



2024

TUYỂN TẬP BÁO CÁO HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA

KHOA HỌC XÃ HỘI VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

NHÀ XUẤT BẢN GIAO THÔNG VẬN TẢI

HÀ NỘI - 2024

NHÀ XUẤT BẢN GIAO THÔNG VẬN TẢI

Địa chỉ: Số 8 phố Tăng Bạt Hổ, phường Phạm Đình Hổ, quận Hai Bà Trưng,
thành phố Hà Nội

ĐT: 024.39423346 - 024.39424620 * Fax: 024.38224784

Website: www.nxbgtvt.vn * Email: nxbgtvt@fpt.vn

CHỊU TRÁCH NHIỆM XUẤT BẢN, NỘI DUNG:

GIÁM ĐỐC - TỔNG BIÊN TẬP: Nguyễn Minh Nhật

BIÊN TẬP: Dương Hồng Hạnh

THIẾT KẾ : Phương Linh

In 80 cuốn khổ 20,5 x 29,5cm tại Công ty cổ phần In HD Nhân.

Địa chỉ: Số 1 - Ngõ 82-18 đường Kim Hoàng - Văn Canh - Hoài Đức - Hà Nội.

Số xác nhận đăng ký xuất bản: 4044-2024/CXBIPH/1-88/GTVT.

Mã số sách tiêu chuẩn quốc tế - ISBN: 978-604-76-3027-1.

Quyết định xuất bản số: 73 NB/QĐ-XBGT ngày 29 tháng 10 năm 2024.

In xong và nộp lưu chiểu năm 2024.

LỜI NÓI ĐẦU

Phát triển bền vững là một xu thế tất yếu, là mục tiêu Thiên niên kỷ của Liên hợp quốc và là Kế hoạch hành động quốc gia của Việt Nam trong giai đoạn tới. Việc phổ biến rộng rãi nhận thức về phát triển bền vững, cung cấp những luận cứ khoa học, chủ trương, chính sách, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, các kế hoạch và sự tham gia của toàn xã hội vào phát triển bền vững là đòi hỏi cấp thiết hiện nay. Trong bối cảnh này, Khoa học Xã hội có một vai trò tất yếu trong toàn bộ tiến trình phát triển bền vững. Ngoài các định hướng chuyên sâu, Khoa học Xã hội còn có sự phát triển mới mang tính liên ngành và ngày càng gắn bó mật thiết với các ngành khoa học khác để tạo ra cơ sở khoa học tổng hợp và đồng bộ cho việc xây dựng các chiến lược, kế hoạch và giải pháp phát triển bền vững. Nắm bắt xu thế đó, từ năm 2020 Trường Đại học Mở - Địa chất đã coi hoạt động nghiên cứu của Khoa học Xã hội gắn với phát triển bền vững thành nhiệm vụ thường xuyên, trong đó các hội thảo chuyên đề về chủ đề này đã được Nhà trường chủ trì tổ chức, thu hút được sự quan tâm của đông đảo các nhà chuyên môn và nhanh chóng trở thành một hội thảo khoa học cấp quốc gia với tiêu đề “Khoa học xã hội với phát triển bền vững”. Tiếp nối thành công của Hội thảo khoa học quốc gia “Khoa học xã hội với phát triển bền vững” năm 2022 (SSSD 2022), năm 2024, Trường Đại học Mở - Địa chất tiếp tục phối hợp với Đại học Bách khoa Hà Nội, Trường Đại học Giao thông Vận tải và Trường Đại học Thủy lợi cùng nhiều đơn vị tham gia khác tổ chức Hội thảo khoa học quốc gia **“Khoa học Xã hội với phát triển bền vững” lần thứ 2 (SSSD 2024)**.

Hội thảo nhằm tạo ra một môi trường bổ ích kết nối các nhà khoa học, các chuyên gia, giảng viên và sinh viên trong và ngoài nước nhằm tăng cường trao đổi tri thức về lý luận và thực tiễn, các kết quả nghiên cứu, nhận dạng xu thế và thách thức mới đối với nghiên cứu và đào tạo khoa học xã hội gắn với sự phát triển bền vững. Đây cũng là dịp để các nhà chuyên môn kết nối, hợp tác trong việc định hướng các chủ đề, đề xuất, xây dựng và triển khai các đề tài nghiên cứu khoa học mới đáp ứng được các yêu cầu phát triển xã hội và hội nhập quốc tế.

Trong quá trình chuẩn bị Hội thảo, Ban Tổ chức đã nhận được sự hưởng ứng tích cực của các nhà khoa học và chuyên gia đến từ 26 cơ sở giáo dục trên toàn quốc. Hơn 80 dự thảo báo cáo toàn văn của hơn 90 tác giả đã được gửi đến, trong đó 66 báo cáo đã được Hội đồng biên tập lựa chọn để đăng tải trong Tuyển tập Báo cáo Hội thảo khoa học quốc gia **“Khoa học Xã hội với phát triển bền vững” (SSSD 2024)**. Để thuận lợi cho việc tham khảo và tra cứu, Tuyển tập Báo cáo này được tổ chức thành 4 phần, trong đó:

- Phần 1: Những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển bền vững
- Phần 2: Kinh tế, môi trường với phát triển bền vững
- Phần 3: Văn hóa, xã hội với phát triển bền vững
- Phần 4: Giáo dục, đào tạo với phát triển bền vững

Ban Tổ chức trân trọng cảm ơn các nhà khoa học, các chuyên gia và giảng viên đã quan tâm, gửi báo cáo và đăng ký tham gia Hội thảo. Trân trọng cảm ơn Ban Khoa học, Ban Biên tập và các nhà khoa học phản biện đã rất nỗ lực trong việc đọc, góp ý, lựa chọn và biên tập các báo cáo để nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu chuyên môn và góp phần vào thành công của Hội thảo này.

TRƯỞNG BAN TỔ CHỨC

GS.TS. Trần Thanh Hải

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	5
PHẦN I: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG	15
1. QUAN HỆ BIỆN CHỨNG GIỮA CÁC TRỤ CỘT TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VÀ QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM VỀ SỰ HÀI HÒA GIỮA CÁC TRỤ CỘT TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG	
<i>Ngô Văn Hưởng.</i>	17
2. PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI VIỆT NAM HIỆN NAY	
<i>Nguyễn Thế Tấn</i>	24
3. NHẬT BẢN VÀ TRUNG QUỐC TRÊN CON ĐƯỜNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG: HƯỚNG ĐI CHO VIỆT NAM	
<i>Trịnh Huy Hồng, Phan Yến Trang</i>	35
4. CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TẠI VIỆT NAM	
<i>Nguyễn Thị Thúy Hà</i>	48
5. BÀI HỌC KINH NGHIỆM ĐỐI VỚI CHÍNH SÁCH BẢO VỆ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG CỦA VIỆT NAM THEO ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TỪ MÔ HÌNH TĂNG TRƯỞNG XANH CỦA HÀN QUỐC	
<i>Nguyễn Thị Cẩm Tú</i>	56
6. KINH TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG ĐẤT NƯỚC: NHÌN TỪ GÓC ĐỘ QUY LUẬT MÂU THUẤN	
<i>Đặng Thị Minh Phương</i>	65
7. QUAN ĐIỂM CỦA PH. ĂNGGHEN VỀ MÔI TRƯỜNG VÀ GIÁ TRỊ ĐỐI VỚI VIỆC HÌNH THÀNH TƯ DUY XANH TRONG PHÁT TRIỂN NGÀY NAY	
<i>Đào Thu Hiền</i>	75
8. VỀ SỰ LỰA CHỌN CON ĐƯỜNG ĐI LÊN CHỦ NGHĨA XÃ HỘI Ở VIỆT NAM	
<i>Đỗ Thị Vân Hà</i>	82

9. NHỮNG THÀNH TỰU NỔI BẬT VỀ VAI TRÒ QUẢN LÝ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG MỐI QUAN HỆ VỚI ĐẢNG VÀ NHÂN DÂN

Trần Thị Phúc An 90

PHẦN II: KINH TẾ, MÔI TRƯỜNG VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG 100

10. THỰC TRẠNG ÁP DỤNG ESG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Hoàng Thị Thủy 101

11. BẢO ĐẢM AN NINH LƯƠNG THỰC: NHỮNG THÁCH THỨC ĐẾN PHÁT TRIỂN KINH TẾ BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Trung Hiếu 109

12. BÀN VỀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ TRONG PHÁT TRIỂN DU LỊCH TÂM LINH Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Trần Thị Lan Hương 119

13. PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG DU LỊCH BIỂN Ở CÁC TỈNH VEN BIỂN MIỀN TRUNG CỦA VIỆT NAM

Dương Thị Tuyết Nhung 127

14. PHÁT TRIỂN DU LỊCH BỀN VỮNG GẮN VỚI BẢO TỒN, PHÁT HUY BẢN SẮC VĂN HOÁ VÙNG TÂY BẮC

Nguyễn Thị Thu Hương 136

15. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN PHÁT TRIỂN DU LỊCH SINH THÁI THEO HƯỚNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TẠI TỈNH VĨNH PHÚC

Nguyễn Thị Kim Chung 145

16. BÀN VỀ MỐI QUAN HỆ GIỮA PHÁT TRIỂN DU LỊCH VÀ BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG SINH THÁI TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM

Trần Thị Lan Hương 153

17. XU HƯỚNG THAM GIA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI Ở VIỆT NAM

Phí Mạnh Phong. 161

18. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH THƯƠNG MẠI ĐIỆN TỬ TẠI VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

Đỗ Đức Ánh; Lê Minh Thống; Nguyễn Thanh Thủy 168

19. TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP TRONG BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO HỆ THỐNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thị Ngọc Anh 177

20. XU HƯỚNG NGHÈO CỦA NGƯỜI CAO TUỔI Ở VIỆT NAM: BẰNG CHỨNG TỪ KHẢO SÁT QUỐC GIA

Phí Mạnh Phong 184

21. VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC AN TOÀN THÔNG TIN TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Hoàng Thị Giang 192

22. NÂNG CAO TRÁCH NHIỆM CỦA CỘNG ĐỒNG ĐỐI VỚI BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG VÌ SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Vũ Công Thương, Trần Thị Thủy 204

23. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO Ý THỨC TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CẤP CHÍNH QUYỀN, DOANH NGHIỆP VÀ NGƯỜI DÂN TRONG BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG TỰ NHIÊN HƯỚNG TỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Nguyễn Thị Nguyệt 214

24. NHU CẦU TỐI THIỂU VÀ VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VỀ MÔI TRƯỜNG

Lê Quốc Hiệp 222

25. TÍNH TẤT YẾU VÀ NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN TRONG VIỆC BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG TỰ NHIÊN HƯỚNG ĐẾN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thị Nga 231

26. QUÂN ĐỘI THỰC HIỆN CHỨC NĂNG SẢN XUẤT, PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRONG TÌNH HÌNH MỚI

Ngô Văn Dương 241

PHẦN III: VĂN HÓA, XÃ HỘI VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG 251

27. GIỮ GÌN VÀ PHÁT HUY BẢN SẮC VĂN HÓA DÂN TỘC TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ ĐỂ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Lã Quý Đô 253

28. SỰ PHÁT TRIỂN NHẬN THỨC CỦA ĐẢNG VỀ VAI TRÒ CỦA VĂN HÓA ĐỐI VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Ngô Văn Hưởng 262

29. XÂY DỰNG NỀN VĂN HÓA VIỆT NAM TIỀN TIẾN, ĐẠM ĐÀ BẢN SẮC DÂN TỘC THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG ĐẤT NƯỚC

Trần Thị Mai Thanh 271

30. GIÁ TRỊ VĂN HÓA DÂN TỘC VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Phạm Thị Thương 280

31. SỨC MẠNH MỀM BẢO VỆ TỔ QUỐC VIỆT NAM XÃ HỘI CHỦ NGHĨA - TIẾP CẬN DƯỚI GÓC ĐỘ VĂN HÓA

Nguyễn Tuấn Dũng 288

32. GIỮ GÌN VÀ PHÁT HUY GIÁ TRỊ DI SẢN VĂN HÓA GẮN VỚI PHÁT TRIỂN DU LỊCH BỀN VỮNG TỈNH AN GIANG (Qua nghiên cứu tám Bảo vật Quốc gia)

Đào Vĩnh Hợp 295

33. BẢO TỒN GIÁ TRỊ LỄ CẤP SẮC CỦA NGƯỜI DAO THANH Y TẠI XÃ THƯỢNG YÊN CÔNG, THÀNH PHỐ UÔNG BÍ, TỈNH QUẢNG NINH HIỆN NAY

Nguyễn Thu Thủy 306

34. PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA VĂN HÓA TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG TÂY BẮC HIỆN NAY

Trần Thị Phương Nga 314

35. GIỮ GÌN VÀ PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA PHẬT GIÁO ĐỐI VỚI VIỆC PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Cao Xuân Sáng 323

36. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT HUY NGUỒN LỰC KHOA HỌC, CÔNG NGHỆ NHẪM PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG ĐẤT NƯỚC

Bùi Thị Thùy Dương 333

37. TÁC ĐỘNG CỦA ĐÔ THỊ HÓA ĐẾN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Trịnh Thị Thu Hằng 344

38. BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG DI CHỨC CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VÀ SỰ
VẬN DỤNG CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Định Thị Thúy Hương, Đào Ngọc Anh 354

39. BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT
NAM HIỆN NAY: NHỮNG THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI

Vũ Thị Mai Lương 362

40. BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM
TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Trần Thị Tâm 375

41. THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC CHÍNH TRỊ Ở TỈNH LÂM
ĐỒNG GÓP PHẦN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG QUỐC GIA

Nguyễn Thị Vân Anh 386

42. THÚC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH ĐỂ PHÁT
TRIỂN BỀN VỮNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Phạm Thanh Thủy 398

43. BÀN VỀ THỰC TRẠNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỚI NGƯỜI ĐỒNG TÍNH,
SONG TÍNH TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH
VĨNH PHÚC

Nguyễn Thị Mai Hương, Ngô Thái Hà 408

44. HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG LĨNH VỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

Bùi Thị Thùy Dương 417

45. CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI CON NGƯỜI - GIÁ TRỊ NHÂN VĂN TRONG DI CHỨC
CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Huyền Chi, Thân Thị Giang 428

46. NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC VẬN ĐỘNG NÔNG DÂN THEO TƯ
TƯỞNG HỒ CHÍ MINH TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Nguyễn Thị Kim Dung 436

47. QUYỀN CỦA TRẺ EM KHUYẾT TẬT THEO CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VÀ PHÁP
LUẬT VIỆT NAM

Đào Thị Tuyết 445

48. XÂY DỰNG VĂN MINH TRONG CÔNG TÁC LÀM TỪ THIỆN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thị Thu Trà 453

PHẦN IV: GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG 463

49. VAI TRÒ CỦA GIÁO DỤC TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Thân Thị Hạnh 465

50. MINH TRIẾT TRONG TÁC PHẨM “SỨC KHỎE VÀ THỂ DỤC” CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH

Trần Thị Thu Hoài 475

51. TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ SỰ KẾT HỢP “ĐỨC TRỊ” VỚI “PHÁP TRỊ” - GIÁ TRỊ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

Lê Thị Yến 487

52. KHÁT VỌNG PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC CỦA SINH VIÊN VIỆT NAM HIỆN NAY – THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Trần Thị Phúc An 495

53. MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN TRIỆT QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG ĐẤT NƯỚC TRONG GIÁO DỤC LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CHO SINH VIÊN HIỆN NAY

Đinh Thanh Xuân 507

54. PHÁT HUY VAI TRÒ BẢO VỆ NỀN TẢNG TƯ TƯỞNG CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

Đặng Thị Thanh Trâm 515

55. GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC SINH THÁI CHO SINH VIÊN - YẾU TỐ QUAN TRỌNG GÓP PHẦN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Phan Thị Hồng Duyên, Lê Thị Ngọc Thùy 523

56. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CHO SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÀ LẠT HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Xuân Quỳnh 532

57. CHÍNH SÁCH KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Dương Quỳnh Trang 541

58. NÂNG CAO Ý THỨC ĐẤU TRANH, PHÒNG, CHỐNG CÁC QUAN ĐIỂM SAI TRÁI CỦA CÁC THỂ LỰC THÙ ĐỊCH TRÊN KHÔNG GIAN MẠNG CHO SINH VIÊN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH VĨNH PHÚC HIỆN NAY

Nguyễn Đức Khiê 550

59. QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC MÔN GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG VÀ AN NINH THEO HƯỚNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HỌC SINH Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

Trần Thanh Hanh 558

60. VẠCH TRẦN ÂM MƯU, THỦ ĐOẠN CHỐNG PHÁ CỦA CÁC THỂ LỰC THÙ ĐỊCH TRÊN LĨNH VỰC GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Đặng Thị Thanh Trâm 569

61. PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ VẤN ĐỀ CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ĐỂ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY

Đinh Thanh Xuân, Trần Mai Ước, Lưu Đình Vinh 578

62. NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC LỰA CHỌN, SỬ DỤNG VÀ BỒI DƯỠNG NHÂN TÀI GÓP PHẦN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Mai Diệu Anh 590

63. CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA PHÁT TRIỂN VÀ NHỮNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN CHO VIỆT NAM

Nguyễn Thị Thanh Thương, Hoàng Thu Trang 600

64. XÂY DỰNG LỰC LƯỢNG NHÂN TÀI TRẺ PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Đỗ Quang Huy 609

65. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Nguyễn Tuấn Vương 619

66. RÈN LUYỆN NHÂN CÁCH NGƯỜI CÔNG AN NHÂN DÂN VÌ SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Lã Thị Huyền Trang 629

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

*Nguyễn Tuấn Vương**

Tóm tắt: Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế 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. Thông qua việc phân tích quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn mới; những vấn đề đặt ra từ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, từ đó, đề xuất một số giải pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ có đạo đức, bản lĩnh, chuyên nghiệp và hiện đại.

Từ khóa: Đội ngũ cán bộ; giải pháp; xây dựng đội ngũ cán bộ...

1. MỞ ĐẦU

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn khẳng định: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng” [1, tr.54], đặc biệt từ thời kỳ đổi mới đến nay, công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ luôn được Đảng ta quan tâm, chú trọng ở mọi cấp, mọi ngành và đạt được nhiều thành tựu quan trọng. Điều này thể hiện tư duy mới về đổi mới toàn diện về công tác cán bộ của Đảng ta; cũng là yêu cầu khách quan và quan điểm chỉ đạo về xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, trình độ, bản lĩnh và năng lực, đạo đức, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới của cách mạng Việt Nam.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, vẫn còn một số hạn chế như: việc thể chế hóa, cụ thể hóa một số nghị quyết của Đảng còn chậm; tổ chức thực hiện vẫn là khâu yếu; đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả ở một số nơi thực hiện thiếu quyết liệt, chưa đạt được mục đích đề ra; tinh giản biên chế chưa thực sự gắn với nâng cao chất lượng và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức...

2. NỘI DUNG

2.1. Quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn mới.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặt vấn đề cán bộ ở vị trí, vai trò đặc biệt, Người chỉ rõ: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [3, tr.309], “muôn việc thành công

* ThS. Trường Đại học Mỏ - Địa chất.

hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” [3, tr.280]. Qua các luận điểm này, Người đã nhấn mạnh vào một vấn đề then chốt nhất trong việc xây dựng hệ thống chính trị của chế độ mới - đó là vấn đề đảng cầm quyền. Một trong những điều thể hiện cái quyền Đảng cầm là nắm chắc vấn đề cán bộ của toàn hệ thống chính trị. Do đó, Đảng có trách nhiệm lãnh đạo công tác cán bộ cho toàn hệ thống chính trị. Đã coi công tác xây dựng Đảng nói riêng và xây dựng hệ thống chính trị nói chung là vấn đề then chốt thì cán bộ lại là vấn đề then chốt của then chốt, vì cán bộ nào quan điểm ấy, cán bộ nào đường lối ấy, cán bộ nào chủ trương ấy và cán bộ nào phong cách ấy.

Thấm nhuần sâu sắc quan điểm chỉ đạo của Trung ương, Bộ Chính trị về đổi mới mạnh mẽ, toàn diện công tác cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ phải thực sự là nhiệm vụ “then chốt của vấn đề then chốt” [4] trong công tác xây dựng Đảng, có liên quan đến sự sống còn của Đảng và vận mệnh của chế độ; cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Vì vậy, tư duy mới của Đảng ta là đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu thực sự có đức, có tài, có uy tín trong Đảng và nhân dân. Đảng ta nhấn mạnh: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Xây dựng, hoàn thiện chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài; có cơ chế bảo vệ những cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm,... đồng thời, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm” [2, tr.230].

Cùng với đó, Đảng ta khẳng định: Nhiệm kỳ 2021 - 2026 đổi mới mạnh mẽ, toàn diện công tác cán bộ là một nội dung trọng yếu trong công tác xây dựng Đảng, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp đáp ứng cả nhiệm vụ cả trước mắt và lâu dài. Đảng ta yêu cầu: (1) Phải hiểu rõ và đánh giá đúng cán bộ. Có như vậy mới bố trí và sử dụng đúng, mới tránh được những thiếu sót, sai lầm; mới phát huy được mặt mạnh, hạn chế được mặt yếu trong từng con người cán bộ. (2) Phải khéo dùng cán bộ. Tức là phải đặt đúng người, đúng việc vì việc mà đặt người. Khéo dùng cán bộ thể hiện ở chỗ biết kết hợp các thế hệ, các loại cán bộ một cách đúng đắn. Khi dùng cán bộ phải hết sức khách quan, công tâm, chống tư tưởng địa phương chủ nghĩa, bè phái, hẹp hòi. (3) Phải mạnh dạn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ vào các cương vị cần thiết để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng đặt ra. (4) Phải yêu thương cán bộ và tích cực giúp đỡ cán bộ sửa chữa khuyết điểm. Không thành kiến, xa lánh những cán bộ có thiếu sót, khuyết điểm.

Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nhiều lần chỉ rõ: kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, không bảo đảm đủ các tiêu chuẩn, điều kiện, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức vào đội ngũ cán bộ đương chức và cán bộ quy hoạch cấp chiến lược. Xử lý nghiêm, đồng bộ giữa kỷ luật Đảng với kỷ luật của Nhà nước đối với cán bộ vi phạm, những cán bộ có động cơ sai trái, tư tưởng cục bộ, bè phái, “lợi ích nhóm” trong công tác cán bộ và cũng không để bị lợi ích nào cám dỗ, không để bị chi phối bởi quan hệ cá nhân,

thân quen không trong sáng. Kiên quyết chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ, gây mất đoàn kết nội bộ, kể cả khi đã chuyển công tác.

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng khẳng định: “Công tác cán bộ có nhiều đổi mới, đội ngũ cán bộ ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng được tăng cường, có nhiều đổi mới, đạt kết quả quan trọng; kỷ luật, kỷ cương trong Đảng được siết chặt, pháp luật Nhà nước được đề cao” [2, tr.219]. Công tác cán bộ đã đạt được những kết quả quan trọng; xây dựng được đội ngũ cán bộ cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; phần lớn đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, đạo đức trong sáng, được Nhân dân tín nhiệm, đánh giá cao.

2.2. Những kết quả đạt được và hạn chế trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay

2.2.1. Những kết quả đạt được

Công tác cán bộ thời gian qua đã có nhiều đổi mới, được tập trung lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện, đồng bộ và đạt một số kết quả quan trọng. Thể chế về công tác cán bộ và nhiều quy định, quy chế về đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử và kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền đi đôi với tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực được xây dựng, bổ sung, sửa đổi và ban hành mới. Quy trình công tác cán bộ tiếp tục được đổi mới, đã đẩy mạnh thí điểm đổi mới cách tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, chặt chẽ hơn. Việc chống chạy chức, chạy quyền được coi trọng, có chuyển biến. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới, nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ các cấp, gắn với tiêu chuẩn chức danh và quy hoạch cán bộ được quan tâm, chú trọng và đầu tư tương xứng. Công tác điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được chú trọng và đổi mới, gắn với nhu cầu thực tiễn. Công tác luân chuyển cán bộ đã đi vào nền nếp, có nhiều đổi mới và chuyển biến tích cực, đạt được kết quả tốt, đáp ứng cơ bản mục tiêu, yêu cầu đề ra. Trung ương đã ban hành Quy định số 65-QĐ/TW, ngày 28/4/2022 về luân chuyển cán bộ; khẳng định công tác luân chuyển cán bộ là nhiệm vụ thường xuyên và là khâu quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng.

Nhìn chung, về tổng thể, đội ngũ cán bộ đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ được giao và khẳng định năng lực lãnh đạo, quản lý bằng những kết quả cụ thể. Những khuyết điểm, vi phạm trong công tác cán bộ đã được nghiêm túc rút kinh nghiệm, kịp thời chấn chỉnh, xử lý dứt điểm các tập thể, cá nhân vi phạm.

2.2.2. Một số tồn tại, hạn chế

Thứ nhất, trình độ chuyên môn và năng lực lãnh đạo của một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế.

Thực tế thời gian qua cho thấy, không ít cán bộ khi thực hiện nhiệm vụ, giải quyết công việc ngay từ cấp cơ sở đã không đáp ứng được yêu cầu. Vì trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ còn hạn chế; hiểu biết về chính sách, chế độ thiếu đầy đủ, sâu sắc... dẫn đến việc đánh giá không đúng tình hình, thiếu biện pháp xử lý kịp thời, khiến cho nhân dân mất niềm tin, đồng thời tạo sơ hở cho những kẻ cơ hội lợi dụng kích động, làm phức tạp thêm tình hình.

Sự yếu kém về trình độ, năng lực chuyên môn của cán bộ không chỉ làm ảnh hưởng tới chất lượng công việc của từng cá nhân, từng bộ phận công tác mà còn kéo giảm chất lượng hoạt động của cả hệ thống chính trị. Cũng vì yếu kém về năng lực mà dẫn đến phong cách làm việc thiếu khoa học, thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu sự gắn bó phối hợp chặt chẽ trong công tác...

Thứ hai, sự sa sút về ý thức chính trị, đạo đức và lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên làm ảnh hưởng đến xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.

Một số cá nhân sau khi được giao những nhiệm vụ công tác quan trọng hoặc được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo lại bị “mắc” vào “căn bệnh” quan liêu, tham nhũng. Những cám dỗ quyền lực, lợi ích, vật chất... đã khiến họ tha hóa biến chất - xuống cấp về đạo đức, sa sút về ý thức chính trị, quên đi trách nhiệm trước nhân dân, coi thường pháp luật, bất chấp những quy định của Đảng, Nhà nước, quay lưng lại với quyền lợi của số đông. Đây không thể đổ lỗi hoàn toàn cho cơ chế mà nguyên nhân chính là do cá nhân những cán bộ này thiếu rèn luyện, tu dưỡng.

Việc một số cán bộ, đảng viên mắc phải sai phạm trong quản lý kinh tế, tham ô, tham nhũng thời gian qua, có một phần nguyên nhân do công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho cán bộ, đảng viên làm chưa thật tốt, chưa thật hiệu quả. Bên cạnh đó là thiếu sự kiểm soát hữu hiệu của cấp trên; cơ chế kiểm tra, giám sát còn hình thức, “cưỡi ngựa xem hoa”; mức độ răn đe, xử lý thiếu kịp thời. Một số địa phương, vì đội ngũ cán bộ có tư tưởng bè cánh, cục bộ, địa vị nên nảy sinh mâu thuẫn; công tác phê bình, tự phê bình, đấu tranh giải quyết, xử lý mâu thuẫn thiếu kịp thời, không thẳng thắn đã dẫn đến những hệ lụy trong xây dựng đội ngũ cán bộ.

Thứ ba, điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ ở nhiều nơi, nhiều khu vực, lĩnh vực chưa đảm bảo để họ hết lòng vì công việc.

Chế độ, chính sách cán bộ, nhất là tiền lương, nhà ở nhìn chung chưa phù hợp, chậm đổi mới, còn nặng về khuyến khích cán bộ phấn đấu phát triển theo chức vụ lãnh đạo, quản lý mà ít quan tâm tạo động lực để cán bộ phấn đấu theo con đường nâng cao chuyên môn. Thực tế này đặt ra cho Đảng, Nhà nước cần nghiên cứu đổi mới chế độ đãi ngộ phù hợp, làm sao tiền lương của cán bộ thật sự trở thành bộ phận cơ bản trong thu nhập của họ và đủ đảm bảo tái sản xuất sức lao động, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ yên tâm với nhiệm vụ.

Thứ tư, hiện tượng mất đoàn kết trong đội ngũ cán bộ, đảng viên ở một số nơi gây ra những ảnh hưởng không nhỏ đến xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng.

Do mất đoàn kết nội bộ vì bất đồng quan điểm, vì không công bằng trong phân chia lợi ích, vì lạm quyền lực, vật chất... nên một số cán bộ, đảng viên đã đấu đá lẫn nhau dẫn đến vi phạm các nguyên tắc xây dựng Đảng. Vì bị xử lý kỷ luật nên có người bất mãn, lợi dụng dân chủ để tuyên truyền, kích động gây mâu thuẫn, xung đột trong công tác, mất đoàn kết kéo dài. Mất đoàn kết nội bộ là một trong những nguyên nhân gây ảnh hưởng rất lớn đến xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược và người đứng đầu.

Thứ năm, những tác động của quá trình chuyển đổi cơ chế gây ảnh hưởng đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ.

Bên cạnh những mặt tích cực, cơ chế kinh tế thị trường cũng tạo ra những tác động tiêu cực như phân hóa xã hội, bất bình đẳng về thu nhập... gây nên những tâm tư, băn khoăn về đãi ngộ, cống hiến trong một bộ phận đội ngũ cán bộ.

Cơ chế vận hành của bộ máy công quyền ở không ít nơi tạo cho người cán bộ, đảng viên chỉ chịu trách nhiệm với cấp trên, không chịu trách nhiệm trước người dân. Điều này dẫn đến nguy cơ, nếu xảy ra vi phạm thì khi tiến hành kiểm tra cũng rất khó, bởi sự dàn xếp, bao che lẫn nhau giữa các cán bộ; những người có chức có quyền sẽ tạo lập vây cánh, cất nhắc người ủng hộ mình.

Thứ sáu, thực hiện các khâu trong công tác cán bộ của Đảng ở không ít nơi còn hạn chế, khuyết điểm; các quy định về công tác cán bộ thiếu đồng bộ.

Một số khâu trong công tác cán bộ chậm được đổi mới, quy trình chưa hoàn thiện, còn lỗ hổng, bị lợi dụng. Đánh giá cán bộ chưa phản ánh đúng thực chất, không ít trường hợp rơi vào cảm tính, thậm chí dễ dãi, bao che hoặc định kiến, hẹp hòi. Quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, chưa bao quát giữa các cấp, các ngành, các địa phương, các lĩnh vực... Luân chuyển cán bộ và thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh không phải là người địa phương vẫn còn bất cập, chưa đạt yêu cầu. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân xảy ra ở một số địa phương gây bức xúc trong dư luận. Công tác tuyển dụng còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ chưa ngang tầm với chức năng, nhiệm vụ, chưa đáp ứng đòi hỏi của tình hình thực tế...

2.3. Tầm quan trọng của xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay

Công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng. Đây là công tác đối với con người nên rất hệ trọng và nhạy cảm. Xây dựng Đảng là xây dựng tổ chức và xây dựng con người nhằm bảo đảm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ

và đường lối chính trị trong mỗi giai đoạn cách mạng. Trong khi đó, sự nghiệp cách mạng của Đảng và nhân dân ta đã và đang đặt ra những yêu cầu, nhiệm vụ mới hết sức to lớn. Đó là những yêu cầu ngày càng cao của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước; phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN; xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc; bảo đảm vững chắc quốc phòng và an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội; chủ động, tích cực hội nhập quốc tế; xây dựng nền dân chủ XHCN và Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân; xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh...

Từ những bài học kinh nghiệm trong thực tiễn cũng như xuất phát từ những yêu cầu đặt ra trong tình hình mới, Trung ương đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo từng bước hoàn thiện thể chế về công tác cán bộ, ban hành Nghị quyết về 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. Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã chỉ đạo xây dựng, bổ sung, sửa đổi và ban hành mới nhiều quy định, quy chế về đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử và kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền đi đôi với tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực... Nhờ đó, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ được đổi mới mạnh mẽ, ngày càng đi vào nền nếp, chất lượng đội ngũ cán bộ từng bước được nâng cao, cơ bản bảo đảm tính kế thừa, ổn định, đổi mới và phát triển.

Trong những năm qua, tình hình thế giới và khu vực đã có những diễn biến phức tạp, khó lường. Hòa bình, hợp tác, hội nhập và phát triển vẫn là xu thế chủ đạo; các mối đe dọa an ninh truyền thống, phi truyền thống và biến đổi khí hậu có nguy cơ ngày càng tăng. Sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu hướng quốc tế hóa nguồn nhân lực vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với Việt Nam. Sự nghiệp đổi mới, hội nhập quốc tế, phát triển đất nước nhanh và bền vững đang chuyển sang giai đoạn mới, cao hơn, ngày càng đi vào chiều sâu, khó khăn và phức tạp hơn. Tình hình đó tác động mạnh mẽ, toàn diện, sâu sắc đến công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ; đặt ra yêu cầu phải tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín.

Vì vậy, việc tiếp tục đổi mới công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ ở các cấp phải bám sát mục tiêu, yêu cầu của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị đã đề ra. Đó là xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng, cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước công nghiệp hiện đại; vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, ngày càng phồn vinh, hạnh phúc.

2.4. Định hướng, giải pháp công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045

Quán triệt và thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về đổi mới, nâng cao hiệu quả, hiệu lực xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới, cần thực hiện tốt một số giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, thực hiện nghiêm, nhất quán Đảng lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Đây vừa là định hướng, vừa là giải pháp cơ bản, nhằm cụ thể hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, cơ chế thúc đẩy đổi mới mạnh mẽ, toàn diện, sáng tạo và bảo vệ cán bộ; phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm những sai phạm trong công tác cán bộ. Tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan, thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân; đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng; kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, mạnh, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, thu hút, trọng dụng nhân tài.

Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trước hết là của các cấp ủy, tổ chức đảng mà nòng cốt là các cơ quan tham mưu của Đảng, nhất là cơ quan tổ chức, cán bộ. Phát huy vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và cơ quan truyền thông, báo chí trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó máu thịt, mật thiết với nhân dân; phải thực sự dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ.

Hai là, xây dựng quy hoạch cán bộ, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ theo hướng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cơ bản, lâu dài, có tính đến nhu cầu và khả năng phát triển. Đây vừa là giải pháp, vừa là nhiệm vụ xây dựng, quy hoạch đội ngũ cán bộ; kết hợp nhiều hình thức và phương pháp đào tạo tại trường, tại chức, thông qua thực tiễn công tác, học tập, chiến đấu... của đội ngũ cán bộ với xây dựng, rèn luyện đội ngũ đảng viên; kết hợp đào tạo bồi dưỡng với chăm lo chính sách cán bộ.

Làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng đúng cán bộ. Đây là khâu hết sức quan trọng trong công tác cán bộ. Phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo cán bộ. Theo đó, đánh giá cán bộ phải trên quan điểm toàn diện, lịch sử, cụ thể và phát triển. Bố trí, sử dụng cán bộ phải căn cứ yêu cầu, nhiệm vụ, công tác đặt ra. Kết hợp chặt chẽ việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng những cán bộ đủ tiêu chuẩn với việc kiên quyết đưa ra khỏi cương vị lãnh đạo, quản lý những cán bộ thiếu về phẩm chất và năng lực ở những nơi trì trệ, yếu kém, mất đoàn kết kéo dài.

Trong tình hình hiện nay, cần coi trọng việc đánh giá đạo đức, lối sống và quan hệ với nhân dân của cán bộ, nhất là tinh thần đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực, quan liêu, tham nhũng, lãng phí. Để đổi mới toàn diện công tác cán bộ hiện nay, các cấp ủy, tổ chức đảng phải công tâm, khách quan và dân chủ. Căn cứ vào kết quả đánh giá mà rút ra nhận xét, kết luận về mức độ hoàn thành nhiệm vụ, khả năng, triển vọng phát triển của từng cán bộ để bổ nhiệm, đào tạo, rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, đồng thời để đưa những người không đủ tiêu chuẩn, tha hóa, biến chất ra khỏi bộ máy lãnh đạo của Đảng.

Ba là, thực hiện tốt chế độ quản lý cán bộ, nhất là quản lý chất lượng chính trị; bảo vệ vững chắc chính trị nội bộ. Đây vừa là giải pháp vừa là yêu cầu kết hợp biểu dương khen thưởng đúng mức các cán bộ có thành tích với việc kiên quyết xử lý nghiêm những cán bộ thoái hóa biến chất, vi phạm Điều lệ Đảng và pháp luật Nhà nước. Phải đào tạo, rèn luyện, thử thách mới có được cán bộ tốt. Theo đó, “kiên quyết đấu tranh loại bỏ những phần tử hư hỏng, suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; chống mọi biểu hiện chạy chức, chạy quyền, cục bộ, ưu ái tuyển dụng người nhà, người thân không đủ tiêu chuẩn. Phát huy dân chủ, nâng cao ý thức trách nhiệm, nêu gương, tinh thần phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức, viên chức. Sớm nghiên cứu, ban hành cơ chế, chính sách khuyến khích và bảo vệ những tổ chức và cá nhân dám đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm”. Đồng thời, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng và kiểm soát chặt chẽ quyền lực của cán bộ. Nghiêm khắc nhìn nhận những thiếu sót, khuyết điểm trong công tác cán bộ ở từng cấp, từng cơ quan, đơn vị để rút ra những bài học kinh nghiệm cho thời gian tới.

Bốn là, đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn. Đây là giải pháp quan trọng trong công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ, cần chú trọng bảo đảm sự liên thông, gắn kết. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo và cấp ủy là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, việc luân chuyển bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo không là người địa phương. “Làm tốt hơn nữa công tác cán bộ, nhất là việc quản lý, nhận xét, đánh giá cán bộ để lựa chọn, bố trí đúng những người thật sự có đức, có tài; thật sự “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”; thật sự tâm huyết vì nước, vì dân vào các vị trí lãnh đạo của bộ máy chính phủ và chính quyền các cấp. Cùng với đó, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị yêu cầu tiếp tục thực hiện việc bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý ở cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương.

Thực hiện việc phân công cán bộ trong quy hoạch các chức danh cấp chiến lược đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở các địa bàn, lĩnh vực quan trọng, vùng đồng bào dân tộc, vùng có nhiều khó khăn để đào tạo, thử thách, tích lũy kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý.

Năm là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng, công tác bảo vệ chính trị nội bộ. Đây vừa là giải pháp, vừa là yêu cầu thực hiện nghiêm công tác kiểm tra, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền và các biểu hiện tiêu cực khác. Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong từng khâu của công tác cán bộ, nhất là đối với người đứng đầu ban cán sự đảng, cấp ủy đồng thời là thủ trưởng cơ quan trung ương, chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. “Siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ, thường xuyên kiểm tra, đôn đốc, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong thực thi công vụ; nâng cao đạo đức, văn hóa, tính chuyên nghiệp của cán bộ.

Kiên trì, kiên quyết đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực gắn với đẩy mạnh xây dựng, hoàn thiện luật pháp, cơ chế, chính sách để “không thể, không dám, không muốn, không cần tham nhũng”. Kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, không bảo đảm đủ các tiêu chuẩn, điều kiện, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực, suy thoái về đạo đức vào đội ngũ cán bộ đương chức và cán bộ quy hoạch cấp chiến lược. Xử lý nghiêm, đồng bộ giữa kỷ luật đảng với kỷ luật của Nhà nước và xử lý bằng pháp luật đối với cán bộ vi phạm, những cán bộ có động cơ sai trái, tư tưởng cục bộ, bè phái, “lợi ích nhóm”, gây mất đoàn kết nội bộ, kể cả khi đã chuyển công tác. Thực hiện chỉ đạo của Bộ Chính trị, quán triệt và triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về đổi mới mạnh mẽ, toàn diện công tác cán bộ trong nhiệm kỳ mới. Theo đó: “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, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ. Nâng cao bản lĩnh chính trị, trí tuệ, sự gương mẫu, tinh thần vì nhân dân phục vụ của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt và người đứng đầu các cấp”. Kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí, chủ nghĩa cá nhân, lối sống cơ hội, thực dụng, bè phái, đặc quyền đặc lợi, nói không đi đôi với làm... Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện tinh giảm biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức theo vị trí việc làm. Nghiên cứu hoàn thiện cơ chế lựa chọn, đánh giá, sàng lọc để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Làm tốt công tác tư tưởng; giải quyết kịp thời chế độ, chính sách đối với các trường hợp do ảnh hưởng trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giảm biên chế.

3. KẾT LUẬN

Sau gần 40 năm tiến hành công cuộc đổi mới, Việt Nam đang tích cực chuyển mình hội nhập quốc tế cũng chính là lúc chuẩn bị cho công tác chuyển giao giữa các thế hệ cán bộ. Vì thế, Đảng và Nhà nước đã có những chủ trương, chính sách chuẩn bị cho sự chuyển giao phù hợp với tình hình mới. Thực tiễn đòi hỏi, người cán bộ làm việc trong tình hình mới phải đề cao tinh thần dân tộc, yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân.

Trước bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, người cán bộ phải không ngừng học tập, trau dồi kiến thức để nâng cao năng lực chuyên môn để có phong kiến thức rộng về văn hóa, lịch sử của mỗi quốc gia... thông thạo ngoại ngữ, kỹ năng tin học, ứng dụng nền tảng số và nắm vững pháp luật quốc tế. Phải xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết. Đồng thời, người cán bộ phải “không ngừng nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên”. Từ đó, cán bộ sẽ tích cực tham gia vào cuộc đấu tranh chống lại những hoạt động chống phá của các thế lực thù địch, đấu tranh phản bác lại những quan điểm sai trái, vu cáo nhằm bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, tập 2.
- [3] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [4] *Phát biểu của đồng chí Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng tại Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2017*.