

THAM KHẢO KINH NGHIỆM Ở MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CỦA VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM PHÍA NAM

TS. LÊ THỊ ANH ĐÀO

Tóm tắt: Trong bối cảnh đất nước hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của Việt Nam nói chung, vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam nói riêng càng cần được quan tâm đầy mạnh hơn bao giờ hết. Với định hướng đó, để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, việc tham khảo, vận dụng kinh nghiệm từ các mô hình trên thế giới là rất cần thiết và có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc.

Từ khóa: đào tạo, bồi dưỡng; cán bộ lãnh đạo, quản lý; vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam

1 Đặt vấn đề

Vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam gồm 8 tỉnh, thành: Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu, Long An, Tiền Giang, Tây Ninh và Bình Phước. Diện tích chỉ chiếm 9,2%, nhưng sự đóng góp của vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam cho sự phát triển của đất nước là rất lớn và quan trọng: chiếm hơn 45% GDP, 40% kim ngạch xuất khẩu, 43% thu ngân sách của cả nước. Là vùng kinh tế phát triển năng động, đạt tốc độ tăng trưởng cao gấp 1,75 lần mức bình quân của cả nước; năng suất lao động gấp 1,8 lần cả nước; thu hút hơn 56% dự án và

45% số vốn đầu tư nước ngoài của cả nước⁽¹⁾. Vai trò và vị thế quan trọng của vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam đối với kinh tế - xã hội của cả nước được đánh giá cao trong chiến lược phát triển chung của quốc gia. Tại Hội nghị phát triển vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam (tháng 05/2019), Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc nêu rõ sự năng động của vùng còn thể hiện ở đội ngũ cán bộ giàu sáng tạo, năng động, nhiệt tình. Đây cũng là nơi khởi nguồn cho những đột phá trong phát triển, trong thực hiện chính quyền điện tử, xây dựng trung tâm hành chính công...⁽²⁾. Từ đó, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc yêu cầu các tỉnh, thành phố trong vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam tiếp tục giữ vai trò là đầu tàu dẫn dắt, phát triển mạnh và bền vững; tiếp tục đổi mới sáng tạo, có tầm nhìn xa hơn, tận dụng cơ hội của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Quan điểm chỉ đạo này được cụ thể hóa qua nhận thức, quán triệt và hiện thực hóa chủ trương, đường lối định hướng và sự triển khai cụ thể trong hoạt động thực tiễn trên các lĩnh vực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp ở các địa

⁽¹⁾Bài viết được thực hiện trong khuôn khổ nghiên cứu Đề tài khoa học cấp Nhà nước: "Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay", Mã số đề tài: KX.01.49/16-20; thuộc Chương trình Khoa học và công nghệ trọng điểm cấp Quốc gia giai đoạn 2016 - 2020: "Nghiên cứu những vấn đề trọng yếu về khoa học xã hội và nhân văn phục vụ phát triển kinh tế - xã hội", Mã số: KX.01/16-20
⁽²⁾Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

phương trong Vùng. Trong bối cảnh hiện nay, để có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chất lượng cao, đáp ứng tốt và phù hợp yêu cầu, nhiệm vụ việc tham khảo lý thuyết và những kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số quốc gia trên thế giới, vận dụng phù hợp với điều kiện đất nước, điều kiện vùng là vấn đề cần thiết và có ý nghĩa lý luận, thực tiễn quan trọng.

2. Khái quát quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Đảng luôn khẳng định vai trò quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được thể hiện nhất quán và phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ cách mạng Việt Nam đặt ra trong từng giai đoạn. Trong tiến trình đổi mới đất nước, nhiều quyết sách chính trị quan trọng về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được ban hành, phản ánh sự quan tâm sâu sắc của Đảng và Nhà nước đối với công tác cán bộ, đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Cụ thể: Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18/6/1997); Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ (Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018); Hiến pháp năm 2013; Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010 và các văn bản luật sửa đổi, bổ sung, văn bản hướng dẫn thi hành văn bản luật khác... Đây là hệ thống cơ sở chính trị, pháp lý để triển khai quan điểm của Đảng, hiện thực hóa việc kiện toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong thực tiễn thực hiện các nhiệm vụ chiến lược của đất nước.

Văn kiện Đại hội lần thứ XII của Đảng nêu rõ: "... Xây dựng đội ngũ cán bộ, công

chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, có trình độ, năng lực chuyên môn phù hợp, đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới"⁽³⁾, với những nội dung cụ thể: "... khuyến khích cán bộ, công chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức công vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ; lấy bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực, hiệu quả thực thi nhiệm vụ để đánh giá, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ"⁽⁴⁾. Những quan điểm định hướng quan trọng này chính là yêu cầu cơ bản về năng lực, trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị đặt ra đối với đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong toàn hệ thống chính trị. Trải qua gần 35 năm đổi mới đất nước, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cách mạng Việt Nam ở các thời kỳ. Những thành tựu quan trọng trên nhiều phương diện của đất nước trong các thời kỳ thực hiện nhiệm vụ chiến lược xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa, đặc biệt trong công cuộc đổi mới đất nước, đã minh chứng sâu sắc vai trò của đội ngũ cán bộ là nguồn lực có ý nghĩa quyết định đối với sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đánh giá: "Sau hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ, đội ngũ cán bộ các cấp có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước..."⁽⁵⁾. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn công tác cán bộ còn nhiều hạn chế từ việc lựa chọn, bồi dưỡng, đào tạo, bổ nhiệm đến việc thực hiện chức năng nhiệm vụ, thực hiện trách nhiệm chính trị,... của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nhận thức rõ những yếu kém, khuyết điểm

trong công tác cán bộ, Đại hội lần thứ XII của Đảng đã thẳng thắn nhận định: "... Việc đổi mới công tác cán bộ chưa có đột phá lớn... Chưa quan tâm đúng mức đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu, tư vấn cấp chiến lược"... Vì thế, cần "Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ năng lực và phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ. Có cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài"⁽⁶⁾. Trong nhiệm kỳ Đại hội lần thứ XII, Đảng tiếp tục thể hiện sự quan tâm sâu sắc về chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ và chú trọng công tác cán bộ. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, trước những thời cơ và thách thức đan xen về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội; sự tác động của toàn cầu hóa làm thay đổi nhiều mặt của đời sống xã hội, Đảng xác định quan điểm, định hướng về yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; khắc phục những yếu kém, hạn chế trong công tác lãnh đạo, quản lý trên các lĩnh vực phù hợp với tình hình mới. Bên cạnh đó, Đảng yêu cầu siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, cơ chế và điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo và bảo vệ cán bộ; phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm. Đổi mới công tác cán bộ cũng là nhiệm vụ được chú trọng trong nhiệm kỳ này. Đảng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực và chống chạy chức, chạy quyền, lợi ích nhóm trong công tác cán bộ theo nguyên tắc mọi quyền lực đều phải được kiểm soát chặt chẽ bằng cơ chế và quyền hạn phải được ràng buộc với trách nhiệm; yêu cầu về trách nhiệm của người cán bộ lãnh đạo, quản lý trong nêu gương của cán bộ, đảng viên. Quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và công tác cán bộ luôn xác định rõ định hướng cần đáp ứng một cách toàn diện cho sự phát triển của đất nước trong quá trình hội nhập quốc tế ngày càng nhanh, mạnh mẽ và sâu rộng. Trên quan điểm đó, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý xác định tập

trung ở công tác đào tạo, rèn luyện nguồn nhân lực có chất lượng cao về năng lực chuyên môn; có đạo đức, phẩm chất, bản lĩnh để đảm đương trách nhiệm lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị.

Những năm qua, thực hiện quan điểm lãnh đạo của Đảng, trong toàn hệ thống chính trị Việt Nam, các cấp, các ngành, địa phương triển khai công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trên các nội dung chủ đạo về tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng môi trường, cơ chế làm việc hiệu quả, hoàn thành việc bố trí, sắp xếp nguồn nhân lực đúng vị trí, năng lực... một cách toàn diện và đồng bộ đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới theo lộ trình quy định và phù hợp điều kiện của mình. Trong bối cảnh chung đó, vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam phải đặt công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý tương xứng với chiến lược phát triển vùng.

3. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý - tham khảo lý thuyết và kinh nghiệm một số mô hình trên thế giới

Ở các giai đoạn lịch sử, trong không gian địa lý hay khuôn khổ thể chế khác nhau, sẽ khó có chủ thuyết chung về một vấn đề cụ thể. Thực tiễn cho thấy, ở những phạm vi khác nhau, dựa trên các điều kiện tiền đề kinh tế, tư tưởng, văn hóa,... khác nhau, với những tác động của các yếu tố chủ quan, khách quan khác nhau, việc tiếp cận và giải quyết cùng một vấn đề sẽ phản ánh những điểm đặc thù riêng nhất định. Do đó, lý thuyết và kinh nghiệm của việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số quốc gia trên thế giới cũng không là ngoại lệ. Trên phương diện khái quát, tác giả trao đổi những vấn đề có ý nghĩa tham khảo đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam, từ lý thuyết và kinh nghiệm của một số mô hình trên thế giới.

Thứ nhất, nhận thức về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Kinh nghiệm ở một số nước cho thấy, thành công của các mô hình xây dựng lực lượng lãnh đạo chủ chốt đều bắt đầu từ nhận thức đúng,

đầy đủ và sự quan tâm đúng mức của các đảng phái chính trị (đặc biệt là các đảng chính trị cầm quyền), của nhà nước về vai trò nguồn lực con người quyết định đến vận mệnh quốc gia - dân tộc. Cội nguồn của mọi chính sách xuất phát từ nhận thức, trong đó có chính sách giáo dục, đào tạo. Chính sách được hoạch định phù hợp với thực tiễn quốc gia, địa phương hay không; chính sách có đặt ra các yêu cầu thiết thực, cần thiết để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý hay không đều phải xuất phát từ quan điểm đánh giá đúng và đầy đủ về tầm quan trọng của con người trong xây dựng và phát triển quốc gia. Từ đó, việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực lãnh đạo sẽ được quan tâm đầu tư xứng đáng, tổ chức phù hợp với các điều kiện thể chế nhất định. Hàn Quốc từ một quốc gia nghèo nàn đã trở thành nước thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) chỉ trong bốn thập niên và là nước thuộc nhóm phát triển hàng đầu thế giới hiện nay. Nguyên nhân sâu xa trong cả tiến trình phát triển của Hàn Quốc được nhìn nhận chính là nhận thức về vai trò của yếu tố con người, vai trò của giáo dục trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, vai trò của chính sách và thực hiện tốt chính sách phát huy yếu tố con người của những người lãnh đạo đất nước. Hệ thống công chức, công vụ trọng dụng người tài của Hàn Quốc là chìa khóa của những thành tựu phát triển đất nước Hàn Quốc. Cơ quan Quản lý nhân sự (Ministry of Personnel Management - MPM) là cơ quan trực thuộc Thủ tướng, chịu trách nhiệm quản lý công chức Trung ương, phát triển, quản lý nguồn nhân lực và giám sát đạo đức công chức. Hàn Quốc được xem là một trong những quốc gia coi trọng đào tạo nhân tài và đầu tư xây dựng hệ thống các cơ quan đào tạo, bồi dưỡng công chức và lãnh đạo đạt đẳng cấp quốc tế. Trong đó, Trường Quản lý và chính sách công thuộc Viện Phát triển Hàn Quốc và Viện Phát triển nguồn nhân lực quốc gia thuộc Bộ Quản lý nhân sự Hàn Quốc do Thủ tướng lãnh đạo là các cơ sở đào tạo nổi tiếng thế giới.

Trong bối cảnh xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam, trước hết cần chú trọng quán triệt và nâng cao nhận thức của toàn hệ thống chính trị quan điểm của Đảng và Nhà nước về tầm quan trọng và tính cấp bách của việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Các cấp ủy đảng cần quán triệt đây là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, xác định phải quyết liệt thực hiện và xem là nhiệm vụ lâu dài. Từ đó, các cấp ủy đảng cần định hướng thường xuyên, phù hợp với từng giai đoạn công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trên nhiều phương diện (đạo đức, năng lực, trình độ, kỹ năng) theo hướng chuyên nghiệp, đáp ứng được yêu cầu thực hiện các nhiệm vụ chính trị trọng tâm. Bên cạnh đó, nâng cao nhận thức của chính đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý về việc tự rèn luyện, học tập, tự đổi mới, hoàn thiện để thực hiện nhiệm vụ chính trị, phục vụ nhân dân tốt hơn là yêu cầu cần thiết. Kinh nghiệm từ các nước khi tạo môi trường áp lực, khắt khe nhằm rèn luyện người lãnh đạo trong đào tạo lý thuyết hay làm việc thực tiễn cần tham khảo, là cơ sở để nâng cao ý thức trách nhiệm hoàn thiện bản thân của chính cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Thứ hai, về công tác tuyển chọn nguồn nhân lực

Điểm chung nhận thấy khá rõ ở hầu hết các mô hình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cao cấp là các nước rất coi trọng khâu tuyển chọn đầu vào, tạo nguồn đào tạo, bồi dưỡng. Điều này thể hiện sự quan tâm của nhà nước đối với chất lượng đầu vào, từ việc lựa chọn những sinh viên ưu tú, xuất sắc trong các ngành học ở các cơ sở đào tạo nổi tiếng của quốc gia và nước ngoài đến việc mở rộng nguồn tuyển chọn đầu vào. Xác định đúng tầm quan trọng của việc tuyển chọn đầu vào là cơ sở cần thiết và quan trọng để thiết kế, hình thành và vận hành hệ thống đào tạo có hiệu quả đối với các đối tượng. Singapore là quốc gia đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục, đào tạo nhân tài. Bởi vì, giới cầm quyền, Singapore coi đây là chìa khóa mở cửa cho mọi thành công. Trong

bồi cảnh hệ thống chính trị Singapore chỉ có một đảng chính trị cầm quyền liên tục kể từ khi lập quốc (Đảng Nhân dân hành động - PAP), việc lựa chọn các lãnh đạo chiến lược theo chế độ nhân tài là dấu ấn nổi bật của chế độ chính trị nhất nguyên và là dấu ấn thành công của thời kỳ Thủ tướng Lý Quang Diệu, trong đó, lựa chọn lãnh đạo, tài năng và hiệu quả công tác là yếu tố chủ đạo. Việc lựa chọn nhân tài đã khởi đầu từ rất sớm thông qua hệ thống giáo dục các cấp: học sinh được phân loại thành tích học tập; được tiếp tục chọn học ở điều kiện tốt; được cấp học bổng ở các cấp học để phân định và hỗ trợ tài năng hiệu quả.

Đối với Việt Nam, Đảng và chính quyền các cấp cần đẩy mạnh công tác tuyển chọn nguồn nhân lực; thực hiện tích cực, thực chất vấn đề *giáo dục, đào tạo là quốc sách hàng đầu*; quan tâm chọn lọc và có chính sách hỗ trợ đào tạo phù hợp, thiết thực đối với các đối tượng được lựa chọn. Làm tốt việc lựa chọn, phân loại và có chính sách phù hợp từ các bậc học phổ thông đối với học sinh hay từ bậc học đại học đối với sinh viên là cơ sở để hình thành hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho hệ thống chính trị. Qua đó, góp phần đáp ứng việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng phục vụ Đảng và Nhà nước. Trong công tác tuyển chọn đầu vào, các cơ quan chức năng hay cơ sở đào tạo cần chú ý đến việc hoàn thiện bộ máy tổ chức thi tuyển, hoàn thiện các quy định về tiêu chí lựa chọn, yêu cầu cần đáp ứng. Trong đó, việc lựa chọn, tuyển dụng đội ngũ cán bộ ngay từ đầu phải được quan tâm chỉ đạo hoàn thiện về hệ thống thể chế: từ bộ máy làm công tác tuyển dụng đến hệ thống chính sách quy định về trách nhiệm, thẩm quyền của các bên khi tham gia cơ chế tuyển dụng, bảo đảm minh bạch, công bằng trong tuyển chọn người tài. Đối với Vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam, việc tuyển chọn để tạo nguồn nhân lực phục vụ hoạt động của hệ thống chính trị, cần chú ý các yếu tố đáp ứng yêu cầu về hiểu biết đặc thù của Vùng, địa phương: các điều kiện dân cư, văn hóa, truyền thống,...

Thứ ba, về chương trình và tổ chức chương trình đào tạo nguồn nhân lực

Vấn đề trọng tâm từ chia sẻ kinh nghiệm của các nước là nhất quán nguyên tắc gắn đào tạo lý thuyết với thực hành, hướng mục tiêu chương trình đào tạo đến đáp ứng nhu cầu và đòi hỏi của thực tiễn. Trên cơ sở đó, việc thiết kế nội dung chương trình ở các giai đoạn khác nhau của khóa đào tạo sẽ phù hợp với các mục tiêu tích lũy tri thức lý luận hay kinh nghiệm hoạt động thực tiễn. Điều này phải là quy định bắt buộc trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam nói chung và áp dụng cho vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam nói riêng. Việc xây dựng chương trình đào tạo phải chú ý phù hợp với từng đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý; nâng cao kiến thức nghiệp vụ chuyên môn; nâng cao kỹ năng hoạt động thực tiễn. Vấn đề ưu tiên thấy rõ của các nước trong đào tạo lãnh đạo là tăng cường đào tạo và rèn luyện kỹ năng lãnh đạo, quản lý, xử lý tình huống. Hệ thống đào tạo lãnh đạo của Hoa Kỳ coi trọng việc đưa ra những thách thức tư duy, khuyến khích tinh thần và trách nhiệm của người lãnh đạo; đào tạo kỹ năng xử lý công việc liên quan vị trí lãnh đạo và những vấn đề có tính chất cộng đồng. Ở Hoa Kỳ có nhiều trường đào tạo lãnh đạo, trong đó Đại học John Kennedy (JFK School of Government) là nơi đào tạo lãnh đạo có danh tiếng. Đại học John Kennedy có mối quan hệ chặt chẽ với Chính phủ và cung cấp thông tin, cố vấn cho Chính phủ trong kênh đào tạo lãnh đạo. Một bộ phận giảng viên của trường là công chức cố vấn cao cấp của Chính phủ. Điều này đã tạo ra lợi thế tuyệt đối của trường so với các cơ sở đào tạo khác trong lĩnh vực giảng dạy về ra quyết định quản trị ở tầm cao. Về cơ bản, chương trình đào tạo lãnh đạo của Hoa Kỳ tập trung vào các nội dung đào tạo kỹ năng lãnh đạo cho người học, bao gồm kỹ năng phân tích, kỹ năng quản lý và kỹ năng cố vấn. Mỗi phần kỹ năng được thiết kế cho một khóa học với mục tiêu cung cấp đầy đủ tri thức, kỹ năng để mỗi công chức có thể lãnh đạo được

công việc của chính mình. Chương trình được thiết kế theo đối tượng người học. Đối với cán bộ quản lý cao cấp, trọng tâm chương trình bao gồm: kỹ năng đánh giá bản thân; kỹ năng giải quyết mâu thuẫn; khả năng giao tiếp, tổ chức mạng lưới và ra quyết định; kỹ năng vận dụng tình huống lãnh đạo giải quyết các vấn đề khó khăn; giáo dục kiến thức về văn hóa, giải quyết xung đột giữa các nền văn hóa, vấn đề giới, sắc tộc, tôn giáo; quan điểm và kỹ năng phục vụ và cống hiến để phát huy sáng kiến cá nhân, duy trì sự lãnh đạo; đào tạo về chính sách công để truyền đạt ý chí cộng đồng và trách nhiệm người làm lãnh đạo phải hiện thực hóa ý chí đó. Chương trình đào tạo luôn được đổi mới và nhấn mạnh các cơ hội tiếp cận tới những thách thức chính trị tầm cỡ quốc tế, tạo ra cơ hội tham gia giải quyết những thách thức đó⁽⁷⁾...

Chất lượng đào tạo cán bộ sẽ được kiểm tra, đánh giá, kiểm chứng qua thời gian phân công cán bộ tham gia công tác ở cơ sở, luân chuyển vị trí công tác. Kinh nghiệm tham khảo cho thấy, để trở thành người lãnh đạo, quản lý giỏi, bản thân các đối tượng đào tạo phải có những trải nghiệm thực tế bằng việc thực hiện các quy định bắt buộc về luân chuyển, điều động để đảm trách những vị trí, công việc và ở các cấp chính quyền khác nhau. Bên cạnh đó, trong tổng thể chương trình đào tạo nói chung, cần quan tâm xây dựng đội ngũ giảng viên và phương pháp giảng dạy của giảng viên để nâng cao chất lượng đào tạo. Đội ngũ giảng viên ngoài các chuyên gia chuyên môn, chuyên ngành cần có các chuyên gia thực tiễn là cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Đảng và Nhà nước trên nhiều cương vị công tác ở Trung ương, ở các cấp chính quyền địa phương tập trung giảng dạy và rèn luyện cho người học kỹ năng xử lý công tác thực tiễn. Do đó, phương pháp đào tạo kết hợp nhuần nhuyễn giữa đào tạo lý thuyết và thực hành xử lý các tình huống thực tiễn luôn được chú trọng. Bên cạnh đó, hầu hết quan điểm của các nước trong thiết kế chương trình đào tạo đều thể

hiện khá tương đồng rằng, để chương trình đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý có hiệu quả, cần quan tâm hiện đại hóa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Với vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam, ngoài hệ thống đào tạo chung của quốc gia, các cấp, các ngành địa phương cần quan tâm thiết lập các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, không chồng chéo, đáp ứng yêu cầu thực thi nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế vùng; thực hiện phân công, phân cấp rõ ràng, rành mạch hợp lý về thẩm quyền, trách nhiệm giữa các cấp, các trường đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý; bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, các cấp, giữa cơ quan chủ trì với cơ quan phối hợp.

Thứ tư, hoàn thiện hệ thống chính sách về công tác xây dựng cán bộ và chính sách đãi ngộ đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý

Quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cần kiểm tra, rà soát việc triển khai thực hiện chính sách, pháp luật của nhà nước về việc lựa chọn, tuyển dụng công chức có hệ thống và chuyên nghiệp, đồng thời kiến nghị hoàn thiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Cần có hệ thống chính sách thống nhất về các khóa đào tạo bắt buộc mà cán bộ lãnh đạo, quản lý phải trải qua trước khi nhận nhiệm vụ, chuyển, đề bạt, bổ nhiệm ở các vị trí lãnh đạo, quản lý. Các địa phương có trách nhiệm tham vấn, kiến nghị nhằm bảo đảm các chế độ đãi ngộ tương xứng, thực sự gắn với vị trí việc làm và hiệu quả công việc đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cấp chính quyền địa phương. Singapore là quốc gia thực hiện chế độ đãi ngộ lương cao tương xứng với tài năng của người được tuyển dụng, coi đó là kênh quan trọng để thu hút nhân tài làm việc ở khu vực công. Trên thực tế, lương của Thủ tướng và công chức trong bộ máy nhà nước được đánh giá thuộc hạng cao nhất trên thế giới. Đó là kết quả của quá trình lựa chọn nhân sự khắt khe và dựa trên các bằng cấp được minh chứng có tính hệ thống, quá trình.

Từ thực tiễn địa phương, các cấp cần có trách nhiệm trong việc kiến nghị và tham gia nghiên cứu, xây dựng chính sách tiền lương để cán bộ lãnh đạo, quản lý toàn tâm, toàn lực cống hiến; thực hiện chế độ hỗ trợ cho cán bộ luân chuyển; có chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao về công tác ở địa phương. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện xác định vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực đối với các vị trí chức danh, nhằm quản lý cán bộ lãnh đạo, quản lý hiệu quả. Qua đó, phân hời kịp thời những điểm mới nảy sinh, những bất cập trong việc áp dụng hệ tiêu chuẩn chức danh, hệ thống lương đối với các vị trí công tác.

Thứ năm, tăng cường kiểm tra việc đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý

Để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý hiệu quả và thực chất, cần tăng cường công tác kiểm tra, sát hạch, đánh giá đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý tại các vị trí công tác nhằm rà soát, đánh giá thực trạng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp ứng xử và kỹ năng mềm phục vụ việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Việc đánh giá kết quả đào tạo cần đề cao ý thức, trách nhiệm tự rèn luyện, học tập, đánh giá bằng hiệu quả quan điểm, sáng kiến của học viên trong quá trình học tập. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở đánh giá cụ thể mức độ đáp ứng yêu cầu thực tiễn công tác đặt ra. Ở Trung Quốc, thông thường sau tuyển chọn nhân tài, quy trình đào tạo được tiến hành trải qua các bước sau: các sinh viên ưu tú hay cán bộ trẻ đương chức được cử làm việc ở các cơ quan cấp cơ sở từ một đến hai năm nhằm để người trẻ cọ xát, hiểu biết thực tế; tiếp tục thực hiện luân chuyển cán bộ để tích lũy tri thức và kinh nghiệm ở nhiều mặt công tác, đặc biệt yêu cầu cán bộ phải rèn luyện ngay tại đơn vị, cơ quan, trên cương vị công tác được Đảng, Nhà nước giao cho. Đây được xem là con đường để cán bộ thể hiện sự trưởng thành, đáp ứng yêu cầu về đào tạo và rèn luyện cán bộ. Quá trình này,

các cán bộ trẻ được giao những nhiệm vụ nặng nề và đối mặt với nhiều áp lực công việc. Các cơ quan chức năng thường xuyên kiểm tra, chỉ đạo, giúp cán bộ tổng kết kinh nghiệm để phát huy thành tích và khắc phục những thiếu sót trong quá trình công tác. Họ luôn được đòi hỏi nghiêm khắc phải thường xuyên rèn luyện, nâng cao ý thức kỷ luật, chấp hành pháp luật, hoàn thành tốt trách nhiệm được giao phó. Những người có thành tích xuất sắc ở cơ sở sẽ được đề bạt lên cấp cao hơn. Thực tiễn cho thấy, hầu hết những cán bộ cao cấp, chủ chốt trong bộ máy lãnh đạo Đảng và Nhà nước của Trung Quốc đều có quá trình trưởng thành từ cơ sở⁽⁸⁾.

Do đó, hoàn thiện hệ thống kiểm tra chặt chẽ, thực chất là cơ sở để bố trí, sắp xếp cán bộ đúng với chức danh đang đảm nhiệm; là cơ sở để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong thực thi nhiệm vụ. Cùng với công tác kiểm tra, sát hạch, việc đề cao vai trò, trách nhiệm lãnh đạo, kiểm tra của cấp ủy cấp trên còn để kịp thời phát hiện, điều chỉnh, xử lý cán bộ lãnh đạo, quản lý có sai phạm; đồng thời, biểu dương, khen thưởng những điển hình xuất sắc □

⁽¹⁾<http://baodongnai.com.vn/kinhte/201911/vung-kinh-te-trong-diem-phia-nam-phai-la-dong-luc-trong-doi-moi-sang-tao-cua-viet-nam-2971707>, truy cập ngày 01/11/2019.

⁽²⁾<http://tapchitaichinh.vn/su-kien-noi-bat/cac-vung-kinh-te-trong-diem-phia-nam-phai-giu-vai-tro-la-dau-tau-306627.html>, truy cập ngày 10/05/2019

^{(3), (4) và (6)} Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr.180, 181 và 49

⁽⁵⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII*

⁽⁷⁾<http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/761/language/vi-VN/Kinh-nghi-m-dao-t-o-va-phat-tri-n-cong-ch-c-lanh-d-o-c-p-cao-m-t-s-n-c-tren-Thgi-i.aspx>, truy cập 20/04/2020

⁽⁸⁾<http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/quoc-te/item/330-kinh-nghiem-trong-dao-tao-boi-duong-cong-chuc-o-mot-so-nuoc.html>, truy cập 05/3/2020