
2. Tốt
3. Trung bình
4. Kém

Câu 4. Đồng chí đánh giá thế nào về năng lực lãnh đạo của bí thư cấp ủy của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?

1. Rất tốt
2. Tốt
3. Trung bình
4. Kém

Câu 5. Đồng chí đánh giá thế nào về năng lực kết nối giữa doanh nghiệp với chính quyền địa phương, giữa tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp với tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp khác của cấp ủy viên tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?

1. Rất tốt
2. Tốt
3. Trung bình
4. Kém

Câu 6. Bí thư cấp ủy của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh có phát huy tốt vai trò phát hiện, giải quyết các xung đột lợi ích từ sớm, ngăn ngừa đình công trái pháp luật, giúp doanh nghiệp giữ vững sự ổn định không?

1. Rất tốt
2. Tốt

3. Trung bình

4. Kém

Câu 7. Đồng chí hãy đánh giá năng lực vận dụng chỉ thị, nghị quyết của Đảng vào thực tế tình hình sản xuất, kinh doanh của đội ngũ cấp ủy, bí thư cấp ủy tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Rất tốt

2. Tốt

3. Trung bình

4. Kém

Câu 8: Mức độ thực hiện cụ thể hoá nghị quyết, chủ trương của tổ chức cơ sở đảng và cấp ủy cấp trên thành nghị quyết, chủ trương lãnh đạo phù hợp, đúng đắn với điều kiện thực tiễn của doanh nghiệp

Mức độ	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
Nội dung				
1. Mức độ kịp thời của cấp ủy trong việc quán triệt và triển khai thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của các cấp ủy đảng?				
2. Cấp ủy có sự chủ động nghiên cứu đặc thù sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp trước khi ban hành nghị quyết?				
3. Các nghị quyết, chủ trương của cấp ủy được xây dựng ngắn gọn, dễ hiểu, đi thẳng vào vấn đề của doanh nghiệp?				
4. Mức độ phù hợp của nghị quyết, chủ trương với mục tiêu phát triển kinh tế của doanh nghiệp?				
5. Các mục tiêu, chỉ tiêu đề ra trong nghị quyết mang tính khả thi, không xa rời thực tế của doanh nghiệp?				

6. Có sự tham gia đóng góp ý kiến của ban giám đốc/chủ doanh nghiệp/ cán bộ quản lý doanh nghiệp trong quá trình soạn thảo nghị quyết của cấp ủy Đảng?				
7. Việc xây dựng kế hoạch/chương trình hành động cụ thể cho từng quý, năm để thực hiện nghị quyết của cấp ủy đảng cấp trên?				
8. Chất lượng kế hoạch/chương trình hành động để thực hiện nghị quyết?				
9. Công tác phân công trong cấp ủy và đội ngũ đảng viên thực hiện nghị quyết, kế hoạch, chương trình hành động thực hiện nghị quyết?				

Câu 9: Đồng chí hãy đánh giá tính đa dạng trong phương thức tuyên truyền, quán triệt các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng?

Mức độ	Thường xuyên	Bình thường	Không bao giờ
Nội dung			
1. Thông tin bằng văn bản giấy			
2. Sử dụng các ứng dụng mạng xã hội: Facebook, zalo, viber, nhóm chat...			
3. Lồng ghép trong các buổi họp chuyên môn			
4. Trong các buổi sinh hoạt chi bộ thường kỳ, sinh hoạt chuyên đề			
5. Tổ chức hội nghị quán triệt, tuyên truyền trực tiếp			
6. Tổ chức hội nghị quán triệt, tuyên truyền trực tuyến			

7. Khác:

.....

.....

Câu 10: Thời gian và thời điểm tổ chức tuyên truyền, quán triệt thường được tổ chức vào thời điểm nào?

1. Trong giờ hành chính
2. Buổi tối, ngoài giờ hành chính
3. Cuối tuần (thứ bảy, chủ nhật)

Câu 11: Đảng viên trong các tổ chức cơ sở đảng tại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tại Thành phố Hồ Chí Minh có nắm bắt và hiểu rõ được các quan điểm, chủ trương của cấp ủy các cấp không?

1. Nắm vững, hiểu rõ
2. Có nắm bắt được thông tin nhưng chưa hiểu rõ
3. Chưa nắm vững, chưa hiểu rõ

Câu 12: Đánh giá mức độ đồng thuận của chủ doanh nghiệp, lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp với các chủ trương, quan điểm, nghị quyết của tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Đồng thuận tuyệt đối
2. Cơ bản đồng thuận
3. Không đồng thuận

Câu 13: Đánh giá mức độ nhạy bén của cấp ủy trong việc phát hiện những điểm chưa phù hợp của nghị quyết khi triển khai thực tế?

1. Kịp thời
2. Trung bình
3. Không kịp thời

Câu 14: Đánh giá về nề nếp sinh hoạt chi bộ của các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Đảm bảo quy định, 1 tháng/ 1 lần, vào ngày 3-5 hàng tháng
2. Thực hiện 1 tháng/ 1 lần, nhưng sau ngày 3-5 hàng tháng
3. Chưa đảm bảo 1 tháng/ 1 lần

Câu 15: Đánh giá nội dung sinh hoạt chi bộ của các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Đảm bảo đúng định hướng của cấp ủy cấp trên, phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

2. Chưa đảm bảo đúng định hướng của cấp ủy cấp trên, chưa phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Câu 16: Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có thường xuyên đa dạng hóa các hoạt động sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt đảng bộ không?

Mức độ	Thường xuyên	Ít khi	Không bao giờ
Hình thức sinh hoạt			
1. Dâng hương, báo công tại các địa chỉ đỏ			
2. Các chương trình văn nghệ, kịch, trò chuyện với chuyên gia...			
3. Công chiếu các bộ phim lịch sử, phim tư liệu, video			
4. Tổ chức các hoạt động về nguồn, đi thực tế tại các tỉnh thành, địa phương trên cả nước			
5. Khác:			
.....			
.....			

Câu 17: Đánh giá việc thực hiện nguyên tắc tự phê bình và phê bình trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Nghiêm túc
2. Bình thường
3. Chưa nghiêm túc

Câu 18: Đánh giá việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Nghiêm túc
2. Bình thường
3. Chưa nghiêm túc

Câu 19: Đánh giá mức độ công khai, minh bạch và phát huy trí tuệ tập thể khi quyết định các vấn đề lớn trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Rất tốt
2. Tốt

3. Trung bình

4. Kém

Câu 20: Đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn và năng suất lao động của đội ngũ đảng viên trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Hoàn thành xuất sắc

2. Hoàn thành tốt

3. Hoàn thành

4. Không hoàn thành

Câu 21: Đánh giá uy tín của đảng viên trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đối với quần chúng và chủ doanh nghiệp?

1. Uy tín cao

2. Uy tín

3. Bình thường

4. Không uy tín

Câu 22: Đánh giá khả năng tạo nguồn: tổ chức cơ sở đảng có chủ động rà soát, phát hiện và quy hoạch được nguồn quần chúng ưu tú từ các nhóm (chủ doanh nghiệp, quản lý cấp trung/cao, công nhân giỏi) hay không?

1. Chủ động

2. Bình thường

3. Chưa chủ động

Câu 23: Quần chúng được kết nạp vào Đảng có thực sự là những nhân tố xuất sắc, có sức ảnh hưởng tích cực trong doanh nghiệp hay không?

1. Là những nhân tố xuất sắc, có sức ảnh hưởng tích cực trong doanh nghiệp

2. Trung bình

3. Chưa thực sự xuất sắc, có sức ảnh hưởng tích cực trong doanh nghiệp

Câu 24: Số lượng đảng viên được kết nạp hàng năm có hoàn thành đủ chỉ tiêu đề ra không?

1. Có

2. Không

Câu 25: Công tác bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kỹ năng quản lý cho đảng viên có được tổ chức phù hợp, đáp ứng đúng yêu cầu phát triển của doanh nghiệp hay không?

1. Phù hợp, đáp ứng yêu cầu

2. Bình thường

3. Chưa phù hợp, đáp ứng yêu cầu

Câu 26: Chủ doanh nghiệp có tạo điều kiện để cấp ủy, đảng viên tham gia đầy đủ các khóa đào tạo lý luận chính trị và cập nhật kỹ năng quản lý cho đảng viên không?

1. Khuyến khích, tạo điều kiện
2. Bình thường
3. Chưa tạo điều kiện

Câu 27: Đánh giá công tác kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện các nghị quyết trong các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Thường xuyên
2. Thỉnh thoảng
3. Không bao giờ

Câu 28: Cấp ủy của tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có thường xuyên nhắc nhở, giám sát Đảng viên chấp hành nghiêm túc Điều lệ Đảng và các nội quy, quy định tại nơi làm việc không?

1. Thường xuyên
2. Thỉnh thoảng
3. Không bao giờ

Câu 29: Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có xây dựng kế hoạch và định kỳ kiểm tra trong tổ chức đảng và đảng viên về việc triển khai các chủ trương lãnh đạo, nghị quyết đã đề ra hay không?

1. Thường xuyên, định kỳ
2. Có xây dựng nhưng chưa đầy đủ
3. Không bao giờ

Câu 30: Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có năng lực phát hiện sớm các dấu hiệu vi phạm pháp luật, chính sách hoặc biểu hiện suy thoái đạo đức để chấn chỉnh kịp thời hay không?

1. Có năng lực phát hiện sớm để chấn chỉnh kịp thời
2. Bình thường
3. Chưa có năng lực phát hiện sớm để chấn chỉnh kịp thời

Câu 31: Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết công tác Đảng và các nghị quyết, chỉ thị của cấp ủy cấp trên không?

1. Thường xuyên, định kỳ
2. Có nhưng chưa đầy đủ

3. Không bao giờ

Câu 32: Mức độ đánh giá những ưu điểm, mô hình, cách làm hay và những tồn tại, hạn chế, nguyên nhân để kịp thời điều chỉnh trong các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Thắng thắn, nghiêm túc

2. Bình thường

3. Chưa thẳng thắn, nghiêm túc

Câu 33: Các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có thường xuyên đề xuất các giải pháp thực tế lên cấp ủy cấp trên nhằm tháo gỡ các vướng mắc, cơ chế đặc thù của khối tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước?

1. Thường xuyên, tích cực

2. Bình thường

3. Thỉnh thoảng

4. Không bao giờ

Câu 34: Các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có dẫn dắt tốt các đoàn thể hoạt động đúng tôn chỉ, mục đích và có các phong trào hỗ trợ đắc lực cho mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp không?

1. Rất tốt

2. Tốt

3. Trung bình

4. Kém

Câu 35: Thông qua các hoạt động đoàn thể, các đoàn thể trong doanh nghiệp có phát huy tốt vai trò phát hiện, chọn lọc những quần chúng ưu tú giới thiệu cho Đảng không?

1. Rất tốt

2. Tốt

3. Trung bình

4. Kém

Câu 36: Mức độ tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh tham gia lãnh đạo doanh nghiệp thực hiện nhiệm vụ sản xuất và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp?

Mức độ	Thường xuyên	Ít khi	Không bao giờ
Nội dung			
1. Tổ chức cơ sở đảng chủ động đóng góp ý kiến, phản biện các kế hoạch sản xuất, kinh doanh ngắn hạn và dài hạn của doanh nghiệp.			
2. Cấp ủy trong việc tư vấn cho chủ doanh nghiệp gắn mục tiêu lợi nhuận với tuân thủ pháp luật, bảo vệ môi trường và trách nhiệm xã hội.			
3. Khả năng phát hiện và kiến nghị giải quyết kịp thời các vướng mắc trong quy trình quản lý, vận hành để nâng cao năng suất lao động.			
4. Tổ chức cơ sở đảng làm cầu nối hiệu quả giữa doanh nghiệp với chính quyền địa phương để nắm bắt, tiếp cận các chính sách ưu đãi, hỗ trợ kinh tế.			
5. Mức độ đóng góp của tổ chức cơ sở đảng vào việc duy trì sự ổn định, gia tăng doanh thu, lợi nhuận và hoàn thành nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước.			
6. Khác:			
.....			
.....			

Câu 37: Đánh giá mức độ thừa nhận và tin tưởng của quản lý, chủ doanh nghiệp đối với tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Rất cao
2. Cao
3. Trung bình
4. Không có

Câu 38: Đánh giá mức độ tạo điều kiện thực chất (về thời gian, không gian, kinh phí) của chủ doanh nghiệp cho các hoạt động của tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

1. Khuyến khích, tạo điều kiện
2. Bình thường
3. Chưa tạo điều kiện

Câu 39: Người lao động có tin tưởng, chủ động tìm đến tổ chức Đảng khi gặp khó khăn về quyền lợi hoặc có vướng mắc trong công việc không?

1. Thường xuyên
2. Bình thường
3. Thỉnh thoảng
4. Không bao giờ

Câu 40: Đánh giá mức độ tự nguyện và khao khát được kết nạp Đảng của quần chúng ưu tú (đặc biệt là quản lý trẻ và công nhân lành nghề)?

1. Rất cao
2. Cao
3. Trung bình
4. Thấp
5. Không có nhu cầu

Câu 41: Đánh giá mức độ ủng hộ và tham gia nhiệt tình của quần chúng đối với các phong trào thi đua do tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phát động?

1. Rất cao
2. Cao
3. Trung bình
4. Thấp
5. Không có

Câu 42: Bí thư và cấp ủy viên tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có tay nghề cao, liêm chính, có uy tín sâu rộng với chủ doanh nghiệp và người lao động hay không?

1. Rất cao
2. Cao
3. Trung bình
4. Thấp
5. Không có

Câu 43: Đánh giá năng lực của tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh trong việc ngăn ngừa, giải quyết các tranh chấp lao động, đình công?

1. Rất tốt
2. Tốt
3. Trung bình
4. Kém

Câu 44: Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có bảo vệ được quyền lợi chính đáng của người lao động nhưng vẫn đảm bảo được lợi nhuận và sự phát triển ổn định của doanh nghiệp không?

1. Rất tốt
2. Tốt
3. Trung bình
4. Kém

Câu 45: Đánh giá mức độ đóng góp của các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh trong việc xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, nhân văn, tuân thủ pháp luật và nâng cao trách nhiệm xã hội?

1. Rất tốt
2. Tốt
3. Trung bình
4. Kém

Câu 46: Đánh giá vai trò năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước?

Mức độ	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
Vai trò				
1. Góp phần bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng đối với các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, giúp doanh nghiệp hoạt động theo				

đúng đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.				
2. Tạo điều kiện cho doanh nghiệp ổn định, phát triển và thực hiện tốt hoạt động sản xuất, kinh doanh				
3. Có ý nghĩa quyết định uy tín, vai trò lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước				
4. Là nhân tố quyết định chất lượng công tác xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trong sạch, vững mạnh.				
5. Ý kiến khác:				

Câu 47: Theo các đồng chí, những giải pháp nào sau đây sẽ góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới? (có thể chọn nhiều đáp án)

1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên có liên quan đối với việc nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh
2. Tăng cường công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có phẩm chất, năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; coi trọng lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí bí thư cấp ủy có vị trí cao trong hệ thống quản lý của doanh nghiệp..
3. Đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo và phong cách làm việc của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh; chú trọng công tác tuyên truyền, vận động và xây dựng quan hệ phối hợp với chủ hoặc quản lý doanh nghiệp.
4. Nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng, thực hiện nghiêm túc các nguyên tắc tổ chức, hoạt động của Đảng; xây dựng tiêu chí đánh giá, xếp loại tổ chức đảng, đảng viên phù hợp với đặc thù của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Quan tâm xây dựng, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tham gia xây dựng tổ chức cơ sở đảng và đảng viên.
6. Tăng cường công tác chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng.
7. Ý kiến khác:

PHỤ LỤC 7
SỐ LIỆU KẾT QUẢ ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC

I. TỔNG SỐ PHIẾU

- 1. Số phiếu phát ra: 1500 (100%)**
- 2. Số phiếu thu về: 976 (65%)**
- 3. Số phiếu hợp lệ: 965 (64,3%)**
- 4. Số phiếu không hợp lệ: 11 (0,73%)**

II. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Tiêu chí	Phân loại	Số lượng (Phiếu)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	1. Nam	531	55 %
	2. Nữ	434	45 %
Độ tuổi	1. Dưới 40 tuổi	415	43 %
	2. Từ 40 đến 55 tuổi	463	48 %
	3. Từ 55 đến 65 tuổi	77	8 %
	4. Trên 65 tuổi	10	1%
Trình độ học vấn	1. Trung cấp	116	12 %
	2. Đại học	695	72%
	3. Sau đại học	154	16%
Trình độ lý luận	1. Không có	117	18,9%
	2. Sơ cấp	317	26,1%
	3. Trung cấp	376	39%
	4. Cao cấp	155	16%
Khối công tác	1. Khối Đảng	106	11%
	2. Chính quyền	116	12%
	3. Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể	125	13 %
	4. Doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước	618	64%
Nhóm đối tượng tại doanh nghiệp (Tính riêng trên 618 người khối doanh nghiệp)	1. Cấp ủy tổ chức Đảng	93	15,1%
	2. Tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp	111	18%
	3. Đảng viên	297	48%
	4. Người lao động	117	18,9%

III. NỘI DUNG

Câu 1. Đồng chí đánh giá thế nào về năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
125 (13%)	482 (50%)	318 (33%)	40 (4%)

Câu 2. Đồng chí đánh giá thế nào về năng lực lãnh đạo của đội ngũ cấp ủy viên các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
135 (14%)	473 (49%)	328 (34%)	29 (3%)

Câu 3. Đồng chí đánh giá thế nào về chất lượng đội ngũ đảng viên của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
106 (11%)	511 (53%)	318 (33%)	30 (3%)

Câu 4. Đồng chí đánh giá thế nào về năng lực lãnh đạo của bí thư, phó bí thư cấp ủy của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
164 (17%)	492 (51%)	280 (29%)	29 (3%)

Câu 5. Đồng chí đánh giá thế nào về năng lực kết nối giữa doanh nghiệp với chính quyền địa phương, giữa tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp với tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp khác của cấp ủy viên tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
96 (10%)	415 (43%)	396 (41%)	58 (6%)

Câu 6. Bí thư cấp ủy của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh có phát huy tốt vai trò phát hiện, giải quyết các xung đột lợi ích từ sớm, ngăn ngừa đình công trái pháp luật, giúp doanh nghiệp giữ vững sự ổn định không?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
145 (15%)	463 (48%)	318 (33%)	39 (4%)

Câu 7. Đồng chí hãy đánh giá năng lực vận dụng chỉ thị, nghị quyết của Đảng vào thực tế tình hình sản xuất, kinh doanh của đội ngũ cấp ủy, bí thư cấp ủy tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
116 (12%)	473 (49%)	338 (35%)	38 (4%)

Câu 8: Mức độ thực hiện cụ thể hoá nghị quyết, chủ trương của tổ chức cơ sở đảng và cấp ủy cấp trên thành nghị quyết, chủ trương lãnh đạo phù hợp, đúng đắn với điều kiện thực tiễn của doanh nghiệp

Mức độ	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
Nội dung				
1. Mức độ kịp thời của cấp ủy trong việc quán triệt và triển khai thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của các cấp ủy đảng?	154 (16%)	531 (55%)	251 (26 %)	29 (3%)
2. Cấp ủy có sự chủ động nghiên cứu đặc thù sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp trước khi ban hành nghị quyết?	116 (12%)	434 (45%)	367 (38%)	48 (5%)
3. Các nghị quyết, chủ trương của cấp ủy được xây dựng ngắn gọn, dễ hiểu, đi thẳng vào vấn đề của doanh nghiệp?	125 (13%)	463 (48%)	328 (34%)	49 (5%)
4. Mức độ phù hợp của nghị quyết, chủ trương với mục tiêu phát triển kinh tế của doanh nghiệp?	106 (11%)	415 (43%)	386 (40%)	58 (6%)
5. Các mục tiêu, chỉ tiêu đề ra trong nghị quyết mang tính khả thi, không xa rời thực tế của doanh nghiệp?	116 (12%)	473 (49%)	338 (35%)	38 (4%)
6. Có sự tham gia đóng góp ý kiến của	87	347	425	106

ban giám đốc/chủ doanh nghiệp/ cán bộ quản lý doanh nghiệp trong quá trình soạn thảo nghị quyết của cấp ủy Đảng?	(9%)	(36%)	(44%)	(11%)
7. Việc xây dựng kế hoạch/chương trình hành động cụ thể cho từng quý, năm để thực hiện nghị quyết của cấp ủy đảng cấp trên?	135 (14%)	502 (52%)	299 (31%)	29 (3%)
8. Chất lượng kế hoạch/chương trình hành động để thực hiện nghị quyết?	116 (12%)	492 (51%)	328 (34%)	29 (3%)
9. Công tác phân công trong cấp ủy và đội ngũ đảng viên thực hiện nghị quyết, kế hoạch, chương trình hành động thực hiện nghị quyết?	145 (15%)	482 (50%)	309 (32%)	29 (3%)

Câu 9: Đồng chí hãy đánh giá tính đa dạng trong phương thức tuyên truyền, quán triệt các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng?

Mức độ	Thường xuyên	Bình thường	Không bao giờ
Nội dung			
1. Thông tin bằng văn bản giấy	241 (25 %)	531 (55%)	193 (20%)
2. Sử dụng các ứng dụng mạng xã hội: Facebook, zalo, viber, nhóm chat...	540 (56%)	338 (35%)	87 (9%)
3. Lồng ghép trong các buổi họp chuyên môn	270 (28%)	492 (51%)	203 (21%)
4. Trong các buổi sinh hoạt chi bộ thường kỳ, sinh hoạt chuyên đề	628 (65%)	337 (35%)	0 (0%)
5. Tổ chức hội nghị quán triệt, tuyên truyền	309	511	145

trực tiếp	(32%)	(53%)	(15%)
6. Tổ chức hội nghị quán triệt, tuyên truyền trực tuyến	347 (36%)	473 (49%)	145 (15%)
7. Khác:			
.....			
.....			

Câu 10: Thời gian và thời điểm tổ chức tuyên truyền, quán triệt thường được tổ chức vào thời điểm nào?

Trong giờ hành chính	Buổi tối, ngoài giờ hành chính	Cuối tuần (thứ bảy, chủ nhật)
212 (22%)	367 (38%)	386 (40%)

Câu 11: Đảng viên trong các tổ chức cơ sở đảng tại doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tại Thành phố Hồ Chí Minh có nắm bắt và hiểu rõ được các quan điểm, chủ trương của cấp ủy các cấp không?

Nắm vững, hiểu rõ	Có nắm bắt được thông tin nhưng chưa hiểu rõ	Chưa nắm vững, chưa hiểu rõ
463 (48%)	444 (46%)	58 (6%)

Câu 12: Đánh giá mức độ đồng thuận của chủ doanh nghiệp, lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp với các chủ trương, quan điểm, nghị quyết của tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Đồng thuận tuyệt đối	Cơ bản đồng thuận	Không đồng thuận
116 (12%)	714 (74%)	135 (14%)

Câu 13: Đánh giá mức độ nhạy bén của cấp ủy trong việc phát hiện những điểm chưa phù hợp của nghị quyết khi triển khai thực tế?

Kịp thời	Trung bình	Không kịp thời
318 (33%)	541 (56%)	106 (11%)

Câu 14: Đánh giá về nề nếp sinh hoạt chi bộ của các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Đảm bảo quy định, 1 tháng/ 1 lần, vào ngày 3-5 hàng tháng	Thực hiện 1 tháng/ 1 lần, nhưng sau ngày 3-5 hàng tháng	Chưa đảm bảo 1 tháng/ 1 lần
222 (23%)	598 (62%)	145 (15%)

Câu 15: Đánh giá nội dung sinh hoạt chi bộ của các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Đảm bảo đúng định hướng của cấp ủy cấp trên, phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp	Chưa đảm bảo đúng định hướng của cấp ủy cấp trên, chưa phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp
743 (77%)	222 (23%)

Câu 16: Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có thường xuyên đa dạng hóa các hoạt động sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt đảng bộ không?

Mức độ	Thường xuyên	Ít khi	Không bao giờ
Hình thức sinh hoạt			
1. Dâng hương, báo công tại các địa chỉ đỏ	135 (14%)	666 (69%)	164 (17%)
2. Các chương trình văn nghệ, kịch, trò chuyện với chuyên gia...	96 (10%)	550 (57%)	319 (33%)
3. Công chiếu các bộ phim lịch sử, phim tư liệu, video	183 (19%)	598 (62%)	184 (19 %)
4. Tổ chức các hoạt động về nguồn, đi thực tế tại các tỉnh thành, địa phương trên cả nước	87 (9%)	646 (67%)	232 (32%)
6. Khác:			
.....			
.....			

Câu 17: Đánh giá việc thực hiện nguyên tắc tự phê bình và phê bình trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Nghiêm túc	Bình thường	Chưa nghiêm túc
338 (35%)	511 (53%)	116 (12%)

Câu 18: Đánh giá việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Nghiêm túc	Bình thường	Chưa nghiêm túc
482 (50%)	415 (43%)	68 (7%)

Câu 19: Đánh giá mức độ công khai, minh bạch và phát huy trí tuệ tập thể khi quyết định các vấn đề lớn trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
154 (16%)	492 (51%)	280 (29%)	39 (4%)

Câu 20: Đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn và năng suất lao động của đội ngũ đảng viên trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Hoàn thành xuất sắc	Hoàn thành tốt	Hoàn thành	Không hoàn thành
203 (21%)	550 (57%)	193 (20%)	19 (2%)

Câu 21: Đánh giá uy tín của đảng viên trong tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đối với quần chúng và chủ doanh nghiệp?

Uy tín cao	Uy tín	Bình thường	Không uy tín
183 (19%)	531 (55%)	222 (23%)	29 (3%)

Câu 22: Đánh giá khả năng tạo nguồn: tổ chức cơ sở đảng có chủ động rà soát, phát hiện và quy hoạch được nguồn quần chúng ưu tú từ các nhóm (chủ doanh nghiệp, quản lý cấp trung/cao, công nhân giỏi) hay không?

Chủ động	Bình thường	Chưa chủ động
347 (36%)	492 (51%)	126 (13%)

Câu 23: Quần chúng được kết nạp vào Đảng có thực sự là những nhân tố xuất sắc, có sức ảnh hưởng tích cực trong doanh nghiệp hay không?

Là những nhân tố xuất sắc, có sức ảnh hưởng tích cực trong doanh nghiệp	Trung bình	Chưa thực sự xuất sắc, có sức ảnh hưởng tích cực trong doanh nghiệp
520 (52%)	386 (40%)	77 (8%)

Câu 24: Số lượng đảng viên được kết nạp hàng năm có hoàn thành đủ chỉ tiêu đề ra không?

Có	Không
618 (64%)	347 (36%)

Câu 25: Công tác bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kỹ năng quản lý cho đảng viên có được tổ chức phù hợp, đáp ứng đúng yêu cầu phát triển của doanh nghiệp hay không?

Phù hợp, đáp ứng yêu cầu	Bình thường	Chưa phù hợp, đáp ứng yêu cầu
473 (47%)	492 (51%)	0 (0%)

Câu 26: Chủ doanh nghiệp có tạo điều kiện để cấp ủy, đảng viên tham gia đầy đủ các khóa đào tạo lý luận chính trị và cập nhật kỹ năng quản lý cho đảng viên không?

Khuyến khích, tạo điều kiện	Bình thường	Chưa tạo điều kiện
299 (31%)	473 (49%)	193 (20%)

Câu 27: Đánh giá công tác kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện các nghị quyết trong các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Không bao giờ
367 (38%)	511 (53%)	87 (9%)

Câu 28: Cấp ủy của tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có thường xuyên nhắc nhở, giám sát Đảng viên chấp hành nghiêm túc Điều lệ Đảng và các nội quy, quy định tại nơi làm việc không?

Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Không bao giờ
569 (59%)	347 (36%)	49 (5%)

Câu 29: Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có xây dựng kế hoạch và định kỳ kiểm tra trong tổ chức đảng và đảng viên về việc triển khai các chủ trương lãnh đạo, nghị quyết đã đề ra hay không?

Thường xuyên, định kỳ	Có xây dựng nhưng chưa đầy đủ	Không bao giờ
415 (43%)	463 (48%)	87 (9%)

Câu 30: Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có năng lực phát hiện sớm các dấu hiệu vi phạm pháp luật, chính sách hoặc biểu hiện suy thoái đạo đức để chấn chỉnh kịp thời hay không?

Có năng lực phát hiện sớm để chấn chỉnh kịp thời	Bình thường	Chưa có năng lực phát hiện sớm để chấn chỉnh kịp thời
357 (37%)	482 (50%)	126 (13%)

Câu 31: Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết công tác Đảng và các nghị quyết, chỉ thị của cấp ủy cấp trên không?

Thường xuyên, định kỳ	Có nhưng chưa đầy đủ	Không bao giờ
550 (57%)	347 (36%)	68 (7%)

Câu 32: Mức độ đánh giá những ưu điểm, mô hình, cách làm hay và những tồn tại, hạn chế, nguyên nhân để kịp thời điều chỉnh trong các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Thăng thấn, nghiêm túc	Bình thường	Chưa thăng thấn, nghiêm túc
318 (33%)	511 (53%)	136 (14%)

Câu 33: Các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có thường xuyên đề xuất các giải pháp thực tế lên cấp ủy cấp trên nhằm tháo gỡ các vướng mắc, cơ chế đặc thù của khối tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước?

Thường xuyên, tích cực	Bình thường	Thỉnh thoảng	Không bao giờ
212 (22%)	415 (43%)	280 (29%)	58 (6%)

Câu 34: Các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có dẫn dắt tốt các đoàn thể hoạt động đúng tôn chỉ, mục đích và có các phong trào hỗ trợ đắc lực cho mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp không?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
145 (15%)	511 (53%)	270 (28%)	39 (4%)

Câu 35: Thông qua các hoạt động đoàn thể, các đoàn thể trong doanh nghiệp có phát huy tốt vai trò phát hiện, chọn lọc những quần chúng ưu tú giới thiệu cho Đảng không?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
183 (19%)	492 (51%)	216 (27%)	29 (3%)

Câu 36: Mức độ tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh tham gia lãnh đạo doanh nghiệp thực hiện nhiệm vụ sản xuất và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp?

Mức độ	Thường xuyên	Ít khi	Không bao giờ
Nội dung			
1. Tổ chức cơ sở đảng chủ động đóng góp ý kiến, phản biện các kế hoạch sản xuất, kinh doanh ngắn hạn và dài hạn của doanh nghiệp.	164 (17%)	511 (53%)	290 (30%)
2. Cấp ủy trong việc tư vấn cho chủ doanh nghiệp gắn mục tiêu lợi nhuận với tuân thủ pháp luật, bảo vệ môi trường và trách nhiệm xã hội.	367 (38%)	463 (48%)	135 (14%)
3. Khả năng phát hiện và kiến nghị giải quyết kịp thời các vướng mắc trong quy trình quản lý, vận hành để nâng cao năng suất lao động.	203 (21 %)	540 (56%)	222 (23%)
4. Tổ chức cơ sở đảng làm cầu nối hiệu quả giữa doanh nghiệp với chính quyền địa phương để nắm bắt, tiếp cận các chính sách ưu đãi, hỗ trợ kinh tế.	261 (27%)	482 (50%)	222 (23%)
5. Mức độ đóng góp của Tổ chức cơ sở đảng vào việc duy trì sự ổn định, gia tăng doanh thu, lợi nhuận và hoàn thành nghĩa	222 (23%)	502 (52%)	241 (25%)

vụ nộp ngân sách nhà nước.			
6. Khác:			
.....			
.....			

Câu 37: Đánh giá mức độ thừa nhận và tin tưởng của quản lý, chủ doanh nghiệp đối với tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Rất cao	Cao	Trung bình	Không có
106 (11%)	434 (45%)	357 (37%)	68 (7%)

Câu 38: Đánh giá mức độ tạo điều kiện thực chất (về thời gian, không gian, kinh phí) của chủ doanh nghiệp cho các hoạt động của tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh?

Khuyến khích, tạo điều kiện	Bình thường	Chưa tạo điều kiện
241 (25%)	511 (53%)	213 (22%)

Câu 39: Người lao động có tin tưởng, chủ động tìm đến tổ chức Đảng khi gặp khó khăn về quyền lợi hoặc có vướng mắc trong công việc không?

Thường xuyên, tích cực	Bình thường	Thỉnh thoảng	Không bao giờ
164 (17%)	405 (42%)	318 (33%)	78 (8%)

Câu 40: Đánh giá mức độ tự nguyện và khao khát được kết nạp Đảng của quần chúng ưu tú (đặc biệt là quản lý trẻ và công nhân lành nghề)?

Rất cao	Cao	Trung bình	Thấp	Không có nhu cầu
125 (13%)	386 (40%)	338 (35%)	96 (10%)	20 (2%)

Câu 41: Đánh giá mức độ ủng hộ và tham gia nhiệt tình của quần chúng đối với các phong trào thi đua do tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước phát động?

Rất cao	Cao	Trung bình	Thấp	Không có nhu cầu
154 (16%)	454 (47%)	308 (32%)	39 (4%)	10 (1%)

Câu 42: Bí thư và cấp ủy viên tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có tay nghề cao, liêm chính, có uy tín sâu rộng với chủ doanh nghiệp và người lao động hay không?

Rất cao	Cao	Trung bình	Thấp	Không có
183 (19%)	473 (49%)	270 (28%)	29 (3%)	10 (1%)

Câu 43: Đánh giá năng lực của tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh trong việc ngăn ngừa, giải quyết các tranh chấp lao động, đình công?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
193 (20%)	492 (51%)	251 (26%)	29 (3%)

Câu 44: Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có bảo vệ được quyền lợi chính đáng của người lao động nhưng vẫn đảm bảo được lợi nhuận và sự phát triển ổn định của doanh nghiệp không?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
164 (17%)	511 (53%)	261 (27%)	29 (3%)

Câu 45: Đánh giá mức độ đóng góp của các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh trong việc xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, nhân văn, tuân thủ pháp luật và nâng cao trách nhiệm xã hội?

Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
203 (21%)	521 (54%)	212 (22%)	29 (3%)

Câu 46: Đánh giá vai trò năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước?

Mức độ	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém
Vai trò				
1. Góp phần bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng đối với các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, giúp doanh nghiệp hoạt động theo	270 (28%)	511 (53%)	164 (17%)	20 (2%)

đúng đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.				
2. Tạo điều kiện cho doanh nghiệp ổn định, phát triển và thực hiện tốt hoạt động sản xuất, kinh doanh	203 (21%)	502 (52%)	222 (23%)	38 (4%)
3. Có ý nghĩa quyết định uy tín, vai trò lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước	241 (25%)	492 (51%)	203 (21%)	29 (3%)
4. Là nhân tố quyết định chất lượng công tác xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trong sạch, vững mạnh.	280 (29%)	482 (50%)	174 (18%)	29 (3%)
5. Ý kiến khác: Không				

Câu 47: Theo các đồng chí, những giải pháp nào sau đây sẽ góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới? (có thể chọn nhiều đáp án)

1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên có liên quan đối với việc nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh	685 (71.0%)
2. Tăng cường công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy viên, đảng viên trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có phẩm chất, năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; coi trọng lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí bí thư cấp ủy có vị trí cao trong hệ thống quản lý của doanh nghiệp..	753 (78.0%)
3. Đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo và phong cách làm việc của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh; chú trọng công tác tuyên truyền, vận động và xây dựng quan hệ phối hợp với chủ hoặc quản lý doanh nghiệp.	724 (75.0%)

4. Nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng, thực hiện nghiêm túc các nguyên tắc tổ chức, hoạt động của Đảng; xây dựng tiêu chí đánh giá, xếp loại tổ chức đảng, đảng viên phù hợp với đặc thù của tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh.	656 (68.0%)
5. Quan tâm xây dựng, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tham gia xây dựng tổ chức cơ sở đảng và đảng viên.	579 (60.0%)
6. Tăng cường công tác chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng.	502 (52.0%)
7. Ý kiến khác: - Số hóa công tác Đảng trong doanh nghiệp, ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng các phần mềm/ứng dụng quản lý đảng viên, sinh hoạt Đảng trực tuyến để phù hợp với đặc thù thời gian làm việc linh hoạt, ca kíp của khối doanh nghiệp tư nhân. - Lập các nhóm trao đổi bảo mật trên nền tảng số để kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của đảng viên và người lao động mà không làm ảnh hưởng đến giờ sản xuất, kinh doanh. - Xây dựng quỹ hỗ trợ hoặc quy định mức phụ cấp trách nhiệm xứng đáng cho bí thư chi bộ, cấp ủy viên kiêm nhiệm trong doanh nghiệp ngoài nhà nước (vì họ phải gánh vác việc Đảng ngoài giờ làm việc chuyên môn). - Chủ động phát hiện, bồi dưỡng kết nạp Đảng cho những nhân sự giỏi chuyên môn, quản lý cấp trung (trưởng/phó phòng, tổ trưởng sản xuất) – những người trực tiếp có uy tín cao với người lao động. - Tăng cường việc cử cán bộ chuyên trách của Đảng ủy cấp trên trực tiếp dự, hướng dẫn tại các buổi sinh hoạt chi bộ khối tư nhân, thay vì chỉ kiểm tra văn bản, sổ sách. - Định kỳ tổ chức các diễn đàn gặp gỡ, đối thoại ba bên (Cấp ủy cấp trên - Chủ doanh nghiệp - Cấp ủy tại doanh nghiệp) để tháo gỡ các nút thắt về cơ chế. - Đẩy mạnh việc họp chi bộ trực tuyến (qua Zoom, Teams) đối với các doanh nghiệp có nhiều chi nhánh hoặc nhân sự thường xuyên di chuyển. - Số hóa toàn bộ tài liệu sinh hoạt, gửi trước qua ứng dụng di động để đảng viên đọc trước, giảm thời gian hội họp trực tiếp xuống dưới 45 phút. - Mời chủ doanh nghiệp (dù chưa là đảng viên) tham dự các buổi sinh hoạt chuyên đề của tổ chức cơ sở đảng - Chi bộ không can thiệp sâu vào hoạt động sản xuất kinh doanh nhưng có quyền phản biện các quyết định vi phạm pháp luật của doanh nghiệp. - Tổ chức các cuộc thi bí thư chi bộ giỏi khối tư nhân với các tình huống xử	

lý thực tế, sinh động.

- Khuyến khích đảng viên tự viết thu hoạch bằng hình thức sơ đồ tư duy thay vì viết bài văn dài sau khi học nghị quyết.
- Tập trung kết nạp Đảng cho các đối tượng là quản lý cấp trung, chuyên gia công nghệ, trưởng nhóm bán hàng.