

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CỦA HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ TRONG BỐI CẢNH MỚI

PGS, TS HOÀNG PHÚC LÂM

Phó Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Ngày tiếp nhận: 23/01/2025 Ngày bình duyệt: 17/4/2025 Ngày duyệt đăng: 15/6/2025

● **Tóm tắt:** Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; là giải pháp then chốt để xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ trong bối cảnh đất nước hội nhập quốc tế sâu rộng. Những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, cấp ủy các cấp đã không ngừng đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị trong bối cảnh mới nhằm trang bị kiến thức, bồi dưỡng bản lĩnh, phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, làm cơ sở nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý của cán bộ.

● **Từ khóa:** Đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ lãnh đạo, quản lý, hệ thống chính trị, bối cảnh mới

1. Một số vấn đề chung về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị

1.1. Quan niệm và các yếu tố cấu thành

Thứ nhất, quan niệm về công tác đào tạo, bồi dưỡng

Đào tạo cán bộ là quá trình truyền thụ những kiến thức cơ bản về lý luận chính trị, chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ liên quan đến công việc mà người cán bộ thực hiện, từ đó làm thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi, nâng cao hiệu quả thực hiện công việc, phát triển năng lực làm việc của họ, đáp ứng được yêu cầu của tổ chức.

Bồi dưỡng cán bộ là hoạt động cập nhật, củng cố, bổ sung kiến thức cần thiết, kiến

thức mới về lý luận chính trị; kỹ năng lãnh đạo, quản lý của cán bộ đáp ứng yêu cầu tình hình mới.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là toàn bộ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của các cấp ủy, tổ chức có thẩm quyền, cơ sở được giao nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thực hiện, nhằm trang bị cho cán bộ của hệ thống chính trị những kiến thức cơ bản về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, những kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước, quản lý xã hội, quản lý kinh tế, khoa học, công nghệ, phong cách lãnh đạo... để đội

ngũ cán bộ có khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, các yếu tố cấu thành công tác đào tạo, bồi dưỡng

Chủ thể thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là các cơ quan lãnh đạo Trung ương Đảng, cấp ủy, tổ chức đảng; cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở trung ương và địa phương; cơ quan quản lý cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng. Trong đó, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có vai trò rất quan trọng, được Bộ Chính trị giao nhiệm vụ thực hiện “công việc gốc của Đảng”. Quyết định số 214-QĐ/TW ngày 28/12/2024 của Bộ Chính trị quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã khẳng định, Học viện là “Trung tâm quốc gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; là trung tâm quốc gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đào tạo nguồn nhân lực ở trình độ đại học, sau đại học”¹.

Đối tượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là những cán bộ trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội các cấp.

Mục tiêu công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là trang bị hệ thống kiến thức, kỹ năng cơ bản và cập nhật, bổ sung những kiến thức mới nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong hệ thống chính trị, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của hệ thống chính trị trong tình hình mới.

Nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: (1) xây dựng thể chế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: ban hành chủ trương, đường lối và hướng dẫn thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; xác định đúng, rõ những nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; (2) lãnh đạo và tổ chức thực hiện các khâu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; chuẩn bị các điều kiện, cơ sở vật chất đảm bảo hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: chuẩn bị lực lượng giảng dạy, chuẩn bị cơ sở vật chất, tổ chức huy động và điều phối các nguồn lực; thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

1.2. Vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Thứ nhất, công tác đào tạo, bồi dưỡng góp phần quan trọng trong xây dựng lực lượng cho Đảng và hệ thống chính trị

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đánh giá rất cao vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, vì đây là hoạt động cơ bản để nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ. Vì “(...) cán bộ là cái gốc của mọi công việc”² nên việc “(...) huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”³ và “(...) Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu”⁴. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay, Đảng đã đưa ra quan điểm: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến

lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững”⁵.

Thứ hai, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là nhiệm vụ trọng yếu để thực hiện chuẩn hóa về trình độ, năng lực nhằm trẻ hóa đội ngũ cán bộ của Đảng

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ góp phần đáp ứng các tiêu chuẩn của từng ngạch công chức, viên chức và chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý đã được Đảng, Nhà nước ban hành nhằm khắc phục những hạn chế, hổng hụt hiện nay trong đội ngũ cán bộ, bảo đảm tạo nguồn nhân lực thường xuyên cho các cơ quan trong hệ thống chính trị.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ góp phần nâng cao kiến thức, trình độ lý luận chính trị nhằm giác ngộ, bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho đội ngũ cán bộ

Nghị quyết số 32-NQ/TW của Đảng nêu rõ: “Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý là nhiệm vụ quan trọng của Đảng. Mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý phải thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về học tập suốt đời, học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn, gắn học tập với rèn luyện phẩm chất đạo đức, tư cách người cách mạng”⁶.

Thứ tư, công tác đào tạo, bồi dưỡng là cơ sở để nâng cao năng lực, hiệu quả thực thi công vụ của mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý

Đại hội lần thứ XIII của Đảng khẳng định: “(...) đưa việc bồi dưỡng lý luận chính

trị, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt các cấp đi vào nền nếp, nâng cao chất lượng, hiệu quả và phù hợp với từng đối tượng”⁷. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng sẽ giúp cho cán bộ được cập nhật với những kiến thức, thông tin mới, nhất là các vấn đề lý luận, những chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; biết cách vận dụng những chủ trương, chính sách mới, phù hợp hơn với điều kiện hoàn cảnh cụ thể ở từng cơ quan, đơn vị địa phương mình.

2. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị trong bối cảnh mới

Đổi mới là thay thế cái cũ, lạc hậu bằng cái mới, tiến bộ hơn. Đổi mới là quá trình vận động tự nhiên của xã hội để bảo đảm sự thích nghi trước những biến đổi môi trường xã hội.

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là sự thay đổi một hay nhiều nội dung của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực, phong cách làm việc tốt, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa trong điều kiện mới.

Trong bối cảnh nước ta hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, công nghệ trong kỷ nguyên số và yêu cầu cao trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc đòi hỏi cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có tư duy chiến lược, khả năng giải quyết những vấn đề của đất nước, thời đại,

khả năng làm việc trong môi trường quốc tế để lãnh đạo phát triển đất nước giàu mạnh, phồn vinh, hạnh phúc. Để đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng trong bối cảnh mới, các cấp ủy, chính quyền cần quan tâm, thực hiện đồng bộ một số giải pháp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như sau:

Thứ nhất, đổi mới tư duy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý, hướng mạnh sang đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh

Trong thời gian tới, thực hiện “cuộc cách mạng” của Đảng về tổ chức bộ máy, đảm bảo tinh gọn, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, mỗi chức danh cán bộ sẽ được xác định đầy đủ, rõ ràng để có thể giảm mạnh số lượng cán bộ và điều đó đồng nghĩa với việc nâng cao chất lượng từng chức danh cán bộ. Với nguyên tắc “một người có thể làm nhiều việc nhưng một việc chỉ giao cho một người duy nhất chịu trách nhiệm hoặc chịu trách nhiệm chính” nên phải khẩn trương và liên tục đào tạo (thậm chí đào tạo lại, đào tạo thêm văn bằng đại học thứ hai, đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, nhất là các cơ quan tham mưu, giúp việc) và bồi dưỡng cán bộ cho từng chức danh cán bộ đảm nhiệm.

Thời gian qua, các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ sở đào tạo cũng đã chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo chức danh và đã có những kết quả thiết thực, được người học ghi nhận nhưng còn chưa thường xuyên, chưa có sự gắn kết giữa cấp ủy, tổ chức đảng với các cơ sở đào tạo và giữa cơ sở đào tạo với người học. Vì thế, cần phải tiếp tục đổi mới. Đổi mới không đơn thuần là sự thay đổi phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, mà trước hết là sự thay đổi trong cách tiếp cận, trong tư duy về đào tạo, bồi dưỡng cán

bộ. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để họ có thêm, có đủ kiến thức cần thiết cho công việc, vị trí việc làm mà họ đang hoặc sẽ đảm nhận.

Thứ hai, đổi mới mạnh mẽ phương thức triển khai đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng “số hóa” trong điều kiện mới

Khi hướng mạnh sang đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh sẽ đòi hỏi công tác *kế hoạch hóa, quy trình hóa và công khai hóa* nội dung chương trình, hình thức, thời gian, địa điểm mở lớp để các thành viên liên quan (cấp ủy, tổ chức đảng, cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý đào tạo, giảng viên và học viên) đều thực sự chủ động, đầy đủ, thực chất trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Hiện nay, chương trình đào tạo cán bộ trung cấp, cao cấp lý luận được thực hiện khá đầy đủ, nền nếp theo Quy định số 57-QĐ/TW ngày 08/02/2022 của Ban Bí thư *về đối tượng, tiêu chuẩn, và phân cấp đào tạo lý luận chính trị*. Tuy nhiên, việc thực hiện Quy định số 145-QĐ/TW ngày 10/5/2024 của Bộ Chính trị *về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp* cần có sự đổi mới mạnh mẽ, rõ rệt hơn. Đặc biệt là phải khắc phục căn bản tình trạng cơ quan, đơn vị đăng ký chỉ tiêu nhưng khi triệu tập lại không đạt chỉ tiêu, thậm chí đến 50% chỉ tiêu xin hoãn... gây khó khăn cho việc thực hiện kế hoạch đào tạo của cơ sở đào tạo. Trong công tác bồi dưỡng cán bộ cũng cần phải đổi mới. Đó là yêu cầu các cấp ủy, tổ chức đảng lập kế hoạch mở lớp cho cả nhiệm kỳ đối với từng nhóm: “Nhóm 1: lãnh đạo chủ chốt và lãnh đạo cấp cao của Đảng, Nhà nước và Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; nhóm 2: cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý

(ít nhất 5 ngày); nhóm 3: cán bộ thuộc diện cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị quản lý (ít nhất 7 ngày)” thực hiện đủ về số lượng, đúng đối tượng, phân công cán bộ theo dõi thực hiện để làm căn cứ đánh giá tổ chức đảng, đảng viên cuối năm hay cuối nhiệm kỳ. Chỉ khi làm được như vậy mới góp phần khắc phục căn bản một trong chín biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị mà Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII đã chỉ ra “Nhận thức sai lệch về ý nghĩa, tầm quan trọng của lý luận và học tập lý luận chính trị; lười học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước”⁸ trong một bộ phận cán bộ, đảng viên hiện nay và trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy trong công tác quan trọng này.

Thực hiện “số hóa” trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là việc công khai ngay từ đầu năm/đầu nhiệm kỳ về kế hoạch mở lớp (thời gian, địa điểm), chương trình cụ thể (gói kiến thức), quy trình đăng ký, tiếp nhận... giúp người học có thể chọn gói kiến thức bồi dưỡng phù hợp, địa điểm, thời gian thích hợp đăng ký và được cấp ủy, cơ quan quản lý tạo điều kiện thuận lợi để họ thực hiện trách nhiệm, nghĩa vụ học tập của mình. Đồng thời, khi được lựa chọn gói kiến thức mà mình mong muốn, người học sẽ tham gia tích cực, chủ động vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Theo đó, cán bộ, công chức, viên chức cũng có điều kiện để chủ động tiếp thu kiến thức, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng có hiệu quả các kiến thức, kinh nghiệm vào thực thi công vụ. Đây là việc khó nhưng nếu có sự phối hợp tốt giữa cấp ủy với cơ sở đào

tạo, có sự hỗ trợ của công nghệ số, thì công tác này sẽ dần thành nền nếp.

Thứ ba, tiếp tục đổi mới mạnh mẽ nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng thiết thực, hiệu quả

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo phương châm “cơ bản - hệ thống - hiện đại và thực tiễn”. Để thực hiện được điều này, các cơ quan tham mưu, cơ sở đào tạo, cấp ủy, tổ chức đảng phải xác định những nội dung cần thiết để đào tạo, bồi dưỡng cho từng chức danh lãnh đạo, quản lý. Ngoài những chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu học tập, triển khai nghị quyết, chương trình bồi dưỡng nghề cho công chức, bồi dưỡng quốc phòng, an ninh... theo quy định của Đảng và Chính phủ, chương trình bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý phải tiếp cận và bám sát những yêu cầu của thực tiễn, giải quyết những vấn đề đặt ra của cuộc sống, của từng ngành, từng chức việc của từng chức danh lãnh đạo, quản lý.

Vì thế, việc đổi mới mạnh mẽ nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ rất quan trọng. Các gói kiến thức cho từng chức danh sẽ được cấp ủy, cơ quan quản lý cán bộ “đặt hàng” trên cơ sở khảo sát yêu cầu của người học, trên cơ sở phải có nhiều sự lựa chọn khác nhau. Đây cũng là yêu cầu bồi dưỡng “cái cán bộ cần” chứ không chỉ “cái cơ sở đào tạo có”. Điều này đòi hỏi cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải tự đổi mới mình; đổi mới mạnh mẽ và thường xuyên theo nhu cầu của người lãnh đạo, quản lý và yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn.

Thực hiện nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống

chính trị, trong quá trình đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, cần bám sát nội dung bồi dưỡng lý luận chính trị; kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; kiến thức hội nhập quốc tế; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước; rèn luyện đạo đức, phong cách lãnh đạo; những kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực và kỹ năng công tác, thực hành; những vấn đề thực tiễn, kỹ năng và kinh nghiệm mới về khoa học lãnh đạo, quản lý đang đặt ra đối với công tác lãnh đạo, quản lý, những kiến thức về quốc phòng và an ninh, tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc thiểu số...

Thứ tư, đổi mới chế độ, chính sách đối với đội ngũ giảng viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Do yêu cầu rất cao của đổi mới nội dung chương trình nêu trên mà công tác giảng viên cũng đòi hỏi phải được đổi mới tương ứng. Người tham gia giảng dạy các gói kiến thức nêu trên đều là rất mới và khó, vì phải cập nhật thường xuyên. Do đó, không thể cào bằng trong chính sách đãi ngộ, thù lao đối với giảng viên tham gia bồi dưỡng các đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Hơn nữa, yêu cầu giảng viên không chỉ trong cơ sở đào tạo mà còn phải thu hút nhiều giảng viên thỉnh giảng, kiêm chức từ ngoài cơ sở đào tạo. Đó là các cơ quan quản lý cấp trên của người học, các chuyên gia công tác tại các cơ quan tham mưu đầu ngành trên lĩnh vực công tác của họ và những chuyên gia, nhà quản lý có kinh nghiệm đã nghỉ hưu, thậm chí kể cả việc thu hút giảng viên nước ngoài.

Điều này đòi hỏi Trung ương ban hành “Quy định giảng viên thỉnh giảng, kiêm

chức cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng” để công tác này được thực hiện thường xuyên, hiệu lực, hiệu quả, khả thi.

Đổi mới chế độ, chính sách đối với đội ngũ giảng viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải bằng chế độ đãi ngộ đặc thù, vượt trội và theo nguyên tắc *người học có chức danh càng cao thì thù lao cho người dạy cũng càng cao* để thu hút nhiều thầy giỏi, nâng cao chất lượng, hiệu quả của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Thứ năm, đổi mới hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trên cơ sở ứng dụng công nghệ hiện đại trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Đào tạo, bồi dưỡng theo hướng xây dựng các bài tập tình huống và xử lý tình huống trong lãnh đạo, quản lý. Thu hút học viên tham gia ngày càng đông trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm đề xuất những giải pháp tháo gỡ những điểm nghẽn trong lãnh đạo, quản lý hiện nay. Sớm nghiên cứu, triển khai hình thức đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến thông qua “lớp học ảo”, mô phỏng, “số hóa” bài giảng khi điều đó có thể trở thành xu hướng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong tương lai gần.

Bồi dưỡng theo hướng nghiên cứu mô hình thực tế các địa phương, cơ sở để quan sát, thực nghiệm, phân tích, bình luận rút ra những kinh nghiệm. Kết hợp giảng dạy, giáo dục lịch sử truyền thống ngay tại các di tích lịch sử cách mạng để kết hợp giảng dạy, nghiên cứu với tiếp cận, cảm nhận trực tiếp để nâng cao chất lượng học tập.

Kết hợp giữa đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở trong nước và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ngoài. Mời các chuyên gia, nhà quản lý ở những

nước có nền hành chính phát triển hay có sự tương đồng về văn hóa, trực tiếp giảng dạy cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tổ chức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý đi nghiên cứu thực tế ở nước ngoài để nâng tầm tư duy, thảo luận tiếp thu có chọn lọc và đề xuất vận dụng các kiến thức vào thực tiễn Việt Nam.

Thứ sáu, tăng cường kiểm tra, đánh giá, sơ kết, tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Cần phát huy hơn nữa vai trò cơ quan tham mưu của Đảng về công tác cán bộ trong theo dõi, kiểm tra việc thực hiện các quy định của Trung ương về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cần tập trung vào đánh giá “đầu ra”, nhất là kết quả cuối cùng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Đổi mới việc đánh giá giảng viên theo hướng tạo điều kiện cơ chế để người học đánh giá giảng viên. Chỉ có người học - người trực tiếp nghe giảng và có đủ năng lực, trách nhiệm để đánh giá chất lượng của từng chuyên đề bài giảng (nội dung, phương thức) và năng lực của người dạy... để cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tiếp thu đổi mới chương trình, nội dung và bố trí giảng viên cho từng chuyên đề đảm bảo phục vụ ngày càng tốt hơn cho người học - người thụ hưởng của mỗi chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tất nhiên về cách thực hiện cần phải tế nhị, nên có quy định chỉ duy nhất thủ trưởng cơ sở đào tạo biết và chỉ đạo. “(...) Coi trọng đánh giá chất lượng, hiệu quả, sản phẩm thực tế theo chức trách, nhiệm vụ được giao và đề cao trách nhiệm người đứng đầu”⁹ theo Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng.

Thực hiện được những giải pháp nêu trên cần phải có sự phối hợp thường xuyên giữa cơ quan tham mưu của Đảng, các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ sở có chức năng nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và tất cả đối tượng người học. Những chuyển biến trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ sẽ góp phần quan trọng trong nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của đất nước trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam. ■

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Quyết định số 214-QĐ/TW* ngày 28/12/2024 của Bộ Chính trị về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, 2024, tr. 1.

^{2, 3, 4} Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t.5, tr.309, 309, 313.

⁵ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Nghị quyết số 26-NQ/TW* ngày 19/5/2018, *Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-xii/nghi-quyet-so-26-nqtw-ngay-1952018-hoi-nghi-lan-thu-bay-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-ve-tap-trung-xay-dung-doi-374>, truy cập ngày 22/12/2024.

⁶ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Nghị quyết số 32-NQ/TW* ngày 26/5/2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/nghi-quyet-so-32-nqtw-ngay-2652014-cua-bo-chinh-tri-ve-tiep-tuc-doi-moi-nang-cao-chat-luong-cong-tac-dao-tao-boi-duong-191>, truy cập ngày 22/12/2024.

^{7, 9} Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t.II, tr.235 - 236, 242.

⁸ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Nghị quyết số 04/NQ-TW* ngày 30/10/2016, *Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ*, <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-xii/nghi-quyet-so-04nq-tw-ngay-30102016-hoi-nghi-lan-thu-tu-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-ve-tang-cuong-xay-dung-chinh-550>, truy cập ngày 22/12/2024.