

Nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng bộ Học viện Báo chí và Tuyên truyền trước yêu cầu của kỷ nguyên mới

PGS, TS. MAI ĐỨC NGỌC

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: maiducngoc195@gmail.com

Nhận ngày 25 tháng 01 năm 2026; chấp nhận đăng tháng 01 năm 2026.

Tóm tắt: Đại hội XIV của Đảng đã thành công tốt đẹp, đất nước ta đang đứng trước vận hội bước vào "kỷ nguyên vươn mình của dân tộc". Bối cảnh này đặt ra cho Đảng bộ Học viện Báo chí và Tuyên truyền những yêu cầu mới mang tính thời đại: vừa phải giữ vững bản sắc trường Đảng, vừa phải hội nhập quốc tế sâu rộng. Bài viết phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn về năng lực lãnh đạo của Đảng bộ Học viện; đánh giá sâu sắc thực trạng lãnh đạo nhiệm kỳ 2020 - 2025 dựa trên các dữ liệu định lượng, chỉ ra những nghịch lý và điểm nghẽn chiến lược. Từ đó, tác giả đề xuất hệ thống giải pháp đột phá nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, hiện thực hóa mục tiêu đưa Học viện trở thành cơ sở giáo dục đại học trọng điểm quốc gia trong thời gian tới.

Từ khóa: năng lực lãnh đạo; Đảng bộ Học viện Báo chí và Tuyên truyền; kỷ nguyên vươn mình; tự chủ đại học; chuyển đổi số.

Abstract: Following the successful conclusion of the 14th National Congress of the Party, Vietnam is standing at a historic juncture as it enters what has been termed the "era of national rise." This context places new, era-defining demands on the Party Committee of the Academy of Journalism and Communication: it must simultaneously preserve its identity as a Party school while advancing deep international integration. This paper analyzes the theoretical and practical foundations of the Party Committee's leadership capacity and provides an in-depth assessment of its leadership performance during the 2020 - 2025 term based on quantitative data, identifying key paradoxes and strategic bottlenecks. On this basis, the author proposes a system of breakthrough solutions aimed at enhancing leadership capacity and realizing the goal of transforming the Academy into a national key higher education institution in the coming period.

Keywords: leadership capacity; Party Committee of the Academy of Journalism and Communication; era of national rise; university autonomy; digital transformation.

1. Đặt vấn đề

Văn kiện Đại hội XIV của Đảng nhận định đất nước đang bước vào "kỷ nguyên vươn mình của dân tộc", giai đoạn phát triển bứt phá dựa trên nền tảng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và nguồn nhân lực chất lượng cao. Bối cảnh này đặt Học viện Báo chí và Tuyên truyền (gọi tắt là Đảng bộ Học viện) trước một nhiệm vụ kép đầy thách thức: vừa phải kiên định bản sắc trường Đảng, vừa phải hội nhập quốc tế và cạnh tranh sòng phẳng về chất lượng đào tạo của trường đại học trọng điểm quốc gia theo chuẩn mực của Luật Giáo dục đại học năm 2025.

Đặc biệt, Đảng bộ Học viện nhiệm kỳ 2025 - 2030

đánh dấu bước ngoặt căn bản về thể chế quản trị khi thực hiện chủ trương của Trung ương và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về việc kết thúc mô hình Hội đồng trường để tập trung quyền lực lãnh đạo toàn diện, trực tiếp về Đảng ủy Học viện. Sự thay đổi này đòi hỏi Đảng bộ Học viện phải chuyển đổi mạnh mẽ từ tư duy lãnh đạo chính trị đơn thuần sang tư duy lãnh đạo quản trị hiện đại, trực tiếp quyết định các vấn đề chiến lược về nhân sự, tài chính và học thuật.

Nhìn lại nhiệm kỳ 2020 - 2025, Đảng bộ Học viện đã lãnh đạo thực hiện thành công chiến lược chuẩn hóa, thể hiện qua sự tăng trưởng vượt bậc của quy mô đào tạo tiến sĩ và kết quả kiểm định chất lượng đạt 93,69%.

Tuy nhiên, đối chiếu với yêu cầu của kỷ nguyên mới, năng lực lãnh đạo của Đảng bộ vẫn bộc lộ những độ trễ nhất định. Đó là nghịch lý giữa quy mô phát triển và sự thiếu hụt chuyên gia đầu ngành; là khoảng cách về hạ tầng số so với yêu cầu quản trị thông minh và là những rào cản trong hội nhập quốc tế thực chất.

2. Nội dung

2.1. Yêu cầu đổi mới phương thức và nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng bộ Học viện trong bối cảnh mới

Bước vào thập niên thứ ba của thế kỷ XXI, lịch sử phát triển của dân tộc Việt Nam đang đứng trước một thời khắc mang tính bước ngoặt. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng nhận định, đất nước sau 40 năm đổi mới đã tích lũy đủ thế và lực để bước vào một giai đoạn phát triển mới về chất, giai đoạn được định danh là "kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc". Đặc trưng cốt lõi của kỷ nguyên này không chỉ là sự tăng trưởng về quy mô kinh tế, mà là sự bứt phá dựa trên nền tảng của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số toàn diện và sự phát triển vượt bậc của nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong dòng chảy lịch sử đó, Đảng bộ Học viện đối diện với những yêu cầu cấp thiết về đổi mới tư duy và phương thức lãnh đạo, xuất phát từ sự tổng hòa của các nhân tố chính trị, pháp lý và yêu cầu thực tiễn khách quan.

Trước hết, bối cảnh kỷ nguyên vươn mình đặt ra cho Học viện một sứ mệnh kép đầy thách thức, đòi hỏi Đảng bộ phải giải quyết hài hòa mối quan hệ biện chứng giữa tính chất trường Đảng và tính chất của một trường đại học trọng điểm quốc gia. Dưới ánh sáng của Văn kiện Đại hội XIV, công tác tư tưởng, lý luận được xác định là mặt trận hàng đầu để bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ. Do đó, yêu cầu tiên quyết đối với Đảng bộ Học viện là phải nâng cao năng lực lãnh đạo để Học viện thực sự trở thành pháo đài kiên trung, đi đầu trong tổng kết thực tiễn, phát triển lý luận và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trên không gian mạng. Năng lực lãnh đạo lúc này không chỉ đo đếm bằng số lượng cử nhân đào tạo được, mà bằng độ sắc bén của các luận cứ khoa học cung cấp cho Trung ương và sức lan tỏa của dòng thông tin chủ lưu trong xã hội. Đồng thời, thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, Học viện phải nâng

cao chất lượng đào tạo theo các chuẩn mực quốc tế. Yêu cầu vươn mình buộc Đảng bộ phải lãnh đạo quá trình chuyển đổi từ mô hình đào tạo đại trà sang đào tạo chất lượng cao, cung cấp cho hệ thống chính trị những công dân toàn cầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực số vượt trội, đủ sức cạnh tranh nhân lực trong khu vực và thế giới.

Bên cạnh áp lực từ bối cảnh vĩ mô, Đảng bộ Học viện nhiệm kỳ 2025 - 2030 còn đánh dấu một bước ngoặt căn bản trong thể chế quản trị nội bộ. Việc quán triệt Quy định số 34-QĐ/TW ngày 14/10/2021 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ đơn vị sự nghiệp, kết hợp với các quyết định mới của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về việc kết thúc mô hình hội đồng trường, đã đặt Đảng bộ Học viện vào vị trí trung tâm quyền lực duy nhất. Sự thay đổi này đặt ra yêu cầu bức thiết về việc nâng cao năng lực cầm quyền thực chất. Nếu trước đây, một số chức năng quyết định chiến lược, nhân sự cấp cao, tài chính và đầu tư công được chia sẻ với hội đồng trường, thì nay, Đảng ủy Học viện phải trực tiếp quyết định và chịu trách nhiệm toàn diện. Điều này đòi hỏi Đảng ủy Học viện không thể chỉ dừng lại ở vai trò định hướng chính trị chung chung mà phải có năng lực quyết định các vấn đề quản trị chuyên sâu. Mỗi đồng chí cấp ủy viên phải vừa là nhà chính trị, vừa là nhà quản trị đại học am hiểu sâu sắc về tài chính, luật pháp và khoa học quản lý để đưa ra các quyết sách chính xác.

Hơn nữa, năng lực lãnh đạo của Đảng bộ trong giai đoạn mới còn chịu sự thử thách khắc nghiệt từ cơ chế tự chủ và trách nhiệm giải trình theo Luật Giáo dục đại học số 125/2025/QH15. Tự chủ trong bối cảnh mới không đơn thuần là bài toán tài chính, mà là tự chủ trong kiến tạo phát triển. Năng lực lãnh đạo của Đảng bộ Học viện được đo lường bằng khả năng huy động và tối ưu hóa các nguồn lực xã hội, lãnh đạo việc đa dạng hóa nguồn thu để thoát khỏi tư duy trông chờ ngân sách nhà nước, đồng thời đảm bảo đời sống cán bộ để giữ chân người tài. Đặc biệt, khi Luật giáo dục đại học 2025 đặt ra các tiêu chuẩn khắt khe về xếp hạng đại học, tỷ lệ giảng viên cơ hữu và chuẩn đầu ra, Đảng bộ Học viện phải lãnh đạo việc xây dựng văn hóa chất lượng, minh bạch hóa dữ liệu quản trị, đảm bảo Học viện không bị tụt hậu so với các trường đại học công lập và tư thục đang bứt phá mạnh mẽ nhờ cơ chế linh hoạt.

Sau cùng, Nghị quyết số 57-NQ/TW của Bộ Chính trị đột phá về khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo đã đặt ra mệnh lệnh phải tiên phong trong chuyển đổi số. Đây là vấn đề sống còn đối với một cơ sở đào tạo về lý luận chính trị, công tác tư tưởng và báo chí, truyền thông như Học viện. Đảng bộ Học viện phải đổi mới với thách thức lãnh đạo quá trình chuyển đổi từ mô hình quản lý hành chính truyền thống sang mô hình đại học số. Đây không phải là sự thay đổi về công cụ, mà là cuộc cách mạng về phương thức vận hành. Đảng bộ Học viện phải lãnh đạo xây dựng hệ sinh thái dữ liệu dùng chung, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn (Big Data) vào giảng dạy và quản trị. Năng lực lãnh đạo chuyển đổi số quyết định việc Học viện có bắt kịp xu hướng báo chí - truyền thông hiện đại hay không. Đồng thời, Học viện phải phấn đấu trở thành một trung tâm nghiên cứu có uy tín, nơi các sản phẩm khoa học được chuyển hóa thành các luận cứ chính sách sắc bén phục vụ Đảng và Nhà nước, chứ không chỉ dừng lại ở các đề tài nghiệm thu cấp từ.

Như vậy, yêu cầu đổi mới phương thức và nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng bộ Học viện trong bối cảnh mới không phải là khẩu hiệu, mà là mệnh lệnh từ thực tiễn, là sự tổng hòa của yêu cầu chính trị, pháp lý và sự vận động khách quan của thời đại. Chỉ khi nhận diện đầy đủ và sâu sắc các yêu cầu này, Đảng bộ Học viện mới có thể xác định đúng, trúng các khâu đột phá chiến lược để đưa Học viện vững bước tiến vào kỷ nguyên mới.

2.2. Thực trạng năng lực lãnh đạo của Đảng bộ Học viện Báo chí và Tuyên truyền nhiệm kỳ 2020 - 2025

Nhiệm kỳ 2020 - 2025 của Đảng bộ Học viện Báo chí và Tuyên truyền diễn ra trong bối cảnh đặc biệt của sự chuyển giao thể chế và áp lực tự chủ đại học ngày càng gay gắt. Quán triệt sâu sắc Quy định số 34-QĐ/TW của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ đơn vị sự nghiệp, Đảng bộ Học viện đã từng bước khẳng định vai trò hạt nhân chính trị, lãnh đạo toàn diện mọi mặt công tác. Tuy nhiên, khi soi chiếu thực tiễn lãnh đạo dưới lăng kính của Văn kiện Đại hội XIV về kỷ nguyên vươn mình của dân tộc và các chuẩn mực khắt khe của Luật Giáo dục đại học 2025, bức tranh năng lực lãnh đạo hiện lên với sự đan xen phức tạp giữa những thành tựu bứt phá và những nghịch lý phát triển, những điểm nghẽn chiến lược

đòi hỏi phải được nhận diện thẳng thắn.

Thứ nhất, về lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị.

Nổi bật trong nhiệm kỳ qua là tư duy chiến lược sắc bén của Đảng ủy Học viện trong việc giải quyết bài toán giữa số lượng và chất lượng. Trước áp lực tự chủ tài chính, Đảng bộ Học viện đã không chọn con đường tăng trưởng nóng về quy mô đại học để đánh đổi chất lượng. Thay vào đó, năng lực lãnh đạo được thể hiện qua việc kiên định kiểm soát quy mô đại học chính quy ở mức ổn định khoảng 9.200 - 9.300 sinh viên để dồn nguồn lực cho đào tạo tinh hoa. Kết quả là sự bùng nổ về quy mô và chất lượng đào tạo sau đại học: □Số lượng nghiên cứu sinh tăng trưởng kỷ lục từ 63 người năm 2020 lên 274 người năm 2024, tăng gấp hơn 4 lần. Đặc biệt, kết quả kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục chu kỳ 2 đạt tỷ lệ 93,69% tiêu chí đạt yêu cầu là minh chứng định lượng thuyết phục nhất, khẳng định văn hóa chất lượng đã thực sự thấm thấu vào tư duy quản trị của Nhà trường □(Đảng bộ Học viện Báo chí và Tuyên truyền, 2025).

Tuy nhiên, thành tựu này lại làm bộc lộ một mâu thuẫn biện chứng gay gắt: đó là sự xung đột giữa yêu cầu chuẩn hóa quy trình đào tạo với thực trạng hạ tầng quản trị còn lạc hậu. Mặc dù Đảng ủy đã có nhiều chủ trương về chuyển đổi số, nhưng năng lực lãnh đạo thực thi trong lĩnh vực này còn hạn chế. Hệ thống dữ liệu quản lý đào tạo, khảo thí và công tác chính trị vẫn tồn tại dưới dạng các ốc đảo thông tin, thiếu tính liên thông, chưa tạo thành dòng chảy dữ liệu để phục vụ ra quyết định tức thì. Sự chậm trễ trong giải ngân đầu tư công và hiện đại hóa các phòng thực hành báo chí - truyền thông đang trở thành lực cản, khiến phương thức đào tạo của Học viện có nguy cơ tụt hậu so với thực tiễn sôi động của báo chí số, báo chí dữ liệu.

Hơn nữa, một chỉ số đáng suy ngẫm là □tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp so với đầu khóa giảm từ 75,47% xuống còn 69,01% □(Đảng bộ Học viện Báo chí và Tuyên truyền, 2025). Dưới góc độ kỷ cương, đây là tín hiệu tích cực của việc sàng lọc chất lượng. Nhưng dưới góc độ hiệu quả đầu tư xã hội và trách nhiệm giải trình, con số này phản ánh khoảng trống trong năng lực kiến tạo và hỗ trợ người học. Chúng ta chưa có hệ thống cảnh báo học vụ sớm và các dịch vụ hỗ trợ đủ mạnh để giúp sinh viên thích ứng với áp lực học thuật ngày càng cao.

Thứ hai, về lãnh đạo hoạt động khoa học.

Đảng bộ Học viện đã thể hiện năng lực lãnh đạo chính

trị sắc bén khi biến Học viện thành pháo đài kiên trung trong bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng theo Nghị quyết số 35-NQ/TW. Với 1.092 bài viết chính luận và hệ thống kênh truyền thông Mạch nguồn, Học viện đã khẳng định vị thế dẫn dắt trong hệ thống các trường đại học.

Song, nếu xét trên tiêu chí của một đại học trọng điểm theo Luật Giáo dục đại học 2025, năng lực lãnh đạo khoa học đang bộc lộ những gam màu xám. Con số 123 công trình công bố quốc tế trong cả nhiệm kỳ 5 năm là quá khiêm tốn so với tiềm lực của gần 400 giảng viên (Đảng bộ Học viện Báo chí và Tuyên truyền, 2025). Điều này cho thấy Học viện vẫn đang đứng bên lề của dòng chảy tri thức toàn cầu. Nguyên nhân sâu xa là do thiếu vắng các cơ chế động lực cho nghiên cứu; cơ chế tài chính còn nặng về hành chính, chưa tạo được động lực vật chất đủ mạnh để khuyến khích giảng viên dồn tâm huyết vào con đường khoa học công bố quốc tế đầy chông gai. Học viện chưa hình thành được các nhóm nghiên cứu mạnh đủ tầm dẫn dắt các vấn đề học thuật trong khu vực.

Thứ ba, về công tác tổ chức cán bộ.

Đây là vấn đề nan giải nhất, phản ánh sự hẫng hụt trong năng lực lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực. Số liệu nhân sự vẽ nên một biểu đồ tương phản đáng lo ngại. Trong khi trình độ chuẩn hóa tăng lên: □Số tiến sĩ tăng từ 95 lên 120 người, thì đội ngũ chuyên gia đầu ngành lại suy giảm đáng lo ngại, số phó giáo sư giảm từ 33 xuống còn 20 người □(Đảng bộ Học viện Báo chí và Tuyên truyền, 2025).

Sự sụt giảm này không đơn thuần là quy luật tự nhiên, mà là hệ quả của cơ chế động lực chưa hấp dẫn. Môi trường làm việc và thu nhập tại Học viện chưa đủ sức cạnh tranh để giữ chân các chuyên gia giỏi trước sức hút của các trường đại học lớn và khu vực tư nhân, dẫn đến nguy cơ chảy máu chất xám ngay từ bên trong. Công tác quy hoạch, tạo nguồn chuyên gia chưa theo kịp tốc độ già hóa. Nếu không có giải pháp đột phá, Học viện sẽ đối mặt với khủng hoảng thiếu giảng viên cơ hữu đủ trình độ để duy trì và mở các mã ngành đào tạo tiến sĩ trong nhiệm kỳ tới.

Thứ tư, về phương thức lãnh đạo và xây dựng Đảng.

Việc thực hiện Quy định số 34-QĐ/TW và chủ trương kết thúc hoạt động của Hội đồng trường đã đặt Đảng bộ Học viện vào vị trí trung tâm quyền lực duy nhất. Tuy nhiên, năng lực lãnh đạo, cầm quyền của một

số cấp ủy chưa tương xứng với thẩm quyền được giao. Tư duy hành chính hóa công tác Đảng vẫn còn nặng nề; sinh hoạt chi bộ ở một số chi bộ còn hình thức, chưa trở thành diễn đàn trí tuệ để giải quyết các vấn đề chuyên môn. Năng lực tham mưu chiến lược của bộ máy giúp việc cấp ủy vẫn còn hạn chế, khiến Đảng ủy đôi khi còn sa đà giải quyết sự vụ mà chưa dành đủ thời gian cho các quyết sách chiến lược.

Tóm lại, thực trạng trên cho thấy Đảng bộ Học viện đang đứng trước ngưỡng cửa của sự chuyển mình. Những thành tựu đạt được là nền tảng vững chắc, nhưng những mâu thuẫn và điểm nghẽn về nhân sự, công nghệ và cơ chế quản trị nêu trên chính là những bài toán hóc búa, đòi hỏi Đảng bộ Học viện nhiệm kỳ XII phải có những lời giải mang tính đột phá, vượt thoát khỏi tư duy giáo điều.

3. Một số giải pháp đột phá nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng bộ Học viện trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc

Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, như Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng đã nhận định, là giai đoạn phát triển mang tính bước ngoặt, đòi hỏi sự bứt phá dựa trên nền tảng của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và nguồn nhân lực chất lượng cao. Đối với Đảng bộ Học viện, bối cảnh lịch sử này không cho phép tư duy lãnh đạo dừng lại ở những bước đi tuần tự, tiệm tiến hay những giải pháp mang tính chất cắt ngọn, tía cành. Những mâu thuẫn biện chứng giữa yêu cầu phát triển bùng nổ và sự giới hạn của nguồn lực, những điểm nghẽn về đội ngũ chuyên gia và hạ tầng quản trị đã được nhận diện ở phần trước đòi hỏi phải đổi mới về tư duy và phương thức lãnh đạo, cầm quyền. Để hiện thực hóa khát vọng đưa Học viện trở thành cơ sở giáo dục đại học trọng điểm, có uy tín ngang tầm khu vực, Đảng bộ Học viện cần triển khai một hệ thống giải pháp đồng bộ, có tính đột phá sau:

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện về thể chế và mô hình quản trị, chuyển từ lãnh đạo hành chính sang kiến tạo phát triển và quản trị tinh gọn.

Đây là giải pháp mang tính tiền đề, quyết định sự thành bại của mọi giải pháp khác. Trong nhiệm kỳ 2025 - 2030, việc thực hiện chủ trương kết thúc hoạt động của hội đồng trường, cùng với việc quán triệt sâu sắc Quy định số 34-QĐ/TW của Ban Bí thư, sẽ đặt Đảng bộ Học viện vào một vị thế quyền lực tập trung và toàn

diện. Để tránh nguy cơ của sự bao biện, làm thay, Đảng ủy cần thiết kế lại quy chế làm việc của Nhà trường. Trong đó, mô hình cần hướng tới là nhất thể hóa chức danh Bí thư Đảng ủy đồng thời là Giám đốc Học viện. Sự nhất thể hóa này không chỉ nhằm giảm thiểu các khâu trung gian, khắc phục tình trạng chông chéo trong chỉ đạo, mà quan trọng hơn là tạo ra sự thống nhất cao độ giữa chủ trương chính trị của Đảng với mệnh lệnh hành chính, giúp các quyết sách chiến lược được triển khai tức thì trong môi trường cạnh tranh giáo dục đại học gay gắt. Đồng thời, để kiểm soát quyền lực và dân chủ hóa, tránh độc đoán, chuyên quyền, Đảng ủy cần lãnh đạo thiết lập cơ chế kiểm soát của tập thể cấp ủy, của ban thường vụ một cách rõ ràng, rành mạch. Tuy duy lãnh đạo lúc này phải chuyển từ việc sa đà vào các quyết định sự vụ sang tập trung trí tuệ để ban hành các nghị quyết chuyên đề mang tầm chiến lược, đóng vai trò là khuôn khổ pháp lý nội bộ để Ban Giám đốc chủ động điều hành.

Bên cạnh đó, trên cơ sở một cơ chế lãnh đạo tập trung và thống nhất, yêu cầu cấp thiết của Luật Giáo dục đại học 2025 là phải thực hiện phân cấp, phân quyền triệt để nhằm giải phóng sức sáng tạo của các khoa, viện. Đảng ủy Học viện cần lãnh đạo mô hình quản trị nội bộ theo hướng trao quyền tự chủ thực chất cho các khoa, viện. Cần hạn chế cơ chế xin cho, thay vào đó là thí điểm và nhân rộng cơ chế khoán chi, khoán sản phẩm khoa học và đào tạo. Các đơn vị chuyên môn có quyền tự chủ cao như: chủ động tìm kiếm nguồn thu hợp pháp, chủ động mời giảng viên thỉnh giảng, quyết định định hướng nghiên cứu và chịu trách nhiệm giải trình về hiệu quả. Khi đó, vai trò của Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện sẽ chuyển từ người chèo thuyền, trực tiếp lo toan mọi việc sang vai trò người cầm lái, tập trung định hướng chiến lược và kiểm soát rủi ro.

Thứ hai, có chiến lược tìm kiếm, thu hút, tuyển dụng, sử dụng người tài và ươm mầm nhân tài để hạn chế sự huy hăng chuyên gia.

Khi nút thắt về cơ chế được tháo gỡ, khâu đột phá tiếp theo có tính quyết định chính là con người. Nhận diện sự suy giảm đội ngũ phó giáo sư, giáo sư là một nguy cơ tụt hậu về học thuật, Đảng bộ Học viện cần chuyển từ tư duy tuyển dụng thụ động sang chiến lược tìm kiếm, thu hút nhân tài. Thực tế cho thấy, nếu chỉ trông chờ vào quy trình tuyển dụng viên chức truyền

thống, Học viện sẽ không đuổi kịp tốc độ già hóa các chuyên gia đầu ngành. Do đó, Đảng ủy Học viện cần ban hành nghị quyết chuyên đề về thu hút và trọng dụng nhân tài, cho phép vận dụng tối đa quyền tự chủ tài chính để xây dựng Quỹ phát triển nhân tài từ các nguồn thu hợp pháp và xã hội hóa. Quỹ này sẽ được sử dụng để chi trả các chế độ đãi ngộ vượt trội không bị ràng buộc bởi thang bảng lương hành chính nhằm chủ động tiếp cận và mời gọi các chuyên gia, các phó giáo sư, giáo sư, các tiến sĩ tốt nghiệp từ nước ngoài về làm việc. Chúng ta cần thí điểm trả lương theo giá trị thị trường để cạnh tranh sòng phẳng nguồn nhân lực chất lượng cao với khu vực tư nhân.

Song song với thu hút nhân tài bên ngoài, đối với nguồn nhân lực tại chỗ, chiến lược vườn ươm nhân tài cần được kích hoạt bằng việc xây dựng lộ trình bắt buộc và hỗ trợ kinh phí tối đa cho các tiến sĩ trẻ (dưới 40 tuổi) đi thực tập sinh sau tiến sĩ tại nước ngoài. Đây là giải pháp căn cơ để chuẩn bị nguồn phó giáo sư cho 5-10 năm tới. Đồng thời, công tác đánh giá cán bộ phải được đổi mới căn bản dựa trên sản phẩm đầu ra (KPIs). Đảng ủy Học viện cần giao chỉ tiêu bắt buộc cho mỗi chi bộ về số lượng cán bộ phải đạt chuẩn chức danh khoa học trong nhiệm kỳ. Cần thực hiện nghiêm quy định về chuẩn giảng viên, kiên quyết tinh giản biên chế đối với những nhân sự không hoàn thành nhiệm vụ để tạo dư địa tuyển dụng người tài.

Thứ ba, đột phá về khoa học công nghệ, kiến tạo đại học số và hệ sinh thái nghiên cứu chất lượng cao.

Động lực thúc đẩy sự phát triển bứt phá trong kỷ nguyên mới không có gì khác là dựa vào khoa học công nghệ và chuyên đổi số. Thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW và Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị, Đảng bộ Học viện cần lãnh đạo việc kiến tạo mô hình đại học số thực chất. Đảng ủy Học viện phải lãnh đạo việc ưu tiên nguồn vốn đầu tư công trung hạn cho hạ tầng số, với mục tiêu xây dựng một hệ sinh thái dữ liệu dùng chung (Big Data) kết nối toàn diện các hoạt động đào tạo, khảo thí, nghiên cứu khoa học, công tác chính trị tư tưởng. Dữ liệu phải trở thành tài sản, là cơ sở cho mọi quyết định quản trị. Cần đầu tư chiều sâu cho các phòng thực hành hiện đại như: giảng đường thông minh, tòa soạn hội tụ tích hợp AI, trường quay ảo để sinh viên được thả vào môi trường làm việc thực tế ngay trong quá trình học. Chương trình đào tạo cần đổi

mới theo hướng tích hợp năng lực số vào tất cả các môn học, đảm bảo sinh viên Học viện ra trường vừa vững vàng về bản lĩnh chính trị, vừa thành thạo công nghệ để tác nghiệp trong môi trường truyền thông đa nền tảng.

Đồng thời, hoạt động nghiên cứu khoa học cần được tái cấu trúc mạnh mẽ theo hướng trọng tâm, trọng điểm. Thay vì dàn trải nguồn lực cho hàng trăm đề tài cấp cơ sở với chất lượng trung bình, Đảng ủy Học viện cần chỉ đạo tập trung nguồn lực để kiến tạo các nhóm nghiên cứu mạnh liên ngành. Các nhóm này được giao quyền tự chủ cao về tài chính và nhân sự, chịu trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ khoa học trọng điểm quốc gia và công bố quốc tế. Cần có cơ chế thưởng vượt trội cho các bài báo công bố trên các tạp chí uy tín thuộc danh mục ISI/Scopus để kích cầu hội nhập. Đặc biệt, cần xác lập vai trò cầu nối giữa Học viện với các ban, bộ, ngành Trung ương và địa phương để tổ chức các hội thảo, tọa đàm khoa học thông qua đó chắt lọc các kết quả nghiên cứu thành các báo cáo kiến nghị sắc bén gửi Bộ Chính trị, Ban Bí thư. Đây là con đường ngắn nhất để nâng cao vị thế, uy tín chính trị, chuyên môn của Học viện.

Thứ tư, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng.

Để đảm bảo cho các giải pháp nêu trên được thực thi hiệu quả, công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng đóng vai trò then chốt bảo đảm. Trong bối cảnh quyền lực tập trung, công tác kiểm tra, giám sát của Đảng phải được tăng cường hơn bao giờ hết. Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy Học viện cần chuyển trọng tâm từ kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm sang kiểm tra phòng ngừa rủi ro, tập trung giám sát quyền lực tại các điểm nóng dễ phát sinh tiêu cực như tuyển dụng cán bộ, mua sắm công và quản lý tài chính.

Bên cạnh đó, chất lượng sinh hoạt chi bộ cần được đổi mới căn bản theo hướng thực chất, thiết thực. Cần chấm dứt tình trạng sinh hoạt chi bộ hình thức, nặng về đọc chép văn bản. Chi bộ phải thực sự trở thành diễn đàn sinh hoạt chính trị và chuyên môn sâu sắc, nơi các vấn đề nóng của thực tiễn giảng dạy, nghiên cứu khoa học được đưa ra thảo luận dân chủ và giải quyết. Đặc biệt, cần khơi dậy khát vọng cống hiến và văn hóa nêu gương trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Người đứng đầu cấp ủy, đơn vị phải là tấm gương sáng về tinh thần đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám hành động vì lợi ích chung, dám vượt qua khó khăn,

thử thách. Trong kỷ nguyên vươn mình, Đảng ủy Học viện cần kiên quyết thực hiện việc thay thế, miễn nhiệm những cán bộ năng lực hạn chế, tư duy trì trệ, an phận, không đợi hết nhiệm kỳ, để nhường chỗ cho những nhân tố mới có khát vọng và năng lực bứt phá.

Việc triển khai đồng bộ, quyết liệt các giải pháp nêu trên sẽ tạo ra nguồn động lực nội sinh to lớn, giúp Đảng bộ Học viện nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền đưa Nhà trường vượt qua những thách thức của giai đoạn chuyển mình, bứt phá mạnh mẽ để trở thành một trung tâm đào tạo, nghiên cứu lý luận chính trị và báo chí, truyền thông hàng đầu của đất nước và khu vực trong kỷ nguyên mới.

4. Kết luận

Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc được xác định trong Văn kiện Đại hội XIV của Đảng không chỉ là cơ hội mà là mệnh lệnh lịch sử đối với Học viện Báo chí và Tuyên truyền. Kết quả nghiên cứu thực tiễn nhiệm kỳ 2020 - 2025 cho thấy, bên cạnh những thành tựu nền tảng về chuẩn hóa quy mô và kiểm định chất lượng, Học viện đang đối diện với những điểm nghẽn về sự hẫng hụt đội ngũ chuyên gia đầu ngành và hạ tầng quản trị số chưa đồng bộ.

Để hiện thực hóa khát vọng phát triển trong bối cảnh quyền lực tập trung, Đảng bộ Học viện không có cách nào khác ngoài việc thực hiện đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền. Trọng tâm là sự chuyển dịch từ tư duy lãnh đạo hành chính sang tư duy kiến tạo phát triển. Hệ thống các giải pháp đề xuất không biệt lập, mà là những mắt xích liên hoàn: thể chế tinh gọn là nền tảng mở đường; nhân lực chất lượng cao là khâu đột phá; công nghệ số là động lực thúc đẩy và công tác xây dựng Đảng là then chốt bảo đảm.

Với bản lĩnh chính trị vững vàng và quyết tâm đổi mới, sáng tạo, Đảng bộ Học viện chắc chắn sẽ lãnh đạo Nhà trường vượt qua thách thức, giải quyết hài hòa bài toán kép vừa giữ vững bản sắc trường Đảng kiên trung, vừa vươn tầm thành đại học trọng điểm quốc gia, đóng góp xứng đáng vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong kỷ nguyên mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng bộ Học viện Báo chí và Tuyên truyền. (2025). Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ Học viện lần thứ XII, nhiệm kỳ 2025 - 2030.