



TẬP SAN NGHIÊN CỨU LÝ LUẬN & THỰC TIỄN PHỤC VỤ CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Kỷ Niệm

**77 NĂM NGÀY TRUYỀN THỐNG TRƯỜNG CHÍNH TRỊ
TỈNH THANH HÓA**

04/6/1949 - 04/6/2026



**02ĐT(63)
2026**

TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA

Địa chỉ: 120 Đỗ Đại - phường Đông Quang - tỉnh Thanh Hóa



TẬP SAN NGHIÊN CỨU
LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN
PHỤC VỤ CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Chịu trách nhiệm xuất bản

TS. NGUYỄN THÀNH LƯƠNG
Tỉnh ủy viên, Hiệu trưởng
Ban Biên soạn
Trưởng Ban

TS. NGUYỄN THÀNH LƯƠNG
TS. THỊNH VĂN KHOA
ThS. TRẦN THỊ NGỌC DIỆP

Các ủy viên

TS. LÊ VĂN PHONG
ThS. DƯƠNG THỊ BẢO ANH
ThS. KHƯƠNG PHÚ TÙNG
TS. PHẠM THỊ HOÀI THU
TS. ĐỖ PHƯƠNG ANH
ThS. LÊ THỊ HƯƠNG

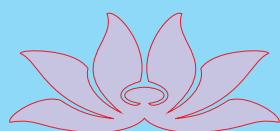
Thư ký ThS. NGUYỄN THỊ HOA
Trình bày

ThS. NGUYỄN THỊ HOA
Sửa bản in
BAN BIÊN SOẠN

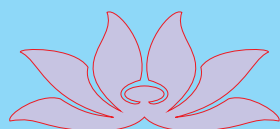


MỤC LỤC

Tên bài	Trang
Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ cấp xã khi thực hiện chính quyền địa phương hai cấp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. TS. Nguyễn Thành Lương	1
Nghiên cứu xác định mô hình phát triển kinh tế tư nhân ở tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn hiện nay. TS. Thịnh Văn Khoa	10
Nghiên cứu, xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng hiện nay. TS. Lê Văn Phong	22
Xây dựng đội ngũ giảng viên góp phần đạt chuẩn mức 2 trước năm 2030 ở Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá. ThS. Dương Thị Bảo Anh	29
Nâng cao chất lượng công tác kiểm tra đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, góp phần xây dựng văn hóa liêm chính ở Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa. ThS. Nguyễn Ngọc Thắng	34
Xây dựng hệ thống bài tập tình huống môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý trong chương trình Trung cấp lý luận chính trị theo hướng đồng kiến tạo tri thức mới. NCS. Nguyễn Thị Hạnh	40
Nghị quyết 79 - giải pháp đột phá phát triển kinh tế nhà nước. ThS. Nguyễn Thị Lan Hương, ThS. Hoàng Thị Hiền	43
Xây dựng “ <i>Thế trận lòng dân</i> ” ở xã biên giới trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, thực tiễn xã Pù Nhi, tỉnh Thanh Hóa. PGS.TS Đoàn Văn Trường	48



Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, sử dụng tài sản công tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa hiện nay. ThS. Lê Thị Hương, ThS. Trịnh Hoàng Minh	58
Giải pháp nâng cao chất lượng giảng dạy lý luận chính trị ở các trung tâm chính trị xã, phường trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa hiện nay góp phần bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong tình hình mới. ThS. Lê Văn Phúc	63
Vận dụng phong cách làm việc khoa học của Chủ tịch Hồ Chí Minh vào hoạt động nghiên cứu, giảng dạy tại Khoa Nhà nước và Pháp luật. ThS. Phùng Thị Quyên	69
Nâng cao hiệu quả giám sát và phản biện xã hội ở cơ sở theo tinh thần Đại hội XX của Đảng bộ tỉnh và Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIV. Đồng chí Hà Bá Tâm	76
Trách nhiệm của hệ thống chính trị trong việc phát huy giá trị văn hoá, con người Việt Nam theo tinh thần Đại hội XIV của Đảng góp phần đấu tranh phản bác các luận điệu sai trái, thù địch. ThS. Phạm Bá Thịnh	82
Đổi mới phương pháp giảng dạy trong bồi dưỡng đại biểu Hội đồng Nhân dân cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa thông qua bài tập tình huống. ThS. Lê Thị Lan Anh	87
Xây dựng bộ chỉ số đánh giá hiệu quả công việc (OKR/KPI) tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa. ThS. Trịnh Thị Yến	93
Phát huy vai trò của công dân số trong việc đấu tranh phản bác thông tin xấu độc trên không gian mạng hiện nay. Th.S Nguyễn Thị Duyên Th.S Nguyễn Thị Duyên	97



Nâng cao năng lực vận dụng kiến thức lý luận vào thực tiễn cho học viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá. ThS. Trịnh Thị Phụng	102
Kinh nghiệm quốc tế về mô hình lớp học có hai giảng viên và gợi mở vận dụng tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa. ThS. Nguyễn Thị Loan	107
Đổi mới cơ chế đánh giá viên chức theo Luật Viên chức năm 2025 bước đột phá hướng tới chất lượng và hiệu quả. ThS. Lê Thị Hương, ThS. Hoàng Thị Hiền	114
Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính góp phần xây dựng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đạt chuẩn mức 2. ThS. Hoàng Ngọc Bình	120
Phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ, giảng viên Trường Chính trị Thanh Hóa trong lan tỏa những chuẩn mực đạo đức cách mạng theo quy định 144 đến học viên. ThS. Lê Đình Tư	126
Đổi mới giảng dạy môn học Kỹ năng lãnh đạo, quản lý trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị theo hướng phát triển năng lực thực thi công vụ cho học viên từ thực tiễn Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa. ThS. Nguyễn Thị Yến	131

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, NHẤT LÀ CÁN BỘ CẤP XÃ KHI THỰC HIỆN CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHIỆM VỤ TRONG TÌNH HÌNH MỚI

TS. Nguyễn Thành Lương

Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh

Hiệu trưởng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

1. Yêu cầu đặt ra trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ cấp xã khi thực hiện chính quyền địa phương hai cấp

Sau sắp xếp tổ chức bộ máy theo mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, toàn tỉnh Thanh Hóa có 166 đơn vị hành chính xã, phường. Trước sắp xếp, chính quyền cấp xã có chức năng chủ yếu là thực thi các chính sách, pháp luật do cấp trên ban hành. Sau sắp xếp, chính quyền cấp xã vừa thực thi pháp luật do cấp trên ban hành, vừa trực tiếp xử lý các vấn đề kinh tế - xã hội tại địa phương, tăng cường tính chủ động và chịu trách nhiệm của chính quyền cấp xã với mục tiêu: nâng cao hiệu quả xử lý công việc của các cơ quan nhà nước,

nhất là “*chính quyền cơ sở phải gần dân, sát dân, phục vụ nhân dân tốt hơn*” theo tinh thần chỉ đạo của Tổng bí thư Tô Lâm tại Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII.¹

Với mục tiêu trên, Chính phủ đã ban hành 28 nghị định về phân định thẩm quyền, phân cấp, phân quyền trên các lĩnh vực quản lý nhà nước.² Hầu hết các nhiệm vụ từ cấp huyện trước đây và một số nhiệm vụ của cấp tỉnh được giao cho chính quyền cấp xã thực hiện, trong đó có những nhiệm vụ đòi hỏi cán bộ, công chức (sau đây gọi chung là cán bộ) cấp xã phải thực sự nắm rõ các quy định của pháp luật và thành thạo nghiệp vụ như: quản lý, thanh toán, quyết toán dự án sử dụng vốn đầu tư công, đầu tư theo

¹ Lam Giang (2025), “*Tổng Bí thư Tô Lâm: Xây dựng Chính quyền theo hướng gần dân, sát dân, phục vụ nhân dân tốt hơn*”, Báo Đại biểu nhân dân điện tử, <https://daibieunhandan.vn/tong-bi-thu-to-lam-xay-dung-chinh-quyen-theo-huong-gan-dan-sat-dan-phuc-vu-nhan-dan-tot-hon-10364124.html>, truy cập ngày 10/4/2025.

² Danh sách 28 nghị định và toàn văn nghị định truy cập tại: <https://baohinhphu.vn/toan-van-28-nghi-dinh-ve-phan-quyen-phan-cap-phan-dinh-tham-quyen-giua-chinh-phu-va-chinh-quyen-dia-phuong-2-cap>

phương thức đối tác công tư; đấu thầu; quản lý thuế; đăng ký hộ kinh doanh; cấp giấy phép xây dựng, chấp thuận về địa điểm xây dựng, quản lý hoạt động xây dựng... Yêu cầu này đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần đi sâu vào đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cụ thể cho từng nhóm chức danh.

Cùng với đó, khi diện tích tự nhiên và quy mô dân số tăng từ 2-3 lần so với trước đây, các thủ tục quản lý hành chính cần được đẩy mạnh triển khai đồng bộ trên công dịch vụ công quốc gia nhằm tiết kiệm thời gian, công sức di chuyển của người dân và số hóa dữ liệu quản lý. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý nhà nước mới có thể đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra.

Nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ cấp xã, sau gần 01 năm triển khai mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, ngày 20/4/2026, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 700/QĐ-TTg phê duyệt “*Đề án tăng cường bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở xã, phường, đặc khu đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương 2 cấp giai đoạn 2026-2031*”

(sau đây gọi là Đề án), trong đó đặt ra nhiều yêu cầu cao và cụ thể hơn trong công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã.

Đề án đề ra mục tiêu: “*Phát triển năng lực (tư duy chiến lược, tư duy dữ liệu, chuyển đổi số, huy động nguồn lực, phối hợp liên ngành, phản ứng chính sách) của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới*”. Giai đoạn 2026 - 2028, bảo đảm 100% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ theo ngành, lĩnh vực; bồi dưỡng các kỹ năng bổ trợ để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ được giao. Giai đoạn 2029 - 2031, bảo đảm đến hết năm 2031, 100% cán bộ, công chức cấp xã được bổ sung kiến thức và kỹ năng, nghiệp vụ mới nhằm nâng cao năng lực, tính chuyên nghiệp trong thực thi nhiệm vụ, năng lực phát triển trong bối cảnh đầy mạnh phân cấp, phân quyền và vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp hiệu lực, hiệu quả.

Đề án xác định các nội dung bồi dưỡng cụ thể đó là: (1) Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn chuyên ngành đối với cán bộ, công chức cấp xã chưa đáp ứng yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí việc làm (mới) được bố trí tại cấp xã khi vận hành chính quyền địa phương 2 cấp. (2) Bồi dưỡng, tập huấn

chuyên môn, nghiệp vụ và các kỹ năng; trong đó chú trọng bồi dưỡng theo chức danh và theo vấn đề, năng lực xử lý tình huống, bồi dưỡng theo thực tiễn của địa phương.

Để đạt được mục tiêu, nội dung bồi dưỡng nêu trên, đề án quy định rõ trách nhiệm của UBND cấp tỉnh đó là: Phối hợp chặt chẽ với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Bộ Giáo dục và Đào tạo, bộ quản lý ngành, lĩnh vực để tổ chức các khóa bồi dưỡng, tập huấn dành cho cán bộ, công chức cấp xã. Chủ tịch UBND cấp tỉnh chịu trách nhiệm trước Thủ tướng Chính phủ về kết quả thực hiện Đề án; coi đây là nhiệm vụ chính trị quan trọng, thường xuyên, chiến lược, là khâu đột phá trong công tác nâng cao năng lực quản trị, điều hành, thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở địa phương đáp ứng vận hành chính quyền địa phương 2 cấp hiệu lực, hiệu quả. Căn cứ kế hoạch của tỉnh, thành phố, UBND cấp xã có trách nhiệm cụ thể hóa thành kế hoạch bồi dưỡng, tập huấn hàng năm

cho cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý, xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong việc tổ chức thực hiện Đề án.

Từ yêu cầu nhiệm vụ thực tiễn và sự chỉ đạo quyết liệt của Chính phủ, toàn hệ thống chính trị cần nhận thức đúng tầm quan trọng và nhiệm vụ cấp bách trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ cấp xã trong việc đảm bảo vận hành tốt mô hình chính quyền địa phương 02 cấp trong giai đoạn hiện nay.

2. Kết quả đạt được trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại tỉnh Thanh Hóa sau khi thực hiện chính quyền địa phương hai cấp

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo của Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban Nhân dân tỉnh Thanh Hóa, đặc biệt là kể từ sau khi sắp xếp chính quyền địa phương 02 cấp đến nay. Căn cứ kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hàng năm và giai đoạn 2026 - 2030 của UBND tỉnh Thanh Hóa,³ các ban, sở, ngành, đơn vị sự nghiệp đã tích

³ (1) **Kế hoạch số 22/KH-UBND** ngày 06/02/2025 của Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hóa về “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thanh Hóa năm 2025”, truy cập toàn văn tại: <https://luatvietnam.vn/can-bo/ke-hoach-22-kh-ubnd-thanh-hoa-2025-dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-387880-d2.html>; (2) **Kế hoạch số 16/KH-UBND** ngày 22/01/2026 về “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2026”, truy cập toàn văn tại:

[https://qppl.thanhhoa.gov.vn/vbpq_thanhhoa.nsf/str/0AC8200FD131179D47258D870033F7F9/\\$file/DT-VBDTPT496439461-1-20261768970681257_hunglq_21-01-2026-21-08-09_signed.pdf](https://qppl.thanhhoa.gov.vn/vbpq_thanhhoa.nsf/str/0AC8200FD131179D47258D870033F7F9/$file/DT-VBDTPT496439461-1-20261768970681257_hunglq_21-01-2026-21-08-09_signed.pdf); (3) **Kế hoạch số 89/KH-UBND** ngày 30/3/2026 về “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 – 2030”, truy cập tại: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Ke-hoach-89-KH-UBND-2026-dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-chuc-Thanh-Hoa-699755.aspx>

cực triển khai tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch đề ra cho đội ngũ cán bộ trong tỉnh để kịp thời đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đề ra.

Là đơn vị được giao chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh Thanh Hóa, Trường Chính trị tỉnh đã mạnh dạn, tiên phong trong việc đẩy mạnh công tác bồi dưỡng cán bộ theo yêu cầu chức danh, vị trí việc làm trước khi Chính phủ ban hành Đề án tăng cường bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở xã, phường, đặc khu đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương 2 cấp giai đoạn 2026-2031.

Riêng trong năm 2025, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đã khẩn trương biên soạn tài liệu và triển khai 36 lớp bồi dưỡng cho 2.986 học viên theo các chức danh, vị trí việc làm cụ thể: Phó chủ tịch UBND cấp xã (2986) năm 2025, Phó chủ tịch HĐND cấp xã, Trưởng phòng và Phó trưởng phòng Kinh tế cấp xã (kinh tế hạ tầng và đô thị), Chánh văn phòng và Phó Chánh Văn phòng Đảng uỷ cấp xã, Trưởng ban và Phó trưởng Ban Xây dựng đảng cấp xã, Công chức Văn hoá xã hội, Công chức Văn phòng HĐND&UBND, Công chức Kinh tế Hạ tầng đô thị, Chánh văn phòng và Phó chánh Văn phòng HĐND & UBND cấp xã, Phó Giám đốc Trung tâm phục vụ HCC, Trưởng phòng và Phó trưởng Phòng Văn hoá - Xã hội

cấp xã, Chủ nhiệm và Phó chủ nhiệm Ủy ban kiểm tra cấp xã.

Trong công tác đào tạo Trung cấp Lý luận chính trị, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đã đẩy mạnh chuyển đổi nội dung và phương pháp theo phương châm “*Giảng viên – học viên đồng kiến tạo tri thức mới, giá trị mới*”, gắn đào tạo Trung cấp lý luận chính trị với việc giải quyết các tình huống cụ thể trong thực tiễn quản lý nhằm phát huy tối đa khả năng ứng dụng tri thức vào thực tiễn của cán bộ, công chức. Để nâng cao năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên và đáp ứng yêu cầu đào tạo đề ra, Trường Chính trị tỉnh đã tham mưu, trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa ban hành Đề án “*Cử cán bộ, giảng viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đi thực tế ở xã, phường có kỳ hạn, giai đoạn 2026 - 2030*”. Đề án đã được lấy ý kiến các ban, sở, ngành có liên quan và đang trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét, quyết định.

Có thể thấy rằng, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại tỉnh Thanh Hóa kể từ sau thời điểm sắp xếp bộ máy chính quyền địa phương 02 cấp đã nhận được sự quan tâm chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền các cấp. Thay vì chủ yếu chú trọng đến công tác đào tạo (đào tạo đại học, sau đại

học, đào tạo Trung cấp lý luận chính trị...), Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh Thanh Hóa đã đẩy mạnh công tác bồi dưỡng cán bộ, nhất là bồi dưỡng ngắn hạn gắn với yêu cầu của từng chức danh, vị trí việc làm cụ thể. Đây là chuyển biến lớn trong nhận thức và hành động của cấp ủy, chính quyền tỉnh Thanh Hóa trong bối cảnh vận hành chính quyền địa phương 02 cấp hiện nay.

3. Khó khăn, thách thức trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn hiện nay và giải pháp khắc phục

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay vẫn gặp phải một số khó khăn, thách thức lớn sau:

Một là, thách thức để đạt được các mục tiêu mà Đề án của Chính phủ và Kế hoạch số 89/KH-UBND ngày 30/3/2026 của UBND tỉnh Thanh Hóa về “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 - 2030” đã đề ra.

Đề án của Chính phủ đã đưa ra mục tiêu: Giai đoạn 2026 - 2028, bảo đảm 100% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ theo ngành, lĩnh vực;

bồi dưỡng các kỹ năng hỗ trợ để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ được giao. Giai đoạn 2029 – 2031, bảo đảm đến hết năm 2031, 100% cán bộ, công chức cấp xã được bổ sung kiến thức và kỹ năng, nghiệp vụ mới nhằm nâng cao năng lực, tính chuyên nghiệp trong thực thi nhiệm vụ, năng lực phát triển trong bối cảnh đẩy mạnh phân cấp, phân quyền và vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp hiệu lực, hiệu quả.

Kế hoạch số 89/KH-UBND của UBND tỉnh Thanh Hóa xác định: Đảm bảo đến năm 2028, 100% công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý hoàn thành chương trình bồi dưỡng lý luận chính trị, chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý theo đúng quy định.

Để đạt được mục tiêu trên, các ban, sở, ngành và các địa phương cần khẩn trương tiến hành rà soát, đánh giá thực trạng trình độ, năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ cán bộ cấp xã; lập danh sách cán bộ cấp xã cần bồi dưỡng ngay, đặc biệt là nhóm chịu sự tác động của sắp xếp tổ chức bộ máy và danh sách cán bộ quản lý, cán bộ trong nguồn quy hoạch cần đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, Cao cấp lý luận chính trị; đề xuất với cơ quan có

thẩm quyền để cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian sớm nhất.

Cùng với đó, các ban, sở ngành có trách nhiệm dự kiến số lượng cán bộ cần cử đi đào tạo, bồi dưỡng trong những năm tiếp theo để báo cáo, tham mưu, đề xuất với cơ quan có thẩm quyền xây dựng kế hoạch, lộ trình đào tạo, bồi dưỡng theo giai đoạn 5 năm, đảm bảo tính thống nhất và tầm nhìn dài hạn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Hai là, ngoài các đơn vị có chức năng chuyên về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ (như Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, Trường Đại học Hồng Đức), các sở, ban, ngành cũng thực hiện các hoạt động bồi dưỡng theo chuyên đề được phê duyệt. Thực tế này đòi hỏi các cơ quan tham mưu cho Tỉnh ủy, UBND tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần có sự rà soát kỹ lưỡng để chọn lựa những khóa bồi dưỡng thực sự cần thiết, cấp bách, đảm bảo đúng phương châm “*thiểu gí học nấy*” mà Đề án của Chính phủ đã đề ra; tuyệt đối tránh việc bồi dưỡng tràn lan, trùng lặp về đối tượng và nội dung bồi dưỡng, gây lãng phí về thời gian, công sức và ngân sách.

Đối với những đề xuất bồi dưỡng có nhiều sự tương đồng về đối tượng và nội dung, cơ quan có thẩm quyền giao cho một đơn vị có chức năng phù hợp nhất chủ trì triển khai. Đối với những chương trình bồi dưỡng có đối tượng và nội dung liên quan đến nhiều địa phương, nhiều ngành, lĩnh vực, cơ quan có thẩm quyền cần giao cho Trường Chính trị tỉnh (đơn vị có chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ) làm đơn vị chủ trì tổ chức lớp bồi dưỡng, có sự phối hợp của các sở, ngành liên quan. Như vậy sẽ đảm bảo việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng theo đúng chức năng, đồng thời tránh đầu tư kinh phí dàn trải, lãng phí cho ngân sách nhà nước.

Ba là, thách thức trong đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay nhằm “*nâng cao trình độ chuyên môn và rèn luyện các kỹ năng cần thiết cho cán bộ, công chức cấp xã để thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương hiện đại*” (theo mục tiêu của Đề án). Điều này đòi hỏi nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải rất sát với yêu cầu giải quyết nhiệm vụ của từng đối tượng cán bộ.

Để làm được điều đó, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần nghiêm túc nghiên cứu đầu tư xây dựng và triển

khai nội bài giảng. Chương trình bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phải bảo đảm tối thiểu 60% thời lượng thực hành, thảo luận tình huống, mô phỏng quy trình, thực hành xử lý vụ việc (theo yêu cầu mà Đề án đặt ra). Quá trình xây dựng bài giảng cần có sự tham gia biên soạn, góp ý của các chuyên gia là những cán bộ giỏi đã và đang trực tiếp làm việc liên quan đến nội dung bồi dưỡng, nắm vững về quy định và thành thạo về nghiệp vụ. Bên cạnh đó, những cán bộ này cần được mời tham gia giảng trực tiếp theo phương châm: dùng chính những cán bộ giỏi để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đây được xem là giải pháp quan trọng nhất nhằm nâng cao tính thực tiễn và khả năng “thực chiến” của các khóa bồi dưỡng.

Bên cạnh các bài giảng theo phương pháp truyền thống, các đơn vị tổ chức bồi dưỡng cần xây dựng các video hướng dẫn nghiệp vụ theo hướng mô phỏng quy trình, tình huống cụ thể đối với các lĩnh vực chuyên môn theo yêu cầu vị trí việc làm của cán bộ, công chức cấp xã; tình huống điển hình (về đất đai, đầu tư, ngân sách...).

Đối với các đơn vị có chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, các cấp có thẩm quyền cần quan tâm tạo điều kiện để cử giảng viên đi thực tế ở xã,

phường có kỳ hạn để nâng cao kiến thức chuyên nghiệp và kỹ năng nghiệp vụ thực tế dưới dạng điều động hoặc biệt phái. Nhiệm vụ đi nghiên cứu thực tế cần được xem là nghĩa vụ thường xuyên, gắn với quyền lợi liên quan đến công tác quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng giảng viên được cử đi thực tế.

Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh cần có sự đầu tư ngân sách phù hợp cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là các lớp bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm của cán bộ và các lớp bồi dưỡng chuyên đề chuyên sâu đối với các nội dung mới, khó theo ngành, lĩnh vực (lập quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quản lý dự án đầu tư công, tài chính, đấu thầu, đất đai, trật tự xây dựng, kinh tế số nông nghiệp, khiếu nại, tố cáo...) Nếu không được đầu tư ngân sách thỏa đáng, hoạt động bồi dưỡng sẽ khó đi vào thực chất với rất nhiều hoạt động khảo sát nhu cầu, biên soạn tài liệu, tổ chức bồi dưỡng, kiểm tra và đánh giá...

Bốn là, Đề án của Chính phủ nêu rõ quan điểm chỉ đạo: “*Bảo đảm duy trì hoạt động liên tục, bình thường của các cơ quan, đơn vị khi cử cán bộ, công chức tham gia bồi dưỡng*”. Trong giai đoạn đầu vận hành chính quyền địa phương 02 cấp và tỉnh giảm

biên chế hiện nay, khối lượng công việc mỗi cán bộ đều phải đảm nhiệm một khối lượng công việc lớn hơn so với trước đây. Do đó, cơ quan, đơn vị quản lý, sử dụng cán bộ các cấp gặp rất nhiều khó khăn khi cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng. Khó khăn này cũng gây ảnh hưởng rất nhiều đến tâm lý của đội ngũ cán bộ khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Một số cán bộ vừa tham gia học trên lớp, vừa phải xử lý công việc trên máy tính và điện thoại, làm giảm hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng.

Để khắc phục tình trạng trên, các cơ sở đào tạo cần nghiên cứu áp dụng đa dạng, linh hoạt hình thức, thời gian bồi phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương: Bồi dưỡng tại chỗ, theo cụm, liên xã; bồi dưỡng trực tiếp, trực tuyến hoặc kết hợp trực tiếp với trực tuyến; chú trọng hình thức tổ chức bồi dưỡng theo cụm xã (liên xã) để cán bộ, công chức các địa phương lân cận trao đổi kinh nghiệm thực tiễn, tiết kiệm chi phí và tăng tính tương tác.

Bên cạnh đó, mỗi cán bộ cần nâng cao ý thức trách nhiệm học tập, thực sự cầu thị trong quá trình tham gia khóa học để tăng tính tương tác, trao đổi ngay cả khi lớp bồi dưỡng được tổ chức dưới hình thức trực tuyến. Để nâng cao ý thức trách nhiệm

của cán bộ, công chức khi tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, cơ quan quản lý, sử dụng cán bộ cần yêu cầu cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nghiêm túc báo cáo kết quả bồi dưỡng (có ý kiến nhận xét của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng) sau khi kết thúc khóa học; gắn chặt công tác quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật cán bộ theo đúng các quy định của Đảng và Nhà nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lam Giang (2025), “*Tổng Bí thư Tô Lâm: Xây dựng Chính quyền theo hướng gần dân, sát dân, phục vụ nhân dân tốt hơn*”, Báo Đại biểu nhân dân điện tử:

<https://daibieunhandan.vn/tong-bi-thu-to-lam-xay-dung-chinh-quyen-theo-huong-gan-dan-sat-dan-phuc-vu-nhan-dan-tot-hon-10364124.html>, truy cập ngày 10 tháng 4 năm 2025.

2. Ủy ban Nhân dân tỉnh Thanh Hóa (2025), Kế hoạch số 22/KH-UBND ngày 06/02/2025 về “*Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thanh Hóa năm 2025*”, Thanh Hóa.

3. Ủy ban Nhân dân tỉnh Thanh Hóa (2026), Kế hoạch số 16/KH-UBND ngày 22/01/2026 về “*Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2026*”, Thanh Hóa.

4. Ủy ban Nhân dân tỉnh Thanh Hóa (2026), Kế hoạch số 89/KH-UBND ngày 30/3/2026 về “*Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 - 2030*”, Thanh Hóa.

NGHIÊN CỨU XÁC ĐỊNH MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ TƯ NHÂN Ở TỈNH THANH HÓA TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

TS. Thịnh Văn Khoa

Phó Hiệu trưởng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

1. Sự cần thiết

Trong tiến trình phát triển, kinh tế tư nhân ngày càng khẳng định vai trò là một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 4/5/2025 của Bộ Chính trị khóa XIII đã xác định, trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất của nền kinh tế quốc gia; đồng thời nhiều chủ trương mới của Đảng tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ doanh nghiệp tư nhân lớn mạnh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Trong bối cảnh đó, việc xác định mô hình phát triển kinh tế tư nhân phù hợp với điều kiện từng địa phương là rất cần thiết. Đối với tỉnh Thanh Hóa, yêu cầu đó càng trở nên cấp bách bởi các lý do cơ bản sau đây:

Thứ nhất, vai trò ngày càng lớn của kinh tế tư nhân trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Thực tiễn phát triển những năm qua cho thấy, kinh tế tư nhân đã

trở thành khu vực năng động nhất trong nền kinh tế của tỉnh. Số lượng doanh nghiệp tư nhân lũy kế đến ngày 19/6/2026, toàn tỉnh có trên 23.422 doanh nghiệp đang hoạt động, đóng góp 54,6% vào tăng trưởng GRDP, 18,57% tổng thu ngân sách và giải quyết việc làm cho khoảng 71,6% tổng số lao động¹. Kết quả này đã tạo sức lan tỏa mạnh mẽ đến các ngành dịch vụ, thương mại, công nghiệp chế biến, xây dựng và nông nghiệp công nghệ cao. Cùng với đó, sự xuất hiện và phát triển của nhiều tập đoàn, doanh nghiệp lớn trong nước đầu tư vào Thanh Hóa đã góp phần thay đổi diện mạo kinh tế của tỉnh, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, khu vực kinh tế tư nhân của tỉnh vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế, như: quy mô doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ chiếm tỷ lệ lớn; năng lực quản trị còn yếu; mức độ tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu còn hạn chế; khả năng đổi mới công nghệ và năng

¹ Báo cáo số 252-BC/TU ngày 23/6/2026 của Tỉnh ủy Thanh Hóa về Tình hình thực hiện các Nghị quyết chiến lược của Bộ Chính trị trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa

lực cạnh tranh chưa cao; liên kết giữa doanh nghiệp tư nhân với doanh nghiệp FDI, doanh nghiệp nhà nước và các cơ sở nghiên cứu khoa học còn lỏng lẻo.

Điều đó cho thấy, nếu tiếp tục phát triển theo phương thức tự phát, phân tán và thiếu định hướng chiến lược thì khu vực kinh tế tư nhân khó có thể phát huy hết tiềm năng, thế mạnh của tỉnh. Vì vậy, việc nghiên cứu, xây dựng một mô hình phát triển kinh tế tư nhân có tính hệ thống, có định hướng rõ ràng, phù hợp với lợi thế và đặc thù của Thanh Hóa là yêu cầu tất yếu nhằm phát huy tối đa vai trò của khu vực này trong giai đoạn phát triển mới.

Thứ hai, yêu cầu thực hiện mục tiêu phát triển của tỉnh Thanh Hóa đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Theo mục tiêu phát triển đã được xác định trong Nghị quyết số 58-NQ/TW ngày 05/8/2020 của Bộ Chính trị, “Thanh Hóa là tỉnh giàu đẹp, văn minh và hiện đại; một trong những trung tâm lớn của vùng Bắc Trung Bộ và cả nước về công nghiệp năng lượng và chế biến, chế tạo; nông nghiệp giá trị gia tăng cao; dịch vụ logistics, du lịch, giáo dục và đào tạo, y tế chuyên sâu và văn hóa, thể thao; một cực tăng trưởng mới cùng với Hà Nội, Hải Phòng và Quảng Ninh tạo

thành tứ giác phát triển ở phía Bắc của Tổ quốc”. Đại hội Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XX cũng chỉ rõ, “Phấn đấu đến năm 2030 Thanh Hóa trong nhóm những tỉnh dẫn đầu cả nước, đến năm 2045 trở thành tỉnh giàu đẹp, văn minh, hạnh phúc”. Đây là mục tiêu rất lớn, đòi hỏi khối lượng nguồn lực đầu tư khổng lồ mà ngân sách nhà nước không thể đáp ứng đầy đủ. Trong bối cảnh đó, kinh tế tư nhân chính là khu vực có khả năng huy động hiệu quả nhất các nguồn lực xã hội cho phát triển. Thực tiễn của nhiều quốc gia và địa phương cho thấy, ở những nơi kinh tế tư nhân phát triển mạnh thường có tốc độ tăng trưởng cao, năng lực cạnh tranh lớn và khả năng thích ứng nhanh với biến động của thị trường.

Như vậy, việc hiện thực khát vọng phát triển đến năm 2045 đòi hỏi phải hình thành được đội ngũ doanh nghiệp tư nhân lớn mạnh, có năng lực cạnh tranh quốc gia và quốc tế; đồng thời phát triển hệ sinh thái doanh nghiệp rộng khắp từ khu vực đô thị, khu công nghiệp đến khu vực nông thôn, miền núi và ven biển.

Muốn vậy, tỉnh không chỉ cần các chính sách hỗ trợ đơn lẻ mà cần một mô hình phát triển tổng thể để định hướng phân bổ nguồn lực, xác định các ngành ưu tiên, xây dựng các

chuỗi liên kết sản xuất, phát triển doanh nghiệp dẫn dắt và hình thành các cụm động lực tăng trưởng mới. Mô hình phát triển kinh tế tư nhân vì thế không chỉ là công cụ quản lý mà còn là giải pháp chiến lược để hiện thực hóa các mục tiêu phát triển dài hạn của tỉnh.

Thứ ba, yêu cầu thích ứng với bối cảnh phát triển mới của khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Thế giới đang bước vào giai đoạn phát triển mới với sự tác động sâu rộng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, kinh tế số, kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn. Những xu thế này đang làm thay đổi căn bản phương thức sản xuất, mô hình kinh doanh và cấu trúc cạnh tranh của nền kinh tế.

Trong bối cảnh đó, lợi thế phát triển không còn chủ yếu dựa vào tài nguyên thiên nhiên, lao động giá rẻ hay vốn đầu tư đơn thuần mà ngày càng phụ thuộc vào năng lực đổi mới sáng tạo, trình độ khoa học công nghệ và chất lượng nguồn nhân lực. Đây vừa là cơ hội, vừa là thách thức đối với khu vực kinh tế tư nhân của Thanh Hóa. Nếu tận dụng tốt các thành tựu khoa học công nghệ, doanh nghiệp tư nhân có thể rút ngắn khoảng cách phát triển, nâng cao năng suất

lao động, giảm chi phí sản xuất và mở rộng thị trường toàn cầu. Ngược lại, nếu chậm đổi mới, các doanh nghiệp sẽ đối mặt với nguy cơ tụt hậu, mất khả năng cạnh tranh ngay trên thị trường trong nước.

Do đó, tỉnh Thanh Hóa cần một mô hình phát triển kinh tế tư nhân mới, lấy khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số làm nền tảng; lấy doanh nghiệp làm trung tâm của hệ sinh thái đổi mới sáng tạo; thúc đẩy liên kết giữa doanh nghiệp với các cơ sở nghiên cứu, trường đại học và các trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp; đồng thời tạo môi trường thuận lợi để hình thành các doanh nghiệp công nghệ, doanh nghiệp số và doanh nghiệp đổi mới sáng tạo. Một mô hình như vậy sẽ giúp kinh tế tư nhân của tỉnh không chỉ tăng trưởng về số lượng mà còn nâng cao chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững trong thời đại kinh tế tri thức.

Từ những phân tích trên có thể khẳng định rằng, việc xây dựng một mô hình phát triển kinh tế tư nhân ở Thanh Hóa trong giai đoạn mới không chỉ xuất phát từ yêu cầu phát huy vai trò ngày càng lớn của khu vực kinh tế tư nhân mà còn là đòi hỏi khách quan của mục tiêu phát triển tỉnh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và yêu

cầu thích ứng với những biến đổi sâu sắc của khoa học công nghệ hiện đại. Một mô hình phát triển phù hợp sẽ tạo ra khung định hướng chiến lược để huy động và phân bổ hiệu quả các nguồn lực xã hội, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, qua đó góp phần đưa Thanh Hóa trở thành một cực tăng trưởng mới của đất nước và hiện thực hóa khát vọng phát triển thịnh vượng trong giai đoạn mới.

2. Cơ sở khoa học của việc đề xuất mô hình

2.1. Cơ sở lý luận

- *Lý thuyết cực tăng trưởng và phát triển không gian kinh tế.*

Các lý thuyết phát triển hiện đại cho rằng, địa phương muốn tăng trưởng nhanh cần hình thành các cực tăng trưởng, phát triển cụm liên kết ngành, kết nối doanh nghiệp nội địa với chuỗi giá trị toàn cầu, phát triển hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và tận dụng lợi thế so sánh vùng miền.

Lý thuyết cực tăng trưởng của nhà kinh tế học François Perroux² cho rằng tăng trưởng kinh tế không diễn ra đồng đều trên toàn bộ lãnh thổ mà thường tập trung vào những cực phát triển có khả năng tạo hiệu ứng lan tỏa đối với các vùng lân cận. Trong mỗi cực tăng trưởng thường tồn tại một

hoặc một số ngành kinh tế mũi nhọn, có các doanh nghiệp quy mô lớn, năng lực cạnh tranh cao, khả năng thu hút vốn, lao động, công nghệ và đổi mới sáng tạo, có hệ thống hạ tầng phát triển hơn các khu vực khác. Từ các cực này sẽ hình thành hiệu ứng lan tỏa, kéo theo sự phát triển của các ngành, các địa phương và các vùng lân cận.

Thực tiễn phát triển của nhiều quốc gia cho thấy việc hình thành các trung tâm tăng trưởng có khả năng thu hút đầu tư, đổi mới công nghệ, tập trung nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ tạo ra hiệu ứng "đầu tàu", thúc đẩy tăng trưởng cho toàn bộ nền kinh tế.

- *Học thuyết phát triển vùng liên kết và chuỗi giá trị.*

Các lý thuyết phát triển hiện đại đều khẳng định rằng, tăng trưởng bền vững không còn dựa trên từng ngành hay từng địa phương riêng lẻ mà dựa trên mạng lưới liên kết giữa các chủ thể kinh tế.

Các nghiên cứu về cụm ngành của Michael Porter³ cho thấy năng lực cạnh tranh của một địa phương phụ thuộc vào khả năng hình thành các hệ sinh thái doanh nghiệp và chuỗi giá trị hoàn chỉnh.

² François Perroux (1903-1987) - nhà kinh tế học người Pháp

³ Michael Porter (sinh năm 1947) là giáo sư tại Harvard Business School

Điều này tạo nền tảng lý luận cho việc xây dựng các vòng tuần hoàn kinh tế nội tỉnh và liên vùng.

Thanh Hóa hiện có đầy đủ các điều kiện để hình thành các chuỗi liên kết, như: nông nghiệp - chế biến - logistics - xuất khẩu; công nghiệp - cảng biển - dịch vụ hậu cần; du lịch - dịch vụ - đô thị; công nghiệp hỗ trợ - công nghệ cao - đổi mới sáng tạo...

- Lý luận từ mô hình phát triển tuần hoàn kép.

Khái niệm "tuần hoàn kép" được nhiều quốc gia vận dụng nhằm nâng cao khả năng chống chịu của nền kinh tế trước các biến động toàn cầu. Về bản chất, mô hình này nhấn mạnh hai vòng tuần hoàn.

Tuần hoàn nội sinh, khai thác tối đa các nguồn lực bên trong: thị trường nội tỉnh; doanh nghiệp địa phương; nguồn nhân lực địa phương; hệ sinh thái đổi mới sáng tạo địa phương.

Tuần hoàn ngoại sinh, tăng cường kết nối với thị trường quốc tế, chuỗi giá trị toàn cầu, các trung tâm kinh tế lớn, các nhà đầu tư chiến lược.

Đối với Thanh Hóa, đây là hướng tiếp cận đặc biệt phù hợp bởi tỉnh vừa có thị trường hơn 4,3 triệu dân, vừa sở hữu cửa ngõ giao thương quốc tế là Cảng Nghi Sơn, sân bay Thọ Xuân, cửa khẩu Na Mèo, cùng hệ thống giao thông liên vùng ngày càng

hoàn thiện. Do đó, "tuần hoàn kép" trở thành cầu nối giữa tăng trưởng nội lực và hội nhập quốc tế.

- Lý luận từ kinh tế đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.

Các lý thuyết tăng trưởng hiện đại cho rằng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và tri thức là nguồn lực quyết định năng suất dài hạn. Mô hình phát triển dựa trên vốn đầu tư và khai thác tài nguyên đang dần nhường chỗ cho mô hình phát triển dựa trên dữ liệu, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chất lượng nguồn nhân lực. Trong khi đó, doanh nghiệp tư nhân thường có khả năng thích ứng nhanh nhất với những thay đổi này. Vì vậy, lựa chọn khu vực kinh tế tư nhân làm chủ thể dẫn dắt chính là sự phù hợp với quy luật phát triển của nền kinh tế số và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

2.2. Cơ sở thực tiễn

Những tiềm năng, lợi thế đặc thù của Thanh Hóa là nền tảng để phát triển kinh tế tư nhân trong giai đoạn mới.

Trước hết, Thanh Hóa có lợi thế nổi bật về vị trí địa kinh tế và quy mô phát triển.

Thanh Hóa là một trong những tỉnh có diện tích và dân số lớn hàng đầu cả nước. Theo số liệu năm 2025, tỉnh có diện tích tự nhiên 11.114,74

km² và dân số hơn 4,3 triệu người, đứng trong nhóm địa phương đông dân nhất Việt Nam. Lực lượng lao động đạt gần 2,6 triệu người, chiếm khoảng trên 60% dân số.

Đặc biệt, Thanh Hóa có không gian phát triển rất đa dạng với đầy đủ các vùng miền: miền núi; trung du; đồng bằng; ven biển; biển đảo. Sự đa dạng này tạo điều kiện để phát triển đồng thời các ngành: công nghiệp; nông nghiệp; kinh tế biển; du lịch; logistics; dịch vụ thương mại.

Trong những năm gần đây, Thanh Hóa duy trì tốc độ tăng trưởng tương đối ấn tượng trong khu vực Bắc Trung Bộ. Năm 2025, tốc độ tăng trưởng GRDP đạt 8,27%, quy mô GRDP đạt 333,617 nghìn tỷ đồng, thu ngân sách đạt gần 55 nghìn tỷ đồng, đứng đầu khu vực Bắc Trung Bộ. Những con số này cho thấy, kinh tế Thanh Hóa đang có sức bật mạnh, khả năng tích lũy nguồn lực xã hội ngày càng lớn, thị trường địa phương ngày càng mở rộng, vai trò của doanh nghiệp tư nhân ngày càng rõ nét.

Đây là lợi thế hiếm có để xây dựng mô hình phát triển kinh tế đa ngành, đa trung tâm và liên kết vùng.

Thứ hai, Thanh Hóa có lợi thế lớn về hạ tầng giao thông, công nghiệp và logistics.

Một trong những lợi thế nổi bật nhất của Thanh Hóa hiện nay là hệ thống hạ tầng tương đối đồng bộ và đang tiếp tục được đầu tư mạnh. Hiện có tuyến cao tốc Bắc - Nam đi qua, hệ thống quốc lộ kết nối liên vùng, đường sắt Bắc - Nam đi qua, cảng hàng không Thọ Xuân, cảng Nghi Sơn.

Khu kinh tế Nghi Sơn đang trở thành cực tăng trưởng công nghiệp quan trọng của Bắc Trung Bộ. Theo thống kê năm 2025, riêng Khu kinh tế Nghi Sơn đóng góp khoảng 27,6% tổng giá trị sản xuất công nghiệp toàn tỉnh.

Thanh Hóa hiện cũng là một trong những trung tâm công nghiệp mới nổi của Việt Nam với các ngành chủ lực: lọc hóa dầu; năng lượng; vật liệu xây dựng; công nghiệp chế biến, chế tạo; công nghiệp hỗ trợ; logistics; du lịch.

Những yếu tố này tạo nền tảng rất thuận lợi để doanh nghiệp tư nhân mở rộng sản xuất, giảm chi phí logistics, tham gia chuỗi cung ứng, hình thành doanh nghiệp vệ tinh, từ đó có thể thu hút đầu tư quy mô lớn.

Thứ ba, lợi thế về nguồn lao động và thị trường tiêu dùng rất đáng kể.

Với hơn 4,3 triệu dân và gần 2,6 triệu lao động, Thanh Hóa có nguồn nhân lực dồi dào phục vụ cho phát triển các ngành kinh tế. Quy mô dân số lớn cũng tạo nên thị trường

tiêu dùng nội tỉnh rộng, thúc đẩy phát triển các ngành như thương mại, dịch vụ, bất động sản, hệ thống bán lẻ, kinh tế đô thị...

Đây là lợi thế rất quan trọng trong thu hút đầu tư tư nhân, nhất là trong bối cảnh nhiều địa phương đang thiếu hụt lao động và quy mô thị trường nhỏ.

Thứ tư, Thanh Hóa có tiềm năng lớn về kinh tế biển và logistics.

Thanh Hóa có đường bờ biển dài 102km cùng hệ thống cảng biển và khu công nghiệp ven biển đang phát triển mạnh. Đây là điều kiện thuận lợi để phát triển: kinh tế cảng; logistics biển; công nghiệp ven biển; chế biến thủy sản; du lịch biển; năng lượng tái tạo.

Sự phát triển của Nghi Sơn đang tạo nên trung tâm kinh tế biển quy mô lớn với khả năng kết nối mạnh mẽ giữa công nghiệp, dịch vụ cảng biển, xuất nhập khẩu, logistics.

Điều này mở ra không gian phát triển rất lớn cho khu vực doanh nghiệp tư nhân trong các lĩnh vực vận tải, kho bãi, dịch vụ logistics, công nghiệp hỗ trợ, thương mại quốc tế.

Thứ năm, lợi thế về nông nghiệp và vùng nguyên liệu còn rất lớn.

Mặc dù đang công nghiệp hóa mạnh mẽ, nhưng Thanh Hóa vẫn là địa phương có tiềm năng nông nghiệp

lớn. Năm 2025, tổng diện tích gieo trồng đạt khoảng 388,8 nghìn ha, sản lượng lương thực đạt khoảng 1,5 triệu tấn, hơn 4.474 ha đất được tích tụ để phát triển nông nghiệp quy mô lớn và công nghệ cao.

Điều đó cho thấy, Thanh Hóa là tỉnh có nhiều điều kiện phát triển nông nghiệp công nghệ cao, chăn nuôi tập trung quy mô lớn, lâm nghiệp, dược liệu và chế biến nông sản. Đây là nền tảng quan trọng để hình thành các doanh nghiệp tư nhân chế biến sâu, xuất khẩu nông sản, phát triển chuỗi giá trị nông nghiệp, kinh tế tuần hoàn, phát triển nông nghiệp xanh.

Thứ sáu, Thanh Hóa có tiềm năng lớn về du lịch và dịch vụ.

Thanh Hóa sở hữu hệ thống tài nguyên du lịch đa dạng về du lịch biển, du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng, du lịch văn hóa - lịch sử. Nhiều điểm đến nổi bật như Sầm Sơn, Pù Luông, Lam Kinh, Thành Nhà Hồ, Đền Bà Triệu, Suối cá thần Cẩm Lương... đang ngày càng thu hút mạnh khách du lịch trong và ngoài nước. Năm 2025, tổng doanh thu du lịch của tỉnh đạt khoảng 45,6 nghìn tỷ đồng, tăng gần 35% so với năm trước; lượng khách du lịch đạt khoảng 12,5 triệu lượt.

Du lịch và dịch vụ đang mở ra dư địa lớn cho doanh nghiệp tư nhân

đầu tư vào nghỉ dưỡng, khách sạn, nhà hàng, kinh tế đêm, dịch vụ giải trí, thương mại và vận tải du lịch.

Tuy kinh tế tư nhân ở Thanh Hóa đang có bước phát triển mạnh mẽ, đóng góp lớn trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, nhưng trong điều kiện hiện nay, có nhiều thách thức, rào cản:

- *Rào cản về quy mô và năng lực nội tại của doanh nghiệp tư nhân.*

Phần lớn doanh nghiệp tư nhân ở Thanh Hóa là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, vốn ít, công nghệ hạn chế, năng lực quản trị yếu, khả năng mở rộng thị trường thấp. Hệ quả là, thiếu doanh nghiệp “đầu tàu” dẫn dắt chuỗi giá trị, khó hình thành hệ sinh thái doanh nghiệp mạnh, khả năng cạnh tranh với doanh nghiệp ngoài tỉnh và doanh nghiệp FDI còn hạn chế.

Trong khi đó, năng lực quản trị và chiến lược kinh doanh yếu. Nhiều doanh nghiệp vẫn quản lý theo kinh nghiệm, thiếu quản trị hiện đại gắn với chuyển đổi số, thiếu chiến lược dài hạn, thụ thuộc nhiều vào quan hệ và thị trường ngắn hạn.

- *Rào cản về liên kết chuỗi giá trị và cấu trúc sản xuất.*

Liên kết giữa doanh nghiệp trong tỉnh còn lỏng lẻo, ít liên kết ngang giữa các doanh nghiệp cùng ngành, thiếu hiệp hội ngành nghề

mạnh, thiếu cơ chế hợp tác sản xuất - phân phối. Liên kết với doanh nghiệp FDI còn yếu, mặc dù Thanh Hóa có các dự án FDI lớn, đặc biệt trong công nghiệp tại Khu kinh tế Nghi Sơn, nhưng doanh nghiệp tư nhân nội địa tham gia chuỗi cung ứng còn hạn chế, tỷ lệ nội địa hóa thấp, doanh nghiệp vệ tinh chưa phát triển mạnh. Bên cạnh đó, công nghiệp hỗ trợ chưa hình thành rõ nét, thiếu doanh nghiệp sản xuất linh kiện, phụ trợ, phụ thuộc vào nhập khẩu hoặc doanh nghiệp ngoài tỉnh.

- *Rào cản về thể chế, môi trường đầu tư và thủ tục hành chính.*

Mặc dù đã cải thiện các thủ tục hành chính, nhưng thời gian xử lý thủ tục đất đai, đầu tư còn kéo dài, quy trình còn nhiều bước trung gian, thiếu đồng bộ. Tiếp cận đất đai và mặt bằng sản xuất còn khó khăn, quỹ đất sạch cho doanh nghiệp tư nhân chưa nhiều, chi phí giải phóng mặt bằng cao, thủ tục thuê đất trong khu công nghiệp còn phức tạp. Tiếp cận tín dụng còn hạn chế, doanh nghiệp nhỏ khó đáp ứng điều kiện vay, thiếu tài sản thế chấp, hệ thống bảo lãnh tín dụng chưa phát huy hiệu quả.

- *Rào cản về nguồn nhân lực và khoa học - công nghệ.*

Dù có lực lượng lao động lớn, nhưng tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp, thiếu lao động kỹ thuật cao,

thiếu kỹ năng số và ngoại ngữ, thiếu đội ngũ quản trị doanh nghiệp hiện đại, thiếu kỹ năng quản trị theo chuỗi cung ứng... Mức độ đổi mới sáng tạo còn thấp, ít doanh nghiệp đầu tư R&D, ứng dụng công nghệ còn chậm, liên kết giữa doanh nghiệp - viện nghiên cứu - trường đại học còn yếu.

- *Rào cản về không gian phát triển và mất cân đối vùng.*

Thanh Hóa có sự chênh lệch rõ rệt, khu vực ven biển và đô thị phát triển nhanh, miền núi và vùng sâu còn nhiều khó khăn. Điều này dẫn đến doanh nghiệp tập trung chủ yếu ở vùng thuận lợi, khó hình thành mạng lưới sản xuất phân bố rộng, hạn chế lan tỏa tăng trưởng.

Mặc dù có tiềm năng phát triển đa cực, nhưng liên kết giữa các trung tâm còn yếu, thiếu hạ tầng kết nối mềm (logistics, dữ liệu, dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp, chưa hình thành “chuỗi đô thị - công nghiệp - dịch vụ” đồng bộ.

Những rào cản trên cho thấy: vấn đề của kinh tế tư nhân Thanh Hóa không chỉ là “thiếu vốn hay thiếu doanh nghiệp”, mà mang tính hệ thống, liên quan đồng thời đến thể chế - thị trường - nhân lực - công nghệ - không gian phát triển.

Do đó, để phát triển mạnh khu vực kinh tế tư nhân, Thanh Hóa

không chỉ cần hỗ trợ doanh nghiệp đơn lẻ, mà phải chuyển sang tư duy xây dựng hệ sinh thái doanh nghiệp, phát triển chuỗi giá trị, hình thành cực tăng trưởng; cải cách thể chế đồng bộ, kết nối vùng và liên kết ngành.

3. Đề xuất mô hình phát triển kinh tế tư nhân ở tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn mới

Từ các nghiên cứu trên, có thể đề xuất Mô hình phát triển kinh tế tư nhân tỉnh Thanh Hóa tổng quát là **“Kinh tế tư nhân dẫn dắt - Tuần hoàn kép - Tam cực tăng trưởng”**. Mô hình được cấu thành bởi các nội dung chính:

* **Kinh tế tư nhân dẫn dắt:**

- Dẫn dắt tăng trưởng kinh tế; dẫn dắt đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và nâng cao năng suất lao động; dẫn dắt hình thành các chuỗi giá trị và hệ sinh thái doanh nghiệp, tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp lớn với doanh nghiệp nhỏ và vừa; dẫn dắt huy động và phân bổ nguồn lực xã hội, nâng cao hiệu quả đầu tư; dẫn dắt hội nhập và mở rộng thị trường, tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu; dẫn dắt phát triển bền vững, gắn tăng trưởng kinh tế với bảo vệ môi trường và trách nhiệm xã hội.

- Dự trên 05 nguyên tắc phát triển: lấy kinh tế tư nhân làm động lực; thúc đẩy đổi mới sáng tạo và

chuyển đổi số; liên kết chuỗi giá trị; phát triển xanh, bền vững; hội nhập quốc tế.

- Hệ sinh thái doanh nghiệp 3 tầng: doanh nghiệp đầu đàn - doanh nghiệp liên kết - doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh và startup.

- 07 lĩnh vực kinh tế tư nhân mũi nhọn: công nghiệp chế biến chế tạo; logistics và cảng biển; du lịch, dịch vụ chất lượng cao; kinh tế biển và năng lượng; nông nghiệp công nghệ cao; công nghệ số; thương mại và xuất khẩu.

- 07 nền tảng hỗ trợ: thể chế, hạ tầng, nhân lực, khoa học công nghệ, chuyển đổi số, tài chính và xúc tiến thương mại.

*** Tuần hoàn kép:**

- Lấy tuần hoàn nội tỉnh làm nền tảng, thúc đẩy liên kết chặt chẽ giữa sản xuất, chế biến, phân phối và tiêu dùng, hình thành các chuỗi giá trị bền vững.

- Mở rộng tuần hoàn liên vùng và quốc tế, tăng cường kết nối với các trung tâm kinh tế trong nước và chuỗi giá trị toàn cầu thông qua đầu tư, thương mại, du lịch, logistics và xuất khẩu.

- Kết hợp hài hòa giữa cung và cầu, vừa nâng cao năng lực sản xuất, vừa phát triển mạnh thị trường tiêu dùng trong nước và thị trường quốc tế.

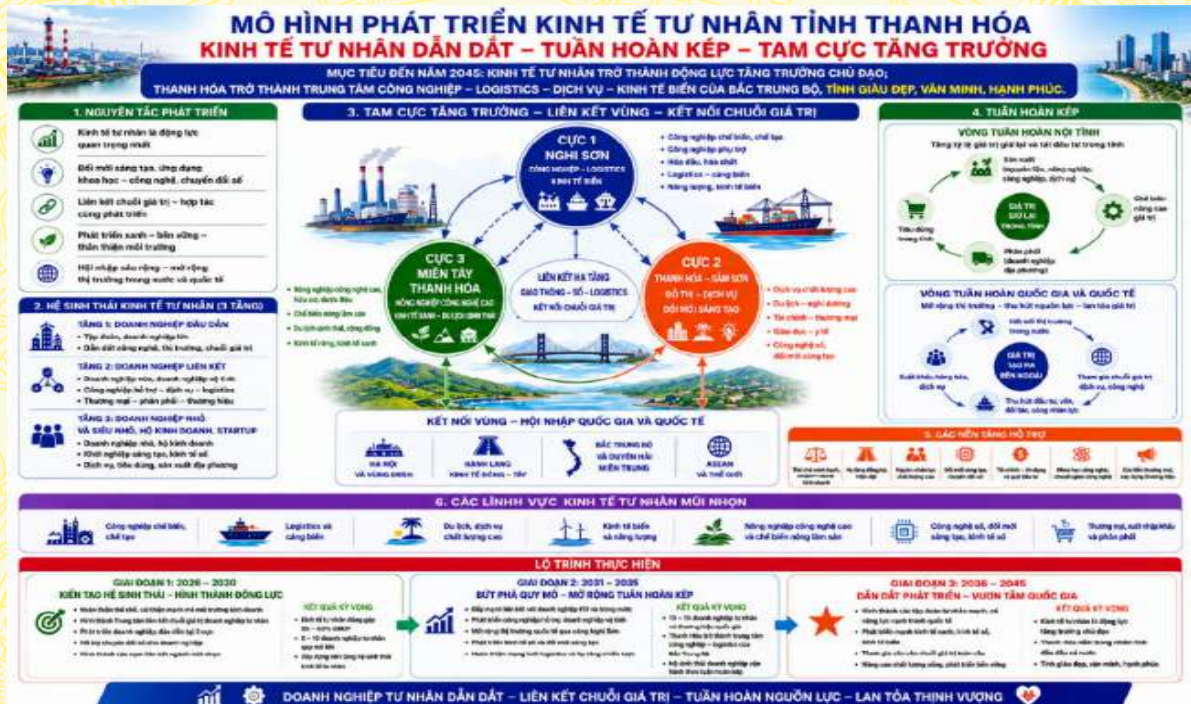
- Thúc đẩy tuần hoàn hiệu quả các nguồn lực, bảo đảm vốn, lao động, đất đai, công nghệ và dữ liệu được lưu chuyển, phân bổ và sử dụng tối ưu theo cơ chế thị trường.

- Xây dựng nền kinh tế có khả năng tự cường và thích ứng, nâng cao sức chống chịu trước các biến động bên ngoài trên cơ sở phát huy nội lực và tận dụng hiệu quả các nguồn lực quốc tế.

- Thực hiện tuần hoàn xanh gắn với phát triển bền vững, thúc đẩy chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, sử dụng hiệu quả tài nguyên, giảm phát thải và phát triển kinh tế tuần hoàn.

*** Tam cực tăng trưởng:**

- Phát triển Khu kinh tế Nghi Sơn trở thành cực tăng trưởng công nghiệp và logistics, là trung tâm công nghiệp nặng, năng lượng, hóa dầu, cảng biển và dịch vụ logistics có sức cạnh tranh quốc gia và khu vực.



(Mô hình do AI tạo theo ý tưởng của tác giả)

- Xây dựng Hạc Thành - Sầm Sơn trở thành cực tăng trưởng đô thị, dịch vụ và đổi mới sáng tạo, phát triển mạnh các ngành thương mại, tài chính, giáo dục, y tế, du lịch và kinh tế số.

- Phát triển khu vực miền Tây Thanh Hóa trở thành cực tăng trưởng xanh và bền vững, khai thác hiệu quả tiềm năng về nông nghiệp công nghệ cao, lâm nghiệp, dược liệu, du lịch sinh thái và kinh tế cửa khẩu.

Mục tiêu cuối cùng là hình thành một hệ sinh thái kinh tế tư nhân năng động, có năng lực cạnh tranh cao, khai thác hiệu quả các lợi thế đặc thù của Thanh Hóa, đưa tỉnh trở thành trung tâm công nghiệp, logistics, dịch vụ và kinh tế biển của Bắc Trung Bộ, đồng thời trở thành

một cực tăng trưởng quan trọng của khu vực và cả nước.

Dưới đây là Mô hình phát triển kinh tế tư nhân tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn phát triển mới “*Kinh tế tư nhân dẫn dắt - Tuần hoàn kép - Tam cực tăng trưởng*”, gồm các yếu tố cùng với lộ trình thực hiện.

Tóm lại, mô hình “*Kinh tế tư nhân dẫn dắt - Tuần hoàn kép - Tam cực tăng trưởng*” là sự kết hợp giữa lý thuyết cực tăng trưởng, lý thuyết tuần hoàn kép và lý thuyết hệ sinh thái doanh nghiệp hiện đại. Mô hình không chỉ phù hợp với điều kiện thực tiễn của Thanh Hóa mà còn đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững, dựa trên đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế. Đây có thể trở thành khung định hướng chiến lược cho phát triển kinh tế tư nhân của tỉnh trong giai đoạn 2026-2045, góp phần hiện thực

hóa mục tiêu đưa Thanh Hóa trở thành tỉnh giàu đẹp, văn minh, hạnh phúc và là cực tăng trưởng của khu vực Bắc Trung Bộ.

Trên đây mới chỉ là nghiên cứu ban đầu của tác giả, mong được sự góp ý của bạn đọc./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIV nhiệm kỳ 2026 - 2031.
2. Nghị quyết số 58-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị khóa XII.
3. Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị khóa XIII.
4. Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XX nhiệm kỳ 2025 -2030.
5. Báo cáo số 252-BC/TU ngày 23/6/2026 của Tỉnh ủy Thanh Hóa về Tình hình thực hiện các Nghị quyết chiến lược của Bộ Chính trị trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa.

NGHIÊN CỨU, XÂY DỰNG TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO VÀ SỨC CHIẾN ĐẤU CỦA TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG HIỆN NAY

TS. Lê Văn Phong

Trưởng phòng, Phòng Quản lý đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học

Tổ chức cơ sở đảng (TCCSD) là tổ chức cơ sở của Đảng, được thành lập ở các đơn vị cơ sở, nơi trực tiếp thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; là cầu nối giữa Đảng với quần chúng nhân dân; là nơi duy trì mối liên hệ mật thiết giữa Đảng với dân. Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam, chỉ rõ “Tổ chức cơ sở đảng (chi bộ cơ sở, đảng bộ cơ sở) là nền tảng của đảng, là hạt nhân chính trị ở cơ sở”. Nhiệm vụ của TCCSD là chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; đề ra chủ trương, nhiệm vụ chính trị của đảng bộ, chi bộ và lãnh đạo thực hiện có hiệu quả; xây dựng đảng bộ, chi bộ trong sạch, vững mạnh toàn diện; thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ; nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng; thực hiện tự phê bình và phê bình; giữ gìn kỷ luật và tăng cường đoàn kết thống nhất trong Đảng; thường xuyên giáo dục, rèn luyện và quản lý đảng viên; nâng cao phẩm chất, đạo đức cách mạng, tính chiến đấu, năng lực công tác - đây là nhiệm vụ cốt yếu đối với mỗi TCCSD.

Để thực hiện tốt vị trí, vai trò, nhiệm vụ của TCCSD, yêu cầu nâng

cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSD là vấn đề có tính quy luật, tất yếu khách quan. Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSD là một chỉnh thể thống nhất, không tách rời nhau, là hai mặt của một vấn đề. Nếu không có năng lực lãnh đạo, thì không thể có sức chiến đấu và không có sức chiến đấu thì không thể lãnh đạo. Tuy nhiên, để xác định đúng về năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSD, cần tiếp tục đẩy mạnh công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận, xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSD. Trong khuôn khổ của bài viết này, chúng tôi xin được nghiên cứu, trao đổi bước đầu về xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSD hiện nay.

Hiện nay, có nhiều cách tiếp cận khác nhau về tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSD, điều này xuất phát từ phạm vi, đối tượng lãnh đạo của TCCSD rất đa dạng, phong phú, cụ thể như: (1) Cách tiếp cận theo chức năng, nhiệm vụ của TCCSD; (2) Cách tiếp cận theo các yếu tố cấu thành năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu; (3) Cách tiếp cận từ nội

dung lãnh đạo; (4) Cách tiếp cận từ lĩnh vực lãnh đạo; (5) Tiếp cận theo chất lượng tổ chức đảng và đội ngũ đảng viên; (6) Tiếp cận theo kết quả và hiệu quả lãnh đạo (7) Tiếp cận theo năng lực cầm quyền của Đảng trong điều kiện mới; (8) Tiếp cận theo mức độ tín nhiệm và ảnh hưởng xã hội. Mỗi cách tiếp cận của các nhà nghiên cứu đều dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn vững chắc, phương pháp tiếp cận phù hợp. Tuy nhiên, các cách tiếp cận và kết quả nghiên cứu trên về tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng còn chung chung, chưa đi vào nghiên cứu cụ thể về tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSD. Để tiếp tục nghiên cứu, góp phần làm rõ hơn về tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSD, chúng tôi tập trung nghiên cứu làm rõ 2 nhóm tiêu chí đó là: Nhóm tiêu chí về năng lực lãnh đạo của TCCSD và nhóm tiêu chí về sức chiến đấu của TCCSD.

Nhóm tiêu chí năng lực lãnh đạo của TCCSD:

Năng lực lãnh đạo của TCCSD là khả năng nhận thức, quán triệt, vận dụng đúng đắn, sáng tạo chủ trương, đường lối của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; đề ra nghị quyết, nhiệm vụ chính trị phù hợp với thực

tiễn tại địa phương, đơn vị; khả năng lãnh đạo cơ quan, đơn vị, các đoàn thể; khả năng tuyên truyền, giáo dục, vận động nhân dân tổ chức thực hiện; khả năng kiểm tra, giám sát, tổng kết, rút kinh nghiệm; bổ sung, hoàn thiện nghị quyết, nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị.

Nhóm tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo của TCCSD gồm:

Một là, tiêu chí đánh giá năng lực nghiên cứu, vận dụng; cụ thể hóa, đề ra các chủ trương, nghị quyết, kết luận của TCCSD đúng đắn, phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương, đơn vị.

Một trong những phương thức lãnh đạo quan trọng của tổ chức đảng là đề ra và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, nghị quyết ... Các cấp ủy đảng, nhất là TCCSD phải “Kịp thời thể chế hóa, cụ thể hóa chủ trương đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước...”¹ sát với đặc điểm, tình hình của địa phương, đơn vị. Từ thực tiễn cách mạng của dân tộc ta đã chứng minh, sự thành công của cách mạng luôn bắt nguồn từ việc Đảng đề ra đường lối, chủ trương đúng đắn và quyết tâm, quyết liệt, sáng tạo trong tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương. Theo đó, tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo của TCCSD về nghiên cứu,

¹ Đảng cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. CTQGST, H, 2021, t.1, tr.180.

vận dụng; cụ thể hóa, đề ra các chủ trương, nghị quyết, kết luận đúng đắn, phù hợp với địa phương, đơn vị, cần tập trung vào các nội dung: (1) Năng lực *nghiên cứu, quán triệt, vận dụng* sáng tạo chủ trương, đường lối của Đảng; pháp luật của nhà nước đi vào thực tiễn đời sống nhân dân. (2) Năng lực *cụ thể hóa đường lối*, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước, thành nghị quyết, nhiệm vụ chính trị phù hợp với thực tiễn của địa phương, đơn vị.

Từ đó, yêu cầu TCCSD phải nhận thức một cách đầy đủ, toàn diện và sâu sắc đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; am hiểu điều kiện thực tế của địa phương, đơn vị; thấu hiểu tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân; có tư duy, tầm nhìn để xác định mục tiêu, nhiệm vụ phát triển của địa phương, đơn vị đúng đắn, phù hợp.

Hai là, tiêu chí đánh giá năng lực tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục cán bộ, đảng viên và Nhân dân thấu triệt các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục là biện pháp, cách thức hữu hiệu, mạnh mẽ, sắc bén để đưa đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước đi vào thực tiễn đời sống Nhân dân; bảo đảm sự lãnh đạo

của Đảng đối với toàn xã hội; tạo sự thống nhất trong ý chí và hành động trong xã hội; cổ vũ nhân dân thực hiện thắng lợi mục tiêu, nhiệm vụ của địa phương, đơn vị. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa VI yêu cầu: “Các tổ chức đảng từ Trung ương đến chi bộ đều phải lấy công tác vận động và chăm lo lợi ích của quần chúng làm nội dung chủ yếu trong hoạt động của mình”². Theo đó, tiêu chí đánh giá năng lực tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục của TCCSD cần tập trung vào những nội dung như: (1) Năng lực *xây dựng kế hoạch* tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục. (2) Năng lực *xác định nội dung* tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục. (3) Năng lực *lựa chọn phương thức* tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục.

Từ đó, yêu cầu đặt ra đối với TCCSD là phải làm cho cán bộ, đảng viên và nhân dân “*Hiểu*”, “*Tin*”, “*Theo*” và “*Thực hiện*” chủ trương, đường lối của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; đảm bảo mọi chủ trương, nghị quyết đi vào cuộc sống; Nhân dân thực sự được tham gia xây dựng, kiểm tra, giám sát, phản biện xã hội; làm cho chủ trương, nghị quyết thực sự từ Nhân dân, phục vụ lợi ích của Nhân dân; đảm bảo cho “*hơi thở*” của cuộc sống đi vào nghị quyết. Đồng thời, mọi tổ chức đảng và đảng viên phải

² Đảng cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đảng Toàn tập, Nxb. CTQGST, H, 2007, t.50, tr.89.

trọng dân, gần dân, hiểu dân, học dân và có trách nhiệm với dân; nghe dân nói, nói dân hiểu, làm dân tin.

Ba là, tiêu chí đánh giá năng lực xây dựng tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ.

Từ thực tiễn đã chứng minh, mọi đường lối chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước có đi vào cuộc sống, có được Nhân dân đồng tình ủng hộ hay không, có trở thành phong trào cách mạng của quần chúng hay không, thì yếu tố có ý nghĩa quyết định, đó là vai trò, năng lực của tổ chức bộ máy; năng lực của đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Theo đó, tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo của TCCSD về xây dựng bộ máy và đội ngũ cán bộ cần tập trung vào những nội dung như:

- Năng lực về *xây dựng tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đội ngũ cán bộ kỷ cương, liêm chính.*

- Năng lực *xây dựng và tổ chức thực hiện quy chế làm việc*, chương trình hành động theo năm, theo nhiệm kỳ.

- Năng lực *phân công rõ trách nhiệm của từng bộ phận, từng tổ chức trong cơ quan, đơn vị* xây dựng tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh.

- Năng lực *xây dựng khối đoàn kết thống nhất* trong tổ chức đảng.

Bốn là, tiêu chí đánh giá sự “gương mẫu” của TCCSD và đảng viên.

Việc phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của tổ chức đảng và đảng viên là yêu cầu khách quan, bắt nguồn từ vị trí, vai trò, sứ mệnh lịch sử của Đảng; là một trong những nội dung quan trọng trong xây dựng Đảng về đạo đức. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền”³; do vậy, tiêu chí đánh giá sự gương mẫu của TCCSD cần tập trung vào những nội dung:

- Tiên phong gương mẫu làm trước, thực hành trước, nhất là những nhiệm vụ mới, nhiệm vụ khó, việc chưa có trong tiền lệ.

- Làm mẫu, làm mực thước, “*nói đi đôi với làm*”.

- Hướng dẫn cán bộ, đảng viên và Nhân dân làm theo.

Từ đó, yêu cầu TCCSD cần tiếp tục thực hiện nghiêm các quy định, quy chế làm việc; xác định rõ trách nhiệm tự giác, gương mẫu *học trước, làm trước* của người đứng đầu, cán bộ, đảng viên; đề cao vai trò tiên phong, gương mẫu của người đứng đầu; tăng cường kiểm tra, giám sát về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên.

Năm là, tiêu chí đánh giá năng lực kiểm tra, giám sát.

3 Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2011, t.1, tr.284

TCCSD phải duy trì sự đoàn kết, thống nhất; đảm bảo thực hiện dân chủ trong đảng bộ, chi bộ; giữ vững kỷ cương, kỷ luật của đảng bộ, chi bộ; phòng ngừa, ngăn chặn sự suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; khắc phục tình trạng vi phạm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng; phát hiện, làm rõ những thiếu sót, khuyết điểm để uốn nắn, khắc phục và xử lý. Tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo của TCCSD về kiểm tra, giám sát cần tập trung vào những nội dung như: (1) Năng lực xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát. (2) Năng lực tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát đối với tổ chức đảng và đảng viên. (3) Năng lực phát hiện dấu hiệu vi phạm của tổ chức đảng và đảng viên. (4) Năng lực chủ động phòng ngừa, ngăn chặn các hành vi vi phạm của tổ chức đảng và đảng viên.

Nhóm tiêu chí về sức chiến đấu của TCCSD

Sức chiến đấu của TCCSD là sức mạnh tổng hợp về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ, là sự thống nhất về ý chí và hành động, nhằm tạo nên sức mạnh, sức bền nội tại của TCCSD, là ý chí vượt lên trong mọi hoàn cảnh để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ, là khả năng đấu tranh với

các thế lực thù địch trên mọi lĩnh vực chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ; bảo vệ trong sạch nội bộ, là tính tiên phong, gương mẫu của đảng viên, là sự gắn kết Đảng với quần chúng và uy tín của Đảng trong quần chúng.

Nhóm tiêu chí đánh giá sức chiến đấu của TCCSD bao gồm:

Một là, tiêu chí đánh giá về trình độ giác ngộ, bản lĩnh chính trị của đội ngũ đảng viên, cấp ủy viên trước mọi biến động của tình hình chính trị - xã hội. Đây là một trong những nội dung đặc biệt quan trọng của nội hàm nâng cao sức chiến đấu của TCCSD. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Nâng cao trình độ lý luận và chính trị, cải tạo mình là một việc trường kỳ và gian khổ. Nhưng đó là một công tác chủ chốt trong việc xây dựng Đảng mà mỗi đảng viên phải cố gắng”⁴.

Nội hàm bản lĩnh chính trị thể hiện ở sự kiên định - bảo vệ - phát triển.

- Trước hết là *kiên định*: (1) Kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; (2) Kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; (3) Kiên định đường lối đổi mới của Đảng; (4) Kiên định các nguyên tắc trong công tác xây dựng Đảng.

- Thứ hai là *bảo vệ*: Bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng; đấu chống lại

⁴ Hồ Chí Minh: Sđd, t7, tr.120.

các luận điệu xuyên tạc, lệch lạc, phản động, của các thế lực thù địch.

- Thứ ba là, *phát triển*: Nghiên cứu, tổng kết thực tiễn về thực hiện các chủ trương của Đảng; chính sách của Nhà nước tại địa phương, đơn vị, góp phần bổ sung, phát triển nền tảng tư tưởng của Đảng, nhất là các chủ trương, đường lối của Đảng; nghị quyết, kết luận của TCCSĐ.

Hai là, tiêu chí đánh giá về sức đề kháng trước âm mưu, thủ đoạn của các thế lực thù địch. Nội hàm *sức đề kháng* thể hiện ở việc *phát hiện - đấu tranh - vượt khó*.

- Khả năng *phát hiện*: TCCSĐ phát hiện, nhận biết những âm mưu, thủ đoạn chống phá cách mạng nước ta của các thế lực thù địch.

- Khả năng *đấu tranh*: TCCSĐ đấu tranh, phản bác các luận điệu xuyên tạc, sai trái, thù địch;

- Khả năng *vượt khó*: TCCSĐ vượt qua mọi khó khăn, thách thức giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng trong mọi hoàn cảnh.

Ba là, tiêu chí đánh giá về sức khắc phục những hạn chế, yếu kém. Nội hàm *sức khắc phục* thể hiện ở sự *nhận biết - sửa chữa - tiến bộ*.

- Trước tiên là khả năng *nhận biết*: TCCSĐ nhận biết những hạn chế, yếu kém trong tổ chức đảng và đảng viên; nhận biết những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối

sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ.

- Khả năng *sửa chữa*: TCCSĐ và đảng viên nghiêm túc sửa chữa những hạn chế, yếu kém; tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong công tác xây dựng Đảng.

- Khả năng *tiến bộ*: Từ việc nhận biết đến nghiên cứu sửa chữa những hạn chế, yếu kém sẽ giúp cho TCCSĐ và đảng viên không ngừng hoàn thiện và tiến bộ, thực sự là đạo đức, là văn minh”.

Bốn là, tiêu chí đánh giá về khả năng tự phê bình và phê bình. Nội hàm khả năng *tự phê bình và phê bình* thể hiện ở việc *chủ động, tự giác - dũng khí - liêm sỉ*.

Mỗi TCCSĐ và đảng viên phải chủ động, tự giác thực hành tự phê bình và phê bình như “*soi gương, rửa mặt hằng ngày*”. TCCSĐ và đảng viên chủ động, tự giác, có dũng khí đấu tranh thẳng thắn, chân tình; đề cao tính *liêm sỉ*, không tranh công, đổ tội; phải chịu trách nhiệm cá nhân. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “Chúng ta không sợ sai lầm, chỉ sợ phạm sai lầm mà không quyết tâm sửa chữa. Muốn sửa chữa cho tốt thì phải sẵn sàng nghe quần chúng phê bình và thật thà tự phê bình. Không chịu nghe phê bình và không tự phê bình thì nhất định lạc hậu, thoái bộ. Lạc

hậu, thoái bộ sẽ bị quần chúng bỏ rơi”⁵.

Năm là, tiêu chí đánh giá về tự chính đốn, tự đổi mới.

Nội hàm *tự chính đốn, tự đổi mới* thể hiện ở việc *nghiên cứu - tổng kết - đổi mới phương thức lãnh đạo*. Đảng ta chỉ rõ: “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh”⁶. Từ đó tiếp tục nâng cao năng lực tổng kết thực tiễn; nghiên cứu lý luận, phát triển trí tuệ, tư duy, tầm nhìn của mỗi TCCSĐ; đổi mới phương thức lãnh đạo của TCCSĐ phải đồng bộ với đổi mới tổ

chức và hoạt động của hệ thống chính trị, đổi mới kinh tế, thực hành dân chủ trong tổ chức và hoạt động của Đảng.

Như vậy, vấn đề về nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng nói chung, của TCCSĐ nói riêng không phải là vấn đề mới. Nhưng, đề xây dựng được tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSĐ luôn là vấn đề mới, được đặt ra mang tính cấp thiết hiện nay, nhằm làm cơ sở đánh giá, đề xuất giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của TCCSĐ./.

⁵ Hồ Chí Minh: Sđd, t11, tr.608-609.

⁶ Đảng cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. CTQGST, H, 2021, t.1, tr.95.

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HOÁ GÓP PHẦN ĐẠT CHUẨN MỨC 2 TRƯỚC NĂM 2030

Dương Thị Bảo Anh

Trưởng khoa, Khoa Xây dựng Đảng

Cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ luôn có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự nghiệp cách mạng. Nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác này, trong những năm qua, dưới hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, sự lãnh đạo của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ, Ban Giám hiệu nhà trường đã quan tâm thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên như: chọn cử giảng viên tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và trình độ lý luận chính trị; tạo điều kiện để giảng viên đi nghiên cứu thực tế ở địa phương, cơ sở để nâng cao kiến thức thực tiễn; lãnh đạo các khoa chuyên môn tăng cường tổ chức sinh hoạt chuyên môn, góp ý bài giảng, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính chủ động, tích cực của người học; tổ chức có hiệu quả hội thi giáo viên dạy giỏi cấp trường, lựa chọn, bồi dưỡng giảng viên tham gia Hội thi giáo viên dạy giỏi do Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh tổ chức...

Nhờ đó, hiện nay, Trường có 56/56 giảng viên đạt trình độ thạc sỹ trở



lên. Trong đó, có 08 tiến sĩ (14,28%) và 07 nghiên cứu sinh (12,5%); 56/56 giảng viên có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên, trong đó, 53 người (đạt 94,64%) có trình độ Cao cấp lý luận chính trị; 56/56 giảng viên được trang bị kiến thức kinh điển Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Phương pháp dạy - học được đổi mới theo mô hình 3 tăng (chủ động gắn kết; tương tác, thảo luận; xử lý, tổng kết) 3 giảm (thụ động, độc thoại, lý thuyết), từng bước khắc phục tình trạng ngại học, lười học lý luận chính trị của học viên.

Nhờ xây dựng được đội ngũ giảng viên nêu trên nên chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của Nhà trường không ngừng được nâng lên, góp phần chuẩn hoá và nâng cao phẩm chất, năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở các cơ quan, địa phương, cơ sở.

Hoạt động nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của Nhà trường cũng phát triển tương đối toàn diện. Chỉ tính trong giai đoạn 2020-2025, Nhà trường có 05 đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh được nghiệm thu và đánh giá đạt trở lên; đang triển khai nghiên cứu 06 đề tài khoa học cấp tỉnh; nghiên cứu thành công 28 đề tài, đề án cấp trường. Tổ chức thành công 01 hội thảo khoa học cấp bộ, 13 hội thảo khoa học cấp tỉnh, 30 hội thảo khoa học cấp trường. Xuất bản 35 cuốn sách tham khảo, chuyên khảo và tài liệu bồi dưỡng. Thực hiện 10 nhiệm vụ tổng kết thực tiễn cấp tỉnh. Phát hành 20 số/30.000 cuốn tập san phục vụ công tác lãnh đạo, quản lý của cấp uỷ, chính quyền cấp xã. Kết quả nghiên cứu khoa học của cán bộ, giảng viên nhà trường đã góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; cung cấp luận cứ khoa học, kiến nghị với Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh kịp thời có giải pháp tháo gỡ điểm nghẽn, bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách, nhân rộng mô hình hay, cách làm sáng tạo, góp phần thúc đẩy sự phát triển của tỉnh.

Những kết quả đạt được trong xây dựng đội ngũ giảng viên nhà trường đã góp phần quan trọng xây dựng Trường đạt chuẩn mức 1 theo Quy định số 11-QĐ/TW của Ban Bí thư, trong

nhóm các trường dẫn đầu cả nước.

Tuy nhiên, công tác xây dựng đội ngũ giảng viên vẫn còn khó khăn, hạn chế nhất định: Hình thức đưa giảng viên đi nghiên cứu thực tế chưa thật sự phong phú, hiệu quả. Việc đưa cán bộ, giảng viên đi nghiên cứu thực tế có kỳ hạn ở cơ sở theo quy định của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh chưa được thực hiện; chế độ, chính sách chưa đủ tạo động lực thúc đẩy giảng viên đi học tiến sỹ. Vì vậy, trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên chưa đồng đều. Đặc biệt, số giảng viên có trình độ tiến sỹ còn ít; một bộ phận thiếu kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn. Phương pháp giảng dạy lý luận chính trị của nhiều giảng viên chưa thật sự đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý thuyết với thực hành, giữa học tập lý luận với rèn luyện phát triển kỹ năng và xử lý tình huống cho học viên. Kỹ năng sử dụng AI vào giảng dạy còn hạn chế. Đối chiếu với yêu cầu trường chuẩn mức 2 theo Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 của Ban Bí thư, hiện nay, tiêu chí về đội ngũ giảng viên vẫn còn nhiều chỉ tiêu chưa đạt. Điều này ảnh hưởng nhất định đến chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; chất lượng công tác nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và sự phát triển của Nhà trường.

Đất nước bước vào kỷ nguyên mới,

quán triệt quan điểm chỉ đạo “... không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên thật sự tiêu biểu về bản lĩnh chính trị, phẩm chất, năng lực và uy tín”¹ theo tinh thần Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV; khâu đột phá về “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực, uy tín, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì sự phát triển của tỉnh ...”² của Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, Đảng uỷ, Ban Giám hiệu nhà trường cần tiếp tục xây dựng đội ngũ giảng viên thông qua một số giải pháp cơ bản sau đây:

Thứ nhất, tiếp tục làm tốt công tác tư tưởng, nâng cao nhận thức cho giảng viên về ý nghĩa, tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ trong giai đoạn hiện nay. Từ đó, phát huy tinh thần trách nhiệm của mỗi người trong việc tự học tập, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ. Đồng thời, chỉ đạo các khoa tăng cường sinh hoạt chuyên môn, đổi mới phương pháp, ứng dụng khoa học công nghệ, sử dụng AI trong giảng dạy phù hợp với mô hình lớp học 2 giảng viên/lớp; thực hiện nghiêm hoạt động kiểm tra, thanh tra

giờ giảng; tổ chức có hiệu quả hội thi giảng viên dạy giỏi cấp khoa, cấp trường và tích cực tham gia hội thi giảng viên dạy giỏi do Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh tổ chức, nhằm nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ, giảng viên.

Thứ hai, tiếp tục rà soát, đánh giá toàn diện chất lượng đội ngũ giảng viên. Từ đó, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên theo mục tiêu, chỉ tiêu cụ thể của từng giai đoạn và hằng năm để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đồng thời, kiên trì đề xuất Ban Thường vụ Tỉnh uỷ kịp thời bổ sung cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ, giảng viên nhà trường đi học tiến sỹ. Từng bước xây dựng đội ngũ giảng viên có đủ phẩm chất, năng lực nhà giáo, nhà khoa học lý luận để thích ứng với xu hướng chuyển từ đào tạo là cơ bản sang bồi dưỡng, cập nhật kiến thức và kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các ngành, địa phương, cơ sở.

Thứ ba, tiếp tục nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn cho đội ngũ cán bộ, giảng viên. Khuyến khích, tạo điều kiện để giảng viên tích cực tham gia nghiên cứu khoa

¹ Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV. Tập 1. Nxb. Chính trị quốc gia sự thật (2026), tr 83.

² Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thanh Hoá lần thứ XX. Nxb Thanh Hoá (2026), tr 46.

học, tổng kết thực tiễn. Đồng thời, tiếp tục đổi mới nhiệm vụ khoa học theo hướng lựa chọn các vấn đề nghiên cứu gắn chặt với yêu cầu phát triển của Trường, của Tỉnh. Theo đó, đề tài khoa học, nhiệm vụ tổng kết thực tiễn cấp trường phải phục vụ thiết thực cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Nhà trường trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp. Đề tài khoa học, nhiệm vụ tổng kết thực tiễn cấp tỉnh phải tập trung phục vụ công tác tham mưu tư vấn chính sách, cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định và tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách của Tỉnh.

Thứ tư, tiếp tục đa dạng hoá các hình thức đưa giảng viên đi nghiên cứu thực tế ở cơ sở. Thực hiện tốt công tác phối hợp, liên kết với Ban Tổ chức Tỉnh uỷ và các địa phương để tham mưu cho Tỉnh uỷ chọn cử giảng viên đi nghiên cứu thực tế có thời hạn tại các xã, phường trong tỉnh nhằm bổ sung kiến thức thực tiễn và đáp ứng yêu cầu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, viên chức theo Quy định 396-QĐ/TW của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn.

Thứ năm, tiếp tục đổi mới công tác đánh giá, phân loại giảng viên đảm bảo đồng bộ, dựa trên vị trí việc làm và nhiệm vụ được phân công. Lấy thái độ,

trách nhiệm; chất lượng giảng dạy, nghiên cứu; hiệu quả tham mưu, phục vụ làm thước đo đánh giá. Qua đó, tạo căn cứ để thực hiện công tác khen thưởng cũng như các khâu trong công tác cán bộ đảm bảo khách quan, công bằng, tạo động lực thúc đẩy cán bộ, giảng viên vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Thứ sáu, tiếp tục thực hiện có hiệu quả việc xây dựng văn hóa trường Đảng, gắn với việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Chú trọng xây dựng tác phong, hình ảnh giảng viên mẫu mực trong dạy - học lý luận chính trị. Theo đó, mỗi giảng viên tiếp tục thực hiện “*Nghiêm về giờ giấc; đẹp về trang phục; chuẩn về phát ngôn; đúng mực trong ứng xử; quyết liệt trong đổi mới phương pháp giảng dạy và nghiên cứu khoa học*”, khẳng định được vai trò: *định hướng, đồng hành và truyền cảm hứng* cho học viên phát huy vị thế là chủ và vai trò làm chủ trong học tập, rèn luyện, phát triển phẩm chất, năng lực. Đồng thời, chăm lo xây dựng đội ngũ giảng viên thực sự gương mẫu, đoàn kết, trong sạch, vững mạnh, đi đầu trong việc phòng chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, những biểu hiện tự diễn biến, tự chuyển hoá trong nội bộ.

Có thể khẳng định rằng, việc thực hiện đồng bộ các giải pháp nêu trên sẽ

góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên nhà trường có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu xây dựng, phát triển Nhà trường đạt chuẩn mức 2 trước năm 2030, trong nhóm dẫn đầu cả nước. Đồng thời, góp phần hiện thực hoá mục tiêu “*Phấn đấu đến năm 2030 Thanh Hoá trong nhóm những tỉnh dẫn đầu cả nước, đến năm 2045 trở thành tỉnh giàu đẹp, văn minh, hạnh phúc*” mà Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX đã đề ra./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo tổng kết thực tiễn Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII và Kế hoạch số 10-KH/TW, ngày 06/6/2018 của Bộ Chính trị thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW về “*Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*”.
2. Báo cáo số 17-BC/TrCT ngày 31/12/2025 về kết quả công tác năm 2025, phương hướng, nhiệm vụ năm 2026

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC KIỂM TRA ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG, NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, GÓP PHẦN XÂY DỰNG VĂN HÓA LIÊM CHÍNH Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA

ThS. Nguyễn Ngọc Thắng

*PTP, Phòng Quản lý đào tạo, bồi dưỡng
và nghiên cứu khoa học*

Trong hệ thống lý luận về xây dựng Đảng và đạo đức cách mạng, “Liêm” và “Chính” là phẩm chất cốt lõi, là thước đo giá trị của cán bộ, đảng viên. Quán triệt Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng trong giai đoạn mới, văn hóa liêm chính tại Trường Đảng không đơn thuần là những quy định hành chính hay chế tài khô cứng. Bản chất của văn hóa này là sự thấm thấu các giá trị đạo đức, chuẩn mực ứng xử vào tư duy và hành động của mỗi cán bộ, giảng viên, học viên; chuyển hóa thành cơ chế kiểm soát tự giác. Ở đó, danh dự và lòng tự trọng được đặt lên hàng đầu, giúp mỗi cá nhân tự rèn luyện, khước từ mọi cám dỗ, tiêu cực. Đối với các trường chính trị cấp tỉnh nơi có sứ mệnh đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cho hệ thống chính trị cơ sở, phải là biểu tượng cao nhất, là khuôn mẫu của sự liêm chính. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: *“Trường Đảng là một trường học để đào tạo những chiến sĩ tiên tiến phấn đấu cho*

*sự nghiệp của giai cấp vô sản”*¹. Trên bục giảng, từng lời nói, hành vi và tư duy khoa học của người thầy không chỉ truyền thụ tri thức mà còn định hình nhân cách học viên. Do đó, bất kỳ biểu hiện thiếu liêm chính nào trong đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học đều làm tổn hại đến uy tín, hình ảnh và niềm tin vào Nhà trường. Để văn hóa liêm chính không dừng lại ở những khẩu hiệu, việc tăng cường công tác kiểm tra nội bộ chính là biện pháp hữu hiệu nhất. Kiểm tra thực chất, nghiêm minh sẽ giúp thiết lập kỷ cương, ngăn chặn bệnh thành tích, phòng ngừa và đẩy lùi sự bất liêm chính từ sớm, từ xa.

Bước sang giai đoạn phát triển mới, để đáp ứng yêu cầu của Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn, Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 988-QĐ/HVCTQG ngày 20/3/2026 về việc ban hành bộ

¹ Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tập 11, tr. 95.

Quy chế về công tác trường chính trị (Sau đây gọi tắt là Quy chế số 988) thay thế cho bộ Quy chế quản lý đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, ban hành kèm theo Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 21 tháng 12 năm 2021 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (sau đây gọi tắt là quy chế 6468). Việc ban hành văn bản pháp lý này không đơn thuần là sự thay đổi về mặt hình thức của một quy định quản lý nội bộ, mà thực chất là một cuộc cách mạng về tư duy quản trị trường Đảng. Nếu như Quy chế thanh tra cũ trước đây mang tính chất thụ động, chờ đợi sự vụ phát sinh mới thành lập đoàn thanh tra, thẩm định hồ sơ với quy trình kéo dài; thì Quy chế số 988 đã chuyển dịch hoàn toàn sang mô hình “kiểm tra chủ động”. Đây là một triết lý quản trị hiện đại, linh hoạt, đề cao tính kịp thời, phòng ngừa hiệu quả và kiểm soát quyền lực một cách toàn diện trên mọi hoạt động cốt lõi nhằm kiến tạo văn hóa liêm chính thực chất. Sự chuyển dịch này được thể hiện ở những điểm mới đó là:

Một là, mở rộng phạm vi sang lĩnh vực nghiên cứu khoa học để lấp đầy “khoảng trống thể chế”. Quy chế mới đưa nghiên cứu khoa học, một trong hai trụ cột của trường chính trị cấp tỉnh vào diện kiểm tra bắt buộc,

giúp Nhà trường ngăn ngừa triệt để nạn gian lận, sao chép, đạo văn, hoặc nghiên cứu hình thức đối phó thi đua. Từ đây, văn hóa liêm chính trường Đảng có cơ sở pháp lý vững chắc: liêm chính trong truyền thụ tri thức (đào tạo, bồi dưỡng) và liêm chính trong kiến tạo tri thức (nghiên cứu khoa học).

Hai là, hiện đại hóa hình thức kiểm tra bằng công nghệ số. Quy chế cho phép kiểm tra trực tiếp, trực tuyến hoặc qua dữ liệu; chuyển từ “kiểm tra hành vi” sang “kiểm tra dấu vết số hóa”. Hệ thống công nghệ đóng vai trò như “Hội đồng khách quan”, phát hiện ngay các bất thường (sửa điểm, nâng đỡ, sao chép...), loại bỏ yếu tố nể nang, tình cảm cá nhân, rào cản lớn nhất trong tư duy quản lý truyền thống.

Ba là, rút ngắn thời gian thông báo để xóa bỏ tư duy đối phó. Thời hạn gửi quyết định kiểm tra giảm từ ít nhất 10 ngày xuống còn ít nhất 05 ngày làm việc. Việc thu hẹp thời gian chuẩn bị đưa hoạt động kiểm tra sát với trạng thái vận hành thường nhật; buộc các khoa, phòng, giảng viên và học viên phải duy trì ý thức tự giác, liêm chính thường trực.

Bốn là, tối ưu hóa cơ chế hậu kiểm tra để thực thi kỷ cương tức thì. Việc thay tên văn bản từ “Kết luận thanh tra” sang “Thông báo kết quả kiểm tra” làm tăng tính thực quyền,

dứt khoát của quyết định hành chính. Đặc biệt, quy định cứng thời hạn 05 ngày để đối tượng bị kiểm tra phản hồi, bảo đảm tính nghiêm minh của trường Đảng

Thời gian qua, bám sát các tiêu chí Quy định số 396-QĐ/TW, ngày 06/01/2026 của Ban Bí thư về trường chính trị chuẩn và Quy định về văn hóa trường Đảng, Trường Chính trị tỉnh đã triển khai đồng bộ, bài bản công tác thanh tra hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học, bước đầu đạt được những kết quả quan trọng. Trong đào tạo, bồi dưỡng, Nhà trường thanh tra đồng bộ các khâu từ xét duyệt hồ sơ, tổ chức lớp, dạy - học đến thi, đánh giá. Trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, quy trình phê duyệt, giao nhiệm vụ, nghiệm thu dần đi vào nề nếp. Những nỗ lực này góp phần quan trọng xây dựng môi trường văn hóa trường Đảng mang bản sắc riêng: “Kiên định, kỷ cương, dân chủ, đoàn kết, nêu gương, sáng tạo”. Mặc dù vậy, công tác thanh tra gắn với xây dựng văn hóa liêm chính tại Nhà trường vẫn đối mặt với các “nút thắt” cốt lõi: Một là, trong đào tạo, bồi dưỡng, hoạt động kiểm tra còn mang tính hình thức, chủ yếu “hậu kiểm” hồ sơ, đối chiếu danh sách vắng cơ học, chưa đánh giá thực chất ý thức rèn luyện của học viên. Việc lấy ý kiến phản hồi về chất lượng

giảng dạy và đạo đức của giảng viên chưa thường xuyên, còn nể nang, thiếu kênh bảo mật. Hai là, trong nghiên cứu khoa học, lĩnh vực bộc lộ nhiều điểm nghẽn nhất, Nhà trường thiếu công cụ công nghệ để phát hiện các vi phạm tinh vi, dù quy chế mới đòi hỏi tính liêm chính học thuật rất cao. Việc đánh giá tính chính danh, sao chép ý tưởng, đạo văn hiện chủ yếu dựa vào cảm tính và kinh nghiệm cá nhân của Hội đồng, tạo khoảng trống cho các biểu hiện bất liêm chính học thuật tồn tại (do Quy chế 6468 cũ chưa điều chỉnh lĩnh vực này). Ba là, xung đột giữa tư duy cũ và yêu cầu số hóa quản trị. Cán bộ kiểm tra chưa kịp chuyển dịch sang phương thức “thông qu dữ liệu số” theo Điều 11 Quy chế 988. Quy mô đào tạo lớn nhưng dữ liệu chưa được liên thông đồng bộ, khiến Tổ kiểm tra chưa thể giám sát từ xa để phát hiện sớm các biến động bất thường (như sửa điểm, điểm danh không trung thực...), làm giảm hiệu lực phòng ngừa từ sớm, từ xa. Nguyên nhân cốt lõi xuất phát từ tâm lý nể nang, né tránh, ngại va chạm, rào cản đặc trưng dễ làm giảm tính nghiêm minh của kỷ cương hành chính trường Đảng. Bên cạnh đó, hạ tầng công nghệ số và phần mềm chuyên dụng phục vụ kiểm tra chưa được đầu tư đồng bộ. Từ những đòi hỏi trên, Nhà

trường cần tập trung triển khai, thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức và thể chế hóa quy trình kiểm tra nội bộ.

Đổi mới tư duy là bước đi tiên quyết, mở đường cho mọi thay đổi thực chất. Để văn hóa liêm chính không dừng lại ở khẩu hiệu, Đảng ủy, Ban Giám hiệu, cán bộ, giảng viên và học viên phải nhận thức sâu sắc: Kiểm tra theo Quy chế 988 không phải là biện pháp thụ động giải quyết sự vụ như Quy chế 6468 cũ. Ngược lại, đây là triết lý quản trị hiện đại, là công cụ kiến tạo, bảo vệ đạo đức và kiểm soát quyền lực toàn diện nhằm duy trì kỷ cương, nền nếp trường Đảng. Khi chuyển từ trạng thái “bị kiểm tra” sang chủ động “tự kiểm tra”, tự soi, tự sửa, Nhà trường mới có thể triệt tiêu tận gốc tâm lý nể nang, né tránh. Để hiện thực hóa nhận thức này, Nhà trường cần khẩn trương cụ thể hóa Quy chế số 988 vào quy trình nội bộ nhằm thúc đẩy sự liêm chính tự thân của cán bộ, giảng viên và học viên. Điều kiện cốt lõi là Đảng ủy, Ban Giám hiệu phải có quyết tâm chính trị cao, bảo đảm tính độc lập, khách quan của Tổ kiểm tra. Đồng thời, mỗi cán bộ kiểm tra không chỉ tinh thông nghiệp vụ, mà phải vững vàng bản lĩnh, không bị tác động bởi các mối quan hệ cá nhân hay áp lực bên ngoài.

Hai là, số hóa toàn diện và ứng dụng công nghệ trong kiểm tra hoạt động khoa học.

Đây là chìa khóa đột phá để hiện thực hóa văn hóa liêm chính trong nghiên cứu khoa học. Mục tiêu là thiết lập cơ chế kiểm soát học thuật khách quan, triệt tiêu nạn đạo văn, sao chép, “xào xáo” chất xám; dịch chuyển từ quản lý cảm tính sang kiểm soát bằng dữ liệu thực chất. Công nghệ đóng vai trò như “Hội đồng khách quan”, loại bỏ hoàn toàn yếu tố nể nang, tình cảm cá nhân. Hội đồng Khoa học Nhà trường cần quy định bắt buộc ứng dụng phần mềm chống đạo văn chuyên dụng (Turnitin, DoIT) cho 100% sản phẩm khoa học trước khi nghiệm thu. Phạm vi kiểm tra phải phủ kín từ đề tài các cấp, sáng kiến, bài viết đăng tập san, hội thảo của giảng viên, đến khóa luận tốt nghiệp của học viên. Nhà trường cần cài đặt ngưỡng kỹ thuật quy chế: sản phẩm có tỷ lệ trùng lặp vượt quá giới hạn (ví dụ trên 20%) sẽ bị hệ thống tự động từ chối, không chuyển sang bước thẩm định hoặc nghiệm thu. Sự nghiêm minh tự động này tạo ra bộ lọc tối ưu, buộc mọi chủ thể kiến tạo tri thức phải luôn duy trì tính liêm chính thường trực.

Để vận hành hiệu quả, Nhà trường cần chủ động tham mưu Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa

phê duyệt kinh phí nâng cấp hạ tầng công nghệ và mua bản quyền phần mềm quét đạo văn. Đồng thời, tổ chức tập huấn kỹ thuật vận hành, phân tích dữ liệu số cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhất là phòng chức năng, bảo đảm khai thác tối đa hiệu năng công nghệ, phát huy trọn vẹn vai trò bảo vệ sự liêm chính học thuật.

Ba là, tăng cường giám sát từ xa dựa trên dữ liệu số hóa trong đào tạo, bồi dưỡng.

Mục tiêu là dịch chuyển từ kiểm tra hành vi sang kiểm tra dấu vết số hóa (giám sát trực tuyến, liên tục). Công nghệ giám sát hiện đại giúp Ban Giám hiệu và Tổ kiểm tra chủ động bao quát toàn diện, phát hiện sớm biến động bất thường trên giảng đường để phòng ngừa từ sớm, từ xa. Nhà trường cần triển khai đồng bộ phần mềm quản lý đào tạo trực tuyến thông minh. Thay vì điểm danh thủ công dễ nê nang, Trường cần ứng dụng công nghệ sinh trắc học hoặc quét thẻ thông minh để triệt tiêu nạn điểm danh hộ, đối phó danh sách vắng cơ học. Dữ liệu về chuyên cần, ngân hàng đề thi, chấm thi độc lập và tiến độ lên lớp phải liên thông theo thời gian thực. Căn cứ Điều 11 Quy chế số 988, Tổ kiểm tra truy cập dữ liệu để chủ động phát hiện sớm các bất thường (sửa điểm, vắng quá số tiết),

kip thời chấn chỉnh, xử lý nghiêm minh. Giải pháp này đòi hỏi ý thức trách nhiệm của giảng viên, học viên trong vận hành công nghệ. Đồng thời, hạ tầng giảng đường (máy quét sinh trắc học, camera giám sát, máy chủ, đường truyền mạng) phải được trang bị đồng bộ, thông suốt dưới sự quản lý của phòng chức năng.

Bốn là, hoàn thiện cơ chế giám sát đa chiều và tối ưu hóa kênh phản hồi.

Để nâng cao hiệu lực kiểm tra, cần phát huy tối đa quyền dân chủ gắn với kỷ cương Trường Đảng. Mục tiêu là thiết lập các kênh thông tin đa chiều để giám sát đạo đức người dạy và trách nhiệm người học; tạo cơ chế giám sát chéo nhằm phát hiện, chấn chỉnh kịp thời các biểu hiện lệch chuẩn từ sớm. Cụ thể hóa Điều 18 Quy chế số 988, Nhà trường cần xây dựng hệ thống khảo sát điện tử ẩn danh, bảo mật tuyệt đối sau mỗi học phần. Học viên được quyền phản ánh khách quan về tính liêm chính, đạo đức sư phạm của giảng viên mà không sợ bị trả đũa. Ngược lại, giảng viên có quyền phản ánh về kỷ luật học đường của lớp học. Đồng thời, Nhà trường cần tăng cường phối hợp kiểm tra liên ngành với Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các cơ quan, đơn vị địa phương để quản lý học viên thực

chất. Những học viên vi phạm nghiêm trọng kỷ luật phải kiên quyết xử lý, trả về cơ quan sử dụng cán bộ để làm gương. Hệ thống khảo sát trực tuyến phải bảo đảm bảo mật danh tính tuyệt đối cho người phản hồi. Quy trình tiếp nhận, xác minh hậu kiểm tra phải thực hiện minh bạch, khẩn trương, tránh tình trạng lợi dụng kênh phản hồi để bôi nhọ cá nhân hoặc né tránh trách nhiệm.

Năm là, thực thi kỷ cương nghiêm minh đi đôi với bảo đảm chế độ, chính sách.

Đây là giải pháp tổng thể thực hiện Điều 19 Quy chế số 988, tạo động lực kép trong quản trị. Một mặt, Nhà trường phải siết chặt kỷ luật để rắn đe, cảnh tỉnh; mặt khác, cần kiến tạo điểm tựa vững chắc về vật chất và tinh thần để cán bộ, giảng viên yên tâm giữ gìn danh dự, lòng tự trọng nghề nghiệp. Về khía cạnh “Chống”, Nhà trường xử lý công khai, nghiêm minh, “không có vùng cấm”, “không có ngoại lệ” đối với mọi hành vi gian lận thi cử, đạo văn, “xào xáo” học thuật hay lạm dụng quyền lực quản lý lớp học. Kết quả kiểm tra là căn cứ cứng để đánh giá cán bộ và xếp loại thi đua hằng năm. Về khía cạnh “Xây”, Nhà trường cần tối ưu hóa kinh phí nghiên cứu khoa học, chi trả thù lao giảng dạy xứng đáng, kịp thời. Thu nhập ổn định chính là giải pháp căn cơ để cán bộ,

giảng viên yên tâm giữ gìn danh dự nghề nghiệp. Do đó, Quy chế chi tiêu nội bộ phải được rà soát theo hướng công khai, tăng định mức hỗ trợ cho hoạt động khoa học thực chất. Quy trình khen thưởng, kỷ luật phải bảo đảm công bằng, dân chủ dưới sự giám sát chặt chẽ của Hội đồng thi đua và các tổ chức đoàn thể trong Nhà trường.

Tóm lại, nâng cao chất lượng công tác kiểm tra đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học không đơn thuần là siết chặt quy trình kỹ thuật, mà là cuộc cách mạng về tư duy quản trị nhằm bảo vệ các giá trị đạo đức cách mạng tại trường Đảng. Sự nghiêm minh, thực chất của công tác kiểm tra sẽ là bệ đỡ vững chắc chuyển hóa văn hóa liêm chính từ văn bản thành ý thức tự giác, lòng tự trọng thường trực của mỗi cán bộ, giảng viên và học viên. Là trung tâm đào tạo cán bộ của tỉnh, văn hóa liêm chính thực chất tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa không chỉ bảo vệ uy tín Nhà trường, mà còn lan tỏa chuẩn mực đạo đức đến toàn hệ thống chính trị cơ sở. Đây chính là nền tảng đóng góp thiết thực vào công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc./.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG BÀI TẬP TÌNH HUỐNG MÔN KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG CHƯƠNG TRÌNH TRUNG CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ THEO HƯỚNG ĐỒNG KIẾN TẠO TRI THỨC MỚI

NCS. Nguyễn Thị Hạnh

Phó Trưởng khoa, Khoa Nhà nước và pháp luật

1. Sự cần thiết xây dựng hệ thống bài tập tình huống môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý theo hướng đồng kiến tạo tri thức

Đồng kiến tạo tri thức được hiểu là quá trình giảng viên và học viên cùng tham gia kiến tạo tri thức mới, hiểu biết mới thông qua trao đổi, phản biện và chia sẻ kiến thức lý luận, kinh nghiệm thực tiễn. Từ đó, soi rọi lý luận và thực tiễn, lấy thực tiễn làm phong phú lý luận. Đối với Chương trình Trung cấp lý luận chính trị, điều này có ý nghĩa đặc biệt bởi phần lớn học viên là cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại các cơ quan, đơn vị, địa phương. Họ không chỉ là người tiếp nhận tri thức mà còn là nguồn cung cấp những kiến thức kinh nghiệm thực tiễn phong phú từ hoạt động lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện ở cơ sở. Trong Chương trình Trung cấp lý luận chính trị, môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý có vị trí quan trọng trong việc trang bị cho học viên các kỹ năng cần thiết như: kỹ năng ra quyết định, kỹ năng giao tiếp và thuyết phục, kỹ năng xử lý tình

huống, kỹ năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ, kỹ năng giải quyết mâu thuẫn và quản lý nhân sự. Đây là môn học có tính ứng dụng cao, đòi hỏi sự kết hợp chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn. Môn học được thiết kế theo định hướng phát triển năng lực, chú trọng khả năng vận dụng kiến thức vào giải quyết các vấn đề thực tiễn trong hoạt động lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Điều đó cho thấy hiệu quả của môn học không chỉ được đánh giá ở khả năng ghi nhớ kiến thức mà quan trọng hơn là khả năng vận dụng tri thức, kiến thức vào xử lý các tình huống trong hoạt động lãnh đạo, quản lý và năng lực ra quyết định trong từng nhiệm vụ, ở từng hoàn cảnh cụ thể. Theo đó, để nâng cao chất lượng, hiệu quả của môn học, yêu cầu đặt ra phải xây dựng được hệ thống bài tập tình huống để thực hiện tốt mô hình giảng viên - học viên đồng kiến tạo tri thức mới có tính cấp thiết hiện nay:

Thứ nhất, góp phần gắn lý luận với thực tiễn lãnh đạo, quản lý. Thông qua các bài tập tình huống, học viên có điều kiện vận dụng kiến thức đã học để phân

tích, đánh giá và đề xuất phương án giải quyết các vấn đề thường gặp trong thực tiễn công tác, qua đó nâng cao khả năng vận dụng kiến thức vào hoạt động lãnh đạo, quản lý.

Thứ hai, phát huy kinh nghiệm thực tiễn của học viên. Phần lớn học viên Trung cấp lý luận chính trị là cán bộ, công chức, viên chức đang công tác trong hệ thống chính trị. Đây là nguồn kinh nghiệm thực tiễn phong phú, cần được khai thác và chia sẻ trong quá trình học tập. Hệ thống bài tập tình huống sẽ tạo điều kiện thuận lợi để học viên trao đổi kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau.

Thứ ba, tạo môi trường đồng kiến tạo tri thức giữa giảng viên và học viên. Trong quá trình xử lý tình huống, giảng viên đóng vai trò định hướng, gợi mở và hỗ trợ học viên phát hiện vấn đề; học viên chủ động phân tích, tranh luận và đề xuất giải pháp. Quá trình tương tác này giúp tri thức được hình thành trên cơ sở kết hợp giữa lý luận khoa học và kinh nghiệm thực tiễn.

Thứ tư, góp phần nâng cao năng lực xử lý tình huống và ra quyết định của người học. Hoạt động lãnh đạo, quản lý luôn gắn với việc giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn. Việc tiếp cận thường xuyên với các tình huống mô phỏng giúp học viên rèn luyện tư duy phân tích, kỹ năng đánh giá phương án và khả năng ra quyết định trong những điều kiện cụ thể.

2. Cấu trúc xây dựng hệ thống bài tập tình huống môn kỹ năng lãnh đạo, quản lý

Trên cơ sở mục tiêu môn học, đặc điểm đối tượng học viên và yêu cầu phát huy hoạt động đồng kiến tạo tri thức, việc xây dựng hệ thống bài tập tình huống cần bảo đảm tính khoa học, tính thực tiễn và khả năng tổ chức hoạt động học tập tích cực, cụ thể:

Nguyên tắc xây dựng: Bám sát mục tiêu, nội dung chương trình môn học; Gắn với các tình huống thực tiễn trong hoạt động lãnh đạo, quản lý ở cơ sở; Bảo đảm tính mở, khuyến khích nhiều phương án giải quyết; Phát huy sự tham gia tích cực của học viên; Phù hợp với trình độ và kinh nghiệm công tác của học viên.

Cấu trúc của một bài tập tình huống: Mỗi bài tập tình huống có thể được thiết kế theo cấu trúc gồm: (1) Tên tình huống: Phản ánh ngắn gọn nội dung vấn đề cần giải quyết. (2) Mục tiêu học tập: Xác định kỹ năng lãnh đạo, quản lý cần hình thành hoặc rèn luyện. (3) Nội dung tình huống: Mô tả bối cảnh, các chủ thể liên quan, diễn biến sự việc và vấn đề đặt ra. (4) Hệ thống câu hỏi thảo luận: Định hướng học viên phân tích nguyên nhân, đánh giá tác động và đề xuất phương án xử lý. (5) Yêu cầu sản phẩm học tập: Báo cáo nhóm, trình bày phương án xử lý, phản biện hoặc đóng vai. (6) Gợi ý tổ chức hoạt động học tập: Hướng dẫn giảng viên tổ chức thảo luận, điều hành

trao đổi và khai thác kinh nghiệm thực tiễn của học viên. (7) Định hướng kết luận: Tổng hợp các nội dung cốt lõi và liên hệ với kiến thức lý luận của chuyên đề.

Các nhóm tình huống cần xây dựng: (1) Tình huống về xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. (2) Tình huống trong điều hành cơ quan, đơn vị và điều hành cuộc họp. (3) Tình huống về kỹ năng ra quyết định trong hoạt động lãnh đạo, quản lý. (4) Tình huống về kỹ năng tuyên truyền, vận động và thuyết phục. (5) Tình huống về kỹ năng phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức và cá nhân. (6) Tình huống về giải quyết xung đột, mâu thuẫn trong cơ quan, đơn vị. (7) Tình huống về tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo và kiến nghị của nhân dân. (8) Tình huống về đánh giá, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ.

Như vậy, có thể khẳng định rằng hệ thống bài tập tình huống không đơn thuần là phương tiện hỗ trợ giảng dạy mà còn là môi trường học tập thúc đẩy sự tương tác, hợp tác và đồng kiến tạo tri thức giữa giảng viên và học viên. Thông qua việc phân tích, tranh luận và lựa chọn phương án giải quyết tình huống, học viên được huy động tối đa vốn kinh nghiệm thực tiễn, đồng thời được tiếp cận và vận dụng các nguyên lý lý luận vào hoạt động lãnh đạo, quản lý. Trong

bối cảnh đổi mới chương trình Trung cấp Lý luận chính trị theo định hướng phát triển năng lực người học, việc xây dựng hệ thống bài tập tình huống phục vụ giảng dạy môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý là việc thiết thực và có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí thư (2021), *Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 về trường chính trị chuẩn*.
2. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Giáo trình Kỹ năng lãnh đạo, quản lý (Dùng cho hệ Trung cấp lý luận chính trị)*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
3. Nguyễn Cảnh Toàn (chủ biên) (2004), *Học và dạy cách học*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
4. Thái Duy Tuyên (2008), *Phương pháp dạy học truyền thống và đổi mới*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
5. Đặng Thành Hưng (2002), *Dạy học hiện đại: Lý luận - Biện pháp - Kỹ thuật*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Herreid, C.F. (1994), “Case Studies in Science: A Novel Method of Science Education”, *Journal of College Science Teaching*, Vol. 23, No. 4.

NGHỊ QUYẾT 79 - GIẢI PHÁP ĐỘT PHÁ PHÁT TRIỂN KINH TẾ NHÀ NƯỚC

ThS. Nguyễn Thị Lan Hương, ThS. Hoàng Thị Hiền
Phòng Quản lý đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học

Trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở nước ta, kinh tế nhà nước luôn được xác định là lực lượng vật chất quan trọng của nền kinh tế và giữ vai trò chủ đạo trong nền kinh tế quốc dân. Đây là nguyên tắc có ý nghĩa chiến lược nhằm bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa, giữ vững ổn định kinh tế vĩ mô, tăng cường năng lực tự chủ của nền kinh tế và nâng cao hiệu lực, hiệu quả điều tiết của Nhà nước. Trước yêu cầu phát triển mới của đất nước, ngày 06/01/2026, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 79-NQ/TW về phát triển kinh tế nhà nước. Nghị quyết thể hiện bước phát triển mới trong tư duy lý luận của Đảng, đề ra nhiều chủ trương, cơ chế và giải pháp mang tính đột phá nhằm khơi thông và phát huy hiệu quả các nguồn lực, tạo điều kiện để kinh tế nhà nước thực sự giữ vai trò dẫn dắt, mở đường và tạo động lực thúc đẩy sự phát triển nhanh, bền vững của nền kinh tế.

Sau 40 năm đổi mới, khu vực kinh tế nhà nước luôn khẳng định vai trò chủ đạo trong nền kinh tế thị trường

định hướng xã hội chủ nghĩa, “*thực hiện tốt chức năng định hướng, dẫn dắt, điều tiết các hoạt động kinh tế, góp phần thúc đẩy tăng trưởng, ổn định kinh tế vĩ mô, giữ vững các cân đối lớn của nền kinh tế, bảo đảm quốc phòng, an ninh, thúc đẩy tiến bộ, công bằng xã hội, nâng cao đời sống nhân dân và vị thế Việt Nam trên trường quốc tế*”¹. Khu vực này không chỉ góp phần duy trì tốc độ tăng trưởng, bảo đảm các cân đối lớn của nền kinh tế, ổn định thị trường, kiểm soát lạm phát và ứng phó với các biến động bên ngoài, mà còn giữ vai trò nòng cốt trong bảo đảm quốc phòng, an ninh, an ninh năng lượng, an ninh tài chính và thực hiện các mục tiêu an sinh xã hội. Trong những giai đoạn khó khăn, khủng hoảng hay thiên tai, dịch bệnh, kinh tế nhà nước tiếp tục thể hiện vai trò “trụ đỡ” của nền kinh tế thông qua việc duy trì các chuỗi cung ứng thiết yếu, ổn định thị trường và hỗ trợ phục hồi sản xuất, kinh doanh. Đặc biệt, các tập đoàn, tổng công ty nhà nước vẫn giữ vai trò chủ lực trong nhiều lĩnh vực

1 Nghị quyết số 79-NQ/TW, ngày 6/1/2026 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế nhà nước

then chốt, nền tảng như năng lượng, viễn thông, tài chính, hạ tầng chiến lược và công nghiệp cơ bản, góp phần nâng cao năng lực tự chủ của nền kinh tế, củng cố vị thế và uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế.

Tuy nhiên, bên cạnh những đóng góp to lớn, kinh tế nhà nước vẫn còn tồn tại một số hạn chế, như: Năng lực cạnh tranh và hiệu quả hoạt động của nhiều doanh nghiệp nhà nước còn thấp; quản trị chậm đổi mới; tình trạng đầu tư dàn trải, lãng phí tài sản công vẫn tiếp diễn. Tình trạng đầu tư dàn trải, sử dụng nguồn lực và tài sản công chưa thật sự hiệu quả vẫn còn diễn ra ở một số lĩnh vực. Bên cạnh đó, sự chồng chéo trong cơ chế quản lý, việc phân định chưa rõ giữa chức năng quản lý nhà nước và chức năng đại diện chủ sở hữu vốn, cùng những rào cản từ cơ chế “xin - cho” đã làm giảm tính chủ động, linh hoạt và khả năng đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp nhà nước. Bên cạnh đó, bộ phận doanh nghiệp nhà nước - lực lượng nòng cốt của kinh tế nhà nước *“hoạt động chưa hiệu quả, chưa tương xứng với vị trí, nguồn lực đang nắm giữ; năng lực cạnh tranh quốc tế còn hạn chế; chưa đóng vai trò tiên phong trong đổi mới sáng tạo và dẫn dắt một số ngành, lĩnh vực then chốt,*

*thiết yếu”*². Đáng chú ý, tâm lý e ngại, né tránh trách nhiệm trong một bộ phận cán bộ, người quản lý đã trở thành “điểm nghẽn” lớn, ảnh hưởng đến tiến độ triển khai chính sách, làm suy giảm hiệu quả điều hành và hạn chế vai trò dẫn dắt, lan tỏa của kinh tế nhà nước đối với toàn bộ nền kinh tế.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa diễn ra sâu rộng, cạnh tranh chiến lược giữa các quốc gia ngày càng gay gắt cùng với xu hướng chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và đổi mới sáng tạo đang tái định hình cấu trúc kinh tế thế giới, yêu cầu đổi mới và nâng cao hiệu quả khu vực kinh tế nhà nước trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Xuất phát từ yêu cầu đó, Nghị quyết số 79-NQ/TW ngày 06/01/2026 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế nhà nước đã thể hiện tư duy phát triển về vị trí, vai trò và giải pháp phát triển khu vực kinh tế này trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay.

Trước hết, Nghị quyết 79-NQ/TW tiếp tục khẳng định vai trò chủ đạo của kinh tế nhà nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với cách tiếp cận mới, nhấn mạnh vai trò dẫn dắt, kiến tạo, điều tiết và giữ vững các cân đối lớn của nền kinh tế thay vì chỉ dựa vào quy mô sở

2 Nghị quyết số 79-NQ/TW, ngày 6/1/2026 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế nhà nước.

hữu. Theo đó, kinh tế nhà nước tập trung vào những lĩnh vực then chốt, chiến lược, thiết yếu mà khu vực tư nhân chưa đủ khả năng hoặc không muốn đầu tư do yêu cầu vốn lớn, thời gian thu hồi dài hoặc liên quan đến quốc phòng, an ninh, chủ quyền quốc gia; đồng thời tạo nền tảng, định hướng và hỗ trợ các thành phần kinh tế khác cùng phát triển. Quan điểm này phù hợp với thực tiễn của nhiều quốc gia, bởi ngay cả trong nền kinh tế thị trường phát triển, Nhà nước vẫn giữ vai trò quan trọng trong định hướng phát triển, đầu tư công và điều tiết vĩ mô nhằm hạn chế bất bình đẳng, khủng hoảng và mất cân đối phát triển. Vì vậy, phát triển kinh tế nhà nước không đi ngược kinh tế thị trường mà là điều kiện quan trọng để xây dựng nền kinh tế thị trường hiện đại, ổn định và bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa.

Thứ hai, Nghị quyết 79-NQ/TW mở rộng và xác định đầy đủ hơn nội hàm của kinh tế nhà nước khi khẳng định khu vực này không chỉ bao gồm doanh nghiệp nhà nước mà còn bao trùm toàn bộ nguồn lực công do Nhà nước quản lý và chi phối như đất đai, tài nguyên, ngân sách, kết cấu hạ tầng, quỹ tài chính công và dự trữ quốc gia. Cách tiếp cận này thể hiện nhận thức toàn diện hơn về vai trò của kinh tế nhà nước trong việc nắm giữ và điều tiết các lĩnh vực then chốt của nền kinh tế như hạ tầng chiến lược, năng lượng, tài

chính - ngân hàng, quốc phòng, an ninh và các ngành công nghệ nền tảng. Qua đó, tiếp tục khẳng định vai trò trụ cột của kinh tế nhà nước trong bảo đảm an ninh kinh tế quốc gia, góp phần nâng cao năng lực tự chủ, khả năng thích ứng và ổn định của nền kinh tế trong bối cảnh cạnh tranh địa kinh tế, chuyển đổi số và chuyển đổi xanh diễn ra ngày càng sâu rộng.

Thứ ba, Nghị quyết 79-NQ/TW không chỉ dừng ở định hướng quan điểm mà còn đề ra các giải pháp căn cơ nhằm xây dựng môi trường cạnh tranh bình đẳng, minh bạch giữa các thành phần kinh tế. Nghị quyết khẳng định kinh tế nhà nước hoạt động bình đẳng trước pháp luật với các khu vực kinh tế khác, từng bước xóa bỏ cơ chế bao cấp, đặc quyền, đặc lợi không còn phù hợp và yêu cầu doanh nghiệp nhà nước vận hành theo nguyên tắc thị trường, cạnh tranh công khai, minh bạch và hiệu quả. Trên cơ sở đó, vai trò chủ đạo của kinh tế nhà nước không được xác lập bằng ưu thế hành chính hay sự bảo hộ, mà được đánh giá thông qua năng lực quản trị, hiệu quả sử dụng nguồn lực, khả năng dẫn dắt và đóng góp thực chất cho phát triển kinh tế - xã hội. Điều này cho thấy tư duy mới của Nghị quyết là đặt hiệu quả, minh bạch và quản trị hiện đại làm tiêu chí trung tâm, qua đó khẳng định vai trò chủ đạo của kinh tế nhà nước phải được chứng minh bằng

hiệu quả thực tiễn và năng lực cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường.

Thứ tư, Nghị quyết 79-NQ/TW xác định rõ phạm vi hoạt động của kinh tế nhà nước theo hướng tập trung, hiệu quả, phù hợp với cơ chế thị trường, không đầu tư dàn trải và không duy trì vai trò chỉ phối ở những lĩnh vực mà khu vực tư nhân có khả năng tham gia hiệu quả. Đây là bước chuyển quan trọng trong tư duy quản lý và phát triển kinh tế nhà nước, thể hiện sự tôn trọng quy luật thị trường, đồng thời gắn với yêu cầu đẩy mạnh phân cấp, phân quyền đi đôi với tăng cường kiểm soát quyền lực, phòng chống tham nhũng, lãng phí và lợi ích nhóm. Theo đó, doanh nghiệp nhà nước được cơ cấu lại theo hướng tinh gọn, tập trung vào các ngành, lĩnh vực then chốt, chiến lược; từng bước thoái vốn khỏi những lĩnh vực không cần Nhà nước nắm giữ để hình thành các tập đoàn kinh tế mạnh, có năng lực cạnh tranh và khả năng dẫn dắt chuỗi giá trị trong nước và quốc tế. Nghị quyết cũng đặt ra yêu cầu khu vực kinh tế nhà nước phải đi đầu trong nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, ứng dụng công nghệ cao, phát triển kinh tế số, kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn, qua đó tạo động lực thúc đẩy chuyển đổi mô hình tăng trưởng và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

Thứ năm, Nghị quyết 79-NQ/TW tạo bước tiến mới trong cải cách thể chế khi xác định việc tách bạch chức năng

quản lý nhà nước với chức năng đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước là khâu đột phá nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của kinh tế nhà nước. Nếu các nghị quyết trước chủ yếu dừng ở định hướng, thì Nghị quyết 79-NQ/TW đã nhấn mạnh yêu cầu hoàn thiện cơ chế quản trị hiện đại, minh bạch, bảo đảm doanh nghiệp nhà nước vận hành theo nguyên tắc thị trường và nâng cao trách nhiệm giải trình. Đồng thời, Nghị quyết lần đầu đặt phát triển kinh tế nhà nước trong tầm nhìn chiến lược quốc gia đến năm 2045, xác định khu vực này không chỉ giữ vai trò điều tiết, ổn định các cân đối lớn của nền kinh tế mà còn là công cụ quan trọng để dẫn dắt đổi mới sáng tạo, bảo đảm an ninh kinh tế và thực hiện mục tiêu phát triển bền vững, bao trùm. Trên cơ sở đó, phát triển kinh tế nhà nước gắn chặt với yêu cầu bảo đảm an sinh xã hội, thu hẹp khoảng cách phát triển và thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội thông qua các chính sách tài khóa, đầu tư công, hệ thống dịch vụ công và các chương trình mục tiêu quốc gia, góp phần bảo đảm cơ hội tiếp cận giáo dục, y tế, hạ tầng và điều kiện phát triển cho mọi người dân.

Tóm lại, Nghị quyết 79-NQ/TW không chỉ là văn kiện quan trọng về phát triển kinh tế nhà nước mà còn thể hiện bước phát triển mới trong tư duy lý luận và tầm nhìn chiến lược của Đảng đối với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Nghị quyết đã làm rõ hơn vị trí, vai trò của

kinh tế nhà nước với tư cách là lực lượng giữ vai trò dẫn dắt, điều tiết và tạo nền tảng cho phát triển kinh tế - xã hội; đồng thời đặt ra yêu cầu đổi mới mạnh mẽ nhằm nâng cao hiệu quả, năng lực cạnh tranh và tính hiện đại của khu vực này theo nguyên tắc thị trường. Với quyết tâm chính trị cao và sự triển khai đồng bộ của cả hệ thống chính trị, Nghị quyết 79-NQ/TW sẽ tạo động lực quan trọng để khơi thông, phát huy hiệu quả các nguồn lực quốc gia, thúc đẩy phát triển nhanh và bền vững, góp phần thực hiện mục tiêu xây dựng đất nước phồn vinh, hạnh phúc trong giai đoạn phát triển mới./.

**XÂY DỰNG “THỂ TRẬN LÒNG DÂN” Ở XÃ BIÊN GIỚI TRONG BỐI CẢNH
THỰC HIỆN MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG 2 CẤP,
THỰC TIỄN XÃ PÙ NHI, TỈNH THANH HÓA**

PGS.TS. Đoàn Văn Trường

*Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐND xã Pù Nhi,
tỉnh Thanh Hóa*

***Tóm tắt:** Xây dựng “thể trận lòng dân” là nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, đặc biệt tại các địa bàn miền núi, biên giới và vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, việc củng cố niềm tin của Nhân dân, nâng cao hiệu quả quản trị cơ sở và phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc càng trở nên cấp thiết. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn tại xã Pù Nhi, tỉnh Thanh Hóa, bài viết phân tích những yếu tố tác động đến xây dựng “thể trận lòng dân” trong điều kiện đổi mới mô hình chính quyền địa phương. Kết quả nghiên cứu cho thấy hiệu quả lãnh đạo của tổ chức Đảng, chất lượng hoạt động của chính quyền cơ sở, công tác dân vận, an sinh xã hội và cải cách hành chính có ảnh hưởng trực tiếp đến niềm tin và sự đồng thuận của Nhân dân. Từ đó, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm phát huy hiệu quả mô hình chính quyền địa phương 2 cấp và xây dựng vững chắc “thể trận lòng dân” ở khu vực biên giới trong giai đoạn mới.*

***Từ khóa:** thể trận lòng dân; chính quyền địa phương 2 cấp; xã biên giới; quản trị cơ sở; niềm tin xã hội.*

**1. Cơ sở lý luận về xây dựng
“thể trận lòng dân” ở khu vực biên giới**

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, Nhân dân luôn giữ vị trí trung tâm của sự nghiệp cách mạng. Người khẳng định: “Dễ trăm lần không dân cũng chịu, khó vạn lần dân liệu cũng xong” [7]. Quan điểm đó thể hiện sâu sắc tư tưởng lấy dân làm gốc, coi sức mạnh của Nhân dân là nền tảng quyết định mọi thắng lợi của cách mạng Việt Nam

Đảng ta luôn xác định xây dựng “thể trận lòng dân” là nền tảng của nền quốc phòng toàn dân và thế trận an ninh nhân dân. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng tiếp tục khẳng định vai trò đặc biệt quan trọng của khối đại đoàn kết toàn dân tộc và “thể trận lòng dân” trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Nghị quyết Đại hội nhân mạnh yêu cầu phát huy sức mạnh con người Việt Nam, khối đại đoàn kết toàn dân tộc và

thể trận lòng dân; kết hợp chặt chẽ giữa phát triển kinh tế - xã hội với củng cố quốc phòng, an ninh và đối ngoại. Đồng thời, Đại hội xác định nhiệm vụ tiếp tục xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; nâng cao năng lực quản trị quốc gia và hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước [4]. Đây là cơ sở chính trị quan trọng để củng cố niềm tin của Nhân dân, phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc và xây dựng vững chắc “thể trận lòng dân” trong giai đoạn phát triển mới của đất nước.

Đối với các địa bàn miền núi, biên giới, xây dựng “thể trận lòng dân” không chỉ là nhiệm vụ chính trị đơn thuần mà còn là điều kiện giữ vững ổn định xã hội, bảo đảm quốc phòng – an ninh và tạo nền tảng cho phát triển bền vững. Trong bối cảnh đổi mới mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, cấp xã trở thành “điểm tiếp xúc trực tiếp” giữa hệ thống chính trị với Nhân dân; là nơi trực tiếp tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và giải quyết những vấn đề phát sinh từ thực tiễn cơ sở.

Việc đổi mới mô hình chính quyền địa phương theo hướng tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị cơ sở theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương (sửa đổi) đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực điều hành, khả năng thích ứng và chất lượng phục

vụ Nhân dân của chính quyền cấp xã [8]. Thể trận lòng dân được xây dựng trên nền tảng hiệu quả quản trị địa phương, chất lượng phục vụ Nhân dân và khả năng giải quyết hài hòa lợi ích xã hội. Điều này cũng phù hợp với quan điểm lấy Nhân dân làm trung tâm, chủ thể của công cuộc phát triển đất nước; coi việc củng cố niềm tin xã hội và phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc là nguồn lực quan trọng để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới [2].

2. Thực tiễn xây dựng “thể trận lòng dân” tại xã Pù Nhi, tỉnh Thanh Hóa

Pù Nhi là xã vùng cao, biên giới của tỉnh Thanh Hóa, có diện tích tự nhiên 7.868,61 ha; phía Nam giáp huyện Viêng Xay, tỉnh Hủa Phăn, nước CHDCND Lào. Trên địa bàn có 02 bản giáp biên giới với chiều dài đường biên hơn 15 km, 03 mốc quốc giới; có Đồn Biên phòng Pù Nhi và Đội sản xuất 4 - Đoàn Kinh tế - Quốc phòng 5 đứng chân làm nhiệm vụ. Toàn xã có 1.250 hộ với 6.103 nhân khẩu, gồm 06 dân tộc cùng sinh sống; tỷ lệ hộ nghèo là 21,59%, hộ cận nghèo là 20,72%. Đảng bộ xã hiện có 18 chi bộ trực thuộc với 371 đảng viên [5]. Đây là địa bàn có vị trí đặc biệt quan trọng về quốc phòng - an ninh, đồng thời cũng là địa bàn còn nhiều khó khăn về kinh tế - xã hội, đặt ra yêu cầu cao đối với việc củng cố niềm tin của Nhân dân và xây dựng “thể trận

lòng dân” vững chắc ở khu vực biên giới. Những đặc điểm trên cho thấy, xây dựng “thể trận lòng dân” ở Pù Nhi vừa là yêu cầu khách quan của nhiệm vụ bảo vệ chủ quyền biên giới quốc gia, vừa là điều kiện quan trọng để bảo đảm ổn định chính trị, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc và thúc đẩy phát triển bền vững. Đây cũng là cơ sở để đánh giá vai trò của hệ thống chính trị cơ sở trong việc củng cố niềm tin của Nhân dân khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, xây dựng “thể trận lòng dân” ở Pù Nhi không chỉ được thể hiện ở việc giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm quốc phòng - an ninh mà còn phản ánh qua hiệu quả quản trị cơ sở, chất lượng phục vụ Nhân dân và mức độ đồng thuận xã hội. Việc tăng cường thẩm quyền cho cấp xã đã tạo điều kiện để chính quyền gần dân hơn, giải quyết công việc nhanh hơn và nâng cao khả năng đáp ứng nhu cầu của người dân. Từ đó có thể nhận diện các yếu tố cốt lõi tác động đến quá trình xây dựng “thể trận lòng dân” gồm vai trò lãnh đạo của tổ chức Đảng, hiệu quả hoạt động của chính quyền, công tác dân vận, an sinh xã hội và năng lực phục vụ Nhân dân.

Nghiên cứu trường hợp xã Pù Nhi cho thấy, chất lượng xây dựng “thể trận lòng dân” trong bối cảnh

thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp phụ thuộc chủ yếu vào ba nhóm yếu tố: năng lực lãnh đạo của tổ chức Đảng, hiệu quả quản trị của chính quyền và mức độ đáp ứng các lợi ích thiết thực của Nhân dân.

Thứ nhất, củng cố vai trò lãnh đạo của tổ chức Đảng và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở.

Đảng bộ xã với 18 chi bộ trực thuộc và 371 đảng viên giữ vai trò hạt nhân lãnh đạo toàn diện các nhiệm vụ chính trị trên địa bàn. Sau khi vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, cấp ủy xã đã tập trung đổi mới phương thức lãnh đạo theo hướng sâu sát cơ sở, tăng cường đối thoại, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân; kịp thời giải quyết những vấn đề phát sinh từ thực tiễn. Việc phân công nhiệm vụ rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm; tăng cường vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên và người đứng đầu đã góp phần nâng cao hiệu lực lãnh đạo, hiệu quả quản trị ở cơ sở.

Thực tiễn cho thấy, ở địa bàn miền núi, biên giới, niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và chính quyền không chỉ được hình thành từ các chủ trương đúng đắn mà còn được củng cố bằng năng lực tổ chức thực hiện, bằng tinh thần trách nhiệm và sự gần gũi của đội ngũ cán bộ đối với Nhân dân. Đây chính là nền tảng quan trọng để xây dựng “thể trận lòng dân” vững

chắc trong điều kiện mô hình tổ chức bộ máy mới.

Thứ hai, chăm lo đời sống Nhân dân và thực hiện hiệu quả các chính sách an sinh xã hội góp phần củng cố sự đồng thuận xã hội.

Đối với địa bàn miền núi, biên giới, “thế trận lòng dân” chỉ thực sự bền vững khi quyền lợi chính đáng của người dân được bảo đảm và đời sống vật chất, tinh thần từng bước được cải thiện. Những năm qua, xã Pù Nhi đã tập trung triển khai các chương trình mục tiêu quốc gia, các chính sách dân tộc, chính sách giảm nghèo bền vững và an sinh xã hội. Mặc dù tỷ lệ hộ nghèo và hộ cận nghèo vẫn còn ở mức cao, song tình hình xã hội cơ bản ổn định, khối đại đoàn kết toàn dân tộc tiếp tục được củng cố, người dân ngày càng tin tưởng hơn vào sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý, điều hành của chính quyền địa phương.

Thực tiễn tại Pù Nhi cho thấy, mỗi công trình hạ tầng được đầu tư, mỗi chính sách hỗ trợ được triển khai hiệu quả, mỗi khó khăn, vướng mắc của người dân được giải quyết kịp thời đều góp phần trực tiếp củng cố niềm tin xã hội. Đây chính là biểu hiện cụ thể của việc xây dựng “thế trận lòng dân” từ cơ sở.

Thứ ba, đổi mới công tác dân vận, phát huy vai trò chủ thể của Nhân dân trong xây dựng và bảo vệ địa bàn biên giới.

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: “Dân vận khéo thì việc gì cũng thành công” [6]. Đối với xã biên giới có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống như Pù Nhi, công tác dân vận không chỉ là nhiệm vụ thường xuyên của hệ thống chính trị mà còn là giải pháp quan trọng để củng cố niềm tin của Nhân dân và tăng cường sự đồng thuận xã hội.

Những năm qua, cấp ủy, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội đã chú trọng phát huy vai trò của người có uy tín trong đồng bào dân tộc thiểu số, trưởng bản, bí thư chi bộ và các lực lượng nòng cốt ở cơ sở trong tuyên truyền, vận động Nhân dân thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Việc phát huy quyền làm chủ của Nhân dân, tạo điều kiện để người dân tham gia đóng góp ý kiến đối với các vấn đề liên quan đến cộng đồng đã góp phần nâng cao trách nhiệm công dân, củng cố mối quan hệ gắn bó mật thiết giữa Đảng, chính quyền với Nhân dân.

Thứ tư, giữ vững quốc phòng - an ninh, bảo vệ chủ quyền biên giới quốc gia là nội dung cốt lõi của “thế trận lòng dân” ở địa bàn biên giới.

Nghị quyết số 33-NQ/TW của Bộ Chính trị về Chiến lược bảo vệ biên giới quốc gia xác định xây dựng khu vực biên giới vững mạnh toàn diện; phát huy sức mạnh tổng hợp của

cả hệ thống chính trị và toàn dân trong bảo vệ chủ quyền lãnh thổ, an ninh biên giới quốc gia [3].

Trên cơ sở đó, xã Pù Nhi thường xuyên phối hợp với Đoàn Biên phòng Pù Nhi, lực lượng Công an và các lực lượng chức năng trong quản lý địa bàn, bảo đảm an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội và bảo vệ đường biên, mốc giới. Thực tiễn cho thấy, nơi nào người dân tin tưởng vào cấp ủy, chính quyền và tích cực tham gia các phong trào bảo vệ an ninh Tổ quốc thì nơi đó quốc phòng - an ninh được giữ vững, chủ quyền lãnh thổ được bảo vệ vững chắc. Vì vậy, xây dựng “thể trận lòng dân” và xây dựng thể trận biên phòng toàn dân luôn có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại và bổ trợ cho nhau.

Thứ năm, cải cách hành chính và chuyển đổi số bước đầu tạo chuyển biến tích cực trong phục vụ Nhân dân.

Trong điều kiện đổi mới mô hình chính quyền địa phương, cải cách hành chính và chuyển đổi số không chỉ là yêu cầu kỹ thuật quản lý mà còn là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân, tăng cường tính công khai, minh bạch và củng cố niềm tin của người dân đối với chính quyền cơ sở [9].

Từ ngày 01/7/2025 đến ngày 14/6/2026, Bộ phận Tiếp nhận và Trả kết quả của xã đã tiếp nhận 1.663 hồ

sơ thủ tục hành chính; trong đó 1.662 hồ sơ được giải quyết đúng hạn và trước hạn, đạt tỷ lệ 99,9%; tỷ lệ số hóa hồ sơ đạt 99%; tỷ lệ hồ sơ trực tuyến đạt 97,4% [10]. Xã đã thực hiện niêm yết công khai 455 thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết và cắt giảm, đơn giản hóa 17 thủ tục hành chính. Những kết quả này cho thấy hiệu quả bước đầu của mô hình chính quyền địa phương 2 cấp trong việc nâng cao chất lượng quản trị cơ sở, giảm thời gian, chi phí cho người dân và tăng cường mức độ hài lòng của Nhân dân đối với hoạt động của chính quyền.

Qua nghiên cứu trường hợp xã Pù Nhi có thể thấy, xây dựng “thể trận lòng dân” thực chất là quá trình củng cố niềm tin của Nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước và hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở. Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, hiệu quả lãnh đạo của cấp ủy, chất lượng phục vụ của chính quyền và việc bảo đảm các lợi ích thiết thực của người dân là những nhân tố có tác động trực tiếp đến mức độ đồng thuận xã hội. Đây cũng là cơ sở quan trọng để giữ vững ổn định chính trị, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc và xây dựng vững chắc “thể trận lòng dân” ở khu vực biên giới.

3. Một số khó khăn, thách thức đặt ra

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác xây dựng “thế trận lòng dân” tại xã Pù Nhi vẫn đứng trước nhiều khó khăn, thách thức. Tỷ lệ hộ nghèo và cận nghèo còn chiếm trên 42% tổng số hộ dân; trình độ dân trí không đồng đều; một bộ phận người dân, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa còn hạn chế trong tiếp cận công nghệ số và dịch vụ công trực tuyến.

Mặt khác, địa bàn rộng, giao thông khó khăn, điều kiện tự nhiên khắc nghiệt và nguy cơ thiên tai, sạt lở đất vẫn tác động trực tiếp đến đời sống của người dân. Trong khi đó, sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, khối lượng công việc được giao cho cấp xã tăng lên đáng kể, đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức phải thích ứng nhanh với yêu cầu quản trị mới. Bên cạnh đó, với đặc điểm đồng bào dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ lớn, trình độ dân trí và khả năng tiếp cận thông tin giữa các nhóm dân cư còn có sự khác biệt nhất định. Một bộ phận người dân còn hạn chế trong việc tiếp cận các dịch vụ công trực tuyến, ứng dụng công nghệ số và nắm bắt đầy đủ các chủ trương, chính sách mới. Điều này đòi hỏi cấp ủy, chính quyền địa phương phải thường xuyên đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền, vận động quần chúng theo hướng phù hợp với đặc điểm văn hóa,

ngôn ngữ, phong tục tập quán của đồng bào dân tộc thiểu số. Đây là những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả xây dựng “thế trận lòng dân” trong giai đoạn hiện nay. Bên cạnh đó, địa bàn biên giới cũng tiềm ẩn nguy cơ phát sinh các hoạt động vi phạm pháp luật liên quan đến xuất nhập cảnh trái phép, di cư tự do, tác động của thông tin xấu độc trên không gian mạng và những yếu tố ảnh hưởng đến khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Điều này đòi hỏi phải thường xuyên củng cố niềm tin của Nhân dân đối với cấp ủy, chính quyền và hệ thống chính trị ở cơ sở.

Những khó khăn, thách thức nêu trên cho thấy việc xây dựng “thế trận lòng dân” ở xã biên giới không phải là nhiệm vụ mang tính thời điểm mà là quá trình lâu dài, thường xuyên và liên tục. Điều đó đòi hỏi cấp ủy, chính quyền địa phương phải vừa nâng cao năng lực quản trị, vừa bảo đảm giải quyết hài hòa các vấn đề dân sinh, dân tộc, tôn giáo, an ninh biên giới và chuyển đổi số trong điều kiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp đang tiếp tục được hoàn thiện.

4. Giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng “thế trận lòng dân” trong giai đoạn mới

Trên cơ sở những kết quả đạt được, những khó khăn, thách thức đặt ra và yêu cầu xây dựng “thế trận lòng

dân” trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, cần tập trung thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức Đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở.

Trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, cấp xã được giao nhiều nhiệm vụ và thẩm quyền hơn trước, đòi hỏi đội ngũ cán bộ, đảng viên phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực quản trị hiện đại, tinh thần trách nhiệm cao và phương pháp làm việc khoa học. Vì vậy, cần tiếp tục quán triệt và thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 26-NQ/TW về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ [1].

Đồng thời, cần đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy theo hướng sâu sát cơ sở, tăng cường đối thoại với Nhân dân, kịp thời giải quyết những vấn đề phát sinh từ thực tiễn; lấy sự hài lòng của người dân làm một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng hoạt động của tổ chức Đảng, chính quyền và đội ngũ cán bộ cơ sở.

Thứ hai, phát huy hiệu quả mô hình chính quyền địa phương 2 cấp gắn với củng cố niềm tin của Nhân dân.

Thực tiễn cho thấy, hiệu quả của mô hình chính quyền địa phương 2 cấp

không chỉ được đánh giá bằng sự tinh gọn của bộ máy mà quan trọng hơn là khả năng phục vụ Nhân dân và giải quyết kịp thời các nhu cầu chính đáng của người dân. Do đó, cần tiếp tục rà soát, hoàn thiện quy trình giải quyết công việc theo hướng công khai, minh bạch, rõ trách nhiệm; nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ phận Tiếp nhận và Trả kết quả; tăng cường ứng dụng công nghệ số trong quản lý, điều hành và cung cấp dịch vụ công.

Đối với địa bàn biên giới như Pù Nhi, cần duy trì thường xuyên các hình thức tiếp xúc, đối thoại trực tiếp giữa người đứng đầu cấp ủy, chính quyền với Nhân dân; phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội nhằm tạo sự đồng thuận và củng cố niềm tin của Nhân dân đối với hệ thống chính trị ở cơ sở.

Thứ ba, gắn phát triển kinh tế - xã hội với nâng cao đời sống Nhân dân và bảo đảm an sinh xã hội.

Đời sống của Nhân dân là nền tảng vật chất của “thề trận lòng dân”. Vì vậy, cần tiếp tục ưu tiên nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội khu vực miền núi, biên giới; thực hiện hiệu quả các chương trình mục tiêu quốc gia, chính sách dân tộc và các chính sách giảm nghèo bền vững.

Cùng với đầu tư kết cấu hạ tầng, cần chú trọng hỗ trợ sinh kế, phát triển sản xuất, tạo việc làm và

nâng cao thu nhập cho người dân; quan tâm giải quyết các vấn đề liên quan đến giáo dục, y tế, nhà ở, nước sinh hoạt và an sinh xã hội. Khi người dân thực sự được thụ hưởng thành quả phát triển, niềm tin đối với Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương sẽ được củng cố vững chắc.

Thứ tư, đổi mới công tác dân vận, phát huy vai trò chủ thể của Nhân dân trong xây dựng và bảo vệ khu vực biên giới.

Công tác dân vận cần tiếp tục được đổi mới theo phương châm “trọng dân, gần dân, hiểu dân, học dân và có trách nhiệm với dân”. Cần phát huy vai trò của người có uy tín trong đồng bào dân tộc thiểu số, trưởng bản, bí thư chi bộ và các lực lượng nòng cốt ở cơ sở trong tuyên truyền, vận động Nhân dân thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

Đồng thời, tạo điều kiện để Nhân dân tham gia đóng góp ý kiến, giám sát hoạt động của chính quyền và trực tiếp tham gia các phong trào tự quản về an ninh trật tự, bảo vệ đường biên, mốc giới, xây dựng đời sống văn hóa ở khu dân cư. Đây là giải pháp quan trọng để chuyển hóa niềm tin của Nhân dân thành hành động thực tiễn trong xây dựng và bảo vệ địa phương.

Thứ năm, tăng cường chuyển đổi số gắn với xây dựng chính quyền phục vụ Nhân dân.

Thực hiện hiệu quả Chương trình chuyển đổi số quốc gia theo Quyết định số 749/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ [9], đồng thời đẩy mạnh xây dựng chính quyền số ở cấp xã theo hướng lấy người dân làm trung tâm phục vụ. Cần tiếp tục nâng cao tỷ lệ hồ sơ trực tuyến, tỷ lệ số hóa hồ sơ, mở rộng thanh toán không dùng tiền mặt và ứng dụng các nền tảng số trong quản lý, điều hành.

Đối với vùng đồng bào dân tộc thiểu số, cần quan tâm hỗ trợ người dân tiếp cận công nghệ số, hướng dẫn sử dụng dịch vụ công trực tuyến, bảo đảm không ai bị bỏ lại phía sau trong quá trình chuyển đổi số. Khi người dân được tiếp cận thuận lợi với các dịch vụ công và được phục vụ nhanh chóng, minh bạch, hiệu quả, niềm tin đối với chính quyền sẽ tiếp tục được củng cố, góp phần xây dựng vững chắc “thế trận lòng dân” trong giai đoạn mới.

Thứ sáu, xây dựng thế trận biên phòng toàn dân gắn với thế trận lòng dân ở khu vực biên giới.

Tiếp tục quán triệt và thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 33-NQ/TW của Bộ Chính trị về Chiến lược bảo vệ biên giới quốc gia [3]; phát huy vai trò của Nhân dân trong quản lý, bảo vệ chủ quyền lãnh thổ, giữ gìn an ninh

chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn biên giới.

Tăng cường phối hợp giữa cấp ủy, chính quyền địa phương với lực lượng Biên phòng, Công an và các tổ chức đoàn thể trong tuyên truyền, vận động Nhân dân tham gia bảo vệ đường biên, mốc giới và phòng chống các loại tội phạm. Thực tiễn cho thấy, nơi nào xây dựng được “thế trận lòng dân” vững chắc thì nơi đó thế trận biên phòng toàn dân được tăng cường và chủ quyền biên giới quốc gia được bảo vệ bền vững.

5. Kết luận

Xây dựng “thế trận lòng dân” là yêu cầu có tính chiến lược trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, đặc biệt đối với các địa bàn miền núi, biên giới và vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, yêu cầu này không chỉ gắn với nhiệm vụ giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm quốc phòng - an ninh mà còn liên quan trực tiếp đến hiệu quả quản trị địa phương, chất lượng phục vụ Nhân dân và khả năng huy động sức mạnh xã hội cho phát triển bền vững.

Nghiên cứu trường hợp xã Pù Nhi cho thấy, chất lượng xây dựng “thế trận lòng dân” phụ thuộc trước hết vào năng lực lãnh đạo của tổ chức

Đảng, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở và mức độ đáp ứng các lợi ích thiết thực của Nhân dân.

Khi người dân được tham gia, được thụ hưởng và được đặt ở vị trí trung tâm của quá trình phát triển, niềm tin xã hội được củng cố, sự đồng thuận được tăng cường và sức mạnh nội sinh của cộng đồng được phát huy. Đây chính là nền tảng quan trọng để xây dựng khu vực biên giới ổn định, đoàn kết và phát triển.

Từ thực tiễn Pù Nhi có thể rút ra rằng, xây dựng “thế trận lòng dân” trong giai đoạn hiện nay không chỉ là nhiệm vụ của công tác dân vận hay của riêng hệ thống chính trị, mà là kết quả tổng hợp của quá trình phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an sinh, nâng cao chất lượng quản trị công và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân. Đây cũng là kinh nghiệm có ý nghĩa tham khảo đối với các địa phương miền núi, biên giới đang thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, góp phần hiện thực hóa mục tiêu phát triển nhanh, bền vững gắn với bảo vệ vững chắc chủ quyền quốc gia trong giai đoạn mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 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*.
2. Ban Tuyên giáo Trung ương (2022), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
3. Bộ Chính trị (2018), *Nghị quyết số 33-NQ/TW ngày 28/9/2018 về Chiến lược bảo vệ biên giới quốc gia*.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
5. Đảng ủy xã Pù Nhi (2026), *Báo cáo công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị năm 2025 và 6 tháng đầu năm 2026, xã Pù Nhi, tỉnh Thanh Hóa*.
6. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
7. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
8. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2025), *Luật Tổ chức chính quyền địa phương (sửa đổi)*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
9. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.
10. Ủy ban nhân dân xã Pù Nhi (2026), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2025 và 6 tháng đầu năm 2026, xã Pù Nhi, tỉnh Thanh Hóa*.



ĐẨY MẠNH ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN VÀ CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG QUẢN LÝ, SỬ DỤNG TÀI SẢN CÔNG TẠI TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA HIỆN NAY

ThS. Lê Thị Hương, ThS. Trịnh Hoàng Minh
GVC, Khoa Nhà nước và Pháp luật

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, việc ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, sử dụng tài sản công có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập nói chung và các trường chính trị nói riêng. Việc xây dựng cơ sở dữ liệu số và ứng dụng các phần mềm quản lý tài sản giúp toàn bộ thông tin về tài sản được cập nhật, lưu trữ và quản lý một cách tập trung, khoa học, thay thế dần phương thức quản lý thủ công truyền thống; qua đó nâng cao hiệu quả quản lý, giúp các nhà quản lý dễ dàng theo dõi, kiểm soát hiện trạng, biến động và hiệu quả sử dụng tài sản, phục vụ tốt công tác lãnh đạo, chỉ đạo và ra quyết định. Đồng thời, chuyển đổi số góp phần tăng cường tính công khai, minh bạch, nâng cao trách nhiệm giải trình trong quản lý tài sản công thông qua việc số hóa và liên thông dữ liệu, hạn chế thất thoát, lãng phí và sử dụng tài sản sai mục đích. Bên cạnh đó, các công nghệ số như phần mềm quản lý tài sản, mã QR và hệ thống phân tích dữ liệu còn giúp tối ưu hóa việc khai thác,

sử dụng tài sản, tiết kiệm thời gian, chi phí và nguồn nhân lực trong công tác kiểm kê, bảo trì, sửa chữa. Việc tích hợp dữ liệu tài sản vào hệ sinh thái số chung cũng góp phần thúc đẩy quá trình chuyển đổi số tổng thể của cơ quan, đơn vị, đồng thời nâng cao năng lực số, hình thành tác phong làm việc hiện đại, chuyên nghiệp cho đội ngũ cán bộ, viên chức. Vì vậy, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, sử dụng tài sản công không chỉ là giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí mà còn là yêu cầu tất yếu nhằm hiện đại hóa công tác quản trị, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Để phát huy hiệu quả quản lý, sử dụng tài sản công, việc ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số cần được triển khai đồng bộ trong toàn bộ quá trình quản lý, sử dụng và khai thác tài sản. Theo đó, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý tài sản công tập trung vào các nội dung chủ yếu sau:

Một là, xây dựng cơ sở dữ liệu số về tài sản công. Mỗi tài sản được cập nhật đầy đủ các thông tin cơ bản như tên tài



sản, chủng loại, số lượng, nguyên giá, giá trị còn lại, vị trí sử dụng, đơn vị quản lý, hiện trạng và các biến động phát sinh trong quá trình sử dụng.

Hai là, ứng dụng phần mềm quản lý tài sản công nhằm theo dõi toàn bộ vòng đời của tài sản từ khi hình thành đến khi kết thúc sử dụng. Phần mềm cho phép quản lý các hoạt động mua sắm, bàn giao, sử dụng, bảo trì, sửa chữa, điều chuyển, thu hồi, thanh lý và tiêu hủy tài sản; đồng thời hỗ trợ tổng hợp báo cáo, thống kê và đánh giá hiệu quả sử dụng tài sản theo thời gian thực.

Ba là, ứng dụng mã QR hoặc mã định danh điện tử trong quản lý tài sản. Mỗi tài sản được gắn mã nhận diện riêng, giúp việc kiểm kê, kiểm tra và truy xuất thông tin được thực hiện nhanh chóng, chính xác, tiết kiệm thời gian và nhân lực.

Bốn là, số hóa hồ sơ tài sản, thực hiện các quy trình quản lý trên môi trường điện tử, từng bước thay thế hồ sơ giấy truyền thống. Việc số hóa hồ sơ giúp nâng cao hiệu quả lưu trữ, khai thác thông tin và bảo đảm tính liên tục, thống nhất trong công tác quản lý.

Năm là, chuyển đổi số còn được thực hiện thông qua việc ứng dụng các phần mềm quản lý cơ sở vật chất, quản lý ký túc xá, quản lý thư viện, quản lý đào tạo, hệ thống điều hành tác nghiệp và các nền tảng quản trị số khác nhằm

kết nối, chia sẻ dữ liệu phục vụ hoạt động quản lý tổng thể của Nhà trường.

Trong những năm qua, thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong hoạt động của các cơ quan, đơn vị, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đã tích cực triển khai nhiều nền tảng số phục vụ công tác lãnh đạo, quản lý và điều hành. Hiện nay, Nhà trường đang sử dụng Hệ thống quản lý điều hành tác nghiệp các cơ quan Đảng, Công Dịch vụ công Đảng Cộng sản Việt Nam, Hệ thống giải quyết thủ tục hành chính trong Đảng, Sổ tay Đảng viên điện tử, cùng nhiều phần mềm chuyên ngành như phần mềm kế toán trị tuệ 7.0, phần mềm quản lý đào tạo, thư viện điện tử, phần mềm thi trắc nghiệm trên máy tính, Cổng thông tin điện tử của Nhà trường và các nền tảng phục vụ hội nghị trực tuyến. Việc triển khai các hệ thống trên đã góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành; giảm thời gian xử lý công việc; tăng cường trao đổi văn bản điện tử; nâng cao chất lượng phục vụ cán bộ, giảng viên, học viên; từng bước hình thành môi trường làm việc số trong Nhà trường.

Tuy nhiên, đối với lĩnh vực quản lý tài sản công, việc ứng dụng công nghệ thông tin vẫn chưa thực sự đồng bộ. Công tác quản lý tài sản hiện nay chủ yếu dựa trên hồ sơ giấy, sổ sách theo dõi và các bảng dữ liệu điện tử riêng lẻ. Việc cập nhật thông tin, theo dõi biến



động tài sản, kiểm kê, đánh giá hiện trạng và khai thác dữ liệu còn thực hiện thủ công ở nhiều khâu. Dữ liệu tài sản chưa được tích hợp thành hệ thống cơ sở dữ liệu tập trung nên việc tra cứu, tổng hợp thông tin phục vụ công tác quản lý, điều hành còn gặp khó khăn. Bên cạnh đó, nhiều phần mềm phục vụ hoạt động quản lý của Nhà trường như phần mềm quản lý đào tạo, phần mềm quản lý thư viện, phần mềm thi trắc nghiệm trên máy vi tính và các phần mềm hỗ trợ quản trị khác chưa được đầu tư đồng bộ hoặc cần được nâng cấp để đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số toàn diện.

Nguyên nhân của những hạn chế trên chủ yếu do nguồn kinh phí đầu tư cho chuyển đổi số còn hạn chế; hạ tầng kỹ thuật chưa thực sự đồng bộ; đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý tài sản chưa được đào tạo chuyên sâu về ứng dụng công nghệ số; đồng thời chưa có cơ chế kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa các phần mềm quản lý hiện có.

Trong bối cảnh Nhà trường đang phân đầu xây dựng Trường Chính trị chuẩn mức 2, đẩy mạnh chuyển đổi số toàn diện và nâng cao chất lượng quản trị, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, sử dụng tài sản công cần được xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong thời gian tới.

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý, sử dụng tài sản công, Nhà

trường cần thực hiện đồng bộ các biện pháp sau;

Thứ nhất, xây dựng cơ sở dữ liệu số về tài sản công theo hướng tập trung, thống nhất và đồng bộ. Toàn bộ hồ sơ tài sản hiện có cần được số hóa, cập nhật đầy đủ các thông tin về nguồn gốc hình thành, nguyên giá, giá trị còn lại, hiện trạng sử dụng, đơn vị quản lý, lịch sử sửa chữa và các biến động phát sinh trong quá trình sử dụng. Việc xây dựng cơ sở dữ liệu số sẽ giúp lãnh đạo Nhà trường và các đơn vị chức năng dễ dàng tra cứu, theo dõi, đánh giá hiệu quả sử dụng tài sản, đồng thời tạo nền tảng để kết nối với các hệ thống quản lý khác trong tương lai.

Thứ hai, nghiên cứu triển khai phần mềm quản lý tài sản công chuyên dụng (như MISA QLTS hoặc phần mềm có chức năng tương đương). Đây là giải pháp đang được nhiều cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng hiệu quả. Phần mềm cho phép quản lý tập trung toàn bộ vòng đời tài sản từ khi hình thành, sử dụng, bảo trì, điều chuyển đến thanh lý; đồng thời hỗ trợ kiểm kê điện tử, theo dõi hao mòn tài sản, lập báo cáo tự động và kết nối với phần mềm kế toán trị tuệ 7.0 đang được sử dụng tại Nhà trường. Việc ứng dụng phần mềm sẽ góp phần giảm đáng kể khối lượng công việc thủ công, nâng cao tính chính xác, minh bạch và kịp thời trong quản lý tài sản công.



Thứ ba, ứng dụng công nghệ số trong quản lý và khai thác ký túc xá. Ký túc xá là tài sản công có tần suất sử dụng rất cao để phục vụ học viên các lớp trung cấp lý luận chính trị, các lớp bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và các lớp tập huấn khác. Nhà trường có thể nghiên cứu xây dựng hoặc thuê dịch vụ phần mềm quản lý ký túc xá (Dormitory Management System - DMS) và tích hợp vào hệ thống quản trị chung. Việc áp dụng phần mềm quản lý ký túc xá thông minh sẽ giúp số hóa toàn bộ sơ đồ phòng nghỉ, theo dõi tự động công suất phòng, quản lý học viên lưu trú, đồng thời tối ưu hóa việc vận hành khai thác các dịch vụ gia tăng (như cho thuê phòng dịch vụ trang bị thêm điều hòa, ti vi, nóng lạnh) để tăng nguồn thu hợp pháp cho Nhà trường.

Thứ tư, triển khai ứng dụng mã QR trong quản lý tài sản công. Các tài sản có giá trị lớn hoặc sử dụng thường xuyên như máy tính, máy in, máy chiếu, thiết bị hội nghị trực tuyến, hệ thống âm thanh, màn hình tương tác và các thiết bị giảng dạy hiện đại có thể được gắn mã QR để phục vụ quản lý. Thông qua việc quét mã bằng điện thoại thông minh hoặc thiết bị chuyên dụng, cán bộ quản lý có thể tra cứu nhanh toàn bộ thông tin liên quan đến tài sản như nguồn gốc, thời gian sử dụng, lịch sử sửa chữa, bảo hành và kết quả kiểm kê. Giải pháp này không chỉ giúp tiết kiệm thời gian mà còn nâng cao độ chính xác

trong quản lý và hạn chế thất thoát tài sản.

Thứ năm, xây dựng hệ sinh thái số phục vụ quản trị nhà trường hiện đại. Chuyển đổi số trong quản lý tài sản công chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi được đặt trong tổng thể quá trình chuyển đổi số của Nhà trường. Vì vậy, Nhà trường cần tiếp tục hoàn thiện hệ sinh thái số trên cơ sở các nền tảng hiện có như Hệ thống quản lý điều hành tác nghiệp các cơ quan Đảng, Công Dịch vụ công Đảng Cộng sản Việt Nam, Hệ thống giải quyết thủ tục hành chính trong Đảng, Sổ tay Đảng viên điện tử, phần mềm kế toán trí tuệ 7.0, phần mềm quản lý đào tạo, thư viện điện tử và các hệ thống chuyên ngành khác. Trong thời gian tới, cần từng bước tích hợp dữ liệu giữa các hệ thống quản lý nhằm hình thành nền tảng quản trị tập trung. Khi đó, thông tin về đào tạo, tài chính, cơ sở vật chất, ký túc xá và tài sản công sẽ được liên thông, giúp lãnh đạo Nhà trường có đầy đủ dữ liệu phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành và ra quyết định.

Thứ sáu, chú trọng nâng cao năng lực số cho đội ngũ cán bộ, viên chức. Thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn chuyên đề về kỹ năng vận hành các phần mềm quản lý tài sản, khai thác cơ sở dữ liệu số, bảo mật an toàn thông tin cho đội ngũ chuyên trách. Đồng thời, đẩy mạnh giáo dục chính trị tư tưởng, đưa nội dung bảo quản tài sản công và ứng dụng công nghệ số vào



tiêu chí đánh giá thi đua, gắn chặt với việc thực hiện văn hóa công sở, kỷ luật hành chính và văn hóa liêm chính trong môi trường Trường Đảng.

Như vậy, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, sử dụng tài sản công là yêu cầu tất yếu nhằm nâng cao hiệu quả quản trị, sử dụng tiết kiệm và phát huy tối đa giá trị của nguồn lực công. Đối với Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, việc xây dựng cơ sở dữ liệu số về tài sản công, triển khai phần mềm quản lý tài sản công, ứng dụng phần mềm quản lý ký túc xá, sử dụng mã QR trong kiểm kê tài sản và xây dựng hệ sinh thái số đồng bộ sẽ góp phần hiện đại hóa công tác quản lý, tăng cường công khai, minh bạch và thực hành tiết kiệm, chống lãng phí. Đây không chỉ là giải pháp nâng cao chất lượng quản lý tài sản công mà còn là một trong những điều kiện quan trọng để Nhà trường thực hiện thành công mục tiêu xây dựng trường chính

trị chuẩn mức 2, từng bước hình thành mô hình quản trị hiện đại, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (2024), Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.
2. Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa (2025), Báo cáo kết quả chuyển đổi số và quản lý, sử dụng tài sản công của Nhà trường.
3. Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa (2025), Báo cáo kết quả kiểm kê tài sản công của Nhà trường.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG DẠY LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ Ở CÁC TRUNG TÂM CHÍNH TRỊ XÃ, PHƯỜNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HÓA HIỆN NAY GÓP PHẦN BẢO VỆ NỀN TẢNG TƯ TƯỞNG CỦA ĐẢNG TRONG TÌNH HÌNH MỚI

ThS. Lê Văn Phúc

Giám đốc Trung tâm Chính trị xã Thường Xuân

Sau 1 năm thực hiện chính quyền địa phương hai cấp, các Trung tâm chính trị trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa đã có nhiều nỗ lực trong việc ổn định tổ chức và duy trì hoạt động giảng dạy. Việc đổi mới phương pháp giảng dạy, phát huy tính tích cực, chủ động của người học được các trung tâm chính trị chú trọng, gắn lý luận với thực tiễn, tăng tương tác, đối thoại giữa giảng viên và học viên, kết hợp phương pháp giáo dục truyền thống với hiện đại... các trung tâm chính trị cũng đã tổ chức dự giờ để triển khai phương pháp dạy học tích cực cho giảng viên, rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy, tổ chức cho học viên đi tham quan thực tế tại các di tích lịch sử, các mô hình hay để học tập, nghiên cứu. Sau tham quan thực tế, học viên sẽ viết bài thu hoạch để đánh giá việc tiếp thu, lĩnh hội, từ đó rút ra kinh nghiệm cho bản thân trong quá trình công tác. Học viên phần lớn đã nêu cao tinh thần tự giác học tập, tính kỷ luật. Kết quả các lớp đều đạt yêu cầu,

tỷ lệ khá, giỏi chiếm hơn 80%. Kết thúc mỗi khóa học tại

Trung tâm đều có đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của học viên gửi về đơn vị.

Song song với học các nội dung theo quy định của Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương, các trung tâm chính trị đã chủ động bồi dưỡng các chuyên đề: Lịch sử Đảng - Đảng ta thật là vĩ đại; Tư tưởng Hồ Chí Minh; Chủ nghĩa yêu nước Việt Nam; Giáo dục đạo đức cách mạng trong thời kỳ mới... cho cán bộ, đảng viên, học viên.

Hiện nay, đội ngũ giảng viên chuyên trách, giảng viên kiêm nhiệm của các trung tâm chính trị trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa không ngừng được nâng cao về trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Năm 2025, các trung tâm chính trị trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa đã mở 646 lớp bồi dưỡng cho 62.330 lượt học viên. Nhờ làm tốt công tác tư tưởng, sau mỗi khóa học, từng học viên là một chiến sỹ trên mặt trận tư

tưởng, đội ngũ này ngày càng lớn mạnh sẽ là công cụ đắc lực bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, làm thất bại mọi âm mưu của các thế lực thù địch. Đây là việc làm hết sức khó khăn, phức tạp và lâu dài; là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục, không ngừng nghỉ của toàn Đảng, toàn quân, toàn dân.

Nội dung bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng được đội ngũ giảng viên, báo cáo viên lồng ghép linh động, phù hợp vào các lớp nhằm bồi dưỡng cho học viên niềm tin vào Đảng, vào Bác Hồ và sự nghiệp đổi mới của đất nước. Nhìn chung, chất lượng giáo dục lý luận chính trị của các trung tâm trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa thời gian qua không ngừng được nâng lên và được các cấp ghi nhận.

Tuy nhiên, trong quá trình giảng dạy lý luận chính trị tại các trung tâm chính trị xã, phường trên địa bàn tỉnh cũng đang gặp những khó khăn nhất định. Đó là thời gian đầu thành lập các Trung tâm chưa rõ mô hình hoạt động, nhất là việc phân cấp, phân quyền, hầu hết vừa hoạt động vừa phải chờ các văn bản hướng dẫn của cấp trên. Bên cạnh đó, sự tác động của việc chuyển đổi số, mạng xã hội và thông tin đa chiều đòi hỏi việc giảng dạy lý luận chính trị phải đổi mới mạnh mẽ cả về nội dung và phương pháp.

Hiện nay, với sự phát triển không ngừng của cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0 và không gian mạng đã đưa con người bước lên một tầm cao mới của tri thức và cả những thách thức khó lường. Với những tính năng ưu việt của không gian mạng như: sử dụng nền tảng số, ứng dụng AI, chatbot... dễ dàng kết nối, chia sẻ, tiếp nhận thông tin nhanh chóng, hiệu quả, đã cuốn hút người dùng ở đủ mọi lứa tuổi, thành phần, trình độ khác nhau. Và đây cũng chính là “mảnh đất màu mỡ” giúp các thế lực thù địch cung cấp thông tin sai trái, xấu độc, phá hoại nền tảng tư tưởng của Đảng.

Không khó để nhận diện những âm mưu, thủ đoạn của các thế lực thù địch, phần tử phản động, cơ hội chính trị trong việc chống phá Đảng, Nhà nước, nhằm phục vụ cho mưu đồ xấu xa, chiến lược “diễn biến hòa bình”, tách Đảng ra khỏi dân, chia rẽ khối đại đoàn kết dân tộc, xóa bỏ vai trò lãnh đạo của Đảng đối với đất nước.

Nhưng điều đáng nói, bên cạnh một bộ phận không nhỏ người dân thiếu hiểu biết, còn có cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên bị mắc mưu, rơi vào “bẫy thông tin” mà các thế lực thù địch giăng ra, đã chia sẻ những thông tin không chính thống, gây nhiều loạn, thật - giả lẫn lộn. Điều này

đã làm mất an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, nghiêm trọng hơn khi chính họ gián tiếp trở thành một mắc xích trong chiến lược “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch, ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của Đảng, đến sự tồn vong của chế độ.

Đánh giá vấn đề xảy ra có nhiều nguyên nhân, nhìn nhận khách quan có nguyên nhân xuất phát từ định hướng tư tưởng chính trị trong công tác bồi dưỡng lý luận chính trị, nghiệp vụ thời gian qua vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập; chưa thật sự phát huy hết vai trò, trách nhiệm, thế mạnh của đội ngũ báo cáo viên, giảng viên lý luận chính trị và cả học viên. Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng giảng dạy lý luận chính trị ở Trung tâm góp phần bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong tình hình mới là một trong những yêu cầu cấp thiết hiện nay; Trung tâm được xem là hạt nhân góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị này.

Nghị quyết số 35-NQ/TW, ngày 25/10/2018, của Bộ Chính trị về *“Tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới”* xác định, đấu tranh phòng, chống các luận điệu sai trái, thù địch trên không gian mạng bảo vệ nền tảng

tư tưởng của Đảng là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của toàn Đảng, toàn quân, toàn dân, trong đó đội ngũ giảng viên lý luận chính trị là lực lượng có vai trò nòng cốt, trực tiếp.

Thực hiện yêu cầu gắn học tập lý luận với nâng cao chất lượng hoạt động thực tiễn ở một bộ phận cán bộ, đảng viên còn hạn chế. Việc phát huy vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên trong công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của đảng, đấu tranh với thông tin sai trái, luận điệu xuyên tạc của các thế lực thù địch còn có mặt chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ.

Chính vì vậy, đối với công tác đấu tranh phản bác các thông tin sai trái, thù địch hiện nay, đội ngũ giảng viên lý luận chính trị, báo cáo viên cả nước nói chung, các trung tâm chính trị trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa nói riêng tất yếu phải khẳng định tinh thần trách nhiệm trước Đảng và Nhân dân, mỗi giảng viên, báo cáo viên phải là một chiến sĩ tiên phong đấu tranh trên mặt trận chính trị, tư tưởng.

Nhằm thực hiện thắng lợi việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch theo tinh thần Nghị quyết số 35-NQ/TW của Bộ Chính trị, khắc phục những hạn chế và phát huy tốt

vai trò của đội ngũ giảng viên, báo cáo viên lý luận chính trị, trong thời gian tới cần tập trung thực hiện đồng bộ một số giải pháp sau:

Một là, tăng cường, phát huy vai trò của cấp ủy, lãnh đạo trung tâm chính trị trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu, học tập lý luận chính trị.

Cấp ủy đảng các cấp cần tăng cường công tác lãnh đạo về chính trị, định hướng về tư tưởng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên; Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện có hiệu quả Nghị quyết Trung ương 04 khóa XII, ngày 30/10/2016 “*Về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ*” gắn với thực hiện Kết luận số 01 về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW, ngày 15/5/2016, của Bộ Chính trị khóa XII “*Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*”.

Hai là, phát huy tính chủ động của các trung tâm chính trị xã, phường.

Trung tâm chính trị cần chủ động trong việc xây dựng kế hoạch giáo dục lý luận chính trị hằng năm theo Quy định 360-QĐ/TW, ngày

29/8/2025 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trung tâm chính trị xã, phường, đặc khu và Quyết định số 1147-QĐ/BTGDVTW, ngày 01 tháng 12 năm 2025 của Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương về ban hành Quy chế bồi dưỡng, giảng dạy của trung tâm chính trị xã, phường, đặc khu.

Trong đó tập trung triển khai kế hoạch cho tất cả giảng viên chuyên trách, giảng viên kiêm nhiệm và nêu rõ nội dung chương trình, phân công soạn giảng, nhấn mạnh một số nội dung liên quan đến việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, tích hợp giáo dục lịch sử địa phương dưới dạng khái quát để đội ngũ giảng viên nắm và bổ sung trong giáo án ở từng bài, từng chuyên đề được phân công.

Ba là, nâng cao nhận thức, phát huy tốt hơn vai trò, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, giảng viên, báo cáo viên giảng dạy lý luận chính trị trong công tác đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, chống phá, xuyên tạc của các thế lực thù địch, phản động, cơ hội chính trị.

Bản thân từng giảng viên, báo cáo viên phải thật sự có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức cách mạng, kiên định mục tiêu lý tưởng của Đảng, có niềm tin

vững chắc vào chủ nghĩa Mác - Lênin, vào vai trò lãnh đạo của Đảng. Không ngừng nghiên cứu, học tập và quán triệt đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Cần thấy được rằng, việc phòng ngừa, ngăn chặn, đẩy lùi “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong từng giảng viên, báo cáo viên phải là công việc thường xuyên, liên tục và đi trước một bước. Có làm tốt khâu này thì mới có thể làm tốt công tác tuyên truyền, định hướng tư tưởng đối với học viên.

Ngoài ra, đội ngũ giảng viên, báo cáo viên cần chủ động bám sát các vấn đề, sự kiện, cung cấp thông tin, định hướng tư tưởng, tạo thế chủ động trong mặt trận đấu tranh trên internet, mạng xã hội. Với phương châm chỉ đạo công tác tư tưởng phải đi trước, đón đầu; không để “khoảng trống” thông tin để các thế lực thù địch lợi dụng, xuyên tạc, chống phá.

Bốn là, thường xuyên đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy lý luận chính trị theo hướng tăng tính thực tiễn, gắn lý luận với thực tiễn.

Bên cạnh việc đẩy mạnh tuyên truyền, các Trung tâm còn đặc biệt chú trọng công tác bồi dưỡng lý luận chính trị, xem đây là nhiệm vụ cốt lõi nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị cho cán bộ,

đảng viên. Trung tâm chính trị thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức lý luận chính trị, quán triệt nghị quyết, chuyên đề học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh vào chương trình giảng dạy...

Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giáo dục lý luận chính trị khoa học, sáng tạo, hiệu quả gắn với thực hiện Chỉ thị số 23-CT/TW ngày 9/2/2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả học tập, nghiên cứu, vận dụng và phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong tình hình mới.

Kế thừa sâu sắc định hướng của Đại hội XIII về việc “*Đổi mới căn bản nội dung, chương trình, phương pháp giáo dục lý luận chính trị theo hướng khoa học, sáng tạo, hiện đại và gắn lý luận với thực tiễn*”, Đại hội XIV của Đảng đã nâng tầm công tác này thành một bước đột phá chiến lược nhằm bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao cho kỷ nguyên mới. Đại hội XIV tạo bước ngoặt lớn khi chính thức đưa hệ thống lý luận về đường lối đổi mới, thành tựu đúc kết từ thực tiễn 40 năm đổi mới đất nước vào làm lõi cốt chương trình giảng dạy, giúp lý luận không còn trừu tượng mà luôn bám sát

sự vận động sinh động của thực tế, kịp thời luận giải các mô hình kinh tế mới như kinh tế số, kinh tế xanh và các xu thế quản trị hiện đại.

Nâng cao chất lượng giảng dạy thông qua việc tổ chức cho giảng viên chuyên trách, giảng viên kiêm nhiệm, giảng viên thỉnh giảng tham gia các buổi tập huấn đổi mới phương pháp giảng dạy lý luận chính trị và trao đổi kinh nghiệm với phương châm “đủ nội dung, đúng phương pháp, kịp tình hình”. Duy trì tốt việc dự giờ thao giảng học hỏi kinh nghiệm giữa các Trung tâm chính trị với nhau do Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy Thanh Hóa tổ chức.

Trong đó vai trò, trách nhiệm của các trung tâm cần phải được phát huy hơn nữa để đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Vì vậy, từng giảng viên, báo cáo viên phải nêu cao tinh thần tự giác, gương mẫu, tích cực tham gia vào sự nghiệp này bằng những việc làm cụ thể, xem đây vừa là trách nhiệm vừa là niềm tự hào của giảng viên, báo cáo viên giảng dạy lý luận chính trị.

Qua đó, vai trò của các trung tâm chính trị ngày càng được khẳng định không chỉ là nơi đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị mà còn là lực lượng nòng cốt trên mặt trận tư tưởng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng

viên có bản lĩnh, trí tuệ, trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Các trung tâm tiếp tục đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số, nâng cao chất lượng nội dung tuyên truyền trên mạng xã hội; chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phát huy vai trò tiên phong của cán bộ, đảng viên trong chia sẻ thông tin tích cực, lan tỏa những giá trị tốt đẹp, củng cố vững chắc nền tảng tư tưởng của Đảng trong tình hình mới.

Có thể nói, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch là cuộc đấu tranh lâu dài, gian khổ, không thể bằng một vài chiến dịch, cuộc vận động mà có thể thành công. Để giành thắng lợi, đòi hỏi trước tiên là phải có nhận thức đúng mục tiêu, đối tượng, từ đó xác định đúng nội dung, phương thức đấu tranh phù hợp. Tin rằng với những giải pháp đã đề ra, công tác giảng dạy lý luận chính trị ở các trung tâm chính trị xã, phường trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa thời gian tới ngày càng phát huy hiệu quả, góp phần bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong tình hình mới./.

VẬN DỤNG PHONG CÁCH LÀM VIỆC KHOA HỌC CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VÀO HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU, GIẢNG DẠY TẠI KHOA NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT

ThS. Phùng Thị Quyên

GVC, Khoa Nhà nước và Pháp Luật

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến việc xây dựng phong cách, lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ. Theo Người, phong cách làm việc của đội ngũ cán bộ có vai trò to lớn để nghị quyết, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước thấm sâu vào “tâm lý quốc dân” và đi vào cuộc sống. Phong cách làm việc là tổng hợp những phương pháp, cách thức, biện pháp, tác phong, lề lối làm việc để vận dụng các kiến thức, tri thức khoa học vào thực tiễn đem lại hiệu quả.

Học tập và làm theo phong cách làm việc khoa học của Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ dừng lại ở các phương diện cụ thể, mà còn phải tổng hợp lại để thấy nó là một quá trình biện chứng, thống nhất. Sự khái quát cao nhất có tính nguyên tắc trong tư duy của Người là dĩ bất biến, ứng vạn biến. Nguyên tắc ấy được Chủ tịch Hồ Chí Minh vận dụng vào từng giai đoạn, từng lĩnh vực, từng nhiệm vụ từ vĩ mô đến vi mô một cách kiên định, nhất quán, nhưng linh hoạt sáng tạo.

Phong cách làm việc khoa học - “*Cách làm việc có khoa học*” là vấn đề

mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm, Người thường xuyên nhắc nhở và yêu cầu đội ngũ cán bộ phải thường xuyên rèn luyện để có được phong cách này. Trong tác phẩm Sửa đổi lối làm việc, Hồ Chí Minh viết: “*Nếu mỗi cán bộ, mỗi đảng viên làm việc đúng hơn, khéo hơn, thì thành tích của Đảng còn to tát hơn nữa*”. “*đúng hơn*”, “*khéo hơn*” chính là cách làm việc khoa học. Phong cách làm việc khoa học theo tư tưởng Hồ Chí Minh biểu hiện ở những nội dung cốt lõi sau đây:

Thứ nhất, làm việc gì cũng phải luôn đi sâu, đi sát, nghiên cứu, điều tra, khảo sát kỹ lưỡng.

Trước khi đưa ra bất kỳ một quyết định, giải pháp nào, Chủ tịch Hồ Chí Minh đều dựa trên cơ sở khoa học, thực tiễn chắc chắn, có độ tin cậy cao. Người không quyết định theo cảm tính, chủ quan, mà nghe nhiều bên, có phân tích, xem xét, đánh giá một cách khách quan rồi mới đưa ra quyết định cuối cùng. Người nói: “*So đi sánh lại, phân tích rõ ràng là cách làm việc có khoa*

học”¹. Người yêu cầu người cán bộ phải chân đi, mắt thấy, tai nghe, miệng nói, tay làm, óc nghĩ; phải lãnh đạo toàn diện và cụ thể, phải cẩn thận mà nhanh nhẹn, kịp thời, làm đến nơi đến chốn. Trước những vấn đề mới, khó, phức tạp, bên cạnh việc tham vấn bộ máy, đội ngũ trợ lý, giúp việc, Chủ tịch Hồ Chí Minh còn trực tiếp đi nghiên cứu, khảo sát, tiếp xúc với cơ sở, địa phương để tìm hiểu thực tế, nắm bắt tình hình, thu thập thông tin cụ thể. Người yêu cầu cán bộ, đảng viên khi xử lý và giải quyết công việc cần phải tôn trọng hiện thực khách quan, không “tô hồng”, bóp méo sự thật, phải có tầm nhìn xa rộng, tránh rơi vào những việc sự vụ, thiên cận.

Thứ hai, làm việc có chương trình, kế hoạch.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh làm việc khoa học là phải có chương trình, kế hoạch cụ thể, chi tiết theo năm, quý, tháng, tuần, từ dài hạn, trung hạn, đến ngắn hạn. Kế hoạch đặt ra để mình và mọi người thực hiện chứ không phải để chiêm ngưỡng, tránh tình trạng “đánh trống bỏ dùi”. Người nhắc nhở: “Kế hoạch một phần, biện pháp phải hai phần, và quyết tâm phải ba phần, có như thế mới có thể hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch”².

Thứ ba, làm việc gắn với kiểm tra, tổng kết, rút kinh nghiệm.

Mục đích của kiểm tra là để xem các cấp thực hiện có đúng đường lối, chính sách không, để nắm được chất lượng, tiến độ công việc, tuân thủ quy trình, các bước tiến hành triển khai công việc. Ngoài ra, Chủ tịch Hồ Chí Minh còn rất quan tâm đến việc tổng kết, rút kinh nghiệm. Theo Người, mỗi khi làm xong một việc gì, dù thành công hay thất bại, đều cần tổng kết thực tiễn để rút kinh nghiệm những việc làm được, hoặc còn chưa làm được, phát hiện những khó khăn, vướng mắc làm cơ sở cho việc bổ sung, phát triển lý luận, đề ra chủ trương, biện pháp một cách sát hợp với điều kiện, tình hình thực tiễn.

Thứ tư, làm việc phải cụ thể, kịp thời, thiết thực, có trọng điểm và nắm điển hình.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh cụ thể và kịp thời đòi hỏi kế hoạch phải rõ người, rõ việc, rõ tiến độ, giải quyết ngay những vấn đề phát sinh để không làm lỡ thời cơ, mọi công việc phải hướng tới kết quả thực tế, tránh bệnh hình thức, phô trương. Đặc biệt, người cán bộ cần biết chọn việc trọng điểm để tập trung nguồn lực giải quyết dứt điểm, tránh dàn trải, đồng thời phải sâu sát cơ sở để nắm điển hình, từ đó rút kinh nghiệm và nhân rộng những

(1) Hồ Chí Minh: Toàn tập, Sđd, t. 5, tr. 337

(2) Hồ Chí Minh: Toàn tập, Sđd, t. 5, tr. 636 - 637

mô hình hay, cách làm sáng tạo. Việc kết hợp nhuần nhuyễn các yếu tố này chính là làm việc khoa học.

Thứ năm, Luôn đổi mới, sáng tạo trong công việc.

Người luôn suy nghĩ, tìm tòi, đổi mới trong công việc, không cứng nhắc, bảo thủ, đóng khung, cố chấp, mà rất linh hoạt, mềm dẻo khi xử lý, giải quyết từng vấn đề, sự việc cụ thể, không chấp nhận tư duy lối mòn, kinh nghiệm chủ quan, mà hướng tới sự mới mẻ, hiệu quả để ngày càng đạt kết quả tốt hơn.

Nằm trong dòng chảy phát triển chung của một trường chính trị chuẩn dẫn đầu cả nước với quy mô đào tạo, bồi dưỡng lớn, đặc biệt trong giai đoạn 2021 - 2025 đã đào tạo 117 lớp Trung cấp lý luận chính trị cho 7.364 học viên (trong đó 42 lớp tập trung, 75 lớp không tập trung); tổ chức bồi dưỡng 282 lớp/35.691 học viên. Qua thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường là minh chứng khách quan khẳng định năng lực toàn diện của đội ngũ giảng viên khoa Nhà nước và pháp luật từ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đến tư duy nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn. Việc nghiêm túc học tập và rèn luyện phong cách làm việc khoa học của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã mang lại những chuyển biến rõ nét trong mọi mặt công tác của giảng viên trong khoa. Cụ thể:

Về công tác giảng dạy: 100% giảng viên thực hiện nghiêm túc quy chế chuyên môn; tiếp cận nội dung bài giảng với tư duy logic giúp trình bày mạch lạc giúp học viên dễ tiếp thu; dẫn chứng văn bản quy phạm pháp luật chính xác, cập nhật kịp thời các luật mới ban hành và các văn bản của tỉnh. Chủ động áp dụng phương pháp dạy học tích cực, lấy học viên làm trung tâm. Là khoa chuyên môn đi đầu trong việc thử nghiệm mô hình “2 giảng viên trên lớp” được vận dụng nhịp nhàng, khoa học, giúp nâng cao tính tương tác và giải quyết hiệu quả các tình huống thực tiễn ở cơ sở.

Về nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn. Hiện nay, khoa đang chủ trì 02 nhiệm vụ khoa học cấp tỉnh và nhiều đề tài cấp cơ sở. Nhiều giảng viên chủ động, tích cực tham gia viết bài đăng trên các tạp chí chuyên ngành, Tập san, Website của nhà trường; tham gia biên soạn sách, tài liệu gắn với các chương trình bồi dưỡng được đánh giá cao. Năm 2025, có tới 03 đầu sách do giảng viên của khoa làm chủ biên.

Bên cạnh những kết quả đạt được, đối chiếu với yêu cầu cao của phong cách làm việc khoa học và mục tiêu phát triển của nhà trường, đội ngũ giảng viên trong Khoa vẫn còn một số hạn chế:

Tính chủ động, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ đôi lúc chưa cao:

Một số giảng viên khi xây dựng kế hoạch theo mô hình SMART vẫn còn mang tính hình thức, chưa phân bổ thời gian thực sự khoa học giữa việc giảng dạy trên lớp và việc nghiên cứu sâu. Việc xử lý các công việc phát sinh đôi khi còn lúng túng như công việc đột xuất của nhà trường, của khoa, thay đổi lịch giảng dạy; việc thích ứng hoặc hoàn thành các chỉ tiêu bài viết ở một số giảng viên bị dồn ứ vào cuối năm.

Năng lực nghiên cứu khoa học chuyên sâu chưa đồng đều: Mặc dù chất lượng và số lượng bài viết đã nâng lên nhưng số lượng công trình nghiên cứu khoa học, các bài báo đăng trên các tạp chí chuyên ngành uy tín mới chỉ tập trung ở một số giảng viên. Tư duy "so đi sánh lại", đào sâu bản chất vấn đề ở một vài đề tài khoa học cấp cơ sở còn dừng lại ở mức độ mô tả thực trạng, chưa đưa ra được các giải pháp mang tính đột phá.

Chất lượng nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn chưa cao: Việc nghiên cứu thực tế tổng kết thực tiễn chưa thực sự trở thành nhu cầu thường xuyên của giảng viên, đôi khi vẫn nặng về thu thập số liệu hành chính có sẵn, chưa trực tiếp lăn lộn điều tra, khảo sát sâu vào những "điểm nóng" hay nút thắt về pháp lý tại địa phương (như quản lý đất đai, giải phóng mặt bằng, cải cách thủ tục hành chính...). Do đó, một số tình huống thực tiễn

đưa vào bài giảng còn thiếu tính thời sự, chưa đáp ứng mong muốn của học viên.

Những hạn chế nêu trên bắt nguồn từ những nguyên nhân chủ yếu sau đây:

(1) Năng lực quản trị thời gian và xây dựng kế hoạch cá nhân chưa cao. Một số giảng viên chưa vận dụng triệt để mô hình SMART dẫn đến việc phân bổ quỹ thời gian giữa hoạt động giảng dạy, viết bài báo khoa học và hoàn thiện các chỉ tiêu tổng kết thực tiễn đôi lúc còn chông chéo, chưa thực sự khoa học.

(2) Một số giảng viên còn thiếu kinh nghiệm trong việc tiếp cận các vấn đề thực tiễn; còn có tâm lý an toàn, mới dừng lại ở việc thu thập các báo cáo có sẵn của địa phương mà chưa chủ động dần thân, lăn lộn khảo sát sâu vào những "điểm nóng".

(3) Cơ chế phối hợp chia sẻ thông tin của các địa phương chưa đồng bộ gây khó khăn cho các giảng viên tiếp cận tài liệu.

(4) Sự thay đổi, biến động nhanh chóng của hệ thống văn bản pháp luật đặc biệt sau khi tổ chức mô hình chính quyền địa phương 2 cấp. Đây là một thách thức không nhỏ, đòi hỏi giảng viên phải liên tục xử lý một khối lượng thông tin khổng lồ để điều chỉnh giáo án kịp thời.

Với quyết tâm chính trị cao, chi bộ khoa Nhà nước và pháp luật đã lấy

việc học tập và rèn luyện tác phong làm việc khoa học theo tư tưởng Hồ Chí Minh làm nội dung sinh hoạt chuyên đề quý II năm 2026 theo đúng tinh thần của Chỉ thị số 05-CT/TW về "Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" và Kết luận 01-KL/TW về "Tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW, ngày 15-5-2016 của Bộ Chính trị khóa XII về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh". Việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh không chỉ dừng lại ở việc giúp chúng ta nhận thức sâu sắc về tư tưởng của Bác, mà trọng tâm cốt lõi chính là sự chuyển biến trong hành động - tức là việc "làm theo". Một trong những khía cạnh thiết thực nhất để mỗi cán bộ, đảng viên có thể áp dụng ngay vào công việc hằng ngày chính là học tập phong cách làm việc khoa học. Đây chính là "chìa khóa" giúp chúng ta tối ưu hóa hiệu quả công tác, biến những lý luận khô khan thành những kết quả cụ thể và thực chất. Nhận thức được giá trị và ý nghĩa to lớn của việc học tập và làm theo phong cách làm việc khoa học của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Là một giảng viên khoa Nhà nước và pháp luật làm việc phải đúng với quy luật khách quan, mang tính kế hoạch, bài bản, sáng tạo và hiệu quả. Vì vậy, trong quá trình học tập và rèn luyện phong cách

làm việc khoa học cần tập trung vào một số nội dung sau đây:

Một là, có mục tiêu và kế hoạch rõ ràng.

Xác định mục tiêu và lập kế hoạch rõ ràng là kim chỉ nam giúp giảng viên hoàn thành tốt công việc và tránh tình trạng làm việc chồng chéo, thụ động. Cụ thể, giảng viên cần xây dựng một hệ thống mục tiêu theo mô hình SMART (cụ thể, đo lường được, khả thi, thực tế và có thời hạn), phân định rõ các nội dung công việc như: (1) giảng dạy (soạn giáo án, cập nhật nội dung mới, đổi mới phương pháp); (2) nghiên cứu KH, TKTT (viết bài báo, tạp chí, Website, tham gia các đề tài khoa học, các chương trình TKTT); (3) phát triển bản thân (tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng). Từ các mục tiêu lớn này, giảng viên phải cụ thể hóa thành kế hoạch hành động chi tiết theo năm, tháng, tuần và ngày, sắp xếp công việc theo thứ tự ưu tiên giúp tập trung vào những việc quan trọng, cấp bách, đồng thời dự phòng các phương án thay đổi để thích ứng với thực tế giảng dạy và nghiên cứu. Một bản kế hoạch khoa học không chỉ là danh sách công việc mà còn là cam kết về chất lượng, giúp giảng viên chủ động điều tiết nhịp độ làm việc và giảm bớt áp lực tâm lý.

Hai là, quản lý thời gian và kỷ luật.

Quản lý thời gian và kỷ luật là yếu tố then chốt hình thành nên uy tín và sự chuyên nghiệp của một giảng viên. Về khía cạnh thời gian, giảng viên cần thực hiện nguyên tắc *đúng giờ tuyệt đối* không chỉ trong giờ lên lớp mà còn trong các buổi họp, hội thảo và các cam kết về thời hạn (deadline) nộp giáo án, chấm bài hay hoàn thiện đề tài nghiên cứu và các nhiệm vụ khác. Để làm được điều này cần phải phân bổ thời gian hợp lý cho từng nhiệm vụ. Song hành với đó là *tính kỷ luật*, thể hiện qua việc nghiêm túc chấp hành nội quy, quy chế của nhà trường, của khoa mà không cần phải nhắc nhở. Giảng viên có kỷ luật sẽ biết cách từ chối những việc không cần thiết, giữ vững sự tập trung để hoàn thành mục tiêu đề ra đúng thời hạn và đảm bảo chất lượng. Tác phong làm việc chuẩn chỉnh này không chỉ giúp công việc trôi chảy, tránh tình trạng tồn đọng mà còn thể hiện ý thức trách nhiệm của một người giảng viên trường Đảng.

Ba là, tự học, tự nghiên cứu.

Tự học và tự nghiên cứu liên tục không chỉ là yêu cầu bắt buộc để chuẩn hóa trình độ mà còn là động lực cốt lõi để giảng viên duy trì ngọn lửa tri thức và sự sáng tạo. Giảng viên cần chủ động *cập nhật kiến thức mới* thông qua việc đọc các tạp chí khoa học uy tín, tham gia hội thảo, tham gia hoặc theo dõi các công trình nghiên

cứu chuyên sâu. Quá trình này đòi hỏi một tinh thần cầu thị và tư duy mở, không bằng lòng với kiến thức sẵn có tìm tòi những phương pháp tiếp cận hiện đại để làm mới bài giảng. Bên cạnh chuyên môn, việc tự học còn mở rộng sang các kỹ năng bổ trợ như công nghệ thông tin và kỹ năng số để khai thác tri thức nhân loại và ứng dụng có hiệu quả trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Thực hiện tốt việc tự học, tự nghiên cứu giúp giảng viên không bị tụt hậu, đồng thời chuyển hóa những tri thức mới thành giá trị thực tiễn, góp phần nâng cao vị thế của bản thân và uy tín của khoa chuyên môn, của nhà trường. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả trong việc tự học, tự nghiên cứu mỗi giảng viên trường khoa Nhà nước và pháp luật cần phải rèn luyện cho mình những thói quen trong công việc hàng ngày như: đọc sách, Cập nhật thông tin về nhiều chủ đề từ internet, đi và quan sát, ghi chép

Bốn là, ứng dụng công nghệ và tư duy hiện đại.

Ứng dụng công nghệ và tư duy hiện đại là yếu tố tiên quyết để giảng viên chuyển đổi từ vai trò người truyền thụ kiến thức sang người dẫn dắt trong thời đại số. Giảng viên cần chủ động ứng dụng công nghệ số vào giảng dạy, đặc biệt là tích hợp *trí tuệ nhân tạo (AI)* để tối ưu hóa việc soạn giáo án, giảng dạy, biên soạn tài liệu...

đi kèm với đó là một *tư duy mở* sẵn sàng từ bỏ những phương pháp truyền thống lỗi thời để thử nghiệm các mô hình mới. Việc khai thác dữ liệu lớn (Big Data) và các kho học liệu mở toàn cầu giúp bài giảng luôn sống động, cập nhật hơi thở của thực tiễn ngành nghề cho phù hợp với đối tượng học viên. Trong thời đại cách mạng công nghệ 4.0, thời đại thế giới kết nối giảng viên phải phải biết chất lọc, vận dụng những tri thức khoa học, đúng và phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước để tuyên truyền, hướng dẫn cho học viên chứ không cóp nhặt nguyên xi tri thức của người khác để vận dụng vào bài giảng của mình một cách máy móc.

Việc học tập và rèn luyện phong cách làm việc khoa học giúp cho mỗi giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn, làm cho nội dung bài giảng có tính hệ thống, chặt chẽ, không bị thiếu, bị sót, tạo ấn tượng tốt, khơi dậy sự đam mê, chủ động trong học tập của học viên; tạo ra sự khác biệt, khẳng định năng lực của giảng viên trong giảng dạy NCKH,TKTT và những công việc khác. Góp phần nâng cao vị thế và quyết định sự thành công trong sự nghiệp đổi mới của nhà trường trong giai đoạn hiện nay./

NÂNG CAO HIỆU QUẢ GIÁM SÁT VÀ PHẢN BIỆN XÃ HỘI Ở CƠ SỞ THEO TÌNH THẦN ĐẠI HỘI XX CỦA ĐẢNG BỘ TỈNH VÀ ĐẠI HỘI ĐẢNG TOÀN QUỐC LẦN THỨ XIV

Đồng chí Hà Bá Tâm

Ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy

Trưởng Ban Xây dựng Đảng xã Thắng Lộc, Thanh Hóa

1. Đặt vấn đề

G iám sát và phản biện xã hội (GSPBXH) là phương thức then chốt để thực hiện dân chủ xã hội chủ nghĩa, đóng vai trò “người gác cổng” bảo vệ lợi ích chính đáng của Nhân dân và sự trong sạch của hệ thống chính trị. Bước vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, Văn kiện Đại hội XIV của Đảng và Đại hội XX Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa đã nâng tầm công tác này với những nhận thức đột phá, đặc biệt là hoàn thiện phương châm: “Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng”. Lần đầu tiên, thành tố “dân thụ hưởng” được xác lập như một thước đo cao nhất cho hiệu quả của mọi quyết sách và hoạt động giám sát.

Thanh Hóa, với vị thế là một “Việt Nam thu nhỏ”, đang thực hiện cuộc cách mạng về tổ chức bộ máy, vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp. Thực tiễn 10 năm thực hiện các Quyết định 217, 218 của Bộ Chính trị tại địa phương đã mang lại

những bài học kinh nghiệm quý báu nhưng cũng bộc lộ những “điểm nghẽn” cần tháo gỡ. Việc phân tích sâu sắc thực trạng và đề ra các nhiệm vụ, giải pháp GSPBXH tại cơ sở không chỉ giúp đưa Nghị quyết của Đảng vào cuộc sống mà còn tạo động lực mạnh mẽ để xây dựng Thanh Hóa trở thành cực tăng trưởng mới ở phía Bắc của Tổ quốc.

2. Thực trạng công tác giám sát, phản biện xã hội tại Thanh Hóa

Hoạt động giám sát, phản biện xã hội tại Thanh Hóa thực sự có bước chuyển mạnh mẽ từ sau khi Bộ Chính trị ban hành Quyết định số 217-QĐ/TW và Quyết định số 218-QĐ/TW năm 2013. Công tác quán triệt, triển khai được thực hiện quyết liệt, đồng bộ với tỷ lệ cán bộ, đảng viên tham gia học tập đạt 98%, đoàn viên và Nhân dân đạt trên 80%. Nhận thức của các cấp ủy, chính quyền về vai trò của MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội đã có nhiều thay đổi tích cực, từ chỗ chủ yếu tham gia các phong trào vận động sang từng bước

khẳng định vai trò là chủ thể giám sát, phản biện xã hội độc lập trong hệ thống chính trị.

Từ thực tiễn cơ sở, hoạt động giám sát, phản biện xã hội đã đạt nhiều kết quả nổi bật cả về quy mô và chiều sâu. Từ năm 2013 đến nay, MTTQ các cấp trong tỉnh đã thực hiện 12.203 cuộc giám sát độc lập, trong đó cấp xã thực hiện 12.045 cuộc, tập trung vào các lĩnh vực thiết thực như an sinh xã hội, xây dựng nông thôn mới, quản lý đất đai. Ban Giám sát đầu tư cộng đồng đã giám sát 15.621 công trình, kiến nghị xử lý 4.378 trường hợp sai phạm. Hoạt động phản biện xã hội cũng ngày càng đi vào nền nếp với 7.987 dự thảo văn bản, chương trình, đề án được tổ chức phản biện; nhiều ý kiến có chất lượng, góp phần nâng cao tính khả thi và tạo sự đồng thuận trong quá trình triển khai chính sách. Cùng với đó, MTTQ các cấp đã tiếp nhận trên 360.000 lượt ý kiến Nhân dân phản ánh đến chính quyền và tổ chức hơn 14.000 lượt góp ý đối với người đứng đầu cấp ủy, đảng viên.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn cũng cho thấy hoạt động giám sát, phản biện xã hội ở một số nơi vẫn còn không ít hạn chế và “điểm nghẽn”. Công tác giám sát có nơi còn mang tính hình thức, chủ

yếu dừng ở nghe báo cáo, chưa đi sâu khảo sát thực tế hoặc tiếp xúc trực tiếp với đối tượng chịu tác động của chính sách; phản biện xã hội ở cấp xã còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng. Một bộ phận cán bộ Mặt trận cơ sở còn thiếu kỹ năng nghiệp vụ, lúng túng trong nghiên cứu văn bản pháp luật, trong khi tâm lý “nể nang, né tránh, ngại va chạm” vẫn tồn tại. Việc tiếp thu, phản hồi kiến nghị sau giám sát ở một số địa phương chưa nghiêm túc, còn tình trạng chậm khắc phục hoặc chưa có giải pháp cụ thể. Ngoài ra, kinh phí và điều kiện bảo đảm cho hoạt động giám sát, phản biện xã hội ở cơ sở còn hạn chế, ảnh hưởng đến hiệu quả triển khai các hoạt động chuyên sâu.

Đặc biệt, trong bối cảnh Thanh Hóa thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp và sáp nhập đơn vị hành chính cấp xã, công tác giám sát, phản biện xã hội đang đứng trước nhiều áp lực mới. Thực tiễn tại các xã sau sáp nhập như Thắng Lộc cho thấy địa bàn rộng hơn, dân cư phân tán hơn, khối lượng công việc tăng mạnh khiến đội ngũ cán bộ Mặt trận cơ sở gặp nhiều khó khăn trong nắm bắt tình hình Nhân dân, tổ chức đối thoại, giám sát

trực tiếp và triển khai các hoạt động phản biện xã hội tại cộng đồng.

3. Những nhận thức mới trong Văn kiện Đại hội XIV và Đại hội XX Đảng bộ tỉnh

Văn kiện Đại hội XIV của Đảng và Đại hội XX Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa đã thể hiện bước phát triển mới trong tư duy về phát huy dân chủ và kiểm soát quyền lực. Điểm nổi bật là việc hoàn thiện phương châm dân chủ với mục tiêu “Dân thụ hưởng”, lấy sự hài lòng, tín nhiệm của Nhân dân và doanh nghiệp làm tiêu chí đánh giá hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. Từ đó, hoạt động giám sát, phản biện xã hội được định hướng chuyển mạnh từ việc kiểm tra tính đúng đắn của văn bản sang đánh giá hiệu quả thực tiễn mà chính sách mang lại cho cộng đồng; đồng thời đổi mới phương thức quản lý theo hướng chuyển từ “tiền kiểm” sang “hậu kiểm”, tăng cường giám sát quá trình thực thi và những tác động phát sinh sau khi chính sách được ban hành.

Một nhận thức mới mang tính đột phá là xác định chuyển đổi số và công nghệ cao là động lực hiện đại hóa công tác kiểm soát quyền lực. Đại hội XIV đặt ra yêu cầu từng bước

thiết lập hệ thống giám sát thời gian thực trên nền tảng số nhằm theo dõi tiến độ thực hiện các nghị quyết, đồng thời tích hợp dữ liệu liên ngành để cảnh báo sớm các sai phạm ngay từ cơ sở. Đảng cũng chủ trương đẩy mạnh ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) và các nền tảng phản biện số để thu thập, phân tích ý kiến Nhân dân, tạo cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc hoạch định chính sách.

Bên cạnh đó, Văn kiện Đại hội nhấn mạnh việc phát huy dân chủ trực tiếp thông qua mô hình “tự quản - tự chủ - tự giám sát” tại cộng đồng dân cư. Đây được xem là bước tiến quan trọng nhằm gắn kết chặt chẽ giữa chính quyền với Nhân dân, phát huy vai trò chủ thể của người dân trong quản lý cộng đồng và giám sát việc sử dụng các nguồn lực ở cơ sở. Trong đó, Ban Thanh tra nhân dân và Ban Giám sát đầu tư cộng đồng tiếp tục được xác định là những thiết chế nòng cốt trong hệ thống kiểm soát quyền lực ở địa phương.

Đại hội XIV và Đại hội XX Đảng bộ tỉnh cũng đặt ra yêu cầu tăng cường giám sát đạo đức công vụ, lối sống và trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu; mở rộng cơ chế để Nhân dân tham gia đánh giá cán bộ, công

chức và công khai kết quả xử lý sai phạm để Nhân dân giám sát. Đồng thời, MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội được yêu cầu chuyển mạnh từ phản biện “thụ động” sang phản biện “chủ động”, chủ động dự báo, theo dõi các lĩnh vực trọng điểm, tham gia phản biện từ sớm trong quá trình xây dựng chủ trương, chính sách nhằm bảo đảm tính thực tiễn, nâng cao hiệu quả quản trị và phòng ngừa “lợi ích nhóm” ngay từ cơ sở.

4. Nhiệm vụ và giải pháp nâng cao hiệu quả giám sát, phản biện xã hội tại Thanh Hóa

Trên cơ sở những nhận thức mới của Đại hội XIV và thực tiễn tại địa phương, Thanh Hóa cần tiếp tục đẩy mạnh thể chế hóa, hoàn thiện cơ chế bảo đảm quyền giám sát của Nhân dân và nâng cao trách nhiệm giải trình của các cơ quan trong hệ thống chính trị. Cần chủ động tham gia nghiên cứu, góp ý xây dựng Luật Hoạt động giám sát của Nhân dân nhằm cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp, xác định rõ trách nhiệm tiếp thu, phản hồi và công khai kết quả xử lý kiến nghị sau giám sát. Đồng thời, phải nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cơ sở trong đối thoại, tiếp dân, giải trình trước Nhân dân;

có chế tài xử lý nghiêm đối với các trường hợp chậm tiếp thu hoặc không thực hiện nghiêm kết luận sau giám sát.

Cùng với đó, cần tạo bước đột phá trong ứng dụng công nghệ số nhằm hiện đại hóa hoạt động giám sát, phản biện xã hội, nhất là trong điều kiện địa bàn rộng và dân cư phân tán sau sáp nhập đơn vị hành chính. MTTQ các cấp cần xây dựng và vận hành hiệu quả hệ thống thông tin hai chiều giữa chính quyền với Nhân dân; phát triển “Cổng thông tin phản biện số”, ứng dụng AI và Big Data trong tiếp nhận, tổng hợp, phân tích ý kiến Nhân dân. Việc xây dựng hệ thống dữ liệu liên thông từ tỉnh đến cơ sở, kết nối dữ liệu dân cư, đất đai, an sinh xã hội sẽ góp phần nâng cao tính công khai, minh bạch và hiệu quả giám sát theo thời gian thực.

Một nhiệm vụ quan trọng khác là tập trung chuẩn hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Mặt trận đáp ứng yêu cầu quản trị trong mô hình chính quyền địa phương 2 cấp. Cần tăng cường đào tạo chuyên sâu về kỹ năng phân tích chính sách, nghiệp vụ giám sát, điều tra thực tế và ứng dụng công nghệ thông tin cho đội ngũ cán bộ Mặt trận ở cơ sở; đồng thời thực hiện tốt cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng

động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung, khắc phục tâm lý “né nang, né tránh, ngại va chạm”. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò của đội ngũ chuyên gia, trí thức, nhân sĩ trong các hội đồng tư vấn để nâng cao chất lượng phản biện xã hội.

Để hoạt động giám sát, phản biện xã hội thực sự đi vào chiều sâu và tránh hình thức, cần bảo đảm đầy đủ nguồn lực cho cơ sở. HĐND các cấp cần quan tâm bố trí kinh phí riêng cho hoạt động giám sát, phản biện xã hội của MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội; đồng thời chính quyền địa phương phải bảo đảm các điều kiện về cơ sở vật chất, cung cấp đầy đủ hồ sơ, tài liệu liên quan để Mặt trận và các đoàn thể có cơ sở thực hiện giám sát, phản biện hiệu quả, đúng quy định.

5. Kết luận

Nâng cao hiệu quả giám sát, phản biện xã hội tại cơ sở theo tinh thần Đại hội XIV của Đảng và Đại hội XX Đảng bộ tỉnh không chỉ là yêu cầu khách quan trong quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa mà còn là thước đo quan trọng đối với năng lực lãnh đạo của Đảng và hiệu quả quản lý của chính quyền các cấp tại Thanh Hóa. Những nhận thức mới mang tính đột phá như “Dân thụ hưởng”, chuyển mạnh từ “tiền kiểm”

sang “hậu kiểm”, phát huy mô hình “tự quản - tự giám sát” trong cộng đồng dân cư đã mở ra hướng tiếp cận hiện đại trong kiểm soát quyền lực, bảo đảm quyền làm chủ của Nhân dân ngày càng thực chất hơn. Trong bối cảnh đang thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp và sắp xếp tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, công tác giám sát, phản biện xã hội càng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc phòng ngừa lạm quyền, nâng cao trách nhiệm giải trình và củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước. Khi người dân thực sự trở thành chủ thể tham gia quản lý xã hội và Mặt trận Tổ quốc phát huy tốt vai trò “cầu nối”, “người gác cổng” của mình với sự hỗ trợ của công nghệ số, Thanh Hóa sẽ khơi thông được sức dân, tạo động lực phát triển mạnh mẽ, góp phần cùng cả nước vững bước trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc./.



TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội - 2026.

2. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội - 2026.

3. Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XX, Nxb Thanh Hóa, Thanh Hóa - 2026.

4. Báo cáo của Tỉnh ủy Thanh Hóa về Tổng kết Quyết định số 217-

QĐ/TW và Quyết định số 218-
QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ
Chính trị (số 232-BC/TU, ngày
26/5/2026).

5. Báo cáo của Đảng ủy xã Thăng
Lộc về Tổng kết Quyết định số 217-
QĐ/TW và Quyết định số 218-
QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ
Chính trị (số 150-BC/ĐU, ngày
05/5/2026).

TRÁCH NHIỆM CỦA HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ TRONG VIỆC PHÁT HUY GIÁ TRỊ VĂN HOÁ, CON NGƯỜI VIỆT NAM THEO TÌNH THẦN ĐẠI HỘI XIV CỦA ĐẢNG GÓP PHẦN ĐAU TRAH PHẢN BÁC CÁC LUẬN ĐIỀU SAI TRÁI, THÙ ĐỊCH

ThS. Phạm Bá Thịnh
GVC, Khoa lý luận cơ sở

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn chú trọng phát triển văn hoá và con người Việt Nam, kế thừa, phát huy những giá trị văn hoá truyền thống của dân tộc, tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hoá thế giới. Đảng ta luôn xác định văn hóa là nền tảng tinh thần, con người là trung tâm, chủ thể của sự phát triển. Tiếp nối mạch nguồn đó, Đại hội XIV của Đảng đã xác định *“Phát triển nguồn lực con người, phát triển văn hoá thực sự trở thành nền tảng, sức mạnh nội sinh, động lực to lớn cho sự phát triển nhanh, bền vững đất nước”*¹. Vì vậy, để phát huy giá trị văn hóa, chăm lo phát triển toàn diện và sức mạnh con người Việt Nam theo tinh thần Đại hội XIV của Đảng, đòi hỏi sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị và Nhân dân ta. Xác định đây không chỉ là nhiệm vụ văn hóa, con người đơn thuần, còn là chiến lược an ninh tư tưởng đấu tranh, phản bác lại các luận điệu sai trái, thù địch về văn hoá, con người Việt Nam.

Thực tiễn cho thấy, trong những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng ta, các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về văn hoá, con người Việt Nam ngày càng đầy đủ, trọng tâm và thực chất. Nhận thức đầy đủ hơn về vai trò và tầm quan trọng của văn hoá trong sự phát triển bền vững. Thể chế, chính sách và nguồn lực đầu tư cho phát triển văn hoá được tăng cường. Hệ thống thiết chế văn hoá được quan tâm, xây dựng và phát huy. Các hoạt động văn hoá, sản phẩm văn hoá, nghệ thuật ngày càng đa dạng, phong phú. Công nghiệp văn hoá, dịch vụ văn hoá và thị trường văn hoá từng bước phát triển. Hội nhập quốc tế về văn hoá ngày càng được mở rộng. Việc phát hiện, thu hút, đào tạo, trong dụng nhân tài bước đầu có chuyển biến tích cực. Chỉ số phát triển con người (HDI) được cải thiện rõ rệt, tăng 14 bậc, đạt 0,766 điểm, thuộc nhóm nước phát triển con người cao. Chỉ số hạnh phúc năm 2025 xếp thứ 46/143 quốc gia, tăng 33 bậc so với năm 2021. Việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo chuyển biến

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV, NXB Chính trị quốc gia sự thật, Hà nội 2026, Tập 1, trang 145

rõ nét, đạt được những kết quả quan trọng. Khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số tiếp tục được xác định là động lực phát triển. Tăng trưởng kinh tế gắn kết chặt chẽ hơn với bảo đảm tiến bộ và công bằng xã hội. Hệ thống y tế, chăm sóc sức khỏe Nhân dân có bước phát triển tích cực, chất lượng được nâng lên, kiểm soát tốt các loại dịch bệnh, làm chủ nhiều công nghệ, kỹ thuật y học tiên tiến... Những kết quả đạt được về văn hoá và con người Việt Nam phát triển toàn diện xuất phát từ những chủ trương, chính sách đúng đắn của Đảng và Nhà nước ta.

Tuy nhiên, thời gian qua các thế lực thù địch đưa ra nhiều luận điệu xuyên tạc trái ngược với chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước ta. Chúng muốn “phi chính trị hóa văn hóa”, cho rằng văn hóa phải tách khỏi chính trị và không cần có sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Chúng còn lợi dụng vấn đề nhân quyền để vu cáo Việt Nam đàn áp dân tộc thiểu số và công kích, đả phá văn hóa truyền thống hướng về nguồn cội, phủ nhận phong tục thờ cúng tổ tiên khi cho rằng người đã chết là hết nên việc thờ cúng chỉ thêm phiền phức, mất thời gian.v.v.. Đồng thời, các thế lực thù địch còn phủ nhận, bóp méo các giá trị cốt lõi của con người Việt Nam, rêu rao luận điệu lệch lạc nhằm hạ thấp lòng yêu nước, tinh thần dân tộc

Việt Nam. Xoáy sâu vào những biểu hiện tiêu cực, những vi phạm của một số cán bộ, đảng viên, làm lung lay niềm tin của nhân dân vào Đảng. Các đối tượng triệt để lợi dụng internet và mạng xã hội để truyền bá lối sống ngoại lai, không lành mạnh, đề cao chủ nghĩa cá nhân cực đoan, phủ nhận đạo đức truyền thống của con người Việt Nam. Xuyên tạc về tình hình dân chủ, nhân quyền, tự do tín ngưỡng, tôn giáo ở Việt Nam, cho rằng Việt Nam vi phạm nhân quyền; chúng ca tụng, cổ xúy những giá trị quyền con người phương Tây, nhân danh cái gọi là “quyền con người phổ quát”, coi phương Tây là trung tâm, chi phối quyền con người toàn thế giới; ra sức tuyên truyền, cổ vũ cho luận điệu “nhân quyền cao hơn chủ quyền”, “lợi ích cá nhân cao hơn lợi ích cộng đồng, quốc gia”; dùng chiến thuật “tự chuyển hóa” dần làm cho người dân Việt Nam xa rời chuẩn mực đạo đức văn hóa truyền thống; chạy theo lối sống lợi ích, thực dụng, đề cao cái tôi cá nhân để tự chuyển Âu hóa. Âm mưu, thủ đoạn của các thế lực thù địch nhằm cố tình hạ thấp, bóp méo, xuyên tạc và muốn xóa bỏ vai trò lãnh đạo của Đảng Cộng Sản Việt Nam về văn hoá, con người Việt Nam; xuyên tạc, làm phai nhạt, xóa bỏ chuẩn mực các hệ giá trị văn hoá, con người Việt Nam; phá vỡ khối đại đoàn kết của dân tộc ta.

Trước những âm mưu, thủ đoạn và các luận điệu xuyên tạc của các thế lực thù địch, cả hệ thống chính trị và Nhân dân ta phải tỉnh táo nhận diện, kiên quyết đấu tranh, bác bỏ; đồng thời phải kiên định nền tảng lý luận khoa học và cách mạng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, phải đứng trên quan điểm của Đảng được thể hiện rõ qua các kỳ đại hội, nhất là Đại hội XIV, tiếp tục khẳng định vị thế về văn hoá và con người Việt Nam là trung tâm, chủ thể và mục tiêu của sự phát triển. Phát triển văn hoá, con người là nền tảng, nguồn lực nội sinh quan trọng, động lực to lớn, trụ cột, hệ điều tiết cho phát triển nhanh và bền vững đất nước. Các giá trị văn hoá phải được gắn kết chặt chẽ, hài hoà, thấm sâu vào toàn bộ đời sống xã hội, từ chính trị, kinh tế, xã hội, môi trường tới quốc phòng, an ninh, đối ngoại, thực sự trở thành sức mạnh mềm của quốc gia. Tiếp tục cụ thể hoá chủ trương của Đảng vào thực tiễn cuộc sống, giữa vững và phát huy thành quả đã đạt được về văn hoá và con người Việt Nam trong kỷ nguyên mới.

Theo đó, để phát huy giá trị văn hoá, con người Việt Nam theo tinh Đại hội XIV của Đảng; đồng thời đấu tranh phản bác hiệu quả các luận điệu sai trái, thù địch, cần phát huy trách nhiệm của từng chủ thể trong hệ thống chính trị và toàn xã hội, cụ thể:

Một là, Đối với cấp ủy đảng các cấp.

Phải phát vai trò hạt nhân lãnh đạo và định hướng tư tưởng chính trị và văn hóa tại địa phương, cơ quan, đơn vị; phải cụ thể hóa các mục tiêu về xây dựng hệ giá trị văn hoá, con người Việt Nam của Đại hội XIV thành các chỉ tiêu, chương trình hành động cụ thể hàng năm của địa phương; kịp thời phát hiện các "điểm nóng", các xu hướng tư tưởng lệch lạc, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" về văn hóa, đạo đức ngay từ trong nội bộ và trên địa bàn quản lý. Lãnh đạo, chỉ đạo sát sao công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng; cung cấp thông tin chính thống, định hướng tư tưởng nhanh chóng để cán bộ, đảng viên và Nhân dân không bị hoang mang trước các luận điệu xuyên tạc. Lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nghiêm túc Luật thực hiện dân chủ ở cơ sở để tạo không gian đối thoại, lắng nghe tâm tư của trí thức, văn nghệ sĩ, người làm công tác văn hóa tại địa phương, nhằm phát huy tối đa năng lực sáng tạo của họ trong khuôn khổ pháp luật.

Hai là, đối với chính quyền các cấp.

Là cơ quan trực tiếp quản lý nhà nước, có trách nhiệm biến các chủ trương của Đảng thành chính sách và hành động thực tiễn. Xây dựng, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật, cơ chế chính sách nhằm khuyến khích phát triển con người toàn diện và bảo tồn, phát huy các giá trị văn hóa, đồng

thời tạo hành lang pháp lý vững chắc để quản lý các hoạt động văn hoá. Phân bổ ngân sách hợp lý cho các công trình văn hóa, bảo tồn di sản và đặc biệt là phát triển các sản phẩm công nghiệp văn hóa có sức cạnh tranh lớn, đủ sức đẩy lùi các hoạt động ngoại lai phản văn hoá. Tăng cường thanh tra, kiểm tra các hoạt động văn hóa, nghệ thuật, nhất là trên không gian mạng. Kiên quyết xử lý nghiêm minh, triệt để các tổ chức, cá nhân có hành vi lợi dụng quyền tự do ngôn luận để bôi nhọ lịch sử, truyền bá tư tưởng phản động, phá hoại thuần phong mỹ tục, xúc phạm danh dự con người Việt Nam.

Ba là, đối với Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp.

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội có vai trò nòng cốt trong xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc, là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân trong phát huy giá trị văn hóa, con người Việt Nam theo tinh thần Đại hội XIV của Đảng. Theo đó, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động đoàn viên, hội viên và các tầng lớp Nhân dân thực hiện tốt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam. Đồng thời, phát huy hiệu quả các cuộc vận động, phong trào thi đua yêu nước, xây dựng đời sống văn

hóa ở cơ sở, góp phần lan tỏa các giá trị tốt đẹp của dân tộc.

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội cần nâng cao chất lượng hoạt động giám sát, phản biện xã hội; chủ động nắm bắt dư luận xã hội, kịp thời phản ánh tâm tư, nguyện vọng chính đáng của Nhân dân với Đảng và Nhà nước. Trong bối cảnh chuyển đổi số, cần tăng cường tuyên truyền trên không gian mạng, lan tỏa thông tin tích cực, những giá trị chân - thiện - mỹ; đồng thời chủ động đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, các luận điệu xuyên tạc về văn hóa, con người Việt Nam, góp phần bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, củng cố niềm tin của Nhân dân và xây dựng “thế trận lòng dân” vững chắc trong kỷ nguyên phát triển mới của đất nước.

Bốn là, đối với cán bộ, đảng viên.

Mỗi cán bộ, đảng viên phải là tấm gương trong việc gìn giữ, phát huy các hệ giá trị hệ giá trị văn hoá (dân tộc, dân chủ, nhân văn, khoa học), hệ giá trị quốc gia (hoà bình, thống nhất, độc lập, dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, hạnh phúc), hệ giá trị gia đình (ấm no, hạnh phúc, tiến bộ, văn minh), chuẩn mực con người Việt Nam (yêu nước, đoàn kết, tự cường, nghĩa tình, trung thực, trách nhiệm, kỷ cương, sáng tạo). Kết hợp nhuần nhuyễn giữa giá trị truyền thống với giá

trị hiện đại, dân tộc với quốc tế, góp phần quan trọng phát triển toàn diện con người, đạo đức xã hội và phẩm cách quốc gia trong kỷ nguyên mới. Thực hiện nghiêm túc phương châm *"chức vụ càng cao càng phải gương mẫu"*. Phải tự trao dồi lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; chủ động học tập, nghiên cứu, vận dụng Nghị quyết của Đảng nói chung và Nghị quyết về văn hoá, con người Việt Nam nói riêng vào thực tiễn công tác; có nhãn quan chính trị nhạy bén để tự nhận diện, không tin, không nghe, không lan truyền các thông tin xuyên tạc, sai trái. Mặt khác, khi tham gia trên không gian mạng, cần tích cực chia sẻ, lan tỏa các thông tin tích cực "phủ xanh" mạng xã hội"; đồng thời thẳng thắn đấu tranh, phản bác, thể hiện rõ thái độ chính trị, lập trường đúng đắn trước các quan điểm sai trái, thù địch.

Năm là, đối với Nhân dân.

Nhân dân là chủ thể sáng tạo, giữ gìn và là "bức tường thành" bảo vệ văn hóa và sức mạnh con người Việt Nam. Vì vậy, phải tiếp tục và phát huy các hệ giá trị quốc gia; hệ giá trị gia đình và chuẩn mực con người Việt Nam. Không mơ hồ, mất cảnh giác trước những lời đường mật hay các thông tin kích động, sai trái từ các thế lực thù địch. Thực hiện tốt quy tắc ứng xử văn minh trên không gian mạng: *"Kiểm chứng trước khi tin - Cân nhắc trước khi chia sẻ"*. Tích cực tham gia phong

trào thi đua yêu nước, nhất là phong trào "Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa" ở khu dân cư. Chủ động phát hiện, phản ánh, phê phán các hành vi lệch chuẩn đạo đức trong cộng đồng, các biểu hiện "xâm lăng văn hóa" từ bên ngoài và tham gia tố giác các đối tượng có hoạt động chống phá Đảng, Nhà nước tới cơ quan chức năng.

Có thể khẳng định, việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh với các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới không chỉ là công việc của các cơ quan chuyên trách mà là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của toàn Đảng, toàn quân, toàn dân ta. Phát huy các giá trị văn hoá và con người Việt Nam theo tinh thần Đại hội XIV của Đảng cũng chính là cách chúng ta bồi đắp "sức mạnh mềm", tạo nên bức tường thành tư tưởng vững chắc mà không một thế lực thù địch nào có thể phá vỡ trong kỷ nguyên mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Nghị quyết số 80-NQ/TW, ngày 7/1/2026 của Bộ Chính trị về phát triển văn hóa Việt Nam.
- Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Sổ tay công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới; Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội 2022.

ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY TRONG BOI DƯỠNG ĐẠI BIỂU HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HÓA THÔNG QUA BÀI TẬP TÌNH HUỐNG

ThS. Lê Thị Lan Anh

GVC, Khoa Nhà nước và pháp luật

Tóm tắt

Trong bối cảnh đổi mới tổ chức chính quyền địa phương, việc nâng cao chất lượng bồi dưỡng đại biểu Hội đồng nhân dân (HĐND) cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa là yêu cầu cấp thiết. Thực tiễn giảng dạy hiện nay vẫn còn thiên về truyền thụ kiến thức lý thuyết, trong khi việc rèn luyện kỹ năng xử lý các vấn đề phát sinh trong hoạt động của đại biểu HĐND còn hạn chế. Trên cơ sở làm rõ một số vấn đề lý luận và phân tích thực trạng giảng dạy trong bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã, bài viết đề xuất các giải pháp tăng cường sử dụng bài tập tình huống trong quá trình giảng dạy. Đây là hướng tiếp cận góp phần gắn lý luận với thực tiễn, nâng cao tính tương tác và hiệu quả bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn hiện nay.

1. Cơ sở lý luận

Việc triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025 đặt ra những yêu cầu mới đối với chất lượng hoạt động của HĐND cấp xã. Trong điều kiện không tổ chức chính quyền địa phương cấp huyện, HĐND cấp xã phải thực hiện khối lượng công việc lớn hơn, phạm vi xem xét, quyết định và giám sát nhiều vấn đề hơn trước. Điều này đòi hỏi đội ngũ đại biểu HĐND cấp xã không chỉ nắm vững các quy định của pháp luật mà còn phải có khả năng phân tích, đánh giá và xử lý những vấn đề phát sinh từ thực tiễn địa phương.

Đối với tỉnh Thanh Hóa, địa phương có số lượng đơn vị hành chính cấp xã lớn và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội đa dạng, yêu cầu này càng trở nên rõ nét. Thực tiễn hoạt động của HĐND cấp xã cho thấy nhiều vấn đề phát sinh trong các lĩnh vực như quản lý đất đai, môi trường, đầu tư công, xây dựng nông thôn mới, bảo đảm an sinh xã hội, giải quyết kiến nghị của cử tri hay giám sát việc thực hiện các nghị quyết của HĐND. Những vấn đề này đòi hỏi đại biểu phải biết vận dụng kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để xem xét, đánh giá và đưa ra quyết định phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương.

Trong bối cảnh đó, đổi mới phương pháp giảng dạy trong bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã trở thành yêu cầu cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả học tập và khả năng vận dụng kiến thức của người học. Một trong những phương pháp được nhiều cơ sở đào tạo, bồi dưỡng quan tâm sử dụng hiện nay là phương pháp giảng dạy thông qua bài tập tình huống.

Phương pháp giảng dạy thông qua bài tập tình huống là phương pháp tổ chức hoạt động học tập thông qua các tình huống được xây dựng từ thực tiễn hoặc mô phỏng các vấn đề có thể xảy ra trong thực tiễn. Thông qua việc nghiên cứu, phân tích và thảo luận tình huống, người học vận dụng kiến thức đã được trang bị để nhận diện vấn đề, xem xét các phương án và đề xuất cách xử lý phù hợp. Điểm khác biệt của phương pháp này so với phương pháp thuyết trình truyền thống là người học không chỉ tiếp nhận thông tin mà trực tiếp tham gia vào quá trình phân tích, trao đổi và giải quyết vấn đề.

Trong hoạt động bồi dưỡng cán bộ, công chức và đại biểu dân cử, phương pháp giảng dạy thông qua bài tập tình huống được sử dụng nhằm tăng cường khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Các tình huống thường được xây dựng từ những vấn đề phát sinh trong quá trình thực thi nhiệm vụ, qua đó giúp người học tiếp cận những hoàn cảnh gần với thực tế công tác, đồng thời

rèn luyện tư duy phân tích, khả năng trao đổi, thảo luận và kỹ năng xử lý tình huống.

Hoạt động của HĐND cấp xã gắn liền với việc thực hiện chức năng quyết định và chức năng giám sát đối với nhiều vấn đề của địa phương. Quá trình thực hiện nhiệm vụ đòi hỏi đại biểu phải vận dụng kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để xem xét, đánh giá và lựa chọn phương án phù hợp trong những bối cảnh cụ thể. Vì vậy, phương pháp giảng dạy thông qua bài tập tình huống có nhiều ưu điểm trong việc tạo môi trường học tập tích cực, phát huy tính chủ động của người học và tăng cường khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn hoạt động của HĐND; tạo điều kiện để đại biểu trao đổi kinh nghiệm, chia sẻ cách tiếp cận và thảo luận các phương án xử lý khác nhau; góp phần rèn luyện kỹ năng phân tích thông tin, xác định căn cứ pháp lý và nâng cao năng lực giải quyết vấn đề trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Việc tăng cường sử dụng bài tập tình huống trong chương trình bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa là hướng tiếp cận phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả giảng dạy. Các tình huống được xây dựng từ thực tiễn hoạt động của HĐND và từ những vấn đề phát sinh ở địa phương sẽ giúp người học tiếp cận sát hơn với yêu cầu công việc,

đồng thời nâng cao khả năng vận dụng kiến thức sau bồi dưỡng.

2. Thực trạng công tác bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã

Những năm qua, công tác bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa được quan tâm triển khai và đạt được nhiều kết quả tích cực. Với vai trò là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đã phối hợp với các đơn vị, địa phương có liên quan tổ chức các lớp bồi dưỡng cho đại biểu HĐND theo chương trình, kế hoạch của Trung ương và của tỉnh. Nội dung bồi dưỡng bám sát chức năng, nhiệm vụ của đại biểu HĐND; chú trọng cập nhật các quy định mới của pháp luật, những vấn đề thực tiễn đặt ra trong hoạt động của cơ quan dân cử ở địa phương.

Cùng với việc cập nhật kiến thức, các chương trình bồi dưỡng đã từng bước quan tâm đến việc trang bị kỹ năng phục vụ hoạt động của đại biểu như kỹ năng tiếp công dân; kỹ năng xúc cử tri; kỹ năng giám sát; kỹ năng chất vấn; kỹ năng tham gia thảo luận và quyết định các vấn đề thuộc thẩm quyền của HĐND cấp xã,... Đội ngũ giảng viên của nhà trường có nhiều kinh nghiệm trong công tác giảng dạy và nghiên cứu thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng các lớp bồi dưỡng. Qua khảo sát, đa số học viên đánh giá nội dung chương trình phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, giúp bổ

sung kiến thức và kinh nghiệm phục vụ hoạt động cho đại biểu.

Phương pháp giảng dạy cũng từng bước được đổi mới theo hướng tăng cường trao đổi, thảo luận và liên hệ thực tiễn. Trong quá trình giảng dạy, nhiều giảng viên đã sử dụng các ví dụ thực tế, các tình huống phát sinh trong hoạt động của HĐND và trong quản lý nhà nước ở cơ sở để minh họa nội dung bài giảng. Điều này giúp học viên dễ tiếp cận kiến thức, đồng thời có điều kiện trao đổi kinh nghiệm và liên hệ với thực tiễn địa phương mình.

Bên cạnh những kết quả đạt được, qua thực tiễn tổ chức các lớp bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa vẫn còn một số hạn chế, cụ thể:

Thứ nhất, nội dung giảng dạy trong một số chuyên đề vẫn tập trung chủ yếu vào việc giới thiệu các quy định của pháp luật, quy trình và thủ tục thực hiện nhiệm vụ. Trong khi đó, thời lượng dành cho trao đổi kinh nghiệm, phân tích và xử lý các tình huống phát sinh từ thực tiễn hoạt động của đại biểu HĐND còn hạn chế. Điều này ảnh hưởng nhất định đến việc rèn luyện kỹ năng vận dụng kiến thức vào thực hiện chức năng quyết định và giám sát của đại biểu.

Thứ hai, việc đổi mới phương pháp giảng dạy đã được quan tâm nhưng chưa đồng đều giữa các chuyên đề. Phương pháp thuyết trình vẫn được

sử dụng khá phổ biến, trong khi các phương pháp giảng dạy tích cực như thảo luận nhóm, trao đổi kinh nghiệm và phân tích tình huống thực tiễn chưa được áp dụng thường xuyên. Do đó, mức độ tương tác và sự tham gia chủ động của học viên trong một số lớp bồi dưỡng còn hạn chế.

Thứ ba, nguồn học liệu phục vụ giảng dạy bằng bài tập tình huống còn hạn chế. Các tình huống được sử dụng chủ yếu do giảng viên tự sưu tầm hoặc xây dựng phục vụ từng chuyên đề cụ thể, chưa hình thành được hệ thống bài tập tình huống thống nhất, có tính cập nhật và phản ánh đầy đủ những vấn đề thường gặp trong hoạt động của đại biểu HĐND cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa. Đây cũng là một trong những khó khăn trong quá trình đổi mới phương pháp giảng dạy cho đại biểu HĐND cấp xã hiện nay.

Những hạn chế trên cho thấy yêu cầu tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy trong bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã theo hướng tăng cường tính thực tiễn và khả năng vận dụng kiến thức. Trong đó, việc xây dựng và sử dụng hệ thống bài tập tình huống phù hợp với hoạt động của HĐND cấp xã là một giải pháp có ý nghĩa thiết thực nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả bồi dưỡng trong thời gian tới

3. Giải pháp đổi mới phương pháp giảng dạy trong bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã thông qua bài tập tình huống

Từ những vấn đề đặt ra trong công tác giảng dạy đại biểu HĐND cấp xã hiện nay, việc tăng cường sử dụng bài tập tình huống là một hướng tiếp cận phù hợp nhằm nâng cao tính thực tiễn và hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng. Để phương pháp này được triển khai hiệu quả trong các lớp bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, cần tập trung thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, tăng cường sử dụng bài tập tình huống trong giảng dạy các chuyên đề bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã. Bên cạnh việc cung cấp kiến thức về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của HĐND và đại biểu HĐND, cần lồng ghép các bài tập tình huống gắn với những vấn đề thường phát sinh trong thực tiễn hoạt động của HĐND cấp xã. Nội dung tình huống cần tập trung vào hai chức năng cơ bản của HĐND là quyết định và giám sát; đồng thời phản ánh những lĩnh vực được đại biểu quan tâm như đầu tư công, đất đai, môi trường, xây dựng nông thôn mới, an sinh xã hội, tiếp xúc cử tri và giải quyết kiến nghị của cử tri. Việc đưa các tình huống thực tiễn vào bài giảng sẽ giúp học viên hiểu rõ hơn cách vận dụng kiến thức vào thực hiện nhiệm vụ.

Hai là, đổi mới phương pháp tổ chức giảng dạy theo hướng lấy bài tập tình huống làm trung tâm. Trong quá trình giảng dạy, giảng viên cần kết hợp hài hòa giữa thuyết trình với thảo luận nhóm, phân tích tình huống và trao đổi kinh nghiệm thực tiễn. Thông qua việc nghiên cứu và giải quyết các tình huống cụ thể, học viên được tham gia tích cực vào quá trình học tập, phát huy kinh nghiệm công tác và nâng cao khả năng phân tích, đánh giá vấn đề. Đây cũng là điều kiện để chuyển từ cách tiếp cận chủ yếu truyền đạt kiến thức sang chú trọng khả năng vận dụng kiến thức trong thực tiễn hoạt động của đại biểu HĐND cấp xã.

Ba là, xây dựng và hoàn thiện hệ thống bài tập tình huống phục vụ giảng dạy đại biểu HĐND cấp xã. Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa cần tiếp tục phối hợp với Thường trực HĐND, UBND và các đơn vị liên quan trong việc thu thập, lựa chọn và xây dựng các tình huống từ thực tiễn hoạt động của HĐND cấp xã trên địa bàn tỉnh. Các tình huống cần được biên soạn theo hướng thống nhất về cấu trúc, bảo đảm tính thực tiễn, tính điển hình và khả năng vận dụng trong giảng dạy. Đồng thời, cần thường xuyên rà soát, cập nhật nội dung tình huống phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành và yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Bốn là, nâng cao năng lực vận dụng phương pháp giảng dạy bằng bài

tập tình huống cho đội ngũ giảng viên. Hiệu quả của phương pháp giảng dạy thông qua bài tập tình huống phụ thuộc nhiều vào năng lực của giảng viên trong việc thiết kế, tổ chức và điều hành hoạt động thảo luận. Vì vậy, cần quan tâm bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên kỹ năng xây dựng tình huống, kỹ năng điều hành thảo luận và kỹ năng tổng hợp, định hướng các phương án xử lý. Bên cạnh đó, cần tăng cường hoạt động nghiên cứu thực tiễn, tổng kết kinh nghiệm hoạt động của HĐND các cấp để bổ sung nguồn tư liệu phục vụ giảng dạy.

Năm là, đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả học tập thông qua xử lý tình huống. Việc đánh giá kết quả bồi dưỡng cần được thực hiện theo hướng kết hợp giữa đánh giá kiến thức với đánh giá khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Ngoài các hình thức đánh giá truyền thống, có thể sử dụng các bài tập tình huống, thảo luận nhóm hoặc xây dựng phương án giải quyết các vấn đề cụ thể để đánh giá kết quả học tập của học viên. Qua đó, phản ánh đầy đủ hơn khả năng phân tích, lập luận và vận dụng kiến thức của đại biểu HĐND trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Đổi mới phương pháp giảng dạy trong chương trình bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã theo hướng tăng cường sử dụng bài tập tình huống là yêu cầu phù hợp với thực tiễn hoạt động của HĐND cấp xã trong giai đoạn hiện nay.

Kết quả nghiên cứu cho thấy bài tập tình huống không chỉ góp phần gắn kết kiến thức với thực tiễn mà còn tạo điều kiện để đại biểu HĐND rèn luyện tư duy phân tích, kỹ năng thảo luận và khả năng xử lý các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Trong bối cảnh tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình hai cấp, yêu cầu đối với đại biểu HĐND cấp xã ngày càng cao, việc tăng cường vận dụng bài tập tình huống trong công tác bồi dưỡng có ý nghĩa thiết thực trong việc nâng cao năng lực thực thi nhiệm vụ của đại biểu. Đây cũng là một trong những hướng đổi mới cần được tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện và nhân rộng nhằm góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của HĐND cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2025), *Luật Tổ chức chính quyền địa phương*, số 72/2025/QH15.
2. Quốc hội (2025), *Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân*.
3. Bộ Nội vụ (2021), *Tài liệu hướng dẫn bồi dưỡng đại biểu Hội đồng nhân dân cấp huyện, cấp xã, nhiệm kỳ 2021-2026*, Nxb Thống kê.
4. Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa (2022), *Tài liệu bồi dưỡng đại biểu Hội đồng nhân dân cấp huyện, cấp xã, nhiệm kỳ 2021-2026*.

XÂY DỰNG BỘ CHỈ SỐ ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC (OKR/KPI) TẠI TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA

ThS. Trịnh Thị Yến

GV, Khoa Nhà nước và pháp luật

Từ yêu cầu đặt ra tại Kế hoạch số 48-KH/TU ngày 15/05/2026 của Tỉnh ủy Thanh Hóa về xây dựng và áp dụng Bộ chỉ số đánh giá hiệu quả công việc trong hệ thống chính trị của tỉnh, việc cụ thể hóa bảng nhiệm vụ và chỉ số đánh giá viên chức tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa là cần thiết. Đây là căn cứ để đánh giá, xếp loại khách quan hơn, cũng như là công cụ hỗ trợ phân công, theo dõi, kiểm tra và nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ trong nhà trường.

Từ khóa: Đánh giá viên chức, KPI/OKR, quản lý hành chính.

Đánh giá viên chức là khâu quan trọng trong quản lý và phát triển đội ngũ của nhà trường, tác động trực tiếp đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, tham mưu, phục vụ và xây dựng văn hóa trường Đảng. Tuy nhiên, nếu đánh giá chủ yếu dựa vào nhận xét định tính, thiếu tiêu chí và căn cứ rõ ràng thì khó bảo đảm khách quan, công bằng. Vì vậy, cần gắn đánh giá với vị trí việc làm, nhiệm vụ cụ thể, sản phẩm đầu ra và mức độ hoàn thành công việc, qua đó tạo cơ sở cho phân công, theo dõi, kiểm tra và xếp loại hằng năm.



(Ảnh minh họa: Internet)

Trong bài viết này, quá trình xây dựng hệ thống nhiệm vụ và chỉ số đánh giá viên chức dựa theo hai công cụ quản trị là KPI và OKR. KPI giúp đo lường mức độ hoàn thành nhiệm vụ thường xuyên của từng cá nhân, khoa, phòng; còn OKR giúp xác định mục tiêu trọng tâm và kết quả then chốt cần đạt trong từng giai đoạn. Vì vậy, hệ thống đánh giá tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa cần lấy KPI làm công cụ đo lường chính, đồng thời vận dụng tinh thần của OKR để gắn việc đánh giá với mục tiêu đổi mới quản lý và nâng cao chất lượng hoạt động của nhà trường.

Việc xây dựng hệ thống đánh giá OKR/KPI đánh giá viên chức tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa dựa trên Bộ quy chế về công tác trường chính trị ban hành kèm theo Quyết định số 988-QĐ/HVCTQG, Quy chế làm việc của

Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, mô tả vị trí việc làm cùng với khung năng lực kèm theo từng vị trí và yêu cầu thực tiễn quản trị nhà trường. Đây là những căn cứ quan trọng để xác định đúng phạm vi nhiệm vụ, quy trình thực hiện, sản phẩm đầu ra và trách nhiệm của từng vị trí trong các lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin, kiểm tra và các hoạt động tham mưu, phục vụ.

Trên cơ sở đó, hệ thống chỉ số đánh giá cần được xây dựng theo hướng cụ thể, đo lường được, khả thi, thực tế và có thời hạn. Mỗi chỉ số phải phản ánh đúng trọng tâm nhiệm vụ, phù hợp với chức trách của từng vị trí và có căn cứ kiểm chứng bằng hồ sơ, sản phẩm hoặc dữ liệu cụ thể.

Trong quá trình xây dựng bảng chỉ số, cần quán triệt một số quan điểm chủ yếu: nhiệm vụ và chỉ số phải xuất phát từ vị trí việc làm; mỗi vị trí cần được khái quát thành một số nhóm nhiệm vụ cốt lõi; mỗi hoạt động cụ thể chỉ nên gắn với một chỉ số đánh giá chính; mọi chỉ số phải có minh chứng rõ ràng như kế hoạch, báo cáo, hồ sơ công việc, lịch giảng, sản phẩm nghiên cứu, văn bản tham mưu, biên bản họp hoặc dữ liệu phần mềm. Cách tiếp cận này giúp việc đánh giá khách quan, minh bạch, dễ theo dõi và hạn chế cảm tính.

Như vậy, hệ thống đánh giá này cần được thiết kế theo từng nhóm vị trí,

bảo đảm phản ánh đúng chức trách, nhiệm vụ và sản phẩm đầu ra của mỗi chủ thể trong nhà trường. Mỗi nhóm vị trí có yêu cầu công việc khác nhau, do đó nội dung đánh giá cần có sự phân hóa phù hợp, tránh áp dụng một hệ tiêu chí chung cho tất cả các đối tượng.

Đối với lãnh đạo Nhà trường:

Hệ thống chỉ số cần tập trung vào kết quả lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ thuộc lĩnh vực được phân công phụ trách. Các chỉ số không chỉ phản ánh việc ban hành kế hoạch, chương trình công tác, mà cần chú trọng đến mức độ hoàn thành nhiệm vụ của lĩnh vực phụ trách, tiến độ xử lý công việc, chất lượng chỉ đạo, hiệu quả phối hợp giữa các đơn vị và kết quả kiểm tra, đôn đốc thực hiện. Đối với Ban Giám hiệu, sản phẩm đánh giá có thể là chương trình, kế hoạch công tác; báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ; kết luận chỉ đạo; kết quả thực hiện nhiệm vụ của khoa, phòng hoặc lĩnh vực được giao phụ trách. Qua đó, việc đánh giá không dừng lại ở vai trò điều hành chung, mà gắn trực tiếp với kết quả cụ thể của lĩnh vực quản lý.

Đối với các viên chức lãnh đạo, quản lý cấp khoa, phòng:

Hệ thống chỉ số cần phản ánh rõ vai trò tham mưu, quản lý và điều hành trực tiếp tại đơn vị. Nội dung đánh giá cần tập trung vào việc xây dựng và triển khai kế hoạch công tác; phân công nhiệm vụ cho viên chức; quản lý tiến

độ, chất lượng thực hiện nhiệm vụ chuyên môn; thực hiện chế độ thông tin, báo cáo; tổ chức sinh hoạt chuyên môn, giao ban định kỳ; phối hợp với các khoa, phòng khác trong giải quyết công việc chung. Chỉ số đánh giá cần làm rõ mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị, khả năng điều phối công việc, chất lượng tham mưu và trách nhiệm trong quản lý đội ngũ, tài sản, hồ sơ, nền nếp làm việc của khoa, phòng.

Đối với giảng viên:

Hệ thống chỉ số cần bám sát nhiệm vụ chuyên môn cơ bản của giảng viên trường chính trị. Trọng tâm đánh giá là kết quả thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn; dự giờ, thao giảng; tham gia xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu; coi thi, chấm thi và các hoạt động chuyên môn khác. Các chỉ số cần phản ánh được khối lượng công việc hoàn thành, chất lượng thực hiện nhiệm vụ và mức độ tuân thủ quy chế chuyên môn. Việc đánh giá giảng viên không chỉ căn cứ vào số giờ giảng, mà còn cần gắn với chất lượng giảng dạy, việc đổi mới phương pháp giảng dạy, kết quả nghiên cứu khoa học, sản phẩm công bố, hoạt động nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn và tham gia vào các nhiệm vụ chung của khoa, nhà trường.

Đối với các viên chức tham mưu, phục vụ:

Hệ thống chỉ số cần tập trung vào chất lượng và tiến độ xử lý công

việc theo chức trách được giao. Nội dung đánh giá cần bám vào công việc tham mưu văn bản; xử lý hồ sơ quản lý tài liệu; thực hiện quy trình nghiệp vụ, bảo đảm thông tin, phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học; hành chính, quản trị, tài chính, văn thư, lưu trữ, thư viện, công nghệ thông tin và các nhiệm vụ hỗ trợ khác. Chỉ số đánh giá của nhóm này cần thể hiện rõ tỷ lệ công việc hoàn thành đúng hạn, mức độ chính xác của hồ sơ, chất lượng văn bản tham mưu, hiệu quả phối hợp, tinh thần trách nhiệm và việc chấp hành quy trình, quy định trong thực hiện nhiệm vụ.

Nhìn chung, hệ thống đánh giá OKR/KPI cần bảo đảm sự liên thông giữa nhiệm vụ cá nhân, nhiệm vụ của khoa, phòng và nhiệm vụ chung của nhà trường. Mỗi chỉ số phải đo lường một kết quả cụ thể, có căn cứ kiểm chứng và phù hợp với phạm vi trách nhiệm của người được đánh giá. Qua đó, việc đánh giá chuyển từ nhận xét chung sang đánh giá dựa trên công việc, sản phẩm và minh chứng; đồng thời giúp viên chức chủ động thực hiện nhiệm vụ, người đứng đầu có cơ sở phân công, theo dõi tiến độ, kiểm tra chất lượng, xếp loại, thi đua, khen thưởng và bồi dưỡng đội ngũ một cách khách quan, minh bạch, thực chất hơn.

Để triển khai hiệu quả, cần có sự thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo; hướng dẫn cụ thể về cách áp dụng chỉ số

và minh chứng đánh giá; thực hiện đánh giá định kỳ theo tháng, quý, năm; kết hợp hợp lý giữa định lượng và định tính. Đồng thời, nhà trường cần từng bước số hóa dữ liệu đánh giá để thuận lợi trong theo dõi tiến độ, lưu trữ minh chứng, tổng hợp kết quả và nâng cao tính công khai, minh bạch trong quản lý đội ngũ viên chức.

Có thể thấy, xây dựng hệ thống đánh giá OKR/KPI là yêu cầu cần thiết nhằm đổi mới công tác đánh giá viên chức tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa. Hệ thống này không chỉ phục vụ việc xếp loại cuối năm, mà còn là công cụ quản trị công việc, giúp nhà trường phân công nhiệm vụ rõ hơn, theo dõi tiến độ thường xuyên hơn và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ khách quan hơn. Qua đó, góp phần đổi mới công tác quản lý, nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ chính trị và đáp ứng yêu cầu xây dựng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kế hoạch 48-KH/TU ban hành ngày 15/05/2026 của Tỉnh ủy Thanh Hóa về việc xây dựng và áp dụng Bộ chỉ số đánh giá hiệu quả công việc để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị của tỉnh Thanh Hóa
2. Quyết định số 988-QĐ/HVCTQG, ngày 20/3/2026 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ban hành bộ quy chế về công tác trường chính trị.
3. Quy chế làm việc của Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa (Ban hành kèm theo Quyết định số 139-QĐ/TrCT, ngày 31/12/2025 của Hiệu trưởng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa).
4. Bảng Mô tả các vị trí việc làm và khung năng lực Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa.

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA CÔNG DÂN SỐ TRONG VIỆC ĐẤU TRANH PHẢN BÁC THÔNG TIN XẤU ĐỘC TRÊN KHÔNG GIAN MẠNG HIỆN NAY

Th.S Nguyễn Thị Duyên

GVC, Khoa Lý luận cơ sở

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tạo ra những biến đổi sâu sắc trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Internet và công nghệ số phát triển mạnh mẽ đã hình thành không gian mạng rộng lớn, nơi con người có thể kết nối, chia sẻ và tiếp cận thông tin nhanh chóng. Trong bối cảnh đó, chuyển đổi số quốc gia được xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân.

Tuy nhiên, cùng với sự phát triển đó, các loại thông tin xấu độc, tin giả, tin sai sự thật, nội dung xuyên tạc, kích động chống phá Đảng, Nhà nước, chế độ xuất hiện ngày càng nhiều với phương thức tinh vi và tốc độ lan truyền nhanh chóng. Các thế lực thù địch triệt để lợi dụng mạng xã hội nhằm gây nhiễu loạn thông tin, tác động tiêu cực đến tư tưởng xã hội, làm suy giảm niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ. Trong bối cảnh đó, công dân số giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Không chỉ là người tiếp nhận thông tin, công dân số còn là chủ thể trực tiếp tham gia xây dựng môi trường mạng

lành mạnh, đấu tranh phản bác thông tin xấu độc và lan tỏa những giá trị tích cực trong xã hội. Phát huy vai trò của công dân số trong đấu tranh phản bác thông tin xấu độc trên mạng xã hội hiện nay vì thế vừa là yêu cầu cấp thiết, vừa là nhiệm vụ lâu dài trong tiến trình xây dựng xã hội số ở Việt Nam.

“Công dân số là cá nhân có khả năng truy cập, sử dụng, tham gia các hoạt động trên môi trường số một cách an toàn, hiệu quả theo quy định của pháp luật”¹. Trong thời đại số, công dân số không chỉ cần có khả năng sử dụng công nghệ mà còn phải có trình độ hiểu biết pháp luật, kỹ năng số, đạo đức số và trách nhiệm xã hội. Một công dân số có trách nhiệm phải biết lựa chọn, kiểm chứng thông tin, sử dụng mạng xã hội đúng mục đích, ứng xử văn minh và có ý thức bảo vệ lợi ích quốc gia, dân tộc trên không gian mạng. Đây là lực lượng quan trọng góp phần xây dựng xã hội số, kinh tế số và chính phủ số. Đồng thời, cũng là chủ thể giữ vai trò trực tiếp trong việc đấu tranh chống lại các loại thông tin sai trái, độc hại trên internet.

¹ Luật Chuyển đổi số 2025, khoản 16, Điều 3

Thông tin xấu độc là những thông tin có nội dung sai sự thật, xuyên tạc, phản khoa học, trái với chuẩn mực đạo đức và pháp luật, gây ảnh hưởng tiêu cực đến cá nhân, cộng đồng và xã hội. Thông tin xấu độc trên mạng xã hội thường biểu hiện dưới các dạng: Tin giả, tin sai sự thật; nội dung kích động, chia rẽ khối đại đoàn kết dân tộc; thông tin xuyên tạc lịch sử, phủ nhận thành quả cách mạng; quan điểm sai trái, thù địch chống phá Đảng, Nhà nước, chống phá chế độ; nội dung phản văn hóa, bạo lực, độc hại; hành vi vu khống, xúc phạm danh dự, nhân phẩm cá nhân...

Cùng với sự phát triển của internet và các nền tảng số, số lượng người sử dụng mạng xã hội ở Việt Nam ngày càng tăng mạnh. Hiện nay, Việt Nam có khoảng 79 triệu người dùng mạng xã hội, tương đương khoảng 77,6% dân số.² Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho việc tiếp cận thông tin, kết nối cộng đồng và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, đây cũng là môi trường để thông tin xấu độc phát tán với tốc độ nhanh chóng, diễn biến ngày càng phức tạp. Các đối tượng chống phá thường lợi dụng các sự kiện chính trị, kinh tế, xã hội nhạy cảm để đăng tải thông tin xuyên tạc, gây hoang mang dư luận. Một số thủ

đoạn phổ biến gồm: Cắt ghép hình ảnh, video để tạo thông tin giả; sử dụng tài khoản ẩn danh nhằm kích động dư luận; tạo các hội nhóm để phát tán thông tin chống phá; lợi dụng livestream và video ngắn để lan truyền nội dung độc hại; ứng dụng công nghệ trí tuệ nhân tạo nhằm tạo nội dung giả mạo. Đặc biệt, trong những thời điểm diễn ra các sự kiện chính trị quan trọng của đất nước, các đối tượng xấu gia tăng hoạt động tung tin thất thiệt nhằm gây nhiễu loạn thông tin, tạo tâm lý hoài nghi trong nhân dân. Nội dung chống phá thường tập trung vào các vấn đề dân chủ, nhân quyền, công tác cán bộ, phòng chống tham nhũng hoặc các vụ việc xã hội phức tạp nhằm kích động dư luận.

Bên cạnh đó, một bộ phận người sử dụng mạng xã hội còn thiếu kỹ năng số, chưa có khả năng kiểm chứng thông tin, dễ bị chi phối bởi tâm lý đám đông nên vô tình tiếp tay cho việc lan truyền thông tin xấu độc. Ngoài ra, công tác quản lý thông tin trên không gian mạng vẫn còn gặp nhiều khó khăn do đặc điểm xuyên biên giới của internet, tốc độ lan truyền thông tin quá nhanh và sự phát triển liên tục của các nền tảng số mới. Vì vậy, việc đấu tranh phản bác thông tin xấu độc trên không gian mạng cần có sự tham gia tích cực

của toàn xã hội, trong đó công dân số giữ vai trò đặc biệt quan trọng:

Thứ nhất, công dân số góp phần nhận diện và ngăn chặn thông tin xấu độc.

Trong môi trường mạng, công dân số là người trực tiếp tiếp xúc với thông tin mỗi ngày. Vì vậy, công dân số chính là “hàng rào đầu tiên” giúp phát hiện các thông tin sai sự thật, xuyên tạc hoặc có nội dung chống phá.

Khi có kỹ năng số và khả năng phân tích thông tin, công dân số có thể nhận diện được các dấu hiệu của tin giả như nguồn tin không rõ ràng, nội dung giật gân, thông tin thiếu căn cứ hoặc hình ảnh bị cắt ghép. Việc nhận diện kịp thời sẽ góp phần hạn chế mức độ lan truyền và giảm thiểu tác động tiêu cực của thông tin xấu độc đối với xã hội.

Thứ hai, công dân số tham gia đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch.

Không gian mạng hiện nay là một mặt trận đấu tranh tư tưởng quan trọng. Trên mặt trận này, công dân số có vai trò trực tiếp tham gia phản bác các luận điệu sai trái bằng những thông tin chính xác, có cơ sở khoa học và lập luận thuyết phục.

Thông qua các bài viết, bình luận, chia sẻ hoặc video truyền thông tích cực, công dân số có thể góp phần định hướng dư luận, bảo vệ sự thật và lan tỏa những giá trị đúng đắn. Việc đấu tranh phản bác thông tin xấu độc

cần được thực hiện trên tinh thần khách quan, văn minh, có trách nhiệm và tuân thủ pháp luật.

Trong bối cảnh các thế lực thù địch gia tăng chống phá trên không gian mạng, công dân số có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

Thứ ba, công dân số lan tỏa thông tin tích cực.

Trong thời đại số, mỗi cá nhân đều có thể trở thành một “kênh truyền thông”. Những nội dung được chia sẻ trên mạng xã hội có thể tác động mạnh mẽ đến nhận thức cộng đồng. Do đó, khi công dân số chủ động lan tỏa thông tin tích cực, gương người tốt việc tốt, thành tựu phát triển của đất nước và các giá trị nhân văn sẽ góp phần hình thành môi trường thông tin lành mạnh, tạo “sức đề kháng” trước các thông tin sai trái, độc hại. Thông tin tích cực không chỉ giúp định hướng dư luận mà còn củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa.

Thứ tư, công dân số góp phần xây dựng văn hóa ứng xử trên không gian mạng.

Một trong những yêu cầu quan trọng đối với công dân số hiện nay là xây dựng văn hóa ứng xử văn minh trên môi trường mạng. Điều này thể hiện ở việc: Tôn trọng pháp luật khi

tham gia mạng xã hội; không đăng tải hoặc chia sẻ thông tin chưa được kiểm chứng; tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của người khác; có thái độ tranh luận khách quan, lịch sự; không sử dụng ngôn từ kích động, xúc phạm hoặc cực đoan. Văn hóa ứng xử là yếu tố quan trọng góp phần xây dựng môi trường mạng an toàn, lành mạnh và nhân văn.

Để tiếp tục phát huy vai trò của công dân số trong đấu tranh, phản bác các thông tin xấu độc, cần phải thực hiện tốt một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, nâng cao nhận thức chính trị, pháp luật và trách nhiệm xã hội.

Đây là giải pháp có ý nghĩa nền tảng nhằm giúp công dân số có bản lĩnh chính trị vững vàng trước các thông tin sai trái trên không gian mạng. Các cơ quan, tổ chức cần tăng cường tuyên truyền, giáo dục về chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; đồng thời giúp người dân nhận diện âm mưu, thủ đoạn của các thế lực thù địch trên internet. Việc giáo dục ý thức công dân số cần được thực hiện thường xuyên trong nhà trường, cơ quan, đơn vị và cộng đồng xã hội.

Hai là, tăng cường kỹ năng số và kỹ năng kiểm chứng thông tin.

Để trở thành công dân số có trách nhiệm, mỗi người cần được trang bị kỹ năng số, đây là “lá chắn” quan trọng nhất để người dùng internet tự

bảo vệ mình và chủ động đấu tranh chống lại thông tin xấu độc, tin giả trên không gian mạng hiện nay. Công dân số cần phải được rèn luyện, trang bị các kỹ năng: kỹ năng nhận diện tin giả; kỹ năng xác minh nguồn tin; kỹ năng bảo mật thông tin cá nhân; kỹ năng phản biện và tranh luận trên môi trường mạng; kỹ năng sử dụng mạng xã hội an toàn.

Các cơ sở giáo dục, cơ quan báo chí và các tổ chức đoàn thể cần đẩy mạnh hoạt động đào tạo, hướng dẫn kỹ năng số cho người dân, nhất là thanh niên và học sinh, sinh viên.

Ba là, phát huy vai trò của báo chí và truyền thông chính thống.

Báo chí chính thống cần chủ động cung cấp thông tin nhanh chóng, chính xác và khách quan nhằm định hướng dư luận xã hội, tạo niềm tin cho người dân. Bên cạnh đó, cần đổi mới nội dung và phương thức truyền thông theo hướng hiện đại, gần gũi, phù hợp với xu hướng tiếp cận thông tin trên nền tảng số hiện nay. Việc tăng cường thông tin tích cực, thông tin chính thống sẽ góp phần đẩy lùi thông tin sai trái và nâng cao “sức đề kháng” của xã hội trước các luận điệu xuyên tạc.

Bốn là, hoàn thiện cơ chế quản lý và xử lý vi phạm trên không gian mạng.

Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến an ninh mạng, quản lý thông tin số và xử lý hành vi phát tán thông tin xấu độc. Đồng thời,

cần tăng cường phối hợp giữa cơ quan chức năng, doanh nghiệp công nghệ và các nền tảng mạng xã hội trong việc kiểm soát nội dung vi phạm, ngăn chặn tin giả và xử lý các hành vi lợi dụng không gian mạng để chống phá Đảng, Nhà nước và chế độ.

Năm là, xây dựng môi trường văn hóa số lành mạnh.

Gia đình, nhà trường và các tổ chức xã hội cần phối hợp giáo dục đạo đức, lối sống, văn hóa ứng xử trên không gian mạng nhằm xây dựng cộng đồng số văn minh và trách nhiệm.

Cần khuyến khích hình thành các cộng đồng trực tuyến tích cực nhằm lan tỏa thông tin chính thống, chia sẻ giá trị tốt đẹp và hỗ trợ nhau đấu tranh với các thông tin sai trái. Đặc biệt, đội ngũ cán bộ, đảng viên, giảng viên, thanh niên, lực lượng trí thức cần phát huy vai trò nòng cốt trong việc xây dựng môi trường mạng lành mạnh và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trên không gian mạng.

Như vậy, trong bối cảnh chuyển đổi số và sự phát triển mạnh mẽ của mạng xã hội hiện nay, công dân số giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong đấu tranh phản bác thông tin xấu độc trên không gian mạng. Mỗi công dân số không chỉ là người tiếp nhận thông tin mà còn là chủ thể trực tiếp tham gia định hướng dư luận, lan tỏa giá trị tích cực và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Phát huy vai trò của công dân số

trong đấu tranh phản bác thông tin xấu độc là nhiệm vụ vừa cấp bách vừa lâu dài, đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan báo chí truyền thông và toàn thể Nhân dân. Trong thời đại số, mỗi người dân cần nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ công nghệ, kỹ năng số và trách nhiệm xã hội để trở thành công dân số văn minh, có trách nhiệm, góp phần xây dựng môi trường mạng an toàn, lành mạnh và thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
2. Bộ Chính trị (2018), Nghị quyết số 35-NQ/TW ngày 22/10/2018 về tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới.
3. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2018), *Luật An ninh mạng*.
4. Thủ tướng Chính phủ (2020), Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”.
5. Luật Chuyển đổi số 2025.

NÂNG CAO NĂNG LỰC VẬN DỤNG KIẾN THỨC LÝ LUẬN VÀO THỰC TIỄN CHO HỌC VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HOÁ

ThS. Trịnh Thị Phụng

GVC, Khoa Lý luận cơ sở

Vận dụng kiến thức lý luận vào thực tiễn có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với học viên trường chính trị. Đây không chỉ là yêu cầu của quá trình học tập mà còn là điều kiện để nâng cao năng lực công tác, bản lĩnh chính trị và phẩm chất của người cán bộ trong giai đoạn hiện nay. Bởi thông qua quá trình áp dụng các nguyên lý, quan điểm và phương pháp khoa học vào giải quyết những vấn đề cụ thể trong công tác, học viên có điều kiện đánh giá tính đúng đắn của lý luận, đồng thời phát hiện những nội dung cần bổ sung, hoàn thiện để phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Đây cũng là con đường giúp biến tri thức từ sách vở thành năng lực thực tiễn của mỗi cá nhân. Bên cạnh đó, vận dụng kiến thức lý luận vào thực tiễn góp phần nâng cao năng lực tư duy, khả năng phân tích, đánh giá và giải quyết vấn đề. Kiến thức lý luận chính trị cung cấp cho học viên thế giới quan và phương pháp luận khoa học để nhận diện bản chất của sự vật, hiện tượng, từ đó đưa ra những quyết định đúng đắn, phù hợp với thực tiễn. Khi biết vận dụng lý luận vào công việc, học viên sẽ tránh được tình trạng chủ quan, cảm tính hoặc máy

móc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Hơn nữa, việc gắn lý luận với thực tiễn còn góp phần nâng cao hiệu quả công tác và chất lượng phục vụ Nhân dân. Học viên trường chính trị phần lớn là cán bộ, công chức, viên chức đang hoặc sẽ đảm nhiệm những vị trí quan trọng trong hệ thống chính trị. Nếu chỉ nắm vững lý luận mà không biết vận dụng vào thực tiễn thì khó có thể tạo ra những chuyển biến tích cực trong công việc. Ngược lại, khi biết kết hợp hài hòa giữa kiến thức lý luận và kinh nghiệm thực tiễn, mỗi cán bộ sẽ có khả năng tham mưu, đề xuất và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ một cách hiệu quả, góp phần xây dựng cơ quan, đơn vị ngày càng phát triển, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Trong những năm qua, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá đã tập trung lãnh đạo, đổi mới toàn diện các hoạt động để nâng cao chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ. Trong đó, đổi mới mạnh mẽ các phương pháp giảng dạy, giúp học viên bổ sung, mở rộng và nâng cao kiến thức lý luận, rèn luyện về phương pháp tư duy, khả năng vận dụng giải quyết tình huống thực

tiền, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở của tỉnh nhà ngày càng vững mạnh. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận học viên nắm kiến thức lý luận ở mức độ ghi nhớ, tái hiện, khả năng phân tích, liên hệ và vận dụng vào giải quyết các vấn đề cụ thể trong công tác còn hạn chế, bất cập. Đặc biệt, khả năng phân tích, đánh giá và tổng kết thực tiễn còn yếu. Việc liên hệ thực tiễn đôi khi còn mang tính hình thức, chưa phản ánh đầy đủ những vấn đề thực tế của địa phương, đơn vị nơi học viên đang công tác. Hay còn lúng túng trong việc vận dụng các phương pháp luận để xem xét, đánh giá và đề xuất giải pháp đối với những vấn đề phát sinh trong thực tiễn. Điều này, không chỉ làm giảm hiệu quả của việc học tập lý luận chính trị mà còn ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công việc của từng cơ quan, đơn vị.

Những hạn chế nêu trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, như một số giảng viên còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, chưa tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy; sự khác biệt về trình độ, kinh nghiệm công tác, khả năng tự học, tự nghiên cứu và tinh thần chủ động vận dụng kiến thức của học viên còn hạn chế. Vì vậy, để nâng cao năng lực vận dụng kiến thức lý luận vào thực tiễn cho học theo tôi nhà trường cần triển khai đồng bộ các nhóm giải pháp sau:

*** Nhóm giải pháp về quản lý của Ban Giám hiệu**

Một là, tăng cường công tác quản lý chuyên môn.

Ban Giám hiệu cần quán triệt yêu cầu và ý nghĩa của việc nâng cao khả năng vận dụng kiến thức lý luận vào thực tiễn cho học viên để đội ngũ giảng viên nhà trường nhận thức rõ vai trò, trách nhiệm của mình trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, bổ sung và hoàn thiện các quy chế liên quan đến hoạt động chuyên môn như: quy chế giảng dạy, quy chế thao giảng, dự giờ, nghiên cứu khoa học, kiểm tra đánh giá chất lượng giảng dạy theo Quyết định số 988-QĐ/HVCTQG ngày 20/3/2026 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Trong đó, yêu cầu các Khoa duy trì nề nếp sinh hoạt chuyên môn theo hướng thiết thực, hiệu quả, tăng cường trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, cập nhật kiến thức mới, thảo luận các vấn đề lý luận và thực tiễn đặt ra.

Ban Giám hiệu cần xây dựng kế hoạch kiểm tra chuyên môn định kỳ và đột xuất đối với các khoa, giảng viên. Nội dung kiểm tra cần tập trung vào việc thực hiện chương trình, giáo án, phương pháp giảng dạy, chất lượng bài giảng, việc chấp hành quy chế chuyên môn và tinh thần trách nhiệm của giảng viên. Thông qua hoạt động dự giờ, thao giảng, kiểm tra hồ sơ chuyên môn và lấy ý kiến phản hồi của học viên, Ban

Giám hiệu kịp thời phát hiện những hạn chế để có biện pháp chấn chỉnh, hỗ trợ và nâng cao chất lượng giảng dạy.

Hai là, chú trọng cho hoạt động nghiên cứu thực tế.

Nhà trường cần phối hợp với các địa phương, cơ quan, doanh nghiệp tổ chức cho học viên đi thực tế tại cơ sở, tham quan các mô hình phát triển kinh tế tiêu biểu, mô hình xây dựng nông thôn mới, cải cách hành chính hoặc chuyển đổi số hiệu quả trong tỉnh. Sau mỗi chuyến đi thực tế, học viên cần viết báo cáo, thảo luận và đề xuất giải pháp cho các vấn đề thực tiễn đặt ra. Đây là cách giúp học viên củng cố kiến thức và rèn luyện kỹ năng phân tích, tổng hợp, đánh giá thực tiễn.

Ba là, tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Tập trung xây dựng đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn vững vàng, am hiểu thực tiễn địa phương và có kỹ năng sư phạm tốt. Tạo điều kiện cho giảng viên tham gia tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng sư phạm và năng lực nghiên cứu khoa học; nghiên cứu thực tế, đi cơ sở, tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn và kỹ năng sư phạm hiện đại. Đồng thời, cần có cơ chế, khuyến khích giảng viên đổi mới sáng tạo trong giảng dạy, xây dựng ngân hàng tình huống thực tiễn gắn với đặc điểm của tỉnh Thanh Hóa; đổi mới phương

pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong hoạt động chuyên môn.

Bốn là, đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá.

Xây dựng quy chế đánh giá kết quả học tập theo hướng chú trọng năng lực vận dụng thực tiễn. Thay vì chỉ đánh giá qua thi viết lý thuyết, cần tăng cường các hình thức như vấn đáp, viết tiểu luận, bài thu hoạch... Điều này sẽ khuyến khích học viên tư duy độc lập, sáng tạo và chủ động áp dụng kiến thức đã học vào thực tiễn công tác.

Năm là, tăng cường phối hợp với các cấp ủy, chính quyền địa phương và cơ quan nơi học viên công tác.

Sự phối hợp này giúp nhà trường nắm bắt sát hơn yêu cầu thực tiễn, đồng thời tạo điều kiện cho học viên có môi trường thực hành, rèn luyện sau đào tạo. Các cơ quan, đơn vị cũng cần quan tâm tạo điều kiện để học viên áp dụng những kiến thức đã học vào quá trình công tác, từ đó nâng cao hiệu quả đào tạo.

*** Nhóm giải pháp đối với đội ngũ giảng viên**

Thứ nhất, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị và năng lực tổng kết thực tiễn. Mỗi bài giảng cần gắn chặt với tình hình phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng - an ninh và công tác xây dựng Đảng tại địa phương để học viên thấy rõ giá trị thực tiễn của lý luận chính trị.

Thứ hai, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng lấy người học làm trung tâm, phát huy tính chủ động, sáng tạo và tư duy phản biện của học viên. Thay vì truyền đạt kiến thức một chiều, cần tăng cường thảo luận nhóm, xử lý tình huống, liên hệ thực tiễn công tác và tổ chức cho học viên tham gia nghiên cứu thực tế tại cơ sở. Qua đó, học viên có điều kiện vận dụng kiến thức đã học vào phân tích và giải quyết các vấn đề thực tiễn. Đồng thời, tăng cường ứng dụng công nghệ trong giảng dạy, qua đó giúp bài giảng trở nên sinh động, trực quan hơn, từ đó nâng cao hiệu quả tiếp thu và vận dụng kiến thức.

Thứ ba, thường xuyên cập nhật các chủ trương mới của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và những vấn đề thời sự nổi bật để bổ sung vào bài giảng. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng phương tiện dạy học hiện đại cũng góp phần nâng cao hiệu quả tiếp thu và vận dụng kiến thức của học viên.

*** Nhóm giải pháp đối với học viên**

Một là, cần xác định đúng động cơ học tập, nhận thức rõ ý nghĩa và vai trò của lý luận chính trị đối với công tác chuyên môn và nhiệm vụ được giao. Trên cơ sở đó, mỗi học viên phải tích cực nghiên cứu tài liệu, nắm vững nội dung bài học và liên hệ với tình hình thực tiễn tại cơ quan, địa phương nơi công tác.

Hai là, chủ động tham gia thảo luận, trao đổi ý kiến, mạnh dạn nêu các vấn đề thực tiễn đang đặt ra để cùng phân tích và tìm hướng giải quyết. Việc thường xuyên cập nhật thông tin thời sự, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và những vấn đề phát sinh trong thực tiễn sẽ giúp học viên nâng cao khả năng tư duy, phân tích và vận dụng kiến thức đã học.

Ba là, tích cực tham gia các hoạt động nghiên cứu thực tế, khảo sát cơ sở và viết thu hoạch gắn với nhiệm vụ công tác của bản thân. Trong quá trình công tác, cần biết vận dụng linh hoạt kiến thức lý luận để giải quyết công việc, đồng thời thường xuyên tổng kết thực tiễn, rút kinh nghiệm từ những vấn đề phát sinh. Mỗi học viên cũng cần rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, tư duy phản biện và ứng dụng công nghệ thông tin để nâng cao hiệu quả học tập và công tác.

Tóm lại, nâng cao khả năng vận dụng kiến thức lý luận vào thực tiễn cho học viên là một trong những nhiệm vụ quan trọng, để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ này nhà trường cần có sự đổi mới đồng bộ từ cách thức quản lý chuyên môn, hoạt động nghiên cứu thực tế, chất lượng giảng viên cho đến ý thức tự học của học viên và cơ chế phối hợp giữa các cơ quan liên quan. Khi lý luận thực sự gắn với thực tiễn, người học không chỉ nâng cao trình độ

nhận thức mà còn phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý và giải quyết vấn đề trong công tác. Đây chính là cơ sở để xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng vừa chuyên”, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh Thanh Hóa trong thời kỳ mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quy chế đào tạo Trung cấp lý luận chính trị theo Quyết định số 988-QĐ/HVCTQG ngày 20/3/2026 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ;

2. Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá, Báo cáo tổng kết năm 2025 .

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ MÔ HÌNH LỚP HỌC CÓ HAI GIẢNG VIÊN VÀ GỢI MỞ VẬN DỤNG TẠI TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA

ThS. Nguyễn Thị Loan

GVC, Khoa Xây dựng Đảng

Đổi mới phương pháp giảng dạy là yêu cầu tất yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay. Bài viết phân tích kinh nghiệm quốc tế về mô hình lớp học với hai giảng viên, qua đó gợi mở khả năng vận dụng phù hợp tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, góp phần nâng cao hiệu quả giảng dạy lý luận chính trị gắn với thực tiễn.

Trong bối cảnh yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngày càng cao, đổi mới phương pháp giảng dạy tại các trường chính trị là vấn đề có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Thực tiễn cho thấy, phương pháp giảng dạy truyền thống nặng về thuyết giảng một chiều đã bộc lộ những hạn chế nhất định, chưa thực sự phát huy được tính chủ động, năng lực tư duy và khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn công tác của học viên.

Từ thực tiễn đó, việc nghiên cứu, tiếp cận các mô hình giảng dạy hiện đại, trong đó có mô hình lớp học nhỏ với hai giảng viên (đồng giảng -co-teaching) đang được nhiều quốc gia áp dụng, là yêu cầu khách

quan nhằm từng bước nâng cao chất lượng giảng dạy lý luận chính trị.

1. Khái quát mô hình lớp học với hai giảng viên

Theo Friend và Cook (2010)¹, đồng giảng là hình thức tổ chức dạy học trong đó hai giảng viên cùng tham gia giảng dạy, quản lý và tổ chức hoạt động học tập trong một lớp học, trên cơ sở có sự phân công vai trò, nhiệm vụ rõ ràng và phối hợp chặt chẽ.

Khác với cách hiểu giản đơn “hai người cùng đứng lớp”, mô hình đồng giảng hiện đại nhấn mạnh sự kết hợp giữa giảng viên phụ trách nội dung lý luận cốt lõi và giảng viên điều phối hoạt động học tập, thảo luận, xử lý tình huống và liên hệ thực tiễn. Qua đó, quá trình học tập trở nên linh hoạt, có chiều sâu và phù hợp hơn với đặc điểm của người học.

2. Một số kinh nghiệm quốc tế tiêu biểu

Thực tiễn giáo dục và đào tạo ở nhiều quốc gia cho thấy, mô hình lớp học với hai giảng viên không chỉ là một giải pháp kỹ thuật trong tổ chức dạy học, mà còn là kết quả của quá trình đổi mới tư duy giáo dục theo hướng lấy người học làm trung tâm, tăng cường tương tác và cá thể hóa

quá trình học tập. Kinh nghiệm của một số quốc gia tiêu biểu có thể gợi mở nhiều vấn đề có ý nghĩa đối với việc đổi mới giảng dạy lý luận chính trị ở Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa hiện nay.

Kinh nghiệm của Phần Lan

Phần Lan là quốc gia được đánh giá cao về chất lượng giáo dục và hiệu quả của các phương pháp dạy học hiện đại. Trong hệ thống giáo dục của Phần Lan, mô hình lớp học nhỏ (21-35 người) với hai giảng viên được triển khai khá phổ biến, đặc biệt trong các lớp học có sự đa dạng về trình độ, kinh nghiệm và năng lực của người học.

Thông thường, một lớp học sẽ có một giảng viên phụ trách nội dung chuyên môn chính và một giảng viên hỗ trợ, cùng tham gia tổ chức dạy học, theo dõi quá trình tiếp thu và hỗ trợ kịp thời cho người học. Theo nghiên cứu của Saloviita (2018)², mô hình này giúp tăng cường mức độ tương tác giữa giảng viên và người học, đồng thời tạo điều kiện để mỗi học viên được quan tâm, hỗ trợ phù hợp với năng lực và đặc điểm cá nhân.

Điểm đáng chú ý trong kinh nghiệm của Phần Lan là việc không coi đồng giảng là gánh nặng về biên chế hay nguồn lực, mà là sự sắp xếp lại cách thức sử dụng đội ngũ hiện có. Thay vì mỗi giảng viên đứng lớp đơn lẻ, các nhà trường chú trọng xây dựng

văn hóa phối hợp, chia sẻ trách nhiệm và hỗ trợ lẫn nhau trong hoạt động giảng dạy. Qua đó, chất lượng giờ học được nâng cao, trong khi áp lực nghề nghiệp đối với giảng viên cũng được giảm bớt.

Kinh nghiệm của Hoa Kỳ

Tại Hoa Kỳ, mô hình đồng giảng được áp dụng rộng rãi trong nhiều cấp học và loại hình đào tạo, đặc biệt là ở những lớp học có sự khác biệt lớn về trình độ, kinh nghiệm và nền tảng của người học. Trong đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức, mô hình này được xem là giải pháp giúp kết hợp hài hòa giữa cung cấp kiến thức lý luận và rèn luyện kỹ năng thực hành.

Trong các lớp học đồng giảng, giảng viên thứ nhất thường tập trung vào trình bày kiến thức cốt lõi, làm rõ những vấn đề lý luận và phương pháp tiếp cận; giảng viên thứ hai giữ vai trò điều phối, đặt câu hỏi gợi mở, tổ chức thảo luận nhóm, xử lý tình huống và kết nối nội dung bài học với thực tiễn công tác của học viên. Nhờ đó, người học không chỉ “nghe giảng” mà còn được tham gia tích cực vào quá trình kiến tạo tri thức.

Theo Murawski và Swanson (2001)³, mô hình lớp học với hai giảng viên giúp nâng cao rõ rệt mức độ tham gia của người học, cải thiện khả năng ghi nhớ và vận dụng kiến thức, đồng thời giảm tình trạng thụ

động trong học tập. Bên cạnh đó, mô hình này cũng tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên học hỏi lẫn nhau, từng bước nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng sư phạm.

Kinh nghiệm của các quốc gia thuộc OECD

Ở nhiều quốc gia thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), mô hình lớp học nhỏ với sự tham gia của nhiều hơn một giảng viên được xem là một trong những công cụ quan trọng để thực hiện giáo dục cá thể hóa và lấy người học làm trung tâm.

Các nghiên cứu và thực tiễn triển khai tại những quốc gia này cho thấy, khi có hai giảng viên cùng tham gia giảng dạy, lớp học trở nên linh hoạt hơn trong tổ chức hoạt động học tập. Một giảng viên có thể tập trung vào việc giảng giải, khái quát hóa vấn đề, trong khi giảng viên còn lại theo dõi tiến trình học tập, hỗ trợ các nhóm học viên, điều chỉnh nhịp độ và nội dung thảo luận sao cho phù hợp với thực tế lớp học.

Đặc biệt, mô hình này cho phép tăng cường các hoạt động học tập mang tính trải nghiệm như thảo luận nhóm, phản biện, mô phỏng tình huống, qua đó giúp người học phát triển tư duy phản biện, kỹ năng giao tiếp và khả năng giải quyết vấn đề. Đây là những năng lực rất cần thiết đối với đội ngũ cán bộ, công

chức trong bối cảnh yêu cầu quản lý nhà nước và thực thi công vụ ngày càng cao.

3. Những kinh nghiệm có thể vận dụng

Từ việc nghiên cứu và tổng hợp kinh nghiệm triển khai mô hình lớp học nhỏ với hai giảng viên ở một số quốc gia, có thể rút ra những bài học quan trọng, mang tính gợi mở đối với đổi mới phương pháp giảng dạy lý luận chính trị tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa hiện nay như sau:

Thứ nhất, mô hình lớp học với hai giảng viên chỉ phát huy hiệu quả khi có sự phân công vai trò rõ ràng, khoa học.

Thực tiễn quốc tế cho thấy, đồng giảng không phải là việc “hai giảng viên cùng đứng lớp giảng như nhau”, mà là sự phân công và phối hợp vai trò một cách hợp lý. Một giảng viên cần giữ vai trò trung tâm trong việc trình bày, phân tích và làm sáng rõ nội dung lý luận cốt lõi của bài học; giảng viên còn lại đảm nhiệm việc điều phối hoạt động học tập, tổ chức thảo luận, gợi mở vấn đề, hỗ trợ học viên và kết nối nội dung bài giảng với thực tiễn.

Nếu không có sự phân công rõ ràng, mô hình đồng giảng dễ rơi vào tình trạng chồng chéo, thiếu thống nhất, thậm chí làm giảm hiệu quả tiếp thu của học viên. Do đó, bài học kinh

những quan trọng là cần xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của từng giảng viên ngay từ khâu xây dựng kế hoạch giảng dạy và giáo án.

Thứ hai, đồng giảng chỉ thực sự hiệu quả khi gắn chặt với phương pháp dạy học tích cực.

Các quốc gia áp dụng thành công mô hình lớp học nhỏ với hai giảng viên đều coi đồng giảng là điều kiện thuận lợi để triển khai các phương pháp dạy học tích cực, chứ không phải là mục tiêu tự thân. Thảo luận nhóm, xử lý tình huống, phản biện, đóng vai, liên hệ thực tiễn... là những hoạt động thường xuyên được tổ chức trong lớp học đồng giảng. Đối với giảng dạy lý luận chính trị, bài học rút ra là cần tận dụng ưu thế của mô hình hai giảng viên để chuyển từ “truyền thụ tri thức” sang “tổ chức hoạt động nhận thức”, qua đó giúp học viên chủ động tiếp cận vấn đề, phát triển tư duy phản biện và nâng cao năng lực vận dụng lý luận vào thực tiễn công tác.

Thứ ba, sự phối hợp chuyên môn giữa hai giảng viên là yếu tố quyết định chất lượng giờ học.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, chất lượng của giờ học đồng giảng phụ thuộc rất lớn vào mức độ phối hợp và thống nhất chuyên môn giữa các giảng viên. Sự phối hợp này không chỉ diễn ra trong giờ học, mà phải được chuẩn bị kỹ lưỡng từ trước,

thể hiện ở việc xây dựng chung giáo án, thống nhất mục tiêu, nội dung, phương pháp và dự kiến các tình huống sư phạm có thể phát sinh. Bên cạnh đó, sau mỗi giờ học, việc trao đổi, rút kinh nghiệm giữa các giảng viên cũng là khâu quan trọng nhằm điều chỉnh cách thức phối hợp, nâng cao chất lượng giảng dạy trong những buổi học tiếp theo.

Thứ tư, mô hình đồng giảng không nhất thiết làm gia tăng lớn về nguồn lực, mà chủ yếu yêu cầu đổi mới cách tổ chức.

Một điểm chung nổi bật trong kinh nghiệm của nhiều quốc gia là việc áp dụng mô hình lớp học nhỏ với hai giảng viên không đặt nặng vấn đề tăng biên chế hay chi phí, mà tập trung vào đổi mới cách tổ chức dạy học và sử dụng hiệu quả đội ngũ hiện có. Kinh nghiệm rút ra là, Nhà trường có thể triển khai đồng giảng thông qua việc bố trí, sắp xếp lại kế hoạch giảng dạy, tăng cường phối hợp giữa giảng viên các khoa, bộ môn; đồng thời xây dựng cơ chế tính giờ giảng, đánh giá phù hợp để khuyến khích giảng viên tham gia.

Thứ năm, lựa chọn nội dung và phạm vi áp dụng phù hợp là điều kiện quan trọng để mô hình thành công.

Thực tiễn quốc tế cho thấy, mô hình đồng giảng thường được ưu tiên áp dụng đối với những nội dung có tính tích hợp cao, gắn chặt với thực

tiền và đòi hỏi sự tham gia tích cực của người học. Đối với nhà trường, đó có thể là các chuyên đề kỹ năng lãnh đạo, quản lý; các bài học về công tác xây dựng Đảng, công tác dân vận, xử lý tình huống ở cơ sở...Kinh nghiệm là cần triển khai mô hình theo lộ trình phù hợp, trước hết là thí điểm ở một số chuyên đề, lớp học cụ thể; trên cơ sở đó đánh giá, rút kinh nghiệm và từng bước nhân rộng, tránh áp dụng dàn trải hoặc hình thức.

4. Gợi mở vận dụng mô hình lớp học (30-50 học viên) với hai giảng viên tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

Việc vận dụng mô hình lớp học với hai giảng viên vào thực tiễn giảng dạy tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa xuất phát từ yêu cầu thực hiện theo Quyết định số 988-QĐ/HVCTQG ngày 20 tháng 3 năm 2026 của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh ban hành bộ quy chế về công tác các trường chính trị; đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng phát huy tính chủ động, tư duy độc lập và năng lực vận dụng lý luận vào thực tiễn công tác ở cơ sở.

Thứ nhất, mô hình cần xuất phát từ đặc thù đối tượng học viên của Nhà trường.

Học viên của Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa chủ yếu là cán bộ, công chức, viên chức đang công tác ở

cơ sở; có kinh nghiệm thực tiễn phong phú nhưng trình độ, độ tuổi, lĩnh vực công tác và khả năng tiếp cận lý luận không đồng đều. Do đó, yêu cầu đặt ra đối với giảng dạy lý luận chính trị không chỉ là truyền đạt kiến thức, mà còn phải tạo điều kiện để học viên chia sẻ kinh nghiệm, trao đổi, phản biện và liên hệ trực tiếp với thực tiễn địa phương. Trong bối cảnh đó, mô hình lớp học với hai giảng viên cho phép kết hợp hài hòa giữa giảng dạy lý luận và tổ chức hoạt động học tập, giúp khai thác tốt hơn vốn kinh nghiệm thực tiễn của học viên, đồng thời nâng cao hiệu quả tiếp thu và vận dụng kiến thức.

Thứ hai, xác định rõ vai trò của từng giảng viên trong lớp học đồng giảng.

Khi vận dụng mô hình này tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, cần phân công rõ ràng vai trò giữa hai giảng viên. Theo đó, giảng viên thứ nhất đảm nhiệm việc trình bày, phân tích những nội dung lý luận cốt lõi, làm rõ các quan điểm, nguyên lý, phương pháp luận của bài học. Giảng viên thứ hai giữ vai trò điều phối, tổ chức thảo luận, đặt câu hỏi gợi mở, hướng dẫn học viên xử lý tình huống và liên hệ với thực tiễn công tác ở địa phương.

Cách phân công này không chỉ giúp giờ học sinh động, linh hoạt hơn, mà còn tạo điều kiện để giảng viên

phát huy thế mạnh chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và kỹ năng sư phạm của mình.

Thứ ba, lựa chọn nội dung và phạm vi áp dụng phù hợp.

Do đây là mô hình mới trong giảng dạy Trung cấp lý luận chính trị, việc vận dụng tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa cần được thực hiện theo lộ trình phù hợp. Trước mắt, nên ưu tiên áp dụng đối với các chuyên đề kỹ năng, các bài học có tính tình huống cao hoặc gắn chặt với thực tiễn địa phương như: công tác xây dựng Đảng ở cơ sở, công tác dân vận, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, xử lý tình huống phát sinh trong thực tiễn. Việc lựa chọn đúng nội dung sẽ giúp mô hình đồng giảng phát huy ưu thế, tránh áp dụng dàn trải, hình thức hoặc gây quá tải cho giảng viên và học viên.

Thứ tư, chú trọng công tác chuẩn bị và phối hợp chuyên môn.

Để mô hình lớp học với hai giảng viên đạt hiệu quả, công tác chuẩn bị giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Hai giảng viên cần có sự thống nhất cao về mục tiêu bài học, nội dung trọng tâm, phương pháp tổ chức lớp học, cũng như dự kiến các tình huống sư phạm có thể xảy ra. Việc xây dựng chung giáo án, học liệu giảng dạy và kế hoạch tổ chức hoạt động học tập là yêu cầu bắt buộc. Bên cạnh đó, sau mỗi giờ học, cần có hoạt

động trao đổi, rút kinh nghiệm nhằm kịp thời điều chỉnh cách thức phối hợp, nâng cao chất lượng giảng dạy trong các buổi học tiếp theo.

Thứ năm, bảo đảm các điều kiện hỗ trợ triển khai mô hình.

Để mô hình đồng giảng được triển khai hiệu quả và bền vững tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, cần quan tâm đến một số điều kiện bảo đảm như: tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng đồng giảng cho giảng viên; từng bước chuẩn hóa giáo án, học liệu và phương thức đánh giá kết quả học tập của học viên. Cùng với đó, cần có sự chỉ đạo, định hướng thống nhất của Ban Giám hiệu Nhà trường nhằm tạo sự đồng thuận trong đội ngũ giảng viên, khuyến khích tinh thần đổi mới, sáng tạo trong giảng dạy lý luận chính trị.

Từ những gợi mở trên có thể thấy, việc vận dụng mô hình lớp học với hai giảng viên tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa không chỉ là yêu cầu của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, mang tính kỹ thuật trong đổi mới phương pháp giảng dạy, mà còn là vấn đề có ý nghĩa chiến lược trong nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Nếu được triển khai một cách bài bản, phù hợp với đặc thù nhà trường và đối tượng học viên, mô hình này sẽ góp phần quan trọng vào việc gắn kết lý luận với thực

tiền, phát huy vai trò chủ thể của người học, đáp ứng yêu cầu đào tạo cán bộ trong giai đoạn mới.

Mô hình lớp học với hai giảng viên là xu hướng giáo dục hiện đại, đã được kiểm chứng về hiệu quả tại nhiều quốc gia. Việc nghiên cứu và vận dụng có chọn lọc mô hình này vào giảng dạy lý luận chính trị tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa là hướng đi phù hợp, góp phần đổi mới phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quyết định số 988-QĐ/HVCTQG ngày 20/3/2026 của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh ban hành bộ quy chế về công tác các trường chính trị;
2. Friend, M., & Cook, L. (2010). *Interactions: Collaboration Skills for School Professionals*. Pearson;
3. Murawski, W. W. (2014). *Collaborative Teaching in Elementary Schools*. Corwin;
4. Murawski, W. W., & Swanson, H. L. (2001). A meta-analysis of co-teaching research *Remedial and Special Education*, 22(5), 258–267;
5. Saloviita, T. (2018). Attitudes of teachers towards inclusive education in Finland. *Scandinavian Journal of Educational Research*;
6. OECD (2019). *Education at a Glance*. OECD Publishing.

Ghi chú:

1. Marilyn Friend Là Giáo sư Danh dự (Professor Emerita) tại [Đại học Bắc Carolina ở Greensboro \(UNCG\)](#) và từng giữ chức Chủ tịch Hội đồng vì Trẻ em Đặc biệt (CEC) của Mỹ.

Lynne Cook, Là Giáo sư ngành Giáo dục Đặc biệt tại [Đại học Bang California \(California State University\)](#). Cả hai đều người Mỹ nhà nghiên cứu nổi tiếng trong lĩnh vực giáo dục. Họ là tác giả của cuốn sách nổi tiếng *“Interactions: Collaboration Skills for School Professionals”* (Tương tác: Kỹ năng hợp tác dành cho các chuyên gia trường học)

2. Timo Saloviita (Saloviita, 2018) người Phần Lan, là một Giáo sư Danh dự khoa Giáo dục tại Đại học Jyväskylä, Phần Lan. Ông là chuyên gia và nhà nghiên cứu nổi tiếng thế giới trong lĩnh vực **Giáo dục Hòa nhập** (Inclusive Education), đào tạo giáo viên và phân tích hành vi ứng dụng).

3. Wendy W. Murawski và H. Lee Swanson là hai Giáo sư, chuyên gia giáo dục hàng đầu của Mỹ

Wendy W. Murawski: Là Giáo sư toàn thời gian khoa Giáo dục Đặc biệt kiêm Giám đốc Điều hành Trung tâm Giảng dạy và Học tập tại [Đại học Bang California, Northridge \(CSUN\)](#). Bà được công nhận là một trong những chuyên gia hàng đầu nước Mỹ về trường học hòa nhập và dạy học hợp tác

H. Lee Swanson: Là Giáo sư Danh dự (Distinguished Professor) chuyên ngành Tâm lý học Giáo dục và Giáo dục Đặc biệt tại [Đại học California, Riverside \(UCR\)](#). Ông là chuyên gia đầu ngành trong việc nghiên cứu quá trình nhận thức, trí nhớ và các hội chứng khiếm khuyết học tập ở trẻ em

ĐỔI MỚI CƠ CHẾ ĐÁNH GIÁ VIÊN CHỨC THEO LUẬT VIÊN CHỨC NĂM 2025 BƯỚC ĐỘT PHÁ HƯỚNG TỚI CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ

ThS. Lê Thị Hương

PTK, Khoa Nhà nước và pháp luật

ThS. Hoàng Thị Hiền

GV, Phòng QLĐT, BD & NCKH

1. Đặt vấn đề

Công tác đánh giá viên chức giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong quản lý đội ngũ viên chức, là cơ sở để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, thực hiện chế độ tiền lương, khen thưởng và xử lý trách nhiệm. Qua hơn 10 năm thực hiện Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), các quy định về đánh giá viên chức từng bước được hoàn thiện. Tuy nhiên, thực tiễn thi hành Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) cho thấy công tác đánh giá viên chức ở nhiều đơn vị sự nghiệp công lập vẫn còn mang tính hình thức; thiếu tiêu chí đo lường cụ thể và chưa gắn chặt với hiệu quả công việc cũng như trách nhiệm cá nhân.

Trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách hành chính, cải cách chính sách tiền lương, xây dựng nền hành chính phục vụ và thực hiện chuyển đổi số quốc gia, Luật Viên chức năm 2025 được Quốc hội khóa XV thông qua ngày 10/12/2025, có hiệu lực từ ngày 01/7/2026, đã có những đổi mới căn

bản về cơ chế đánh giá viên chức. Mục 3 Chương III của Luật (từ Điều 25 đến Điều 27) quy định tương đối toàn diện về nguyên tắc, thẩm quyền, nội dung đánh giá; xếp loại chất lượng và sử dụng kết quả đánh giá; đồng thời bổ sung cơ chế kiến nghị đối với kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng. Những quy định mới này thể hiện rõ định hướng chuyển từ đánh giá mang tính định tính sang đánh giá dựa trên kết quả, sản phẩm công việc và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

2. Một số đổi mới cơ bản về cơ chế đánh giá viên chức theo Luật Viên chức năm 2025

Thứ nhất, chuyển từ đánh giá định kỳ sang đánh giá xuyên suốt, liên tục, đa chiều gắn với kết quả đầu ra.

Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) chủ yếu quy định đánh giá mang tính định kỳ hàng năm; đánh giá trước khi kết thúc thời gian tập sự, ký kết tiếp hợp đồng làm việc, thay đổi vị trí việc làm; đánh giá trước khi xét khen thưởng, kỷ luật, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch (khoản 3, Điều 41).

Luật Viên chức năm 2025 quy định: việc đánh giá phải bảo đảm xuyên suốt, liên tục, đa chiều (điểm a khoản 1, Điều 25). Đây là thay đổi quan trọng về phương thức đánh giá viên chức. Sự đổi mới này xuất phát từ thực tế phương thức đánh giá định kỳ theo Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) chưa phản ánh đầy đủ quá trình thực hiện nhiệm vụ của viên chức, dễ bị chi phối bởi yếu tố cảm tính hoặc chỉ dựa vào các sự việc xảy ra gần thời điểm đánh giá. Đồng thời, việc thiếu cơ chế đánh giá đa chiều khiến kết quả đánh giá chủ yếu phụ thuộc vào nhận xét của người đứng đầu đơn vị.

Quy định mới giúp công tác đánh giá được thực hiện thường xuyên, theo dõi liên tục tiến độ và chất lượng công việc của viên chức; kịp thời phát hiện, khích lệ nhân tố tích cực và chấn chỉnh hạn chế, yếu kém. Đánh giá đa chiều cũng góp phần nâng cao tính khách quan, công bằng trong đánh giá viên chức.

Thứ hai, định lượng hóa tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm và sản phẩm cụ thể.

So với Luật Viên chức năm 2010, Luật Viên chức năm 2025 đã có bước đổi mới quan trọng trong quy định về nội dung đánh giá viên chức, thể hiện rõ định hướng chuyển từ đánh giá mang tính định tính sang đánh giá dựa trên kết quả, sản phẩm

công việc và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Nếu như Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), chủ yếu tập trung vào các tiêu chí: việc chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; tinh thần trách nhiệm; thái độ phục vụ nhân dân; kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao và việc thực hiện các nghĩa vụ của viên chức (Điều 41). Mặc dù các tiêu chí này khá toàn diện nhưng phần lớn vẫn mang tính định tính, chưa có yêu cầu cụ thể về việc lượng hóa kết quả công việc theo từng vị trí việc làm.

Luật Viên chức năm 2025 đã khắc phục hạn chế đó bằng việc quy định nội dung đánh giá theo hướng cụ thể, thực chất và gắn chặt với vị trí việc làm. Bên cạnh việc tiếp tục kế thừa các tiêu chí truyền thống về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, ý thức chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, Luật Viên chức năm 2025 nhấn mạnh ba nội dung mới cơ bản:

- Một là, nội dung đánh giá phải được định lượng trên cơ sở các tiêu chí gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ theo từng vị trí việc làm (điểm b, khoản 1, Điều 25). Theo đó, việc đánh giá viên chức không chỉ xem xét thái độ, ý thức

trách nhiệm mà còn phải đo lường được số lượng, chất lượng, tiến độ và hiệu quả của sản phẩm công việc. Kết quả thực hiện nhiệm vụ trở thành căn cứ quan trọng để phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng viên chức, qua đó nâng cao tính khách quan và công bằng trong đánh giá.

- Hai là, Luật Viên chức năm 2025 lần đầu tiên bổ sung nội dung đánh giá về năng lực đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung trong thực hiện nhiệm vụ (điểm c, khoản 3, Điều 25). Quy định này không chỉ khuyến khích viên chức hoàn thành đúng nhiệm vụ được giao mà còn thúc đẩy sự chủ động, sáng tạo, khả năng thích ứng với yêu cầu thực tiễn và đóng góp tích cực vào sự phát triển của cơ quan, đơn vị.

- Ba là, nội dung đánh giá được mở rộng theo hướng linh hoạt, sát thực tiễn, cho phép bổ sung “Nội dung khác theo yêu cầu của vị trí việc làm” (điểm d, khoản 3, Điều 25). Quy định này tạo cơ sở để các đơn vị sự nghiệp công lập xây dựng bộ tiêu chí đánh giá phù hợp với đặc thù ngành, lĩnh vực và chức năng, nhiệm vụ của từng nhóm viên chức, qua đó nâng cao tính thực tiễn và hiệu quả của công tác đánh giá viên chức.

Đối với viên chức quản lý, ngoài các tiêu chí chung, Luật Viên chức năm 2025 tiếp tục gắn việc đánh

giá cá nhân với kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị hoặc lĩnh vực được giao phụ trách. Đồng thời, Luật bổ sung các tiêu chí về năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ, khả năng tập hợp, đoàn kết viên chức và người lao động thuộc phạm vi quản lý. Đây là những yêu cầu phù hợp với mô hình quản trị hiện đại, đề cao vai trò và trách nhiệm của người đứng đầu trong việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Thứ ba, quy định rõ thẩm quyền đánh giá, nâng cao trách nhiệm của người đánh giá.

Một trong những điểm mới đáng chú ý của Luật Viên chức năm 2025 là việc quy định rõ ràng, cụ thể hơn về thẩm quyền đánh giá viên chức nhằm nâng cao trách nhiệm của chủ thể đánh giá và bảo đảm tính khách quan, minh bạch trong quá trình thực hiện.

Theo Điều 43, Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019): Người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập chịu trách nhiệm tổ chức đánh giá viên chức, đồng thời có thể trực tiếp đánh giá hoặc phân công, phân cấp việc đánh giá viên chức thuộc thẩm quyền quản lý. Người được giao thẩm quyền đánh giá viên chức phải chịu trách nhiệm trước người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập về kết quả đánh giá. Mặc dù quy định này tạo sự linh hoạt trong tổ chức thực hiện, nhưng trên thực tế cũng bộc lộ những bất cập nhất

định. Việc phân công, phân cấp đánh giá trong nhiều trường hợp chưa gắn với trách nhiệm giải trình cụ thể, dẫn đến tình trạng trách nhiệm bị phân tán, chất lượng đánh giá phụ thuộc nhiều vào nhận định chủ quan của người thực hiện và thiếu cơ chế kiểm soát hiệu quả.

Khắc phục những bất cập đó, khoản 2, Điều 25 Luật Viên chức năm 2025 đã xác định rõ chủ thể có thẩm quyền đánh giá viên chức: Người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập hoặc người đứng đầu đơn vị trực thuộc thực hiện đánh giá viên chức thuộc phạm vi quản lý theo quy chế đánh giá của đơn vị sự nghiệp công lập; Việc đánh giá người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập do người đứng đầu cơ quan, tổ chức cấp trên quản lý trực tiếp thực hiện. Quy định này góp phần bảo đảm sự thống nhất về trách nhiệm, hạn chế tình trạng đùn đẩy hoặc né tránh trách nhiệm trong công tác đánh giá.

Bên cạnh đó, Luật Viên chức năm 2025 còn gắn thẩm quyền đánh giá với việc thực hiện quy chế đánh giá nội bộ của đơn vị, được xây dựng trên cơ sở khung tiêu chí thống nhất do Chính phủ quy định (khoản 4, Điều 25). Đây là điểm mới quan trọng, tạo hành lang pháp lý rõ ràng cho hoạt động đánh giá, đồng thời tăng cường tính công khai, minh bạch, khách quan và khả năng kiểm tra, giám sát trong quá trình thực hiện.

Thứ tư, gắn kết quả đánh giá với công tác sử dụng, đãi ngộ và cơ chế sàng lọc đội ngũ viên chức.

Theo Luật Viên chức năm 2010, kết quả đánh giá chủ yếu được sử dụng làm căn cứ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm; xem xét chấm dứt hợp đồng làm việc đối với trường hợp viên chức có 02 năm liên tiếp bị phân loại đánh giá ở mức độ không hoàn thành nhiệm vụ (Điều 29).

Luật Viên chức năm 2025 đã mở rộng đáng kể phạm vi sử dụng kết quả đánh giá viên chức. Khoản 2, Điều 26, Luật Viên chức năm 2025 quy định “Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng định kỳ hoặc hằng năm là căn cứ để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại; thực hiện chế độ tiền lương, chế độ, chính sách khác theo quy định của pháp luật và quy định của cấp có thẩm quyền; thực hiện khen thưởng, chế độ thu nhập tăng thêm, tiền thưởng theo quy định; xem xét, bố trí vào vị trí việc làm phù hợp ở trình độ thấp hơn hoặc cho thôi việc đối với trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ”.

Kết quả đánh giá không chỉ để xếp loại hằng năm, mà trở thành căn cứ trực tiếp cho đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm, thực hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng, thu nhập tăng

thêm và sàng lọc viên chức không đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm. Điều đáng chú ý là Luật mới không còn quy định cứng việc sàng lọc viên chức phải dựa vào điều kiện “không hoàn thành nhiệm vụ trong 2 năm liên tiếp” như trước đây. Thay vào đó, cơ chế đánh giá được thiết kế theo hướng thường xuyên, liên tục và gắn với mức độ hoàn thành nhiệm vụ, kết quả thực hiện công việc của từng viên chức. Cách tiếp cận này tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, công bằng trong nội bộ đơn vị sự nghiệp công lập, khuyến khích viên chức không ngừng nâng cao năng lực, hiệu quả công tác và phát huy tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

Thứ năm, bổ sung cơ chế kiến nghị kết quả xếp loại chất lượng viên chức.

Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) chỉ quy định chung về quyền khiếu nại, tố cáo của viên chức mà chưa thiết lập cơ chế riêng đối với kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng.

Luật Viên chức năm 2025 lần đầu tiên bổ sung cơ chế kiến nghị đối với kết quả xếp loại chất lượng viên chức. Theo khoản 1, 2, Điều 27, Luật Viên chức năm 2025 quy định: “Khi có cơ sở cho rằng kết quả xếp loại chất lượng không đúng quy định của pháp luật hoặc quy chế

đánh giá của đơn vị, viên chức có quyền kiến nghị về kết quả xếp loại chất lượng đối với mình bằng văn bản đến cấp có thẩm quyền xếp loại chất lượng hoặc cấp trên trực tiếp của cấp có thẩm quyền. Thời hạn kiến nghị là 05 ngày kể từ ngày công khai kết quả xếp loại chất lượng”. Khoản 3, Điều 27 quy định: “Cấp có thẩm quyền có trách nhiệm giải quyết kiến nghị bằng hình thức đối thoại hoặc bằng văn bản trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được kiến nghị”. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng nhằm bảo đảm tính dân chủ, khách quan, công bằng, minh bạch, với thời hạn, trình tự, trách nhiệm giải quyết rõ ràng, góp phần bảo đảm quyền lợi chính đáng của viên chức và nâng cao trách nhiệm của người đánh giá.

Thứ sáu, đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong đánh giá viên chức.

Luật Viên chức năm 2010 chưa có quy định cụ thể về ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác đánh giá viên chức.

Điểm c, khoản 1, Điều 25 Luật Viên chức năm 2025 xác định nguyên tắc “ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức”. Đồng thời, Điều 39 Luật Viên chức năm 2025 quy định hồ sơ viên chức được quản lý dưới dạng hồ sơ điện tử

trên hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về viên chức. Quy định này nhằm hiện đại hóa công tác quản lý viên chức, góp phần nâng cao tính công khai, minh bạch, giảm thủ tục hành chính và tạo điều kiện thuận lợi cho việc theo dõi, đánh giá viên chức dựa trên dữ liệu số.

3. Kết luận

Có thể khẳng định rằng, Luật Viên chức năm 2025 đã tạo ra bước chuyển quan trọng trong cơ chế đánh giá viên chức theo hướng lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ làm trung tâm, tăng cường tính định lượng, khách quan và minh bạch. Những đổi mới về nguyên tắc, nội dung đánh giá, thẩm quyền đánh giá, sử dụng kết quả đánh giá và cơ chế kiến nghị không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức mà còn tạo động lực thúc đẩy mỗi viên chức không ngừng rèn luyện, nâng cao năng lực, trách nhiệm và hiệu quả công tác.

Nếu được triển khai đồng bộ với việc hoàn thiện vị trí việc làm, cải cách chính sách tiền lương và đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý nhân sự, cơ chế đánh giá mới theo Luật Viên chức năm 2025 sẽ trở thành công cụ quan trọng trong xây dựng đội ngũ viên chức chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2010), Luật Viên chức số 58/2010/QH12, ngày 15 tháng 11 năm 2010.
2. Quốc hội (2019), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức số 52/2019/QH14, ngày 25 tháng 11 năm 2019.
3. Quốc hội (2025), Luật Viên chức số 129/2025/QH15, ngày 10 tháng 12 năm 2025.

TĂNG CƯỜNG KỶ LUẬT, KỶ CƯƠNG HÀNH CHÍNH GÓP PHẦN XÂY DỰNG TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA ĐẠT CHUẨN MỨC 2

ThS. Hoàng Ngọc Bình

GVC. Khoa Xây dựng Đảng

Trong bối cảnh đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị theo tinh thần định hướng lớn của Đại hội XIV của Đảng, yêu cầu tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính không chỉ là một nội dung quản lý nhà nước thuần túy mà đã trở thành một yêu cầu chính trị cấp thiết. Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XX cũng đã xác định rõ yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín; đồng thời nhấn mạnh việc siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao trách nhiệm công vụ. Điều đó đặt ra yêu cầu không chỉ dừng lại ở nhận thức mà phải được cụ thể hóa thành những hành động thực tiễn, cơ chế vận hành và chuẩn mực hành vi trong từng cơ quan, đơn vị.

Trong hệ thống các trường chính trị, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đang từng bước khẳng định vị thế là một trong những đơn vị dẫn đầu cả nước, với mục tiêu xây dựng trường đạt chuẩn mức 2 trước năm 2030. Để hiện thực hóa mục tiêu đó, một trong những trụ

cột quan trọng là tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính gắn với xây dựng văn hóa trường đảng. Đây vừa là yêu cầu nội tại, vừa là đòi hỏi từ thực tiễn đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong tình hình mới.

Giai đoạn 2020 - 2025, dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đã triển khai đồng bộ nhiều giải pháp nhằm tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, từng bước xây dựng môi trường làm việc nền nếp, chuyên nghiệp, hiệu quả. Những kết quả đạt được thể hiện rõ trên các phương diện sau:

Trước hết, kỷ luật, kỷ cương hành chính được đặt trong tổng thể công tác xây dựng Đảng và thực hiện nhiệm vụ chính trị của Nhà trường. Đảng ủy đã quán triệt nghiêm túc các chỉ thị, quy định của Trung ương và của tỉnh về siết chặt kỷ luật hành chính, đặc biệt là việc triển khai Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, các văn bản của Tỉnh ủy Thanh Hóa về tăng cường kỷ cương trong các cơ quan Đảng, nhà nước, như: Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 05/9/2016 của Thủ

tướng Chính phủ về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp; Công điện số 968/CD-TTg ngày 16 tháng 10 năm 2023 yêu cầu các Bộ ngành, địa phương tiếp tục chấn chỉnh, tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan hành chính nhà nước các cấp; Quy định số 5155-QĐ/HVCTQG ngày 17/12/2021 về ứng xử văn hóa Trường Đảng; Chỉ thị số 01/CT-UBND ngày 04/01/2024 của Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hóa về việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; đạo đức công vụ và hệ thống văn bản nâng cao hiệu quả xử lý công việc; Chỉ thị số 22-CT/TU ngày 29/3/2024 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa về tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính, nâng cao trách nhiệm trong giải quyết công việc của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh.

Trên cơ sở đó, Nhà trường đã cụ thể hóa thành hệ thống quy chế, quy định nội bộ tương đối đồng bộ, làm cơ sở pháp lý và chuẩn mực để điều chỉnh hành vi của cán bộ, viên chức, người lao động và học viên. Từ năm 2022 đến tháng 6 năm 2026 đã sửa đổi, bổ sung, ban hành mới xây dựng và hoàn thiện hệ thống 29 văn bản nội bộ, đảm bảo tính đồng bộ, khả thi, sát với thực tiễn hoạt động

của Nhà trường, điển hình là Quyết định số 225/QĐ/TrC ngày 18/3/2022 về việc ban hành Quy định thực hiện các giá trị chuẩn mực trong học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh ở Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa; Quyết định số 105-QĐ/TrCT ngày 15/4/2024 về ban hành Quy định văn hóa trường đảng tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa; Quyết định số 139-QĐ/TrCT ngày 31/12/2025 về việc ban hành Quy chế làm việc của Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá... Đây chính là nền tảng quan trọng để thiết lập kỷ cương hành chính, từ quản lý đào tạo, nghiên cứu khoa học đến công tác cán bộ, tài chính và điều hành nội bộ. Việc thực hiện nghiêm túc các quy chế này đã góp phần hình thành môi trường làm việc có tổ chức, có nguyên tắc, hạn chế tùy tiện, nâng cao trách nhiệm cá nhân.

Thứ hai, kỷ luật, kỷ cương được thể hiện rõ trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Nhà trường đã siết chặt nền nếp dạy - học, tăng cường quản lý lớp học, quản lý học viên; đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá theo hướng kết hợp giữa đánh giá kết quả và quá trình. Việc tăng cường thanh tra, kiểm tra trong đào tạo đã góp phần khắc phục tình trạng học tập hình thức, nâng cao ý thức tự giác của học viên. Đồng thời,

phương châm “3 tăng, 3 giảm” trong giảng dạy đã tạo chuyển biến từ thụ động sang chủ động, qua đó hình thành tác phong học tập nghiêm túc, kỷ luật.

Thứ ba, việc xây dựng văn hóa trường đảng gắn với kỷ luật, kỷ cương hành chính được chú trọng. Nhà trường đã ban hành và triển khai thực hiện các chuẩn mực văn hóa với những tiêu chí cụ thể như: nghiêm về giờ giấc, chuẩn trong phát ngôn, đúng mực trong ứng xử, sáng tạo trong công việc. Việc đề cao vai trò nêu gương của cán bộ, giảng viên, đặc biệt là người đứng đầu, đã tạo sức lan tỏa mạnh mẽ trong toàn đơn vị. Kỷ luật hành chính không chỉ là yêu cầu bắt buộc mà dần trở thành ý thức tự giác, thành văn hóa công vụ.

Thứ tư, công tác kiểm tra, giám sát được tăng cường, góp phần bảo đảm kỷ luật, kỷ cương. Trong nhiệm kỳ, Đảng ủy và Ủy ban Kiểm tra đã tiến hành nhiều cuộc kiểm tra, giám sát đối với tổ chức đảng và đảng viên, tập trung vào việc chấp hành nghị quyết, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Thông qua đó, kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, phòng ngừa vi phạm, giữ vững sự đoàn kết, thống nhất trong toàn Đảng bộ.

Thứ năm, kỷ luật, kỷ cương hành chính được gắn với cải cách

hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin. Nhà trường đã triển khai các phần mềm quản lý, điều hành, từng bước nâng cao tính minh bạch, hiệu quả trong xử lý công việc.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn cũng cho thấy một số hạn chế cần khắc phục. Ở một số thời điểm, việc chấp hành kỷ luật giờ giấc, kỷ luật hội họp của cán bộ, viên chức còn chưa nghiêm; vẫn còn tình trạng một bộ phận cán bộ, học viên chưa chấp hành đầy đủ quy định, quy chế; công tác kiểm tra, giám sát nội bộ có lúc chưa kịp thời; việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành chưa đồng bộ... Những hạn chế này đặt ra yêu cầu cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ hơn nữa trong thời gian tới.

Để đáp ứng yêu cầu xây dựng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đạt chuẩn mức 2 trước năm 2030, đồng thời hiện thực hóa các quan điểm của Đảng về xây dựng nền hành chính phục vụ, chuyên nghiệp, hiện đại, việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính cần được triển khai một cách đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm và mang tính đột phá trên các phương diện sau:

Một là, tiếp tục nâng cao nhận thức chính trị, tạo sự thống nhất cao về vai trò, ý nghĩa của kỷ luật, kỷ cương hành chính trong toàn Nhà trường.

Trong điều kiện hiện nay, kỷ luật, kỷ cương hành chính không chỉ là yêu cầu quản lý mà còn là biểu hiện trực tiếp của bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Vì vậy, cần đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, làm cho mỗi cán bộ, viên chức nhận thức đầy đủ rằng việc chấp hành kỷ luật không phải là sự ràng buộc mang tính hình thức, mà là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng hoạt động của Nhà trường. Đồng thời, đưa tiêu chí chấp hành kỷ luật, kỷ cương trở thành một trong những nội dung trọng tâm trong đánh giá, xếp loại cán bộ, đảng viên hằng năm. Việc nâng cao nhận thức phải đi liền với xây dựng động cơ đúng đắn, hình thành ý thức tự giác, biến “kỷ luật bắt buộc” thành “kỷ luật tự thân”, từ đó tạo nền tảng bền vững cho việc duy trì kỷ cương hành chính trong Nhà trường.

Hai là, hoàn thiện đồng bộ hệ thống thể chế nội bộ theo hướng chặt chẽ, minh bạch, dễ thực hiện và gắn với trách nhiệm cá nhân.

Thực tiễn cho thấy, kỷ luật, kỷ cương chỉ có thể được duy trì bền vững khi được bảo đảm bằng một hệ thống thể chế đầy đủ, đồng bộ và khả thi. Do đó, cần tiếp tục rà soát toàn diện các quy chế, quy định hiện hành của Nhà

trường; kịp thời bổ sung, sửa đổi những nội dung không còn phù hợp, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới phương thức quản trị.

Việc hoàn thiện thể chế cần tập trung vào việc cụ thể hóa rõ ràng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng đơn vị, từng vị trí việc làm; xác định rõ quy trình xử lý công việc, thời hạn giải quyết và trách nhiệm của từng cá nhân, bộ phận. Đặc biệt, cần thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực trong nội bộ, bảo đảm mọi hoạt động đều được vận hành trong khuôn khổ quy định, hạn chế tối đa tình trạng tùy tiện, né tránh trách nhiệm hoặc đùn đẩy công việc.

Bên cạnh đó, cần gắn việc thực hiện thể chế với cơ chế đánh giá bằng sản phẩm cụ thể, đo lường được; qua đó tạo áp lực tích cực buộc mỗi cán bộ phải nâng cao ý thức trách nhiệm, tuân thủ kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ.

Ba là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra nội bộ theo hướng chủ động, thường xuyên và có chiều sâu.

Kiểm tra, giám sát là một trong những công cụ quan trọng để bảo đảm kỷ luật, kỷ cương hành chính được thực thi nghiêm túc. Trong thời gian tới, cần đổi mới mạnh mẽ phương thức kiểm tra theo hướng

không chỉ phát hiện sai phạm mà còn chú trọng phòng ngừa, cảnh báo sớm.

Nội dung kiểm tra cần tập trung vào những lĩnh vực trọng yếu, dễ phát sinh vi phạm như quản lý đào tạo, bồi dưỡng; quản lý tài chính; công tác cán bộ; việc chấp hành giờ giấc, quy chế làm việc... Đồng thời, kết hợp chặt chẽ giữa kiểm tra định kỳ và kiểm tra đột xuất để nâng cao tính răn đe và hiệu quả thực chất.

Một yêu cầu quan trọng là phải xử lý nghiêm minh, kịp thời các vi phạm, không có “vùng cấm”, không có ngoại lệ; đồng thời biểu dương, khen thưởng kịp thời những tập thể, cá nhân thực hiện tốt kỷ luật, kỷ cương. Cùng với đó, cần phát huy vai trò giám sát của các tổ chức đoàn thể, của cán bộ, viên chức và học viên trong Nhà trường, tạo nên cơ chế giám sát đa chiều, góp phần xây dựng môi trường kỷ cương, minh bạch.

Bốn là, xây dựng và phát huy mạnh mẽ văn hóa kỷ luật, kỷ cương gắn với trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu.

Kỷ luật hành chính chỉ thực sự bền vững khi trở thành một bộ phận của văn hóa tổ chức. Vì vậy, cần tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các chuẩn mực văn hóa trường Đảng theo hướng cụ thể, dễ nhớ, dễ thực hiện và có khả năng lan tỏa. Những chuẩn

mực như: đúng giờ, đúng quy trình, chuẩn mực trong giao tiếp, trách nhiệm trong công việc... phải được duy trì thường xuyên, liên tục, trở thành thói quen trong hành vi của mỗi cá nhân. Trong đó, vai trò nêu gương của người đứng đầu có ý nghĩa quyết định. Người lãnh đạo không chỉ là người ban hành quy định mà phải là người thực hiện nghiêm túc nhất, trở thành hình mẫu về kỷ luật, tác phong, lề lối làm việc. Khi người đứng đầu gương mẫu, cấp dưới sẽ noi theo; ngược lại, nếu thiếu gương mẫu thì mọi quy định đều khó đi vào cuộc sống. Bên cạnh đó, cần xây dựng môi trường làm việc dân chủ, công khai, minh bạch, khuyến khích đổi mới sáng tạo nhưng trong khuôn khổ kỷ luật nghiêm minh. Sự kết hợp hài hòa giữa “kỷ cương” và “dân chủ” sẽ tạo động lực phát triển bền vững cho Nhà trường.

Năm là, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và kiểm soát kỷ luật hành chính.

Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số không chỉ là xu thế mà còn là giải pháp quan trọng để nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính. Do đó, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa cần tiếp tục đầu tư, hoàn thiện hạ tầng công nghệ

thông tin; triển khai đồng bộ các hệ thống quản lý điện tử trong điều hành công việc, quản lý đào tạo, quản lý cán bộ, tài chính và văn bản.

Việc số hóa quy trình làm việc sẽ giúp công khai, minh bạch các khâu xử lý công việc, kiểm soát tiến độ, trách nhiệm và chất lượng thực hiện; qua đó hạn chế tình trạng chậm trễ, sai sót hoặc thiếu trách nhiệm. Đồng thời, tạo điều kiện để lãnh đạo Nhà trường theo dõi, đánh giá, chỉ đạo kịp thời, chính xác. Cùng với đó, cần nâng cao năng lực số cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, viên chức; hình thành phong cách làm việc hiện đại, chuyên nghiệp, thích ứng với môi trường số. Việc xây dựng mô hình “trường chính trị số” không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý mà còn là bước đi quan trọng để hiện đại hóa nền hành chính, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính là yêu cầu khách quan, xuyên suốt trong quá trình xây dựng và phát triển Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa. Từ yêu cầu chính trị của Đảng và thực tiễn hoạt động của Nhà trường, việc xây dựng môi trường kỷ luật, nền nếp đã và đang tạo ra những chuyển biến tích cực, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trong thời gian tới, với quyết tâm chính trị cao, sự

lãnh đạo sát sao của Đảng ủy cùng với việc triển khai đồng bộ các giải pháp nêu trên, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa hoàn toàn có cơ sở để xây dựng một môi trường làm việc “kỷ cương - chuyên nghiệp - hiện đại”, góp phần xây dựng Thanh Hóa đến năm 2030 trong nhóm các tỉnh dẫn đầu cả nước, đến năm 2045 trở thành tỉnh giàu đẹp, văn minh, hạnh phúc./.

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ THANH HÓA TRONG LAN TỎA NHỮNG CHUẨN MỰC ĐẠO ĐỨC CÁCH MẠNG THEO QUY ĐỊNH 144 ĐẾN HỌC VIÊN

ThS. Lê Đình Tư

GVC, Khoa Xây dựng Đảng

Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặt giáo dục đạo đức lên vị trí hàng đầu. Người khẳng định: *“Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”* [1]. Tư tưởng của Người về "Cần, Kiệm, Liêm, Chính, Chí công vô tư" đã trở thành kim chỉ nam, là cốt lõi của đạo đức cách mạng Việt Nam.

Tiếp nối và cụ thể hóa những giá trị di sản của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong bối cảnh mới, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới. Quy định này không chỉ là sự kế thừa mà còn là bước phát triển tư duy lý luận của Đảng, tập trung vào 5 nhóm chuẩn mực cốt yếu: (1) Yêu nước, tôn trọng Nhân dân, tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc; (2) Bản lĩnh, đổi mới, sáng tạo, hội

nhập; (3) Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; (4) Đoàn kết, kỷ cương, tình thương, trách nhiệm; (5) Gương mẫu, khiêm tốn, tu dưỡng rèn luyện, học tập suốt đời. Việc quán triệt và đưa Quy định 144 vào thực tiễn đời sống, đặc biệt là trong môi trường đào tạo cán bộ đã trở thành yêu cầu cấp thiết hơn bao giờ hết.

Tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa - trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh nhà, việc thực hành đạo đức cách mạng thời gian qua đã đạt được những kết quả rất đáng khích lệ. Đa số cán bộ, giảng viên Nhà trường luôn giữ vững bản lĩnh chính trị, kiên định với mục tiêu lý tưởng của Đảng và không ngừng nỗ lực cụ thể hóa các chuẩn mực đạo đức vào nhiệm vụ chuyên môn. Sự chuyển biến rõ nét nhất được thể hiện qua phong cách làm việc khoa học, thái độ ứng xử chuẩn mực và tinh thần trách nhiệm cao đối với từng giờ giảng, từng công trình nghiên cứu. Đội ngũ giảng viên đã chủ động khắc phục khó khăn, không ngừng tự học để nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu ngày càng

cao của công tác đào tạo cán bộ trong thời kỳ mới. Việc thực hành "Cần, Kiệm, Liêm, Chính" không còn là những khẩu hiệu mang tính hình thức mà đã đi sâu vào đời sống thường nhật, thể hiện qua sự minh bạch trong công tác quản lý đào tạo, sự công tâm trong đánh giá học viên và lối sống giản dị, gương mẫu của những người làm công tác giáo dục chính trị.

Tuy nhiên, trước sự tác động phức tạp của kinh tế thị trường và những biến đổi nhanh chóng của đời sống xã hội, việc thực hành và lan tỏa những giá trị đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ, giảng viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa vẫn còn những hạn chế nhất định cần được nhìn nhận một cách thẳng thắn như: Một bộ phận nhỏ cán bộ, giảng viên đôi lúc còn thụ động trong việc tự soi, tự sửa hoặc chưa thực sự quyết liệt trong đấu tranh phê bình và tự phê; việc vận dụng và lan tỏa các chuẩn mực đạo đức cách mạng vào thực tiễn giảng dạy và nghiên cứu vẫn đang trong quá trình chuyển đổi, đòi hỏi sự bứt phá hơn nữa về mặt tư duy và hành động. Thực trạng này đặt ra yêu cầu bức thiết về việc phải nhận diện đúng vai trò hạt nhân của người thầy, lấy sự gương mẫu về đạo đức làm "ngọn hải đăng" dẫn dắt học viên. Khi mỗi cán bộ, giảng viên

Trường Chính trị Thanh Hóa thực sự trở thành một tấm gương sáng về nhân cách, họ sẽ tạo ra một môi trường giáo dục nhân văn và kỷ cương, từ đó khơi dậy khát vọng cống hiến và rèn luyện đạo đức cách mạng đối với học viên.

Để thực hành các chuẩn mực đạo đức cách mạng hiệu quả tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, đồng thời lan tỏa sâu rộng đến các thế hệ học viên, Nhà trường cần thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp sau đây:

Một là, nâng cao nhận thức và bản lĩnh chính trị cho đội ngũ giảng viên thông qua việc tự tu dưỡng, rèn luyện theo gương Bác Hồ và Quy định 144.

Đây là giải pháp gốc rễ, bởi muốn lan tỏa giá trị đạo đức, bản thân người giảng viên phải thực sự "thấm" và "ngấm" các giá trị đó. Mỗi cán bộ, giảng viên phải tự ý thức rằng đạo đức cách mạng không phải là những khái niệm trừu tượng mà là sự tận tụy, liêm chính trong từng trang giáo án và giờ lên lớp. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: *"Đạo đức cách mạng không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hàng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong"* [2]. Giảng viên cần chủ động xây dựng

lộ trình tu dưỡng cụ thể, lấy các tiêu chuẩn trong Quy định 144 làm thước đo cho mọi hành vi. Việc rèn luyện này phải gắn liền với thực tiễn đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch. Chỉ khi có bản lĩnh chính trị vững vàng và sự liêm chính tuyệt đối, người giảng viên mới đủ sức thuyết phục, giúp học viên vững tin vào lý tưởng của Đảng trong một địa bàn có tính chất đặc thù và địa chính trị quan trọng như Thanh Hóa.

Hai là, đổi mới căn bản nội dung và phương pháp giảng dạy theo hướng tích hợp sâu sắc chuẩn mực đạo đức cách mạng.

Lan tỏa đạo đức không nên tách rời thành các bài học giáo điều mà phải được lồng ghép tinh tế vào từng chuyên đề lý luận chính trị và kỹ năng lãnh đạo. Giảng viên cần chủ động đưa các nội dung của Quy định 144 vào bài giảng, chuyển hóa các tiêu chuẩn khô khan thành những câu chuyện, những tình huống đạo đức công vụ sinh động. Phương pháp giảng dạy phải chuyển mạnh sang hướng lấy học viên làm trung tâm, khuyến khích sự tương tác và tự soi rọi. Việc đưa các vụ việc thực tế diễn ra tại địa phương, cả những tấm gương sáng, điển hình và những bài học cảnh tỉnh về sự suy thoái đạo đức vào thảo luận sẽ giúp học viên nhận thức rõ ranh giới giữa "công" và "tư",

giữa "vinh" và "nhục". Khi lý luận được soi sáng bởi thực tiễn địa phương các giá trị đạo đức sẽ không còn xa vời mà trở thành kim chỉ nam cho hành động của học viên ngay tại đơn vị công tác.

Ba là, thực hành nghiêm túc chế độ nêu gương, lấy uy tín, nhân cách giảng viên làm phương tiện giáo dục trực quan nhất.

Trong môi trường trường Đảng, uy tín của giảng viên không chỉ nằm ở bằng cấp mà chủ yếu ở tư cách đạo đức. Bác Hồ từng nhắc nhở: *"Trước mặt quần chúng, không phải ta cứ viết lên trán chữ "Cộng sản" mà ta được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách, đạo đức"* [3]. Giảng viên Trường Chính trị Thanh Hóa phải là hình mẫu về sự kỷ cương, từ việc đúng giờ, trang phục chuẩn mực đến phong cách làm việc khoa học, khiêm tốn. Sự công tâm, khách quan trong chấm thi và đánh giá kết quả học tập là bài học về sự liêm chính thực tế nhất mà giảng viên dành cho học viên. Khi học viên thấy người thầy của mình nói đi đôi với làm, luôn đặt lợi ích chung lên trên hết, họ sẽ kính trọng và tự giác điều chỉnh hành vi. Đây chính là cách lan tỏa dùng nhân cách để giáo dục nhân cách, tạo ra sức mạnh lan tỏa bền bỉ và sâu rộng nhất.

Bốn là, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn gắn với hệ giá trị văn hóa và con người xứ Thanh.

Để các giá trị đạo đức cách mạng có sức sống, giảng viên cần nghiên cứu sâu sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh và Quy định 144 vào thực tiễn tỉnh Thanh Hóa. Việc tổng kết các mô hình hay về học tập và làm theo tấm gương, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh tại các địa phương từ miền núi đến đồng bằng sẽ tạo ra nguồn dữ liệu thực tế vô cùng quý giá. Thông qua các công trình nghiên cứu, giảng viên cần làm rõ mối liên hệ giữa truyền thống yêu nước, hiếu học của người dân xứ Thanh với các chuẩn mực đạo đức cách mạng hiện đại. Những bài báo khoa học, những tham luận hội thảo mang tính định hướng cao sẽ góp phần xây dựng môi trường văn hóa trường Đảng mẫu mực. Khi giảng viên hiểu sâu sắc về văn hóa địa phương, họ sẽ có cách tiếp cận phù hợp để khơi dậy lòng tự trọng và tinh thần cống hiến trong mỗi học viên, giúp các giá trị đạo đức thấm sâu vào tư duy hành động của người cán bộ.

Năm là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát gắn với xây dựng môi trường sư phạm kỷ cương và nhân văn.

Để việc lan tỏa đạo đức bền vững, cần có một cơ chế quản lý và môi trường văn hóa lành mạnh. Nhà trường cần cụ thể hóa Quy định 144 thành các tiêu chí đánh giá cán bộ, giảng viên hằng năm, đặt đạo đức nghề nghiệp là yêu cầu tiên quyết. Công tác kiểm tra, giám sát cần được thực hiện thường xuyên để kịp thời uốn nắn những biểu hiện lệch lạc và bảo vệ những giá trị chuẩn mực. Đồng thời, cần đẩy mạnh việc tôn vinh, nhân rộng các gương giảng viên tiêu biểu trong dạy học và đạo đức. Bác Hồ nhấn mạnh: *"Lấy gương người tốt, việc tốt để hàng ngày giáo dục lẫn nhau là một trong những cách tốt nhất để xây dựng Đảng"* [4]. Một môi trường giáo dục mà ở đó sự liêm chính được bảo vệ, sự cống hiến được ghi nhận sẽ là "mảnh đất màu mỡ" để đạo đức cách mạng nảy mầm và lan tỏa mạnh mẽ đến từng học viên, tạo ra một đội ngũ cán bộ vừa "hồng" vừa "chuyên" cho tỉnh nhà.

Tóm lại, việc phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ, giảng viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa trong lan tỏa các giá trị đạo đức cách mạng là một quá trình vận động liên tục, đòi hỏi sự kết hợp chặt chẽ giữa tính tự giác cá nhân và sự quản lý bài bản của tổ chức. Trong bối cảnh kỷ nguyên số và những yêu cầu đặt

ra của Quy định số 144-QĐ/TW, sứ mệnh của người giảng viên trường Đảng không chỉ dừng lại ở việc chuyển tải tri thức lý luận đơn thuần, mà quan trọng hơn là việc kiến tạo một hệ giá trị đạo đức mẫu mực để học viên soi rọi và noi theo. Bằng việc thực thi đồng bộ các giải pháp từ nâng cao bản lĩnh chính trị, đổi mới phương pháp giảng dạy, đến đẩy mạnh nghiên cứu thực tiễn và thực hành nêu gương, đội ngũ giảng viên sẽ thực sự trở thành những "người gieo hạt" bền bỉ, đưa những chuẩn mực đạo đức cách mạng thấm sâu vào tư duy và hành động của học viên. Sự lan tỏa này chính là nền tảng cốt yếu để xây dựng một đội ngũ cán bộ "vừa hồng vừa chuyên", đủ sức gánh vác những trọng trách lớn lao của chính quyền địa phương hai cấp, góp phần hiện thực hóa khát vọng xây dựng tỉnh Thanh Hóa trở thành cực tăng trưởng mới, giàu đẹp, văn minh và hiện đại./.

CHÚ THÍCH:

- (1), (2) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 612.
- (3) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 610.
- (4) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 672.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2024), *Quy định số 144-QĐ/TW về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới*.
2. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Quy định số 09-QĐ/HVCTQG về tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, viên chức Học viện*.
3. Bộ Chính trị (2021), *Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII "Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh"*.
4. Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa (2025), *Báo cáo tổng kết năm học và phương hướng nhiệm vụ năm 2026*, Thanh Hóa.

ĐỔI MỚI GIẢNG DẠY MÔN HỌC KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRUNG CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ THEO HƯỚNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC THỰC THI CÔNG VỤ CHO HỌC VIÊN TỪ THỰC TIỄN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA

ThS. Nguyễn Thị Yến

GVC, Khoa Nhà nước và Pháp luật

Việc tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình 2 cấp đang tạo ra những thay đổi trong hoạt động của chính quyền cơ sở. Khi phạm vi nhiệm vụ, thẩm quyền và trách nhiệm của cấp xã ngày càng được mở rộng thông qua đẩy mạnh phân cấp, phân quyền và giảm tầng nấc trung gian. Thực tế này cho thấy yêu cầu đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không chỉ dừng ở việc trang bị tri thức mà cần hướng mạnh hơn tới phát triển năng lực thực thi công vụ. Trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, môn học Kỹ năng lãnh đạo, quản lý có vị trí đặc thù bởi đây là học phần gắn trực tiếp với quá trình chuyển hóa nhận thức lý luận thành hành động trong thực tiễn công tác. Từ thực tiễn giảng dạy tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, bài viết phân tích vị trí, vai trò của môn học, những vấn đề đặt ra từ sự thay đổi cơ cấu học viên và yêu cầu mới của hoạt động công vụ ở cơ sở; đồng thời đề xuất định hướng đổi mới theo hướng phát triển năng lực thực thi công vụ, lấy tình huống thực tiễn và yêu cầu vị trí việc làm làm trung tâm của quá trình đào tạo.

Từ khóa: *Kỹ năng lãnh đạo, quản lý; Trung cấp lý luận chính trị; năng lực thực thi công vụ; cán bộ, công chức cấp xã; Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa.*

Việc triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp đặt ra yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Thực tiễn đó cho thấy công tác đào tạo Trung cấp lý luận chính trị không chỉ dừng ở việc truyền đạt hệ thống tri thức lý luận. Yêu cầu đặt ra là bảo đảm người học có khả năng vận dụng kiến thức vào giải quyết công việc cụ thể tại cơ sở.

1. Vị trí, vai trò và đặc thù của môn học kỹ năng lãnh đạo quản lý trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị

Quyết định số 292- QĐ/HVCTQG ngày 21/01/2021 của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về việc ban hành Chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, môn học Kỹ năng lãnh đạo, quản lý thuộc nhóm kiến thức nghiệp vụ và kỹ năng, có nhiệm vụ kết nối giữa lý luận và thực tiễn công vụ. Môn học Kỹ năng lãnh đạo, quản lý hiện hành gồm 11 bài học, bao

quát tương đối toàn diện các kỹ năng cơ bản của hoạt động lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, từ thu thập và xử lý thông tin, ra quyết định, tổ chức thực hiện nhiệm vụ, điều hành công sở, phối hợp công tác đến tuyên truyền, vận động quần chúng, tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý tình huống lãnh đạo, quản lý. Điểm khác biệt của môn học không nằm ở việc cung cấp thêm tri thức quản lý mà ở khả năng kết nối những tri thức đã được trang bị trong toàn bộ chương trình với hoạt động thực tiễn. Nếu các học phần lý luận giúp người học trả lời câu hỏi *cần nhận thức như thế nào, căn cứ vào đâu và tuân thủ những nguyên tắc gì...* thì môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý trả lời cho câu hỏi: *phải tổ chức thực hiện ra sao, lựa chọn phương án nào và xử lý như thế nào trước những tình huống cụ thể của công việc...* Tuy nhiên, qua thực tiễn giảng dạy tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, vẫn còn khoảng cách giữa việc nắm quy định và khả năng vận dụng vào tình huống cụ thể. Một bộ phận học viên còn lúng túng khi xử lý công việc phát sinh. Điều này đặt ra yêu cầu tiếp tục điều chỉnh phương pháp giảng dạy theo hướng sát với vị trí việc làm và yêu cầu thực thi công vụ ở cơ sở đối với các bộ môn trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, trong đó có bộ môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

Nhìn từ góc độ quản lý công, nội dung của môn học Kỹ năng lãnh đạo, quản lý phản ánh khá đầy đủ chu trình hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở. Đây không phải là tập hợp những kỹ năng riêng lẻ mà là các mắt xích của một quá trình thực thi công vụ hoàn chỉnh. Đây cũng chính là những công việc mà nhiều học viên đang trực tiếp đảm nhiệm hằng ngày tại địa phương, đơn vị... Chính điều đó làm cho môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý ngày càng khẳng định vai trò là học phần kết nối trực tiếp giữa lý luận với thực tiễn, giữa nhận thức với hành động trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị.

2. Thực trạng giảng dạy môn học kỹ năng lãnh đạo, quản lý trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

Những năm gần đây, cùng với yêu cầu đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống trường chính trị, việc giảng dạy môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đã có nhiều chuyển biến tích cực. Từ khâu xây dựng giáo án, thông qua bài giảng đến tổ chức thực giảng trên lớp, đội ngũ giảng viên luôn nỗ lực tăng cường tính thực tiễn, giảm lối truyền đạt một chiều, từng bước chuyển từ dạy kiến thức sang tổ chức hoạt động học tập. Các phương pháp giảng dạy tích cực như thảo luận

nhóm, trao đổi kinh nghiệm, xử lý tình huống, trình bày và phản biện đã được sử dụng thường xuyên hơn... Việc ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác học liệu số, kết hợp hình ảnh, video và các tình huống thực tiễn trong bài giảng cũng được chú trọng. Đặc biệt, trong thời gian gần đây, nhiều giảng viên đã dành nhiều thời gian hơn cho việc xây dựng bài tập tình huống gắn với hoạt động công vụ ở cơ sở nhằm tạo điều kiện để học viên vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác.

Từ góc độ người trực tiếp giảng dạy, có thể nhận thấy sự thay đổi này đã góp phần làm cho các giờ học trở nên sinh động hơn, tăng cường sự tương tác giữa giảng viên và học viên, đồng thời giúp người học từng bước hình dung rõ hơn mối liên hệ giữa nội dung lý luận với công việc hằng ngày. Tuy nhiên, chính quá trình đổi mới đó cũng cho thấy nhiều vấn đề mới cần tiếp tục được nghiên cứu và hoàn thiện.

Trước hết, cơ cấu học viên Trung cấp lý luận chính trị hiện nay đã có nhiều thay đổi so với trước đây. Nếu như ở những khóa học trước, tỷ lệ học viên là bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND hoặc cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã tương đối cao thì hiện nay phần lớn học viên là công chức chuyên môn, cán bộ đoàn thể, viên chức thuộc diện quy hoạch, cán bộ trẻ và cán bộ dự nguồn... Đa số học viên hiện nay

chưa trực tiếp đảm nhiệm vị trí lãnh đạo, quản lý hoặc chưa có nhiều trải nghiệm trong việc xử lý các tình huống phức tạp ở cơ sở. Trong khi đó, không ít nội dung của môn học lại được xây dựng trên giả định người học là người đứng đầu hoặc người trực tiếp ra quyết định quản lý. Đây là sự thay đổi đáng chú ý bởi nó tác động trực tiếp đến mục tiêu, nội dung và phương pháp giảng dạy của môn học. Vì vậy, trong quá trình giảng dạy, giảng viên thường gặp tình huống học viên hiểu được nguyên tắc, quy trình nhưng còn khó hình dung việc vận dụng vào vị trí việc làm cụ thể của mình. Đây không phải là hạn chế của chương trình mà là một thách thức mới đối với hoạt động giảng dạy trong bối cảnh hiện nay.

Bên cạnh đó, sự khác biệt giữa các loại hình lớp học cũng đặt ra yêu cầu phải linh hoạt trong lựa chọn phương pháp tiếp cận. Học viên các lớp tập trung (lớp A) thường có khả năng tiếp cận công nghệ và phương pháp học tập hiện đại khá tốt, chủ động trong thảo luận và xử lý các tình huống giả định nhưng kinh nghiệm thực tiễn lại chưa thực sự phong phú. Ngược lại, học viên các lớp đào tạo theo hình thức không tập trung tại trường (lớp B) hoặc lớp mở tại địa phương thường có nhiều trải nghiệm thực tiễn, có thể chia sẻ những vấn đề rất sát với công việc đang đảm nhiệm,

song quỹ thời gian dành cho nghiên cứu, chuẩn bị bài và tự học thường bị chi phối bởi áp lực công việc chuyên môn. Điều này đòi hỏi giảng viên phải có sự điều chỉnh linh hoạt cả về nội dung lẫn phương pháp tổ chức hoạt động học tập.

Một vấn đề khác đang ngày càng bộc lộ rõ là khoảng cách giữa nội dung giảng dạy với những yêu cầu mới của thực tiễn quản trị ở cơ sở. Quá trình chuyển đổi số, yêu cầu xử lý thông tin trên môi trường mạng, quản trị dữ liệu, truyền thông công vụ, phối hợp liên thông trong giải quyết công việc hay xử lý các tình huống phát sinh trong điều kiện chính quyền địa phương 2 cấp đang trở thành những nhiệm vụ thường xuyên của cán bộ, công chức cấp xã. Tuy nhiên, các nội dung này chưa được phản ánh đầy đủ trong hệ thống tình huống và học liệu phục vụ giảng dạy. Điều đó đặt ra yêu cầu phải thường xuyên cập nhật thực tiễn để bảo đảm tính thời sự và khả năng ứng dụng của môn học.

Từ thực tiễn giảng dạy, có lẽ thách thức lớn nhất vẫn là làm thế nào để chuyển hóa tri thức thành năng lực hành động. Không ít học viên có thể nắm khá chắc các quy trình, nguyên tắc hoặc quy định liên quan đến hoạt động lãnh đạo, quản lý, nhưng khi đặt vào một tình huống cụ thể lại còn lúng túng trong việc lựa chọn phương án xử lý phù hợp... Đây cũng là điều mà

nhiều giảng viên luôn trăn trở sau mỗi giờ học, bởi suy cho cùng, giá trị thực sự của môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý không nằm ở việc người học ghi nhớ được bao nhiêu nội dung mà ở khả năng vận dụng những nội dung đó vào thực tiễn công vụ.

3. Định hướng đổi mới giảng dạy môn học kỹ năng lãnh đạo, quản lý trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

Một là, chuyển trọng tâm từ trang bị kiến thức về kỹ năng lãnh đạo, quản lý sang phát triển năng lực thực thi công vụ. Trong điều kiện hiện nay, mục tiêu của môn học cần được tiếp cận theo hướng phát triển năng lực thực thi công vụ thay vì chỉ nhấn mạnh lý thuyết về kỹ năng lãnh đạo, quản lý theo nghĩa truyền thống. Điều quan trọng không phải là người học ghi nhớ bao nhiêu khái niệm hay quy trình mà là khả năng vận dụng kiến thức vào giải quyết công việc thực tế. Chuẩn đầu ra cần hướng tới năng lực tham mưu, phối hợp, tổ chức thực hiện nhiệm vụ và xử lý tình huống trong phạm vi chức trách được giao.

Hai là, tổ chức dạy - học dựa trên tình huống thực tiễn trong hoạt động công vụ. Kinh nghiệm giảng dạy cho thấy học viên tiếp thu hiệu quả nhất khi được trao đổi về những vấn đề đang diễn ra tại địa phương mình. Vì vậy, cần xây dựng hệ thống tình

huống xuất phát từ thực tiễn quản lý ở Thanh Hóa như quản lý đất đai, giải phóng mặt bằng, giải quyết đơn khiếu nại, tố cáo, cải cách hành chính, chuyển đổi số, truyền thông công vụ và phối hợp liên ngành... Mục tiêu không chỉ là tìm ra đáp án đúng mà quan trọng hơn là giúp học viên biết phân tích vấn đề, cân nhắc các phương án và dự báo hệ quả của từng lựa chọn.

Ba là, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phù hợp với đặc điểm từng nhóm học viên. Đối với học viên các lớp tập trung (lớp A), cần tăng cường các hoạt động mô phỏng công việc, phân tích tình huống và rèn luyện kỹ năng xử lý vấn đề. Đối với học viên các lớp đào tạo theo hình thức không tập trung tại trường (lớp B), lớp mở tại các xã - đã có nhiều năm công tác, cần phát huy kinh nghiệm thực tiễn thông qua trao đổi, phản biện và chia sẻ bài học từ cơ sở. Người học cần được tham gia vào quá trình đồng kiến tạo tri thức thay vì chỉ tiếp nhận thông tin một chiều.

Bốn là, trong quá trình giảng dạy, giảng viên cần phải gắn nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn với quá trình đổi mới bài giảng. Những vấn đề phát sinh từ cơ sở cần được xem là nguồn dữ liệu quan trọng của môn học. Mỗi chuyến nghiên cứu thực tế, mỗi cuộc làm việc với địa phương hay mỗi tình huống quản lý cụ thể... đều có thể trở thành học liệu phục vụ giảng

dạy nếu được ghi nhận và hệ thống hóa phù hợp. Chính những tình huống thật, câu chuyện thật và kinh nghiệm thật sẽ làm cho bài giảng có sức thuyết phục hơn.

Năm là, xây dựng đội ngũ giảng viên theo hướng am hiểu thực tiễn công vụ và có năng lực dẫn dắt học tập. Giảng viên môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý hiện nay không chỉ giữ vai trò truyền đạt kiến thức mà còn là người thiết kế hoạt động học tập, dẫn dắt thảo luận và định hướng cách tiếp cận vấn đề cho học viên. Điều này đòi hỏi giảng viên phải có khả năng “*đứng trong thực tiễn*” chứ không chỉ “*đứng trên giáo trình*”.

Mỗi giảng viên cần thường xuyên cập nhật chủ trương, chính sách mới; tăng cường khảo sát cơ sở; nắm bắt những thay đổi trong phân cấp, phân quyền, cải cách hành chính và chuyển đổi số... Đồng thời, nhà trường cần xây dựng hệ thống ngân hàng tình huống, học liệu số dùng chung và cơ chế chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy giữa các khoa, bộ môn. Đây là điều kiện cần để bảo đảm sự thống nhất nhưng không cứng nhắc trong tổ chức giảng dạy, đồng thời tạo nền tảng cho việc nâng cao chất lượng đào tạo trong dài hạn.

Mô hình chính quyền địa phương 2 cấp đang đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức

cấp xã. Trong bối cảnh đó, đào tạo Trung cấp lý luận chính trị không chỉ nhằm nâng cao trình độ nhận thức mà còn phải góp phần hình thành năng lực hành động cho người học. Từ thực tiễn giảng dạy tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, có thể thấy môn Kỹ năng lãnh đạo, quản lý cần được nhìn nhận không đơn thuần là học phần trang bị kiến thức về kỹ năng lãnh đạo, quản lý mà là học phần góp phần phát triển năng lực thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở. Đổi mới giảng dạy môn học theo hướng lấy năng lực thực thi công vụ làm mục tiêu trung tâm, lấy tình huống thực tiễn làm môi trường học tập và lấy yêu cầu vị trí việc làm làm căn cứ tổ chức đào tạo sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong giai đoạn phát triển mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị* ban hành kèm theo Quyết định số 292-QĐ/HVCTQG ngày 21 tháng 01 năm 2021, Hà Nội.
- Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Giáo trình Kỹ năng lãnh đạo, quản lý (dùng cho hệ Trung cấp lý luận chính trị)*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2025), *Luật số 72/2025/QH15 về Tổ chức chính quyền địa phương*, thông qua ngày 16/6/2025, Hà Nội.

