

Công tác quản lý đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh hiện nay

Ngày nhận bài: 03/08/2025 | Ngày phản biện: 10/08/2025 | Ngày xuất bản: 29/08/2025

Tác giả: Hoàng Nhật Anh (Học viện Báo chí và Tuyên truyền)

Tóm tắt: Quản lý đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo, nghiên cứu và phục vụ sự nghiệp xây dựng Đảng, phát triển đất nước. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy vẫn còn những bất cập, thách thức... Xuất phát từ thực tế trên, Ban Giám đốc Học viện đã có nhiều đổi mới và thu được những kết quả tích cực trong công tác này. Bài viết phân tích thực trạng quản lý đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, chỉ rõ một số hạn chế, bất cập, từ đó, làm rõ một số vấn đề đặt ra trong quản lý đội ngũ viên chức của Học viện thời gian tới.

1. Thực trạng quản lý đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Một là, về phân cấp quản lý đội ngũ viên chức

Theo Quy định về phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức ban hành kèm theo Quyết định số 1434 /QĐ-HVCT-HCQG ngày 02/5/2013 của Giám đốc Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh (nay là Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh), phân cấp trong quản lý đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Học viện) được thực hiện như sau:

Thứ nhất, Giám đốc Học viện căn cứ vào ý kiến của Ban Giám đốc Học viện và nghị quyết của Thường trực, Ban Thường vụ và Đảng ủy Học viện xem xét ra quyết định phê duyệt quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, từ chức, miễn nhiệm, giao nhiệm vụ phụ trách, giao quyền cho cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp Phó Trưởng phòng và tương đương trở lên ở Trung tâm Học viện; từ cấp Trưởng khoa và tương đương trở lên ở các

Học viện trực thuộc...

Thứ hai, Ban Giám đốc Học viện phân cấp và ủy quyền cho Giám đốc Học viện trực thuộc một số nội dung cụ thể trong quản lý cán bộ như: Tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ theo yêu cầu công tác và chỉ tiêu biên chế được Ban Giám đốc Học viện giao hằng năm; bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, từ chức cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp Phó Trưởng phòng, ban, khoa và tương đương trở xuống...

Thứ ba, Giám đốc Học viện phân cấp và ủy quyền cho thủ trưởng các đơn vị chức năng và đơn vị nghiên cứu, giảng dạy, đơn vị báo chí, thông tin, xuất bản tại Trung tâm Học viện một số nội dung cụ thể: Chủ trì, phối hợp với cấp ủy đơn vị tiến hành xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học, cán bộ chuyên môn của đơn vị; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; kế hoạch đưa cán bộ đi luân chuyển, thực tế ngắn hạn, dài hạn tại các bộ, ban, ngành và địa phương; sắp xếp, bố trí cán bộ vào các vị trí việc làm phù hợp...

Hai là, về xây dựng kế hoạch, quy hoạch đội ngũ viên chức Học viện

Công tác quy hoạch đội ngũ viên chức có vai trò đặc biệt quan trọng trong xây dựng và phát triển nguồn nhân lực. Trong những năm qua, Học viện đã kiện toàn bộ máy, cơ cấu tổ chức theo định hướng phát triển. Các Học viện trực thuộc đã tiến hành rà soát, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ làm công tác giảng dạy và đã có quy hoạch, đề án phát triển trong 5 năm, 10 năm, cùng với việc thực hiện kiện toàn bộ máy cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp Học viện, vụ, viện và khoa, phòng, ban...

Căn cứ đề xuất của Học viện, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 587/QĐ-TTg ngày 17/5/2019 phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019-2030. Mục tiêu cụ thể: Phấn đấu đến năm 2030, Giảng viên chiếm tỷ lệ tối thiểu 65% công chức⁽¹⁾, viên chức trong từng đơn vị trực thuộc Học viện và mỗi trường chính trị cấp tỉnh. Tối thiểu 70% trở lên giảng viên được chuẩn hóa, có trình độ chuyên môn phù hợp chức danh, vị trí việc làm, thành thạo phương pháp nghiên cứu khoa học và phương pháp giảng dạy hiện đại; 50% chuyên ngành khoa học của Học viện có chuyên gia đầu ngành⁽²⁾.

Ba là, về quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, xác định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc tương ứng

Thứ nhất, số lượng biên chế và số lượng người làm việc. Thực hiện quy định của Bộ Chính trị về số lượng biên chế và vị trí việc làm, Giám đốc Học viện đã quyết định giao biên chế và định biên số lượng người làm việc tại các đơn vị trực thuộc giai đoạn 2023-2026 và ban hành Hướng dẫn về việc triển khai xây dựng vị trí việc làm và số lượng người làm việc của Học viện giai đoạn 2021-2026 và những năm tiếp theo.

Thứ hai, quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức. Giám đốc Học viện đã ký ban hành Quy định số 766-QĐ/HVCTQG ngày 02/3/2022 về tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chế độ làm việc của giảng viên tại Học viện. Trong đó quy định cụ thể tiêu chuẩn, nhiệm vụ của giảng viên cao cấp, giảng viên chính, giảng viên, giảng viên tập sự, giảng viên kiêm nhiệm, giảng viên thỉnh giảng.

Thứ ba, xác định vị trí việc làm. Căn cứ Công văn số 1910-CV/BTCTW ngày 11/10/2021 của Ban Tổ chức Trung ương về việc xây dựng vị trí việc làm viên chức, Học viện đã xác định tổng số vị trí việc làm và gửi dự thảo Danh mục vị trí việc làm viên chức của Học viện, trường chính trị cấp tỉnh để Ban Tổ chức Trung ương xem xét, phê duyệt. Trên cơ sở phê duyệt của Ban Tổ chức Trung ương, Giám đốc Học viện đã ký Quyết định số 23926-QĐ/HVCTQG về việc ban hành Danh mục vị trí việc làm viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh... Tính đến tháng 11/2023, Học viện đã dự thảo 35/35 bản mô tả vị trí việc làm tạm thời. Học viện đang trong quá trình hoàn thiện và xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm.

Thứ tư, xác định cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc tương ứng. Căn cứ Thông tư số 03/VBHN-BNV ngày 23/7/2024 của Bộ Nội vụ hướng dẫn việc xác định cơ cấu ngạch công chức; Công văn số 64/BNV-CCVC ngày 05/01/2024 của Bộ Nội vụ về việc xác định cơ cấu ngạch công chức và cơ cấu hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; căn cứ chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, chỉ tiêu biên chế được giao và tình hình thực tế của Học viện và các đơn vị trực thuộc, Vụ Tổ chức cán bộ đã đề xuất điều chỉnh cơ cấu hạng chức danh nghề nghiệp viên chức của các đơn vị trực thuộc phù hợp.

Bốn là, về tuyển dụng, sử dụng đội ngũ viên chức

Tại Học viện, đội ngũ viên chức, đặc biệt là giảng viên được lấy từ hai nguồn khác nhau: Nguồn tại chỗ và nguồn từ bên ngoài thông qua các kỳ thi tuyển hoặc tiếp nhận từ cơ quan, đơn vị, cơ sở giáo dục ngoài Học viện. Thời gian gần đây, Học viện chủ yếu tiếp nhận giảng viên từ các trường đại học, trường chính trị tỉnh, cán bộ các bộ, ban, ngành để bổ sung vào đội ngũ giảng viên có thể đảm nhận ngay nhiệm vụ giảng dạy. Giai đoạn 2020-2024, tại Trung tâm Học viện, số cán bộ tiếp nhận về làm giảng viên là 25/34 cán bộ⁽³⁾. Học viện cũng thực hiện việc ký kết hợp đồng cộng tác viên với các chuyên gia là các đồng chí nguyên giảng viên cao cấp nhằm tăng cường lực lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Đồng thời, chú trọng bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc, đúng sở trường nhằm phát huy tốt tài năng, tinh thần làm việc của giảng viên là yêu cầu và cũng là biện pháp phát triển đội ngũ viên chức một cách hiệu quả, vững chắc.

Năm là, về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức

Thời gian qua, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức của Học viện đã có nhiều đổi mới. Về nội dung: 1) Trang bị những kiến thức cơ bản nhằm phục vụ tiêu chuẩn hoá đội ngũ giảng viên; 2) Đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức cơ bản, chuyên sâu làm nền tảng và tạo đà phát triển cho giảng viên như các lớp chuyên sâu bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các lớp cao cấp lý luận chính trị; 3) Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nâng cao năng lực và kỹ năng nghề nghiệp cho cán bộ, công chức, viên chức như các lớp ngoại ngữ nâng cao, các lớp cập nhật kiến thức mới.

Về hình thức khá đa dạng, kết hợp với tập trung ngắn hạn với dài hạn, trong giờ hành chính và ngoài giờ hành chính. Kết hợp mở các lớp tại Trung tâm Học viện với việc phân cấp, tạo sự chủ động cho các Học viện trực thuộc. Hoạt động của Đề án 587 giai đoạn 2023-2025, giai đoạn 2026-2028 được triển khai theo đúng định hướng, nhu cầu và mục tiêu được xây dựng sát hợp với điều kiện thực tế.

Đặc biệt, giai đoạn 2000-2024, Học viện đã tổ chức 05 lớp đào tạo giảng viên lý luận chính trị. Cụ thể, lớp đào tạo Cán bộ trẻ (giai đoạn 2000-2003): 65 học viên; Lớp Đại học chính trị Cán bộ trẻ (giai đoạn 2007 - 2009): 36 học viên; Lớp Đại học Cán bộ trẻ

(giai đoạn 2013 - 2015): 45 học viên; Lớp Đào tạo giảng viên lý luận chính trị (giai đoạn tháng 3/2021-2023): 44 học viên; Lớp Đào tạo giảng viên lý luận chính trị (giai đoạn tháng 12/2021-2023): 34 học viên⁽⁴⁾. Giảng viên trẻ được phân công cán bộ, quản lý hoặc giảng viên cao cấp, giảng viên chính giúp đỡ, hướng dẫn, được tạo điều kiện tham gia nghiên cứu khoa học, viết bài đăng trên các tạp chí có uy tín, đi nghiên cứu thực tế dài hạn, ngắn hạn tại địa phương, tại các cơ quan Trung ương và địa phương.

Giai đoạn 2020-2024, tại Học viện Trung tâm đã cử 34 cán bộ, giảng viên đi nghiên cứu thực tế tại địa phương, bộ, ban, ngành, mặt trận, các đoàn thể Trung ương⁽⁵⁾. Sau khi được trải qua quá trình nghiên cứu thực tế, trình độ hiểu biết, kiến thức thực tiễn của cán bộ, giảng viên được nâng cao một cách rõ rệt, đóng góp vào những thành công trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học của hệ thống Học viện.

Sáu là, chế độ tiền lương và các chính sách đãi ngộ đối với viên chức

Chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức của Học viện được thực hiện đúng quy định của Đảng, Nhà nước. Vụ Tổ chức cán bộ đã tham mưu Giám đốc Học viện ban hành Quyết định nâng lương thường xuyên; nâng lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu; thưởng bậc lương khi được công nhận chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư. Tham mưu Giám đốc Học viện quyết định tăng phụ cấp thâm niên nhà giáo, quyết định nghỉ hưu, nghỉ chế độ... đảm bảo đúng quy định. Cụ thể: trong nhiệm kỳ 2020-2025, Vụ Tổ chức cán bộ tham mưu Giám đốc Học viện ban hành Quyết định thăng hạng viên chức từ hạng III lên hạng II cho 374 cán bộ; thăng hạng viên chức từ hạng II lên hạng I cho 45 cán bộ; nâng lương trước thời hạn cho 678 cán bộ; nâng lương thường xuyên/vượt khung cho 2552 lượt cán bộ; tăng phụ cấp thâm niên nhà giáo cho 2423 lượt cán bộ; xét hưởng phụ cấp ưu đãi nhà giáo cho 70 cán bộ; chuyển ngạch cho 153 cán bộ⁽⁶⁾.

Bảy là, về đánh giá đội ngũ viên chức

Đánh giá viên chức gồm đánh giá hàng năm, đánh giá trước khi hết nhiệm kỳ và đánh giá trước khi quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật cán bộ. Việc đánh giá viên chức theo đúng tiêu chuẩn nghiệp vụ cụ thể của từng vị trí, chức danh và 02 nhóm tiêu chí chính: 1) Nhóm tiêu chí về chính trị, tư

tưởng, đạo đức lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong lễ lối làm việc; 2) Nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Nội dung đánh giá về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao đối với từng viên chức được phân theo vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp, theo cá nhân giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, cá nhân không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và dựa theo các tiêu chuẩn đã được ban hành.

Tuy nhiên bên cạnh những **kết quả đạt được**, hoạt động quản lý đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh còn tồn tại **một số hạn chế, bất cập**.

Thứ nhất, về xây dựng kế hoạch, quy hoạch. Học viện chưa có Kế hoạch dài hạn nhằm đào tạo đội ngũ giảng viên lý luận chính trị cho toàn hệ thống. Giai đoạn 2021-2023, Học viện tổ chức thành công 02 lớp đào tạo giảng viên lý luận chính trị (ngành chính trị học, văn bằng 2) với 78 học viên. Từ đó đến nay, chưa có lớp nào được tổ chức thêm, trong khi nhu cầu đang đặt ra cấp thiết. Bên cạnh đó, công tác quy hoạch phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Năm 2020, Học viện có trên 230 Giáo sư, Phó Giáo sư; hiện tại, con số này chỉ là 130.

Thứ hai, về xây dựng vị trí việc làm. Việc xây dựng vị trí việc làm và bản mô tả vị trí công việc tại Học viện vẫn chưa đạt kết quả như mong đợi. Các văn bản hướng dẫn xây dựng danh mục vị trí việc làm của một số bộ, ngành chưa bao quát hết vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị nên Học viện cũng gặp khó khăn khi phê duyệt danh mục vị trí việc làm.

Thứ ba, về tuyển dụng, sử dụng viên chức. Học viện chưa có kế hoạch tạo nguồn và tuyển dụng viên chức mang tính chiến lược để đảm bảo sự kế cận, tránh hụt hẫng nguồn lực. Việc tuyển dụng viên chức chưa mang tính tổng thể, hệ thống, thường được thực hiện cục bộ, riêng lẻ tại các đơn vị trực thuộc.

Bên cạnh đó, do đặc thù của Học viện nên việc tuyển chọn giảng viên gặp nhiều khó khăn. Khả năng thu hút được những giảng viên giỏi về công tác còn chưa nhiều. Một số giảng viên, nhất là giảng viên trẻ, xin chuyển công tác, xin thôi việc (trong đó có những người được cử đi học ở nước ngoài) khiến Học viện mất nhiều thời gian và công sức cho việc tuyển chọn giảng viên mới.

Thứ tư, về đào tạo, bồi dưỡng. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức còn nặng về lý luận, chưa có đủ hàm lượng thực tiễn cần thiết. Do vậy, nhiều giảng viên phải mất khá nhiều thời gian để tự rèn luyện mới có thể đứng lớp, nhất là ở hệ đào tạo cao cấp lý luận chính trị. Mặt khác, chính sách đưa cán bộ giảng dạy đi biệt phái, nghiên cứu thực tế tại địa phương chưa được thực hiện quyết liệt; việc khuyến khích giảng viên học các ngoại ngữ và kỹ năng mềm để nâng cao khả năng hội nhập, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong điều kiện mới, còn bất cập.

Thứ năm, về thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với viên chức. Chính sách đãi ngộ đối với viên chức ở Học viện còn khó khăn. Học viện là cơ quan hành chính sự nghiệp; lương và phụ cấp phúc lợi theo hệ số lương và ngạch bậc nên tính cạnh tranh lương, phúc lợi chưa cao so với mặt bằng chung, chưa đủ tạo động lực để thu hút và giữ chân cán bộ, giảng viên có trình độ cao.

Thứ sáu, về công tác đánh giá. Mặc dù Quy định số 977-QĐ/HVCTQG ngày 03/6/2022 của Giám đốc Học viện về đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân đã bổ sung, điều chỉnh, làm rõ hơn về đối tượng, thẩm quyền, nội dung, tiêu chí, quy trình đánh giá cán bộ, công chức, viên chức so với các văn bản hướng dẫn được ban hành trước đó. Tuy nhiên, các quy định, quy chế chưa lượng hóa đầy đủ nội dung đánh giá về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống; thực hiện quy chế làm việc, giữ gìn kỷ luật, kỷ cương và tác phong, lề lối làm việc; kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Do vậy, kết quả đánh giá có lúc chưa sát thực tiễn.

2. Những vấn đề đặt ra trong quản lý đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Một là, bối cảnh thế giới và trong nước có nhiều biến đổi

Bối cảnh tình hình hiện nay với những thay đổi có tính thời đại, hòa bình, hợp tác, phát triển vẫn là xu thế chủ đạo, nhưng cạnh tranh giữa các nước lớn ngày càng gay gắt, trong đó có khu vực châu Á - Thái Bình Dương. Sự xuất hiện, phát triển của không gian mạng cùng với Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư với quy mô, tốc độ chưa từng có...; tuy nhiên, song hành với những lợi ích to lớn đó là hàng loạt thách thức mới nảy sinh. Bối cảnh tình hình trên đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với Học viện trong

công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học, lý luận, góp phần tham mưu, hoạch định đường lối, chính sách xây dựng, phát triển đất nước, đóng góp xứng đáng vào công cuộc đổi mới⁽⁷⁾.

Mặt khác, quá trình hội nhập quốc tế cũng đem lại những tác động tiêu cực, như: Tác động của những quan điểm sai trái, phản động, phi khoa học và các xu hướng văn hóa phương Tây, ý thức hệ trái với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng và những giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc, chuyển dịch thị trường lao động dẫn đến hiện tượng chảy máu chất xám ở một số tổ chức, quốc gia (một số giảng viên trẻ được cử đi nước ngoài đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ đã không trở về công tác; một số giảng viên có kinh nghiệm, có trình độ cao của Học viện cũng xin chuyển công tác).

Thực tế trên cho thấy, để Việt Nam hội nhập sâu rộng với nền kinh tế thế giới, đòi hỏi chúng ta phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ trí tuệ ngang tầm với khu vực và quốc tế. Nguồn nhân lực khoa học đóng vai trò quan trọng để góp phần rút ngắn, thu hẹp khoảng cách tụt hậu giữa nước ta với các nước phát triển trong khu vực và thế giới. Học viện cần phải có Chiến lược xây dựng, phát triển một đội ngũ khoa học đủ năng lực, trí tuệ nắm bắt và lý giải những vấn đề thực tiễn về các mặt kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội đang diễn ra trong khu vực và quốc tế, đề xuất những giải pháp nắm bắt kịp thời những thời cơ, vận hội, vượt qua các khó khăn, thách thức trong thực tiễn xây dựng và phát triển đất nước

Hai là, về chức năng, nhiệm vụ của Học viện trong tình hình mới

Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả (Nghị quyết số 18-NQ/TW), Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện đã tham mưu Bộ Chính trị ban hành Quyết định số 145-QĐ/TW ngày 08/8/2018, thay thế Quyết định số 224-QĐ/TW ngày 06/01/2014 của Bộ Chính trị, theo đó Học viện từ vị trí là cơ quan trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng và Chính phủ, nay trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

Thực hiện chủ trương, chỉ đạo của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị và các văn bản của Ban Chỉ đạo Trung ương về tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 18-

NQ/TW theo chủ trương của Ban Chỉ đạo Trung ương về tinh gọn, sắp xếp tổ chức bộ máy, Hội đồng Lý luận Trung ương; Hội đồng Lý luận, phê bình văn học nghệ thuật Trung ương; Hội đồng khoa học các cơ quan Đảng Trung ương chuyển giao chức năng, nhiệm vụ về Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, đồng thời Học viện Hành chính Quốc gia trực thuộc Bộ Nội vụ cũng được sáp nhập về Học viện. Học viện đã khẩn trương hoàn thành việc xây dựng Báo cáo tổng kết thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW và Đề án sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của Học viện. Trên cơ sở đề xuất của Học viện, ngày 28/12/2024, Bộ Chính trị đã ban hành Quyết định số 214-QĐ/TW về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện.

Học viện đã giảm 23 đầu mối cấp vụ (tương đương 42%): từ 54 đầu mối trước khi sáp nhập xuống còn 31 đầu mối cấp vụ sau sáp nhập⁽⁸⁾. Trong bối cảnh thực hiện tinh gọn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế trong khi nhiệm vụ chính trị của Học viện ngày càng mở rộng và phức tạp, đặt ra yêu cầu cao đối với công tác quản lý viên chức nhằm mục đích xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức Học viện.

Trong bài phát biểu của Tổng Bí thư Tô Lâm tại Lễ đón nhận Huân chương Lao động hạng Nhất và kỷ niệm 75 năm Ngày truyền thống của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh 4 nội dung trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Học viện hiện nay: 1) Đổi mới mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo phương châm “người học là trung tâm, nhà trường là nền tảng, giảng viên là động lực”; 2) Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác nghiên cứu khoa học, kết hợp chặt chẽ giữa nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn; 3) Xây dựng Học viện thật sự trở thành hình mẫu về công tác xây dựng Đảng; 4) thấm nhuần và thực hiện cho bằng được lời căn dặn của Bác Hồ kính yêu trong Sổ Vàng truyền thống của Nhà trường khi đến thăm Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương, đó là “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phụng sự đoàn thể, phụng sự giai cấp và nhân dân, phụng sự Tổ quốc và nhân loại”.

Ba là, đối với quản lý đội ngũ viên chức Học viện

Nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới toàn diện và đồng bộ công cuộc đổi mới, Học viện phải tiếp tục đổi mới, thực hiện tốt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019-2030 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, sớm khắc phục tình trạng hẫng hụt về cán bộ quản lý, cán bộ giảng

dạy, nghiên cứu, chuyên gia đầu ngành về các lĩnh vực lý luận chính trị.

Để thực hiện các mục tiêu trên, Học viện cần tập trung các nội dung sau:

Thứ nhất, phát triển đội ngũ viên chức phải gắn liền với chiến lược phát triển của Học viện đến năm 2030

Trong chiến lược khoa học giai đoạn 2016-2030 của Học viện đã nêu mục tiêu tổng quát đến năm 2030, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là trung tâm hàng đầu của quốc gia về nghiên cứu lý luận chính trị và có uy tín, vị thế trong nước và quốc tế. Thời gian qua, Học viện đã nỗ lực trong việc bảo đảm sự phát triển về cả số lượng lẫn chất lượng của đội ngũ viên chức. Tuy vậy, so với những mục tiêu đã đề ra, trình độ chuyên môn của đội ngũ này vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế. Vì vậy, từ nay đến năm 2030, việc phát triển đội ngũ viên chức cần được Học viện đặc biệt quan tâm, gắn chặt với định hướng và quy hoạch phát triển tổng thể của Học viện.

Thứ hai, phải coi nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức là nhân tố quan trọng để thực hiện các nhiệm vụ chiến lược

Đội ngũ giảng viên cần được bồi dưỡng để có hiểu biết sâu sắc, toàn diện về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, cùng với quan điểm, đường lối của Đảng; đồng thời am hiểu thực tiễn đất nước và thế giới một cách thấu đáo. Học viện cần đặt trọng tâm vào việc nâng cao trình độ lý luận chính trị, bản lĩnh, lập trường tư tưởng, phẩm chất chính trị và quan điểm vững vàng cho đội ngũ này.

Đến năm 2030, đội ngũ cán bộ khoa học của Học viện phải trở thành lực lượng có bản lĩnh chính trị vững vàng, không ngừng tự học, tự đào tạo để nâng cao trình độ; thường xuyên đổi mới tư duy và phương pháp làm việc, có khả năng sáng tạo, tiếp thu tri thức mới một cách chủ động.

Thứ ba, quản lý đội ngũ viên chức cần được triển khai một cách đồng bộ ở tất cả các khâu, từ công tác quy hoạch, tuyển chọn, tạo nguồn, đến đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng và thực hiện các chính sách phù hợp

Để phát triển đội ngũ viên chức, cần lựa chọn những người có năng lực chuyên môn, tạo điều kiện để họ được đào tạo, bồi dưỡng hằng năm, sử dụng hiệu quả và phát triển

trong môi trường phù hợp. Quá trình sử dụng viên chức phải gắn với các hoạt động như tuyển dụng, đánh giá, sàng lọc, bố trí và sắp xếp dựa trên kết quả đào tạo, đồng thời đáp ứng yêu cầu phát triển của sự nghiệp lý luận Đảng. Môi trường phát triển đội ngũ cần được tạo dựng thông qua việc hoàn thiện cơ chế chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài, đầu tư cơ sở vật chất và xây dựng môi trường làm việc khoa học để khơi dậy và phát huy tối đa tinh thần sáng tạo, sự năng động của các nhà khoa học.

Thứ tư, phát triển đội ngũ viên chức phải phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế và khu vực

Ngày nay, xu thế toàn cầu hóa, nhất thể hóa các nền kinh tế quốc gia và khu vực tăng nhanh kèm theo hai mặt: cạnh tranh khốc liệt và hợp tác hiệu quả, có những mặt tiêu cực cần đấu tranh chống lại, nhưng vẫn phải chấp nhận nó, hơn nữa tuân thủ các luật chơi mới để tìm cách vươn lên. Hội nhập kinh tế với cạnh tranh ngày càng lớn, tạo sức ép, cơ hội nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức và mở rộng ứng dụng các tiến bộ khoa học công nghệ. Trên toàn thế giới đã phát triển một cách nhanh chóng và đặt ra không ít những cơ hội và thách thức mới đối với hoạt động lý luận chính trị ở nước ta. Cuộc cách mạng khoa học tạo ra nhiều ý tưởng, đạt nhiều thành tựu mới, phương pháp mới; nhiều trào lưu tư tưởng, học thuyết mới xuất hiện; nền kinh tế tri thức đang được hình thành./.

Tài liệu tham khảo

- (1), (2) Quyết định số 587/QĐ-TTg ngày 17/5/2019 phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019-2030
- (3), (4), (5), (6) Nguồn: Thống kê của Vụ Tổ chức cán bộ, giai đoạn 2020-2024.
- (7) Bài phát biểu của Tổng Bí thư Tô Lâm tại Lễ đón nhận Huân chương Lao động hạng Nhất và kỷ niệm 75 năm Ngày truyền thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
- (8) Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giảm 21 đầu mối, <https://nhandan.vn/hoc-vien-chinh-tri-quoc-gia-ho-chi-minh-giam-21-dau-moi-post853521.html>

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 587/QĐ-TTg ngày 17-5-2019 phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019-2030.

2. Ban Chấp hành Trung ương, Quyết định 214-QĐ/TW về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
3. Ban Chấp hành Trung ương, Thông báo số 46-TB/TW ngày 18-10-2024 của Ban Chấp hành Trung ương về Chiến lược phát triển Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.
4. Nguyễn Duy Bắc, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh tăng cường và đổi mới công tác tổ chức - cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới, <https://lyluanchinhtri.vn/hoc-vien-chinh-tri-quoc-gia-ho-chi-minh-tang-cuong-va-doi-moi-cong-tac-to-chuc-can-bo-dap-ung-yeu-cau-nhiem-vu-trong-giai-doan-moi-6423.html>, ngày 19-10-2024.