

Một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng **TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ KHU VỰC III**

PGS,TS LÊ VĂN ĐÌNH
Học viện Chính trị khu vực III

1. Khái quát về đội ngũ cán bộ, giảng viên Học viện Chính trị khu vực III

Học viện Chính trị khu vực III (Học viện) đã trải qua chặng đường 75 năm xây dựng và phát triển; là đơn vị trực thuộc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, các doanh nghiệp nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập ở khu vực miền Trung - Tây Nguyên; trung tâm nghiên cứu khoa học lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, các khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý ở miền Trung - Tây Nguyên. Hiện nay, Học viện có 6 đơn vị chức năng và 15 đơn vị giảng dạy, nghiên cứu, thông tin, xuất bản. Trong những năm qua, cơ sở vật chất từng bước được đầu tư, cải tạo đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo, bồi dưỡng. Từ năm 2020 đến nay, là giai đoạn Học viện triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng; triển khai thực hiện Giáo trình và Quy chế tuyển sinh và đào tạo cao cấp lý luận chính trị (mới).

Đội ngũ cán bộ giảng viên (CBGV) của Học viện không ngừng được nâng cao về chất lượng, được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng theo phân cấp;

bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tâm huyết, nhiệt tình trong giảng dạy lý luận chính trị. Tổng số cán bộ, viên chức và người lao động hiện nay là 202 người (tính đến tháng 5 - 2024), trong đó, CBGV là 92 người (nam: 54 người, nữ: 38 người): phó giáo sư, tiến sĩ: 07 người; tiến sĩ: 48 người; thạc sĩ: 33 người; cử nhân: 04 người...). Mặc dù còn khiêm tốn về số lượng, tuy nhiên trong 5 năm qua (2020 - 2024), đội ngũ CBGV đã tích cực tham gia đào tạo, bồi dưỡng với 148 lớp/8.262 học viên, trong đó: Cao cấp lý luận chính trị, hệ tập trung 57 lớp/2.613 học viên (14 lớp/630 học viên đang quản lý), hệ không tập trung 53 lớp/2.899 học viên (11 lớp/628 học viên đang quản lý), Hoàn chỉnh chương trình Cao cấp lý luận chính trị, hệ không tập trung 3 lớp/214 học viên; Bồi dưỡng chức danh (tổ chức, kiểm tra, dân vận, văn phòng cấp ủy) 16 lớp/979 học viên; Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức (đối tượng 3) 17 lớp/1.507 học viên. Ngoài ra còn phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đào tạo Cao học, hệ không tập trung 2 lớp/50 học viên. Đội ngũ CBGV tham gia giảng dạy ở các lớp luôn đảm bảo về nội dung bài giảng, thời gian lên lớp đúng quy định, tác phong nghiêm túc; đa số giảng viên chuẩn bị bài giảng tốt, bám sát giáo trình, có sự tương tác giữa giảng viên và học viên; việc thực hiện kỷ cương, kỷ luật trong giảng dạy đã có

hiều chuyển biến tích cực. Đạt được kết quả tích cực nói trên, trước hết phải nói đến vai trò của Đảng ủy, Ban Giám đốc trong việc quyết tâm lãnh đạo, chỉ đạo. Đảng ủy đã kịp thời ban hành Nghị quyết chuyên đề số 09-NQ/ĐU ngày 18-8-2020 của Đảng ủy Học viện Chính trị khu vực III về tăng cường đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới và Nghị quyết chuyên đề Số 03-NQ/ĐU về xây dựng đội ngũ cán bộ Học viện Chính trị khu vực III đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đến năm 2025, định hướng đến năm 2023. Ban Giám đốc đã lãnh đạo các đơn vị giảng dạy và các đơn vị chức năng có liên quan tăng cường quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên về nội dung bài giảng, thời gian lên lớp, tác phong, nghiệp vụ sư phạm... thông qua nhiều hình thức như dự giờ giảng viên, công tác kiểm tra, giám sát của đơn vị quản lý đào tạo, thanh tra và sự phản ánh từ người học. Đội ngũ cán bộ, giảng viên thường xuyên được cử tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Tập huấn về công tác quản lý và đảm bảo chất lượng đào tạo; Bồi dưỡng ngạch chuyên viên cao cấp; Bồi dưỡng kiến thức Kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; Bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp vụ, phòng. Trong 5 năm (2020 - 2024) đã cử đi đào tạo: tiến sĩ 12 người, thạc sĩ 05 người, cử nhân Chính trị học 07 người, Cao cấp lý luận chính trị 05 người, Trung cấp lý luận chính trị 14 người.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, đội ngũ cán bộ, giảng viên vẫn còn những hạn chế, bất cập nhất định: Thứ nhất, sự thiếu hụt về số lượng và mất cân đối giữa đội ngũ cán bộ, giảng viên với đội ngũ cán bộ các đơn vị chức năng khác (tổng số CBGV trên tổng số cán bộ, viên chức và người lao động là 92 giảng viên/202 cán bộ, viên chức và người lao động, tỷ lệ 45,5%/54,5%). Số cán bộ có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ tăng nhanh trong những năm gần đây, nhưng số cán bộ có chức danh phó giáo sư giảm (từ 13 giảng viên năm 2016, đến nay chỉ còn lại 07 giảng viên, giảm 06 giảng viên) và kinh nghiệm công tác, kiến thức thực tế, cập nhật thông tin và khả năng sử dụng ngoại ngữ trong nghiên cứu, giảng dạy vẫn còn là vấn đề cần tiếp tục được quan tâm. Thứ hai, về cơ cấu độ tuổi đội ngũ CBGV có độ tuổi ngày càng cao, số lượng cán bộ trẻ dưới 30 tuổi ngày càng giảm - nhóm

từ 41 - 50 tuổi chiếm số đông (34/92), nhóm đến 30 tuổi ít nhất (8/92). Nhóm có độ tuổi trên 60, hiện đang kéo dài thời gian công tác (11/92). Đây là vấn đề hết sức quan ngại khi không có sự nối tiếp nhau giữa các thế hệ, đặc biệt là sự hẫng hụt thế hệ trẻ có độ tuổi dưới 30. Nguyên nhân là những năm gần đây do công tác tuyển dụng không được quan tâm và áp lực giảm chỉ tiêu biên chế theo quy định. Thứ ba, đội ngũ giảng viên mới được tuyển dụng gần đây phần lớn tốt nghiệp từ các trường đại học trong nước - đội ngũ này được đào tạo bài bản, trang bị khá đầy đủ về kiến thức lý luận, phương pháp nghiên cứu; song về kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn vẫn còn nhiều hạn chế.

2. Phương hướng và một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng

2.1. Phương hướng và mục tiêu

Phương hướng: Tiếp tục triển khai thực tốt Nghị quyết Chuyên đề số 09-NQ/ĐU ngày 18-8-2020 của Đảng ủy Học viện Chính trị khu vực III về tăng cường đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới và Nghị quyết chuyên đề số 03-NQ/ĐU về xây dựng đội ngũ cán bộ Học viện Chính trị khu vực III đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đến năm 2025, định hướng đến năm 2023. Với mục tiêu chung là “tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả trên tất cả các khâu của quá trình đào tạo, bồi dưỡng, đáp ứng ngày càng tốt hơn mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong tình hình mới.”

Mục tiêu cụ thể: Đến năm 2025: phần đầu giảng viên trẻ dưới 35 tuổi chiếm tỉ lệ 15%, số lượng giảng viên chiếm tỉ lệ tối thiểu 50% trong tổng số cán bộ, trong đó 95% có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, 10% có học hàm Phó giáo sư; 95% có trình độ Cao cấp lý luận chính trị hoặc cử nhân chính trị. *Đến năm 2030:* phần đầu giảng viên trẻ dưới 35 tuổi chiếm tỉ lệ 20%; số lượng giảng viên chiếm tỉ lệ 65% trong tổng số cán bộ; tối thiểu 70% trở lên giảng viên được chuẩn hóa, có trình độ chuyên môn phù hợp chức danh, vị trí việc làm, có năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học, sử dụng thành thạo công nghệ số và các phương tiện hiện đại; 95% có trình độ thạc

sĩ, tiến sĩ, trong đó 15% có học hàm phó giáo sư; 95% có trình độ Cao cấp lý luận chính trị hoặc cử nhân chính trị; phần đầu có khoảng 30% cán bộ khoa học trẻ dưới 35 tuổi có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

2.2. *Một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Chính trị khu vực III*

Một là, đổi mới, nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên đảm bảo về số lượng, chất lượng, tính kế thừa, đổi mới hoàn thành tốt yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra

Về công tác tuyển dụng: Cụ thể hóa các quy định của Đảng, Nhà nước và của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về công tác tuyển dụng phù hợp với yêu cầu thực tiễn của Học viện. Tuyển dụng, bổ sung kịp thời đội ngũ cán bộ, trong đó ưu tiên việc tuyển dụng giảng viên trẻ, có năng lực giảng dạy, nghiên cứu và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Công khai, minh bạch nhu cầu, vị trí và thông tin trong tuyển dụng cán bộ bằng hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển cạnh tranh gắn với vị trí việc làm của từng đơn vị theo đúng quy định. Kết hợp đồng bộ công tác tuyển dụng với công tác luân chuyển, điều động cán bộ, tinh giản biên chế và thu hút nhân tài.

Về công tác đào tạo, bồi dưỡng: Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBGV đúng quy định của pháp luật; phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đáp ứng yêu cầu về vị trí việc làm và quy hoạch nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý. Ưu tiên việc cử cán bộ lãnh đạo, quản lý, CBGV đi học sau đại học và tham gia các khóa bồi dưỡng trong nước, ngoài nước theo quy định của pháp luật. Khuyến khích CBGV tích cực chủ động tự học tập, tự nghiên cứu. Định kỳ cần mở các lớp bồi dưỡng hoặc cử tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức cho CBGV.

Thường xuyên nâng cao chất lượng nội dung bài giảng của giảng viên: Giảng viên lên lớp phải có giáo án, kế hoạch giảng dạy, trong đó phân bổ thời gian cụ thể cho từng đơn vị kiến thức, hoạt động học tập

trong từng tiết giảng và được lãnh đạo đơn vị giảng dạy ký xác nhận. Không bố trí lên lớp đối với giảng viên chưa nộp giáo án, kế hoạch bài giảng theo quy định. Nội dung giáo án phải có chọn lọc, thiết thực, bám sát giáo trình, tài liệu tham khảo chính thống và thực tiễn liên quan đến bài giảng. Giáo án phải thường xuyên bổ sung, cập nhật kiến thức mới cả về lý luận và kinh nghiệm thực tiễn, nhất là các nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và thực tiễn khu vực miền Trung - Tây Nguyên. Việc nâng cao chất lượng bài giảng, đổi mới phương pháp giảng dạy phải được tiến hành thường xuyên, có kiểm tra, giám sát của các đơn vị chức năng, Thường trực Hội đồng khoa học, các ban chuyên môn của Hội đồng khoa học thông qua công tác thanh tra, kiểm tra, dự giờ (theo kế hoạch và đột xuất) và định kỳ báo cáo Đảng ủy¹.

Tích cực triển khai thực hiện *Đề án về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên trẻ của hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*: Ngay cơ có sự hẫng hụt thế hệ trong đội ngũ cán bộ giảng viên là hiện hữu. Do cần rà soát đánh giá đúng thực trạng, kịp thời nắm bắt nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu là một trong các căn cứ quan trọng để có kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên trẻ ngang tầm yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Đây là nhiệm vụ cực kỳ quan trọng trong Chiến lược phát triển Học viện III đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. *Cụ thể: Thứ nhất*, tạo nguồn cán bộ, giảng viên trẻ bằng các hình thức phù hợp với điều kiện đặc thù của Học viện III: nguồn tuyển dụng giảng viên trẻ là các sinh viên tốt nghiệp đại học loại khá trở lên thuộc các chuyên ngành khoa học lý luận chính trị, khoa học xã hội và nhân văn được đào tạo ở các học viện, trường đại học có uy tín ở trong nước và nước ngoài; các giảng viên trẻ đang giảng dạy lý luận chính trị tại hệ thống trường Đảng. Ưu tiên xét tuyển cán bộ giảng viên trẻ có trình độ cao, kỹ năng tốt, chuyên môn phù hợp, ngoại ngữ giỏi, có triển vọng phát triển. Phân đầu đến năm 2025, đội ngũ giảng viên trẻ chiếm 15%; đến năm 2030, con số này là 20% tổng số cán bộ giảng dạy². *Thứ hai*, coi công tác đào tạo, bồi

dưỡng cán bộ, giảng viên trẻ là nhiệm vụ then chốt: coi trọng việc cử cán bộ, giảng viên trẻ tham dự các lớp dành cho giảng viên lý luận chính trị (văn bằng 2), đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, lớp Cao cấp lý luận chính trị; lớp bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ và tin học; bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước; bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và phương pháp giảng dạy tích cực phục vụ cho công tác nghiên cứu, giảng dạy. Phân công giảng viên có trình độ cao, giàu kinh nghiệm giúp đỡ giảng viên trẻ. *Thứ ba*, xây dựng môi trường nghiên cứu khoa học nhằm phát huy sức sáng tạo của giảng viên trẻ: mạnh dạn, tin tưởng giao cho cán bộ, giảng viên trẻ chủ trì hoặc tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học các cấp phục vụ trực tiếp cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và tư vấn chính sách cho Đảng, Nhà nước. *Thứ tư*, thường xuyên tổ chức dự giờ và thực hiện việc đánh giá đội ngũ giảng viên trẻ: đây là giải pháp trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trẻ. Tổ chức nhiều hình thức dự giờ: Dự giờ theo kế hoạch của đơn vị giảng dạy; dự giờ đột xuất. Sau dự giờ, cần có nhận xét, góp ý một cách khách quan, chân thành để giảng viên, nhất là giảng viên trẻ dễ dàng tiếp thu nhằm không ngừng hoàn thiện, nâng cao năng lực giảng dạy. Định kỳ 06 tháng và hằng năm, các đơn vị giảng dạy tiến hành rà soát, đánh giá giảng viên trẻ của đơn vị trên các mặt: (1) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức, kỷ luật và thực hiện các quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên; (2) Năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tham gia các hoạt động xã hội; (3) Kết quả thực hiện các nhiệm vụ được giao; (4) Chiều hướng, triển vọng phát triển đáp ứng yêu cầu của người giảng viên trường Đảng. Kết quả đánh giá báo cáo Ban Giám đốc (thông qua Ban Tổ chức - Cán bộ) để có kế hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sắp xếp, sử dụng phù hợp với năng lực, trình độ của giảng viên và tình hình thực tế của Học viện³.

Hai là, chú trọng việc bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp giảng dạy hiện đại cho đội ngũ giảng viên

Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng không chỉ phụ thuộc vào nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng, kiến thức chuyên môn của đội ngũ giảng viên, mà còn phụ thuộc rất nhiều vào kỹ năng, phương pháp

giảng dạy hiện đại của đội ngũ giảng viên. Đặc biệt, với đối tượng đào tạo, bồi dưỡng có tính “đặc thù” như đã nêu trên, thì việc bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp giảng dạy hiện đại cho đội ngũ giảng viên là rất cần thiết: “Trong bối cảnh hiện nay, trước hàng loạt vấn đề mới đặt ra từ đời sống xã hội sinh động của đất nước và thế giới, việc truyền bá một chiều, áp đặt, duy ý chí từ phía giảng viên sẽ không còn phù hợp. Do đó, đổi mới phương pháp giảng dạy lý luận chính trị theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học; gợi mở, thảo luận, trao đổi thẳng thắn, đối thoại có trách nhiệm giữa giảng viên và học viên, kết hợp với ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin và các phương tiện hiện đại... tiếp tục được xem là giải pháp hữu ích tại Học viện”⁴. Với tinh thần đó, cần bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp giảng dạy hiện đại cho đội ngũ giảng viên. Phương pháp giảng dạy phải phù hợp với đối tượng và nội dung bài giảng theo hướng tăng cường tương tác, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học viên; định hướng, gợi mở vấn đề giúp học viên tiếp tục tự học, bổ sung, mở rộng và nâng cao kiến thức, rèn luyện phương pháp tư duy, khả năng vận dụng giải quyết tình huống thực tiễn. Giảng viên đảm bảo thời gian trao đổi, thảo luận của học viên khoảng 30% thời gian của một bài giảng. Việc đổi mới phương pháp giảng dạy phải được tiên hành thường xuyên, có kiểm tra, giám sát của các đơn vị chức năng, Thường trực Hội đồng khoa học, các ban chuyên môn của Hội đồng khoa học... thông qua công tác thanh tra, kiểm tra, dự giờ rút kinh nghiệm (theo kế hoạch và đột xuất)⁵. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy như soạn bài trên phần mềm trình chiếu (Power Point), trao đổi với học viên qua E-mail, Zalo, phần mềm quản lý đào tạo.

Ba là, thường xuyên nâng cao tinh thần kỷ luật, trách nhiệm ý thức nêu gương, đạo đức nhà giáo của giảng viên trường Đảng

Hơn ai hết, đội ngũ giảng viên lý luận chính trị trường Đảng phải là những người kiên định niềm tin, lý tưởng, nắm chắc nền tảng tư tưởng, có trách nhiệm cao trong giữ gìn phẩm cách nhà giáo, văn hóa trường Đảng. Bởi vì: “Muốn có những thế hệ học viên là cán bộ thực tốt, người giảng viên trước

hết phải là tấm gương sáng về đạo đức, tâm huyết, yêu nghề và tạo niềm tin cho học viên. Muốn có được đội ngũ học viên là cán bộ, công chức tận tâm, tận lực phục vụ Nhân dân, phục vụ đất nước thì mọi tiêu cực trong đội ngũ giảng viên trường Đảng mang tên Bác cần phải được loại trừ. Giảng viên giáo dục lý luận phải là những người có tinh thần kỷ luật cao, trách nhiệm với mỗi bài giảng, mỗi lời nói của chính mình. Đội ngũ giảng viên phải hiểu rất rõ rằng, mỗi thông điệp mà bài giảng của họ đưa ra đều liên quan đến sự tồn vong của chế độ và sự nghiệp cách mạng của Nhân dân. Do đó, tinh thần kỷ luật phát ngôn, kỷ luật lên lớp, ý thức trách nhiệm trong giảng dạy luôn phải được quán triệt nghiêm túc”⁶.

Ngoài việc đòi hỏi về kiến thức chuyên môn, kỹ năng giảng dạy cần chú ý giáo dục rèn luyện nâng cao đạo đức cách mạng nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, trách nhiệm, tận tụy phục vụ nhiệm vụ chính trị ở đội ngũ CBGV. Đặc biệt, trong tình hình hiện nay, các thế lực thù địch phản động đang ráo riết thực hiện chiến lược “diễn biến hòa bình” đòi hỏi đội ngũ cán bộ giảng viên phải có trách nhiệm đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch một cách khoa học, sắc bén và thuyết phục trong từng bài giảng để bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa.

Ngoài ra đội ngũ CBGV còn phải “tận tụy, trung thực, cầu thị; tâm huyết với sự nghiệp bồi dưỡng, đào tạo, nghiên cứu khoa học và sự nghiệp phát triển Học viện; giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự người giảng viên trường Đảng; đoàn kết, tôn trọng và hợp tác với đồng nghiệp trong công tác và trong cuộc sống; dân chủ trong giảng dạy, công bằng trong đánh giá kết quả học tập, ứng xử chuẩn mực với học viên, đồng nghiệp”⁷.

Bốn là, chú trọng công tác luân chuyển, điều động và cử cán bộ giảng viên đi thực tế dài hạn

Công tác luân chuyển, điều động cán bộ, cần chú trọng giải quyết hài hòa, hợp lý, đồng bộ các mối quan hệ trong xây dựng đội ngũ cán bộ - quan hệ giữa các đơn vị giảng dạy, nghiên cứu và các đơn vị chức năng; giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, trong đó tiêu chuẩn là chính, đồng thời chú ý cơ cấu độ tuổi để đảm bảo chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ; giữa tổ chức, sắp xếp lại các đơn vị với đề án vị trí việc làm và tinh giản biên chế:

“Luân chuyển, điều động cán bộ theo kế hoạch hoặc theo yêu cầu công tác giữa các đơn vị thuộc Học viện là cơ sở quan trọng để lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ... Chú trọng việc điều động cán bộ ở các đơn vị chức năng có khả năng giảng dạy, nghiên cứu, đáp ứng các điều kiện theo quy định để bồi dưỡng, rèn luyện nhằm bổ sung lực lượng cho đội ngũ giảng viên các đơn vị giảng dạy”⁸.

Quán triệt và triển khai thực hiện nghiêm các quan điểm, nguyên tắc, yêu cầu, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình cử cán bộ đi nghiên cứu thực tế dài hạn và luân chuyển, điều động cán bộ. Đối với CBGV trong diện quy hoạch, các cấp ủy, chi bộ phải xây dựng kế hoạch đi nghiên cứu thực tế dài hạn (tối thiểu 01 năm). Công tác đi thực tế dài hạn, đi nghiên cứu thực tế hàng năm của các đơn vị phải đi vào thực chất, cần được tổ chức nghiêm túc, bài bản, không qua loa, hình thức để thực sự phục vụ tốt cho công tác giảng dạy, nghiên cứu. Các đơn vị cử cán bộ đi thực tế dài hạn phải giao nhiệm vụ cụ thể với nội dung thiết thực, hiệu quả nhằm phục vụ trực tiếp cho hoạt động chuyên môn và rèn luyện cán bộ; có kế hoạch kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả để kịp thời báo cáo Ban Giám đốc (theo tháng, quý, sáu tháng) và sau khi kết thúc thời gian nghiên cứu thực tế dài hạn.

Hàng năm, tiếp tục thực hiện chủ trương đi nghiên cứu thực tế ở các địa phương để giúp đội ngũ CBGV có sự trải nghiệm, tích hợp kiến thức thực tiễn, hiểu thấu tâm tư nguyện vọng của Nhân dân. Những chất liệu và sự trải nghiệm thực tiễn khi đi nghiên cứu thực tế là cơ sở để làm phong phú các bài giảng, khắc phục lý thuyết suông một chiều trong giảng dạy.

Năm là, thực hiện tốt các biện pháp tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ giảng viên

Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết chuyên đề số 09-NQ/ĐU ngày 18-8-2020 của Đảng ủy Học viện Chính trị khu vực III về *tăng cường đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới*, Nghị quyết chuyên đề số 03-NQ/ĐU ngày 23-3-2023 về *xây dựng đội ngũ cán bộ Học viện Chính trị khu vực III đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*. Cụ thể cần:

Xem tiếp trang 15

2030, tầm nhìn đến năm 2045 và Nghị quyết 26 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Một vấn đề nữa là đẩy mạnh việc kết nối, hợp tác, xây dựng kế hoạch để tổ chức các hội thảo lớn mang tầm quốc gia và quốc tế đồng thời tiếp cận các đề tài cấp nhà nước để nâng tầm nghiên cứu khoa học của Học viện Chính trị khu vực III và thích ứng với những biến đổi xã hội trong tình hình mới. Đây không chỉ là quá trình vận động mà còn là thước đo cho đội ngũ lãnh đạo và cán bộ nghiên cứu khoa học đi đầu trong mở rộng hợp tác, giao lưu nghiên cứu khoa học. Điều này đòi hỏi đội ngũ nghiên cứu khoa

học Học viện Chính trị khu vực III không chỉ chuyên sâu về chuyên môn mà còn giỏi về ngoại ngữ, nhạy bén về cái mới trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, trong đó có thể mạnh về nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn khu vực miền Trung và Tây Nguyên.

1, 2. *Học viện Chính trị - Hành chính khu vực III - 60 năm xây dựng và phát triển (1949 - 2009)*, Nxb CTQG, H, 2009, tr. 4, 92.

3. Ban Chấp hành Trung ương, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Quyết định số 6589-QĐ/HVCTQG ngày 01-11-2018 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh *Về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị khu vực III*, tr. 1.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ..

Tiếp theo trang 10

Nghiên cứu xây dựng chính sách thu hút chuyên gia, sinh viên đại học tốt nghiệp loại xuất sắc, giỏi phù hợp với các quy định của Đảng, Nhà nước và của Học viện. Xây dựng lộ trình thực hiện chính sách tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, nhất là ở các đơn vị chức năng. Có chính sách hỗ trợ đối với cán bộ đi học, đi thực tế dài hạn, luân chuyển, được công nhận chức danh phó giáo sư, giáo sư và đạt danh hiệu nhà giáo ưu tú, nhà giáo nhân dân; cán bộ bị ảnh hưởng do sắp xếp lại tổ chức bộ máy, cơ cấu ngạch công chức, viên chức theo vị trí việc làm; cán bộ có nguyện vọng nghỉ hưu trước tuổi (ngoài chế độ chính sách theo quy định của Chính phủ). Tập trung nghiên cứu xây dựng và hoàn thiện các chính sách về chế độ lương, thường đảm bảo mức sống và tạo điều kiện để CBGV yên tâm công tác; các chính sách gắn với việc thực hiện các chế độ khuyến khích các cá nhân, tập thể có thành tích đặc biệt (các công trình nghiên cứu khoa học có giá trị được công nhận; các bài đăng trên các tạp chí quốc tế uy tín...)

Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng, Nhà nước và của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về công tác bổ nhiệm cán bộ - ưu tiên xem xét bổ nhiệm cán bộ giảng viên đủ các tiêu chuẩn theo

quy định và đã trải qua kinh nghiệm thực tế tại địa phương hoặc ở các đơn vị chức năng thuộc Học viện.

1. 5. Đảng ủy Học viện Chính trị khu vực III, Nghị quyết số 09-NQ/ĐU ngày 18-8-2020 của Đảng ủy Học viện về *tăng cường đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới*.

2, 8. Đảng ủy Học viện Chính trị khu vực III: Nghị quyết số 03-NQ/ĐU ngày 23-3-2023 về *xây dựng đội ngũ cán bộ Học viện Chính trị khu vực III đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.

3. Đảng ủy Học viện Chính trị khu vực III: Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 13-NQ/ĐU ngày 30-12-2021 của Ban Thường vụ Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về *đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên trẻ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, 2022.

7. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh: *Quy định số 776-QĐ/HVCTQG ngày 02-3-2022 về tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chế độ làm việc của giảng viên tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*.

4, 6. Nguyễn Xuân Thắng: *Đổi mới, tăng cường công tác dạy và học lý luận chính trị, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đảng viên, phòng chống suy thoái về tư tưởng chính trị hiện nay*, trang Thông tin điện tử Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, thứ Năm, 04-5-2017.