

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

PHAN THỊ HẰNG HẢI

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ  
NGÀNH GIÁO DỤC VĨNH PHÚC TRONG BỐI CẢNH MỚI

Chuyên ngành: Chính trị học

Mã số : 9310201.01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

Hà Nội, 2026

Công trình được hoàn thành tại: Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn – Đại học Quốc gia Hà Nội.

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Thị Thu Hương  
PGS.TS. Trần Thọ Quang

Phản biện: PGS.TS. Nguyễn Hữu Lập  
Phản biện: PGS.TS. Lý Việt Quang  
Phản biện: PGS.TS. Lưu Văn Quảng

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án tiến sĩ Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn- Đại học Quốc gia Hà Nội vào hồi 14 giờ ngày 07 tháng 03 năm 2026

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thư viện và Tri thức số, Đại học Quốc gia Hà Nội

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài luận án

Xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ chiến lược, giữ vị trí then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Ngay từ những năm đầu sau Cách mạng tháng Tám, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”, “Muôn việc thành công hay thất bại là do cán bộ tốt hay kém”. Trong lĩnh vực giáo dục, tư tưởng này càng có ý nghĩa sâu sắc bởi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục không chỉ có vai trò quan trọng trong việc tham mưu, hoạch định các đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về giáo dục, mà còn trực tiếp tổ chức, điều hành và triển khai các chủ trương, chính sách đó vào thực tiễn.

Về mặt nội hàm, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục được thực hiện trên ba phương diện cơ bản: bảo đảm số lượng, cơ cấu hợp lý và nâng cao chất lượng. Ba yếu tố này có mối quan hệ biện chứng, cần được triển khai đồng bộ, khoa học nhằm xây dựng một đội ngũ đáp ứng yêu cầu công cuộc đổi mới GD&ĐT. Nghị quyết số 29-NQ/TW (2013) đặt ra yêu cầu “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu giáo dục và đào tạo. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế”. Nghị quyết 71-NQ/TW ngày 22 tháng 8 năm 2025 của Bộ Chính trị tiếp tục khẳng định “Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, quyết định tương lai của dân tộc”.

Việt Nam đang bước vào giai đoạn phát triển mang tính bước ngoặt - “kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”, thời kỳ mà thế và lực quốc gia ngày càng được củng cố, hội tụ nhiều điều kiện thuận lợi để hiện thực hóa khát vọng xây dựng đất nước hùng cường, thịnh vượng, dân chủ, công bằng, văn minh. Đồng thời, bối cảnh thế giới đang có những thay đổi sâu sắc, toàn diện. Đặc biệt với công nghệ số và trí tuệ nhân tạo đang tái định hình nền giáo dục trên phạm vi toàn cầu, đã đặt ra yêu cầu mới, cao hơn đối với sự nghiệp giáo dục nước ta, trong đó có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Bởi lẽ, giáo dục được xác định là trụ cột chiến lược, giữ vai trò trung tâm góp phần hình thành nên các thế hệ công dân có lòng yêu nước, tự hào dân tộc và có đủ bản lĩnh, trí tuệ, năng lực, trình độ, sức khỏe đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên mới. Như lời khẳng định của Tổng Bí thư Tô Lâm: “Hoàn thành sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, tạo nguồn nhân lực phục vụ kỷ nguyên vươn mình của dân tộc trong nhiệm kỳ Đại hội

XIV của Đảng” là một trong những nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu hiện nay. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục phải gắn liền với tiến trình đổi mới và chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia.

Vĩnh Phúc<sup>1</sup> là tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, có tốc độ tăng trưởng kinh tế - xã hội cao, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa diễn ra mạnh mẽ. Năm 2024, tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh đã đạt mức 13,42%. Nhận thức rõ tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục đối với sự phát triển GD&ĐT, trong những năm qua, bộ máy lãnh đạo tỉnh Vĩnh Phúc đã quan tâm chỉ đạo thực hiện đồng bộ nhiều chủ trương, chính sách nhằm xây dựng, củng cố chất lượng đội ngũ này. Bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc vẫn bộc lộ một số hạn chế về số lượng, chất lượng, cơ cấu cũng như quy trình xây dựng. Trong bối cảnh phát triển nhanh và hội nhập sâu rộng, những hạn chế này có nguy cơ cản trở tiến trình đổi mới giáo dục, đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nghiên cứu một cách hệ thống, toàn diện về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc nhằm đề xuất các giải pháp khả thi, hiệu quả trong giai đoạn mới.

Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu đề cập đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục, song phần lớn các nghiên cứu tiếp cận vấn đề từ góc độ quản lý giáo dục hoặc khoa học giáo dục. Việc nghiên cứu vấn đề dưới góc độ Chính trị học - coi xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục là một bộ phận cấu thành của công tác xây dựng Đảng và năng lực cầm quyền trong lĩnh vực giáo dục - vẫn chưa được triển khai một cách hệ thống, đặc biệt là gắn với điều kiện cụ thể của một địa phương. Đây chính là khoảng trống khoa học cần tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và làm sâu sắc hơn cả về lý luận và thực tiễn.

Từ cơ sở lý luận và thực tiễn nêu trên, với mong muốn đóng góp vào xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục đảm bảo vừa “hồng”, vừa “chuyên”, đáp ứng yêu cầu công cuộc đổi mới toàn diện GD&ĐT của Đảng và Nhà nước, tác giả đã lựa chọn đề tài **“Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc trong bối cảnh mới”** làm đề tài luận án tiến sĩ ngành Chính trị học.

---

<sup>1</sup> Tỉnh Vĩnh Phúc trước ngày 1/7/2025 là một tỉnh thuộc vùng Đồng bằng Sông Hồng. Từ 1/7/2025, theo Quyết định số 759/QĐ-TTg ngày 14/4/2025 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính các cấp, tỉnh Vĩnh Phúc, tỉnh Hòa Bình và tỉnh Phú Thọ sáp nhập thành tỉnh Phú Thọ

## **2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### **2.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của luận án là vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc trong bối cảnh mới. Luận án tập trung nghiên cứu đối tượng trong không gian là ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc đến trước tháng 6 năm 2025.

### **2.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Về nội dung: Luận án giới hạn phạm vi nghiên cứu về lý luận, thực trạng liên quan đến một số phương diện về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục bao gồm chủ thể, nội dung, quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc.

- Về không gian: Địa bàn nghiên cứu là tỉnh Vĩnh Phúc, với đối tượng khảo sát gồm cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục các cấp: Sở Giáo dục và Đào tạo; các trường mầm non, phổ thông công lập, trung tâm giáo dục thường xuyên.

- Về thời gian: Luận án tập trung nghiên cứu giai đoạn từ năm 2011 đến tháng 6 năm 2025. Năm 2011 là dấu mốc thời điểm ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc bắt đầu triển khai Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011- 2020 theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XI của Đảng.

## **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Mục đích nghiên cứu của luận án là trên cơ sở làm rõ cơ sở lý luận, phân tích, đánh giá thực trạng, chỉ ra những tồn tại, hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm và đề xuất các hàm ý chính sách có tính khoa học, khả thi nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục trong bối cảnh mới.

### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để thực hiện mục đích nghiên cứu trên, luận án xác định các nhiệm vụ chủ yếu sau:

*Một là*, tổng quan các công trình khoa học liên quan đến đề tài luận án, khái quát tình hình nghiên cứu, chỉ ra các khoảng trống và định hướng nội dung nghiên cứu cho luận án.

*Hai là*, làm rõ cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục trên các phương diện: khái niệm, vai trò, nội dung, yêu cầu, quy trình và nguyên tắc xây dựng; khái quát tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ cán bộ lãnh đạo, quản lý và chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục.

*Ba là*, phân tích, đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc trong 15 năm qua.

*Bốn là*, phân tích tác động của bối cảnh mới, đề xuất quan điểm, rút ra bài học kinh nghiệm và đề xuất hàm ý chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục trong bối cảnh mới.

### **3.3. Giả thuyết nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu**

**Về giả thuyết nghiên cứu:** Nếu việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục được thực hiện đồng bộ, đảm bảo khoa học từ các khâu của công tác cán bộ theo nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo, bảo đảm sự phối hợp giữa các chủ thể trong hệ thống chính trị và gắn với yêu cầu của bối cảnh mới, thì sẽ bảo đảm đồng bộ về số lượng, cơ cấu, nâng cao chất lượng đội ngũ và tăng cường hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, quản lý giáo dục ở địa phương.

#### ***Về câu hỏi nghiên cứu:***

*Một là*, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục cần được tiếp cận và luận giải như thế nào dưới góc độ chính trị học trong mối quan hệ với công tác xây dựng Đảng và năng lực lãnh đạo, cầm quyền trong lĩnh vực giáo dục?

*Hai là*, thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc trong thời gian qua có những kết quả, hạn chế và nguyên nhân nào?

*Ba là*, bối cảnh phát triển mới của đất nước và của tỉnh Vĩnh Phúc đặt ra những yêu cầu gì đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục?

*Bốn là*, thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc để lại những bài học kinh nghiệm, từ đó đề xuất hàm ý chính sách như thế nào cho công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục trong bối cảnh sáp nhập đơn vị hành chính hiện nay?

## **4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

### **4.1. Cơ sở lý luận**

Luận án dựa trên quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục.

## **4.2. Phương pháp nghiên cứu**

Đề tài sử dụng kết hợp một số phương pháp nghiên cứu cơ bản sau:

Thứ nhất, phương pháp nghiên cứu tài liệu

Thu thập, phân tích và tổng hợp các dữ liệu thứ cấp có liên quan đề tài luận án.

Thứ hai, phương pháp phân tích - tổng hợp

Thứ ba, các phương pháp thống kê, khảo sát và phỏng vấn định tính

Thứ tư, phương pháp dự báo

## **5. Đóng góp về mặt khoa học của luận án**

Một là, luận án đã tổng quan được các công trình nghiên cứu khoa học trên thế giới và ở Việt Nam liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục, cung cấp cơ sở, dữ liệu cập nhật cho việc nghiên cứu đề tài. Từ đó, luận án khái quát được những kết quả mà các công trình khoa học đạt được, các khoảng trống trong nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo của luận án.

Hai là, luận án trình bày và góp phần làm rõ một số vấn đề lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục từ cách tiếp cận Chính trị học như: một số khái niệm liên quan đến đề tài, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục.

Ba là, trên cơ sở khung lý thuyết về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục, luận án đã khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn từ 2011 đến tháng 6 năm 2025. Trên cơ sở đó đánh giá những thành tựu, hạn chế và làm rõ nguyên nhân của thành tựu, hạn chế đó.

Bốn là, luận án phân tích bối cảnh mới của tình hình quốc tế và trong nước, thực tiễn kinh tế - xã hội của địa phương và các yếu tố ảnh hưởng, từ đó đưa ra quan điểm, rút ra bài học kinh nghiệm từ thực tiễn và đề xuất hàm ý chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục trong bối cảnh mới.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn**

### **6.1. Ý nghĩa lý luận**

Luận án góp phần bổ sung, hệ thống hóa và hoàn thiện cơ sở lý luận về cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ, cũng như về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục dưới phương diện Chính trị học. Đặc biệt, luận án bổ sung và làm rõ vai trò quyết định của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục trong việc cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời bảo đảm sự gắn kết chặt chẽ giữa hệ thống chính trị với sự phát triển của sự nghiệp giáo dục.

## **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

Một là, kết quả khảo sát, đánh giá thực trạng là cơ sở thực tiễn giúp cho các cơ quan Đảng, Nhà nước có căn cứ để tiếp tục hoàn thiện, hoạch định chính sách, pháp luật về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục.

Hai là, những quan điểm, bài học kinh nghiệm và hàm ý chính sách được luận án đề xuất có giá trị tham khảo quan trọng đối với cấp ủy đảng, chính quyền trong việc hoạch định chủ trương, chính sách và tổ chức thực hiện xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục ở địa phương. Trong bối cảnh đất nước đang triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp và tiến hành sắp xếp, điều chỉnh địa giới hành chính cấp tỉnh, các quan điểm, bài học kinh nghiệm và hàm ý chính sách nêu ra có thể được vận dụng linh hoạt, góp phần nâng cao hiệu quả quản trị, bảo đảm tính thống nhất trong lãnh đạo, đồng thời phát huy được đặc thù, tiềm năng của từng địa phương.

Ba là, kết quả nghiên cứu của luận án có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các cấp ủy chỉ đạo, tham mưu xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục nói riêng. Đồng thời kết quả luận án có thể dùng làm học liệu phục vụ giảng dạy, nghiên cứu, trong các cơ sở đào tạo.

## **7. Cấu trúc của luận án**

Luận án được cấu trúc gồm: Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Tài liệu tham khảo, phần nội dung của luận án gồm 04 chương với 11 tiết.

### **CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

#### **1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ**

##### **1.1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ**

Các nghiên cứu trên thế giới: Jared J. Llorens, và cộng sự (2017) với “Quản lý nhân sự công: Bối cảnh và chiến lược”; Chien-wen Kou, Wen-Hsuan Tsai (2014), trong nghiên cứu “Chạy nước rút bằng những bước nhỏ để giải quyết bài toán tuổi tác

trong hệ thống bổ nhiệm cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc”; Shawn Xiaoguang Chen và cộng sự (2020), trong nghiên cứu “Sự vận động trong công tác bổ nhiệm cán bộ cấp địa phương ở Trung Quốc”; R. Van Veldhuizen (2013), trong nghiên cứu “Ảnh hưởng của tiền lương đến khả năng bị mua chuộc của công chức: Một nghiên cứu thực nghiệm trong phòng thí nghiệm”; Qingjie Zeng (2015), “Các quy trình dân chủ trong quá trình tuyển chọn cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc: Việc thực thi và hệ quả”; Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hoá của Liên Hợp quốc ( UNESCO 2016) đưa ra khung năng lực nhân sự toàn diện nhằm giúp đội ngũ cán bộ của tổ chức thực hiện hiệu quả sứ mệnh đề ra; Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD 2018) đã xây dựng khung năng lực cốt lõi nhằm đáp ứng yêu cầu của nguồn nhân lực trong bối cảnh môi trường làm việc hiện đại ngày càng thay đổi nhanh chóng; Nadler, L. (1980) trong nghiên cứu “Phát triển nguồn nhân lực”; Hecklau, F., và cộng sự (2016) trong nghiên cứu “Phương pháp tiếp cận toàn diện cho quản lý nguồn nhân lực trong thời kỳ công nghiệp 4.0”

Ở Việt Nam, có các nghiên cứu như: sách “Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” của Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sầm (2003); Sách “Bệnh quan liêu trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay- Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp” của Trương Thị Thông và Lê Kim Việt Hồng (2008); Sách “Đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” của Trần Đình Hoan (2009); Bài viết “Một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới” của Lê Huy Vịnh (2022); Bài viết “Quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ mới” của tác giả Trần Văn Phòng (2022); Bài viết “Một số vấn đề cơ bản về kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc; những định hướng chiến lược đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc” của Tổng Bí thư Tô Lâm (2024); bài viết “Vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược đối với xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ tổ quốc trong kỷ nguyên mới” của Trần Thị Minh (2024)

### **1.1.2. Các công trình nghiên cứu chủ nghĩa Mác- Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh liên quan đến cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ**

Sách “Đạo đức, phong cách, lề lối làm việc của cán bộ, công chức theo tư tưởng Hồ Chí Minh” của Thang Văn Phúc (1998); sách “Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ”, tác giả Bùi Đình Phong (2006); Sách “Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ” của Bùi Kim Hồng (2009); Bài viết “Tìm hiểu quan điểm Hồ Chí Minh về giáo dục cán bộ, công chức” của Lê Kim Hải (2004); Bài viết “Phẩm chất đạo đức cách mạng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tư tưởng Hồ Chí Minh” của Trương Thị Văn (2014); Bài viết “Vận dụng tư tưởng cơ bản của V.I. Lênin về cán bộ vào việc chuẩn bị nhân sự cho đại hội đảng bộ các cấp” của tác giả Phan Sỹ Thanh (2020); Bài viết “Quản lý cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quan điểm Mác- Lênin” của tác giả Nguyễn Thị Oanh (2023)

### **1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục**

#### ***1.2.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến chủ thể, các yếu tố ảnh hưởng và nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục***

Các nghiên cứu nước ngoài: Almond, G. A., & Powell, G. B. (1978), trong nghiên cứu “Một cách tiếp cận phát triển”; Chin, A. & Shi, W. (2019), trong công trình nghiên cứu “Các thể chế chính trị và chính sách giáo dục tại Hoa Kỳ”; Lindgren, A., và cộng sự (2021), trong nghiên cứu “Quyền lực chính trị và chỉ tiêu giáo dục: bằng chứng từ các đô thị Thụy Điển”; Keith Goldhammer và cộng sự (1971) trong nghiên cứu “So sánh hiệu trưởng hiệu quả và không hiệu quả”; F.N. Gonobolin (1979) trong tác phẩm “Những phẩm chất của người giáo viên”; Anderson, M. (1991) trong nghiên cứu “Hiệu trưởng: cách đào tạo, tuyển chọn, tiếp nhận, định hướng và đánh giá các nhà lãnh đạo cho các trường học ở Hoa Kỳ”; Hargreaves, A. (2006) trong nghiên cứu “Dạy học trong xã hội tri thức: Giáo dục trong thời đại bất an”; Richard S. Sloma (2011) trong cuốn “Đề nhà quản lý thành công”; Daniels, H. và cộng sự (2019) trong nghiên cứu “Trao quyền lãnh đạo giáo dục”; Goh, C. B., và Tan, J. (2019) trong nghiên cứu “Lãnh đạo giáo dục tại Singapore” đã làm rõ mô hình “lãnh đạo phân quyền- quản lý tập trung”; Fullan, M. (2020) trong nghiên cứu “Ý nghĩa mới của đổi mới giáo dục” Sahlberg, P. (2020) trong nghiên cứu “Bài học Phần Lan 3.0: thế giới có thể học được gì từ đổi mới giáo

đục ở Phần Lan”; Stuart C. và cộng sự (1991) trong nghiên cứu “Lãnh đạo nhà trường: số tay hướng tới sự xuất sắc”; Prashant Jayapragas (2016) trong nghiên cứu “Lãnh đạo trong chương trình giáo dục: mô hình Singapore phát triển năng lực hiệu trưởng hiệu quả”, Müller & Schmidt (2022)

Ở Việt Nam: Bài viết “Đổi mới tư duy quản lý giáo dục ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập” của các tác giả Vũ Trà Giang và Trần Toàn Trung (2019), Trịnh Thị Hồng Hà và Đặng Thành Hưng (2003) trong bài viết “Quản lý giáo dục trong điều kiện đổi mới”; Sách “Quản lý giáo dục” của tác giả Phạm Minh Hạc (2004); Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục “Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông các tỉnh Đông Nam Bộ trong bối cảnh đổi mới giáo dục” của tác giả Phạm Ngọc Hải (2014); Bài viết “Năng lực và phát triển năng lực đối với cán bộ quản lý giáo dục” của tác giả Trần Ngọc Giao (2013); Bài viết “Nghiên cứu xây dựng chuẩn Hiệu trưởng trường phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục” của tác giả Đặng Thị Thanh Huyền (2017); Bài viết “Xây dựng khung năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018” của tác giả Bùi Hồng Quân (2020); Bài viết “Mô hình nghiên cứu ảnh hưởng giữa lãnh đạo tầm nhìn và sự gắn kết tổ chức của nhân viên ngành công nghệ thông tin” của tác giả Nguyễn Thị Vân (2025); Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục “Đánh giá hiệu trưởng trường tiểu học Việt Nam theo hướng chuẩn hoá” của tác giả Trịnh Thị Hồng Hà (2009); bài viết “Văn hoá nhà trường trong quản trị hiện đại”, tác giả Trần Ngọc Giao (2013); Nghiên cứu “Giáo dục Việt Nam đổi mới và hiện đại hoá”, của tác giả Vũ Ngọc Hải (2003); Sách “Quản lý giáo dục” của tác giả Bùi Minh Hiền và cộng sự (2009); Sách “Quản lý nhà trường” của tác giả Nguyễn Phúc Châu (2010); Sách “Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý” của tác giả Đỗ Minh Cương (2009); Nghiên cứu “Phát triển năng lực quản lý cho cán bộ quản lý - hiệu trưởng trường Trung học phổ thông Việt Nam đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay” của tác giả Trần Hữu Hoan (2015); Bài viết “Biện pháp vận dụng chuẩn hiệu trưởng Trung học cơ sở phù hợp với điều kiện thực tiễn ở Sơn La”; tác giả Nguyễn Huy Hoàng (2017); Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục “Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông các tỉnh miền Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục” của tác giả Đinh Thị Lụa (2020) ; Bài viết “Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay” của tác giả Ngô Văn Hà (2014)

### **1.2.2. Các công trình nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục**

Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Bác Hồ với giáo dục”, của Đại học Huế (2019); Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia “Tư tưởng Hồ Chí Minh về quản lý giáo dục” do Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia sự thật phối hợp với Học viện quản lý giáo dục tổ chức năm 2020; Bài viết “Tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển giáo dục và sự vận dụng ở Việt Nam hiện nay” của Nguyễn Xuân Khoát (2019); Bài viết “Phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh đối với mô hình quản lý giáo dục theo định hướng kết quả”; Bài viết “Quan điểm Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ làm công tác quản lý giáo dục” của Đoàn Mạnh Hùng (2020); Bài viết “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh” của Trương Thị Bạch Yến (2020); Bài viết “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào quản lý giáo dục Việt Nam hiện nay” của Nguyễn Thị Mai Anh (2020); bài viết “Những vấn đề cơ bản về phẩm chất nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, Nguyễn Long Nguyên (2024)

### **1.2.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc**

Đề tài nghiên cứu khoa học “Nghiên cứu phát triển giáo dục Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030” do Nguyễn Văn Huyền (2022) chủ trì; Bài viết “Thực trạng giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc, một số giải pháp phát triển trong giai đoạn 2021-2025 và những năm tiếp theo” của tác giả Nguyễn Văn Huyền (2021); Bài viết “Phát triển giáo dục và đào tạo tỉnh Vĩnh Phúc trong bối cảnh mới” (2023), tác giả Lê Duy Thành đã đánh giá khách quan những kết quả nổi bật mà ngành giáo dục Vĩnh Phúc; Bài viết “Tinh uỷ Vĩnh Phúc lãnh đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay” của tác giả Ngô Văn Hùng (2023)

## **1.3. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu**

### **1.3.1. Những vấn đề các công trình nghiên cứu trước đã giải quyết liên quan đến đề tài luận án**

Những kết quả tiêu biểu có thể khái quát như sau:

Một là, nhiều công trình đã làm rõ vai trò then chốt của đội ngũ cán bộ trong đó có cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục đối với sự phát triển của tổ chức và chất lượng của hệ thống giáo dục trong quá trình đổi mới. Trên cơ sở đó, các tác giả đã

xây dựng hệ thống khái niệm về cán bộ, cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý; hình thành tiêu chí, tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ mới.

Hai là, các nghiên cứu nhấn mạnh các yêu cầu cốt lõi nhằm xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục, bao gồm: đảm bảo đủ về số lượng, cơ cấu, chất lượng, tuyển chọn đúng tiêu chuẩn; đào tạo, bồi dưỡng liên tục và thực chất; gắn kết giữa lý luận và thực tiễn.

Ba là, nhiều nghiên cứu đã phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, về quản lý giáo dục, đặc biệt là quan điểm “đức” và “tài” là hai yếu tố cốt lõi trong đánh giá, tuyển dụng và sử dụng cán bộ.

Bốn là, các công trình đều khẳng định vai trò chủ thể của hệ thống chính trị trong xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục.

Năm là, trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc đã có một số bài nghiên cứu, báo cáo liên quan đến đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục. Những tư liệu này khẳng định vai trò nòng cốt của đội ngũ cán bộ trong triển khai thành công các mục tiêu đổi mới giáo dục địa phương.

Tác giả luận án đã kế thừa có chọn lọc những thành tựu nghiên cứu tiêu biểu nêu trên trong quá trình triển khai đề tài "**Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc trong bối cảnh mới**", đồng thời phát triển hướng nghiên cứu riêng gắn với chuyên ngành Chính trị học, đảm bảo tính khoa học, tính thực tiễn và phù hợp với yêu cầu của một luận án Tiến sĩ.

### **1.3.2. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu**

Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã cung cấp nhiều tư liệu, thông tin và phương pháp tiếp cận hữu ích cho việc triển khai đề tài. Tuy nhiên, cho đến nay vẫn thiếu các công trình tập trung nghiên cứu một cách hệ thống về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục tại một địa phương cụ thể trong bối cảnh mới, đặc biệt là từ góc nhìn chính trị học. Khoảng trống này đặt ra yêu cầu cần tiếp tục được nghiên cứu và luận giải sâu hơn.

Trên cơ sở kế thừa, tiếp thu những kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan đến đề tài, nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc trong bối cảnh mới, luận án tập trung vào một số vấn đề cơ bản sau:

Thứ nhất, tiếp tục làm rõ cơ sở lý luận và hệ thống hóa các khái niệm, lý thuyết liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục; vai trò chủ thể của Đảng cộng sản Việt Nam và hệ thống chính trị trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu bối cảnh mới.

Thứ hai, phân tích, đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục tại một địa phương cụ thể, từ đó xác định các yêu cầu và nội dung cụ thể trong xây dựng đội ngũ gắn và sát với yêu cầu thực tiễn.

Thứ ba, phân tích bối cảnh quốc tế, trong nước và tình hình địa phương, đề xuất quan điểm và các giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục trong bối cảnh mới.

### **Tiểu kết chương 1**

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là nhiệm vụ quan trọng, then chốt đối với sự phát triển GD&ĐT. Nhiều công trình nghiên cứu trong nước và trên thế giới đã chỉ rõ vai trò quan trọng của các chủ thể trong hệ thống chính trị, mục tiêu, nội dung và quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục. Trên cơ sở đó có các giải pháp trong xây dựng đội ngũ, đặc biệt trước yêu cầu ngày càng cao của công cuộc đổi mới giáo dục, trong điều kiện chuyển đổi số và hội nhập quốc tế diễn ra mạnh mẽ.

Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu tiếp cận từ góc độ lý luận và thực tiễn, làm rõ vai trò chủ thể, các yếu tố ảnh hưởng, nội dung và quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục, song vẫn còn những khoảng trống như: phần lớn các nghiên cứu chủ yếu tập trung ở cấp trung ương, phạm vi rộng hoặc mang tính khái quát, chưa đi sâu phân tích thực trạng và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục ở cấp địa phương trong điều kiện cụ thể của từng địa phương; các nghiên cứu trong nước chủ yếu tiếp cận ở góc độ quản lý nhà nước hoặc quản lý giáo dục; chưa có nhiều nghiên cứu tiếp cận vấn đề ở góc độ chính trị học.

Các cơ sở lý luận và thực tiễn rút ra từ tổng quan nghiên cứu là nền tảng quan trọng định hướng cho các chương tiếp theo, đặc biệt trong việc xác lập khung phân tích lý thuyết, phân tích thực trạng và đề xuất quan điểm, khái quát các bài học kinh nghiệm từ thực tiễn và đề xuất hàm ý chính sách đối với xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục tỉnh, bảo đảm tính khoa học, khả thi và phù hợp với yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới.

## CHƯƠNG 2

### MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ NGÀNH GIÁO DỤC

#### 2.1. Khái niệm và vai trò của xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục

##### 2.1.1. Một số khái niệm liên quan

###### - Khái niệm "Cán bộ"

Cán bộ là người được tổ chức phân công, bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh trong các cơ quan tổ chức thuộc hệ thống chính trị - hành chính. Họ là chủ thể chịu trách nhiệm chính trị và pháp lý trong việc tổ chức, điều hành và thực thi các nhiệm vụ công vụ và nhiệm vụ chính trị theo đúng đường lối của Đảng và quy định của pháp luật Nhà nước.

###### - Khái niệm "Cán bộ lãnh đạo giáo dục và cán bộ quản lý giáo dục"

Cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục" là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu trong cơ sở giáo dục hoặc cơ quan quản lý, đóng vai trò tổ chức, điều hành và bảo đảm hiệu quả giáo dục, thực thi đồng thời hai nhóm chức năng: một mặt dẫn dắt, định hướng, đổi mới và sáng tạo để hình thành tầm nhìn, chiến lược phát triển cho tổ chức; mặt khác điều hành, tổ chức và giám sát mọi hoạt động giáo dục nhằm đảm bảo đơn vị vận hành hiệu quả, đạt được mục tiêu đề ra.

###### - Khái niệm "Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục"

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là tập hợp những cá nhân đảm nhiệm chức năng chỉ đạo, điều hành và điều phối các hoạt động giáo dục ở các cấp từ trung ương đến cơ sở, nhằm bảo đảm sự vận hành hiệu quả của hệ thống giáo dục quốc dân. Lực lượng này bao gồm các vị trí như Lãnh đạo Bộ GD&ĐT và đơn vị trực thuộc; Giám đốc, Phó Giám đốc Sở, trưởng, phó phòng thuộc GD&ĐT; Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng các trường phổ thông, mầm non, các cơ sở giáo dục; cán bộ cán bộ phụ trách GD&ĐT tại các địa phương.

-Khái niệm về quy mô, chất lượng, cơ cấu; Khái niệm bối cảnh mới; Ngành giáo dục

### **2.1.2. Khái niệm “ Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc trong bối cảnh mới”**

-Xây dựng đội ngũ cán bộ

- Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục

-Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc trong bối cảnh mới là toàn bộ các hoạt động của các chủ thể liên quan nhằm hình thành đội ngũ cán bộ bảo đảm đủ về số lượng, vững về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, có phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn và đặc thù của các cơ quan, đơn vị, cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh.

Quá trình này diễn ra trong bối cảnh thế giới, trong nước và địa phương có nhiều biến đổi nhanh chóng, chịu tác động mạnh mẽ của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

### **2.1.2. Vai trò của xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục**

Một là, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là "gốc" của mọi công việc

Hai là, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục góp phần thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về giáo dục; nhiệm vụ chính trị của địa phương, của ngành giáo dục và của đơn vị

Ba là, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là một phần hữu cơ trong chiến lược xây dựng Đảng và hệ thống chính trị

Bốn là, xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục có chất lượng tốt sẽ đảm bảo tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của ngành giáo dục nói chung, của các cơ sở giáo dục nói riêng

Năm là, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục có chất lượng tốt sẽ góp phần củng cố niềm tin của học sinh, gia đình học sinh và nhân dân đối với chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước

## **2.2. Chủ thể, mục tiêu, nội dung, quy trình và các nhân tố ảnh hưởng đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục**

### **2.2.1. Chủ thể xây dựng**

Xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ lớn, phức tạp và toàn diện, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức trong hệ thống chính trị và trách nhiệm của từng cá

nhân. Quá trình này phải bảo đảm sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của cấp ủy, tổ chức đảng, đồng thời thực hiện phân cấp, phân quyền hợp lý; xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của từng cấp, từng cơ quan và người đứng đầu; làm rõ đối tượng quản lý và nội dung quản lý nhằm bảo đảm tính minh bạch, hiệu lực và hiệu quả trong công tác cán bộ.

### **2.2.2. Mục tiêu, nội dung xây dựng**

(1) Về mục tiêu: Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục nhằm hình thành đội ngũ “đủ về số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý”

(2) Về nội dung: Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục gồm các nội dung sau:

Một là, xây dựng số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục hợp lý giữa các cơ sở giáo dục, vùng, miền

Hai là, xây dựng cơ cấu cán bộ phù hợp, đồng bộ, toàn diện

Ba là, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, có đủ phẩm chất chính trị, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ

Bốn là, phát huy vai trò của các cơ quan nhà nước, ngành giáo dục, vai trò giám sát của cơ quan dân cử; giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, vai trò của cán bộ, giáo viên, nhân viên, học sinh, cha mẹ học sinh và nhân dân trong xây dựng cán bộ

### **2.2.3. Quy trình xây dựng**

Thứ nhất, xác định yêu cầu, tiêu chuẩn đối với đội ngũ cán bộ

Thứ hai, phát hiện và quy hoạch, lựa chọn nguồn cán bộ

Thứ ba, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo vị trí quy hoạch

Thứ tư, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng, điều động và luân chuyển cán bộ

Thứ năm, chính sách đãi ngộ, khuyến khích, tạo động lực cho cán bộ

Thứ sáu, đánh giá, kiểm tra và sàng lọc đội ngũ cán bộ

### **2.2.4. Các nhân tố ảnh hưởng**

Một là, nhân tố thể chế chính trị, chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước

Hai là, nhân tố tổ chức bộ máy và cơ chế quản lý

Ba là, nhân tố từ hệ thống đào tạo, bồi dưỡng

Bốn là, nhân tố cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục

Năm là, bồi cảnh kinh tế- xã hội, văn hoá, môi trường

### **2.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh và chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục**

#### **2.3.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý**

Một là, về mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Về mục tiêu chung, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ bốn mục tiêu cần đạt: Thứ nhất, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng; Thứ hai, xây dựng đội ngũ cán bộ vừa có đức, có tài, trong đó đức là chính trị tư tưởng, tài là văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp, chính trị phải là nền tảng; Thứ ba, xây dựng đội ngũ cán bộ đảm bảo tính kế thừa giữa các thế hệ; Thứ tư, xây dựng đội ngũ cán bộ có cơ cấu hợp lý.

Hai là, về chủ thể xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý: Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là nhiệm vụ của nhiều cấp, nhiều ngành, trong đó Đảng giữ vai trò lãnh đạo toàn diện và xuyên suốt.

Ba là, về nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý: Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục nói riêng được đặt trên ba phương diện cơ bản: số lượng, cơ cấu và chất lượng.

Bốn là, về quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý: Tuyển dụng cán bộ; Lựa chọn cán bộ đúng người, đúng việc; Kiểm tra, đánh giá cán bộ thường xuyên; Quy hoạch cán bộ; Bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ; Đào tạo và bồi dưỡng cán bộ là nhiệm vụ gốc; Luân chuyển và điều động cán bộ; Thực hành dân chủ, phát huy vai trò giám sát của quần chúng; Khen thưởng, kỷ luật cán bộ

Năm là, quan điểm về tính kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ

Sáu là, phát huy vai trò của các tổ chức trong hệ thống chính trị và nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ

#### **2.3.2. Khái quát chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục**

Thứ nhất, cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là đội ngũ có vai trò quan trọng hàng đầu trong sự nghiệp đổi mới giáo dục, nâng cao dân trí và đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước

Thứ hai, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là nhiệm vụ trọng tâm của sự nghiệp đổi mới giáo dục và đào tạo.

Thứ ba, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là nhiệm vụ của cấp các cấp ủy đảng và cả hệ thống chính trị

Thứ tư, các quy định về bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục

## **Tiểu kết chương 2**

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là một nhiệm vụ có tính chiến lược và cấp thiết trong bối cảnh hiện nay, khi giáo dục được xác định là động lực then chốt thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước hùng cường. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục không chỉ là người thực thi các chính sách, mà còn là chủ thể kiến tạo sự đổi mới trong toàn bộ hệ thống giáo dục.

Các khái niệm như cán bộ, cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, cán bộ lãnh đạo giáo dục, cán bộ quản lý giáo dục, xây dựng đội ngũ cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục; nội dung, quy trình và các nhân tố ảnh hưởng đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là những nội hàm quan trọng giúp định hình phạm vi, mục đích và khung lý thuyết nghiên cứu của luận án.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ là những chỉ dẫn quan trọng để Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước đề ra các chủ trương, chính sách về xây dựng đội ngũ cán bộ trong bối cảnh mới. Đây là hành lang pháp lý, định hướng rõ mục tiêu và hàm ý chính sách cho xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý ngành giáo dục.

## **CHƯƠNG 3**

### **THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ NGÀNH GIÁO DỤC VĨNH PHÚC**

#### **3.1. Khái quát đặc điểm kinh tế- xã hội và giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc**

##### ***3.1.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế- xã hội***

##### ***3.1.2. Khái quát những kết quả về giáo dục và đào tạo tỉnh Vĩnh Phúc***

#### **3.2. Những thành tựu trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc**

### **3.2.1. Những kết quả đạt được**

*3.2.1.1. Vai trò của các chủ thể tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc*

*3.2.1.2. Số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc*

*3.2.1.3. Thực hiện quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc*

### **3.2.2. Nguyên nhân đạt được những thành tựu**

*Thứ nhất*, sự quan tâm chỉ đạo sâu sát của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh và sự vào cuộc đồng bộ của các cấp, các ngành. *Thứ hai*, quy trình quy hoạch, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục được thực hiện theo hướng dân chủ, minh bạch, công khai và gắn với yêu cầu phát triển đội ngũ một cách chiến lược, lâu dài. *Thứ ba*, cơ sở giáo dục và cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục được trao quyền tự chủ trong một số lĩnh vực như xây dựng kế hoạch giáo dục, tổ chức hoạt động chuyên môn, huy động xã hội hóa và ứng dụng công nghệ trong điều hành. *Thứ tư*, môi trường chính trị- xã hội ổn định, dân trí cao, truyền thống hiếu học và khát vọng vươn lên mạnh mẽ của người dân là nền tảng văn hóa- xã hội thuận lợi để phát triển giáo dục. *Thứ năm*, Sở GD&ĐT Vĩnh Phúc đã có nhiều đổi mới trong quản lý nhân sự, ứng dụng chuyên đổi số trong quản lý cán bộ, tổ chức các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu, định kỳ đánh giá năng lực cán bộ gắn với vị trí việc làm. *Thứ sáu*, chính sách đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ được triển khai tương đối đồng bộ. *Thứ bảy*, bản thân đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục đã nhận thức rõ vị trí, vai trò then chốt của mình đối với sự phát triển GD&ĐT.

### **3.3. Một số hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc**

#### **3.3.1. Một số hạn chế**

*3.3.1.1. Vai trò của các chủ thể tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc*

*3.3.1.2. Số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc*

3.3.1.3. *Thực hiện quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc*

### **3.3.2. Nguyên nhân dẫn tới một số hạn chế**

Thứ nhất, nhận thức về vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục chưa đầy đủ và chưa thống nhất

Thứ hai, công tác quy hoạch, tuyển chọn và sử dụng cán bộ còn nặng tính hành chính, hình thức

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn chậm đổi mới, thiếu định hướng chiến lược

Thứ tư, hệ thống chính sách về cán bộ trong ngành giáo dục còn thiếu đồng bộ, chồng chéo giữa các ngành quản lý

Thứ năm, năng lực tự học, tự bồi dưỡng và ý thức làm mới bản thân của một bộ phận cán bộ còn hạn chế

Thứ sáu, tác động từ bối cảnh chuyển đổi số và yêu cầu hội nhập còn vượt ngưỡng thích nghi của nhiều cán bộ

### **Tiểu kết chương 3**

Vĩnh Phúc là địa phương có nhiều điều kiện thuận lợi về vị trí địa lý, tốc độ phát triển kinh tế nhanh, cơ sở hạ tầng hiện đại, truyền thống văn hóa - giáo dục tốt đẹp và chủ trương chính trị rõ ràng trong việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực lãnh đạo giáo dục.

Tỉnh uỷ Vĩnh Phúc quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục đạt được nhiều kết quả tích cực, thể hiện ở số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng đảm bảo và thực hiện đồng bộ các khâu như quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, đào tạo - bồi dưỡng, đánh giá, luân chuyển và đãi ngộ. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục phần lớn có trình độ chuyên môn vững vàng, phẩm chất chính trị tốt, có ý thức đổi mới và trách nhiệm nghề nghiệp.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, vẫn còn tồn tại một số hạn chế như: số lượng và cơ cấu còn chưa hợp lý; chất lượng một bộ phận cán bộ chưa đảm bảo; công tác quy hoạch, lựa chọn luân chuyển và bồi dưỡng cán bộ chưa đồng đều, cơ chế chính sách động viên chưa thực sự hấp dẫn, môi trường làm việc tại một số đơn vị còn thiếu tính chuyên nghiệp và chưa thực sự phát huy hết tiềm năng đổi mới sáng tạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục.

Những thành tựu và hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc do nhiều nguyên nhân từ nhận thức, tư duy của các cấp uỷ đảng, ban ngành, của cả hệ thống chính trị; điều kiện kinh tế- xã hội và từ bản thân đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục.

#### **Chương 4**

### **QUAN ĐIỂM, BÀI HỌC KINH NGHIỆM, HÀM Ý CHÍNH SÁCH XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ NGÀNH GIÁO DỤC TRONG BỐI CẢNH MỚI TỪ THỰC TIỄN TỈNH VĨNH PHÚC**

#### **4.1. Bối cảnh và quan điểm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục**

##### ***4.1.1. Bối cảnh xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục***

**Thứ nhất, cục diện thế giới đang có những chuyển biến nhanh, phức tạp chưa từng có theo hướng đa cực, đa trung tâm, đa tầng và phân tuyến mạnh:**

(1) Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang diễn ra với quy mô sâu rộng, trở thành xu thế tất yếu trong đời sống quốc tế hiện đại

(2) Cuộc cách mạng công nghệ 4.0 và quá trình chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ tác động lên mọi lĩnh vực

(3) Sự hình thành của nền kinh tế tri thức

(4) Phát triển xanh đang trở thành một xu hướng lớn trên thế giới

(5) Biến động kinh tế - chính trị toàn cầu

Thứ hai, nước ta đang chứng kiến những thay đổi quan trọng trên nhiều lĩnh vực, bước vào kỷ nguyên mới - “kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”

Thứ ba, những yêu cầu của công cuộc đổi mới giáo dục - đào tạo

Thứ tư, sự phát triển kinh tế- xã hội và giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc

##### ***4.1.2. Quan điểm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục trong bối cảnh mới***

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục giữ vai trò then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với thành công của công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT. Xây dựng đội ngũ này là nhiệm vụ trọng tâm, phải được thực hiện thường xuyên, khoa học và hiệu quả; đầu tư cho đội ngũ chính là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững

Thứ hai, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trong đó cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu và cơ quan tham mưu về công tác cán bộ giữ vai trò trực tiếp, nòng cốt; đồng thời cần phát huy vai trò của HĐND, UBND, ngành giáo dục, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị – xã hội và cơ quan truyền thông trong quá trình thực hiện

Thứ ba, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục cần được xây dựng theo hướng chuẩn hóa, trẻ hóa, hiện đại hóa và hội nhập hóa

Thứ tư, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục phải tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan, thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn

Thứ năm, công tác quy hoạch, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ phải gắn với vị trí việc làm, đánh giá theo năng lực, phù hợp nhu cầu phát triển bền vững địa phương

Thứ sáu, xây dựng cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục phải gắn với yêu cầu chuyển đổi mô hình quản lý sang quản trị hiện đại

## **4.2. Bài học kinh nghiệm và hàm ý chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục**

### **4.2.1. Một số bài học kinh nghiệm**

Thứ nhất, bảo đảm và phát huy vai trò lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng là nhân tố quyết định đối với chất lượng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục

Thứ hai, công tác quy hoạch, phát hiện và lựa chọn cán bộ phải được thực hiện một cách khoa học, công khai, minh bạch, gắn với yêu cầu vị trí việc làm và chiến lược phát triển giáo dục của địa phương

Thứ ba, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải gắn với yêu cầu thực tiễn và vị trí việc làm, chuyển mạnh từ trang bị kiến thức sang phát triển năng lực toàn diện của cán bộ

Thứ tư, đổi mới công tác tuyển dụng, đánh giá và sử dụng cán bộ theo hướng khách quan, minh bạch, dựa trên kết quả và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ là điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ

Thứ năm, cơ chế, chính sách có vai trò quan trọng trong việc tạo động lực và môi trường thuận lợi cho phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục

### **4.2.2. Hàm ý chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục**

4.2.2.1. Hoàn thiện thể chế nhằm bảo đảm và nâng cao hiệu lực, hiệu quả sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục

4.2.2.2. Đổi mới công tác quy hoạch, phát hiện và lựa chọn cán bộ theo hướng khoa học, công khai, gắn với vị trí việc làm và khung năng lực

4.2.2.3. Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục theo vị trí việc làm

4.2.2.4. Đổi mới công tác tuyển dụng, kiểm tra, đánh giá và sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục

4.2.2.5. Hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả cơ chế, chính sách về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục

#### **Tiểu kết chương 4**

Bối cảnh quốc tế và trong nước hiện nay đang có nhiều biến đổi sâu sắc, tác động trực tiếp đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục. Xu thế toàn cầu hóa, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số và sự phát triển của kinh tế tri thức đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới mô hình quản trị và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Bên cạnh những thuận lợi từ ổn định chính trị - xã hội và tăng trưởng kinh tế, quá trình hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và yêu cầu phát triển bền vững cũng đặt ra áp lực ngày càng lớn đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục, bảo đảm đủ năng lực dẫn dắt hệ thống giáo dục thích ứng với những biến động mới của thời đại.

Trên cơ sở đó, các quan điểm được xác định không chỉ có ý nghĩa định hướng về mặt lý luận mà còn là cơ sở để khái quát và vận dụng các bài học kinh nghiệm trong thực tiễn. Từ thực tiễn tỉnh Vĩnh Phúc, luận án rút ra một số bài học kinh nghiệm và đề xuất các hàm ý chính sách đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục trong bối cảnh mới. Những bài học và hàm ý này góp phần làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục trong bối cảnh mới, đồng thời có thể vận dụng phù hợp trong điều kiện phát triển của tỉnh Phú Thọ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của ngành giáo dục địa phương và đất nước.

## KẾT LUẬN

“Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc trong bối cảnh mới” là công trình nghiên cứu khoa học chuyên sâu, vận dụng tổng hợp cơ sở lý luận và thực tiễn nhằm phân tích, đánh giá, đúc rút bài học kinh nghiệm và đề xuất hàm ý chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục địa phương theo hướng hiện đại, hội nhập và phát triển bền vững. Trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng về vấn đề cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, luận án rút ra một số kết luận sau:

*Thứ nhất*, luận án đã góp phần hệ thống hoá một số vấn đề lý luận cơ bản về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Đội ngũ này được xác định là lực lượng trung tâm, có tính quyết định trong việc cụ thể hóa các chủ trương, chính sách giáo dục thành thực tiễn. Trên cơ sở đó, luận án làm rõ khái niệm, nội dung, quy trình, các nhân tố tác động và vai trò của xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục. Trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục cần đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo về chất lượng - có năng lực thích ứng cao, phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị vững vàng và tư duy chiến lược. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục cần được phát triển theo hướng "kiến tạo và chuyển đổi", có khả năng làm việc trong môi trường liên ngành, liên văn hóa và linh hoạt trước biến động.

*Thứ hai*, kết quả khảo sát thực trạng cho thấy, tỉnh Vĩnh Phúc đã xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục đảm bảo về số lượng, cơ cấu đa dạng và chất lượng ngang tầm nhiệm vụ. Nhờ đó, chất lượng GD&ĐT tỉnh Vĩnh Phúc trong những năm qua đạt được nhiều thành tựu nổi bật, đáp ứng yêu cầu CNH- HĐH và hội nhập của tỉnh. Tuy nhiên, quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục còn một số hạn chế như số lượng, cơ cấu chưa đảm bảo. Chất lượng đội ngũ này ở một số mặt còn hạn chế, nhất là năng lực ứng dụng công nghệ trong quản lý, trình độ ngoại ngữ, tư duy chiến lược và năng lực hoạch định chính sách trong bối cảnh mới. Bên cạnh đó, công tác quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và chính sách đãi ngộ cán bộ còn thiếu đồng bộ, chưa kịp thời và chưa thật sự phù hợp, làm giảm hiệu quả quản trị hệ thống giáo dục của địa phương.

*Thứ ba*, trên cơ sở phân tích thực trạng và những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục trong bối cảnh mới, luận án rút ra một số bài

học kinh nghiệm có giá trị khoa học và thực tiễn và đề xuất năm hàm ý chính sách gồm: (1) hoàn thiện thể chế nhằm bảo đảm và nâng cao hiệu lực, hiệu quả sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục; (2) đổi mới công tác quy hoạch, phát hiện và lựa chọn cán bộ theo hướng khoa học, công khai, gắn với vị trí việc làm và khung năng lực; (3) đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục theo vị trí việc làm; (4) đổi mới công tác tuyển dụng, kiểm tra, đánh giá và sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục; (5) hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả cơ chế, chính sách về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục. Những bài học và hàm ý chính sách này được rút ra từ thực tiễn địa phương, đồng thời có giá trị tham khảo và khả năng vận dụng trong điều kiện phát triển mới của tỉnh Phú Thọ sau sáp nhập cũng như các địa phương khác, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ và hiệu quả quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

*Thứ tư*, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục là nhiệm vụ chính trị trọng tâm, có tính hệ thống, chiến lược và liên ngành. Đây là vấn đề then chốt trong công tác xây dựng Đảng, trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Do đó, cần được triển khai một cách đồng bộ, toàn diện dưới sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng, sự quản lý thống nhất của Nhà nước, sự điều hành hiệu lực của chính quyền các cấp, cùng với sự phối hợp, giám sát và phản biện xã hội từ các tổ chức chính trị - xã hội.

Do giới hạn về thời gian và phạm vi nghiên cứu, luận án chưa đi sâu phân tích, so sánh với nhiều địa phương khác và chưa có điều kiện triển khai thử nghiệm các mô hình đề xuất. Trên cơ sở kết quả đạt được, nghiên cứu sinh dự kiến tiếp tục nghiên cứu chuyên sâu về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục dưới góc độ Chính trị học, tập trung vào: (1) vai trò của chủ thể chính trị trong bối cảnh triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp; (2) nghiên cứu so sánh giữa các địa phương nhằm rút ra các mô hình hiệu quả; (3) vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng phẩm chất và năng lực cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục hiện nay. Những hướng nghiên cứu này góp phần bổ sung, phát triển cơ sở lý luận và luận cứ khoa học cho quá trình hoạch định chính sách phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục trong bối cảnh mới, đặc biệt gắn với việc thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW.

## DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Phan Thị Hằng Hải (2022), “Thực trạng và một số giải pháp đề xuất nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục phổ thông ở tỉnh Vĩnh Phúc”, *Tạp chí Giáo dục* (552), tr.30-35, ISSN 2354-0753.
2. Phan Thị Hằng Hải (2023), “Giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế”, *Tạp chí Chính trị và phát triển* (4), tr.84-89, ISSN 1859-2457.
3. Phan Thị Hằng Hải (2023), “Đẩy mạnh hội nhập quốc tế về giáo dục và đào tạo trong giai đoạn mới”, *Tạp chí Luật sư* (7), tr.41-44, ISSN 2354-0664.
4. Phan Thị Hằng Hải (2025), “Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục ở tỉnh Vĩnh Phúc: Thực trạng và kiến nghị”, *Tạp chí Giáo dục* (1), tr.370-376, ISSN 2354-0753.
5. Phan Thi Hang Hai (2025), “Developing education managemers in Vinh Phuc province in the connext of the 4<sup>th</sup> industrial revolution”, *The third International Conference on the Issues of Social Sciences and Humanities-Volume 1 Vietnam National University, Hanoi- University of Social Sciences and Humanities*, ISBN 978-604-43-4873-1, pp. 343-357
6. Phan Thi Hang Hai (2025), “Building the personality of educational leaders and managers according to Ho Chi Minh's thought to meet the requirements of educational innovation in Vinh Phuc province today”, *The third International Conference on the Issues of Social Sciences and Humanities-Volume 1 Vietnam National University, Hanoi- University of Social Sciences and Humanities*, ISBN 978-604-43-4873-1, pp. 358-373