

NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU LÀM VIỆC TRONG MÔI TRƯỜNG QUỐC TẾ

NGUYỄN BÁ CHIẾN (*)

ĐOÀN VĂN TÌNH (**)

Tóm tắt: Cùng với quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, Việt Nam đã chủ động tham gia sâu rộng vào nhiều thể chế song phương, đa phương và thiết lập mối quan hệ hợp tác với hầu hết các quốc gia trên thế giới. Điều đó đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Bài viết đưa ra quan điểm tiếp cận về năng lực lãnh đạo, quản lý và sự cần thiết nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, nhận diện năng lực cần thiết và đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế hiện nay.

Từ khóa: Môi trường quốc tế; năng lực lãnh đạo, quản lý.

Abstract: Along with the process of globalization and international integration, Vietnam has proactively and extensively participated in many bilateral and multilateral agreements and established cooperative relationships with most countries in the world. This poses an urgent need to improve the ability of leadership and management teams to work in the international environment. This paper presents an approach to leadership and management capacity and discusses the need to improve leadership and management capacity, identifies necessary capacity and proposes a number of solutions to improve the leadership and management capacity to meet the requirements of working in the international environment.

Keywords: International environment; leadership and management capacity.

Ngày nhận bài: 15/01/2024

Ngày biên tập: 03/5/2024

Ngày duyệt đăng: 24/5/2024

1. Quan điểm tiếp cận về năng lực lãnh đạo, quản lý làm việc trong môi trường quốc tế

Đội ngũ lãnh đạo, quản lý (LĐQL) luôn là một trong những nhân tố quan trọng, đóng vai trò then chốt, có tính quyết định đối với sự phát triển của các tổ chức, đồng thời là nhân

tố dẫn dắt sự phát triển bền vững, hiệu quả của tổ chức. Bản chất của năng lực LĐQL là sự kết tinh tổng thể của các yếu tố về thể lực, trí lực, phẩm chất của đội ngũ LĐQL và được phản ánh thông qua thực tiễn thực hiện các chức năng LĐQL của họ. Trên cơ sở kết tinh của các yếu tố này và những yêu cầu đặt ra trong thực hiện chức năng lãnh đạo, quản lý, có thể đưa ra bốn yếu tố cấu thành năng lực LĐQL như sau:

Một là, *năng lực nền tảng*, là những yêu cầu cơ bản về thể lực, trí lực, phẩm chất trên cơ sở nền tảng chung của nền công vụ hoặc yêu cầu chung của cơ quan, tổ chức như: có sức khỏe; có đạo đức, phẩm chất chính trị vững vàng; có nền tảng cơ bản về lý luận chính trị, hiểu biết về khoa học quản lý nhà

(*) PGS.TS; Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia

(**) TS; Phó Trưởng khoa Khoa Quản trị nhân lực, Học viện Hành chính Quốc gia

(***) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền phát triển nhân lực chất lượng cao và nhân lực quản lý theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng

nước, nghiệp vụ hành chính; có năng lực và lãnh đạo bản thân; có năng lực làm việc độc lập và làm việc nhóm; có tinh thần phụng sự Tổ quốc, sự trung thành, gắn bó...

Hai là, năng lực chuyên môn, bao gồm những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, phẩm chất chuyên môn của cá nhân người ĐQL. Ở góc độ quản lý, năng lực này còn được hiểu là năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện và kiểm tra, đánh giá các hoạt động chuyên môn. Thông thường những yêu cầu về năng lực chuyên môn sẽ được quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành và cụ thể hóa trong hệ thống quy chế, quy định của cơ quan, tổ chức.

Ba là, năng lực cốt lõi, bao gồm những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, phẩm chất nòng cốt, quan trọng để thực hiện vai trò và chức năng lãnh đạo, như năng lực tư duy và kiến tạo sứ mệnh, tầm nhìn, hệ giá trị cốt lõi; năng lực kiến tạo thể chế và định hình văn hóa; năng lực hoạch định và quản lý chiến lược; năng lực gây ảnh hưởng, quy tụ và phát triển đội ngũ; năng lực kết nối, thúc đẩy sự hợp tác và phát triển bền vững.

Bốn là, năng lực lãnh đạo, quản lý theo bối cảnh, bao gồm những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, phẩm chất đối với đội ngũ ĐQL giúp họ hoàn thành nhiệm vụ được giao trong những bối cảnh đặc thù, như: năng lực làm việc trong môi trường quốc tế, năng lực làm việc trong môi trường số...

2. Sự cần thiết nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế

Một là, xuất phát từ chủ trương hội nhập quốc tế toàn diện và sâu rộng của Việt Nam.

Hội nhập quốc tế là chủ trương lớn của Đảng, được xác định là một nhiệm vụ chính trị quan trọng của cả hệ thống chính trị, chính quyền và có được sự đồng thuận, ủng hộ của Nhân dân. Chủ trương này được xác định qua nhiều kỳ Đại hội ĐBTQ của Đảng, đặc biệt Đại hội XII của Đảng đã đề ra chủ trương “Bảo đảm hội nhập quốc tế là sự nghiệp của toàn dân và cả hệ thống chính trị”⁽¹⁾; Đại hội XIII của Đảng tiếp tục nhấn mạnh: “Triển khai đồng bộ, sáng tạo, hiệu quả hoạt động đối ngoại, chủ động và tích cực hội nhập quốc

tế toàn diện, sâu rộng”⁽²⁾. Để thực hiện được nhiệm vụ đó, yếu tố then chốt là phải phát triển được đội ngũ ĐQL đủ năng lực làm việc trong môi trường quốc tế.

Thực tiễn đã chứng minh đây là chủ trương vô cùng đúng đắn của Đảng, góp phần quan trọng trong việc nâng cao uy tín, vị thế của Đảng, Nhà nước trên trường quốc tế. Hiện nay, Việt Nam đã thiết lập và phát triển quan hệ ở nhiều cấp độ khác nhau với gần 200 quốc gia thuộc tất cả các châu lục trên thế giới; là thành viên tích cực của nhiều tổ chức, diễn đàn khu vực và quốc tế (ASEAN, ASEM, APEC, WTO...), tham gia rất nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (PCA, EVFTA, CPTPP, RCEP...)...

Hai là, môi trường làm việc quốc tế có nhiều đặc trưng khác biệt, đặt ra những yêu cầu mới về năng lực lãnh đạo, quản lý.

Môi trường làm việc quốc tế có nhiều khác biệt đối với môi trường làm việc trong nước và được thể hiện qua 05 đặc trưng sau: 1) Môi trường làm việc đa văn hóa và đa lợi ích, nơi có nhiều chủ thể đến từ nhiều nền văn hóa với ngôn ngữ, tôn giáo, tín ngưỡng, tập quán, bản sắc văn hóa và lợi ích khác nhau; 2) Hoạt động và các mối quan hệ trong môi trường làm việc quốc tế có thể đồng thời chịu sự điều chỉnh của pháp luật nước sở tại, luật pháp và thông lệ quốc tế; các điều ước song phương, đa phương mà Việt Nam là thành viên; 3) Là môi trường đa tương tác và không tách rời với xu hướng chuyển đổi số, với những phương thức làm việc trong môi trường số; 4) Môi trường quốc tế gắn liền với những diễn biến đa dạng của đời sống chính trị, kinh tế - xã hội trên thế giới, trong đó có vấn đề về an ninh chính trị phi truyền thống; 5) Làm việc trong môi trường quốc tế chịu sự tác động lớn của các luồng tư tưởng, văn hóa trên thế giới và những mặt trái của nền kinh tế thị trường, có nhiều nguy cơ tự diễn biến, tự chuyển hóa...

Ba là, xuất phát từ thực tiễn và mục tiêu nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế.

Trong những năm vừa qua, năng lực ĐQL trong khu vực công không ngừng được nâng cao, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của thực tiễn. Đảng ta đã thẳng

thần nhận định: “đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh”, “thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi”, và “năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém”⁽³⁾. Một trong những điểm “chưa mạnh” và “chưa đồng đều” chính là năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ LĐQL. Thực tế cho thấy, nhiều LĐQL chưa thực sự am hiểu luật pháp và thông lệ quốc tế; chưa chủ động nắm bắt tình hình chính trị, kinh tế - xã hội trong đời sống quốc tế; năng lực ngoại ngữ, khả năng làm việc trong môi trường số, môi trường đa văn hóa còn hạn chế... Điều này cũng đã được Đảng ta nhận định “trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế”⁽⁴⁾. Bên cạnh đó, trong môi trường làm việc quốc tế đa dạng, phức tạp với nhiều cạm bẫy và cám dỗ, một bộ phận LĐQL có biểu hiện phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, có dấu hiệu “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”...

3. Nhận diện năng lực cần thiết để làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ lãnh đạo, quản lý

Một là, về phẩm chất, đạo đức và phong cách làm việc.

Đội ngũ LĐQL phải có phẩm chất, bản lĩnh chính trị vững vàng; tuyệt đối tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng; giàu lòng yêu nước và luôn đặt lợi ích của quốc gia lên trên hết; luôn có tinh thần tự hào, giữ gìn truyền thống, phát huy bản sắc văn hóa tốt đẹp của dân tộc; giàu khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, thịnh vượng, nâng cao vị thế, uy tín và tiềm lực của quốc gia. Bên cạnh đó, với những đặc trưng của môi trường làm việc quốc tế, đòi hỏi đội ngũ LĐQL cần có tinh thần chủ động, sáng tạo, minh bạch, trách nhiệm và ý thức tổ chức kỷ luật cao; tác phong chuyên nghiệp, nhạy bén, quyết đoán; tôn trọng pháp luật, thông lệ quốc tế và các giá trị phổ quát trên thế giới; không ngừng tự hoàn thiện bản thân để nâng cao năng lực thích ứng với môi trường làm việc quốc tế; chủ động và cởi mở đón nhận những thay đổi tích cực, sẵn sàng từ bỏ cái cũ, lạc hậu không phù hợp với những giá trị, chuẩn mực chung.

Hai là, về kiến thức trong môi trường làm việc quốc tế.

Kiến thức nền tảng và chuyên môn là điều kiện không thể thiếu đối với đội ngũ LĐQL. Tùy thuộc vào yêu cầu từng nhiệm vụ công tác mà cơ quan, tổ chức lựa chọn và sử dụng cán bộ có chuyên môn phù hợp để tham gia làm việc với đối tác quốc tế. Bên cạnh kiến thức nền tảng và chuyên môn, đội ngũ LĐQL làm việc trong môi trường quốc tế cần có kiến thức tổng hợp, đặc biệt là phải nắm vững các kiến thức về: 1) Chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong hội nhập quốc tế; truyền thống, văn hóa trong ngoại giao của dân tộc; các thể chế song phương, đa phương mà Việt Nam là thành viên; mối quan hệ của Việt Nam với các tổ chức và các quốc gia, vùng lãnh thổ trong khu vực và trên thế giới, đặc biệt là quan hệ ngoại giao với nước lớn, các nước là đối tác chiến lược, chiến lược toàn diện; 2) Nắm vững pháp luật, các thông lệ quốc tế và pháp luật của nước sở tại, của tổ chức quốc tế để tham mưu cho Đảng, Nhà nước trong hoạch định và thực thi chính sách đối ngoại, bảo đảm cao nhất lợi ích quốc gia - dân tộc trên cơ sở các nguyên tắc cơ bản của luật pháp quốc tế, bình đẳng, hợp tác, cùng có lợi; 3) Có sự hiểu biết về đời sống chính trị quốc tế, mối quan hệ giữa các nước trên thế giới; diễn biến và xu hướng đời sống chính trị, kinh tế - xã hội trên thế giới; văn hóa, phong tục, tập quán của các nước trên thế giới; 4) Có kiến thức về khoa học - công nghệ và hiểu biết về xu hướng phát triển của cách mạng khoa học - công nghệ, các ứng dụng công nghệ, phương pháp tương tác và làm việc trong môi trường số; 5) Có tri thức khoa học về các học thuyết và xu hướng LĐQL trong môi trường quốc tế. Các nhà LĐQL phải không ngừng nâng cao tri thức khoa học, đồng thời nghiên cứu sâu về các học thuyết lãnh đạo, tư tưởng và chủ thuyết của quốc gia trên thế giới... Trên cơ sở đó, tôn trọng sự khác biệt, tìm kiếm sự tương đồng, thúc đẩy sự hợp tác để cùng phát triển.

Ba là, về kỹ năng trong môi trường làm việc quốc tế.

Để làm việc tốt trong môi trường quốc tế đòi hỏi đội ngũ LĐQL phải hình thành, rèn luyện được các kỹ năng sau:

Thứ nhất, kỹ năng tư duy, phân tích, dự báo: tư duy lãnh đạo đóng vai trò quan trọng trong định hướng các nội dung mà họ kiến tạo và hành động, phản ánh tầm vóc tư tưởng của họ trong việc nhận diện, phân tích, dự báo các vấn đề liên quan. Làm việc trong môi trường quốc tế đòi hỏi đội ngũ LĐQL phải có tư duy toàn cầu, tầm nhìn rộng mở, nhãn quan sâu sắc về các vấn đề chính trị, kinh tế, xã hội trên thế giới; phải có khả năng phân tích bối cảnh trong và ngoài nước, dự báo xu hướng và những tác động của môi trường đến lĩnh vực/tổ chức mà đội ngũ LĐQL đang đảm trách.

Thứ hai, kỹ năng làm việc trong môi trường số: môi trường quốc tế hiện đại gắn liền với môi trường số với những đặc điểm không bị giới hạn bởi không gian, thời gian; cách thức tương tác và làm việc thay đổi từ trực tiếp sang gián tiếp; các luồng thông tin, dữ liệu dịch chuyển nhanh, liên tục; tốc độ ra quyết định và xử lý công việc nhanh; nhiều công việc được quy trình hóa, tự động hóa để loại bỏ nhiều khâu trung gian.

Thứ ba, kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa: trong môi trường quốc tế, các nhà LĐQL có thể tương tác và làm việc với rất nhiều chủ thể đến từ các quốc gia với nền văn hóa, thể chế chính trị, ngôn ngữ, tập quán khi đến nước sở tại. Do đó, họ phải tìm hiểu truyền thống lịch sử, văn hóa của nước sở tại và cần nghiên cứu, tìm hiểu văn hóa của các chủ thể liên quan để học hỏi những điều tốt đẹp, giao tiếp và ứng xử văn minh.

Thứ tư, kỹ năng kết nối và huy động các nguồn lực nhằm thực thi sứ mệnh, chức trách, nhiệm vụ được giao: trong rất nhiều tình huống của môi trường làm việc quốc tế, nhà LĐQL phải thực thi sứ mệnh, nhiệm vụ được giao trong điều kiện nguồn lực có hạn và môi trường thường xuyên biến đổi. Do đó, họ cần có năng lực thích nghi với sự thay đổi, có kỹ năng kết nối, tìm kiếm sự đồng thuận, thúc đẩy sự hợp tác để huy động nguồn lực tổng thể nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Để làm được điều này, đội ngũ LĐQL cần có kỹ năng thiết lập, duy trì và phát triển mối quan hệ trong môi trường quốc tế; kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm; kỹ năng đàm phán, thương lượng với các chủ thể khác nhau.

Thứ năm, kỹ năng ngoại ngữ: ngoại ngữ là công cụ cơ bản để giao tiếp và làm việc trong môi trường quốc tế. Năng lực ngoại ngữ tốt giúp nhà LĐQL xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp, tạo ấn tượng tốt, nâng cao sự tự tin, chủ động, bản lĩnh trong giao tiếp, giúp nâng cao hiệu quả công việc. Ngược lại, sự hạn chế về năng lực ngoại ngữ khiến một bộ phận LĐQL tự ti, thụ động trong giao tiếp và xử lý công việc trong môi trường quốc tế.

4. Giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế

Một là, nâng cao nhận thức, quán triệt sâu sắc quan điểm, đường lối của Đảng về hội nhập quốc tế và công tác phát triển đội ngũ LĐQL. Do đó, các cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu tổ chức phải nâng cao trách nhiệm, triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm tạo môi trường xây dựng, phát triển đội ngũ LĐQL đủ năng lực, ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế. Cấp ủy và chính quyền các cấp phải xác định đây là nhiệm vụ chính trị quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng cần được tiến hành thường xuyên, bài bản, khoa học. Nhận thức một cách sâu sắc về sự cần thiết nâng cao năng lực cho đội ngũ LĐQL đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế, là cơ sở cho công tác chỉ đạo, lập kế hoạch và tổ chức thực hiện các giải pháp cụ thể.

Hai là, xây dựng và chuẩn hóa khung năng lực của từng vị trí việc làm LĐQL. Khung năng lực của các vị trí việc làm này cần đáp ứng được một số yêu cầu cơ bản sau: 1) Xác định rõ cấu trúc của năng lực LĐQL nói chung, năng lực LĐQL trong môi trường làm việc quốc tế nói riêng; 2) Xác định chính xác tên gọi và định nghĩa được từng năng lực cụ thể; 3) Xác định được trọng số, chuẩn hóa được thang đo của từng năng lực; 4) Yêu cầu năng lực và mức độ đáp ứng yêu cầu về năng lực cần phù hợp với thực tiễn chất lượng đội ngũ LĐQL; đặc điểm của cơ quan, tổ chức, đồng thời phải đặt trong bối cảnh mới, cũng như yêu cầu phát triển trong tương lai. Trong quá trình xây dựng khung năng lực, các cơ quan, tổ chức cũng cần chú ý sự khác nhau về tính chất công việc, mức độ đòi hỏi về năng lực làm việc trong môi trường quốc tế giữa các cấp LĐQL.

Ba là, nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) cho đội ngũ LĐQL làm việc trong môi trường quốc tế. Xuất phát từ vị trí, vai trò của đội ngũ LĐQL và những đặc trưng của môi trường quốc tế, việc xây dựng chương trình ĐTBD cho đội ngũ LĐQL làm việc trong môi trường quốc tế là rất cần thiết. Để hoạt động này được hiệu quả, cần thực hiện tốt một số biện pháp cụ thể sau:

Thứ nhất, xây dựng chương trình và tài liệu ĐTBD đối với đội ngũ LĐQL làm việc trong môi trường quốc tế dựa trên mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm LĐQL. Nội dung ĐTBD phải hiện đại, cập nhật, trọng tâm là nâng cao năng lực ngoại ngữ, nhóm năng lực LĐQL cốt lõi và năng lực LĐQL theo bối cảnh. Tiếp tục nâng cao chất lượng giảng viên và đổi mới phương pháp ĐTBD đối với đội ngũ LĐQL làm việc trong môi trường quốc tế.

Thứ hai, phát huy vai trò của các trung tâm ĐTBD cán bộ LĐQL, đặc biệt là vai trò của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Học viện Hành chính Quốc gia trong việc tư vấn, xây dựng chương trình, tài liệu ĐTBD; tổ chức hoạt động ĐTBD cho đội ngũ LĐQL đủ năng lực làm việc trong môi trường quốc tế.

Thứ ba, phát huy trách nhiệm của người đứng đầu tổ chức trong việc xác định nhu cầu; cử cán bộ LĐQL tham gia ĐTBD nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế; gắn ĐTBD với quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ; có cơ chế khuyến khích cán bộ tham gia các chương trình ĐTBD phù hợp. Bên cạnh đó, người đứng đầu cấp ủy, chính quyền các cấp cần quan tâm cử cán bộ, công chức LĐQL tham gia các nhiệm vụ liên quan trong hợp tác quốc tế, tạo cơ hội để đội ngũ cán bộ, công chức LĐQL được rèn luyện bản lĩnh, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn và ngoại ngữ, tích lũy kinh nghiệm làm việc trong môi trường quốc tế.

Bốn là, tăng cường hợp tác quốc tế nhằm tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ LĐQL có cơ hội giao lưu, học tập, làm việc trong môi trường quốc tế, như tạo ra các diễn đàn hội nghị, hội thảo, tọa đàm quốc tế; tổ chức tham quan, học tập kinh nghiệm ở nước ngoài hoặc mời chuyên gia nước ngoài đến đào tạo, nói chuyện chuyên đề chia sẻ kinh nghiệm.

Năm là, xây dựng văn hóa tự hoàn thiện trong tổ chức công. Xây dựng văn hóa tự học tập trong tổ chức cần dựa trên một số trụ cột sau: 1) Đội ngũ tự hoàn thiện, nhà LĐQL và mỗi cá nhân phải không ngừng tự học tập, rèn luyện trong cả công việc và ngoài công việc; 2) Tổ chức hoàn thiện chính sách, cải thiện môi trường, bố trí nguồn lực tốt nhất để mỗi cá nhân có điều kiện thuận lợi học tập ở mọi lúc, mọi nơi; 3) Xây dựng văn hóa chia sẻ tri thức trong nội bộ dựa trên hệ thống thông tin thông suốt, đảm bảo dân chủ, thúc đẩy phản biện và tài nguyên tri thức; 4) Xây dựng văn hóa trọng người tài, người có năng lực; xây dựng môi trường làm việc dân chủ, sáng tạo, không hẹp hòi, đổ kị; sẵn sàng và cởi mở tiếp nhận cái mới. Trong việc xây dựng văn hóa tự hoàn thiện của tổ chức công, bản thân đội ngũ LĐQL đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Theo đó, đội ngũ LĐQL phải thường xuyên tự học tập kiến thức, trau dồi kỹ năng, đúc kết kinh nghiệm thực tiễn để nâng cao năng lực tổng thể. Quá trình tự hoàn thiện là quá trình tự thân, đòi hỏi đội ngũ LĐQL phải trung thực lắng nghe tiếng nói nội tâm của chính mình; tự phân tích và định vị năng lực bản thân so với yêu cầu của công việc, môi trường làm việc; xây dựng kế hoạch, phương pháp tự hoàn thiện phù hợp với đặc điểm cá nhân để không ngừng nâng cao năng lực đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế./.

Ghi chú:

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, H.2016, tr.154.

(2) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.69.

(3) Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 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*.

(4) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII)*, Tài liệu lưu hành nội bộ, H.2018, tr.58.