

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

NGUYỄN VĂN TRIỆU

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC
CỦA TRUNG QUỐC THỜI KỲ CẢI CÁCH, MỞ CỬA
VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM

LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

Hà Nội - 2026

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

NGUYỄN VĂN TRIỆU

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC
CỦA TRUNG QUỐC THỜI KỲ CẢI CÁCH, MỞ CỬA
VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM

Chuyên ngành: Chính trị học

Mã số: 9310201.01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

GS, TS. Hoàng Anh Tuấn

PGS, TS. Trần Thọ Quang

Hà Nội - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu độc lập của cá nhân tôi, được thực hiện dưới sự hướng dẫn tận tình của GS, TS Hoàng Anh Tuấn, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội; PGS, TS Trần Thọ Quang, Tạp chí Cộng sản.

Toàn bộ nội dung và kết quả nghiên cứu trong luận án là do tôi trực tiếp tìm hiểu, phân tích một cách khách quan, trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào trước đây. Các số liệu thống kê, tư liệu, tài liệu tham khảo được sử dụng trong luận án đều phục vụ cho mục đích nghiên cứu khoa học, tuân thủ đầy đủ các quy định hiện hành và không vi phạm các quy định về bảo mật của Nhà nước.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về tính trung thực và tính pháp lý đối với toàn bộ nội dung và kết quả nghiên cứu của luận án.

Hà Nội, ngày tháng năm 2026

Nghiên cứu sinh

Nguyễn Văn Triệu

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận án, bên cạnh sự nỗ lực của bản thân, Nghiên cứu sinh đã nhận được sự động viên, giúp đỡ của tập thể lãnh đạo, các nhà khoa học, các quý Thầy, Cô tại cơ sở đào tạo và các cơ quan nghiên cứu.

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn đến quý Thầy, Cô trong Khoa Khoa học Chính trị (hiện là Khoa Chính trị và Quốc tế học), Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội đã tận tình giảng dạy, truyền đạt tri thức, phương pháp, kỹ năng cho Nghiên cứu sinh trong suốt thời gian học tập và nghiên cứu tại Khoa.

Xin cảm ơn Ban Giám hiệu và các phòng, ban tại cơ sở đào tạo (Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội) và trường Đại học Ngoại Thương (nơi nghiên cứu sinh công tác) đã tạo điều kiện tốt nhất để Nghiên cứu sinh hoàn thành chương trình đào tạo tiến sĩ.

Xin cảm ơn tới gia đình, bạn bè, đồng nghiệp đã luôn quan tâm, động viên, khích lệ trong suốt quá trình học tập và hoàn thiện luận án.

Đặc biệt, Nghiên cứu sinh xin gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất tới GS, TS Hoàng Anh Tuấn; PGS, TS Trần Thọ Quang đã tận tâm hướng dẫn, chỉ bảo, giúp đỡ để Nghiên cứu sinh hoàn thành luận án này.

Trân trọng cảm ơn!

Nghiên cứu sinh

Nguyễn Văn Triệu

MỤC LỤC

Lời cam đoan	
Mục lục	1
Danh mục chữ viết tắt.....	4
Danh mục các bảng	5
Danh mục các hình.....	5
MỞ ĐẦU	6
Chương 1 TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	14
1.1. Các công trình liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa.....	14
1.1.1. Các công trình nghiên cứu về vị trí, vai trò, đặc điểm, cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc	14
1.1.2. Các công trình nghiên cứu về cơ sở lý luận xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc	21
1.1.3. Các công trình nghiên cứu về phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc	27
1.1.4. Các công trình nghiên cứu về thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.....	37
1.2. Khái quát kết quả nghiên cứu từ các công trình liên quan đến đề tài và những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết	47
1.2.1. Những vấn đề các công trình nghiên cứu trước đã giải quyết.....	47
1.2.2. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu	52
Tiểu kết chương 1	56
Chương 2 CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC CỦA TRUNG QUỐC THỜI KỲ CẢI CÁCH MỞ CỬA.....	57
2.1. Cơ sở lý luận.....	57
2.1.1. Một số khái niệm liên quan.....	57
2.1.2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược	70
2.2. Cơ sở thực tiễn	90
2.2.1. Bối cảnh lịch sử	90
2.2.2. Tình hình xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc trước năm 1978.....	94

2.2.3. Những yêu cầu và thách thức trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa.....	100
Tiểu kết chương 2	106
Chương 3 THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC CỦA TRUNG QUỐC THỜI KỲ CẢI CÁCH MỞ CỬA	107
3.1. Định hướng, cơ chế và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa.....	107
3.1.1. Định hướng và mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Đảng Cộng sản Trung Quốc.....	107
3.1.2. Cơ chế, chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc ...	115
3.1.3. Thực tiễn triển khai xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc	123
3.2. Một số nhận xét	138
3.2.1. Những kết quả đạt được và nguyên nhân	138
3.2.2. Một số hạn chế và nguyên nhân	150
3.2.3. Một số kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa	158
Tiểu kết chương 3	167
Chương 4 GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC HIỆN NAY	168
4.1. Bối cảnh và yêu cầu đặt ra đối với xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay	168
4.1.1. Bối cảnh quốc tế và trong nước.....	168
4.1.2. Thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với xây dựng cán bộ chiến lược của Việt Nam trong kỷ nguyên mới	173
4.2. Giá trị tham khảo từ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc	193
4.2.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược dài hạn	195
4.2.2. Đổi mới quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh.....	199
4.2.3. Đẩy mạnh luân chuyển gắn với rèn luyện năng lực quản trị thực tiễn...	202
4.2.4. Đổi mới phương thức đánh giá cán bộ chiến lược dựa trên năng lực điều hành thực tiễn và hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội	205
4.2.5. Hoàn thiện cơ chế phân công, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng	209
4.2.6. Tăng cường kiểm tra, giám sát nhằm hạn chế xu hướng tập trung quyền lực và cá nhân hóa quyền lực	212
Tiểu kết chương 4	218

KẾT LUẬN	219
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN.....	221
TÀI LIỆU THAM KHẢO	222

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CNXH : Chủ nghĩa xã hội

ĐCS : Đảng Cộng sản

XHCN : Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Tiêu chuẩn trong chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc qua các kỳ Đại hội Đảng.....	68
Bảng 2.2. Sự phát triển trong tư duy của Đảng Cộng sản Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược qua các kỳ Đại hội	87
Bảng 3.1. Độ tuổi trung bình khi được đề bạt của cán bộ chiến lược ở Trung Quốc giai đoạn (1990-2013).....	124

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 2.1. Các thuật ngữ ĐCS Trung Quốc sử dụng trong các Văn kiện Đảng có nội hàm tương đương với khái niệm “Cán bộ chiến lược”	60
Hình 4.1. Quy mô đào tạo thạc sĩ 3 năm gần đây (2021-2024)	179
Hình 4.2. Quy mô đào tạo tiến sĩ 3 năm gần đây (2021-2024).....	179

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong hệ thống chính trị hiện đại, đội ngũ cán bộ chiến lược là lực lượng tinh hoa, giữ vai trò then chốt trong hoạch định đường lối, thể chế hóa chủ trương và tổ chức thực thi các chính sách công nhằm hiện thực hóa mục tiêu phát triển quốc gia. Chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ chiến lược là yếu tố trực tiếp chi phối sự ổn định của thể chế chính trị, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị nhà nước, đồng thời quyết định mức độ linh hoạt, năng lực thích ứng của hệ thống chính trị trước những biến đổi của môi trường quốc tế. Do đó, nghiên cứu vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

Ở Trung Quốc, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển quốc gia, gắn liền với tiến trình cải cách thể chế, hiện đại hóa bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, trước năm 1978, do những biến động trong thời kỳ “Cách mạng văn hóa”, nhiều cán bộ lãnh đạo có năng lực chuyên môn và kinh nghiệm quản lý bị loại khỏi hệ thống chính trị; cơ chế đánh giá, tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược bộc lộ nhiều bất cập, thiếu tính khoa học và ổn định. Thực trạng đó làm suy giảm nghiêm trọng chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược, ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực quản trị quốc gia và hiệu quả điều hành của bộ máy nhà nước. Trong bối cảnh đó, yêu cầu cải cách toàn diện công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược vững mạnh về chính trị, giỏi về chuyên môn, có năng lực lãnh đạo, quản lý trở thành nhiệm vụ cấp thiết nhằm tái cấu trúc năng lực quản trị quốc gia, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Nhận thức rõ vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ chiến lược, Đảng Cộng sản (ĐCS) Trung Quốc xác định xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với sự nghiệp cải cách mở cửa. Trên cơ sở đó, ĐCS Trung Quốc từng bước đổi mới tư duy, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đánh giá cán bộ chiến lược theo hướng công khai, khoa học và hiệu quả gắn với yêu cầu thực tiễn. Nhờ những cải cách đồng bộ, có hệ thống, Trung Quốc từng bước xây dựng được đội ngũ cán bộ chiến lược có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao, tư duy đổi mới

và năng lực tổ chức thực tiễn đáp ứng yêu cầu của thời kỳ cải cách mở cửa. Đội ngũ cán bộ chiến lược trở thành lực lượng nòng cốt trong việc hoạch định, tổ chức thực hiện các chủ trương lớn của Đảng, Nhà nước, góp phần nâng cao hiệu lực quản trị quốc gia, giữ vững ổn định chính trị, củng cố vai trò cầm quyền của ĐCS Trung Quốc, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế - xã hội.

Gần 50 năm cải cách mở cửa, Trung Quốc đạt được những kết quả quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược: Hệ thống cơ chế, chính sách về tuyển chọn, đào tạo, đánh giá, đề bạt, giám sát cán bộ chiến lược được điều chỉnh theo hướng chuẩn hóa, công khai, minh bạch; chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược được nâng cao, góp phần củng cố năng lực lãnh đạo của ĐCS Trung Quốc, tạo nền tảng nhân sự chiến lược vững chắc phục vụ cho việc hoạch định, tổ chức thực hiện các mục tiêu phát triển quốc gia, đưa Trung Quốc vươn lên trở thành cường quốc kinh tế lớn thứ hai thế giới. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa còn một số hạn chế, bất cập: Quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ chiến lược thiếu tính cạnh tranh và minh bạch; cơ chế giám sát quyền lực chưa hiệu quả, khả năng kiểm soát quyền lực chưa toàn diện; công tác đánh giá cán bộ trong một số trường hợp còn mang tính hình thức; xu hướng tập trung quyền lực ở một số cán bộ chiến lược làm gia tăng nguy cơ cá nhân hóa quyền lực, ảnh hưởng đến hiệu quả vận hành của hệ thống chính trị... Do đó, nghiên cứu toàn diện việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa có ý nghĩa quan trọng nhằm làm rõ cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn và thực trạng, qua đó rút ra những bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo đối với nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam.

Ở Việt Nam, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược “đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” được xác định là “nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng” [22, tr. 54], là nhân tố quyết định thành công của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [38, tr. 309]; “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” [38, tr. 280], đồng thời khẳng định xây dựng đội ngũ cán

bộ chiến lược là yếu tố then chốt, quyết định khả năng lãnh đạo, định hướng và tổ chức thực hiện các mục tiêu chiến lược của đất nước. Trong gần một thế kỷ lãnh đạo cách mạng, ĐCS Việt Nam luôn xác định công tác cán bộ là trọng tâm, then chốt của then chốt. Đặc biệt, trong bối cảnh Việt Nam vừa đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng, vừa phải ứng phó linh hoạt với những biến động địa chính trị toàn cầu, đội ngũ cán bộ chiến lược càng phải đáp ứng các yêu cầu cao về tư tưởng chính trị vững vàng, năng lực lãnh đạo, tư duy đổi mới và tầm nhìn chiến lược. Tuy nhiên, thực tiễn xây dựng cán bộ chiến lược ở Việt Nam còn một số hạn chế, bất cập trong phát hiện, quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ; đặc biệt tình trạng suy thoái đạo đức, tham nhũng, tiêu cực ở một bộ phận cán bộ chiến lược chưa được ngăn chặn triệt để. Những hạn chế này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nghiên cứu, tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế. Trung Quốc là quốc gia có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam về thể chế chính trị, mô hình Đảng cầm quyền, cơ cấu tổ chức bộ máy và cơ chế quản lý cán bộ. Trải qua gần 50 năm cải cách mở cửa, Trung Quốc có nhiều kinh nghiệm phong phú về xây dựng, đào tạo, quy hoạch, luân chuyển và đánh giá cán bộ chiến lược. Vì vậy, nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa không chỉ làm rõ những vấn đề lý luận về công tác cán bộ, mà còn cung cấp những giá trị tham khảo quan trọng cho Việt Nam, góp phần hoàn thiện đường lối, chính sách cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế sâu rộng.

Vì vậy, tác giả lựa chọn nghiên cứu đề tài “*Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách, mở cửa và giá trị tham khảo cho Việt Nam*” làm luận án tiến sĩ, chuyên ngành Chính trị học.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Luận án làm rõ cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn và thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa, từ đó chỉ ra những giá trị tham khảo cho Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Một là, tổng quan và đánh giá các công trình nghiên cứu của các học giả quốc tế và Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa; đồng thời chỉ ra những khoảng trống mà luận án cần tiếp tục nghiên cứu làm rõ.

Hai là, phân tích, làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa.

Ba là, phân tích, đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, từ đó rút ra một số kinh nghiệm.

Bốn là, làm rõ bối cảnh, những yêu cầu đặt ra trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay; phân tích những giá trị tham khảo từ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc đối với Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về nội dung*: Luận án nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa. Trong đó, tập trung vào một số nội dung cốt lõi như: Hoàn thiện cơ chế, chính sách; xây dựng tiêu chuẩn, điều kiện và cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược; công tác tuyển chọn, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản trị quốc gia; đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ chiến lược; quản lý, đánh giá, kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ chiến lược. Trên cơ sở đó, luận án phân tích một số vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược như: Mức độ tập trung dân chủ và tính công khai, minh bạch trong tuyển chọn, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ chiến lược; những biểu hiện cục bộ địa phương, khép kín trong công tác cán bộ, cùng những hạn chế, thách thức nảy sinh trong quá trình thể chế hóa và tổ chức thực hiện. Từ đó, làm rõ giá trị tham khảo đối với Việt Nam trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược hiện nay (bao gồm cả những kinh

nghiệm tích cực có thể vận dụng và hạn chế cần nhận diện, điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn Việt Nam).

- *Về thời gian*: Luận án xác định phạm vi nghiên cứu từ năm 1978 đến năm 2025. Năm 1978 gắn với Hội nghị Trung ương 3 (khóa XI) của ĐCS Trung Quốc, mở ra tiến trình cải cách mở cửa¹, đặt nền móng cho những điều chỉnh quan trọng trong công tác cán bộ. Từ đó đến nay, sự phát triển của Trung Quốc diễn ra theo một tiến trình liên tục, từ thời kỳ cải cách mở cửa sang giai đoạn phát triển mới. Đặc biệt, từ sau Đại hội XIX (năm 2017), ĐCS Trung Quốc chính thức xác lập đường lối phát triển đất nước trong “thời đại mới” đánh dấu sự chuyển biến quan trọng về tư duy, mô hình phát triển, với trọng tâm là phát triển toàn diện, đẩy mạnh hiện đại hóa, từng bước hoàn thiện hệ thống quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu lực và hiệu quả. Trên cơ sở đó, phạm vi thời gian từ năm 1978 đến năm 2025 được luận án tiếp cận như một tiến trình phát triển liên tục, bao quát cả giai đoạn cải cách mở cửa và giai đoạn phát triển trong “thời đại mới”, qua đó phản ánh đầy đủ sự vận động, phát triển cả về mục tiêu, nội dung, phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

- *Về không gian*: Đề tài được triển khai trong phạm vi nghiên cứu tại Trung Quốc, tập trung vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao thuộc Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Quốc vụ viện, các Bộ, Ủy ban Trung ương (từ Thứ trưởng và tương đương trở lên) và cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (từ cấp Phó Bí thư Tỉnh ủy/Thành ủy, Phó Chủ tịch chính quyền tỉnh/thành phố trở lên). Mặc dù, trong các văn kiện của ĐCS Trung Quốc không trực tiếp sử dụng thuật ngữ “cán bộ chiến lược”, song nội hàm của khái niệm này được thể hiện thông qua các thuật ngữ như: “Cán bộ lãnh đạo, “cán bộ lãnh đạo có tố chất cao”, “cán bộ chủ chốt”, “cán bộ cấp cao”. Việc luận án sử dụng khái niệm “cán bộ chiến lược” không phải là sự Việt hóa, mà nhằm xây dựng một thuật ngữ thống nhất,

¹ Cụm từ ‘cải cách, mở cửa’ ở tên đề tài được sử dụng theo cách diễn đạt quen dùng trong nhiều công trình nghiên cứu ở Việt Nam, về bản chất tương ứng với thuật ngữ ‘改革开放’ trong văn kiện chính thức của Trung Quốc, chỉ một chỉnh thể thống nhất về đường lối cải cách mở cửa từ năm 1978 đến nay. Dấu phẩy chỉ mang tính ngắt nhịp trong tiếng Việt, không hàm ý tách biệt thành hai giai đoạn hay hai quá trình độc lập.

mang tính khái quát, chuẩn hóa, khoa học, tạo cơ sở phân tích toàn diện việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa và rút ra một số kinh nghiệm có giá trị tham khảo đối với Việt Nam.

4. Cơ sở lý luận, phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được thực hiện dựa trên cơ sở thế giới quan duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác, được vận dụng phát triển trong thực tiễn Trung Quốc thông qua quá trình “Trung Quốc hóa chủ nghĩa Mác”. Trên cơ sở đó, lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của ĐCS Trung Quốc được hoàn thiện qua các giai đoạn lịch sử, gắn với hệ tư tưởng của Mao Trạch Đông, lý luận Đặng Tiểu Bình và tư tưởng của Tập Cận Bình về CNXH đặc sắc Trung Quốc thời đại mới. Bên cạnh đó, luận án còn vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, quan điểm của ĐCS Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế. Theo đó, “đội ngũ cán bộ chiến lược” được hiểu là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cao của Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị, bao gồm: Đội ngũ cán bộ chiến lược trong Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Quốc hội, Chính phủ và cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương (từ Phó Bí thư Tỉnh ủy/Thành ủy, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh/thành phố trở lên), giữ vai trò nòng cốt trong hoạch định đường lối, chính sách và định hướng phát triển quốc gia. Đối chiếu với Trung Quốc, mặc dù ĐCS Trung Quốc không chính thức sử dụng thuật ngữ “cán bộ chiến lược”, song nội hàm có thể quy chiếu tương đương với các khái niệm: “Cán bộ lãnh đạo”, “cán bộ cấp cao”, “cán bộ chủ chốt”, cán bộ lãnh đạo có tố chất cao”. Đây là lực lượng giữ vai trò then chốt trong hoạch định và tổ chức thực hiện các chiến lược phát triển quốc gia, bao gồm: Đội ngũ cán bộ trong Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Quốc vụ viện, các Bộ, Ủy ban Trung ương (từ Thứ trưởng và tương đương trở lên) và cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (từ phó Bí thư Tỉnh ủy/Thành ủy, Phó Chủ tịch tỉnh/thành phố trở lên). Ngoài ra, luận án còn tiếp cận vấn đề nghiên cứu trên cơ sở các lý thuyết hiện đại như: Lý thuyết phát triển nguồn nhân lực, lý thuyết về nhân tài chất lượng cao và các quan điểm về quản trị công, qua đó góp phần

làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng kết hợp linh hoạt nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau phù hợp với từng nội dung nhằm bảo đảm tính toàn diện, khách quan và độ tin cậy trong quá trình phân tích, xử lý các vấn đề nghiên cứu. Cụ thể, các phương pháp được sử dụng bao gồm:

Phương pháp lịch sử: được sử dụng để phục dựng, mô tả việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

Phương pháp logic: sử dụng để xuyên chuỗi các sự kiện, phân tích, đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa, bước đầu rút ra một số kinh nghiệm.

Phương pháp nghiên cứu liên ngành: sử dụng kết quả nghiên cứu của các ngành khác trong khoa học xã hội để bổ sung, làm rõ những nội dung liên quan đến đề tài luận án.

Phương pháp phân tích: được sử dụng để phân tích, hệ thống hóa các tài liệu có sẵn, khảo sát tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, trên cơ sở đó hình thành khung lý luận và định hướng nghiên cứu tiếp theo.

Phương pháp so sánh: khi nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, luận án tiến hành đối chiếu với các giai đoạn trước đó, đồng thời so sánh ở một mức độ nhất định với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam, qua đó rút ra những kinh nghiệm có giá trị tham khảo.

Ngoài ra, luận án còn sử dụng các phương pháp khác như: phương pháp mô tả, thống kê,... để làm rõ việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, từ đó đưa ra các nhận xét, đánh giá khách quan, khoa học.

5. Đóng góp mới của luận án

- Luận án góp phần làm rõ cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, qua đó góp phần bổ sung và hoàn thiện khung lý thuyết nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong bối cảnh cải cách mở cửa.

- Luận án phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, từ đó làm rõ nội dung, phương thức, đặc trưng nổi bật, cùng những kết quả đạt được và hạn chế trong thực tiễn triển khai.

- Trên cơ sở tổng kết thực tiễn và phân tích kinh nghiệm của Trung Quốc, luận án rút ra giá trị tham khảo đối với Việt Nam trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược hiện nay, góp phần cung cấp thêm luận cứ khoa học cho việc hoạch định chủ trương, chính sách trong công tác cán bộ.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa về lý luận

Luận án góp phần bổ sung cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, từ đó, nghiên cứu giá trị tham khảo cho Việt Nam.

6.2. Ý nghĩa về thực tiễn

- Luận án cung cấp giá trị tham khảo cho Việt Nam trong hoạch định chính sách, hoàn thiện cơ chế về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

- Kết quả của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo phục vụ nghiên cứu, giảng dạy, hoạch định chính sách trong công tác cán bộ, hành chính công và khoa học chính trị.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục công trình khoa học của tác giả đã công bố liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án có kết cấu 4 chương, 8 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Các công trình liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa

Trong tiến trình cải cách mở cửa, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được ĐCS Trung Quốc xác định là một trong những nhiệm vụ then chốt nhằm nâng cao năng lực cầm quyền, bảo đảm hiệu quả quản trị quốc gia, duy trì ổn định chính trị, phát triển kinh tế - xã hội. Với vị trí trung tâm trong hệ thống lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, đội ngũ cán bộ chiến lược không chỉ là chủ thể hoạch định và tổ chức thực hiện đường lối, chính sách mà còn trực tiếp ảnh hưởng đến sự phát triển của đất nước trong dài hạn. Chính vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trở thành chủ đề thu hút sự quan tâm rộng rãi của giới nghiên cứu Trung Quốc và quốc tế. Các công trình nghiên cứu liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc được công bố khá phong phú dưới nhiều hình thức như: sách chuyên khảo, sách tham khảo, bài báo khoa học, luận án... tập trung làm rõ một số nội dung sau:

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về vị trí, vai trò, đặc điểm, cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Đội ngũ cán bộ chiến lược giữ vai trò quan trọng trong việc hoạch định đường lối, tổ chức thực hiện các quyết sách phát triển dài hạn của Đảng và Nhà nước. Đây là lực lượng trực tiếp tham gia vào quá trình ra quyết định ở tầm chiến lược, bảo đảm sự đúng đắn của đường lối và chuyển hóa mục tiêu chiến lược thành hành động cụ thể. Đồng thời, giữ vai trò cầu nối giữa tư duy chiến lược, thực tiễn quản trị, góp phần duy trì ổn định chính trị, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Chính vì vậy, đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc sớm trở thành đối tượng nghiên cứu được các nhà khoa học quan tâm trên nhiều lĩnh vực như: khoa học chính trị, khoa học quản lý và xây dựng Đảng... với nhiều nội dung, cụ thể:

Thứ nhất, nghiên cứu về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ chiến lược

Trong các nghiên cứu quốc tế, nhất là trong khoa học quản trị và lãnh đạo, các nhà khoa học thường sử dụng các thuật ngữ tương đương như: “*strategic leaders*”,

“*senior executives*” hoặc “*top management team*” để chỉ cán bộ (hay lãnh đạo) chiến lược là những cán bộ giữ vị trí cấp cao của hệ thống chính trị, giữ vai trò hoạch định chiến lược và có tầm ảnh hưởng đến sự phát triển của quốc gia. Trong nghiên cứu “*Strategic Leadership*” (Lãnh đạo chiến lược), tác giả Shenghui Ma và Renate Kratochvil [126] cho rằng cán bộ chiến lược không chỉ là người ra quyết định cấp cao theo chức danh, mà còn là người điều phối hành động, lan tỏa giá trị và văn hóa tổ chức, gắn kết chiến lược dài hạn với hoạt động hàng ngày. Lãnh đạo chiến lược là hiện tượng xã hội và tổ chức, chịu ảnh hưởng bởi bối cảnh văn hóa, thể chế và quyền lực. Vai trò của đội ngũ này vừa mang tính quản trị, vừa mang tính xã hội, đồng thời có thể thúc đẩy hiệu quả hoặc bảo vệ quyền lực trong tổ chức.

Cùng với cách tiếp cận trên, các tác giả Aullah Odhiambo Collins Willis, Godfrey Kinyua và Anne Muchemi trong bài viết “*Strategic Leadership as an Antecedent of Competitive Advantage*” (Lãnh đạo chiến lược như tiền đề của lợi thế cạnh tranh) [86] cho rằng cán bộ lãnh đạo chiến lược không chỉ thực hiện các chức năng quản lý cấp cao, mà còn là khả năng định hướng dài hạn, xử lý các vấn đề trọng yếu trong môi trường kinh doanh, xây dựng lợi thế cạnh tranh dựa trên năng lực cốt lõi của tổ chức. Lãnh đạo chiến lược là một hiện tượng tổ chức quản trị, chịu ảnh hưởng bởi bối cảnh toàn cầu, công nghệ, xã hội, nhân khẩu học và các yếu tố đạo đức, pháp lý. Vai trò của đội ngũ này vừa mang tính chiến lược, vừa mang tính quản trị và có thể quyết định hiệu quả kinh doanh hoặc ảnh hưởng đến sự tồn vong của quốc gia. Mặc dù có sự khác nhau về cách tiếp cận vấn đề, song các nhà nghiên cứu đều nhấn mạnh đội ngũ cán bộ chiến lược là những cán bộ ở vị trí lãnh đạo cấp cao trong hệ thống chính trị, giữ vai trò quyết định trong hoạch định chiến lược phát triển quốc gia.

Nghiên cứu về vai trò của đội ngũ cán bộ chiến lược, tác giả Jingnan Liu với công trình “*Selection of China’s Top Leadership Cadre: The Roles of Supreme Leaders, Factional Networks, and Candidate Attributes*” (Quá trình lựa chọn đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao của Trung Quốc: Vai trò của các nhà lãnh đạo tối cao, mạng lưới phe phái và thuộc tính của ứng viên) [99] tập trung làm rõ vai trò của đội ngũ cán bộ chiến lược, ảnh hưởng của mạng lưới phe phái và đặc điểm cá nhân của cán bộ. Tác

giả khẳng định các cán bộ chiến lược của Trung Quốc có ảnh hưởng đến việc hình thành cơ cấu nhân sự trong hệ thống chính trị. Đồng thời, làm rõ vai trò quan trọng của mạng lưới phe phái trong việc phân bổ, luân chuyển cán bộ nhằm cân bằng quyền lực nội bộ, giữ vững ổn định chính trị. Nghiên cứu phân tích các yếu tố như: năng lực, kinh nghiệm, thành tích công tác hay mức độ trung thành của cán bộ có ý nghĩa quan trọng trong quá trình lựa chọn và thăng tiến. Ngoài ra, tác giả còn nhấn mạnh sự tương tác phức tạp giữa ba yếu tố trên, qua đó lý giải toàn diện cơ chế, chính sách trong công tác cán bộ của Trung Quốc, đồng thời cung cấp khung lý luận quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu cải cách mở cửa.

Cùng hướng nghiên cứu trên, tác giả Trùng Khánh Dur và Phùng Trị trong nghiên cứu “*Các yêu cầu cơ bản của thể hệ lãnh đạo thứ ba đối với cán bộ cao cấp*” [162] khẳng định đội ngũ cán bộ cấp cao của ĐCS Trung Quốc giữ vai trò trung tâm trong năng lực lãnh đạo và tính tiên tiến của toàn Đảng, đồng thời chất lượng của lực lượng này quyết định hiệu quả công tác xây dựng Đảng. Theo quan điểm của thể hệ lãnh đạo thứ ba, cán bộ cấp cao phải là những cán bộ có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ thành thạo, đồng thời là những chính trị gia giỏi, trung thành với chủ nghĩa Mác, tư tưởng Mao Trạch Đông và con đường XHCN đặc sắc Trung Quốc, có khả năng lãnh đạo, quản lý Nhà nước. Do đó, cán bộ phải nâng cao năng lực lý luận, gắn lý luận với thực tiễn, nghiên cứu, tổng kết kinh nghiệm để phát triển tư duy lãnh đạo, giữ vững lập trường, tuân thủ kỷ luật, phát huy truyền thống tốt đẹp của Đảng, nêu gương trong phòng, chống tham nhũng. Đồng thời, thể hệ lãnh đạo thứ ba nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát hiện, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ trẻ, tạo điều kiện để lực lượng kế cận trưởng thành và duy trì sức sống của Đảng.

Tác giả Điền Khôn với bài viết “*Về vai trò lãnh đạo của đội ngũ cán bộ cấp cao của Đảng trong những thời điểm then chốt, khẩn trương và nguy cấp trong lịch sử 100 năm của Đảng*” [172] khẳng định vai trò lãnh đạo then chốt của các cán bộ cấp cao trong lịch sử 100 năm của ĐCS Trung Quốc, họ là lực lượng lãnh đạo chủ chốt, đóng vai trò trụ cột trong việc thúc đẩy cách mạng, quản lý quốc gia và vượt qua những thời khắc khó khăn, nguy cấp. Nghiên cứu còn chỉ ra các yếu tố giúp cán

bộ phát huy hiệu quả nhiệm vụ hoạch định chiến lược, tổ chức lãnh đạo, gồm: giữ vững lập trường, tư tưởng, liêm khiết, tiên phong, gương mẫu, thẳng thắn, thường xuyên bám sát thực tiễn, dựa vào nhân dân. Trên cơ sở đó, tác giả rút ra những bài học kinh nghiệm, nhấn mạnh về việc nâng cao năng lực dự đoán rủi ro, giải quyết vấn đề, thực hiện “hai bảo vệ” và giữ gìn liêm khiết nhằm bảo đảm sức mạnh lãnh đạo, năng lực tổ chức, sự ổn định chính trị của Đảng.

Thứ hai, nghiên cứu về đặc điểm, cơ cấu của đội ngũ cán bộ chiến lược

Bên cạnh việc khẳng định vị trí, vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ chiến lược trong hệ thống chính trị và sự phát triển của quốc gia, tác giả Shi Chen trong công trình nghiên cứu “*The Chinese Technocratic Leadership: A Case Study of the Municipal Leadership of Shanghai in the Reform Era*” (Đội ngũ lãnh đạo Trung Quốc: Nghiên cứu trường hợp về đội ngũ lãnh đạo thành phố Thượng Hải trong thời kỳ cải cách) [124] tập trung phân tích về thành phần và đặc điểm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo tại Thượng Hải (Trung Quốc) từ giữa những năm 1980. Nghiên cứu làm rõ sự thay đổi căn bản của đội ngũ cán bộ lãnh đạo thời Mao sang một thể hệ lãnh đạo mới với trình độ học vấn và chuyên môn cao, tư duy hiện đại, tinh thần dân tộc và khả năng thúc đẩy cải cách. Thể hệ cán bộ lãnh đạo này vừa là các chuyên gia, vừa là nhà chiến lược trong hoạch định và triển khai chính sách phát triển kinh tế - xã hội phù hợp với tiến trình cải cách mở cửa. Thông qua việc phân tích đặc điểm của sáu cán bộ chủ chốt của Thượng Hải và khảo sát các trường hợp nghiên cứu điển hình trong các lĩnh vực như: quy hoạch đô thị, tái thiết thành phố, chính sách nhà ở, tác giả khẳng định đội ngũ cán bộ lãnh đạo là lực lượng trung tâm trong việc hoạch định, thực thi đường lối cải cách, đổi mới của Trung Quốc.

Nghiên cứu về cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, ở góc độ cạnh tranh quyền lực cấp cao, tác giả Li Cheng trong bài viết “*The battle for China’s top nine leadership posts*” (Cuộc chiến giành chín vị trí lãnh đạo cấp cao của Trung Quốc) [111] phân tích cuộc cạnh tranh vào chín vị trí lãnh đạo cao nhất trong Bộ Chính trị Trung Quốc, từ đó làm rõ cấu trúc phe phái như “Thái tử đảng”, “Đoàn phái”, cơ chế cân bằng bằng vùng miền, độ tuổi, kinh nghiệm công tác và quy tắc “thất thượng

bát hạ” trong bố trí nhân sự cấp cao của Trung Quốc. Trên cơ sở đó, tác giả khẳng định cơ cấu đội ngũ cán bộ của Trung Quốc được duy trì ổn định, vừa bảo đảm về thể chế, giữ vững ổn định chính trị, vừa thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội.

Bên cạnh đó, nhóm tác giả Geng Shu, Zhong, Lingna, Pang Baoqing trong bài viết “*Distinguishing the political rankings of China's provincial leaders*” (Tiêu chí xếp hạng cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở Trung Quốc) [104] tập trung phân tích các thứ bậc trong hệ thống chính trị và tiêu chí xếp hạng cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở Trung Quốc. Các tác giả chỉ ra rằng việc xác định cán bộ cấp chiến lược ở Trung Quốc không chỉ dựa trên chức vụ, mà còn phụ thuộc vào thứ bậc trong hệ thống chính trị, vị trí trong Ban Chấp hành trung ương, khả năng tiếp cận quyền lực, khả năng tham gia hoạch định chính sách quốc gia. Điều này phản ánh đặc trưng trong cơ cấu của đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc có sự phân tầng chặt chẽ, vận hành theo nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ và được đặt trong cấu trúc quyền lực tập trung.

Thứ ba, nghiên cứu về các yếu tố, con đường thăng tiến của đội ngũ cán bộ chiến lược

Tác giả Cheng Li trong công trình nghiên cứu “*China's Leaders: The New Generation*” [90] tập trung phân tích về đặc điểm xã hội, con đường sự nghiệp và định hướng tư tưởng của đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc, nhấn mạnh sự đa dạng của thể hệ cán bộ lãnh đạo ở Trung Quốc trưởng thành trong “Cách mạng văn hóa” so với các thế hệ cán bộ ở thời kỳ trước về trải nghiệm cá nhân, mức độ gắn kết chính trị, niềm tin ý thức hệ và nền tảng nghề nghiệp. Đồng thời, chỉ ra những căng thẳng xã hội giữa lớp lãnh đạo mới nổi và thế hệ cán bộ thời Mao, trong bối cảnh thất nghiệp gia tăng, cùng những bất mãn chính trị. Trên cơ sở đó, Cheng Li đưa ra nhận định rằng thế hệ lãnh đạo mới có khả năng hiểu biết sâu sắc hơn về nhu cầu và kỳ vọng của xã hội, qua đó gia tăng trách nhiệm đối với nhân dân, tạo tiền đề cho tiến trình dân chủ hóa ở Trung Quốc.

Ở hướng tiếp cận khác, Mirić, Siniša trong nghiên cứu “*Social Stability and Promotion in the Communist Party of China*” (Ổn định xã hội và thăng tiến trong Đảng Cộng sản Trung Quốc) [116] phân tích rõ cơ chế thăng tiến trong đội ngũ cán

bộ chiến lược. Tác giả lập luận rằng duy trì ổn định xã hội, cụ thể là khả năng kiểm soát, hạn chế các cuộc biểu tình, nhất là biểu tình của người lao động trở thành một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá, đề bạt cán bộ. Trong hệ thống chính trị Trung Quốc, nơi không có cạnh tranh bầu cử đa đảng, con đường thăng tiến duy nhất là thông qua nội bộ Đảng. Qua phân tích dữ liệu từ năm 2003 đến năm 2017, tác giả cho thấy sự khác biệt trong tiêu chí đánh giá đối với các vị trí chủ chốt: Tỉnh trưởng thường được xem xét thăng chức dựa trên thành tích phát triển kinh tế, trong khi Bí thư Tỉnh ủy được đánh giá cao hơn ở năng lực kiểm soát bất ổn xã hội. Những cán bộ thể hiện khả năng duy trì trật tự xã hội hiệu quả sẽ có nhiều cơ hội được đề bạt vào các vị trí cao hơn, kể cả trong Bộ Chính trị.

Cùng với hướng tiếp cận về cách thức thăng tiến của cán bộ lãnh đạo ở Trung Quốc, tác giả Don S.Lee và Paul J.Schule trong nghiên cứu “*Testing the “China Model” of Meritocratic Promotions: Do Democracies Reward Less Competent Ministers than Autocracies?*” (Kiểm định “Mô hình Trung Quốc” về thăng tiến dựa trên năng lực: Liệu các nền dân chủ có bổ nhiệm cán bộ kém năng lực hơn so với chế độ chuyên chế) [95] tiến hành kiểm định thực nghiệm về “thăng tiến theo năng lực” trong mô hình chính trị Trung Quốc, đồng thời so sánh với các quốc gia khác trong quá trình tuyển chọn, bổ nhiệm và khen thưởng cán bộ chiến lược. Nhóm tác giả còn phân biệt năng lực chuyên môn được đo lường thông qua trình độ học vấn, năng lực chính trị được thể hiện qua mức độ ảnh hưởng, sự hiện diện trên truyền thông, từ đó, đưa ra giả thuyết: các nền dân chủ thường ưu tiên những Bộ trưởng có năng lực chính trị nhằm đáp ứng yêu cầu vận động công chúng và duy trì quyền lực thông qua bầu cử; trong khi mô hình Trung Quốc nhấn mạnh năng lực chuyên môn và hạn chế với việc thăng tiến của các cá nhân có ảnh hưởng chính trị mạnh, nhằm bảo đảm sự ổn định trong cấu trúc quyền lực. Thông qua khảo sát định lượng từ 9 quốc gia Đông Á trong giai đoạn (2005-2016), nghiên cứu khẳng định năng lực chuyên môn là tiêu chí quyết định trong cơ chế thăng tiến của đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc, còn năng lực chính trị là yếu tố chủ đạo trong các nền dân chủ. Đồng thời, nghiên cứu cho thấy các cán bộ có uy tín và tầm ảnh hưởng ở Trung Quốc có xu hướng hạn chế sự

thăng tiến của những cá nhân có tầm ảnh hưởng về chính trị nhằm duy trì trật tự trong hệ thống lãnh đạo.

Bên cạnh đó, tác giả Choi Eun Kyong trong bài viết “*Patronage and performance: factors in the political mobility of provincial leaders in Post-Deng China*” (Quan hệ bảo trợ và thành tích: Các yếu tố ảnh hưởng đến sự thăng tiến của cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở Trung Quốc thời kỳ hậu Đặng Tiểu Bình) [91] còn phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự thăng tiến của cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh của Trung Quốc thời kỳ hậu Đặng Tiểu Bình. Thông qua phương pháp định lượng, nghiên cứu trường hợp, tác giả chỉ ra hai yếu tố then chốt quyết định cơ hội thăng tiến gồm: quan hệ bảo trợ chính trị và thành tích trong lãnh đạo phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Trên cơ sở đó, tác giả nhấn mạnh đặc điểm nổi bật của cơ chế tuyển chọn cán bộ chiến lược ở Trung Quốc được dựa trên sự đánh giá về hiệu quả lãnh đạo trong thực tiễn và quan hệ chính trị.

Cùng hướng nghiên cứu về những con đường trưởng thành của đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong hệ thống chính trị một đảng cầm quyền, tác giả Lưu Quân Từ có bài viết “*Ba yếu tố có tính quy luật trong quá trình trưởng thành của cán bộ Đảng*” [175] làm rõ ba yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển và trưởng thành của đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc gồm: *Thứ nhất*, cán bộ chỉ có thể trưởng thành thực sự khi gắn chặt với sự nghiệp của Đảng và của cách mạng, nghĩa là, sự phát triển cá nhân phải thống nhất với sự phát triển của tập thể và lý tưởng cộng sản. *Thứ hai*, cán bộ cần phù hợp với yêu cầu của tổ chức Đảng và lợi ích của nhân dân, đây là điều kiện bảo đảm tính chính danh, hiệu lực, hiệu quả trong lãnh đạo. Tác giả khẳng định, nguyên tắc “tổ chức thừa nhận, quần chúng công nhận” là tiêu chí khoa học để đánh giá sự trưởng thành của cán bộ. *Thứ ba*, sự phát triển của cán bộ phải phù hợp với vị trí công tác, yêu cầu nhiệm vụ, đòi hỏi sự kết hợp giữa phẩm chất chính trị, năng lực thực tiễn và khả năng thích ứng trong môi trường lãnh đạo, quản lý phức tạp. Ngoài ra, tác giả làm rõ vai trò của Đảng trong phát hiện, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ chiến lược, trong đó đặc biệt coi trọng yếu tố thực tiễn, rèn luyện thông qua nhiệm vụ khó khăn và môi trường công tác đa dạng. Nghiên cứu góp phần lý giải quá trình

hình thành và phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược do Đảng lãnh đạo, đồng thời gọi mở nhiều bài học tham khảo cho các quốc gia có thể chế tương đồng, trong đó có Việt Nam.

Bên cạnh đó, tác giả Ngô Đình Đình trong công trình “*Nghiên cứu con đường trưởng thành của cán bộ lãnh đạo trẻ trong Đảng và Chính quyền*” [182] cũng làm rõ những đặc điểm chung cán bộ lãnh đạo trẻ của Đảng, đặc biệt là những người sinh từ năm 1970 trở đi, họ đều là những người có tầm nhìn rộng, đa dạng, đa chiều, song còn vấn đề về sự công bằng, tính hợp pháp và tính khoa học trong con đường phát triển của đội ngũ này. Để thúc đẩy sự phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo trẻ, nghiên cứu nhấn mạnh cần tạo ra một môi trường phát triển công bằng, tối ưu hóa phân bổ nguồn lực nhân tài, mở rộng con đường trưởng thành, làm sâu sắc thêm cải cách cơ chế tuyển chọn và đề bạt cán bộ, thay đổi giá trị nghề nghiệp từ “quan chức” sang “công chức”, thúc đẩy lập kế hoạch nghề nghiệp cho các nhà lãnh đạo trẻ của Đảng.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về cơ sở lý luận xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Đội ngũ cán bộ chiến lược giữ vai trò quan trọng trong hoạch định đường lối, tổ chức thực thi các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Chất lượng và cơ cấu của đội ngũ này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả quản trị quốc gia. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc được các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu, tiếp cận ở nhiều góc độ khác nhau với một số nội dung chủ yếu sau:

Một là, nghiên cứu về quan điểm, tư tưởng chỉ đạo của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược thời kỳ cải cách mở cửa

Ở nhóm này, các nhà nghiên cứu đều thống nhất khẳng định xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là nhiệm vụ cốt lõi của Đảng. Từ tư tưởng Mao Trạch Đông, lý luận Đặng Tiểu Bình, đến tư tưởng “Ba đại diện”, quan điểm “phát triển khoa học”, đặc biệt là tư tưởng Tập Cận Bình về CNXH đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới, xây dựng cán bộ chiến lược luôn được đặt ở vị trí trung tâm trong lý luận xây dựng Đảng cầm quyền, phản ánh mối quan hệ biện chứng giữa tư duy chính trị và thể chế trong quản trị quốc gia. Trong đó, có một số nghiên cứu tiêu biểu như: “*Trung Quốc tăng cường*

quản lý Đảng nghiêm minh, toàn diện” của tác giả Hương Minh [44] tập trung phân tích chủ trương, giải pháp của ĐCS Trung Quốc về xây dựng Đảng trong giai đoạn mới, với mục tiêu hiện thực hóa khát vọng trở thành cường quốc XHCN hiện đại. Đồng thời, nhấn mạnh nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ chất lượng cao, chuyên nghiệp, đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh “cán bộ lãnh đạo, đặc biệt là cán bộ cấp cao càng phải tăng cường rèn luyện tính Đảng, không ngừng nâng cao trình độ và năng lực chính trị” [44]. Để xây dựng được đội ngũ cán bộ chất lượng cao, ĐCS Trung Quốc đưa ra các biện pháp cụ thể: 1) Kiên trì nguyên tắc “Đảng quản lý cán bộ, kiên trì xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ đức và tài, trong đó chú trọng đạo đức, kiên trì tuyển chọn người tài rộng rãi; kiên trì lấy sự nghiệp là quan trọng, công bằng, chính nghĩa, thực hiện tiêu chuẩn tuyển chọn cán bộ tốt một cách thực chất; 2) Kiên trì tuyển chọn, sử dụng nhân tài đúng đắn, đề bạt, trọng dụng cán bộ với các tiêu chuẩn như xây dựng vững chắc “bốn ý thức”, “bốn tự tin”, kiên quyết bảo vệ quyền uy của Trung ương Đảng, quán triệt thực hiện toàn diện lý luận, đường lối, phương châm, chính sách của Đảng; 3) Chú trọng bồi dưỡng năng lực chuyên môn, tăng cường xây dựng năng lực cho đội ngũ cán bộ để thích nghi với yêu cầu phát triển của chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới; 4) Kiên trì kết hợp giữa quản lý nghiêm minh và ưu ái trọng dụng, giữa khích lệ và ràng buộc, hoàn thiện cơ chế đánh giá, sát hạch cán bộ... Đây là giải pháp căn bản để giữ vững kỷ luật Đảng, nâng cao bản lĩnh chính trị, năng lực chuyên môn, đồng thời làm trong sạch bộ máy chính trị, giữ vững niềm tin của nhân dân. Nghiên cứu có giá trị tham khảo về lý luận và thực tiễn sâu sắc góp phần nhận diện phương châm, nguyên tắc và công cụ ĐCS Trung Quốc sử dụng trong quản lý đội ngũ cán bộ chiến lược; cung cấp cơ sở để làm rõ các yếu tố bảo đảm tính bền vững trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

Phân tích những đổi mới trong định hướng phát triển của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ, tác giả Trần Ánh Tuyết trong nghiên cứu “*Về vấn đề xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII và gợi mở đối với Việt Nam*” [70] khẳng định tư tưởng của Tập Cận Bình về “quản lý Đảng nghiêm minh, toàn

diện” là nền tảng lý luận xuyên suốt, định hướng cho toàn bộ công tác cán bộ. Đặc biệt, nghiên cứu còn phân tích sâu việc chấn chỉnh đội ngũ cán bộ thông qua siết chặt kỷ luật, phòng chống tham nhũng, xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh, có đủ năng lực, phẩm chất để thực thi đường lối của Đảng. Đây là một trong những trọng tâm của công tác xây dựng Đảng nhằm nâng cao tính tiên phong và gương mẫu của cán bộ, đảng viên. Bên cạnh đó, tác giả đề xuất nhiều biện pháp cứng rắn để tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong Đảng, bảo đảm sự đoàn kết thống nhất, loại bỏ các yếu tố tiêu cực, suy thoái trong đội ngũ cán bộ. Bằng cách củng cố nội bộ, chấn chỉnh đội ngũ, siết chặt kỷ luật, ĐCS Trung Quốc luôn nỗ lực nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý đất nước. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đưa ra những gợi mở đối với Việt Nam trong việc đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, xây dựng, chỉnh đốn đội ngũ cán bộ trong bối cảnh hiện nay.

Tiếp tục nghiên cứu định hướng của ĐCS Trung Quốc về công tác cán bộ, tác giả Phạm Thị Hoàng Hà, Nguyễn Văn Quyết với nghiên cứu “*Chủ nghĩa xã hội hiện thực trong thời đại ngày nay (trường hợp Trung Quốc qua Đại hội XIX của Đảng Cộng sản Trung Quốc)*” [35] khẳng định “cán bộ của Đảng là lực lượng trung kiên trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội”; “xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên môn chất lượng cao là yêu cầu tất yếu của công cuộc cải cách mở cửa của Trung Quốc” [35, tr. 132]; là một trong những trụ cột then chốt, cấu thành nên “tứ toàn” (toàn diện xây dựng Đảng, toàn diện cải cách, toàn diện pháp trị, toàn diện quản lý đất nước theo pháp luật). Vì vậy, Trung Quốc luôn siết chặt công tác quy hoạch, tuyển chọn, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ dựa trên các tiêu chuẩn rõ ràng, toàn diện bao gồm: trung thành tuyệt đối với Đảng, vững vàng về tư tưởng, kiên định với đường lối CNXH đặc sắc Trung Quốc; có khả năng thực thi nhiệm vụ, quản lý và điều hành hiệu quả các hoạt động của bộ máy Nhà nước; có phẩm chất đạo đức cách mạng, liêm khiết, gương mẫu.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu trên chưa có sự thống nhất về khái niệm “cán bộ chiến lược”, “xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược”, song các tác giả đều nhấn mạnh đội ngũ cán bộ chiến lược là một bộ phận cán bộ lãnh đạo cấp cao, giữ vị trí then chốt trong việc hoạch định, thực thi đường lối, chính sách, có phẩm chất chính trị vững

vàng, năng lực quản trị và khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển của Trung Quốc trong từng giai đoạn lịch sử. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để luận án kế thừa, phát triển và xây dựng hoàn chỉnh khái niệm liên quan đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc phù hợp với mục tiêu, phạm vi nghiên cứu.

Hai là, nghiên cứu về các nội dung cơ bản trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược

Các nội dung về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc được các nhà nghiên cứu quan tâm nhất gồm: Xây dựng phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong, năng lực tư duy chiến lược, năng lực lãnh đạo và quản trị hiện đại, xây dựng cơ cấu... Trong nghiên cứu *“The Case of Xi Jinping and the Mysterious Succession”* (Trường hợp của Tập Cận Bình và sự kế vị bí ẩn) [84], tác giả Alice Miller tập trung phân tích trường hợp kế vị của Tập Cận Bình nhằm làm rõ cơ chế chuyển giao quyền lực trong nội bộ ĐCS Trung Quốc. Đồng thời, phân tích các nội dung về xây dựng chính trị, tư tưởng, năng lực, từ đó làm rõ một số đặc điểm nổi bật trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc như: tính tập thể, sự thận trọng trong kế nhiệm và vai trò trung tâm của ĐCS Trung Quốc trong bổ nhiệm, kiểm soát nhân sự cấp cao.

Bên cạnh đó, tác giả Trần Tiểu Lâm trong bài viết *“Những luận điểm quan trọng của Tập Cận Bình về tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cao”* [173] làm rõ tám nội dung quan trọng trong tư tưởng của Tập Cận Bình về xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cao của Trung Quốc, gồm: (1) Xác định tầm quan trọng đặc biệt của cán bộ cấp cao đối với vai trò lãnh đạo, cầm quyền của Đảng; (2) Nhận diện và phân tích những hạn chế trong đội ngũ này về tư tưởng, đạo đức và hành vi; (3) Yêu cầu cán bộ cao cấp trở thành những nhà chính trị Mác-xít trình độ cao; (4) Nhấn mạnh vai trò gương mẫu, đi đầu của cán bộ trong mọi hoạt động của Đảng và xã hội; (5) Tăng cường xây dựng đội ngũ lãnh đạo trung ương, đặc biệt là Bộ Chính trị; (6) Đề cao tự giác rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức; (7) Xử lý nghiêm minh các vi phạm của cán bộ theo pháp luật; (8) Giao trách nhiệm dẫn dắt công tác xây dựng Đảng toàn diện cho cán bộ cấp cao. Qua đó, làm rõ khung lý luận xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ, tăng cường tính gương mẫu trong công tác

và thực tiễn. Bên cạnh đó, phản ánh xu hướng hiện đại hóa, minh bạch hóa và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao của Trung Quốc, góp phần cung cấp cơ sở lý luận quan trọng để đánh giá hiệu quả, hạn chế, kinh nghiệm trong thực tiễn quản lý cán bộ chiến lược của Đảng.

Nghiên cứu làm rõ tiêu chuẩn về cơ cấu trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, tác giả Viên Siêu và Long Tuyết Cương trong bài viết “*Thử bàn về chuyển đổi cơ cấu cán bộ đương đại Trung Quốc*” [228] khẳng định sự hình thành và phát triển của đội ngũ cán bộ chiến lược là kết quả tất yếu của quá trình chuyển đổi cơ cấu cán bộ đáp ứng yêu cầu lịch sử, chính trị mới của Trung Quốc, việc xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ không chỉ là vấn đề nhân sự, mà còn là yếu tố quyết định năng lực vận hành của thể chế chính trị. Bên cạnh đó, các tác giả còn làm rõ tầm quan trọng của xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ, nhấn mạnh đến tính liên tục và hiệu quả lãnh đạo. Hơn nữa, nghiên cứu còn phân tích làm rõ các tiêu chuẩn chính trị, trình độ tri thức, cơ cấu tuổi và năng lực công vụ của đội ngũ cán bộ. Trên cơ sở phân tích thực trạng cơ cấu cán bộ của Trung Quốc đương đại, các tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm tối ưu hóa cơ cấu đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu cải cách mở cửa, trong đó nhấn mạnh việc bồi dưỡng, sử dụng cán bộ chiến lược gắn với quá trình tái cấu trúc cơ cấu đội ngũ này theo hướng trẻ hóa, chuyên môn hóa, tri thức hóa và hiện đại hóa.

Ba là, nghiên cứu về nguyên tắc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Ở nhóm này, các nhà nghiên cứu tập trung làm rõ những nguyên tắc nền tảng mang tính định hướng, chi phối việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc. Đây là cơ sở lý luận để hoàn thiện thể chế, chính sách của công tác cán bộ. Tiêu biểu cho nhóm nghiên cứu này, tác giả John P. Burns trong bài viết “*Civil Service Reform in China*” (Cải cách công vụ ở Trung Quốc) [100] làm rõ nguyên tắc “Đảng lãnh đạo công tác cán bộ”, toàn bộ quá trình tuyển dụng, bổ nhiệm và quản lý công chức, bao gồm cả các vị trí lãnh đạo cấp cao đều nằm dưới sự kiểm soát của ĐCS Trung Quốc. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn phân tích toàn diện quá trình cải cách hệ thống công vụ của Trung Quốc nhằm hoàn thiện thể chế, thiết lập

các tiêu chí về tuyển chọn, đánh giá cán bộ minh bạch, từ đó tăng cường hiệu lực quản trị, củng cố tính chính danh của bộ máy nhà nước. Nghiên cứu chỉ rõ đặc điểm nổi bật của hệ thống công vụ Trung Quốc là sự đan xen chặt chẽ giữa Nhà nước và vai trò kiểm soát toàn diện của ĐCS Trung Quốc. Đặc biệt, cuộc cải cách năm 1993 đánh dấu mốc quan trọng khi Trung Quốc chuyển từ cơ chế tuyển dụng theo chỉ tiêu hành chính sang cạnh tranh công khai, góp phần nâng cao chất lượng đầu vào và trẻ hóa đội ngũ cán bộ. Ngoài ra, nghiên cứu còn chỉ ra những hạn chế khiến cuộc cải cách chưa đạt được hiệu quả, nhất là tình trạng tham nhũng, tiêu cực.

Ngoài ra, còn có một số nghiên cứu khác góp phần làm rõ cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc như: “*Những đột phá cơ bản trong tư duy phát triển của Đảng Cộng sản Trung Quốc*” của Nguyễn Kim Bảo (NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, 2011) tập trung phân tích những tư duy sai lầm trước cải cách mở cửa cản trở đến sự phát triển của Trung Quốc. Đồng thời, làm rõ những đột phá trong tư duy chính trị, đối ngoại, phát triển kinh tế, xây dựng văn hóa, xã hội, trong đó có tư duy về xây dựng đội ngũ cán bộ. Trên cơ sở đó làm rõ những tác động và những vấn đề gợi mở cho Việt Nam; “*Một số vấn đề lý luận và thực tiễn nổi bật của Trung Quốc trong 10 năm đầu thế kỷ 21*” của Đỗ Tiến Sâm (NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội, 2012) khái quát tình hình thế giới, khu vực và Trung Quốc cuối thế kỷ XX và 10 năm đầu thế kỷ XXI; làm rõ những vấn đề nổi bật về lý luận trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, đối ngoại, trong đó có phân tích những vấn đề về cải cách hành chính, xây dựng đội ngũ cán bộ, phòng, chống tham nhũng...; “*Những nét chính trong hệ thống lý luận và tư tưởng lãnh đạo của các thế hệ lãnh đạo Trung Quốc từ sau cải cách mở cửa*” của Phạm Đức Trung (Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, tập 29, số 1S, 2013, tr. 163-171) làm rõ sự kế thừa và phát triển trong hệ thống tư tưởng lãnh đạo của các thế hệ lãnh đạo Trung Quốc từ Đặng Tiểu Bình đến Hồ Cẩm Đào, qua đó chỉ ra logic phát triển nội tại của đường lối cải cách mở cửa; “*Cải cách thể chế chính trị Trung Quốc hai thập niên đầu thế kỷ 21*” của Nguyễn Xuân Cường (NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, 2018) phân tích tiến trình cải cách thể chế chính trị Trung Quốc trong hai thập niên đầu thế kỷ XXI, tập trung vào đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng,

cải cách bộ máy nhà nước, tăng cường pháp trị và nâng cao năng lực quản trị quốc gia; “*Tập Cận Bình - Tư tưởng CNXH đặc sắc Trung Quốc*” do Trường Đảng Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc (Nhà xuất bản Học viện Chính trị Quốc gia) (Sách dịch), Hà Nội, 2019) trình bày hệ thống nội dung cốt lõi của Tư tưởng Tập Cận Bình về chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới, làm rõ các quan điểm về phát triển, cải cách, xây dựng Đảng, đội ngũ cán bộ, quản trị quốc gia.

1.1.3. Các công trình nghiên cứu về phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Trong quá trình cải cách mở cửa, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là một trong những nhiệm vụ trọng yếu của ĐCS Trung Quốc. Xuất phát từ yêu cầu đó, nhiều công trình nghiên cứu tập trung làm rõ phương thức mà Trung Quốc sử dụng để hình thành, bồi dưỡng và quản lý đội ngũ cán bộ chiến lược. Các nghiên cứu này đi sâu phân tích về cơ chế tổ chức, quy trình lựa chọn và công cụ quản lý cán bộ, qua đó phản ánh cách thức Trung Quốc kết hợp giữa tiêu chuẩn chính trị và tiêu chí năng lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Nhìn chung, nhóm công trình này làm rõ các nội dung chủ yếu sau:

Thứ nhất, nghiên cứu về phương thức phát hiện nhân tài

Phát hiện nhân tài là cơ sở quan trọng cho việc tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược. Phương thức phát hiện nhân tài của Trung Quốc nhấn mạnh tính chủ động, hệ thống và đa kênh, kết hợp giữa đánh giá của tổ chức Đảng với việc sử dụng các tiêu chí về trình độ chuyên môn, thành tích công tác, tiềm năng phát triển để nhận diện nguồn cán bộ lãnh đạo trong tương lai. Theo hướng tiếp cận đó, công trình “*Nghiên cứu phát triển nhân tài nhân tài nữ trong lãnh đạo Đảng và chính quyền Trung Quốc thế kỷ XXI*” tác giả Cao Oánh [145] khẳng định phụ nữ là lực lượng xã hội quan trọng, tiềm năng lãnh đạo của họ nếu được khai thác hiệu quả sẽ góp phần tối ưu hóa cơ cấu cán bộ, thúc đẩy tiến bộ xã hội, mở rộng dân chủ và nâng cao chất lượng quản trị quốc gia. Tuy nhiên, do tác động của các yếu tố văn hóa truyền thống, cơ chế, chính sách và định kiến về nữ giới, đội ngũ cán bộ lãnh đạo nữ hiện còn hạn chế về số lượng, chất lượng, cơ hội phát triển. Trên cơ sở phân

tích khái niệm, nội hàm, đặc điểm và những lợi thế của cán bộ lãnh đạo nữ, tác giả tiến hành so sánh, đối chiếu với các mô hình phát triển cán bộ lãnh đạo nữ ở các quốc gia khác, qua đó làm nổi bật sự khác biệt trong tiếp cận vấn đề giữa Trung Quốc và các nước phương Tây. Trên cơ sở đó, xây dựng cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo nữ dựa trên tư tưởng Mác-xít về giải phóng phụ nữ, cùng các học thuyết hiện đại của phương Tây về quyền lực giới và bình đẳng giới. Nghiên cứu được đặt trong bối cảnh lịch sử và thực tiễn phát triển của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nữ trong suốt 90 năm hình thành, phát triển của ĐCS Trung Quốc, qua đó cho thấy mối quan hệ hữu cơ giữa tiến trình cách mạng của Đảng và sự trưởng thành của đội ngũ lãnh đạo nữ. Dựa trên phân tích thực trạng, nghiên cứu chỉ ra tỷ lệ cán bộ nữ trong hệ thống chính trị Trung Quốc có xu hướng tăng, song còn hạn chế ở các cấp lãnh đạo, đặc biệt là các vị trí cấp cao. Nguyên nhân của những hạn chế trên là do định kiến giới, cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm chưa bảo đảm công bằng, nặng về văn hóa chính trị truyền thống. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp xây dựng, phát triển đội ngũ lãnh đạo nữ trong thế kỷ XXI, trong đó nhấn mạnh đến việc hoàn thiện thể chế, cơ chế tuyển chọn, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ nữ nhằm bảo đảm cơ hội thăng tiến bình đẳng; nâng cao nhận thức xã hội về vai trò của phụ nữ trong lãnh đạo, tạo dựng môi trường chính trị - xã hội thuận lợi cho phụ nữ tham gia quản lý, điều hành; thiết lập cơ chế hỗ trợ, khuyến khích và giám sát việc thực hiện công bằng giới trong các lĩnh vực chính trị, công vụ.

Bên cạnh đó, công trình “*Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*” của Nguyễn Thu Phương [49] tập trung làm rõ quá trình hình thành, nội dung của chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ khi bắt đầu công cuộc cải cách mở cửa đến đầu thế kỷ XXI. Trên cơ sở làm rõ bối cảnh lịch sử, chính trị của Trung Quốc trước năm 1978 và những yêu cầu đặt ra đối với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, tác giả làm rõ các nội dung cốt lõi trong chiến lược nhân tài của Trung Quốc gồm: Cải cách giáo dục đại học, đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng nhân lực, chính sách đãi ngộ, thu hút chuyên gia Trung Quốc và quốc tế. Đồng thời, chỉ ra cơ chế thực hiện chiến lược, vai trò Đảng, Nhà nước Trung Quốc trong hoạch định, điều

phối chính sách nhân tài. Qua đó, cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược phục vụ công cuộc cải cách mở cửa.

Phân tích về chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay, bài viết “*Chiến lược nhân tài của Trung Quốc: Chuyển từ “chảy máu chất xám” sang “tuần hoàn chất xám”*” của Phan Tuấn Anh [1] tập trung vào quá trình chuyển đổi từ “chảy máu chất xám” sang “tuần hoàn chất xám” ở Trung Quốc theo từng giai đoạn nhằm thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội. Trong đó, giai đoạn 1987-2000, Trung Quốc triển khai chiến lược nhân tài theo định hướng của Đặng Tiểu Bình, tập trung vào việc mở rộng hệ thống giáo dục quốc dân, xây dựng các trường trọng điểm và đẩy mạnh chương trình gửi lưu học sinh ra nước ngoài; đồng thời, chú trọng vào việc phát hiện, tuyển chọn, sử dụng và khuyến khích nhân tài thông qua thi tuyển, đào tạo sau đại học, ưu tiên trọng dụng Hoa kiều, lưu học sinh trở về. Giai đoạn từ năm 2000 đến nay, chiến lược nhân tài cường quốc đánh dấu sự chuyển hướng chiến lược sang khuyến khích “tuần hoàn chất xám”, chủ động thu hút nhân tài trở về. Nhờ đó, Trung Quốc có nhiều nhân tài chủ chốt trên các lĩnh vực hoa học công nghệ, hàng không, sinh học... Tuy nhiên, những hạn chế về cơ sở hạ tầng, điều kiện làm việc, bất cập trong chính sách đãi ngộ và tâm lý thất vọng ở một số nhân tài trở về cũng tiềm ẩn nguy cơ tiếp tục “chảy máu chất xám” ở Trung Quốc. Trên cơ sở đó, tác giả rút ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng chính sách thu hút, quản lý và sử dụng nhân tài hiệu quả, kết hợp hội nhập quốc tế và cải cách trong nước.

Tổng hợp, so sánh về chính sách đào tạo, thu hút nhân tài của Trung Quốc, tác giả Đinh Thái Quang trong bài viết “*Kinh nghiệm về chính sách đào tạo, thu hút nhân tài của Trung Quốc*” [50] khẳng định Trung Quốc coi chiến lược phát triển nhân tài là then chốt trong sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và vai trò cầm quyền của Đảng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu làm rõ các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cho 6 nhóm nhân tài gồm: 1) Đội ngũ nhân tài của Đảng và Chính phủ; 2) Đội ngũ tài năng quản lý doanh nghiệp; 3) Đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp và kỹ thuật cao; 4) Đội ngũ tài năng có tay nghề cao (kỹ thuật viên và kỹ thuật viên cao cấp); 5) Nhóm tài năng thực tế nông thôn; 5) Đội ngũ nhân tài công tác xã hội. Về chính sách thu hút nhân

tài, Trung Quốc đề ra rất nhiều kế hoạch về tạo nguồn nhân tài, tuyển chọn nhân tài dựa trên năng lực, xây dựng chế độ đánh giá nhân tài, chế độ đãi ngộ, chế độ thăng tiến. Từ đó, tác giả đánh giá khách quan về hiệu quả chính sách đào tạo, thu hút nhân tài của Trung Quốc và đề xuất một số gợi mở cho công tác đào tạo, thu hút nhân tài ở Việt Nam, nhấn mạnh vấn đề tăng cường, nâng cao sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nhân tài, hoàn thiện cơ cấu tổ chức quản lý nhân tài của Đảng, Nhà nước; đẩy nhanh việc xây dựng hệ thống pháp luật về thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài; thu hút mạnh mẽ các tài năng cấp cao ở nước ngoài, tích cực cử cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài; nâng cao năng lực nguồn nhân lực, đổi mới phương thức đào tạo nhân tài; thu hút nhân tài Việt kiều ở nước ngoài...

Ngoài ra, còn có một số công trình nghiên cứu khác liên quan đến phương thức phát hiện nhân tài của Trung Quốc như: “*Trung Quốc với chiến lược phát triển nhân tài*” của tác giả Nguyễn Thị Phương và Chữ Bích Thu (Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc (3), 2006, tr. 54-63) phân tích toàn diện về quá trình hoạch định và thực thi chiến lược cường quốc nhân tài của Trung Quốc, trong đó tập trung vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ nhằm hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám”, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia; “*Đánh giá công tác phát triển nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay và một số kinh nghiệm đối với Việt Nam*” của Nguyễn Thu Phương (Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc (3), 2007, tr. 3-13) tập trung làm rõ các nội dung chính của chính sách nhân tài gồm: hoàn thiện thể chế, cơ chế quản lý nhân tài; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân tài trình độ cao, đặc biệt trong lĩnh vực khoa học - công nghệ và quản lý; cải cách cơ chế sử dụng, đãi ngộ theo hướng cạnh tranh, hiệu quả; đồng thời kết hợp phát triển nguồn nhân lực trong nước với thu hút nhân tài từ nước ngoài. Trên cơ sở làm rõ thực trạng công tác phát triển nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay; đồng thời, đánh giá khách quan những kết quả đạt được và hạn chế, từ đó rút ra một số kinh nghiệm đối với Việt Nam.

Thứ hai, nghiên cứu về tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Các nghiên cứu ở nhóm này tập trung phân tích cơ chế, quá trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược của Trung Quốc, qua đó thống nhất khái niệm, nội hàm

xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược; làm rõ sự kết hợp giữa tiêu chuẩn chính trị, năng lực chuyên môn và thành tích thực tiễn trong việc lựa chọn đội ngũ cán bộ chiến lược; đồng thời nhấn mạnh xu hướng chuẩn hóa, thể chế hóa công tác tuyển chọn cán bộ theo hướng coi trọng đánh giá năng lực, hiệu quả công tác và mức độ tín nhiệm. Tiếp cận vấn đề ở góc độ hành vi, đặc điểm của đội ngũ cán bộ, kết hợp với phân tích thể chế, tác giả Fengming Lu trong nghiên cứu “*Behavioral Traits and Political Selection in Authoritarian Ruling Parties: Evidence from the Chinese Communist Party*” (Đặc điểm và tiêu chí lựa chọn cán bộ lãnh đạo trong các đảng cầm quyền: Nghiên cứu trường hợp Đảng Cộng sản Trung Quốc) [96] làm rõ đặc điểm, tiêu chí lựa chọn cán bộ lãnh đạo trong các đảng cầm quyền của Trung Quốc. Các tiêu chí tuyển chọn cán bộ chiến lược bao gồm xuất thân chính trị, thành tích công tác và lòng trung thành, đồng thời, nhấn mạnh yếu tố hành vi, khí chất và thái độ đối với rủi ro. Đây là những yếu tố quan trọng quyết định khả năng lãnh đạo, năng lực thích ứng và triển vọng phát triển của cán bộ trong bối cảnh cải cách mở cửa ở Trung Quốc. Tác giả chỉ ra rằng, việc phân công, bố trí, sắp xếp cán bộ gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ chính trị, phản ánh sự kết hợp giữa năng lực cá nhân và thực tiễn công tác. Đồng thời, phân tích những đổi mới trong đánh giá cán bộ chiến lược, coi trọng các yếu tố hành vi và năng lực thích ứng. Đây là bước chuyển quan trọng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có năng lực toàn diện, đáp ứng yêu cầu quản trị quốc gia trong giai đoạn mới.

Tiếp cận từ góc độ thể chế quyền lực, nhóm tác giả Mark Stokes, Eric Lee, Cathy Fang, and Marek Haar trong công trình “*Xi Transforms the Party: Senior Cadre Selection in a New Era*” (Tập Cận Bình cải cách Đảng: Quá trình lựa chọn cán bộ cấp cao trong kỷ nguyên mới) [114] tập trung phân tích sự thay đổi trong cơ chế lựa chọn cán bộ dưới thời Tập Cận Bình. Trong nghiên cứu, nhóm tác giả không chỉ phân tích năng lực chuyên môn, mà còn nhấn mạnh đến yếu tố trung thành chính trị và vị thế trong cấu trúc quyền lực đóng vai trò quan trọng trong công tác cán bộ. Đồng thời, việc chuyển đổi từ cơ chế kế thừa tập thể sang tập quyền cá nhân dưới thời Tập Cận Bình làm thay đổi căn bản cách thức đánh giá và sử dụng cán bộ, đặt yếu tố trung thành lên hàng đầu nhằm giữ vững ổn định chính trị. Trong nghiên cứu,

nhóm tác giả còn lý giải mối quan hệ mật thiết giữa tiêu chí lựa chọn cán bộ chiến lược, cấu trúc phe phái và mức độ tập trung quyền lực trong ĐCS Trung Quốc, qua đó làm rõ những yêu cầu mới đặt ra cho đội ngũ cán bộ trong bối cảnh cải cách mở cửa và hội nhập.

Cùng hướng nghiên cứu về tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ của Trung Quốc, tác giả Hu, Wei, G.Zhiyong Lan và Liu, Songbo với công trình “*Innovations in Cadres Selection and Promotion in China: the Case of Mudanjiang City*” (Những đổi mới trong công tác tuyển chọn và đề bạt cán bộ ở Trung Quốc: Trường hợp thành phố Mầu Đan Giang) [108] làm rõ những đổi mới trong công tác tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ ở Mầu Đan Giang (Trung Quốc), tập trung vào việc tăng cường minh bạch, hiệu quả và trách nhiệm giải trình. Các cải cách bao gồm: Công khai tiêu chí và danh sách ứng viên; tổ chức kiểm tra, phỏng vấn và đánh giá dựa trên năng lực thực tiễn; mở rộng sự tham gia của cộng đồng và ứng dụng công nghệ trong quản lý nhân sự... Những đổi mới này góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và hiệu quả quản trị địa phương, đồng thời phản ánh xu hướng hiện đại hóa quản trị công. Tuy nhiên, quá trình triển khai cũng gặp không ít khó khăn, thách thức trong việc dung hòa giữa các tiêu chí chuyên môn hiện đại với các chuẩn mực chính trị truyền thống.

Nghiên cứu về cơ chế tuyển chọn cán bộ của Trung Quốc, nhóm tác giả Ruixue Jia, Masayuki Kudamatsu và David Seim với công trình “*Political Selection in China: The Complementary Roles of Connections and Performance*” (Tuyển chọn cán bộ ở Trung Quốc: Vai trò bổ trợ của quan hệ và thành tích) [122] tập trung phân tích cơ chế tuyển chọn cán bộ ở Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, qua đó làm sáng tỏ quá trình hình thành, phát triển của đội ngũ cán bộ. Nghiên cứu chỉ rõ lựa chọn cán bộ, đặc biệt là cán bộ chiến lược cần đáp ứng tiêu chí về năng lực chuyên môn, thành tích lãnh đạo, sự ủng hộ chính trị. Với cách tiếp cận đó, nghiên cứu góp phần lý giải tại sao Trung Quốc hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược vừa trung thành chính trị, vừa có năng lực quản trị, đồng thời, làm nổi bật đặc trưng riêng của Trung Quốc trong việc dung hòa giữa yếu tố chính trị và hiệu quả quản lý khi xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Bên cạnh đó, tác giả Đoàn Hoa Hiệp với bài viết “*Hoàn thiện cơ chế lựa chọn và bổ nhiệm nhân tài lãnh đạo Đảng - Chính quyền theo ba hướng: chế độ hóa, dân chủ hóa, khoa học hóa*” [160] nhấn mạnh việc hoàn thiện cơ chế lựa chọn cán bộ vừa là yêu cầu tổ chức, vừa là nhiệm vụ chiến lược nhằm nâng cao hiệu quả cầm quyền của ĐCS Trung Quốc. Trên cơ sở đó, tác giả tập trung làm rõ ba định hướng cải cách trọng tâm gồm: Chế độ hóa, dân chủ hóa và khoa học hóa. Cụ thể, chế độ hóa được xác định là nền tảng thể chế của quá trình cải cách, yêu cầu xây dựng một hệ thống quy phạm pháp lý đầy đủ, rõ ràng nhằm bảo đảm tính hợp pháp, minh bạch và thống nhất trong công tác cán bộ. Dân chủ hóa được coi là cơ sở xã hội để mở rộng sự tham gia và giám sát của quần chúng vào các khâu đề cử, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ, góp phần hạn chế chủ nghĩa hình thức và “tư duy nhiệm kỳ”. Khoa học hóa là cơ sở lý luận và kỹ thuật, yêu cầu việc đánh giá cán bộ phải dựa trên các tiêu chí hiện đại về năng lực, phẩm chất và hiệu quả thực thi nhiệm vụ, kết hợp các phương pháp đánh giá định lượng và định tính, bảo đảm tính khách quan, toàn diện. Ngoài ra, nghiên cứu còn khẳng định vai trò của khoa học công nghệ trong công tác quản lý cán bộ và coi đây là xu hướng tất yếu để hiện đại hóa quản trị nguồn nhân lực của Trung Quốc trong thời đại mới.

Nghiên cứu về xây dựng cán bộ nguồn, bài viết “*Thử bàn về thúc đẩy dự trữ nguồn cán bộ chiến lược mang đặc sắc Trung Quốc*” của Tâu Triệu Ba [211] khẳng định xây dựng hệ thống dự trữ cán bộ chiến lược là nội dung trọng yếu nhằm nâng cao năng lực cầm quyền của ĐCS Trung Quốc; đồng thời, là một bộ phận hữu cơ trong chiến lược tổng thể về phát triển nguồn nhân lực, bảo đảm tính kế thừa trong lãnh đạo, khả năng phản ứng trước những biến động trong nước và quốc tế. Dựa trên cách tiếp cận hệ thống và quan điểm của Hội nghị Trung 4 khóa XVII, định hướng “Quy hoạch phát triển nhân tài quốc gia trung - dài hạn (2010-2020)”, tác giả làm rõ nguyên tắc “Đảng lãnh đạo công tác cán bộ”, phương châm “bốn hóa” (cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên nghiệp hóa) và tiêu chí “đức - tài vẹn toàn, lấy đức làm đầu” trong công tác cán bộ. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược thông qua bốn trụ cột: tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và quản lý, mỗi trụ

cột đều được triển khai theo hướng có trọng tâm, trọng điểm và gắn liền với thực tiễn chính trị - xã hội của Trung Quốc. Ngoài ra, nghiên cứu nhấn mạnh xây dựng đội ngũ cán bộ phải đặt trong chiến lược phát triển dài hạn của Đảng và Nhà nước, gắn với yêu cầu bảo đảm “hậu kế hữu nhân, hưng vượng phát đạt”.

Thứ ba, nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Ở nhóm này, các nghiên cứu tập trung làm rõ vai trò, mục tiêu của việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược góp phần nâng cao năng lực toàn diện, bao gồm: Năng lực lãnh đạo, quản trị và tư duy chiến lược đáp ứng yêu cầu cải cách mở cửa. Đồng thời, làm rõ một số nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng như kết hợp lý thuyết, thực hành, luân chuyển công tác, gửi cán bộ đào tạo ở nước ngoài... Tiêu biểu cho hướng nghiên cứu này có bài viết “*From Senior Official to Top Civil Servant An Enquiry into the Shanghai Party School*” (Từ cán bộ cấp cao đến công chức hàng đầu: Khảo cứu về Trường Đảng Thượng Hải) của Emilie Tran [139] làm rõ vai trò của Trường Đảng Thượng Hải trong việc hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược. Nghiên cứu chỉ ra Trường Đảng không chỉ là cơ sở đào tạo kiến thức và kỹ năng hành chính, mà còn là nơi truyền thụ giá trị chính trị, phát triển mạng lưới quan hệ, qua đó góp phần sàng lọc, chuẩn bị các ứng viên có khả năng đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo cao trong hệ thống Đảng và Nhà nước. Ngoài ra, tác giả còn làm rõ chức năng kép của cơ sở đào tạo: Vừa đào tạo năng lực chuyên môn, vừa kiểm soát chất lượng chính trị, đồng thời liên kết chặt chẽ với cơ chế bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ, từ đó góp phần hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược, chuyên nghiệp và trung thành với mục tiêu chính trị.

Bài viết “*Cadre training, cadre careers and the changing composition of China’s political elite*” của tác giả Frank N.Pieke [97] nhấn mạnh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ chiến lược là trụ cột quan trọng góp phần củng cố năng lực lãnh đạo của Đảng và hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Nghiên cứu chỉ ra quá trình tuyển chọn, đề bạt, bố trí, đánh giá, bồi dưỡng cán bộ gắn bó chặt chẽ với cơ chế đào tạo, việc tham gia thường xuyên vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng được

thiết kế phù hợp với yêu cầu chính trị và chuyên môn của từng nhóm cán bộ vừa là nghĩa vụ, vừa là yếu tố then chốt trong con đường thăng tiến của cán bộ Trung Quốc. Song song với đó, năng lực chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, kinh nghiệm thực tiễn là những tiêu chí quyết định đến sự nghiệp của mỗi cán bộ. Cơ chế này phản ánh mối liên hệ chặt chẽ giữa trình độ chuyên môn và cơ hội thăng tiến trong hệ thống hành chính công. Bên cạnh đó, nghiên cứu phân tích mối tương quan giữa đào tạo, bồi dưỡng và quản lý cán bộ, tác động của các yếu tố này đến đội ngũ cán bộ chiến lược - tinh hoa cầm quyền của Trung Quốc. Thực tiễn những cải cách trong công tác quản lý cán bộ tại tỉnh Vân Nam trong giai đoạn 2004-2005 làm rõ vai trò của đào tạo, bồi dưỡng đến hiệu quả trị, góp phần tái cấu trúc cơ cấu cán bộ trong bộ máy nhà nước hiện đại.

Thứ tư, nghiên cứu về phương thức quản lý, đánh giá cán bộ chiến lược

Bài viết “*The Cadre Management System, Post-Mao: The Appointment, Promotion, Transfer and Removal of Party and State Leaders*” (Chính sách quản lý cán bộ thời kỳ hậu Mao: Công tác bổ nhiệm, đề bạt, điều chuyển và miễn nhiệm các nhà lãnh đạo Đảng và Nhà nước) của Melanie Manion [115] làm rõ cơ chế quản lý cán bộ của Trung Quốc thời hậu Mao, tập trung vào bốn hoạt động quan trọng: Bổ nhiệm, đề bạt, luân chuyển và miễn nhiệm cán bộ Đảng và Nhà nước. Nghiên cứu phân tích làm rõ cơ cấu phân cấp, thẩm quyền quyết định, tiêu chuẩn đánh giá hồ sơ, tương tác với các yếu tố phi chính thức như mạng lưới quan hệ, uy tín cá nhân, để hình thành quyết định nhân sự. Đồng thời, làm sáng tỏ ý nghĩa của việc quản lý cán bộ, góp phần kiểm soát quyền lực, giữ vững ổn định chính trị. Ngoài ra, nghiên cứu cho thấy bổ nhiệm, luân chuyển và miễn nhiệm là công cụ để duy trì đoàn kết chính trị, kiểm soát rủi ro và nâng cao hiệu quả quản trị nhà nước.

Bên cạnh đó, bài nghiên cứu “*Relative performance evaluation and the turnover of provincial leaders in China*” (Đánh giá hiệu quả tương đối và sự luân chuyển cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở Trung Quốc) của nhóm tác giả Chen Ye, Li Hongbin và Zhou Li-An [89] tập trung làm rõ cơ chế đánh giá cán bộ chiến lược ở cấp tỉnh của Trung Quốc, qua đó chỉ ra việc thay thế hoặc luân chuyển cán bộ không

chỉ dựa trên thành tích lãnh đạo, mà còn phụ thuộc vào sự so sánh kết quả thực hiện nhiệm vụ của người đương nhiệm với người tiền nhiệm trực tiếp. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Trung Quốc vận dụng cơ chế đánh giá như một công cụ quan trọng để giảm thiểu tình trạng thiếu công khai, minh bạch trong giám sát cán bộ, tạo động lực cạnh tranh cho cán bộ chiến lược, qua đó thúc đẩy sự thăng tiến của các cán bộ chiến lược.

Cùng hướng nghiên cứu trên, tác giả Trịnh Nhất Sơn trong công trình “*Nghiên cứu cơ chế đánh giá chất lượng nhân tài lãnh đạo Đảng và Chính quyền Trung Quốc*” [217] nhấn mạnh xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Đảng, Nhà nước là nhiệm vụ trọng tâm của công tác xây dựng Đảng. Để thích ứng với tình hình mới, Trung Quốc cần xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có phẩm chất cao, năng lực và trình độ toàn diện. Để bồi dưỡng và nâng cao năng lực toàn diện của đội ngũ này cần có kiến thức sâu rộng, có tư duy lãnh đạo, có khả năng đổi mới, quản lý, điều hành và là những người quản lý giỏi. Đây là vấn đề quan trọng mà mỗi cán bộ chiến lược cần phải quan tâm; đồng thời là vấn đề lý thuyết cần được nghiên cứu trong quản lý hành chính. Trên cơ sở phân tích tổng quan tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước, tác giả chỉ ra rằng công tác đánh giá cán bộ ở Trung Quốc trước đây còn mang tính hình thức, thiếu tiêu chuẩn hóa và chưa phù hợp với yêu cầu đổi mới thể chế. Do đó, việc xác lập một cơ chế đánh giá khoa học, khách quan và có thể lượng hóa là điều kiện tiên quyết để xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có phẩm chất chính trị vững vàng, năng lực toàn diện và tinh thần đổi mới. Trong nghiên cứu, tác giả làm rõ cơ sở lý luận về đánh giá năng lực cán bộ chiến lược; phân tích thực trạng đánh giá cán bộ chiến lược của Đảng và chính quyền ở Trung Quốc; đề xuất xây dựng mô hình đánh giá năng lực cán bộ chiến lược Trung Quốc mới đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Ngoài ra, còn có một số nghiên cứu khác liên quan đến phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc như: “*Strengthening central CCP control of leadership selection: the 1990 nomenklatura*” (Tăng cường sự kiểm soát của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong công tác tuyển chọn cán bộ lãnh đạo: Chế độ tuyển chọn cán bộ năm 1990) của Burns John P (China Quarterly (138), 1994, pp. 458-491) làm rõ việc ĐCS Trung Quốc tăng cường kiểm soát công tác tuyển chọn cán bộ chiến

lược thông qua cải cách chế độ quản lý và bổ nhiệm cán bộ giữ các chức vụ quan trọng trong hệ thống chính trị, do Đảng quản lý đầu thập niên 1990; “*Một số suy nghĩ về đổi mới phương thức giáo dục và bồi dưỡng cán bộ*” của Tôn Hồng Hà (Tập chí Học tập và Khám phá lý luận, số 2, năm 2010, tr. 76-77) tập trung bàn luận về yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp và mô hình đào tạo cán bộ phù hợp với thời kỳ mới; “*The 19th Party Congress: Personnel Changes and Policy Guidelines*” (Đại hội XIX Đảng Cộng sản Trung Quốc: Những thay đổi nhân sự và định hướng chính sách) của Brødsgaard, K. E., & Høyrup Christensen, N. (Copenhagen Journal of Asian Studies 35(2), 2017, 79-97) tập trung phân tích những điều chỉnh trong cơ cấu nhân sự cấp cao tại Đại hội XIX ĐCS Trung Quốc nhằm làm rõ mối quan hệ giữa bố trí cán bộ lãnh đạo với định hướng chính sách trong giai đoạn mới; “*Does performance matter? Evaluating political selection along the Chinese administrative ladder*” (Thành tích có quan trọng không? Đánh giá công tác lựa chọn cán bộ trong hệ thống hành chính Trung Quốc) của Landry Pierre F., Lü Xiaobo, Duan Haiyan (Comparative Political Studies 51(8), 2018, pp. 1074-1105) thông qua kiểm chứng thực nghiệm để xác định vai trò của thành tích, nhất là thành tích kinh tế trong cơ chế tuyển chọn, đề bạt cán bộ. Đây là những công trình nghiên cứu góp phần làm rõ những phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa.

1.1.4. Các công trình nghiên cứu về thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa là vấn đề nghiên cứu thu hút sự quan tâm của nhiều học giả trong nước và quốc tế. Các nghiên cứu này tiếp cận vấn đề từ nhiều khía cạnh khác nhau để làm rõ một số nội dung quan trọng như:

Một là, các công trình nghiên cứu làm rõ thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa

Các công trình nghiên cứu ở nhóm này tập trung phân tích về quá trình hình thành, cơ cấu, đặc điểm, sự biến đổi của đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

trong bối cảnh cải cách thể chế chính trị, kinh tế sau năm 1978. Thông qua khảo sát, phân tích về thực trạng tổ chức triển khai cơ chế, chính sách về tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng sử dụng và quản lý cán bộ chiến lược, các nghiên cứu làm rõ xu hướng trẻ hóa, nâng cao trình độ chuyên môn, kinh nghiệm lãnh đạo, cũng như những thay đổi trong phương thức quản lý cán bộ chiến lược của Trung Quốc. Trên cơ sở đó, đánh giá khách quan, toàn diện kết quả đạt được, hạn chế và những vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc. Tiêu biểu cho hướng nghiên cứu này công trình “*Phát hiện và sử dụng nhân tài*” của tác giả Nhiệm Ngạn Thân [57] tiếp cận trực tiếp việc xây dựng, phát huy nguồn nhân lực lãnh đạo trong hệ thống chính trị của Trung Quốc, làm rõ nhiều nội dung liên quan trực tiếp đến xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trên cơ sở kết hợp giữa phân tích lý luận và tổng kết thực tiễn, nghiên cứu luận giải về hệ tiêu chuẩn của cán bộ lãnh đạo; các cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ thông qua bầu cử, đề cử và các phương thức lựa chọn theo hướng kết hợp giữa đánh giá của tổ chức với yếu tố cạnh tranh, qua đó từng bước nâng cao tính khách quan, hiệu quả trong công tác cán bộ. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn phân tích các thiết chế vận hành quan trọng như: chế độ đương nhiệm - tiền nhiệm, nguyên tắc ứng xử của cấp trên đối với cấp dưới, các quy tắc bảo đảm tính kế thừa, ổn định của đội ngũ cán bộ chiến lược, góp phần làm rõ cách thức kiểm soát quyền lực, duy trì kỷ luật tổ chức, nâng cao năng lực lãnh đạo của ĐCS Trung Quốc. Trên cơ sở đó, nghiên cứu nhấn mạnh vai trò của việc phát hiện, tuyển chọn và sử dụng nhân tài lãnh đạo góp phần quan trọng nhằm bảo đảm sự tập trung, thống nhất, nâng cao năng lực điều hành, hiệu quả quản trị quốc gia. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược còn bộc lộ một số hạn chế như: Hiện tượng quan liêu, xu hướng tập trung quyền lực, thiếu dân chủ trong một số khâu của công tác cán bộ, cùng với biểu hiện của tư tưởng gia trưởng, tình trạng đặc quyền, đặc lợi... đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực, dân chủ hóa công tác cán bộ.

Cùng hướng tiếp cận trên, công trình “*Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện - Thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng Cộng sản Trung*

Quốc từ sau Đại hội XVIII” của Viện nghiên cứu xây dựng Đảng, Ban tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc [79] tổng kết toàn diện về cơ sở lý luận, quá trình hình thành, thực tiễn triển khai, những thành tựu và bài học kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng nghiêm minh toàn diện của Trung Quốc giai đoạn 2012-2017. Trong đó, nhấn mạnh những kết quả quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược như: ĐCS Trung Quốc xác lập định hướng tuyển chọn, sử dụng cán bộ đúng đắn, chuẩn hóa tiêu chuẩn “cán bộ tốt trong thời đại mới”; hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm, đổi mới công tác đánh giá theo hướng khoa học, chặt chẽ, gắn với yêu cầu phát triển quốc gia; đồng thời đề cao nguyên tắc “nghiêm” trong quản lý, giám sát nhằm củng cố kỷ luật, kỷ cương trong hệ thống chính trị, qua đó rút ra các kinh nghiệm về tăng cường giáo dục lý luận, chú trọng sử dụng cán bộ vì lợi ích sự nghiệp, tuân thủ kỷ luật và hoàn thiện thể chế tuyển chọn, sử dụng cán bộ. Nhìn chung, những kết quả, kinh nghiệm được tổng kết trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc vừa góp phần làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn xây dựng đội ngũ này, vừa gợi mở những giá trị tham khảo đối với Việt Nam hiện nay.

Ở góc độ thể chế, bài viết “*Đảng Cộng sản Trung Quốc ban hành Điều lệ Giám sát nội bộ Đảng (tạm thời) và Điều lệ xử lý kỷ luật*” của Nguyễn Huy Quý [52] tiếp cận vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong mối liên hệ trực tiếp với việc hoàn thiện cơ chế, chính sách và thể chế giám sát, kỷ luật trong Đảng. Trên cơ sở khái quát những nội dung chủ yếu của hai bản Điều lệ, nghiên cứu làm rõ thực trạng xây dựng hệ thống quy định về kiểm tra, giám sát và xử lý kỷ luật của ĐCS Trung Quốc, qua đó làm rõ những vấn đề đặt ra trong công tác xây dựng Đảng nói chung và xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược nói riêng như: Yêu cầu phát huy dân chủ trong Đảng; tăng cường giám sát, kiểm soát quyền lực; tuân thủ kỷ luật Đảng và pháp luật Nhà nước; kết hợp chặt chẽ giữa giám sát nội bộ với giám sát từ bên ngoài. Đặc biệt, trong giám sát đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao, Trung Quốc từng bước xây dựng hệ thống quy chế tương đối đồng bộ, khoa học, phù hợp với thực tiễn và có tính khả thi cao, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong Đảng. Có thể thấy, nghiên cứu cung cấp

những luận cứ quan trọng cho việc nhận diện vai trò của thể chế giám sát và kỷ luật như một công cụ then chốt trong xây dựng, kiểm soát đội ngũ cán bộ chiến lược trong điều kiện Đảng cầm quyền.

Bên cạnh đó, bài viết “*30 năm cải cách chế độ cán bộ Trung Quốc: Bốn thành tựu lớn, bốn kinh nghiệm*” của nhóm tác giả Từ Tụng Đào, Vương Đình, Trần Nhân Vỹ [32] phân tích làm rõ bối cảnh lịch sử, tiến trình cải cách chế độ cán bộ của Trung Quốc qua ba giai đoạn (1978-1986), (1987-1999), (2000 -2008). Trên cơ sở đó, khái quát bốn thành tựu lớn của chế độ cán bộ ở Trung Quốc gồm: (1) Sáng tạo lý luận nhân tài đặc sắc Trung Quốc; (2) Xây dựng chế độ cán bộ dân chủ, khoa học, pháp trị thích ứng với nền kinh tế, chính trị, văn hóa XHCN; (3) Hình thành môi trường thuận lợi cho phát triển nhân tài; (4) Hình thành đội ngũ nhân tài quy mô lớn, tổ chất cao xuất hiện trên mọi lĩnh vực. Đồng thời, rút ra bốn kinh nghiệm quan trọng: *Một là*, gắn kết cải cách cán bộ với cải cách kinh tế, chính trị; *Hai là*, giải quyết đúng đắn mối quan hệ kế thừa và sáng tạo, cải cách và ổn định; *Ba là*, kiên trì nguyên tắc cạnh tranh công bằng, pháp chế dân chủ; *Bốn là*, kiên trì nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, Đảng quản lý nhân tài. Những kinh nghiệm này có thể được vận dụng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay.

Gần đây, nghiên cứu về “*Một số kinh nghiệm trong công tác cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc hiện nay*” của Trần Ánh Tuyết [71] tiếp tục làm rõ đường lối, chủ trương và thực tiễn công tác cán bộ của ĐCS Trung Quốc với những nội dung quan trọng như: Kiên trì phương châm Đảng quản lý cán bộ nghiêm minh; kiên trì nguyên tắc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ tài đức song toàn; kiên trì phương châm đặt tiêu chuẩn chính trị lên hàng đầu; kiên trì tiêu chuẩn cán bộ tốt với năm tiêu chí: đức, năng, cần, tích, liêm; tăng cường hoàn thiện các quy định, quy trình trong lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ; chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ ưu tú. Đặc biệt, Tổng Bí thư Tập Cận Bình nêu ra 5 tiêu chuẩn cứng đối với cán bộ lãnh đạo chủ chốt bao gồm: 1) Niềm tin lý tưởng vững vàng; 2) Bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định nắm vững “bốn ý thức”, “bốn tự tin”, kiên trì thực hiện “hai bảo vệ”; 3) Có tinh thần trách nhiệm cao, có quan điểm đúng đắn về thành tích chính trị; 4) Có năng lực thực sự, không

ngừng nâng cao năng lực bắt kịp thời đại; 5) Có tác phong tốt, kiên trì tác phong làm việc của Đảng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu tổng kết những kết quả đạt được và hạn chế trong lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ của ĐCS Trung Quốc như: Cơ chế khảo sát, đánh giá cán bộ được phân loại cụ thể đáp ứng yêu cầu của từng nhóm cán bộ lãnh đạo ở các vùng, các cấp và các vị trí khác nhau; công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ được thực hiện theo quy trình rõ ràng; công tác quản lý, giám sát cán bộ được thực hiện thường xuyên, nghiêm minh... Tuy nhiên, còn một số hạn chế như: tình trạng nể nang, cục bộ; một số trường hợp đánh giá, lựa chọn cán bộ chưa khách quan, có yếu tố “lợi ích nhóm”; lựa chọn cán bộ chưa đúng năng lực, sở trường, tiêu chuẩn... ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ này, làm giảm uy tín của Đảng và chính quyền. Trên cơ sở đó, Trung Quốc cần tiếp tục có những biện pháp kiện toàn hơn nữa các quy định liên quan đến công tác cán bộ, đặc biệt là cơ chế giám sát, siết chặt hơn nữa chiếc lồng cán bộ.

Ngoài ra, bài viết “*Quản lý Đảng nghiêm minh, toàn diện của Đảng Cộng sản Trung Quốc từ Đại hội XVIII đến nay*” của Phạm Văn Đức và Trần Ánh Tuyết [33] tập trung làm rõ những kết quả đạt được và những hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung Quốc. Trong đó, ĐCS Trung Quốc tập trung xây dựng tổ chức cán bộ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, năng lực lãnh đạo, xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, vững vàng về chuyên môn, nghiệp vụ, có tinh thần trách nhiệm, năng lực lãnh đạo... Đồng thời, sửa đổi “Quy định về lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ” nhằm quán triệt các nguyên tắc, điều kiện và yêu cầu cơ bản trọng việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ. Tại Hội nghị Công tác tổ chức toàn quốc, Tập Cận Bình đưa ra tiêu chuẩn về người cán bộ tốt, đó là: Kiên định lý tưởng, vì nhân dân phục vụ, chuyên cần thiết thực, dám chịu trách nhiệm, trong sạch liêm khiết. Đây là nguyên tắc cơ bản để tuyển dụng cán bộ trong thời kỳ mới, có ý nghĩa quan trọng đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ có tố chất cao. Đặc biệt, ĐCS Trung Quốc xác định kiên trì phát huy vai trò tiên phong gương mẫu của “thiểu số then chốt” và ban hành “Chi tiết về công tác phát triển đảng viên của ĐCS Trung Quốc” với yêu cầu, phương châm mới là “khống chế số lượng, ưu hóa kết cấu, nâng cao chất lượng, phát huy vai trò”. Hơn

nữa, ĐCS Trung Quốc còn ban hành nhiều quy chế, pháp quy chặt chẽ; cải cách thể chế giám sát phòng chống tham nhũng hướng tới xây dựng cán bộ trong sạch, Chính phủ trong sạch, chính trị trong sạch. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, còn hiện tượng bỏ nhiệm người nhà, người thân tín, thậm chí bỏ nhiệm vì lợi ích cá nhân hoặc lợi dụng kết bè kéo phái.

Hai là, các công trình nghiên cứu về kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Các công trình nghiên cứu ở nhóm này tập trung tổng kết những kinh nghiệm quan trọng trong việc phát hiện, đào tạo, sử dụng và quản lý cán bộ chiến lược, góp phần lý giải sự ổn định, hiệu quả vận hành trong bộ máy lãnh đạo của Trung Quốc. Tiêu biểu cho hướng nghiên cứu này, công trình “*Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*” của nhóm tác giả Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên [13] tập trung làm rõ những kinh nghiệm của ĐCS Trung Quốc về lựa chọn đội ngũ lãnh đạo, với phương châm “bốn hóa” (Cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên môn hóa), vừa phản ánh yêu cầu chuẩn hóa về phẩm chất chính trị, vừa nhấn mạnh việc nâng cao trình độ học vấn, năng lực chuyên môn và khả năng thích ứng với quá trình hiện đại hóa, qua đó từng bước trẻ hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ này. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn phân tích cụ thể cơ chế, biện pháp trong đổi mới công tác tuyển chọn, đề bạt cán bộ theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch, chú trọng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nguồn. Trên cơ sở đó, tổng kết những giá trị tham khảo đối với các quốc gia khác, trong đó có Việt Nam.

Bên cạnh đó, bài viết “*Kinh nghiệm của Trung Quốc trong công tác cán bộ*” của tác giả Vĩnh Trọng [68] làm rõ những nội dung quan trọng liên quan đến chế độ tuyển chọn, thi kiểm tra đối với cán bộ lãnh đạo của Trung Quốc. Với mục đích tạo ra cơ chế tuyển chọn, sử dụng cán bộ có sức sống, tạo nhiều cơ hội có lợi cho các nhân tài ưu tú xuất hiện, Trung Quốc thực hiện cơ chế lựa chọn cán bộ công khai gọi là *quyết định chức vụ thông qua thi đấu*, kiên trì nguyên tắc tuyển chọn Đức - Tài kiêm toàn theo phương thức thi đấu công khai, kiểm tra nghiêm ngặt - lựa chọn ưu tú. Quy trình tuyển chọn gồm bốn bước: Thông báo, đăng ký ghi tên dự thi; thi viết

và tham gia phỏng vấn; đánh giá kết quả và bổ nhiệm (với tổng số điểm được quy định là 100). Trong chế độ thi kiểm tra, Trung Quốc áp dụng hai hình thức định kỳ (1 năm một lần vào dịp cuối năm); kiểm tra thường kỳ và đột xuất (do lãnh đạo, đồng nghiệp quan sát, đánh giá). Chế độ thi kiểm tra được thực hiện trên 5 nội dung gồm: đức, năng, cần, tích, liêm với phương châm “bốn hóa”. Kết quả đánh giá hằng năm và kết quả khảo sát cán bộ là cơ sở để thực hiện khen thưởng, đào tạo, điều chỉnh thăng hoặc giáng chức. Đây là những kinh nghiệm quan trọng có thể tham khảo khi nghiên cứu đề tài.

Ở góc độ lịch sử, lý luận: Nghiên cứu của Vương Anh về “*Kinh nghiệm và bài học của Mao Trạch Đông trong việc củng cố đội ngũ cán bộ cấp cao của Đảng*” [141] nhấn mạnh vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ chiến lược trong việc hoạch định, tổ chức, thực thi các đường lối, chính sách của Đảng, là hình mẫu lãnh đạo cho quần chúng và các cán bộ khác. Nghiên cứu chỉ rõ Mao Trạch Đông đặc biệt coi trọng việc xây dựng đội ngũ cán bộ ưu tú, có trình độ chính trị, năng lực thực tiễn cao, tinh thần hy sinh, khả năng giải quyết vấn đề độc lập trong điều kiện khó khăn. Đồng thời, đặt ra các yêu cầu cụ thể đối với cán bộ về chính trị, tư tưởng, phong cách và năng lực công tác, trong đó nhấn mạnh đến phẩm chất chính trị, trung thành với Đảng. Cán bộ chiến lược vừa là nhà quản lý, vừa là người lãnh đạo gương mẫu, có khả năng dẫn dắt quần chúng, là hình mẫu về đạo đức, năng lực công tác. Ngoài ra, nghiên cứu còn làm rõ sự kết hợp giữa năng lực chính trị, phẩm chất đạo đức và khả năng lãnh đạo thực tiễn là cơ sở để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược, đồng thời gợi mở những bài học về chuẩn hóa, bồi dưỡng, phát triển cán bộ chiến lược trong bối cảnh hiện đại, góp phần củng cố nền tảng lý luận cho việc dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

Ngoài ra, còn có một số công trình khác liên quan như: “*Những kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc*” của Diêu Kiến Đông và Diêu Uy (Tạp chí Diễn đàn Phương Nam, số 7, năm 2023, tr. 63-66) làm rõ các kinh nghiệm chủ yếu trong xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc gồm: Thiết lập cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ theo tiêu chuẩn chính

trị và chuyên môn; phát triển năng lực thông qua đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng hệ thống đánh giá, giám sát nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ.

Ba là, các nghiên cứu liên hệ, so sánh hoặc rút ra các giá trị tham khảo đối với Việt Nam trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược

Nhóm nghiên cứu này chủ yếu phân tích những kinh nghiệm của Trung Quốc trong công tác cán bộ, đồng thời xem xét khả năng tham khảo, vận dụng cho Việt Nam. Thông qua việc so sánh, đối chiếu về thể chế chính trị, trình độ phát triển kinh tế, đặc điểm văn hóa và phương thức quản lý cán bộ của Trung Quốc với Việt Nam, các nghiên cứu đưa ra những gợi ý có ý nghĩa khoa học và thực tiễn trong hoạch định, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng cán bộ chiến lược ở Việt Nam hiện nay. Tiêu biểu, công trình “Đào tạo cán bộ lãnh đạo và quản lý - kinh nghiệm từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh” của Tần Xuân Bảo [8] khẳng định đào tạo là khâu trọng yếu trong chế độ công chức. Trên cơ sở làm rõ phương thức, nội dung và bộ máy đào tạo cán bộ của Hồng Công, Thâm Quyển (Trung Quốc) và các quốc gia phát triển, điển hình như Anh, Mỹ, Pháp, Nhật Bản, nghiên cứu chỉ ra những kinh nghiệm về đào tạo cán bộ và cán bộ chủ chốt như: Cần có cơ sở chuyên đào tạo công chức, bao gồm cả đào tạo cho cán bộ chủ chốt; trước khi bổ nhiệm, cán bộ chủ chốt phải được đào tạo những kiến thức, kỹ năng để có đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ mà họ đảm nhận; ngay sau khi được bổ nhiệm, cán bộ chủ chốt phải được đào tạo về công việc liên quan đến vị trí, chức vụ; sau khi bổ nhiệm, cán bộ chủ chốt cần tiếp tục được đào tạo nhằm nâng cao tầm hiểu biết, khắc phục những khiếm khuyết về kỹ năng làm việc hoặc có những yêu cầu mới trong công tác đòi hỏi phải đào tạo sâu hơn. Đây là những kinh nghiệm có ý nghĩa quan trọng, cung cấp thêm cơ sở khoa học để khai thác những giá trị thực tiễn trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam hiện nay.

Cùng hướng tiếp cận trên, công trình “Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” do Bộ Nội vụ, Tạp chí Tổ chức Nhà nước biên soạn [11] nhấn mạnh vai trò, tầm quan trọng của cán bộ cấp chiến lược: “Cán bộ cấp chiến lược là đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cơ quan Trung ương, các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương, thuộc diện Ban Chấp

hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý. Đây là lực lượng tinh hoa trong xã hội; lực lượng nòng cốt trong xây dựng, hoạch định đường lối, chính sách; đồng thời chỉ đạo, hướng dẫn và trực tiếp tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước” [11, tr. 5]. Do đó, xây dựng quy hoạch cán bộ cấp chiến lược là công việc hệ trọng, “then chốt” của mọi “then chốt”. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp như: Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược; đổi mới công tác tuyển chọn, quy hoạch, luân chuyển cán bộ chiến lược; đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng; hoàn thiện cơ chế kiểm soát, kiểm tra, giám sát quyền lực đối với công tác cán bộ và cán bộ chiến lược. Đây là những giải pháp quan trọng, góp phần bổ sung luận cứ khoa học cho luận án.

Ở góc độ nghiên cứu kinh nghiệm Trung Quốc gắn với nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng, bài viết của Đỗ Tiến Sâm về “*Hội nghị Trung ương 4 khóa XVI ĐCS Trung Quốc với vấn đề tăng cường xây dựng năng lực cầm quyền của Đảng*” [53] tập trung làm rõ những nội dung cơ bản trong “*Quyết định của Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc về việc tăng cường xây dựng năng lực cầm quyền của Đảng*” (gọi tắt là Quyết định) bao gồm: Tầm quan trọng và tính cấp bách của việc tăng cường xây dựng năng lực cầm quyền của Đảng; những bài học kinh nghiệm chủ yếu trong 55 năm cầm quyền của ĐCS Trung Quốc; tư tưởng chỉ đạo, mục tiêu chung, nhiệm vụ và những nội dung chủ yếu của việc tăng cường năng lực cầm quyền của Đảng. Trong đó, đặc biệt coi trọng việc xây dựng đội ngũ cán bộ có tố chất cao là máu chốt. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra một số gợi mở về việc tìm hiểu, nghiên cứu những kinh nghiệm của ĐCS Trung Quốc, đặc biệt là những điểm mới được thể hiện trong Quyết định của Hội nghị Trung ương 4 khóa XVI đối với việc nâng cao năng lực cầm quyền của ĐCS Việt Nam.

Gần đây, nghiên cứu về “*Tư tưởng Tập Cận Bình về “Quản lý Đảng nghiêm minh toàn diện” tại Đại hội XX của Đảng Cộng sản Trung Quốc*” của Nguyễn Việt Cường [14] tiếp tục làm rõ tư tưởng của Tập Cận Bình về “quản lý Đảng nghiêm minh toàn diện; một số điểm mới về tư tưởng “quản lý Đảng nghiêm minh toàn diện” của Tập Cận Bình tại Đại hội XX của ĐCS Trung Quốc, trong đó có đề cập đến nội

dung xây dựng đội ngũ cán bộ có tốt chất tốt, xứng đáng gánh vác trọng trách phục hưng dân tộc. Đây là một trong bảy giải pháp quan trọng trong nội dung quản lý Đảng nghiêm minh toàn diện được Đại hội XX nhấn mạnh. Trên cơ sở đó, nghiên cứu làm rõ một số điểm tương đồng cho công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng ở Việt Nam hiện nay, nhấn mạnh nội dung đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín. Đối với Việt Nam, Đảng luôn khẳng định phát triển kinh tế là nhiệm vụ trọng tâm, xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt. Trong xây dựng Đảng, công tác cán bộ là khâu then chốt của vấn đề then chốt, bởi vì, cán bộ là cái gốc của mọi công việc, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Trong giai đoạn hiện nay, Việt Nam cần đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược thật sự có đức, có tài và có uy tín trong Đảng, nhân dân.

Ngoài ra, còn có một số nghiên cứu khác có liên quan như: *“Đặc điểm hình thành đội ngũ cán bộ lãnh đạo chính trị cấp chiến lược trong công cuộc đổi mới hiện nay”* của Nguyễn Thị Ngọc Dung (Luận án Phó Tiến sĩ Khoa học Lịch sử, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, 1996) làm rõ vai trò, sự hình thành đội ngũ cán bộ lãnh đạo chính trị cấp chiến lược; thực trạng, phương hướng, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chính trị cấp chiến lược của Việt Nam; *“Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược về kinh tế của Việt Nam trong hội nhập quốc tế”* của Đậu Văn Côi (Luận án Tiến sĩ Quản lý kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, 2020) tập trung làm rõ cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược về kinh tế và vấn đề đào tạo, bồi dưỡng; thực trạng chất lượng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này và đưa ra khung tiêu chuẩn chất lượng, giải pháp đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược về kinh tế Việt Nam trong hội nhập quốc tế; *“ĐCS Trung Quốc với vấn đề cải cách, hoàn thiện phương thức lãnh đạo và phương thức cầm quyền của Đảng”* của Đỗ Tiến Sâm (Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc 5 (69), 2006, tr. 1-13) tập trung làm rõ những kinh nghiệm của ĐCS Trung Quốc trong việc cải cách và hoàn thiện phương thức lãnh đạo, phương thức cầm quyền có giá trị tham khảo đối với Việt Nam,...

1.2. Khái quát kết quả nghiên cứu từ các công trình liên quan đến đề tài và những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết

1.2.1. Những vấn đề các công trình nghiên cứu trước đã giải quyết

Qua quá trình hệ thống hóa, phân tích và đối chiếu các công trình nghiên cứu tiêu biểu có liên quan đến đề tài luận án, có thể khái quát một số vấn đề sau:

Về nội dung

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc đều thống nhất khẳng định đội ngũ cán bộ chiến lược là lực lượng giữ vị trí trung tâm trong hệ thống chính trị, trực tiếp tham gia vào quá trình hoạch định và tổ chức thực hiện các quyết sách phát triển dài hạn của Đảng và Nhà nước. Cán bộ chiến lược không chỉ là những người đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo cấp cao, mà còn là chủ thể định hướng phát triển quốc gia, điều phối hoạt động của bộ máy Nhà nước. Do đó, đội ngũ này có ảnh hưởng quyết định đến năng lực lãnh đạo, cầm quyền của ĐCS Trung Quốc, giữ vững ổn định chính trị, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, một số công trình nghiên cứu đi phân tích làm rõ một số đặt điểm nổi bật của đội ngũ cán bộ chiến lược, nhấn mạnh về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý và điều hành; đồng thời chỉ ra rằng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc vừa kế thừa truyền thống chính trị của Đảng, vừa phản ánh xu hướng hiện đại hóa trong bối cảnh cải cách mở cửa. Ngoài ra, một số nghiên cứu còn làm rõ tính phân tầng chặt chẽ và mức độ thể chế hóa cao trong cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc. Đồng thời, chỉ rõ cơ cấu đội ngũ này được vận hành theo nguyên tắc ổn định, bảo đảm cân bằng giữa các vùng miền, độ tuổi, kinh nghiệm công tác. Qua đó, các nghiên cứu làm rõ đặc trưng cơ cấu của đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc có sự kết hợp giữa các yếu tố chính thức và yếu tố phi chính thức như: mạng lưới chính trị, quan hệ bảo trợ và sự phân bổ quyền lực nội bộ nhằm giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm tính liên tục của đội ngũ cán bộ chiến lược.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu về cơ sở lý luận xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa tiếp cận vấn đề từ nhiều góc độ

khác nhau, song nhìn chung đều thống nhất khẳng định xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là nhiệm vụ then chốt trong công tác xây dựng Đảng và quản trị quốc gia. Trên nền tảng đó, các nghiên cứu tập trung làm rõ ba nội dung cơ bản sau: 1) Quan điểm, tư tưởng chỉ đạo của Đảng Cộng sản Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là cơ sở lý luận xuyên suốt cho công tác cán bộ trong thời kỳ cải cách mở cửa. Các nghiên cứu chỉ ra rằng, từ tư tưởng Mao Trạch Đông, lý luận Đặng Tiểu Bình, tư tưởng “Ba đại diện”, quan điểm “phát triển khoa học” đến tư tưởng Tập Cận Bình về CNXH đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược luôn được đặt ở vị trí trung tâm trong lý luận xây dựng Đảng cầm quyền. Trọng tâm của hệ tư tưởng này khẳng định nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ; gắn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với xây dựng, chỉnh đốn Đảng; kết hợp chặt chẽ giữa tiêu chuẩn chính trị với năng lực thực tiễn, giữa “đức” và “tài”. Bên cạnh đó, có một số công trình nhấn mạnh mối liên hệ hữu cơ giữa xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với tăng cường kỷ luật Đảng, phòng, chống tham nhũng, qua đó làm rõ vai trò của công tác cán bộ như một trụ cột bảo đảm năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của ĐCS Trung Quốc. 2) Những nội dung cơ bản trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc bao gồm xây dựng về phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong; năng lực lãnh đạo, quản trị hiện đại. 3) Nguyên tắc trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, trọng tâm là nguyên tắc Đảng lãnh đạo toàn diện công tác cán bộ từ việc xây dựng, hoàn thiện thể chế, cơ chế đến thực tiễn triển khai. Nhìn chung, các nghiên cứu về cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa đã giải quyết ba vấn đề quan trọng: *Một là*, xác lập nền tảng tư tưởng và quan điểm chỉ đạo của ĐCS Trung Quốc đối với công tác cán bộ chiến lược; *Hai là*, làm rõ các nội dung cốt lõi trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, bao gồm tiêu chuẩn phẩm chất, năng lực và cơ cấu; *Ba là*, luận giải các nguyên tắc tổ chức và vận hành của công tác cán bộ trong mối quan hệ với cải cách thể chế nhằm nâng cao năng lực quản trị quốc gia. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để tiếp tục nghiên cứu sâu hơn về phương thức, cơ chế và hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong giai đoạn hiện nay.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu về phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc được từ nhiều tiếp cận góc độ khác nhau như: thể chế, chính sách và thực tiễn vận hành bộ máy cán bộ, qua đó làm rõ một số vấn đề cơ bản về cơ chế phát hiện, thu hút nhân tài phục vụ việc xây dựng, phát triển nguồn cán bộ chiến lược; phân tích phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược; luận giải vai trò của đào tạo, bồi dưỡng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược; làm rõ cơ chế quản lý, đánh giá cán bộ như một công cụ kiểm soát quyền lực và nâng cao hiệu quả quản trị.

Trước hết, về phương thức phát hiện, thu hút nhân tài được xác định là cơ sở quan trọng để phát hiện nguồn cán bộ chiến lược. Ở Trung Quốc, phát hiện nhân tài được triển khai theo hướng chủ động, có tổ chức, có hệ thống, được đánh giá cẩn trọng bám sát các tiêu chí về trình độ học vấn, thành tích công tác và tiềm năng phát triển. Một số công trình phân tích làm rõ nội dung, cơ chế của chiến lược nhân tài cường quốc, nhấn mạnh mối liên hệ giữa cải cách giáo dục, đổi mới cơ chế tuyển dụng, chính sách đãi ngộ và thu hút nhân lực chất lượng cao với yêu cầu hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược. Một số nghiên cứu đi sâu vào các nhóm nhân tài cụ thể như: cán bộ lãnh đạo nữ hoặc trí thức được đào tạo ở nước ngoài, qua đó chỉ ra những rào cản về thể chế, văn hóa và cơ hội thăng tiến, đồng thời đề xuất một số giải pháp hoàn thiện cơ chế phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài theo hướng công bằng, mở rộng nguồn cung, tối ưu hóa cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược. Từ đó, làm rõ xu hướng chuyển dịch nhân tài của Trung Quốc từ “chảy máu chất xám” sang “tuần hoàn chất xám”.

Bên cạnh đó, một số nghiên cứu tập trung phân tích về cơ chế, quy trình và tiêu chí lựa chọn cán bộ chiến lược trong hệ thống chính trị Trung Quốc với nhiều hướng tiếp cận khác nhau. Trong đó, một số nghiên cứu tiếp cận từ góc độ hành vi và đặc điểm cá nhân làm rõ vai trò của xuất thân chính trị, mức độ trung thành, thành tích công tác, khả năng thích ứng trong quá trình thăng tiến của cán bộ chiến lược. Các nghiên cứu khác tiếp cận từ góc độ cấu trúc quyền lực, phân tích về mối quan hệ giữa tiêu chí lựa chọn cán bộ chiến lược với mức độ tập trung quyền lực, cấu trúc phe

phái trong nội bộ ĐCS Trung Quốc, cho thấy sự gia tăng vai trò của yếu tố trung thành chính trị trong lựa chọn cán bộ chiến lược. Ngoài ra, một số nghiên cứu còn làm rõ những nỗ lực cải cách công tác tuyển chọn cán bộ theo hướng tăng cường minh bạch, mở rộng đánh giá dựa trên năng lực và hiệu quả công tác, kết hợp giữa các tiêu chí hiện đại với các chuẩn mực chính trị truyền thống. Qua đó làm nổi bật đặc trưng của phương pháp tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược ở Trung Quốc.

Nghiên cứu về phương thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược, một số nhà khoa học khẳng định đào tạo và bồi dưỡng không chỉ nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng quản lý, mà còn là phương thức truyền thụ giá trị chính trị, sàng lọc và chuẩn bị nguồn cán bộ cho các vị trí chiến lược. Bên cạnh đó, một số công trình nghiên cứu phân tích mối liên hệ chặt chẽ giữa đào tạo, luân chuyển công tác và con đường thăng tiến của cán bộ chiến lược, qua đó cho thấy đào tạo là khâu bắt buộc trong cơ chế quản lý, sử dụng cán bộ chiến lược. Ngoài ra, một số nghiên cứu cũng làm rõ xu hướng đa dạng hóa nội dung, phương thức đào tạo, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, giữa đào tạo trong nước và gửi cán bộ chiến lược đi học tập ở nước ngoài nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược, năng lực quản trị, khả năng thích ứng với bối cảnh cải cách mở cửa.

Nghiên cứu về quản lý, đánh giá cán bộ chiến lược tập trung làm rõ vai trò của cơ chế đánh giá như một công cụ kiểm soát quyền lực, nâng cao hiệu quả lãnh đạo. Trung Quốc quản lý cán bộ chặt chẽ từ khâu bổ nhiệm, đề bạt, luân chuyển đến miễn nhiệm để duy trì kỷ luật tổ chức, giữ vững ổn định chính trị. Bên cạnh việc phân tích làm rõ những kết quả đạt được trong quản lý, đánh giá cán bộ chiến lược, một số nghiên cứu chỉ ra những hạn chế trong cơ chế đánh giá truyền thống như: tính hình thức, thiếu chuẩn hóa và khó lượng hóa, từ đó nhấn mạnh yêu cầu xây dựng hệ thống đánh giá khoa học, khách quan, có thể đo lường nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Thứ tư, các nghiên cứu về thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa đánh giá tương đối toàn diện về thực trạng, những kết quả đạt được trong xây dựng đội ngũ cán bộ như: Hoàn thiện cơ chế, chính sách;

nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ về bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, năng lực lãnh đạo, quản trị... Đồng thời, chỉ ra những hạn chế, bất cập như: tình trạng cục bộ địa phương, nể nang trong đánh giá và bổ nhiệm; ảnh hưởng của quan hệ cá nhân, lợi ích nhóm; sự thiếu đồng bộ giữa tiêu chuẩn chính trị và tiêu chí năng lực; những bất cập trong cơ chế giám sát, kiểm soát quyền lực. Trên cơ sở tổng kết thực tiễn, các nghiên cứu rút ra một số bài học kinh nghiệm quan trọng như: Kiên trì nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ; gắn cải cách công tác cán bộ với cải cách kinh tế, cải cách thể chế chính trị; kết hợp ổn định với đổi mới; coi trọng thể chế hóa, dân chủ hóa và khoa học hóa trong tuyển chọn và sử dụng cán bộ chiến lược; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng gắn với thực tiễn và hoàn thiện cơ chế đánh giá, giám sát... Những kết quả này góp phần làm sáng tỏ thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, đồng thời cung cấp cơ sở lý luận, thực tiễn quan trọng cho việc nghiên cứu, so sánh và tham khảo kinh nghiệm đối với các quốc gia khác, trong đó có Việt Nam.

Về phương pháp

Các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án được các học giả tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau trên nhiều lĩnh vực như chính trị học, hành chính công, quản trị nhân sự, xã hội học chính trị, lịch sử Đảng và quan hệ quốc tế... Để phân tích việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, các nhà nghiên cứu vận dụng linh hoạt nhiều phương pháp nghiên cứu bao gồm: phương pháp lịch sử để làm rõ tiến trình hình thành, phát triển các chính sách liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược; phương pháp phân tích, tổng hợp và phương pháp logic để lý giải cơ chế tổ chức, vận hành hệ thống cán bộ chiến lược; phương pháp định tính như nghiên cứu tình huống, phỏng vấn chuyên gia nhằm tiếp cận chiều sâu của thực tiễn Trung Quốc; bên cạnh đó, một số nghiên cứu quốc tế kết hợp phương pháp so sánh thể chế, mô hình nhằm làm rõ điểm tương đồng và khác biệt với các quốc gia khác. Việc sử dụng đồng thời các phương pháp chuyên ngành và liên ngành giúp các công trình hệ thống hóa cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong điều kiện Đảng cầm quyền, đồng thời chỉ ra đặc trưng của Trung Quốc trong mối liên hệ giữa cải cách thể chế với hiện đại hóa bộ máy nhà nước. Nhìn chung, các nghiên cứu

có giá trị cả về mặt lý luận, thực tiễn, đồng thời gợi mở định hướng tham khảo phù hợp với điều kiện Việt Nam.

Về tư liệu

Tài liệu trong các công trình nghiên cứu chủ yếu khai thác từ văn kiện ĐCS Trung Quốc, luận án, sách tham khảo, báo chí và tư liệu chính thức được công bố. Một số công trình quốc tế tiếp cận từ báo cáo điều tra thực địa, nghiên cứu điển hình và phân tích chính sách so sánh, từ đó cung cấp nguồn tư liệu đa dạng, có chiều sâu, mang tính bổ trợ lẫn nhau. Những kết quả nghiên cứu này góp phần hình thành câu hỏi nghiên cứu, khung phân tích và hướng tiếp cận của luận án. Trên cơ sở kế thừa có chọn lọc những luận điểm lý luận, dữ liệu thực chứng và phương pháp nghiên cứu phù hợp, luận án tiếp tục làm sâu sắc thêm nội dung nghiên cứu, đưa ra những giá trị tham khảo đối với Việt Nam trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược hiện nay.

Qua khảo cứu cho thấy, đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu hệ thống và chuyên sâu từ góc độ Chính trị học về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa nhằm rút ra bài học tham khảo cho Việt Nam. Chính vì vậy, đây là nghiên cứu có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc.

1.2.2. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Qua khảo cứu, tổng hợp các tài liệu có liên quan đến vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa cho thấy, mặc dù có nhiều kết quả nghiên cứu giá trị, song còn những khoảng trống cần tiếp tục được nghiên cứu toàn diện, chuyên sâu hơn cả về phương diện lý luận, thực tiễn và phương pháp tiếp cận, cụ thể:

Về phương diện lý luận, phần lớn các công trình nghiên cứu mới chỉ tập trung phân tích chính sách cán bộ, cơ chế quản lý, sử dụng cán bộ hoặc tổng kết kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong những giai đoạn và bối cảnh cụ thể. Các nghiên cứu này góp phần làm rõ một số nội dung cơ bản về tiêu chuẩn, cơ chế tuyển chọn, đào tạo, đánh giá và sử dụng cán bộ chiến lược trong từng thời kỳ, song chưa hình thành hệ thống lý luận tương đối hoàn chỉnh về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong bối cảnh cải cách mở cửa. Việc khái quát những nội dung

cốt lõi mang tính lý luận như: Khái niệm, nội hàm về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược; vị trí và vai trò của đội ngũ này trong hệ thống chính trị; mối quan hệ giữa xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với chiến lược phát triển quốc gia và với sự lãnh đạo của Đảng; những nguyên tắc trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong bối cảnh cải cách mở cửa còn phân tán, thiếu sự tổng hợp và chưa được luận giải đầy đủ.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu chủ yếu tiếp cận vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ từ góc độ quản lý nhân sự hoặc từ yêu cầu hiện đại hóa bộ máy nhà nước, trong khi cách tiếp cận từ góc độ chính trị học về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược chưa được khai thác đầy đủ. Việc lý giải mối quan hệ giữa xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với cơ chế vận hành quyền lực, với tính chính danh và hiệu quả lãnh đạo của Đảng cầm quyền mới chỉ được đề cập gián tiếp, chưa trở thành trục phân tích xuyên suốt. Do đó, vẫn thiếu một khung lý luận để lý giải toàn diện về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa.

Hơn nữa, việc hệ thống hóa, khái quát hóa lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược từ góc độ tham chiếu với mô hình Trung Quốc nhằm rút ra giá trị tham khảo cho Việt Nam chưa được triển khai bài bản. Phần lớn các nghiên cứu mới dừng lại ở việc nêu lên một số kinh nghiệm chung chung, làm hạn chế khả năng khái quát hóa thành những luận điểm lý luận có giá trị tham khảo đối với các quốc gia, trong đó có Việt Nam.

Về phương diện thực tiễn, các công trình nghiên cứu chủ yếu tiếp cận việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc theo từng giai đoạn gắn với các thể chế lãnh đạo khác nhau, góp phần làm rõ những đặc điểm và biện pháp cụ thể trong từng thời kỳ, song còn thiếu những nghiên cứu mang tính tổng thể về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa. Đặc biệt, chưa có nhiều công trình đặt việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong mối quan hệ hữu cơ với những biến đổi lớn của mô hình phát triển và chiến lược quốc gia. Những điều chỉnh trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc chưa được phân tích đầy đủ và hệ thống. Trong một số nghiên cứu, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được xem như một biện pháp hành chính - tổ

chức riêng lẻ, chưa được đặt trong chính thể chiến lược phát triển đất nước và chiến lược cầm quyền của ĐCS Trung Quốc.

Ngoài ra, việc đánh giá hiệu quả thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa còn thiếu những phân tích sâu sắc về tác động hai chiều giữa cơ chế, chính sách và kết quả phát triển kinh tế - xã hội, cùng những hệ quả về chính trị - xã hội. Những vấn đề liên quan giữa xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với phòng, chống tham nhũng, nâng cao năng lực hoạch định và thực thi chính sách, củng cố tính chính danh của Đảng cầm quyền chưa được xem xét toàn diện, dẫn đến các nghiên cứu thực tiễn về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc còn phân mảnh, thiếu sự liên kết giữa các lĩnh vực chính trị, kinh tế và xã hội.

Về phương pháp tiếp cận, nhiều nghiên cứu thiên về mô tả thực trạng hoặc phân tích chính sách theo cách tiếp cận đơn ngành, chủ yếu dựa trên khoa học quản lý, hành chính công. Việc kết hợp giữa phân tích lý luận, tổng kết thực tiễn và so sánh quốc tế còn hạn chế. Cách tiếp cận liên ngành giữa chính trị học, xã hội học chính trị và quản lý công chưa được vận dụng hiệu quả để lý giải các nội dung cơ bản trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc. Bên cạnh đó, còn thiếu những nghiên cứu có khả năng khái quát về bản chất, đặc điểm và vai trò xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc. Mặc dù, có một số nghiên cứu rút ra những kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, song phần lớn mới chỉ dừng lại ở việc khái quát hóa mô hình, biện pháp tiêu biểu. Việc phân tích những điều kiện về chính trị, kinh tế - xã hội, văn hóa, lịch sử gắn với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa còn hạn chế. Đặc biệt, còn thiếu vắng các nghiên cứu so sánh, đối chiếu giữa kinh nghiệm Trung Quốc với thực tiễn Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Do đó, việc rút ra những giá trị tham khảo có tính khả thi đối với Việt Nam chưa thực sự thuyết phục về mặt khoa học.

Từ việc nhận diện những khoảng trống nghiên cứu nêu trên, có thể thấy nghiên cứu sâu sắc, toàn diện cả về lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa vừa có ý nghĩa khoa học, vừa có giá trị thực

tiền quan trọng đối với xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở đó, luận án cần tập trung giải quyết một số vấn đề trọng tâm sau:

Thứ nhất, hệ thống hóa, tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài, chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và khoảng trống cần tiếp tục làm rõ.

Thứ hai, phân tích làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc, đặc biệt trong bối cảnh cải cách mở cửa gắn với thể chế một Đảng cầm quyền, bao gồm việc khái quát khái niệm, xác định vị trí, vai trò, đặc trưng, những nguyên tắc cơ bản trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược và quan điểm của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Qua đó, góp phần bổ sung và hoàn thiện khung lý thuyết nghiên cứu về xây dựng cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa.

Thứ ba, phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa; đánh giá toàn diện những kết quả đạt được và những hạn chế, từ đó rút ra một số kinh nghiệm.

Thứ tư, phân tích bối cảnh, thực trạng và những vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay; đồng thời làm rõ các giá trị tham khảo cho Việt Nam từ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

Tiểu kết chương 1

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là nhiệm vụ then chốt của ĐCS Trung Quốc trong quá trình cải cách mở cửa; là yếu tố quyết định thành công của sự nghiệp xây dựng CNXH đặc sắc Trung Quốc. Với tầm quan trọng đặc biệt đó, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa trở thành chủ đề thu hút sự quan tâm sâu sắc các nhà khoa học, các viện nghiên cứu quốc tế, Trung Quốc và Việt Nam. Các công trình nghiên cứu về chủ đề này được tiếp cận từ nhiều khía cạnh khác nhau, cho thấy sự phong phú, đa dạng trong cách nhìn nhận, đánh giá vấn đề, góp phần lý giải những nhân tố làm nên thành tựu trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc; đồng thời làm rõ vai trò của các cán bộ chiến lược trong điều hành cải cách; các tiêu chí lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ; cơ chế về tuyển chọn, đào tạo và sử dụng cán bộ chiến lược. Tuy nhiên, các nghiên cứu mới chỉ tập trung phân tích một khía cạnh, một giai đoạn hoặc một vấn đề cụ thể, mà chưa có công trình nghiên cứu nào hệ thống đầy đủ, toàn diện và chuyên sâu về toàn bộ việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa. Đồng thời, những giá trị tham khảo cho Việt Nam từ thực tiễn quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa cũng chưa được đề cập hệ thống và chuyên sâu. Chính vì vậy, nghiên cứu, tổng quan các công trình liên quan đến đề tài “Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa và giá trị tham khảo cho Việt Nam” là vấn đề quan trọng và cấp thiết. Thông qua phân tích, hệ thống hóa các kết quả nghiên cứu đạt được, chỉ ra những khoảng trống lý luận, từ đó xác định hướng nghiên cứu phù hợp để làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn; thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa; đánh giá khách quan, toàn diện những kết quả đạt được và hạn chế, bước đầu rút ra một số kinh nghiệm có giá trị tham khảo cho Việt Nam trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước hiện nay.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC CỦA TRUNG QUỐC THỜI KỲ CẢI CÁCH MỞ CỬA

2.1. Cơ sở lý luận

2.1.1. Một số khái niệm liên quan

2.1.1.1. Khái niệm “cán bộ” và “cán bộ chiến lược”

* Khái niệm “Cán bộ”

Trong nghiên cứu khoa học chính trị, việc xác định rõ khái niệm “cán bộ” có ý nghĩa quan trọng, tạo nền tảng cơ sở lý luận cho việc phân tích, đánh giá vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ phù hợp với yêu cầu phát triển trong từng giai đoạn lịch sử. Khái niệm “cán bộ” được hiểu theo nhiều cách khác nhau, tùy thuộc vào bối cảnh chính trị, xã hội, lịch sử và lĩnh vực nghiên cứu cụ thể.

Khái niệm “cán bộ” bắt nguồn từ một từ Hán tự trong tiếng Nhật, mang nghĩa gốc là “xương sống”, biểu trưng cho lực lượng nòng cốt bảo đảm sự vận hành của một tổ chức.

Trong *Từ điển bách khoa toàn thư Trung Quốc*, “干部” (cán bộ)² là thuật ngữ dùng để chỉ những người đảm nhiệm vai trò lãnh đạo, quản lý hoặc chức trách quan trọng trong các đơn vị của nhà nước, Đảng, quân đội và tổ chức chính trị - xã hội.

Thuật ngữ “cán bộ” có nguồn gốc từ tiếng Pháp “cadre”, được dịch nghĩa sang tiếng Nhật và truyền vào Trung Quốc đầu thế kỷ XX; Tôn Trung Sơn cùng các nhà cách mạng khác từng sử dụng từ này để chỉ cơ quan chính của các tổ chức cách mạng. Năm 1922, tại Đại hội II của ĐCS Trung Quốc, thuật ngữ “cán bộ” lần đầu tiên được đưa vào *Điều lệ Đảng*. Theo nghĩa hẹp, “cán bộ” chỉ các công chức nắm giữ chức danh hành chính trong bộ máy nhà nước. Theo nghĩa rộng, “cán bộ” ở Trung Quốc không chỉ giới hạn trong hệ thống chính trị, mà còn bao gồm: Cán bộ quản lý các cơ quan, tổ chức công; Cán bộ lãnh đạo trong các tổ chức chính trị - xã hội và đoàn thể; Cán bộ lãnh đạo trong một số đơn vị sự nghiệp, công ty nhà nước; các kỹ sư, chuyên viên ở vị trí quản lý.

² Bách khoa toàn thư trực tuyến của Trung Quốc (baike.baidu.com)

Trong Điều 35, chương 6, Điều lệ Đảng Cộng sản Trung Quốc sửa đổi và thông qua ngày 22-10-2022: “Cán bộ của Đảng là lực lượng cốt cán của sự nghiệp của Đảng, là công bộc của nhân dân, phải làm được trung thành, trong sạch, dám đảm đương” [63, tr. 191]. Theo đó, cán bộ vừa là “xương sống” trong sự nghiệp của Đảng, tức là lực lượng nòng cốt bảo đảm sự lãnh đạo Đảng; vừa là “công bộc của nhân dân” nghĩa là người đại diện thực hiện quyền lực nhân dân. Bên cạnh đó, Điều lệ nhấn mạnh ba phẩm chất cốt lõi “trung thành, trong sạch, dám đảm đương” phản ánh yêu cầu về đạo đức cách mạng, tinh thần trách nhiệm và tính liêm chính của cán bộ. Theo Điều lệ Đảng Cộng sản Trung Quốc, khái niệm “cán bộ” mang ý nghĩa lý luận quan trọng, đặt nền tảng cho việc xây dựng, đào tạo, sử dụng cán bộ theo hướng “cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên môn hóa”, góp phần bảo đảm tính kế thừa và phát triển bền vững của Đảng trong thời kỳ mới.

Tại Việt Nam, khái niệm “cán bộ” hình thành trong quá trình xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN và được sử dụng chính thức trong các văn kiện của Đảng. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, “cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy” [38, tr. 68]; “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành”; “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [38, tr. 309]. Đây là cách hiểu mang tính khái quát sâu sắc, nhấn mạnh đến tính quyết định của cán bộ trong mối liên hệ giữa đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước với quá trình tổ chức thực tiễn. Theo Người, cán bộ vừa là “mắt xích” kỹ thuật trong vận hành bộ máy, vừa là lực lượng giữ vai trò then chốt trong việc chuyển hóa ý chí chính trị thành hành động cụ thể, có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của cả hệ thống. Quan niệm này đặt cán bộ vào vị trí trung tâm của công cuộc cách mạng, đồng thời khẳng định yêu cầu cao về phẩm chất, năng lực và trách nhiệm của người cán bộ đối với sự nghiệp chung.

Trong Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 (khóa XII), Đảng chỉ rõ: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị” [18, tr. 211-212]. Theo nghĩa chung nhất, cán bộ là những người được Đảng, Nhà nước hoặc các tổ chức chính trị - xã hội giao giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong bộ máy hệ thống chính

trị. Họ vừa là chủ thể thực thi quyền lực chính trị của nhân dân, vừa là lực lượng trực tiếp cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng thành chính sách, pháp luật và hành động thực tiễn.

Theo Điều 1, Luật Cán bộ, công chức năm 2025: “Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” [51, tr. 1]. Khái niệm này khẳng định rõ vị trí trung tâm của cán bộ trong hệ thống chính trị, thể hiện mối quan hệ hữu cơ giữa quyền lực chính trị và trách nhiệm công vụ; đồng thời chuẩn hóa cơ sở lý luận về đội ngũ cán bộ, làm rõ tính chính danh, tính nhiệm kỳ và tính công vụ, qua đó tạo nền tảng cho việc xây dựng, quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ theo hướng chuyên nghiệp, liêm chính.

Trong khoa học chính trị, khái niệm “cán bộ” được tiếp cận và định nghĩa theo những cách khác nhau, tùy thuộc vào góc độ nghiên cứu và mục tiêu phân tích của từng học giả. Theo tác giả Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm: “Cán bộ là khái niệm chỉ những người có chức vụ, vai trò và cương vị nòng cốt trong một tổ chức, có tác động, ảnh hưởng đến hoạt động của tổ chức và các quan hệ trong lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, điều hành, góp phần định hướng sự phát triển của tổ chức [66, tr. 20].

Theo nhà nghiên cứu Trần Danh Bích “cán bộ là chủ thể hoạch định mục tiêu, chiến lược phát triển của xã hội, đồng thời giữ vai trò lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, điều hành các tổ chức xã hội thực hiện mục tiêu đó” [9, tr. 6]. Theo cách tiếp cận này, cán bộ vừa người định hướng mục tiêu, chiến lược phát triển xã hội, vừa là lực lượng nòng cốt trong việc tổ chức, quản lý và thực thi các kế hoạch đề ra. Nói cách khác, cán bộ là “cầu nối” giữa tầm nhìn chiến lược và hành động thực tiễn, bảo đảm cho sự phát triển bền vững của đất nước.

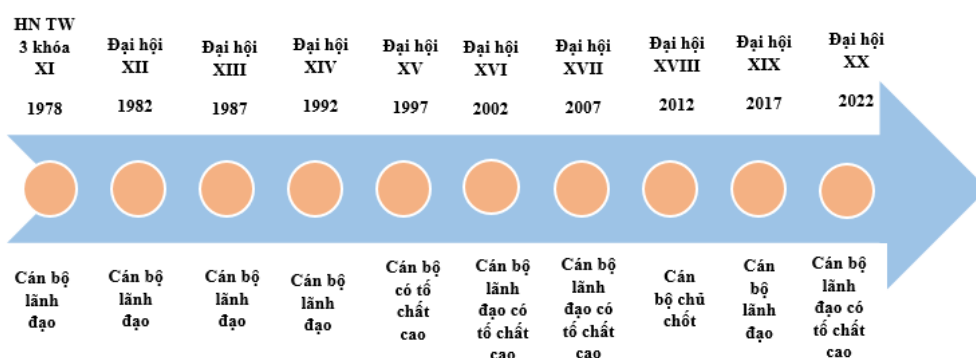
Trên cơ sở tổng hợp, khái quát các quan niệm khác nhau về cán bộ, có thể hiểu một cách chung nhất *cán bộ là những người được Đảng, Nhà nước hoặc các tổ chức chính trị - xã hội bầu, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ các chức vụ quan trọng*

trong hệ thống chính trị; là lực lượng nòng cốt trong thực hiện nhiệm vụ quản lý, điều hành, tổ chức các hoạt động chính trị, kinh tế, xã hội ở các cơ quan, đơn vị từ Trung ương đến địa phương.

** Khái niệm “Cán bộ chiến lược”*

Ở Trung Quốc, khái niệm “cán bộ chiến lược” không được sử dụng trực tiếp. Tuy nhiên, trong các văn kiện chính thức của ĐCS Trung Quốc, nội hàm khái niệm này được phản ánh thông qua các thuật ngữ như: “cán bộ lãnh đạo (领导干部), “cán bộ lãnh đạo có tố chất cao” (高素质领导干部), “cán bộ chủ chốt” (关键干部), “cán bộ cấp cao” (高级干部).

Hình 2.1. Các thuật ngữ ĐCS Trung Quốc sử dụng trong các Văn kiện Đảng có nội hàm tương đương với khái niệm “Cán bộ chiến lược”



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các Văn kiện Đại hội của ĐCS Trung Quốc (1978-2022)

Mặc dù trong văn kiện ĐCS Trung Quốc “cán bộ chiến lược” được biểu đạt bằng các thuật ngữ khác nhau, song đều chỉ những người giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt trong hệ thống chính trị, giữ vai trò quyết định trong việc hoạch định đường lối, chính sách và tổ chức thực hiện chiến lược phát triển quốc gia, qua đó thể hiện sự tương đồng về vị trí, tầm ảnh hưởng và yêu cầu về phẩm chất chính trị.

Trong một số công trình nghiên cứu của Trung Quốc, các học giả làm rõ nội hàm của khái niệm “cán bộ chiến lược” với nhiều cách tiếp cận khác nhau, từ vai trò,

vị trí lãnh đạo đến trách nhiệm trong hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện các quyết sách chiến lược của Đảng:

Nhà nghiên cứu Trần Tiểu Lâm cho rằng: “Cán bộ cấp cao là người tổ chức, thúc đẩy và thực hiện sự nghiệp của Đảng; là “thiếu số then chốt” giữ các vị trí, lĩnh vực và khâu then chốt; là lực lượng trọng yếu để thúc đẩy quản lý Đảng toàn diện và nghiêm minh đi vào chiều sâu” [73, tr. 42]. Theo quan điểm này, cán bộ cấp cao là lực lượng nòng cốt, giữ vị trí then chốt và có vai trò quyết định trong hoạch định, tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chiến lược.

Tiếp cận ở góc độ khác, Sùng Khánh Dư và Phùng Trị khẳng định: “Cán bộ cấp cao của Đảng là bộ phận tinh hoa trong đội ngũ lãnh đạo”, giữ vai trò nòng cốt trong việc bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng [162, tr. 68]. Quan điểm này nhấn mạnh vai trò chiến lược của cán bộ cấp cao trong việc duy trì sự ổn định và hiệu quả lãnh đạo trong toàn hệ thống chính trị, đồng thời xác định họ là lực lượng tinh hoa, nòng cốt trong tổ chức triển khai các nhiệm vụ trọng yếu của Đảng.

Tiếp cận từ phương diện thực tiễn lịch sử, nhà nghiên cứu Điền Khôn cho rằng: “Các cán bộ cấp cao của Đảng Cộng sản Trung Quốc nắm giữ vị trí cao, quyền lực lớn, trách nhiệm nặng nề, là “thiếu số then chốt trong thiếu số then chốt” [172, tr. 43]. Quan điểm này nhấn mạnh vai trò quyết định của cán bộ cấp cao trong những thời điểm cấp bách, phức tạp và then chốt, đồng thời làm rõ mức độ tập trung quyền lực, trách nhiệm và tầm ảnh hưởng của cán bộ cấp cao trong hệ thống chính trị.

Trong luận án này, *cán bộ chiến lược là lực lượng nòng cốt, tinh hoa trong hệ thống chính trị, giữ vai trò quan trọng trong hoạch định, lãnh đạo và tổ chức triển khai đường lối, chính sách phát triển trên tất cả các lĩnh vực từ chính trị, kinh tế quốc phòng - an ninh, đối ngoại đến văn hóa, xã hội.*

Ở Trung Quốc, nội hàm khái niệm “cán bộ chiến lược” không được biểu đạt bằng một thuật ngữ thống nhất, mà được phản ánh thông qua nhiều cách gọi khác nhau như: “Cán bộ lãnh đạo”, “cán bộ lãnh đạo có tố chất cao”, “cán bộ chủ chốt”, “cán bộ cấp cao”, nhằm nhấn mạnh vị trí, vai trò, phạm vi ảnh hưởng và yêu cầu về phẩm chất chính trị và năng lực lãnh đạo của đội ngũ này trong hệ thống chính trị.

Trong thực tiễn, đây là lực lượng giữ vai trò nòng cốt trong hoạch định, tổ chức thực hiện đường lối, chính sách, đặc biệt trong những tình huống phức tạp, cấp bách, có ý nghĩa quyết định đối với việc bảo đảm năng lực ứng phó, duy trì ổn định chính trị - xã hội, thúc đẩy phát triển quốc gia. Tuy nhiên, việc sử dụng khái niệm “cán bộ chiến lược” trong luận án không phải là sự Việt hóa các thuật ngữ của Trung Quốc, mà là sự lựa chọn mang tính phương pháp luận, nhằm xây dựng một khái niệm thống nhất, bảo đảm tính khái quát, khoa học, tạo cơ sở khoa học cho việc nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, đồng thời rút ra những giá trị tham khảo đối với Việt Nam hiện nay.

Giữa “cán bộ” và “cán bộ chiến lược” có sự khác biệt về phạm vi, chức năng, phẩm chất và mức độ ảnh hưởng. “Cán bộ” là khái niệm chung chỉ những người được giao giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, có trách nhiệm tổ chức, điều hành thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước trong phạm vi cụ thể. Còn “cán bộ chiến lược” là bộ phận tinh hoa, giữ vị trí trọng yếu trong tổng thể đội ngũ cán bộ, có vai trò định hướng, hoạch định và lãnh đạo thực hiện các mục tiêu chiến lược ở tầm vĩ mô. Cán bộ cần có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn và tinh thần trách nhiệm trong công việc. Còn cán bộ chiến lược đòi hỏi cao hơn về tầm nhìn chiến lược, năng lực tư duy tổng thể, khả năng dự báo, sáng tạo, có bản lĩnh chính trị vững vàng để đưa ra các quyết sách đúng đắn, mang tính định hướng lâu dài. Vì vậy, phân biệt rõ hai khái niệm này có ý nghĩa quan trọng trong nhận thức và thực tiễn công tác cán bộ, đặc biệt trong xây dựng cán bộ chiến lược có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu cải cách mở cửa.

2.1.1.2. Khái niệm “đội ngũ cán bộ” và “đội ngũ cán bộ chiến lược”

Theo *Từ điển Hán ngữ hiện đại*, “đội ngũ là tập thể có tổ chức, thường chỉ quân đội, tổ công tác hoặc một nhóm người cùng loại hình” [229].

Theo *Từ điển tiếng Việt*: “Đội ngũ là tập hợp gồm một số đồng người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp” [80, tr. 339], hoạt động trong một lĩnh vực hoặc hệ thống nhất định. Đội ngũ là khái niệm vừa phản ánh về mặt số lượng, vừa bao hàm

tính hệ thống, tính tổ chức và chức năng, trong đó mỗi cá nhân vừa đảm nhận vai trò riêng, vừa phối hợp với các thành viên để hoàn thành nhiệm vụ chung.

Theo *Đại từ điển Tiếng Việt*: Đội ngũ là “1. Tổ chức gồm nhiều người tập hợp lại thành một lực lượng... 2. Tập hợp số đông người cùng chức năng, nghề nghiệp” [82, tr. 562].

Mặc dù khái niệm về “đội ngũ” có khác nhau, nhưng đều thống nhất cho rằng: đội ngũ là tập hợp người được tổ chức nhằm thực hiện một hoặc nhiều chức năng, có chung lý tưởng, mục tiêu và gắn bó về quyền lợi vật chất, tinh thần.

Đội ngũ được cấu thành từ ba thành tố cơ bản: Số lượng, chất lượng và cơ cấu. Nếu thiếu một trong ba thành tố sẽ không được gọi là đội ngũ. Theo đó, đội ngũ cán bộ cũng được cấu thành từ ba thành tố: Số lượng, chất lượng và cơ cấu. Đội ngũ cán bộ phải là tập hợp số lượng cán bộ ở một cơ quan, đơn vị, ngành nghề hay một địa phương nhất định; bảo đảm yêu cầu chất lượng về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, tác phong công tác; có cơ cấu cán bộ phù hợp về ngành nghề, độ tuổi, dân tộc, giới tính.

Ở Trung Quốc, “đội ngũ cán bộ” (干部队伍) chỉ tổng thể những người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan của Đảng và Nhà nước, được coi là “lực lượng nòng cốt của sự nghiệp Đảng và Nhà nước”, là “nguồn lực” quyết định năng lực cầm quyền và năng lực lãnh đạo quốc gia.

Từ cách tiếp cận trên, có thể hiểu một cách chung nhất, *đội ngũ cán bộ là tập hợp những người đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, được tổ chức và vận hành như một chỉnh thể thống nhất nhằm thực hiện các chức năng hoạch định, lãnh đạo, tổ chức và kiểm tra việc thực thi chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước trong thực tiễn.*

Đội ngũ cán bộ vừa phản ánh số lượng và cơ cấu, vừa bao hàm chất lượng, tính hệ thống và tính tổ chức. Mỗi cá nhân trong đội ngũ vừa đảm nhận vai trò, nhiệm vụ riêng, vừa phối hợp chặt chẽ với các thành viên khác nhằm hoàn thành mục tiêu chung của tổ chức. Giữa “đội ngũ cán bộ” và “đội ngũ cán bộ chiến lược” có sự khác biệt. “Đội ngũ cán bộ” là khái niệm bao quát, chỉ toàn bộ những người được giao

giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc thực thi nhiệm vụ ở các cấp, các ngành, các lĩnh vực. Họ là lực lượng nòng cốt bảo đảm cho hệ thống chính trị vận hành hiệu quả. Còn “đội ngũ cán bộ chiến lược” là bộ phận tinh hoa giữ vị trí đặc biệt quan trọng trong tổng thể đội ngũ cán bộ, có vai trò quan trọng đối với sự phát triển bền vững của đất nước. Sự khác biệt giữa hai khái niệm này trước hết thể hiện ở phạm vi và tầm ảnh hưởng. Nếu đội ngũ cán bộ nói chung đảm nhận nhiệm vụ quản lý, điều hành và thực thi ở cấp độ cụ thể, thì đội ngũ cán bộ chiến lược giữ vai trò định hướng, hoạch định và dẫn dắt ở tầm vĩ mô. “Đội ngũ cán bộ” nói chung cần có phẩm chất chính trị, đạo đức và chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc, còn “đội ngũ cán bộ chiến lược” cần có tầm nhìn chiến lược, năng lực tư duy tổng thể, khả năng dự báo, sáng tạo và bản lĩnh chính trị vững vàng để đưa ra những quyết sách đúng đắn, có ý nghĩa chiến lược. “Đội ngũ cán bộ” là nền tảng vận hành của hệ thống chính trị, còn “đội ngũ cán bộ chiến lược” là “bộ não” của hệ thống, đảm nhiệm sứ mệnh hoạch định và dẫn dắt sự phát triển của quốc gia.

Trong “*Quy chế về tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và Chính phủ*” (Sửa đổi năm 2019) đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc là lực lượng lãnh đạo chủ chốt ở Trung ương và cấp tỉnh. Ở Trung ương, đó là lãnh đạo các cơ quan cao nhất gồm: Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Ủy ban Thường vụ Đại hội Đại biểu Nhân dân toàn quốc, Quốc vụ viện (Chính phủ Trung Quốc), Ủy ban Toàn quốc Chính hiệp, Ủy ban kiểm tra Kỷ luật Trung ương, Ủy ban Giám sát Nhà nước, Tòa án Nhân dân Tối cao, Viện Kiểm sát Nhân dân Tối cao [176, tr. 2-3]. Trong đó, có các chức danh quan trọng như: Tổng Bí thư Đảng Cộng sản Trung Quốc, Chủ tịch nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa, Thủ tướng Quốc vụ viện, Chủ tịch Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chủ tịch Ủy ban Toàn quốc Hội nghị Hiệp thương Chính trị Nhân dân Trung Quốc, Chủ tịch Quân ủy Trung ương là *đầu não quyền lực cao nhất* trong hệ thống chính trị của Trung Quốc. Ngoài ra, còn có các Ủy viên Thường vụ Bộ Chính trị, Phó Chủ tịch nước, Phó Thủ tướng, Phó Chủ tịch Ủy ban Toàn quốc Hội nghị Hiệp thương Chính trị Nhân dân Trung Quốc, Phó Chủ tịch Quân ủy Trung

ương và các lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh (từ cấp Phó Bí thư Tỉnh ủy/Thành ủy, Phó Chủ tịch chính quyền tỉnh/thành phố trở lên).

2.1.1.3. Khái niệm “xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược”

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là hoạt động quan trọng nhằm hình thành một lực lượng cán bộ chất lượng cao, có năng lực, phẩm chất và cơ cấu hợp lý để thực hiện các nhiệm vụ trọng yếu của Đảng và Nhà nước. Hoạt động xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược bao gồm tuyển chọn, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, giám sát, luân chuyển nhằm bảo đảm chất lượng cán bộ luôn đáp ứng các yêu cầu về vị trí lãnh đạo, khả năng tổ chức thực hiện chính sách và phẩm chất chính trị. Số lượng cán bộ phải bảo đảm đúng theo quy định của Đảng, Nhà nước và tình hình thực tiễn; cơ cấu cần hài hòa về giới tính, độ tuổi, dân tộc, tôn giáo, đồng thời bảo đảm sự cân đối giữa các lĩnh vực, các cơ quan và các địa phương. Chất lượng cán bộ được thể hiện qua bản lĩnh chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực lãnh đạo. Nội dung cốt lõi trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược gồm: số lượng, chất lượng và cơ cấu, trong đó nâng cao chất lượng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ là vấn đề quan trọng nhất.

Như vậy, *xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là hoạt động phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo trong hệ thống chính trị, bao gồm sự biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ*. Thực chất đây là vấn đề chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược thể hiện ở việc hoàn thiện phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo, trình độ chuyên môn và khả năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn, qua đó bảo đảm cho đội ngũ cán bộ chiến lược đủ năng lực hoạch định, tổ chức và thực thi hiệu quả các nhiệm vụ phát triển trong từng giai đoạn lịch sử.

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc là hoạt động Đảng Cộng sản Trung Quốc tiến hành hoạch định, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao nhằm bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển của hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược bao gồm số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ, trong đó trọng tâm là không ngừng nâng cao chất lượng cán bộ về phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo, trình độ chuyên môn và bản lĩnh

thực tiễn, đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách mở cửa và hiện đại hóa đất nước. Đồng thời, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc còn gắn liền với nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, yêu cầu kiểm soát quyền lực và bảo đảm kỷ luật, kỷ cương trong toàn bộ hệ thống, qua đó củng cố năng lực cầm quyền và hiệu quả lãnh đạo của Đảng trong bối cảnh mới.

Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc bao gồm nhiều hoạt động như: Tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ dựa trên các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo và uy tín, bổ nhiệm vào các vị trí then chốt của Đảng, Nhà nước, Quân ủy Trung ương và các cơ quan trọng yếu khác; đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, quản lý, lãnh đạo, khả năng hoạch định chiến lược, tổ chức thực thi và quản lý khủng hoảng; đánh giá, giám sát và khen thưởng thông qua việc xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách khoa học, minh bạch; bảo đảm cơ cấu hợp lý về giới tính, độ tuổi, dân tộc, kinh nghiệm thực tiễn nhằm tạo nguồn nhân lực kế cận, duy trì tính ổn định và phát triển bền vững.

Phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc được triển khai thông qua tuyển chọn, bổ nhiệm có hệ thống, dựa trên nguyên tắc “Đảng quản lý cán bộ” với các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác, và uy tín xã hội. Cán bộ chiến lược không chỉ được đánh giá qua kết quả công tác hiện tại, mà còn thông qua năng lực lãnh đạo, năng lực dự báo, bảo đảm đúng người, đúng vị trí, phù hợp với cơ chế phân cấp và danh mục bổ nhiệm của Đảng. Song song với tuyển chọn là phương thức đào tạo, bồi dưỡng nhằm bổ sung kiến thức lý luận chính trị, hiểu biết về đường lối của Đảng, chính sách Nhà nước, bồi dưỡng các kỹ năng lãnh đạo, quản lý, ra quyết định chiến lược và giải quyết vấn đề phức tạp. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng không chỉ diễn ra trong các trường Đảng, học viện mà còn thông qua việc luân chuyển, thử thách thực tiễn nhằm nâng cao năng lực tổng hợp. Giám sát, đánh giá và kiểm tra cũng là một trong những phương thức quan trọng nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ, kịp thời phát hiện những hạn chế, bất cập để có biện pháp điều chỉnh, bổ sung phù hợp.

Trong thực tiễn, việc tổ chức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc được triển khai bởi các cơ quan như: Ban Tổ chức Trung ương Đảng chủ trì công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, quy hoạch và giám sát cán bộ chiến lược. Trường Trung ương Đảng và các học viện chịu trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo. Hệ thống Ủy ban Khu ủy, Cơ quan trung ương và Quân ủy Trung ương triển khai chính sách, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ chiến lược tại cơ quan và địa phương. Cơ chế giám sát, kiểm tra và đánh giá được quy định rõ trong các văn kiện của Đảng như Quy định về công tác cán bộ, các nghị quyết Đại hội Đảng.

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc mang những đặc trưng cơ bản:

Thứ nhất, sự lãnh đạo tập trung, thống nhất và xuyên suốt của ĐCS Trung Quốc đối với công tác cán bộ. Trung Quốc kiên trì nguyên tắc “Đảng quản cán bộ”, trong đó toàn bộ các khâu từ quy hoạch, đào tạo, đánh giá, bổ nhiệm đến kiểm tra, giám sát đều đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp của tổ chức Đảng. Điều này tạo ra tính nhất quán cao trong triển khai chiến lược cán bộ, đồng thời bảo đảm đội ngũ cán bộ chiến lược vận hành theo định hướng chính trị thống nhất. Tuy nhiên, đặc trưng này cũng đồng thời làm gia tăng mức độ tập trung quyền lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Thứ hai, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược gắn liền với mục tiêu xây dựng Đảng, phát triển kinh tế và hiện đại hóa đất nước. Từ sau cải cách mở cửa, tiêu chí lựa chọn cán bộ chiến lược của Trung Quốc nhấn mạnh năng lực phát triển kinh tế, quản trị địa phương và thúc đẩy tăng trưởng. Điều này thể hiện rõ qua việc nhiều cán bộ chiến lược được bổ nhiệm dựa trên thành tích phát triển kinh tế ở địa phương. Cách tiếp cận này góp phần tạo động lực cạnh tranh trong đội ngũ cán bộ chiến lược, nhưng có thể dẫn đến việc một số cán bộ chiến lược chạy theo tăng trưởng ngắn hạn hoặc thành tích hình thức.

Thứ ba, đặc trưng về thể chế hóa và tiêu chuẩn hóa trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trung Quốc từng bước xây dựng hệ thống quy định, tiêu chuẩn chức danh, quy trình bổ nhiệm và đánh giá cán bộ chiến lược tương đối chặt chẽ. Việc ban hành các quy định như chế độ nhiệm kỳ, giới hạn tuổi, tiêu chuẩn chức danh... góp phần quan trọng trong việc chuyển đổi phương thức quản lý cán bộ từ mô hình

“nhân trị” sang hướng “kết hợp giữa nhân trị và pháp trị”, tăng cường tính quy phạm và kỷ luật trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Bảng 2.1. Tiêu chuẩn trong chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Tung Quốc qua các kỳ Đại hội Đảng

Đại hội	Nội dung, tiêu chuẩn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược
Đại hội XI (1977)	Nhấn mạnh tiêu chuẩn chính trị, sự trung thành với Đảng
Đại hội XII (1982)	Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với phương châm bốn hóa (cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên môn hóa), coi trọng trình độ học vấn, năng lực chuyên môn
Đại hội XIII (1987)	Coi trọng năng lực cải cách, quản lý và điều hành, thực hiện chế độ nhiệm kỳ, nghỉ hưu và thể chế hóa công tác cán bộ.
Đại hội XIV (1992)	Đề cao năng lực lãnh đạo phát triển kinh tế thị trường, khả năng thúc đẩy tăng trưởng và hiện đại hóa đất nước.
Đại hội XV (1997)	Xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, kết hợp giữa phẩm chất chính trị với năng lực chuyên môn và hiệu quả thực tiễn.
Đại hội XVI (2002)	Nâng cao năng lực lãnh đạo, quản trị và khả năng thích ứng với yêu cầu hội nhập quốc tế.
Đại hội XVII (2007)	Đề cao năng lực phát triển khoa học, quản trị xã hội và bảo đảm phát triển hài hòa, bền vững.
Đại hội XVIII (2012)	Đề cao tiêu chuẩn trung thành chính trị, liêm chính, kỷ luật.
Đại hội XIX (2017)	Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trung thành, có trách nhiệm, kết hợp giữa tiêu chuẩn chính trị với năng lực quản trị quốc gia hiện đại.
Đại hội XX (2022)	Đề cao bản lĩnh chính trị, tư duy chiến lược, năng lực đổi mới sáng tạo, năng lực lãnh đạo, khả năng thích ứng với bối cảnh cạnh tranh quốc tế, chuyển đổi số, hiện đại hóa.

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Văn kiện các kỳ Đại hội Đảng Cộng sản Trung Quốc

Thứ tư, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ chiến lược. ĐCS Trung Quốc đặc biệt coi trọng việc đào tạo cán bộ chiến lược thông qua hệ thống trường Đảng, các chương trình đào tạo trong và ngoài nước, cũng như cơ chế luân chuyển giữa các vùng, ngành, các cấp. Luân chuyển cán bộ chiến lược là phương thức quan trọng để rèn luyện năng lực thực tiễn và tạo nguồn cán bộ chiến lược. Đặc trưng này giúp hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược có kinh nghiệm đa dạng, nhưng trong một số trường hợp cũng mang tính hình thức hoặc phục vụ mục tiêu chính trị ngắn hạn.

Thứ năm, kết hợp giữa kiểm soát kỷ luật nghiêm khắc và sử dụng quyền lực tập trung. Trung Quốc triển khai hệ thống kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng với cường độ cao, đặc biệt trong chiến dịch phòng, chống tham nhũng từ sau Đại hội XVIII. Điều này tạo ra áp lực lớn đối với đội ngũ cán bộ chiến lược, góp phần răn đe và thanh lọc bộ máy. Tuy nhiên, cơ chế kiểm soát này chủ yếu mang tính nội bộ, trong khi quyền lực có xu hướng tập trung vào một số cán bộ chiến lược, tạo ra nghịch lý giữa “tăng cường kiểm soát” và “tập trung quyền lực”.

Thứ sáu, đặc trưng về tính phân tầng và cạnh tranh nội bộ xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trung Quốc thiết lập một hệ thống cấp bậc hành chính chặt chẽ, trong đó cán bộ chiến lược được đánh giá, xếp hạng và cạnh tranh để thăng tiến trong nội bộ. Cơ chế này tạo ra động lực phấn đấu và chọn lọc tương đối hiệu quả, nhưng đồng thời cũng làm nảy sinh các hiện tượng như chạy chức, chạy quyền hoặc cạnh tranh không lành mạnh.

Thứ bảy, sự đan xen giữa yếu tố chính trị và kỹ trị trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trung Quốc vừa nhấn mạnh tiêu chuẩn chính trị, vừa coi trọng năng lực chuyên môn, quản trị và điều hành. Sự kết hợp này góp phần hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược có năng lực thực tiễn cao, nhưng cũng đặt ra thách thức trong việc cân bằng giữa “đức” và “tài”, giữa trung thành chính trị và hiệu quả quản trị.

Nhìn chung, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc giữ vai trò quyết định đối với sự ổn định chính trị, hiệu quả quản trị quốc gia và sự phát triển bền vững của đất nước. Trước hết, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược góp phần bảo đảm vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng đối với Nhà nước và xã hội. Ở Trung Quốc,

ĐCS giữ vị trí hạt nhân lãnh đạo, do đó chất lượng của đội ngũ cán bộ chiến lược không chỉ phản ánh năng lực cầm quyền, mà còn trực tiếp quyết định hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị. Hơn nữa, đội ngũ cán bộ chiến lược giữ vai trò trung tâm trong hoạch định, tổ chức thực hiện các chiến lược phát triển quốc gia. Các quyết sách lớn về cải cách chính trị kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, phát triển khoa học - công nghệ hay hội nhập quốc tế đều gắn liền với năng lực tư duy chiến lược và khả năng điều hành của đội ngũ cán bộ chiến lược. Đặc biệt, từ sau năm 1978, khi Trung Quốc triển khai công cuộc cải cách mở cửa, việc lựa chọn, đào tạo và sử dụng cán bộ chiến lược có tư duy đổi mới, dám chịu trách nhiệm trở thành một trong những yếu tố quan trọng giúp Trung Quốc đạt được những thành tựu phát triển vượt bậc. Bên cạnh đó, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là công cụ quan trọng để kiểm soát và điều tiết quyền lực trong nội bộ hệ thống chính trị. Thông qua các cơ chế như luân chuyển cán bộ, phân cấp quản lý, kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng, ĐCS Trung Quốc từng bước thiết lập các “rào chắn thể chế” nhằm hạn chế xu hướng lạm quyền, cục bộ địa phương và lợi ích nhóm. Mặc dù còn những hạn chế nhất định về tính minh bạch, độc lập trong giám sát, song không thể phủ nhận rằng việc chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược góp phần quan trọng vào việc duy trì kỷ luật, kỷ cương và ổn định thể chế. Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược còn giữ vai trò định hướng giá trị và củng cố tính chính danh của chế độ. Thông qua việc nhấn mạnh các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ và trách nhiệm nêu gương, Trung Quốc hướng tới xây dựng hình ảnh đội ngũ cán bộ chiến lược “vừa hồng, vừa chuyên”, qua đó củng cố niềm tin của xã hội đối với Đảng và Nhà nước. Hơn nữa, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược còn góp phần bảo đảm tính kế thừa và ổn định của hệ thống chính trị. Việc thiết lập các cơ chế như quy hoạch cán bộ, đào tạo nguồn kế cận, giới hạn nhiệm kỳ và độ tuổi của cán bộ chiến lược tạo ra tính liên tục trong lãnh đạo, đồng thời giảm thiểu rủi ro gián đoạn quyền lực.

2.1.2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược

Quan điểm của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được hình thành, phát triển gắn liền với mục tiêu cải cách mở cửa và yêu cầu củng cố năng

lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng. Trong nhận thức của ĐCS Trung Quốc, đây không chỉ là vấn đề tổ chức, nhân sự, mà là yếu tố có ý nghĩa quyết định đối với sự thành bại của đường lối cải cách mở cửa, cũng như đối với sự ổn định, phát triển lâu dài của Trung Quốc.

Sau khi nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa được thành lập năm 1949, ĐCS Trung Quốc xác định xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là nhiệm vụ hàng đầu, có ý nghĩa quyết định đối với việc củng cố chính quyền cách mạng và xây dựng XHCN. Khi đất nước vừa giành được độc lập, mặc dù đội ngũ cán bộ chiến lược có lòng trung thành chính trị và tinh thần cách mạng cao, nhưng thiếu kinh nghiệm quản lý, trình độ chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu xây dựng đất nước, cùng với đó là tình trạng quan liêu, xa rời quần chúng. Trước thực tiễn đó, ĐCS Trung Quốc xác định “cán bộ là nhân tố quyết định” [188, tr. 526], là cầu nối giữa Đảng với quần chúng, và “muốn có đảng vĩ đại phải có nhiều cán bộ tốt nhất” [187, tr. 277]; đồng thời, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm khắc phục những hạn chế về năng lực quản lý và trình độ chuyên môn. Trong xây dựng cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc đặc biệt coi trọng việc hình thành một đội ngũ cán bộ có tầm nhìn chiến lược, có năng lực phân tích, dự báo và hoạch định đường lối phát triển phù hợp với yêu cầu thực tiễn của đất nước.

Tuy nhiên, trước cải cách mở cửa, quan điểm của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược còn mang nặng tính chính trị, coi trọng lập trường giai cấp, xem nhẹ tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn; thiếu khách quan trong đánh giá, sử dụng cán bộ, làm giảm tính dân chủ, biểu hiện rõ nhất trong thời kỳ “Cách mạng văn hóa”; chưa hình thành quan điểm kết hợp giữa lý luận và chuyên môn; nhận thức chưa đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng... Những hạn chế này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, làm suy giảm tính ổn định, kế thừa và khả năng phát triển của đội ngũ này. Thực tiễn đó đặt ra yêu cầu khách quan phải đổi mới toàn diện nhận thức và phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trong bối cảnh cải cách mở cửa, ĐCS Trung

Quốc từng bước hình thành, hoàn thiện hệ thống quan điểm mới về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, được thể hiện tập trung ở một số nội dung sau:

Thứ nhất, ĐCS Trung Quốc xác định xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là khâu then chốt trong toàn bộ sự nghiệp cải cách mở cửa.

Trong tiến trình cải cách mở cửa, ĐCS Trung Quốc nhất quán xác định xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với toàn bộ sự nghiệp cải cách mở cửa. Nhận thức này được hình thành từ Hội nghị Trung ương 3 (khóa XI) năm 1978 - sự kiện mở đầu quá trình cải cách toàn diện ở Trung Quốc. Tại Hội nghị, ĐCS Trung Quốc không chỉ xác lập đường lối cải cách kinh tế - xã hội, mà còn xác định cải cách công tác cán bộ là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong cải cách chính trị, bởi cán bộ chiến lược chính là lực lượng trực tiếp hoạch định, tổ chức thực hiện và bảo đảm tính ổn định của các chính sách cải cách. Trên cơ sở đó, Đảng nhấn mạnh việc nghiêm túc thực hiện chế độ thi tuyển, đánh giá và khen thưởng - kỷ luật rõ ràng, đồng thời áp dụng cơ chế thăng chức - miễn nhiệm đối với cán bộ chiến lược dựa trên năng lực thực tiễn và hiệu quả công tác. Quan điểm mới này đánh dấu bước ngoặt quan trọng trong nhận thức lý luận và thực tiễn của Đảng về vai trò, vị trí của đội ngũ cán bộ chiến lược trong thời kỳ cải cách, đổi mới. Lần đầu tiên, ĐCS Trung Quốc thẳng thắn nhìn nhận những hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở giai đoạn trước, đặc biệt là khuynh hướng tuyệt đối hóa tiêu chuẩn chính trị, xem nhẹ năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức và tính chuyên nghiệp trong hoạt động lãnh đạo, quản lý. Trên cơ sở đó, ĐCS Trung Quốc chủ trương xây dựng, hoàn thiện cơ chế tuyển chọn, sử dụng cán bộ theo nguyên tắc công khai, minh bạch, coi trọng thực tiễn, hiệu quả công tác và chuẩn mực nghề nghiệp, từng bước điều chỉnh mô hình quản lý cán bộ tập trung sang mô hình quản lý cán bộ công bằng, minh bạch, hiệu quả nhằm khắc phục tình trạng cục bộ, quan liêu, thiếu khách quan trong khâu đánh giá, bổ nhiệm, hướng tới mục tiêu phát huy tối đa năng lực, phẩm chất và tính sáng tạo của đội ngũ cán bộ chiến lược. Sự chuyển đổi này không chỉ góp phần hình thành cơ chế quản lý cán bộ chuyên nghiệp, mà còn tạo nền tảng nhân sự vững chắc cho việc triển khai các cải cách kinh tế - xã hội.

Gần năm thập niên cải cách mở cửa, ĐCS Trung Quốc liên tục khẳng định vai trò trung tâm của đội ngũ cán bộ chiến lược trong định hướng và tổ chức thực hiện các chính sách cải cách. Từ Hội nghị Trung ương 3 (khóa XI) năm 1978, quan điểm coi xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là khâu then chốt không chỉ định hình nhận thức lý luận, mà còn định hướng toàn bộ thực tiễn công tác cán bộ trong suốt quá trình cải cách mở cửa. Những nguyên tắc cơ bản này tiếp tục được củng cố và làm rõ trong các Đại hội Đảng khóa tiếp theo, thể hiện qua việc xây dựng, hoàn thiện cơ chế tuyển chọn, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo cán bộ nhằm bảo đảm đội ngũ cán bộ chiến lược vừa có năng lực chuyên môn, vừa vững bản lĩnh chính trị, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý trong bối cảnh cải cách mở cửa. Chính sự nhất quán trong quan điểm tạo cơ sở lý luận và thực tiễn vững chắc để Đảng tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả của đội ngũ cán bộ chiến lược. Đặc biệt, Hội nghị Trung ương 3, Khóa XX (2024), ĐCS Trung Quốc xác định *cải cách chế độ cán bộ cấp cao là một trong những trọng tâm của tiến trình cải cách chính trị toàn diện trong giai đoạn mới*. Hội nghị nhấn mạnh yêu cầu xử lý nghiêm các hành vi quan liêu, manh động, trì trệ, thiếu tinh thần trách nhiệm hoặc năng lực yếu kém trong đội ngũ cán bộ, coi đây là bước đi quan trọng nhằm chuẩn hóa, hiện đại hóa và nâng cao hiệu quả quản trị của hệ thống cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước. Trên cơ sở đó, Trung ương yêu cầu thực hiện nghiêm ngặt chế độ nhiệm kỳ đối với cán bộ lãnh đạo của Đảng và Chính phủ, đồng thời, hoàn thiện cơ chế giám sát, đánh giá, đề bạt, thăng chức, giáng chức cán bộ nhằm khơi dậy tinh thần trách nhiệm, ý thức cống hiến và năng lực hành động thực chất. Hội nghị tái khẳng định việc thực hiện nghiêm tiêu chuẩn “cán bộ giỏi trong thời kỳ mới” cùng với “bốn tiêu chuẩn chính trị đặc thù” dành cho cán bộ vùng dân tộc thiểu số, qua đó bảo đảm tính toàn diện và công bằng trong hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ. Đặc biệt, ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh cần chú trọng công tác đánh giá phẩm chất chính trị của cán bộ để xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, tư duy đổi mới và phẩm chất liêm chính, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo đất nước trong bối cảnh mới. Để nâng cao năng lực và bản lĩnh chính trị của đội ngũ cán bộ, ĐCS Trung Quốc yêu cầu hoàn thiện và triển khai cơ chế làm việc “ba phân biệt” nhằm củng cố niềm tin, khuyến khích cán

bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Cùng với đó, Trung ương đề xuất thiết lập và hoàn thiện hệ thống “ba trong một” nhằm kết hợp giữa khoan dung, chấn chỉnh sai phạm và tái bổ nhiệm cán bộ từng bị kỷ luật, tạo điều kiện để những cán bộ có năng lực và thành tích tốt được tiếp tục cống hiến sau khi hoàn thành thời gian thử thách. Việc đánh giá, xem xét và tái bổ nhiệm cán bộ sau kỷ luật được tiến hành thận trọng, khách quan, trên cơ sở thành tích và thái độ sửa chữa thực tế, qua đó thể hiện tính nhân văn, tính chính danh của cơ chế quản lý cán bộ. Hơn nữa, ĐCS Trung Quốc khẳng định phải đặt chất lượng, năng lực của cán bộ lên hàng đầu, đồng thời hoàn thiện cơ chế đào tạo nhằm bồi dưỡng năng lực “làm tốt việc” cho cán bộ, bảo đảm mỗi cán bộ chiến lược vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, vừa có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo trong thời kỳ mới.

Thứ hai, thống nhất giữa tiêu chuẩn chính trị và năng lực chuyên môn trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc xác định tiêu chuẩn chính trị là nền tảng, năng lực chuyên môn là điều kiện bảo đảm để thực hiện hiệu quả đường lối của Đảng trong thực tiễn. Theo đó, cán bộ chiến lược vừa phải có phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, vừa phải có trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo và quản lý hiện đại. Sự thống nhất giữa tiêu chuẩn chính trị và năng lực chuyên môn được ĐCS Trung Quốc cụ thể hóa trong các văn kiện Đại hội Đảng, gắn liền yêu cầu về phẩm chất chính trị với hiệu quả thực thi quyền lực và trách nhiệm công vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Tại Đại hội XV (năm 1997), ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh yêu cầu nâng cao đạo đức công vụ và trách nhiệm chính trị của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, coi đó là thước đo quan trọng của năng lực cầm quyền. Đảng chỉ rõ: “Cán bộ lãnh đạo, trước hết là cán bộ cao cấp cần phải gương mẫu, nghiêm chỉnh tôn trọng kỷ cương pháp luật, tự giác chịu sự giám sát, chống tư tưởng đòi truy, phải là tấm gương tốt về phấn đấu gian khổ, liêm khiết vô tư, dẫn dắt quần chúng kiên quyết đấu tranh với hiện tượng tham nhũng” [73, tr. 86-87]. Quan điểm này thể hiện rõ nhận thức chiến lược của ĐCS Trung Quốc về mối quan hệ giữa đạo đức, quyền lực và hiệu quả cầm quyền, trong đó xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh và kiểm soát

quyền lực trong công tác cán bộ là điều kiện tiên quyết để duy trì tính chính danh của Đảng, giữ vững ổn định chính trị. Như vậy, tiêu chuẩn chính trị không chỉ dừng ở yêu cầu trung thành về lập trường, mà còn gắn với chuẩn mực hành vi công vụ, kỷ luật và trách nhiệm trước nhân dân.

Đến Đại hội XVII (năm 2007), việc khẳng định tư tưởng “Ba đại diện” và “Quan điểm phát triển khoa học” đặt ra yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ chiến lược theo hướng thống nhất chặt chẽ giữa phẩm chất chính trị và năng lực quản trị hiện đại. “Quan điểm phát triển khoa học” lấy “con người làm trung tâm”, đề cao phát triển toàn diện, hài hòa và bền vững, qua đó xác lập hình mẫu cán bộ vừa kiên định về chính trị, vừa có tư duy chiến lược, khả năng thích ứng với toàn cầu hóa và năng lực điều hành các hệ thống phức tạp. Đại hội XVII đánh dấu sự phát triển về phương diện đạo đức chính trị thông qua việc triển khai quan điểm “tám vinh tám nhục” yêu cầu cán bộ chiến lược phải “lấy mình làm gương”, “gương mẫu trong lời nói và hành động”, qua đó định hình chuẩn mực đạo đức xã hội. Đồng thời, Đại hội xác định: “Nâng cao trình độ lãnh đạo và năng lực cầm quyền trở thành nội dung hạt nhân trong xây dựng ban lãnh đạo các cấp” [55, tr. 185]. Điều này cho thấy, tiêu chuẩn chính trị được đặt trong mối liên hệ hữu cơ với năng lực lãnh đạo và hiệu quả quản trị, chứ không tách rời thành hai tiêu chí độc lập.

Bên cạnh đó, Đại hội XVII đề cao việc mở rộng dân chủ trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược nhằm tăng cường tính chất dân chủ, khoa học, khách quan, nguyên tắc dân chủ, tiến cử dân chủ. Lần đầu tiên, ĐCS Trung Quốc đưa ra quan điểm có ý nghĩa lý luận mới về hoàn thiện hệ thống đánh giá, khảo sát cán bộ. Việc khẳng định “tiến cử dân chủ” và “đánh giá dân chủ” là thành quả cải cách công tác cán bộ cho thấy, Đảng tìm cách thể chế hóa mối quan hệ giữa chính trị và chuyên môn thông qua các quy trình đánh giá khách quan hơn, trong đó phẩm chất chính trị và năng lực thực tiễn được xem xét đồng thời trong một khung tiêu chuẩn chung.

Kế thừa và phát triển những thành tựu lý luận trên, Đại hội XVIII (năm 2012) đánh dấu bước phát triển mới trong nhận thức của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược gắn với mục tiêu hiện đại hóa đất nước. Đảng nhấn mạnh nhiệm

vụ “đi sâu cải cách chế độ cán bộ nhân sự, xây dựng đội ngũ cốt cán cầm quyền có tố chất cao” [75, tr. 96], thể hiện sự chuyển dịch từ phát triển về số lượng sang nâng cao chất lượng, đặc biệt là chất lượng chính trị và năng lực cầm quyền. Tiêu chí đối với cán bộ chiến lược được xác định toàn diện hơn với yêu cầu “kiên định về chính trị, vững vàng về năng lực, tốt đẹp về tác phong, hăng hái có triển vọng” [75, tr. 96]. Đồng thời, tiếp tục quán triệt nguyên tắc “Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ”, coi trọng cả đức và tài, lấy đức làm gốc và đề cao thực tiễn cũng như tín nhiệm của quần chúng. Việc quán triệt phương châm “dân chủ, công khai, cạnh tranh, lựa chọn người giỏi, mở rộng dân chủ trong công tác cán bộ, nâng cao chất lượng dân chủ, hoàn thiện phương thức lựa chọn, đề bạt cán bộ có cạnh tranh, nâng cao mức độ công bằng tin cậy trong lựa chọn và sử dụng người, không để người tốt bị thiệt thòi, không để kẻ cơ hội được lợi” [75, tr. 96].

Đại hội XIX (năm 2017), tiếp tục hoàn thiện tư duy lý luận khi xác định mục tiêu “*xây dựng đội ngũ cán bộ có tố chất cao, chuyên nghiệp hóa*” [62, tr. 97]. Đây vừa là yêu cầu cấp thiết của cải cách công tác cán bộ, vừa phản ánh sự phát triển mới trong nhận thức lý luận của Đảng về vai trò, tiêu chuẩn của đội ngũ cán bộ chiến lược trong bối cảnh mới. So với các kỳ Đại hội trước, Đại hội XIX đặt trọng tâm vào việc nâng cao phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và đạo đức công vụ. Để hiện thực hóa mục tiêu đó, Đảng đề ra bốn nguyên tắc cơ bản: Kiên trì nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ; kiên trì tiêu chí “có đức, có tài”, trong đó lấy đức làm gốc; kiên trì kết hợp giữa phẩm chất chính trị và năng lực chuyên môn trong tuyển chọn; kiên trì lấy sự nghiệp làm trọng, bảo đảm công tâm, liêm khiết trong quy trình bổ nhiệm. Trên cơ sở đó, Đảng nhấn mạnh “kiên trì định hướng tuyển chọn và sử dụng nhân tài đúng đắn, đề bạt cán bộ có “bốn ý thức”, “bốn tự tin”, trung thành, trong sạch, dám đảm đương trách nhiệm” [62, tr. 37]. Quan điểm này khẳng định yêu cầu xây dựng đội ngũ lãnh đạo vừa có năng lực chuyên môn, vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ khả năng “nắm bắt phương hướng, hoạch định đại cục”, nâng cao “ý thức chính trị, ý thức đại cục, ý thức hạt nhân và ý thức noi gương”, phục tùng tuyệt đối sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của Trung ương.

Cùng với yêu cầu chuẩn hóa về phẩm chất chính trị và tác phong, Đảng thúc đẩy cải cách công tác cán bộ theo hướng hiện đại hóa, minh bạch hóa và hiệu quả hóa, tập trung vào ba nội dung trọng điểm: (1) Chuẩn hóa quy trình tuyển chọn để bảo đảm tính khách quan, khoa học và công bằng; (2) Xây dựng hệ thống đánh giá đa chiều, coi năng lực thực tiễn và phẩm chất chính trị là hai tiêu chí cốt lõi; (3) Tăng cường chế độ trách nhiệm chính trị, đặc biệt đối với cán bộ ở các vị trí then chốt. Việc luân chuyển định kỳ, đào tạo liên ngành và ứng dụng công nghệ trong giám sát cán bộ góp phần hình thành cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả, hạn chế lạm quyền, đồng thời củng cố lòng tin của nhân dân đối với Đảng.

Đại hội XX đánh dấu bước phát triển mới khi Đảng yêu cầu: “Kiên trì đặt tiêu chuẩn chính trị lên vị trí hàng đầu, khảo sát sâu sắc và tường tận tố chất chính trị của cán bộ, nêu bật năm vững tiêu chuẩn chính trị, tiêu chuẩn liêm khiết” [63, tr. 109]. Nếu ở các giai đoạn trước, tiêu chuẩn chính trị được xem là điều kiện tiên quyết, thì đến Đại hội XX trở thành trục xuyên suốt toàn bộ quá trình đánh giá, phân loại cán bộ. Cách tiếp cận này cho thấy sự chuyển biến từ việc nhấn mạnh phẩm chất chính trị sang kiểm định và lượng hóa bản lĩnh chính trị thông qua hệ thống tiêu chí, quy trình đánh giá cụ thể, nhằm bảo đảm tính chính danh, tính ổn định và tính thống nhất của hệ thống chính trị trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Đồng thời, Đại hội XX nhấn mạnh yêu cầu gắn tiêu chuẩn chính trị với năng lực thực tiễn và trình độ chuyên môn, cán bộ chiến lược phải “tăng cường rèn luyện thực tiễn, bồi dưỡng chuyên môn, chú trọng rèn luyện cán bộ trong cuộc đấu tranh quan trọng, tăng cường bản lĩnh của cán bộ trong thúc đẩy phát triển chất lượng cao, phục vụ quần chúng, đề phòng và hóa giải các loại rủi ro” [63, tr. 110]. Quan điểm đề cao thực tiễn như môi trường để kiểm nghiệm, bồi dưỡng và sàng lọc cán bộ, góp phần làm rõ mối quan hệ biện chứng giữa phẩm chất chính trị và năng lực chuyên môn. Bên cạnh đó, kỷ luật và tác phong của cán bộ chiến lược được đặt trong mối liên hệ hữu cơ với năng lực quản trị và đạo đức công vụ. Đảng yêu cầu “kiên trì uốn nắn tác phong, kỷ luật nghiêm khắc theo định hướng nghiêm minh”, đồng thời nhấn mạnh tinh thần “làm việc thiết thực”, “tìm kiếm phương pháp hiệu quả”, kiên quyết

“loại trừ tư tưởng và hành vi đặc quyền”, nâng cao năng lực tự giám sát và tự chịu trách nhiệm của cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chiến lược. Điều này cho thấy sự chuyển biến từ mô hình đạo đức hóa sang mô hình hành vi hóa, trong đó các chuẩn mực chính trị, đạo đức không chỉ mang tính định hướng, mà còn được thể chế hóa thành quy tắc tổ chức, quy phạm pháp lý và tiêu chí hành vi cụ thể.

Thứ ba, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được định hướng theo phương châm “bốn hóa” (cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa và chuyên nghiệp hóa).

Các tiêu chí xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược theo định hướng “bốn hóa” được ĐCS Trung Quốc chính thức ghi nhận trong *Điều lệ Đảng* tại Đại hội XII, đánh dấu bước phát triển mới trong tư duy của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược thời kỳ cải cách mở cửa. Tại Đại hội XII (năm 1982), quan điểm của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có bước phát triển rõ nét, thể hiện thông qua chủ trương “cải tổ bộ máy và thực hiện “cán bộ bốn hóa” (cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên môn hóa)” [76, tr. 11]. Trong đó, “cách mạng hóa” là nền tảng chính trị nhằm bảo đảm đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành tuyệt đối với lý tưởng XHCN và sự lãnh đạo của Đảng; “trẻ hóa” phản ánh nhận thức mới về tính kế thừa, phát triển trong công tác cán bộ, hướng tới xây dựng đội ngũ lãnh đạo có sức khỏe, tinh thần đổi mới và năng lực thích ứng với yêu cầu thời kỳ mới; “tri thức hóa” và “chuyên môn hóa” thể hiện sự chuyển biến mạnh mẽ trong tư duy của Đảng từ việc nhấn mạnh tiêu chuẩn chính trị sang coi trọng trình độ học vấn, năng lực khoa học, kỹ năng quản lý và phẩm chất nghề nghiệp. Đây là những yếu tố cốt lõi nhằm nâng cao năng lực hoạch định chính sách, tổ chức thực thi và quản trị hiện đại của đội ngũ cán bộ chiến lược. Trên cơ sở định hướng “bốn hóa”, Đảng từng bước hoàn thiện hệ thống chính sách về tuyển dụng, đào tạo, đề bạt và giám sát cán bộ theo hướng chuyên nghiệp và chuẩn hóa. Đồng thời, khôi phục và phát triển hệ thống trường Đảng, học viện hành chính, tăng cường đào tạo lý luận gắn với thực tiễn, bảo đảm sự thống nhất giữa tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu công tác. Những điều chỉnh này đánh dấu bước phát triển mới trong tư duy chiến lược về nguồn

nhân lực lãnh đạo, đồng thời phản ánh sự chuyển biến toàn diện trong mô hình cầm quyền của ĐCS Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa.

Kế thừa quan điểm của các kỳ đại hội trước, Đại hội XV của ĐCS Trung Quốc (năm 1997) nhấn mạnh nhiệm vụ: “Xây dựng một đội ngũ cán bộ có tố chất cao, đáp ứng đòi hỏi của công cuộc xây dựng hiện đại hóa xã hội chủ nghĩa, theo phương châm cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên môn hóa. Đó chính là điều kiện then chốt để sự nghiệp của chúng ta đi tới thành công” [73, tr. 84]. Lần đầu tiên ĐCS Trung Quốc xác lập yêu cầu “hiện đại hóa” công tác cán bộ gắn liền với tiến trình hiện đại hóa đất nước và coi đây là một nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển quốc gia. Để hiện thực hóa định hướng này, ĐCS Trung Quốc xác định trọng tâm là cải cách cơ chế tổ chức và hành chính, trong đó cải cách chế độ nhân sự, hoàn thiện chế độ công chức, thúc đẩy cạnh tranh, thi tuyển và cơ chế “có lên, có xuống” là những khâu đột phá nhằm tạo động lực đổi mới và nâng cao hiệu quả quản trị. Đồng thời, Đảng đặc biệt coi trọng việc kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng trong đội ngũ cán bộ chiến lược nhằm “ngăn ngừa lạm dụng quyền lực, trừng trị nghiêm khắc hành vi phạm pháp, tham ô hối lộ, bóp méo luật pháp khi thực thi pháp luật” [73, tr. 62].

Thực tế, phương châm “bốn hóa” không chỉ là định hướng về tiêu chuẩn cá nhân của cán bộ chiến lược, mà còn hàm chứa yêu cầu cải cách thể chế công tác cán bộ theo hướng hiện đại, minh bạch và hiệu quả hơn, qua đó tạo lập sự thống nhất giữa phẩm chất chính trị, trình độ tri thức và năng lực chuyên môn. Sự kết hợp này phản ánh nỗ lực của ĐCS Trung Quốc trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược vừa bảo đảm tính kế thừa cách mạng, vừa đáp ứng yêu cầu quản trị quốc gia trong thời kỳ cải cách mở cửa.

Trên cơ sở lý luận được xác lập từ các kỳ Đại hội trước đó, Đại hội XX của ĐCS Trung Quốc tiếp tục thể hiện bước phát triển mới trong nhận thức, tư duy lý luận của ĐCS Trung Quốc trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược theo hướng chuẩn hóa, khoa học hóa và thể chế hóa các tiêu chuẩn, quy trình và cơ chế quản lý cán bộ. Sự phát triển này phản ánh quá trình chuyển biến từ mô hình quản lý cán bộ chủ yếu dựa trên yếu tố chính trị, đạo đức sang mô hình đánh giá toàn diện, kết hợp

giữa năng lực thực tiễn, phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ. Trước hết, Đại hội XX cụ thể hóa và nâng cao tính khoa học trong công tác lựa chọn, sử dụng, đề bạt cán bộ chiến lược, nhấn mạnh phương châm “lựa chọn và đề bạt những cán bộ có chuyên môn, tố chất cao, trung thành, trong sạch và có trách nhiệm, tuyển chọn những cán bộ xuất sắc vào ban lãnh đạo các cấp” [63, tr. 109]. Chủ trương này thể hiện bước phát triển lý luận quan trọng, khi Đảng chuyển từ cách tiếp cận định tính sang hệ thống tiêu chí định lượng và tiêu chuẩn hóa, đề cao năng lực tổng hợp của cán bộ chiến lược. Năng lực đó được hiểu không chỉ ở khả năng chuyên môn, mà còn ở bản lĩnh chính trị, năng lực quản trị, và khả năng xử lý các vấn đề phức tạp trong điều kiện chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế - xã hội.

Đặc biệt, Đại hội XX đề ra chủ trương “có thể lên và có thể xuống, có thể vào và có thể ra” nhằm xây dựng “cục diện những người có năng lực được đề bạt, người xuất sắc được khen thưởng, người tầm thường bị đưa xuống, người kém cỏi bị đào thải” [63, tr. 113]. Đây là nội dung cốt lõi trong tiến trình cải cách công tác cán bộ, nhằm thiết lập cơ chế vận hành theo hướng công khai, minh bạch, hiệu quả, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, góp phần nâng cao chất lượng và động lực phấn đấu của đội ngũ này. Trên cơ sở đó, tiêu chuẩn đối với cán bộ lãnh đạo cấp cao được hệ thống hóa thành 20 chữ: “Kiên định lý tưởng, vì dân phục vụ, chuyên cần thiết thực, dám chịu trách nhiệm, trong sạch liêm khiết” [6, tr. 458]. Trong đó, niềm tin vững chắc, giữ vững hoài bão, lý tưởng và sự trung thành với Đảng được xem là tiêu chuẩn cốt lõi hàng đầu của một cán bộ tốt, phục vụ nhân dân là mục tiêu cao nhất, còn cần cù, trách nhiệm, liêm khiết là những yếu tố bảo đảm tính bền vững trong năng lực lãnh đạo và quản trị. Năm phẩm chất này phản ánh toàn diện yêu cầu về lý tưởng chính trị, đạo đức công vụ, năng lực hành động và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ Đảng và Chính phủ trong thời đại mới. Để xây dựng đội ngũ cán bộ chất lượng cao, ĐCS Trung Quốc tập trung vào bốn khâu then chốt: bồi dưỡng, giới thiệu, tuyển chọn và sử dụng; đồng thời kiên trì nguyên tắc “đào tạo, phát triển và lựa chọn cán bộ từ cơ sở”, coi cơ sở là môi trường rèn luyện, phát hiện và đánh giá cán bộ. Song song với đó, Đảng chú trọng tăng cường công tác giáo dục, đào tạo cán bộ trẻ xuất

sắc và lực lượng dự bị các cấp, bảo đảm tính kế thừa liên tục trong đội ngũ lãnh đạo. Trên cơ sở chiến lược “nhân tài cường quốc”, ĐCS Trung Quốc đẩy mạnh việc thu hút nhân tài trên phạm vi toàn quốc, đề cao nguyên tắc bổ nhiệm cán bộ dựa trên năng lực thực tiễn và tôn trọng sự đa dạng trong cơ cấu nhân sự để phát huy tối đa tiềm năng, sức sáng tạo của đội ngũ cán bộ. ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh “chìa khóa” để sử dụng cán bộ hiệu quả là phải có định hướng đúng đắn, trong đó đánh giá cán bộ là “cây gậy” quan trọng để điều chỉnh, thúc đẩy hành vi, hiệu quả làm việc của cán bộ. Để bảo đảm về chất lượng, ĐCS Trung Quốc yêu cầu phải quản lý nghiêm ngặt trong toàn bộ quá trình công tác cán bộ. Trong “Quy hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và Chính phủ (2024-2028)”, ĐCS Trung Quốc khẳng định:

“Phải xây dựng tập thể lãnh đạo kiên định, trung thành với Đảng, thực hiện một cách trung thực tư tưởng Tập Cận Bình, kiên quyết triển khai các quyết sách, bố trí của Trung ương, có năng lực đảm đương trọng trách của thời đại, cung cấp bảo đảm tổ chức vững chắc cho tiến trình hiện đại hóa kiểu Trung Quốc, xây dựng cường quốc và phục hưng dân tộc” [198].

Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh các phương hướng trọng điểm: *Một là*, lựa chọn đúng người, bố trí đúng chỗ, chú trọng lựa chọn chức vụ chủ chốt; tối ưu hóa cơ cấu độ tuổi, chuyên môn, nguồn gốc và kinh nghiệm; hình thành cơ chế phát hiện, đào tạo, lựa chọn cán bộ trẻ xuất sắc; bố trí hợp lý cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số và cán bộ ngoài Đảng. *Hai là*, kiên định tư tưởng đổi mới của Đảng trong thống nhất nhận thức và hành động, tăng cường công tác bồi dưỡng lý luận, kết hợp chặt chẽ giữa học tập, tư duy và thực hành, giữa tri thức, niềm tin và hành động. *Ba là*, tăng cường xây dựng tư tưởng chính trị cho đội ngũ cán bộ, tập trung vào việc thực hiện “hai bảo vệ”, thấu hiểu sâu sắc ý nghĩa quyết định của “hai xác lập”, rèn luyện lòng trung thành, nâng cao năng lực chính trị, kiên định và quán triệt sâu sắc việc thực hiện tư tưởng của Tập Cận Bình về CNXH đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới, tăng cường “bốn ý thức”, “bốn niềm tin”. *Bốn là*, nâng cao năng lực lãnh đạo hiện đại hóa, năng lực thực thi nhiệm vụ, rèn luyện thực tiễn, bồi dưỡng tinh thần, bản lĩnh chính trị cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo. *Năm là*, khuyến khích tinh thần trách

nhệm, vì dân phục vụ, xác lập, thực hành quan điểm thành tích đúng đắn, hoàn thiện cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Sáu là, tăng cường kỷ luật, chỉnh phong nghiêm túc, phát huy tinh thần cầu thị, thực tế, đẩy mạnh xây dựng tác phong và phòng chống tham nhũng, liêm chính trong Đảng.

Thứ tư, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược gắn với quá trình thể chế hóa, chuẩn hóa công tác cán bộ.

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược gắn với thể chế hóa và chuẩn hóa công tác cán bộ là quá trình đồng bộ, xuyên suốt từ việc xây dựng chế độ pháp lý, quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, giám sát, đến đào tạo, bồi dưỡng và cơ chế kiểm soát quyền lực. Đây là nền tảng quan trọng để hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược trung thành với Đảng, liêm chính về đạo đức, năng lực lãnh đạo và tư duy chiến lược, đáp ứng yêu cầu cải cách mở cửa, đồng thời củng cố sự ổn định và tính chính danh của hệ thống chính trị Trung Quốc. Tại Đại hội XIII (1987), ĐCS Trung Quốc xác lập tư tưởng cải cách toàn diện công tác cán bộ và cán bộ chiến lược với trọng tâm “ba cải cách, ba xây dựng”. Nội dung chủ yếu bao gồm: (1) Cải cách mô hình quản lý tập trung, đơn nhất bằng cách xây dựng thể chế quản lý phân loại khoa học; (2) Cải cách cơ chế quản lý cán bộ Đảng, chính quyền nhằm hình thành chế độ nhân sự phù hợp từng lĩnh vực; (3) Khắc phục tình trạng thiếu dân chủ và tính pháp chế trong công tác cán bộ theo hướng pháp trị, công khai, minh bạch, trong đó xây dựng chế độ công chức nhà nước là nội dung trọng điểm. Dưới sự chỉ đạo của ĐCS Trung Quốc, công cuộc cải cách được triển khai toàn diện trên phạm vi toàn quốc. Sau tám năm nghiên cứu, lấy ý kiến và chỉnh lý, *Điều lệ tạm thời về công chức nhà nước* được Quốc vụ viện và Trung ương Đảng phê chuẩn, ban hành chính thức năm 1993. Trên cơ sở thí điểm tại một số bộ, ngành và địa phương, chế độ công chức từng bước được thực thi toàn diện gắn với quá trình cải cách cơ cấu tổ chức và chế độ tiền lương, tạo nền tảng cho việc chuẩn hóa hoạt động của bộ máy hành chính. Cùng thời gian đó, các cơ quan thuộc hệ thống Đảng, Quốc hội Nhân dân, Chính hiệp lần lượt áp dụng hoặc tham khảo thực hiện *Điều lệ về nhân viên công tác trong cơ quan Đảng* và *Điều lệ tạm thời về công chức nhà nước*, qua đó hình thành khuôn khổ

pháp lý thống nhất, bước đầu định hình hệ thống quản lý cán bộ dựa trên nguyên tắc pháp trị và tiêu chuẩn hóa. Đây là đợt cải cách có ý nghĩa toàn diện, đánh dấu khởi đầu quan trọng trong quá trình thể chế hóa và pháp luật hóa trong công tác quản lý cán bộ ở Trung Quốc, đặt nền móng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu cải cách mở cửa.

Trên cơ sở những cải cách trước đó, Đại hội XVI (năm 2002), ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh nhiệm vụ: “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có tố chất cao, hình thành một lớp lãnh đạo hăng hái sôi nổi và phấn đấu thành đạt” [74, tr. 89]. Để thực hiện mục tiêu này, Đảng yêu cầu “nghiêm chỉnh quán triệt quy chế đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, chú trọng khảo sát và nhận xét cán bộ từ trong thực tiễn cải cách và xây dựng, tuyển chọn và đề bạt những người có tài có đức, có thành tích xuất sắc, được quần chúng công nhận vào cương vị lãnh đạo” [74, tr. 90]. Trọng tâm của giai đoạn này là cải cách và hoàn thiện chế độ tổ chức cán bộ, đảm bảo tính khoa học, dân chủ, chuẩn hóa trong toàn bộ quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, giám sát, quản lý cán bộ. Việc mở rộng “quyền được biết, được tham gia, được tuyển chọn và được giám sát của đảng viên và quần chúng trong việc đề bạt và bổ nhiệm cán bộ” [74, tr. 64] thể hiện bước tiến quan trọng trong quá trình dân chủ hóa công tác cán bộ, góp phần tăng cường tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và giám sát xã hội trong các quyết định nhân sự của Đảng. Cùng với đó, việc triển khai chế độ nhiệm kỳ công tác, chế độ từ chức, chế độ truy cứu trách nhiệm và cơ chế khen thưởng tạo nền tảng xây dựng hệ thống quản lý cán bộ chiến lược minh bạch, hiệu quả và chuyên nghiệp hơn.

Tiếp nối các quan điểm trước, Đại hội XVIII (năm 2012) tập trung “hoàn thiện cơ chế sát hạch, đánh giá cán bộ, thúc đẩy cán bộ lãnh đạo xây dựng quan điểm thành tích chính trị đúng đắn”; gắn liền với việc “kiện toàn thể chế quản lý cán bộ, quản lý, giám sát nghiêm cán bộ chủ chốt và cán bộ giữ cương vị quan trọng của Đảng và chính quyền” [75, tr. 96], Quan điểm này nhấn mạnh kiểm soát quyền lực và duy trì tính liêm chính trong thực thi công vụ, đồng thời tối ưu hóa bố trí ban lãnh đạo, kết cấu đội ngũ cán bộ, chú trọng bồi dưỡng, tuyển chọn cán bộ từ tuyển cơ sở và mở rộng kênh thu hút nhân tài ưu tú từ ngoài xã hội [75, tr. 96-97]. Những định hướng này góp

phần làm sâu sắc lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, khẳng định công tác cán bộ là “then chốt của then chốt”. Trên nền tảng đó, ĐCS Trung Quốc thúc đẩy cải cách toàn diện công tác cán bộ, lấy đổi mới làm động lực, chất lượng làm trọng tâm và hiện đại hóa làm định hướng lâu dài, hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ trung thành, liêm chính, có năng lực lãnh đạo và tầm nhìn chiến lược, đáp ứng yêu cầu phát triển.

Tại Đại hội XIX (năm 2017), Đảng đặc biệt chú trọng “công tác giáo dục, bồi dưỡng, tuyển chọn, sát hạch, giám sát cán bộ, đặc biệt là cán bộ trẻ ưu tú” [62, tr. 165]. Quan điểm này phản ánh tầm nhìn chiến lược trong chuẩn bị lực lượng kế cận, đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa và phát triển trong bối cảnh toàn cầu hóa. Đồng thời, nhấn mạnh yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, kết hợp lý luận với thực tiễn, cập nhật kiến thức liên ngành, rèn luyện năng lực tư duy phản biện và giải quyết vấn đề, “coi trọng công tác bồi dưỡng, đề bạt cán bộ nữ và cán bộ dân tộc thiểu số” [62, tr. 166], mở rộng nguồn nhân lực chất lượng cao và tăng cường tính đại diện, chính danh trong hệ thống lãnh đạo.

Thứ năm, gắn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với giữ gìn kỷ luật Đảng và kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng.

Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của ĐCS Trung Quốc luôn gắn với việc giữ gìn kỷ luật Đảng, kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng. Đây là yếu tố then chốt nhằm đảm bảo tính chính danh, ổn định và hiệu quả lãnh đạo trong toàn bộ hệ thống chính trị. Từ Đại hội từ Đại hội XV đến XX, ĐCS Trung Quốc luôn nhấn mạnh kỷ luật Đảng là nền tảng bảo đảm đội ngũ cán bộ chiến lược thực hiện đúng đường lối, chủ trương, chính sách, đồng thời tạo điều kiện để quyền lực được thực thi trong khuôn khổ pháp luật, nguyên tắc và đạo đức. Kỷ luật Đảng được triển khai trên nhiều phương diện, bao gồm: kỷ luật chính trị, giữ vững lập trường và tư tưởng; kỷ luật tổ chức, đảm bảo tuân thủ quy trình và nguyên tắc tập trung dân chủ; kỷ luật đạo đức, yêu cầu cán bộ gương mẫu, liêm khiết và trung thực trong lời nói và hành động. Trên cơ sở đó, Đảng yêu cầu phải “kiên quyết chống tư tưởng đặc quyền

và hiện tượng đặc quyền, tăng cường kỷ luật chính trị, kỷ luật tổ chức, kỷ luật liên kết, kỷ luật làm việc và sinh hoạt” [62, tr. 100].

Song song với kỷ luật Đảng, kiểm soát quyền lực được xác định là công cụ quan trọng để bảo vệ tính liên chính và hiệu quả của đội ngũ cán bộ chiến lược. Cơ chế kiểm soát quyền lực được triển khai thông qua việc chuẩn hóa quy trình bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ, thiết lập hệ thống trách nhiệm giải trình, giám sát nội bộ chặt chẽ và minh bạch hóa toàn bộ quy trình tuyển chọn. ĐCS Trung Quốc đặc biệt nhấn mạnh việc kiểm soát các chức danh chủ chốt, bảo đảm quyền lực không tập trung cục bộ, đồng thời hạn chế rủi ro lạm quyền và tham nhũng. Các cơ chế này góp phần nâng cao trách nhiệm và năng lực quản trị của đội ngũ cán bộ chiến lược, đồng thời củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng.

Cùng với đó, phòng, chống tham nhũng cũng là một những trụ cột quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. ĐCS Trung Quốc chủ trương xây dựng chiến lược phòng chống tham nhũng theo mô hình “ba tầng nấc: không dám, không thể, không muốn” [62, tr. 102]. Trong đó, “không dám” dựa vào sức răn đe của pháp luật; “không thể” thông qua cơ chế giám sát và kiểm soát quyền lực; “không muốn” thông qua giáo dục chính trị, đạo đức và rèn luyện bản lĩnh cán bộ. Đồng thời, thực hiện giám sát đa chiều, bao gồm: giám sát nội bộ bởi Ủy ban kiểm tra Trung ương, Ban thanh tra cán bộ; giám sát xã hội từ quần chúng, truyền thông và cơ quan dân cử. Đặc biệt, công tác kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng được tích hợp trong quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ chiến lược nhằm bảo đảm tiêu chuẩn chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực lãnh đạo được đánh giá đồng bộ. Các cơ chế như quy chế bổ nhiệm, chế độ nhiệm kỳ công tác, cơ chế từ chức, chế độ truy cứu trách nhiệm, khen thưởng, kỷ luật được chuẩn hóa, tạo ra hệ thống quản lý cán bộ chiến lược minh bạch, hiệu quả và có tính ràng buộc cao. Ngoài ra, ĐCS còn chủ trương mở rộng quyền tham gia, giám sát của đảng viên và quần chúng góp phần tăng cường tính dân chủ, minh bạch trong công tác cán bộ, hạn chế các hiện tượng đặc quyền, đặc lợi, bảo đảm cán bộ chiến lược có đủ năng lực, liên chính và được bổ nhiệm công bằng.

Thực tế, quan điểm xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược gắn với giữ gìn kỷ luật Đảng, kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, thể hiện nhận thức chiến lược của ĐCS Trung Quốc về mối quan hệ hữu cơ giữa đạo đức chính trị, năng lực lãnh đạo và hiệu quả cầm quyền. Đây là quá trình liên tục, đồng bộ, kết hợp giữa pháp luật, thể chế, văn hóa liêm chính và thực tiễn quản trị nhằm hình thành đội ngũ cán bộ trung thành, liêm chính, năng lực cao, đủ bản lĩnh ứng phó với yêu cầu phát triển mới.

Hiện nay, quan điểm của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược thể hiện sự kết hợp chặt chẽ giữa tiêu chuẩn chính trị, năng lực chuyên môn và tính thể chế, nhằm hình thành một đội ngũ cán bộ trung thành, trong sạch, có năng lực và trách nhiệm. Trước hết, Đảng đề cao việc thực hiện “*một tiêu chuẩn*”, coi phẩm chất chính trị là tiêu chí hàng đầu trong mọi khâu của công tác cán bộ. Cán bộ phải tuyệt đối trung thành với Đảng, vững vàng về lập trường chính trị, đồng thời có năng lực tư duy lý luận và khả năng hành động chính trị cao, đảm bảo sự thống nhất giữa nhận thức và hành động. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh việc thực hiện “*hai công trình*”, tức là lồng ghép bản chất tiên tiến và tính trong sạch của Đảng vào quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trọng tâm là củng cố nền tảng tư tưởng chính trị dựa trên tư tưởng Tập Cận Bình về CNXH đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới, phát huy tinh thần phục vụ nhân dân và tăng cường kỷ luật, liêm chính trong toàn hệ thống chính trị. Đồng thời, Đảng chú trọng nâng cao “*ba ý thức*” ở đội ngũ cán bộ chiến lược, gồm: ý thức trách nhiệm, ý thức cần cù và ý thức đấu tranh. Cán bộ cần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, tận tụy với công việc, chủ động đấu tranh với những biểu hiện suy thoái, đồng thời bảo vệ lợi ích quốc gia và quyền lợi của nhân dân. Để thực hiện các nguyên tắc trên, Đảng tập trung hoàn thiện “*bốn cơ chế*”: (1) Cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ dựa trên năng lực, tiêu chuẩn chính trị và cơ hội bình đẳng; (2) Cơ chế đào tạo, đánh giá theo hướng thực tiễn, coi trọng năng lực điều hành, phục vụ nhân dân và xử lý rủi ro; (3) Cơ chế khuyến khích vật chất và tinh thần thúc đẩy đổi mới sáng tạo, cống hiến; (4) Cơ chế giám sát chặt chẽ nhằm ngăn ngừa tham nhũng, lạm quyền. Cuối cùng, ĐCS Trung Quốc yêu cầu nâng

cao “*năm năng lực*” cốt lõi của đội ngũ cán bộ chiến lược, gồm: năng lực chính trị, năng lực chuyên môn, năng lực phòng ngừa rủi ro, năng lực thực thi và năng lực chịu áp lực. Đây là những tiêu chí tổng hợp nhằm bảo đảm đội ngũ cán bộ có phẩm chất toàn diện, thích ứng hiệu quả với yêu cầu lãnh đạo và quản trị trong kỷ nguyên mới. Thực tế, quan điểm của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược hiện nay phản ánh sự chuyển biến mạnh mẽ từ “quản lý hành chính” sang “quản lý chính trị - chiến lược”, đặt trọng tâm vào việc kết hợp giữa đức - tài - năng - liêm - trách, qua đó vừa bảo đảm năng lực cầm quyền, hiệu quả quản trị, vừa củng cố tính chính danh Đảng.

Bảng 2.2. Sự phát triển trong tư duy của Đảng Cộng sản Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược qua các kỳ Đại hội

Giai đoạn/Đại hội	Nội dung chủ yếu
Trước cải cách (1949-1978)	<ul style="list-style-type: none"> - Xác định cán bộ là “nhân tố quyết định”, nhấn mạnh tiêu chuẩn chính trị, trung thành với Đảng. - Chú trọng đào tạo cán bộ phục vụ xây dựng chính quyền mới. - Tư duy nặng về tiêu chuẩn chính trị, coi trọng lập trường giai cấp, đội ngũ cán bộ chiến lược hạn chế về chuyên môn, thiếu cơ chế đánh giá khách quan, tính chuyên nghiệp chưa cao.
Hội nghị TW3 khóa XI (1978)	<ul style="list-style-type: none"> - Đặt nền tảng đổi mới tư duy khi xác định xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là khâu then chốt của công cuộc cải cách mở cửa. - Chuyển sang coi trọng năng lực thực tiễn và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ chiến lược. - Bước đầu hình thành cơ chế thi tuyển, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật rõ ràng.
Đại hội XII (1982)	Đề ra phương châm “bốn hóa” (cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên môn hóa), đánh dấu bước chuyển quan trọng từ tư duy coi trọng tiêu chuẩn chính trị sang kết hợp với năng lực chuyên môn và hiệu quả công tác.
Đại hội XIII (1987)	<ul style="list-style-type: none"> - Xác lập tư tưởng cải cách toàn diện với trọng tâm “ba cải cách, ba xây dựng”. - Cải cách mô hình quản lý tập trung sang phân loại khoa học.

	<ul style="list-style-type: none"> - Thúc đẩy dân chủ hóa, pháp chế hóa, bảo đảm công khai, minh bạch trong công tác cán bộ. - Đổi mới cơ chế quản lý cán bộ Đảng và Chính phủ.
Đại hội XV (1997)	<ul style="list-style-type: none"> - Nhấn mạnh quan điểm xây dựng đội ngũ cán bộ có tố chất cao, gắn với yêu cầu hiện đại hóa đất nước, trọng tâm là thực thi cải cách chế độ nhân sự, thi tuyển, lựa chọn cán bộ. - Tăng cường kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng.
Đại hội XVI (2002)	<ul style="list-style-type: none"> - Nhấn mạnh xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có tố chất cao, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới. - Hoàn thiện chuẩn hóa quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ, gắn với đánh giá từ thực tiễn và sự tín nhiệm của quần chúng. - Mở rộng dân chủ trong việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ (quyền được biết, tham gia, lựa chọn và giám sát). - Thiết lập các cơ chế quản lý hiện đại (nhiệm kỳ, từ chức, truy cứu trách nhiệm, khen thưởng, kỷ luật) nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả quản lý cán bộ.
Đại hội XVII (2007)	<ul style="list-style-type: none"> - Gắn xây dựng cán bộ chiến lược với “Quan điểm phát triển khoa học”, đề cao phát triển toàn diện, hài hòa, bền vững. - Triển khai “tám vinh tám nhục”, yêu cầu cán bộ chiến lược phải “lấy mình làm gương”, “gương mẫu trong lời nói và hành động”. - Coi trọng vấn đề nâng cao trình độ lãnh đạo, năng lực cầm quyền của cán bộ chiến lược. - Mở rộng dân chủ, coi trọng “tiên cử dân chủ” và “đánh giá dân chủ”
Đại hội XVIII (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ cốt cán cầm quyền có tố chất cao, chú trọng chất lượng đội ngũ. - Hoàn thiện cơ chế sát hạch, đánh giá cán bộ chiến lược. - Tăng cường quản lý, giám sát cán bộ chiến lược, nhấn mạnh việc kiểm soát quyền lực và tính liêm chính. - Tối ưu hóa cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược nhằm nâng cao hiệu quả vận hành của hệ thống. - Chú trọng đào tạo, tuyển chọn cán bộ từ cơ sở, mở rộng thu hút nhân tài.

Đại hội XIX (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Xây dựng đội ngũ cán bộ có tố chất cao, chuyên nghiệp hóa, trọng tâm vào việc nâng cao phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và đạo đức công vụ. - Đề bạt cán bộ có “bốn ý thức”, “bốn tự tin”, trung thành, trong sạch, dám đảm đương trách nhiệm. - Thúc đẩy cải cách công tác cán bộ theo hướng hiện đại hóa, minh bạch hóa và hiệu quả hóa. - Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, sát hạch, luân chuyển, giám sát cán bộ chiến lược, đặc biệt chú trọng cán bộ trẻ ưu tú. - Chú trọng bồi dưỡng, đề bạt cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số, mở rộng nguồn nhân lực, chuẩn bị lực lượng kế cận chiến lược đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.
Đại hội XX (2022)	<ul style="list-style-type: none"> - Chuẩn hóa, khoa học hóa và thể chế hóa công tác cán bộ, chuyển từ đánh giá định tính sang hệ thống tiêu chí toàn diện (chính trị - năng lực - đạo đức). - Đặt tiêu chuẩn chính trị lên hàng đầu, đồng thời gắn liền với năng lực thực tiễn, phòng ngừa rủi ro. - Thiết lập cơ chế “có lên, có xuống; có vào, có ra”, loại bỏ tư duy giữ chức vụ suốt đời. - Tăng cường đào tạo, phát hiện và sử dụng cán bộ từ cơ sở, chú trọng cán bộ trẻ, bảo đảm tính kế thừa. - Hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực, kỷ luật và phòng, chống tham nhũng.
Hội nghị TW3 khóa XX (2024)	<ul style="list-style-type: none"> - Xác định cải cách chế độ cán bộ cấp cao là trọng tâm cải cách chính trị. Lấy chất lượng, năng lực và hiệu quả thực tiễn làm trung tâm trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. - Tiêu chuẩn chính trị là tiêu chí cốt lõi trong đánh giá cán bộ. - Tăng cường kỷ luật, xử lý nghiêm cán bộ quan liêu, trì trệ, yếu kém. - Hoàn thiện cơ chế nhiệm kỳ, giám sát, đánh giá, đề bạt, sử dụng cán bộ. - Triển khai cơ chế “ba phân biệt” nhằm khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm. - Xây dựng cơ chế “ba trong một” gắn với quản lý cán bộ.

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Văn kiện các kỳ Đại hội Đảng Cộng sản Trung Quốc

Như vậy, quan điểm của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được hình thành, phát triển và từng bước hoàn thiện theo hướng khoa học, thể chế hóa. Đặc biệt, từ sau cải cách mở cửa, tư duy của Đảng chuyển từ tiêu chuẩn chính trị sang kết hợp chặt chẽ giữa phẩm chất chính trị với năng lực thực tiễn, chú trọng tính chuyên nghiệp, minh bạch và hiệu quả trong công tác cán bộ. Qua các kỳ Đại hội, các quan điểm về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược tiếp tục được bổ sung theo hướng chuẩn hóa về tiêu chuẩn lựa chọn, sử dụng cán bộ, hoàn thiện cơ chế đánh giá, kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng. Qua đó, hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực toàn diện và đáp ứng yêu cầu phát triển mới của Trung Quốc.

2.2. Cơ sở thực tiễn

2.2.1. Bối cảnh lịch sử

Cuối thập niên 70 (thế kỷ XX), tình hình thế giới có nhiều chuyển biến phức tạp, khó lường, tạo ra những điều kiện thuận lợi và khó khăn, thách thức đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

Sau Chiến tranh thế giới thứ hai, trật tự hai cực được thiết lập với sự đối đầu giữa hai siêu cường Mỹ và Liên Xô, đại diện cho hai mô hình kinh tế - chính trị đối lập, lần lượt là tư bản chủ nghĩa và XHCN. Sự phân cực này không chỉ làm gia tăng căng thẳng về quân sự, chính trị, mà còn định hình cấu trúc liên minh khu vực, thúc đẩy việc hình thành các tổ chức quốc tế mới, vừa giữ vai trò điều phối an ninh và hợp tác toàn cầu, vừa trở thành diễn đàn cạnh tranh chiến lược giữa các cường quốc. Trong nhiều thập niên, Chiến tranh lạnh là xu hướng chủ đạo chi phối quan hệ quốc tế, dẫn đến các cuộc xung đột gián tiếp tại Triều Tiên, Việt Nam và nhiều khu vực khác, đồng thời, thúc đẩy cuộc chạy đua vũ trang, cạnh tranh công nghệ, đặc biệt trong lĩnh vực chế tạo vũ khí hạt nhân. Tuy nhiên, từ đầu thập niên 1970, quan hệ giữa các cường quốc chuyển từ đối đầu trực tiếp sang đối thoại hòa dịu, làm giảm nguy cơ xung đột quân sự giữa hai siêu cường, mở ra không gian chiến lược mới cho các quốc gia khác trong việc điều chỉnh chính sách đối ngoại, phát triển kinh tế. Đặc biệt, năm 1972, Tổng thống Richard Nixon thăm Trung Quốc, mở ra bước

ngoặt trong quan hệ Mỹ - Trung, từng bước phá vỡ thế bao vây, cấm vận, tạo điều kiện thuận lợi để Trung Quốc mở rộng quan hệ đối ngoại, tiếp cận các nguồn lực khoa học - công nghệ và kinh nghiệm quản lý từ bên ngoài. Hơn nữa, hệ thống XHCN ở Liên Xô, Đông Âu bộc lộ tình trạng trì trệ về kinh tế, chính trị và thể chế. Những mâu thuẫn nội tại kéo dài chưa được giải quyết dẫn đến khủng hoảng toàn diện. Bối cảnh đó đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với các lãnh đạo ĐCS Trung Quốc trong việc xác định con đường phát triển quốc gia, củng cố năng lực cầm quyền và tìm kiếm mô hình phát triển mới phù hợp với thực tiễn Trung Quốc.

Cuối thập niên 1970, nền kinh tế thế giới trải qua nhiều biến động, đặc biệt là cuộc khủng hoảng dầu mỏ năm 1973 gây ra cú sốc lớn đối với nền kinh tế toàn cầu, làm gia tăng lạm phát buộc nhiều quốc gia phải điều chỉnh chính sách kinh tế. Những biến động đó làm gia tăng tính phụ thuộc lẫn nhau giữa các nền kinh tế, đồng thời đặt ra những thách thức đối với các quốc gia đang tìm kiếm con đường phát triển mới. Sự gia tăng của các mối quan hệ kinh tế quốc tế, cùng với quá trình phát triển của thương mại và đầu tư xuyên quốc gia làm thay đổi cách thức tiếp cận chiến lược phát triển. Nhiều quốc gia tiến hành cải cách thể chế, nâng cao hiệu quả quản lý kinh tế và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh. Đối với Trung Quốc, những biến đổi của môi trường quốc tế trong giai đoạn này có ý nghĩa quan trọng trong việc điều chỉnh chiến lược phát triển quốc gia, việc xây dựng đội ngũ cán bộ có năng lực lãnh đạo, quản lý trở thành yêu cầu khách quan nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách mở cửa.

Bên cạnh đó, sự phát triển của cách mạng khoa học - công nghệ, xu hướng mở rộng hợp tác kinh tế quốc tế, yêu cầu hiện đại hóa đất nước đặt ra những yêu cầu mới đối với năng lực lãnh đạo và quản trị quốc gia của đội ngũ cán bộ chiến lược. Trước bối cảnh đó, nhiều quốc gia chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cải cách hệ thống quản lý Nhà nước. Kinh nghiệm thực tiễn cho thấy, đội ngũ cán bộ lãnh đạo có trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và tầm nhìn chiến lược giữ vai trò quan trọng trong quá trình hoạch định, tổ chức thực hiện các chiến lược phát triển quốc gia. Năng lực của đội ngũ này không chỉ quyết định hiệu quả của hệ thống quản trị

Nhà nước, mà còn tác động trực tiếp đến khả năng nắm bắt cơ hội phát triển, thích ứng với những biến động của môi trường kinh tế, chính trị quốc tế. Trong bối cảnh đó, tiến hành cải cách mở cửa trở thành yêu cầu cấp bách để Trung Quốc thích ứng với quy luật vận hành mới, rút ngắn khoảng cách phát triển so với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Vì vậy, dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có năng lực hoạch định chính sách, trình độ quản trị hiện đại và khả năng thích ứng với môi trường quốc tế trở thành một trong những điều kiện quan trọng bảo đảm cho quá trình cải cách mở cửa của Trung Quốc.

Ở khu vực châu Á - Thái Bình Dương, cục diện chính trị, an ninh chịu tác động mạnh mẽ từ sự cạnh tranh chiến lược giữa các cường quốc trong bối cảnh Chiến tranh lạnh. Sau khi chiến tranh Việt Nam kết thúc năm 1975, tương quan lực lượng trong khu vực có nhiều thay đổi. Một số quốc gia trong khu vực tiến hành điều chỉnh chính sách đối ngoại nhằm tìm kiếm các cơ chế hợp tác, mở rộng quan hệ quốc tế. Đồng thời, sự hiện diện và cạnh tranh ảnh hưởng của các cường quốc tiếp tục tác động đến môi trường an ninh của khu vực Đông Á. Trong bối cảnh đó, Trung Quốc cần phải nâng cao năng lực hoạch định chiến lược nhằm thích ứng với những thay đổi của khu vực. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ chiến lược vừa phải có lập trường chính trị vững vàng, vừa phải có tầm nhìn, khả năng xử lý các vấn đề quốc tế phức tạp. Bên cạnh đó, sự vươn lên của các “con rồng châu Á” như Hàn Quốc, Đài Loan, Hồng Kông, Singapore làm gia tăng khoảng cách về trình độ phát triển, năng lực quản trị quốc gia, tạo ra sức ép cạnh tranh lớn đối với Trung Quốc. Bên cạnh đó, sự thành lập và mở rộng hoạt động của Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) giữ vai trò trung tâm trong việc thúc đẩy hợp tác kinh tế, văn hóa, xã hội của khu vực. Sự gia tăng các hoạt động thương mại, kinh tế giữa các quốc gia Đông Á và Đông Nam Á tạo môi trường phát triển năng động, mở ra nhiều cơ hội cho các quốc gia hội nhập quốc tế. Trong bối cảnh đó, Trung Quốc cần điều chỉnh chính sách đối ngoại theo hướng mở rộng quan hệ hợp tác với các nước trong khu vực, đồng thời đội ngũ cán bộ chiến lược phải có hiểu biết sâu sắc về kinh tế quốc tế, quan hệ khu vực và các cơ chế hợp tác đa phương.

Thực tiễn, những biến đổi của tình hình quốc tế và khu vực cuối thập niên 70 (thế kỷ XX) tác động trực tiếp đến tư duy chiến lược và định hướng phát triển của Trung Quốc. Sự điều chỉnh trong quan hệ giữa các cường quốc, xu thế mở rộng hợp tác và liên kết kinh tế quốc tế, cùng với sự vươn lên mạnh mẽ của các nền kinh tế mới, không chỉ đặt ra yêu cầu phải đổi mới mô hình phát triển kinh tế - xã hội, mà còn đòi hỏi Trung Quốc phải xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có năng lực hoạch định chính sách, có tầm nhìn quốc tế. Như vậy, bối cảnh quốc tế và khu vực vừa tạo ra những điều kiện khách quan thúc đẩy Trung Quốc điều chỉnh chiến lược phát triển quốc gia, vừa nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu cải cách mở cửa.

Ở trong nước, cuộc vận động chính trị ở Trung Quốc kéo dài một thập kỷ để lại hậu quả nghiêm trọng trên mọi lĩnh vực đời sống xã hội. Kinh tế suy thoái, sản xuất đình trệ, đời sống nhân dân khó khăn, trật tự thể chế bị phá vỡ. Đặc biệt, công tác cán bộ bị ảnh hưởng nghiêm trọng: Nhiều cán bộ chiến lược có năng lực, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn bị loại khỏi bộ máy, trong khi không ít cá nhân thiếu năng lực được bổ nhiệm vì động cơ chính trị, dẫn đến cơ cấu đội ngũ cán bộ mất cân đối, chất lượng kém, tính chuyên nghiệp và hiệu quả điều hành suy giảm. Trong thời kỳ “Cách mạng văn hóa”, công tác cán bộ bị lợi dụng làm công cụ đấu tranh phe phái dưới sự thao túng của Lâm Bưu và “bè lũ bốn tên” khiến 2,3 triệu cán bộ bị điều tra, thậm chí còn bị bức hại đến chết [32, tr. 26]. Sự tha hóa trong nguyên tắc tổ chức, tiêu chuẩn lựa chọn và cơ chế quản lý cán bộ làm lung lay nền tảng tổ chức của Đảng, làm gián đoạn cơ chế kế thừa và phát triển đội ngũ cán bộ, đồng thời suy giảm nghiêm trọng niềm tin của nhân dân đối với Đảng.

Cùng với khủng hoảng về chính trị - xã hội, mô hình kinh tế kế hoạch hóa tập trung bộc lộ hàng loạt bất cập, hạn chế. Đường lối kinh tế với “ba ngọn cờ hồng”, “Đại nhảy vọt” và “Công xã nhân dân”, cùng với tác động của “Cách mạng văn hóa” khiến Trung Quốc rơi vào cuộc khủng hoảng kinh tế nghiêm trọng, toàn bộ hoạt động sản xuất, kinh doanh bị gián đoạn, nhiều kế hoạch phát triển kinh tế bị đình trệ, công nghiệp lạc hậu, năng suất lao động thấp, hiệu quả sử dụng nguồn lực yếu, thu nhập bình quân đầu người thấp, đời sống nhân dân gặp nhiều khó khăn.

Trên phương diện văn hóa - giáo dục, trước năm 1978, văn hóa trở thành “công cụ” phục vụ cho mục tiêu đấu tranh giai cấp và củng cố quyền lực chính trị của các lãnh đạo Trung Quốc. Thời kỳ “Cách mạng văn hóa”, giới trí thức Trung Quốc bị xem là “tàn dư của giai cấp bóc lột”, là đối tượng cần phải “cải tạo tư tưởng”. Hệ thống các trường đại học, viện nghiên cứu, cơ sở đào tạo cán bộ hoạt động cầm chừng hoặc đóng cửa. Hàng nghìn cán bộ, giáo sư, bác sĩ, chuyên gia kỹ thuật có trình độ chuyên môn bị loại khỏi bộ máy, gây ra sự đứt gãy nghiêm trọng trong quá trình đào tạo, tích lũy nguồn nhân lực chất lượng cao. Bên cạnh đó, việc bổ nhiệm cán bộ chiến lược chủ yếu dựa trên tiêu chí chính trị làm xáo trộn cơ cấu bộ máy, nhiều cán bộ thiếu kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm thực tiễn được bổ nhiệm các vị trí cấp cao, dẫn đến suy giảm chất lượng lãnh đạo và hiệu lực điều hành của bộ máy nhà nước. Trước thực trạng đó, Đặng Tiểu Bình và tập thể lãnh đạo ĐCS Trung Quốc khởi xướng công cuộc cải cách mở cửa, đưa đất nước thoát khỏi khủng hoảng toàn diện. Trong tiến trình đó, cải cách công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là nhiệm vụ chiến lược, giữ vai trò then chốt bảo đảm thành công của toàn bộ quá trình đổi mới. Trước năm 1978, những nỗ lực cải cách về công tác cán bộ ở cấp trung ương, cấp tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương dưới sự chỉ đạo của Đặng Tiểu Bình góp phần khôi phục kỷ cương tổ chức, tái thiết bộ máy lãnh đạo, bước đầu hình thành nền tảng cho việc chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa và trẻ hóa đội ngũ cán bộ. Tuy nhiên, quá trình này bộc lộ không ít khó khăn do những mâu thuẫn trong tư tưởng, đường lối và phương thức lãnh đạo. Việc thay thế nhân sự chưa gắn liền với đổi mới thể chế, dẫn đến tình trạng “thay người nhưng không đổi cách làm”, khiến hiệu quả quản lý và điều hành chưa được cải thiện. Thực trạng này đặt ra những yêu cầu cấp thiết trong việc đổi mới tư duy, tái thiết bộ máy, đặc biệt là xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đủ phẩm chất, năng lực, tầm nhìn để dẫn dắt công cuộc cải cách mở cửa.

2.2.2. Tình hình xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc trước năm 1978

Trong nhận thức lý luận của ĐCS Trung Quốc, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược luôn được coi là nhân tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp cách mạng. Quan

điểm này được hình thành từ sớm trong tư tưởng của Mao Trạch Đông. Trong báo cáo trình Hội nghị Trung ương lần thứ sáu của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VI (năm 1938), Mao Trạch Đông chỉ rõ: “Đảng Cộng sản Trung Quốc là đảng lãnh đạo cuộc đấu tranh cách mạng vĩ đại của một dân tộc hàng chục triệu người. Nếu không có đa số cán bộ lãnh đạo có cả chính trực và năng lực. Đảng không thể hoàn thành sứ mệnh của mình” [69, tr. 526]. Bên cạnh đó, Mao Trạch Đông còn nhấn mạnh vai trò đặc biệt quan trọng của đội ngũ cán bộ chiến lược đối với sự lãnh đạo của Đảng và sự nghiệp cách mạng của đất nước. Trong *Tuyển tập Mao Trạch Đông*, ông khẳng định: “Để lãnh đạo một cuộc cách mạng vĩ đại, chúng ta cần một đảng lớn và nhiều cán bộ ưu tú. Ở một Trung Quốc với dân số 450 triệu người, không thể thực hiện một cuộc cách mạng vĩ đại chưa từng có trong lịch sử nếu ban lãnh đạo chỉ là một nhóm nhỏ hẹp. Cũng không thể chỉ có một vài lãnh đạo và cán bộ nhỏ nhen, thiên cận và bất tài trong Đảng” [69, tr. 277]. Do đó, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là nhiệm vụ trọng yếu, có ý nghĩa quyết định đối với việc củng cố chính quyền nhân dân và xây dựng CNXH của Trung Quốc.

Sau khi nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa được thành lập năm 1949, ĐCS Trung Quốc đặt ra nhiệm vụ xây dựng, củng cố hệ thống chính trị trên phạm vi toàn quốc. Trong bối cảnh đất nước vừa trải qua nhiều thập niên chiến tranh liên miên, nền kinh tế kiệt quệ, cơ sở hạ tầng bị tàn phá nặng nề, hệ thống hành chính cũ bị phá vỡ, việc thiết lập bộ máy Nhà nước thống nhất, hiệu quả trở thành yêu cầu cấp bách. Trong tiến trình đó, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đủ số lượng, bảo đảm về chất lượng, cơ cấu được ĐCS Trung Quốc xác định là nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược, quyết định trực tiếp đến khả năng ổn định chính trị, tổ chức điều hành đất nước trong giai đoạn đầu khi xây dựng chế độ mới.

Thực tiễn đất nước sau khi giành chính quyền, Trung Quốc phải đối diện với tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng đội ngũ cán bộ chiến lược. Để vận hành bộ máy quản lý quốc gia trên phạm vi toàn quốc, chính quyền mới cần khoảng 2,7 triệu cán bộ chiến lược trong các cơ quan Đảng, chính quyền và quân đội. Tuy nhiên, số lượng cán bộ chiến lược lúc bấy giờ khá ít. Theo thống kê, cuối thập niên 70 (thế kỷ XX),

Trung Quốc có khoảng 1.882 cán bộ thuộc cấp tỉnh/bộ trở lên, tức là cán bộ chiến lược của quốc gia [121]. Trước năm 1978, đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc chủ yếu được hình thành từ lực lượng cách mạng, quân đội trong thời kỳ chiến tranh, do đó tiêu chuẩn chính trị và lòng trung thành với Đảng được đặt lên hàng đầu trong quá trình tuyển chọn, sử dụng. Trong nhận thức lý luận của ĐCS Trung Quốc, việc lựa chọn cán bộ chiến lược phải đảm bảo tiêu chuẩn “vừa hồng vừa chuyên”, trong đó yếu tố “hồng” tức lập trường chính trị, kinh nghiệm cách mạng thường được coi trọng hơn năng lực chuyên môn. Do đó, trình độ chuyên môn và năng lực lãnh đạo, quản trị đất nước của đội ngũ này còn hạn chế. Năm 1978, có khoảng 23% Ủy viên Bộ Chính trị và khoảng 26% ủy viên Ban Chấp hành Trung ương có trình độ đại học, phần lớn cán bộ lãnh đạo cấp cao của Trung Quốc thời kỳ này chưa được đào tạo bài bản về quản lý Nhà nước hay kinh tế hiện đại [134, tr. 342].

Về cơ cấu, đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc được phân bố trong toàn bộ hệ thống chính trị, trong đó, ĐCS Trung Quốc giữ vai trò lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp đối với công tác cán bộ. Các vị trí lãnh đạo quan trọng trong hệ thống chính trị đều phải do Đảng quản lý, phê chuẩn trước khi bổ nhiệm. Điều này tạo nên cơ chế quản lý cán bộ mang tính tập trung cao, bảo đảm sự thống nhất trong lãnh đạo và quản lý đất nước. Về cấp bậc, đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc được tổ chức theo hệ thống hành chính nhiều cấp từ Trung ương đến địa phương. Ở mỗi cấp, các cán bộ chiến lược như Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch chính quyền, lãnh đạo các bộ/ngành đều nằm trong danh sách quản lý cán bộ của Đảng. Cơ chế này giúp ĐCS Trung Quốc duy trì sự kiểm soát thống nhất đối với hệ thống quyền lực chính trị trên toàn quốc. Về độ tuổi, đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc chủ yếu là những cán bộ lãnh đạo tham gia cách mạng từ thập niên 1930 và 1940, đến cuối thập niên 1970 họ bước vào độ tuổi khá cao. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu hụt đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ chuyên môn, khả năng thích ứng với yêu cầu cải cách mở cửa. Do đó, sau khi tiến hành cải cách, Trung Quốc buộc phải triển khai các biện pháp trẻ hóa đội ngũ cán bộ chiến lược, nhằm khắc phục tình trạng già hóa, tạo điều kiện hình thành thế hệ cán bộ mới có trình độ chuyên môn, tư duy đổi mới và khả năng thích

ứng với yêu cầu phát triển của đất nước trong bối cảnh cải cách mở cửa. Bên cạnh đó, cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc còn mang tính “quân sự hóa” trong thời kỳ “Cách mạng văn hóa” (1966-1976), khi nhiều sĩ quan quân đội được bổ nhiệm giữ các vị trí lãnh đạo trong bộ máy Nhà nước ở Trung ương.

Đặc biệt, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trước năm 1978 còn chịu ảnh hưởng của các phong trào chính trị như “Đại nhảy vọt” (1958-1960), “Cách mạng văn hóa”. Trong giai đoạn này, nhiều cán bộ chiến lược bị phê phán, thanh trừng hoặc mất chức, một số cán bộ mới được đưa vào hệ thống chính trị thông qua các Ủy ban cách mạng. Sau khi Cách mạng văn hóa kết thúc năm 1976, nhiều cán bộ lãnh đạo trước đó bị xử lý được phục hồi chức vụ, phản ánh sự điều chỉnh lớn trong cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược của Đảng. Những biến động này làm cho đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc vừa thiếu ổn định, vừa thiếu tính chuyên nghiệp trong quản trị quốc gia. Trước thực trạng đó, ĐCS Trung Quốc triển khai nhiều biện pháp xây dựng, bổ sung đội ngũ cán bộ chiến lược cho hệ thống chính trị quốc gia. Trước hết, ĐCS Trung Quốc thiết lập cơ chế quản lý cán bộ mang tính tập trung cao, dựa trên nguyên tắc Đảng lãnh đạo toàn diện đối với công tác cán bộ. Nguyên tắc này chịu ảnh hưởng từ mô hình quản lý cán bộ của Liên Xô, được gọi là “nomenklatura”, tức là danh sách các chức vụ quan trọng trong bộ máy chính trị, hành chính do Đảng trực tiếp quản lý và quyết định việc bổ nhiệm. Theo cơ chế này, các chức vụ lãnh đạo quan trọng trong Đảng, Nhà nước, quân đội và các tổ chức kinh tế - xã hội đều do Đảng trực tiếp quyết định nhân sự, qua đó bảo đảm sự kiểm soát chặt chẽ của Đảng đối với đội ngũ lãnh đạo cấp cao. Ban Tổ chức Trung ương có trách nhiệm quản lý hồ sơ cán bộ, đề xuất, bổ nhiệm, giám sát việc sử dụng cán bộ chiến lược trong toàn bộ hệ thống chính trị. Đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc bao gồm các lãnh đạo ở Trung ương và cấp tỉnh/bộ trở lên như: Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương, lãnh đạo các cơ quan Trung ương của Đảng, Quốc vụ viện và lãnh đạo cấp tỉnh.

Cùng với đó, ĐCS Trung Quốc tiến hành điều động số lượng lớn cán bộ từ các căn cứ cách mạng, lực lượng quân đội và các tổ chức Đảng ở địa phương vào đảm

nhiệm các vị trí lãnh đạo trong bộ máy chính quyền mới thành lập. Mặt khác, nhằm khắc phục tình trạng thiếu hụt cán bộ có chuyên môn, ĐCS Trung Quốc thực hiện chính sách tiếp nhận, sử dụng một bộ phận trí thức, chuyên gia kỹ thuật hoặc nhân viên hành chính cũ, đặc biệt trong các lĩnh vực kinh tế, kỹ thuật và giáo dục. Đồng thời, chú trọng xây dựng hệ thống đào tạo cán bộ thông qua các trường Đảng, học viện chính trị và các cơ sở đào tạo chuyên môn, từng bước nâng cao trình độ lý luận chính trị, năng lực quản lý, kỹ năng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ chiến lược mới.

Tuy nhiên, trong giai đoạn “Cách mạng văn hóa” (1966-1976), xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc chịu ảnh hưởng từ các khuynh hướng chính trị cực đoan. Nguyên tắc tổ chức cán bộ trước đó bị phá vỡ, dẫn đến gián đoạn trong cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm và giám sát. Hàng loạt cán bộ lãnh đạo, trí thức, chuyên gia kỹ thuật bị thanh trừng, đấu tố, đưa vào các trường “7-5” hoặc mất chức vụ, ảnh hưởng tới tính liên tục của bộ máy hành chính và cơ cấu cán bộ; có 17,7% tổng số cán bộ trong cả nước bị lập án thẩm tra; ngoài ra, khoảng một nửa số cán bộ khác cũng bị đả kích, đấu tố mà không cần đến thủ tục lập án chính thức [32, tr. 25]. Trong bối cảnh đó, ĐCS Trung Quốc tiếp tục triển khai nhiều biện pháp khôi phục tổ chức Đảng, loại bỏ các thế lực bè phái trong nội bộ, chú trọng đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có bản lĩnh chính trị vững vàng và phẩm chất trung kiên. Tuy nhiên, việc “lấy công nhân, nông dân thay cán bộ” lan rộng trên phạm vi cả nước khiến số lượng cán bộ tăng đột biến, nhưng chất lượng có xu hướng giảm. Cơ chế tuyển chọn cán bộ thiếu tiêu chí chuyên môn, coi nhẹ năng lực quản lý và trình độ tri thức khiến cấu trúc đội ngũ cán bộ mất cân đối nghiêm trọng. Những hạn chế này được ĐCS Trung Quốc thừa nhận tại Đại hội XII (1982), tính đến thời điểm đó, trong nội bộ lãnh đạo diễn ra 11 lần đấu tranh về đường lối. Điều này phản ánh mức độ gay gắt của các bất đồng quan điểm trong quá trình xác lập định hướng phát triển quốc gia và phương thức quản trị đất nước. Mặc dù ĐCS Trung Quốc khẳng định “cục diện đoàn kết, ổn định”, song thực tế “cục diện Trung Quốc vẫn có những đảo lộn lớn” [76, tr. 7], phản ánh tình trạng phân hóa, thiếu thống nhất tư tưởng và đường lối lãnh đạo. Hơn nữa, “Cách mạng văn hóa” còn làm “đảo lộn tiêu chuẩn con người về phải - trái,

thiện - ác, tốt - xấu...”, những hiện tượng xấu xa bị tuyệt nọc từ lâu nay lại xuất hiện trở lại...”, “... vấn đề chủ yếu cần giải quyết cấp bách hiện nay là vấn đề tác phong của Đảng không lành mạnh, phong thái xã hội không lành mạnh; những hoạt động phạm tội nghiêm trọng phá hoại chủ nghĩa xã hội trong các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa” [76, tr. 13]. Thực tế, hệ quả của giai đoạn trước không chỉ giới hạn ở phạm vi cá nhân hay tổ chức, mà còn tác động sâu rộng đến các chuẩn mực giá trị, đạo đức công vụ và cơ cấu tổ chức của đội ngũ cán bộ chiến lược.

Trước thực trạng đó, ĐCS Trung Quốc chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với phương châm “bốn hóa” (Cách mạng hóa, trẻ hóa, trí thức hóa và chuyên môn hóa). Đây là nguyên tắc cơ bản định hướng cho việc cải cách toàn diện công tác cán bộ nhằm bảo đảm sự kế thừa, năng động và chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu cải cách mở cửa. Đồng thời, đặt ra các nhiệm vụ trọng tâm: Cải cách thể chế kinh tế, phát triển nền văn minh tinh thần xã hội chủ nghĩa, phòng chống các hành vi phá hoại trong các lĩnh vực trọng yếu, và thực hiện chỉnh phong, chỉnh Đảng trên phạm vi toàn hệ thống [76, tr. 11]. Trong đó, chỉnh phong, chỉnh Đảng được triển khai với quy mô lớn kéo dài ba năm, gắn liền với yêu cầu học tập các văn kiện chính trị, quán triệt tư tưởng Mao Trạch Đông và các nghị quyết Trung ương Đảng, qua đó củng cố nền tảng tư tưởng, đạo đức và kỷ luật trong đội ngũ cán bộ chiến lược.

Cùng với cải cách về tổ chức và tư tưởng, công tác điều động và bố trí lại cán bộ chiến lược được thực hiện trên quy mô lớn. Theo hãng *Thông tấn Pháp AFP*, cuộc cải tổ nhân sự ở cấp tỉnh và thành phố của Trung Quốc sau Đại hội XII là “cuộc cải tổ lớn nhất chưa từng có”, trong đó “đa số những người bị thay thế là vì lý do chính trị” [43, tr. 9]. Nhiều địa phương không hoàn thành việc kiện toàn cơ cấu tổ chức theo yêu cầu như: Sơn Đông và Ninh Hạ mỗi nơi thiếu 3 Ủy viên thường vụ Tỉnh ủy, Quý Châu thiếu 01... [43, tr. 9]. Ở Trung ương, cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược được điều chỉnh lại gắn với việc thành lập Ủy ban Cố vấn Trung ương gồm 172 người (do Đặng Tiểu Bình làm Chủ tịch), Ủy ban Kiểm tra Kỷ luật Trung ương gồm 123 người (do Trần Vân đứng đầu), cùng Ban Bí thư (11 người), Bộ Chính trị (28 người) và

Thường vụ Quân ủy Trung ương [76, tr. 18]. Mặc dù chủ trương “trẻ hóa lãnh đạo” được nhấn mạnh trong định hướng cải cách công tác cán bộ, song nhiều cán bộ cao tuổi như Diệp Kiến Anh (85 tuổi), Trần Vân, Lý Tiên Niệm, Đặng Tiểu Bình, Từ Hướng Tiên, Nhiếp Vĩnh Trân (đều trên dưới 80 tuổi) vẫn đảm nhiệm các chức vụ then chốt trong bộ máy Trung ương.

Nhìn chung, trước năm 1978, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc được coi trọng. Tuy nhiên, đội ngũ này còn nhiều hạn chế về số lượng, trình độ chuyên môn và cơ cấu, đồng thời, cơ chế quản lý cán bộ chiến lược còn mang tính tập trung, cứng nhắc, chịu ảnh hưởng mạnh mẽ từ các phong trào chính trị. Những hạn chế này trở thành một trong những nguyên nhân quan trọng thúc đẩy ĐCS Trung Quốc tiến hành cải cách công tác cán bộ. Trong đó, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có trình độ chuyên môn cao, trẻ hóa và chuyên nghiệp hóa trở thành yêu cầu cấp thiết.

2.2.3. Những yêu cầu và thách thức trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa

Thực tiễn cải cách và mở cửa của Trung Quốc đặt ra những yêu cầu cấp bách và thách thức phức tạp đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược:

Một là, yêu cầu hoàn thiện thể chế và chuẩn hóa toàn diện công tác cán bộ.

Trước 1978, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc bộc lộ nhiều hạn chế có tính hệ thống do thiếu các quy định pháp lý cụ thể, cơ chế, chính sách chưa hoàn thiện nên các khâu tuyển chọn, bổ nhiệm, giám sát cán bộ chưa bảo đảm tính khách quan, thiếu công bằng, dẫn đến tình trạng cục bộ địa phương, chủ nghĩa thân hữu, thậm chí lạm dụng quyền lực trong nội bộ Đảng và cơ quan chính quyền, làm giảm hiệu lực quản lý Nhà nước, hiệu quả hoạt động của toàn bộ hệ thống chính trị bị suy giảm, ảnh hưởng đến năng lực cầm quyền, uy tín của Đảng. Để khắc phục những hạn chế đó, Trung Quốc cần xây dựng, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trong đó, việc ban hành, chuẩn hóa các văn bản quy phạm pháp luật như: “Quy chế công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và Chính quyền”, cùng với các quy định về điều tra lý lịch, đánh giá phẩm chất chính trị,

năng lực, kết quả công tác và cơ chế giám sát định kỳ đối với cán bộ cần được thiết kế theo hướng khách quan, công bằng, công khai. Đặc biệt, xây dựng cơ chế giám sát riêng đối với cán bộ cấp chiến lược là yêu cầu cấp thiết, nhằm bảo đảm tính minh bạch, phòng ngừa nguy cơ lạm quyền và nâng cao hiệu quả sử dụng, quản lý cán bộ.

Tuy nhiên, quá trình thể chế hóa công tác cán bộ không chỉ dừng lại ở việc pháp lý hóa các quy trình hành chính, mà còn đòi hỏi sự chuyển biến căn bản trong tư duy quản trị của Đảng. Đây là quá trình dịch chuyển từ mô hình quản lý cán bộ dựa trên kinh nghiệm, cảm tính và quan hệ cá nhân sang mô hình vận hành theo nguyên tắc pháp quyền, vận hành trong khuôn khổ thể chế hiện đại. Theo đó, hoàn thiện thể chế công tác cán bộ không chỉ mang ý nghĩa kỹ thuật, mà còn phản ánh định hướng cải cách của Trung Quốc, hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược hoạt động hiệu quả, chuyên nghiệp, liêm chính. Trên cơ sở đó, Trung Quốc cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, nâng cao chất lượng lập pháp, tăng cường cơ chế phối hợp giữa các cơ quan tổ chức, kiểm tra, giám sát, thanh tra nhằm bảo đảm tính minh bạch, chính xác, kịp thời trong toàn bộ quá trình quản lý cán bộ.

Hai là, nâng cao trình độ chuyên môn hóa và hiện đại hóa đội ngũ cán bộ.

Trong quá trình xây dựng XHCN, đội ngũ cán bộ chiến lược vừa đóng vai trò là những người hoạch định chính sách, điều hành quản trị, vừa là lực lượng then chốt dẫn dắt cải cách thể chế, đổi mới mô hình phát triển và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết đòi hỏi cán bộ chiến lược phải có tư duy tầm nhìn dài hạn, khả năng phân tích, đánh giá chính sách khoa học, đồng thời cần có nền tảng vững chắc về pháp luật, kinh tế học, khoa học công nghệ và kỹ năng giao tiếp, hợp tác trong môi trường quốc tế. Để đáp ứng những yêu cầu đó, Trung Quốc cần tập trung cải cách toàn diện hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng tích hợp giữa lý luận Mác, tư tưởng Mao Trạch Đông, tư tưởng Tập Cận Bình về XHCN đặc sắc Trung Quốc với tri thức hiện đại, thực tiễn quản trị tiên tiến. Các chương trình đào tạo chuyên sâu về quản lý nhà nước, hành chính công, quản trị phát triển cần được thiết kế theo hướng nâng cao năng lực chuyên môn, tư duy chiến lược và năng

lực điều hành thực tiễn cho đội ngũ cán bộ chủ chốt. Đồng thời, đẩy mạnh đầu tư, hiện đại hóa cho các trường Đảng Trung ương và học viện trở thành trung tâm đào tạo chuyên sâu, chuẩn hóa về nội dung, phương pháp giáo dục cán bộ chiến lược. Qua đó, góp phần hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao, tư duy quản trị hiện đại, khả năng thích ứng linh hoạt trước những biến động phức tạp của bối cảnh trong nước và quốc tế.

Ba là, yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược.

Trong tiến trình cải cách mở cửa, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc ngày càng khắt khe hơn. Nếu như trước đây, tiêu chí chủ yếu tập trung vào phẩm chất chính trị, lòng trung thành tuyệt đối với Đảng, thì trong giai đoạn mới, đội ngũ này còn phải có năng lực quản trị quốc gia, trình độ chuyên môn cao và tư duy đổi mới phù hợp với những biến động sâu sắc của môi trường trong nước và quốc tế. Tuy nhiên, mô hình đào tạo cán bộ chiến lược trước cải cách chủ yếu mang tính kinh nghiệm, đơn tuyến, nặng về lý luận chính trị truyền thống, thiếu sự gắn kết giữa lý luận với thực tiễn, giữa tư duy chiến lược với kỹ năng lãnh đạo hiện đại, cho nên công tác đào tạo cán bộ chiến lược của Trung Quốc trước năm 1978 chưa đáp ứng yêu cầu về tính toàn diện, hiện đại và chuyên nghiệp hóa. Trước những đòi hỏi đó, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược trở thành nhiệm vụ cấp thiết, đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng. Quá trình đổi mới này cần được triển khai theo hướng cải cách toàn diện hệ thống giáo dục chính trị, hành chính, chuyển trọng tâm từ mô hình truyền thụ tri thức lý luận sang phát triển năng lực tổng hợp cho cán bộ; các chương trình đào tạo cần hướng tới việc hình thành tư duy chiến lược, năng lực hoạch định và tổ chức thực thi chính sách, kỹ năng lãnh đạo hiện đại; cần chú trọng bồi dưỡng khả năng thích ứng linh hoạt với những biến động của bối cảnh trong nước và quốc tế. Ngoài ra, việc thiết kế chương trình đào tạo cần tăng cường tính thực tiễn, mở rộng kiến thức liên ngành, thường xuyên cập nhật những xu hướng quản trị tiên tiến trên thế giới, qua đó từng bước hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược có tầm nhìn, bản lĩnh, năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển của thời đại.

Bốn là, yêu cầu trẻ hóa và tinh gọn đội ngũ cán bộ chiến lược.

Trong quá trình cải cách mở cửa, trẻ hóa, tinh gọn đội ngũ cán bộ chiến lược trở thành yêu cầu khách quan nhằm bảo tính kế thừa, năng động, khả năng thích ứng của cán bộ trước những biến đổi nhanh chóng của môi trường quốc tế và trong nước. Trước năm 1978, đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc rơi vào tình trạng già hóa, tư duy bảo thủ, hạn chế trong việc tiếp cận tri thức mới, phương pháp quản trị hiện đại, làm suy giảm hiệu quả điều hành đất nước, ảnh hưởng đến năng lực hoạch định, triển khai các chính sách cải cách. Trước thực tiễn đó, ĐCS Trung Quốc xác định trẻ hóa đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ chiến lược có ý nghĩa lâu dài, gắn liền với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng và nâng cao chất lượng quản trị quốc gia. Trẻ hóa đội ngũ cán bộ chiến lược không chỉ dừng lại ở yếu tố độ tuổi, mà còn là sự đổi mới về tư duy, phương pháp làm việc, khả năng tiếp cận thông tin, năng lực thích ứng với xu hướng toàn cầu hóa. Thế hệ cán bộ trẻ được kỳ vọng sẽ mang đến sức sáng tạo, tư duy mở và tinh thần cải cách, góp phần thúc đẩy sự chuyển biến về chất trong năng lực lãnh đạo và quản trị quốc gia. Cùng với yêu cầu trẻ hóa, việc tinh gọn bộ máy tổ chức là một trong những giải pháp quan trọng góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. Quá trình này bao gồm sắp xếp, tổ chức lại các cơ quan trong hệ thống công vụ, giảm thiểu các tầng nấc trung gian, loại bỏ những khâu chông chéo, kém hiệu quả, qua đó xây dựng một bộ máy “gọn nhẹ, hiệu lực, hiệu quả”. Sự kết hợp giữa trẻ hóa, tinh gọn vừa góp phần nâng cao năng lực thực thi chính sách, vừa tạo động lực đổi mới, củng cố năng lực cầm quyền của Đảng trong bối cảnh cải cách mở cửa.

Những yêu cầu và thách thức đặt ra đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa là vấn đề có ý nghĩa tham khảo đối với Việt Nam. Bởi vì, Việt Nam và Trung Quốc có nhiều điểm tương đồng về thể chế chính trị, văn hóa và bối cảnh phát triển, tạo cơ sở quan trọng để việc nghiên cứu kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc và rút ra một số giá trị tham khảo đối với Việt Nam. Trước hết, cả hai quốc gia đều lựa chọn con đường phát triển xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản, đồng thời lấy chủ nghĩa Mác (Trung Quốc) và chủ nghĩa Mác – Lênin (Việt Nam) làm nền

tảng tư tưởng và giữ vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng đối với Nhà nước và xã hội. Trong mô hình chính trị đó, công tác cán bộ được xác định là “then chốt của then chốt”, giữ vai trò quyết định đối với năng lực lãnh đạo, năng lực cầm quyền của Đảng và hiệu quả quản trị quốc gia. Chính sự tương đồng về mô hình tổ chức quyền lực chính trị và nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ nên cả Việt Nam và Trung Quốc đều coi trọng việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo và tư duy quản trị hiện đại nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh mới.

Bên cạnh sự tương đồng về thể chế chính trị, Việt Nam và Trung Quốc còn có nhiều điểm gần gũi về truyền thống lịch sử và văn hóa. Cả hai quốc gia đều chịu ảnh hưởng sâu sắc từ nền văn minh phương Đông và tư tưởng Nho giáo, trong đó đề cao vai trò của người hiền tài, đạo đức chính trị và trách nhiệm của đội ngũ quan lại đối với quốc gia và nhân dân. Truyền thống coi trọng giáo dục, đào tạo nhân tài và tuyển chọn người có năng lực tham gia quản lý nhà nước được hình thành từ rất sớm trong lịch sử phát triển của hai dân tộc. Những yếu tố văn hóa - lịch sử đó không chỉ ảnh hưởng đến nhận thức về vai trò của cán bộ, mà còn tác động trực tiếp đến phương thức tổ chức, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị hiện nay. Đồng thời, đặc trưng văn hóa chính trị coi trọng tính tổ chức, tính kỷ luật, vai trò của tập thể lãnh đạo và yêu cầu gắn bó giữa cán bộ với nhân dân cũng là những điểm tương đồng quan trọng giữa hai nước.

Ngoài ra, Việt Nam và Trung Quốc đều là các quốc gia đang phát triển, tiến hành cải cách và chuyển đổi nền kinh tế theo trong điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng. Quá trình phát triển đó đặt ra nhiều yêu cầu tương đồng đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược như: Yêu cầu đổi mới tư duy lãnh đạo, nâng cao năng lực quản trị quốc gia, thích ứng với kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và xử lý các vấn đề xã hội phát sinh trong quá trình phát triển. Đồng thời, cả hai nước đều phải đối mặt với những biến động phức tạp của môi trường quốc tế như: Cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn, yêu cầu bảo đảm an ninh phi truyền thống, phát triển bền vững và áp lực nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh

toàn cầu hóa. Do đó, việc nghiên cứu kinh nghiệm của Trung Quốc (cả thành công hay thất bại) cũng giúp Việt Nam trong quá trình xây dựng, hoạch định chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược. Tuy nhiên, việc nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm của Trung Quốc không đồng nghĩa với sao chép mô hình hay áp dụng một cách cơ học, mà cần được tiếp cận trên tinh thần chọn lọc, phù hợp với điều kiện lịch sử, chính trị, kinh tế, văn hóa và yêu cầu phát triển của Việt Nam.

Nhìn chung, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong thời kỳ cải cách mở cửa của Trung Quốc vừa là yêu cầu cấp bách, vừa là nhiệm vụ phức tạp, đòi hỏi sự kết hợp chặt chẽ giữa phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, tính chuyên nghiệp và cơ chế thể chế. Những thách thức này phản ánh sự kế thừa từ bối cảnh lịch sử trước năm 1978, đồng thời định hướng các biện pháp cải cách toàn diện nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trung thành, trong sạch, có năng lực lãnh đạo, khả năng thích ứng với yêu cầu cải cách mở cửa.

Tiểu kết chương 2

Cán bộ chiến lược là những cá nhân giữ vị trí chủ chốt trong hệ thống lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, giữ vai trò trọng yếu trong việc hoạch định đường lối, chính sách vĩ mô, đồng thời trực tiếp tổ chức, điều phối việc thực thi các nhiệm vụ chiến lược của quốc gia. Với vị trí đặc biệt đó, đội ngũ cán bộ chiến lược vừa là lực lượng nòng cốt bảo đảm sự ổn định chính trị, duy trì tính liên tục, hiệu quả quản trị quốc gia, vừa là nhân tố quyết định năng lực hoạch định, triển khai các chiến lược phát triển đất nước trước những biến động của thời đại.

Trong lịch sử chính trị Trung Quốc hiện đại, đặc biệt trước thời điểm cải cách mở cửa, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược còn nhiều hạn chế: Cơ chế đánh giá cán bộ thiếu minh bạch; tổ chức bộ máy Nhà nước còn nhiều tầng nấc trung gian, chồng chéo, nặng tính hành chính bao cấp, chưa có chiến lược dài hạn trong đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân sự chiến lược; việc phát hiện, thu hút và chuẩn bị đội ngũ cán bộ chiến lược kế cận thiếu tính hệ thống, dẫn đến mất cân đối trong cơ cấu, thiếu hụt nguồn cán bộ có năng lực thực tiễn, tư duy cải cách, đổi mới... Những hạn chế này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, làm giảm năng lực hoạch định, lãnh đạo và thực thi các chính sách phát triển đất nước. Trước bối cảnh đó, ĐCS Trung Quốc nhận thức rõ sự cần thiết phải cải cách, đổi mới toàn diện công tác cán bộ, coi đây là một nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa then chốt đối với sự nghiệp chấn hưng quốc gia và hiện đại hóa đất nước. Vì vậy, từ sau Hội nghị Trung ương 3 khóa XI (năm 1978), một loạt các định hướng lớn về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được xác lập. Các định hướng này tập trung vào việc trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên nghiệp hóa; đổi mới cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm, hoàn thiện hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược theo hướng hiện đại; thiết lập quy chế giám sát chặt chẽ tạo nền tảng thể chế và nhân sự vững chắc cho sự nghiệp cải cách, đổi mới.

Chương 3

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC CỦA TRUNG QUỐC THỜI KỲ CẢI CÁCH MỞ CỬA

3.1. Định hướng, cơ chế và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa

3.1.1. Định hướng và mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Đảng Cộng sản Trung Quốc

Trong tiến trình cải cách mở cửa, ĐCS Trung Quốc nhận thức rõ vai trò quyết định của đội ngũ cán bộ chiến lược đối với năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng và hiệu quả quản trị quốc gia. Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn, ĐCS Trung Quốc từng bước hình thành các định hướng và mục tiêu cụ thể về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc chuẩn hóa và thể chế công tác cán bộ, cụ thể:

Một là, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược gắn với yêu cầu nâng cao năng lực cầm quyền, lãnh đạo của Đảng.

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được xác định là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền ĐCS Trung Quốc. Trước hết, định hướng này thể hiện ở yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có bản lĩnh chính trị, vững vàng về chuyên môn, nghiệp vụ, có năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao... Tại Hội nghị Trung ương lần thứ nhất (khóa XVIII) (năm 2012), Tổng Bí thư Tập Cận Bình nhân mạnh cán bộ cấp cao của Đảng phải luôn giữ vững niềm tin kiên định đối với chủ nghĩa Mác, đối với chủ nghĩa cộng sản và CNXH đặc sắc Trung Quốc; lấy tiêu chuẩn của chính khách Mác-xít để nghiêm khắc yêu cầu bản thân, luôn đặt nhân dân ở vị trí cao nhất trong lòng mình, lấy việc công hiến sức lực cho sự nghiệp của Đảng và nhân dân làm mục tiêu cao nhất của mình, phấn đấu không ngừng vì việc kiên trì và phát triển CNXH đặc sắc Trung Quốc, từ đó mở rộng tầm nhìn và khí độ, tăng cường bản lĩnh chính trị và sự nhạy bén chính trị, nâng cao năng lực chống đỡ các loại rủi ro và vượt qua các thử thách” [221, tr. 12]. Định hướng này vừa góp phần bảo đảm tính ổn định của chế độ,

vừa tạo ra sự thống nhất giữa mục tiêu chính trị và hoạt động quản trị quốc gia, tránh nguy cơ “kỹ trị hóa”, xa rời định hướng XHCN. Đồng thời, chủ động phòng ngừa rủi ro về suy thoái tư tưởng, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ chiến lược. Tháng 6-2013, tại Hội nghị công tác tổ chức toàn quốc, ĐCS Trung Quốc đề ra tiêu chuẩn “cán bộ tốt” gồm 20 chữ: “Kiên định lý tưởng, phục vụ nhân dân, cần cù thực tế, dám chịu trách nhiệm, liêm khiết” [130, tr. 412-415]. Đây là nguyên tắc cơ bản để tuyển dụng cán bộ trong thời kỳ mới, có ý nghĩa quan trọng đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trong bối cảnh cải cách mở cửa, cùng với sự đa dạng về lợi ích, gia tăng các yếu tố phức tạp cả trong và ngoài nước đặt ra yêu cầu cấp bách đối với đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc phải có khả năng “giữ vững phương hướng”, không dao động trước những biến động. Vì vậy, tiêu chuẩn hàng đầu đối với cán bộ chiến lược là sự trung thành tuyệt đối với Đảng, với CNXH đặc sắc Trung Quốc, đồng thời có năng lực vận dụng sáng tạo Chủ nghĩa Mác vào điều kiện thực tiễn. Đây là nền tảng để bảo đảm tính liên tục và ổn định trong cầm quyền của Đảng.

Trong thời kỳ cải cách mở cửa, vai trò của cán bộ chiến lược không chỉ dừng lại ở việc thực thi, mà còn là chủ thể trực tiếp tham gia vào quá trình hoạch định chiến lược phát triển quốc gia, đòi hỏi đội ngũ này phải có tầm nhìn chiến lược, tư duy đổi mới, khả năng phân tích, dự báo và xử lý các vấn đề phức tạp mang tính hệ thống. Do đó, ĐCS Trung Quốc đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ “có năng lực lãnh đạo hiện đại”, am hiểu kinh tế thị trường, khoa học - công nghệ, quản trị nhà nước và quản trị xã hội. Báo cáo Đại hội XX của ĐCS Trung Quốc chỉ ra yêu cầu quan trọng là “xây dựng đội ngũ cán bộ có tố chất cao, xứng đáng gánh vác trọng trách phục hưng dân tộc” [63, tr. 109], bởi xây dựng CNXH hiện đại hóa toàn diện cần có đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, thích ứng với yêu cầu của thời đại mới, đủ năng lực lãnh đạo xây dựng hiện đại hóa. Đây là cơ sở để nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo của Đảng, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng cầm quyền.

Sau Hội nghị công tác tổ chức toàn quốc năm 2018, ĐCS Trung Quốc chính thức xác lập đường lối tổ chức cán bộ trong thời đại mới. Thời đại mới mà Trung Quốc nhắc đến ở đây chính là thế kỷ XXI (cụ thể là từ sau Đại hội XIX năm 2017).

Thế kỷ mà Trung Quốc đặt ra những mục tiêu vĩ đại như hoàn thành xây dựng xã hội khá giả toàn diện (vào năm 2021), phấn đấu đưa Trung Quốc trở thành cường quốc XHCN hiện đại, giàu mạnh, dân chủ, văn minh, hài hòa, tươi đẹp vào giữa thế kỷ XXI, là thời kỳ Trung Quốc ngày càng tiến gần hơn với trung tâm vũ đài thế giới. Như vậy, “thời đại mới” là khái niệm đặc thù mang tính “đặc sắc” Trung Quốc dùng để chỉ sự phát triển mới của Trung Quốc trong một thời gian nhất định, gắn với một thể hệ lãnh đạo mới. Nói cách khác, cải cách mở cửa là bối cảnh lịch sử lớn, còn “thời đại mới” là một giai đoạn phát triển trong tiến trình đó. Tại Hội nghị, lần đầu tiên, ĐCS Trung Quốc đưa ra yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược bảo đảm các tiêu chí “trung thành, trong sạch, có trách nhiệm và có năng lực chuyên môn vững vàng”. Đồng thời, mở rộng nguồn tuyển chọn nhân tài, tập hợp những người ưu tú, yêu nước, tận tụy, có tinh thần cống hiến từ mọi tầng lớp xã hội, hướng đến hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược vừa có phẩm chất chính trị vững vàng, vừa có năng lực thực tiễn và khả năng sáng tạo.

Đặc biệt, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc còn gắn với yêu cầu nâng cao năng lực tự đổi mới, tự chỉnh đốn của Đảng. Trong điều kiện Đảng cầm quyền lâu dài, nguy cơ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, cũng như nguy cơ quan liêu, xa rời quần chúng luôn hiện hữu. Vì vậy, đội ngũ cán bộ chiến lược phải là lực lượng đi đầu trong việc giữ gìn kỷ luật, kỷ cương của Đảng, thực hành liêm chính, chống tham nhũng và tiêu cực. Thông qua việc xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa có đức, vừa có tài”, Đảng không chỉ nâng cao năng lực lãnh đạo mà còn tăng cường năng lực tự bảo vệ, tự hoàn thiện mình trong quá trình cầm quyền. Định hướng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược gắn với nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng còn thể hiện ở việc từng bước thể chế hóa, chuẩn hóa công tác cán bộ theo hướng khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Từ việc hoàn thiện các tiêu chuẩn, quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, đánh giá, đến tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, tất cả đều nhằm bảo đảm lựa chọn đúng người, đúng việc, tạo ra một đội ngũ cán bộ có chất lượng cao và cơ cấu hợp lý. Đây là cơ sở thể chế quan trọng để duy trì và nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng bền vững.

Hai là, kiên trì sự lãnh đạo tuyệt đối của Đảng, coi trọng tiêu chuẩn chính trị hàng đầu, bảo đảm sự thống nhất giữa “đức” và “tài” trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Trong định hướng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc luôn kiên trì phương châm Đảng quản lý cán bộ nghiêm minh. Chiến lược cán bộ là do đường lối chính trị quyết định và phục vụ cho đường lối chính trị. Cán bộ là “cầu nối”, là “sợi dây” liên kết giữa Đảng với đường lối, chủ trương do Đảng đề ra là dó cán bộ quán triệt thực hiện. Vì vậy, ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh phải tăng cường quản lý cán bộ theo Điều lệ Đảng và các pháp quy trong Đảng, pháp luật của Nhà nước, phát huy vai trò quản lý cán bộ của tổ chức Đảng, tuân thủ nguyên tắc quản lý chặt chẽ kết hợp với khích lệ cán bộ dám gánh vác, tích cực làm trọn trách nhiệm, làm tốt công tác. Nguyên tắc này được thể hiện ở chỗ toàn bộ công tác cán bộ từ quy hoạch, đào tạo, đánh giá, tuyển chọn đến bổ nhiệm và giám sát đều đặt dưới sự lãnh đạo thống nhất, tập trung của Đảng. Đây là sự khác biệt cơ bản trong mô hình xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung Quốc so với các mô hình quản trị phương Tây, đồng thời phản ánh đặc trưng của hệ thống chính trị XHCN do ĐCS lãnh đạo. Thông qua việc giữ vững nguyên tắc này, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược không bị chi phối bởi các lợi ích cục bộ, nhóm lợi ích hay các khuynh hướng lệch lạc, mà luôn phục vụ mục tiêu chung của quốc gia và định hướng phát triển lâu dài.

Trên cơ sở đó, ĐCS Trung Quốc kiên trì nguyên tắc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ “tài đức song toàn”. Trong đó, “đức” là gốc, là nền tảng, phản ánh phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân của cán bộ; còn “tài” là biểu hiện của năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý và khả năng thích ứng với những yêu cầu mới của thực tiễn phát triển. Nếu thiếu “đức”, cán bộ dễ rơi vào tình trạng lạm dụng quyền lực, tham nhũng, suy thoái; ngược lại, nếu thiếu “tài”, sẽ không đủ năng lực để lãnh đạo, quản lý và giải quyết các vấn đề phức tạp trong bối cảnh mới. “Đức” giữ vai trò định hướng cho việc sử dụng, “tài” là phương tiện để hiện thực hóa giá trị của “đức” trong thực tiễn. Do đó, kết hợp hài hòa giữa “đức” và “tài” nhằm bảo đảm chất lượng toàn diện của đội ngũ cán bộ chiến lược. Việc nhân

manh sự thống nhất giữa “đức” và “tài” cho thấy cách tiếp cận toàn diện, biện chứng trong đánh giá và sử dụng cán bộ, tránh tình trạng thiên lệch hoặc tuyệt đối hóa một yếu tố. Trong quá trình triển khai, ĐCS Trung Quốc từng bước cụ thể hóa thông qua việc hoàn thiện các tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng toàn diện, chú trọng cả quá trình rèn luyện, biểu hiện trong công việc và trong đời sống.

Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn kiên trì phương châm đặt tiêu chuẩn chính trị lên hàng đầu. Đây là định hướng nhất quán, xuyên suốt trong toàn bộ quá trình xây dựng, tuyển chọn, sử dụng và đánh giá cán bộ chiến lược. Tiêu chuẩn chính trị không chỉ được hiểu ở sự trung thành về lập trường, mà còn phải có khả năng lực nhận thức đúng đắn các vấn đề chính trị trọng đại, giữ vững nguyên tắc trong những tình huống phức tạp, nhạy cảm, đặc biệt là trong quá trình xử lý các mối quan hệ giữa cải cách, phát triển và ổn định. Việc đặt tiêu chuẩn chính trị lên hàng đầu là cơ sở để bảo đảm sự thống nhất ý chí và hành động trong toàn Đảng, qua đó nâng cao năng lực lãnh đạo tập trung, thống nhất của Đảng trong điều kiện mới. Hơn nữa, ĐCS Trung Quốc còn kiên trì tiêu chuẩn cán bộ tốt gồm: đức, năng, cần, tích, liêm. Những giá trị phẩm chất của cán bộ chiến lược trong thời kỳ mới được gắn liền với tiêu chuẩn “kiên định lý tưởng, vì dân phục vụ, chuyên cần thiết thực, dám gánh vác trách nhiệm, trong sạch liêm khiết” [6, tr. 458]. Đây là nguyên tắc cơ bản trong việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ và có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc. Các nguyên tắc, tiêu chuẩn đối với cán bộ chiến lược trên là cơ sở để ĐCS Trung Quốc hoàn thiện cơ chế lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược trong thời đại mới.

Ba là, tăng cường hoàn thiện cơ chế tuyển chọn, đánh giá, sử dụng và đãi ngộ cán bộ chiến lược theo hướng thể chế hóa, khoa học hóa, minh bạch và cạnh tranh hiệu quả

Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc đặc biệt chú trọng hoàn thiện cơ chế, quy trình tuyển chọn, đánh giá, sử dụng cán bộ chiến lược nhằm nâng cao chất lượng, bảo đảm sự ổn định, hiệu quả của toàn bộ hệ thống lãnh đạo cấp cao. Trước hết, ĐCS Trung Quốc đẩy mạnh thể chế hóa công tác cán bộ chiến

lược thông qua việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống quy định, quy trình chặt chẽ, thống nhất từ Trung ương đến địa phương. Các khâu quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm và kỷ luật cán bộ đều được quy định cụ thể về tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự và thẩm quyền. Việc thể chế hóa không chỉ nhằm bảo đảm tính ổn định và nhất quán trong công tác cán bộ, mà còn góp phần kiểm soát quyền lực, hạn chế sự tùy tiện, cảm tính trong quyết định nhân sự, đặc biệt đối với các vị trí chiến lược có ảnh hưởng lớn đến định hướng phát triển quốc gia. Trước những hiện tượng tiêu cực trong cán bộ như dựa trên phiếu bầu, trên điểm số hay quan hệ, chạy cửa sau, mua quan bán chức dẫn đến việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, ĐCS Trung Quốc thực hiện sửa đổi, bổ sung và ban hành nhiều văn bản pháp quy liên quan như: “Điều lệ công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền” (ban hành năm 2014 và sửa đổi năm 2019); “Biện pháp kiểm tra giám sát và truy cứu trách nhiệm trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ” (năm 2019), “Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ” (ban hành năm 2015 và sửa đổi năm 2023), “Quy định về việc đánh giá cán bộ lãnh đạo Đảng và Chính phủ” (năm 2019), “Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ toàn quốc (2023-2027)” (năm 2023), “Đề cương Kế hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và Chính phủ” (2024-2028) (năm 2024),... Việc ban hành, sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp quy liên quan đến việc lựa chọn, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ chiến lược cho thấy ĐCS Trung Quốc luôn coi trọng nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, nhất quán trong việc lựa chọn những người hội đủ cả “đức” và “tài”, đồng thời đặt tiêu chuẩn chính trị ở vị trí hàng đầu, mang tính chi phối xuyên suốt toàn bộ quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Điều này vừa phản ánh định hướng chính trị, vừa góp phần bảo đảm sự thống nhất về lập trường, tư tưởng và hành động trong hệ thống lãnh đạo, qua đó củng cố vai trò cầm quyền, năng lực lãnh đạo của Đảng trong điều kiện mới.

Bốn là, xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ chiến lược dài hạn, bảo đảm tính kế cận, kế thừa, cơ cấu hợp lý và trẻ hóa

Yêu cầu xây dựng quy hoạch cán bộ với tầm nhìn dài hạn là nội dung có ý nghĩa nền tảng nhằm bảo đảm tính liên tục, ổn định và phát triển bền vững của đội ngũ cán

bộ chiến lược. Quy hoạch cán bộ chiến lược không chỉ là công cụ quản lý nhân sự, mà còn là một phương thức tổ chức quyền lực chính trị mang tính chiến lược, gắn trực tiếp với yêu cầu duy trì vai trò lãnh đạo lâu dài của Đảng trong bối cảnh cải cách mở cửa và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đó, ĐCS Trung Quốc xây dựng quy trình quy hoạch, đào tạo, rèn luyện và sàng lọc chặt chẽ, có hệ thống. Định hướng này góp phần khắc phục những hạn chế của cơ chế bổ nhiệm ngắn hạn, mang tính tình thế, đồng thời tạo sự chuẩn bị chủ động về nguồn nhân lực lãnh đạo cấp cao cho giai đoạn tiếp theo. Việc nhấn mạnh tính kế thừa và phát triển liên tục không chỉ nhằm duy trì sự ổn định chính trị, mà còn bảo đảm tính liên tục của đường lối phát triển, hạn chế những biến động chính sách do thay đổi nhân sự. Trong “*Quy hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và Chính phủ (2024-2028)*”, ĐCS Trung Quốc khẳng định: “Phải xây dựng tập thể lãnh đạo kiên định, trung thành với Đảng, thực hiện một cách trung thực tư tưởng Tập Cận Bình, kiên quyết triển khai các quyết sách, bố trí của Trung ương, có năng lực đảm đương trọng trách của thời đại, cung cấp bảo đảm tổ chức vững chắc cho tiến trình hiện đại hóa kiểu Trung Quốc, xây dựng cường quốc và phục hưng dân tộc” [198]. Thực tế, “*Quy hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và Chính phủ (2024-2028)*” là văn kiện có ý nghĩa chiến lược vừa thể hiện sự đổi mới trong nhận thức, tư duy của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong bối cảnh mới, vừa thể hiện quyết tâm chính trị trong việc chuẩn hóa, thể chế hóa công tác cán bộ, tạo cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có tầm nhìn, có năng lực quản trị hiện đại, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ phát triển mới; đồng thời, củng cố nền tảng chính trị và tổ chức cho việc thực hiện “hai xác lập” và “hai bảo vệ”, bảo đảm ĐCS Trung Quốc thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ.

Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn chú trọng xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược hợp lý, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo toàn diện trong thời đại mới. Cơ cấu hợp lý được hiểu là sự cân đối giữa các yếu tố như độ tuổi, chuyên môn, lĩnh vực công tác, kinh nghiệm thực tiễn và các đặc điểm xã hội khác, qua đó hình thành đội ngũ cán bộ có khả năng hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách. Với việc kiên trì phương châm “bốn hóa” là cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa

và chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc luôn coi trọng công tác “bồi dưỡng, tuyển chọn và đề bạt cán bộ trẻ ưu tú”, “cán bộ nữ”, “cán bộ là người dân tộc thiểu số” [63, tr. 192]. Để thực hiện mục tiêu trẻ hóa đội ngũ cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc chú trọng xây dựng thể chế và tập trung thiết kế thượng tầng. Tháng 6-2014, Ban Chấp hành Trung ương ban hành “Ý kiến về tăng cường, nâng cao công tác bồi dưỡng, tuyển chọn cán bộ trẻ ưu tú”. Tháng 6-2018, Ban Chấp hành Trung ương thông qua “Ý kiến về đẩy mạnh phát hiện, bồi dưỡng, tuyển chọn cán bộ trẻ ưu tú thích ứng theo yêu cầu của thời đại mới”. Ngoài ra, các văn bản liên quan như: “Ý kiến về khuyến khích hơn nữa cán bộ đảm nhận các hành động mới trong thời đại mới”, “Cương yếu quy hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và Chính quyền toàn quốc 2014-2018”, “Cương yếu quy hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và Chính quyền toàn quốc 2019- 2023”,... cũng nhấn mạnh đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ. So với các văn bản thể chế trước đây, các quy tắc, quy định xây dựng cán bộ trẻ mới được xây dựng gần đây tập trung vào việc quy hoạch có hệ thống, thúc đẩy quá trình phát hiện, đào tạo và tuyển chọn đối với cán bộ trẻ ưu tú. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn quan tâm xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ trẻ từ góc độ tổng thể và thượng tầng như thành lập Phòng quy hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ để quản lý cán bộ trẻ ưu tú cùng cấp theo thẩm quyền. Một số tỉnh, thành phố thuộc Trung ương tiến hành điều tra, nghiên cứu, nắm danh sách cán bộ trẻ ưu tú quy hoạch nguồn cán bộ [150].

Trên cơ sở các định hướng nêu trên, ĐCS Trung Quốc xác lập mục tiêu tổng thể trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là “*xây dựng đội ngũ cán bộ có tố chất cao, chuyên nghiệp hóa*” [62, tr. 97]; “*xây dựng đội ngũ cán bộ có tố chất cao, xứng đáng gánh vác trọng trách phục hưng dân tộc*” [63, 109]. Mục tiêu này vừa mang tính chính trị, vừa mang tính quản trị, đồng thời phản ánh sự kết hợp giữa yêu cầu nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng, phát triển toàn diện của quốc gia. Để hiện thực hóa mục tiêu trên, ĐCS Trung Quốc xác định “bốn nguyên tắc” cơ bản trong xây dựng cán bộ chiến lược gồm: (1) Kiên trì nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ; (2) Kiên trì tiêu chí có đức, có tài, trong đó đặt đức lên hàng đầu; (3) Kiên trì tuyển chọn cán bộ trên cơ sở kết hợp giữa phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn; (4) Kiên

trì lấy sự nghiệp làm trọng, bảo đảm công tâm, liêm khiết trong quy trình tuyển dụng và đề bạt. Những nguyên tắc này thể hiện quan điểm lấy chính trị làm gốc trong quy hoạch cán bộ, đồng thời coi việc duy trì tiêu chuẩn chính trị là nền tảng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh việc tuyển chọn và sử dụng nhân tài đúng đắn, đồng thời chỉnh đốn tác phong tuyển dụng, đề cao tiêu chuẩn chính trị; đề bạt cán bộ có “bốn ý thức”, “bốn tự tin”, trung thành, trong sạch, dám đảm đương trách nhiệm, bảo vệ quyền lực và sự lãnh đạo tập trung của Đảng. Mục tiêu là xây dựng đội ngũ lãnh đạo chiến lược vừa có năng lực chuyên môn, vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng. Bên cạnh đó, cán bộ chiến lược cần được trang bị năng lực “nắm bắt phương hướng, hoạch định đại cục”, nâng cao “ý thức chính trị, ý thức đại cục, ý thức hạt nhân và ý thức noi gương [62, tr. 37]. Vì vậy, mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược không chỉ dừng lại ở việc nâng cao bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo và quản trị, mà còn hướng tới việc thiết lập, duy trì các chuẩn mực đạo đức chính trị, cùng cơ chế kiểm soát quyền lực chặt chẽ.

3.1.2. Cơ chế, chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Trong thời kỳ cải cách mở cửa, ĐCS Trung Quốc ban hành nhiều văn bản liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược như: Năm 1982, Ban Chấp hành Trung ương ĐCS Trung Quốc ban hành “*Quyết định về việc thiết lập chế độ hưu trí cho cán bộ kỳ cựu*”, chính thức bãi bỏ chế độ nhiệm kỳ suốt đời trước đó. Đây là bước ngoặt quan trọng trong cải cách công tác cán bộ của Trung Quốc, đánh dấu bước chuyển quan trọng từ cơ chế lãnh đạo mang tính cố định sang cơ chế quản lý cán bộ mang tính thể chế hóa, kế thừa có trật tự. Việc thiết lập chế độ hưu trí tạo điều kiện xây dựng cơ chế chuyển giao thế hệ lãnh đạo hợp lý, góp phần thúc đẩy quá trình trẻ hóa, chuyên nghiệp hóa và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chiến lược. Đồng thời, tạo dựng cơ chế chuyển giao kinh nghiệm giữa các thế hệ cán bộ, bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển liên tục của đội ngũ này.

Năm 2000, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Điều lệ công tác tuyển chọn, sử dụng cán bộ lãnh đạo của Đảng và chính quyền*”, đánh dấu bước tiến quan trọng trong quá trình chuẩn hóa và thống nhất về pháp lý đối với công tác cán bộ. Đây là sự kiện vừa

mang ý nghĩa pháp lý, vừa phản ánh quyết tâm của Đảng trong việc thể chế hóa các nguyên tắc, quy trình, tiêu chuẩn tuyển chọn, sử dụng cán bộ chiến lược, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị bộ máy lãnh đạo của Đảng, Nhà nước. Cùng với đó, việc ban hành “*Đề cương về đẩy mạnh cải cách chế độ cán bộ và nhân sự*” tiếp tục khẳng định quyết tâm chính trị của ĐCS Trung Quốc trong việc thúc đẩy cải cách toàn diện công tác cán bộ. Văn kiện này nhấn mạnh yêu cầu chuẩn hóa, thể chế hóa và từng bước hiện đại hóa hệ thống quản lý cán bộ, hướng tới xây dựng cơ chế quản trị nhân sự công thống nhất, đồng bộ, vận hành theo nguyên tắc pháp quyền.

Năm 2002, Ban Chấp hành Trung ương ĐCS Trung Quốc ban hành “*Quy định về tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo của Đảng và Chính phủ*” góp phần hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ chiến lược theo hướng khoa học, chuẩn hóa và công khai, đồng thời tăng cường kỷ luật và trách nhiệm trong việc quản lý cán bộ, qua đó ngăn ngừa, chấn chỉnh những hiện tượng tiêu cực như cục bộ địa phương, tùy tiện trong đề bạt, bổ nhiệm hoặc vi phạm nguyên tắc tổ chức của Đảng. Việc ban hành quy định này tạo điều kiện thuận lợi trong việc nâng cao hiệu lực quản lý, kiểm soát quyền lực, hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược chuyên nghiệp hơn.

Tháng 4-2005, Hội nghị lần thứ XV Ủy Ban Thường vụ Đại hội Đại biểu toàn quốc khóa X thông qua “*Luật Công chức nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa*” do Chủ tịch nước Hồ Cẩm Đào ký có hiệu lực từ 1-1-2006, thiết lập khung pháp lý thống nhất cho các nội dung cơ bản như: tuyển dụng, quản lý, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức. Việc ban hành đạo luật này không chỉ góp phần hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ theo hướng pháp quyền, mà còn đánh dấu bước phát triển quan trọng trong việc hình thành hệ thống công vụ mang đặc sắc Trung Quốc, kết hợp giữa nguyên tắc lãnh đạo của Đảng với các yêu cầu của quản trị nhà nước hiện đại.

Năm 2006, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ*” (thí điểm thực hiện), cùng với các quy định bổ sung về nhiệm kỳ, điều động và bãi nhiệm cán bộ nhằm chuẩn hóa toàn diện các khâu trong quy trình quản lý cán bộ, từ tuyển chọn, đào tạo đến sử dụng, giám sát. Những quy định này là bước tiến quan

trọng trong quá trình hiện đại hóa công tác cán bộ, góp phần hình thành cơ chế vận hành đồng bộ, minh bạch và hiệu quả, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong thời kỳ cải cách mở cửa.

Năm 2009, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Cương yếu quy hoạch về việc đi sâu cải cách chế độ nhân sự giai đoạn 2010-2020*”, xác lập mô hình quy hoạch cán bộ chiến lược gắn với nhu cầu phát triển quốc gia, đồng thời yêu cầu phân loại cán bộ theo từng lĩnh vực ưu tiên (kinh tế, chính trị, quốc phòng, ngoại giao...) xác định rõ số lượng, chất lượng, cơ cấu độ tuổi, tiêu chí năng lực và trình độ học vấn phù hợp với từng cấp bậc. Song song với đó, cơ chế bầu chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược được cải cách theo hướng đơn giản hóa, rút ngắn quy trình, thủ tục, đồng thời gắn chặt cơ chế bổ nhiệm với bãi nhiệm, qua đó tăng tính linh hoạt, khả năng giám sát trong quản lý cán bộ. Bên cạnh đó, chế độ trách nhiệm cá nhân được áp dụng rộng rãi nhằm tăng cường ý thức tự chịu trách nhiệm của mỗi cán bộ, tạo cơ sở cho việc đánh giá công bằng, minh bạch dựa trên kết quả thực tế công tác. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn tiến hành sửa đổi hai lần đối với “Quy chế tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và Chính phủ”, khẳng định vai trò kiểm soát của tổ chức Đảng, đồng thời khắc phục tình trạng thiên vị trong công tác cán bộ dựa trên “Bốn điều”.

Năm 2014, Ban Chấp hành Trung ương ban hành “*Điều lệ công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền*” (được sửa đổi năm 2019) (sau đây gọi tắt là Điều lệ) có nhiều điểm mới, thể hiện sự nhất quán của ĐCS Trung Quốc trong việc giữ vững nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, coi trọng đồng thời cả phẩm chất chính trị và năng lực thực tiễn, trong đó tiêu chuẩn chính trị được đặt ở vị trí trung tâm. Đặc biệt, trong Điều lệ sửa đổi năm 2019, việc đánh giá cán bộ được định hướng theo hướng thường xuyên, trực tiếp và đa chiều, dựa trên năm phương diện: 1) Tuyệt đối trung thành với Đảng, kiên định vững chắc “bốn ý thức”; 2) Kiên định phương hướng chính trị, kiên định “bốn tự tin”; 3) Dám gánh vác trách nhiệm, kiên trì nguyên tắc và dám đấu tranh; 4) Thực sự có năng lực giỏi quan sát và giải quyết vấn đề; 5) Tác phong chuẩn mực, nghiêm túc tuân thủ kỷ luật và quy định của Đảng [27, tr. 449-454].

Tháng 10-2015, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ*” (được sửa đổi, bổ sung năm 2023), tạo lập khuôn khổ thể chế tương đối toàn diện đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, góp phần thúc đẩy hoạt động này phát triển theo hướng khoa học, chuẩn hóa. Thông qua việc xác định rõ mục tiêu, nội dung, phương thức và trách nhiệm của các cơ quan trong đào tạo cán bộ, quy chế tạo tiền đề quan trọng cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu phát triển của Trung Quốc trong giai đoạn mới.

Tháng 6-2016, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Điều lệ chất vấn trách nhiệm*” quy định về việc truy cứu trách nhiệm đối với các sai phạm trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, không phân biệt người đương chức hay đã nghỉ hưu. Quy định này đồng thời nhấn mạnh việc tăng cường kiểm soát quyền lực thông qua xây dựng cơ chế giám sát toàn diện đối với toàn bộ quy trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ. Cụ thể, cơ chế giám sát được triển khai theo hướng đa chủ thể, bao gồm sự giám sát của các cơ quan chức năng, các tổ chức trong hệ thống chính trị, sự tham gia giám sát của nhân dân và vai trò của dư luận xã hội. Việc thiết lập cơ chế giám sát đa chiều, liên tục góp phần bảo đảm tính công khai, minh bạch và nhất quán trong toàn bộ công tác cán bộ, qua đó nâng cao hiệu quả kiểm soát và phòng ngừa sai phạm.

Tháng 8-2016, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Ý kiến về phòng ngừa đề bạt cán bộ “có vấn đề” nhằm nâng cao trách nhiệm trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ*” nhằm siết chặt kỷ luật trước tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn hay hiện tượng “chạy chức, chạy quyền”, gian lận hồ sơ hoặc một số cán bộ có vấn đề về chính trị, đạo đức nhưng vẫn được đề bạt. Văn bản này tập trung vào việc tăng cường kiểm tra, thẩm định trước khi đề bạt, nhấn mạnh việc rà soát toàn diện về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, lịch sử chính trị và quan hệ xã hội của cán bộ, kiên quyết không đề bạt những người “có vấn đề”, kể cả khi chưa bị xử lý kỷ luật chính thức. Đồng thời, thiết lập cơ chế “hai chữ ký”, việc bổ nhiệm phải có xác nhận của Bí thư Đảng ủy (ban cán sự) và Bí thư Ủy ban Kiểm tra Kỷ luật (Tổ trưởng tổ Kiểm tra Kỷ luật). Bên cạnh đó, văn bản còn làm rõ, mở rộng khái niệm “cán bộ có vấn đề”, tăng cường giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, gắn với chế độ truy cứu

trách nhiệm. Đây là văn bản có ý nghĩa quan trọng trong việc chuyển từ tư duy “xử lý sai phạm” sang “chủ động phòng ngừa”, góp phần hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực, tăng cường thẩm định và siết chặt kỷ luật trong quy trình bổ nhiệm cán bộ chiến lược, đồng thời, hạn chế tiêu cực như chạy chức, chạy quyền, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược và năng lực cầm quyền của Đảng.

Tháng 5-2018, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Ý kiến về việc tiếp tục khuyến khích cán bộ đảm nhận trách nhiệm mới và đóng góp mới trong thời đại mới*”, nhằm tạo động lực mạnh mẽ cho đội ngũ cán bộ chiến lược phát huy tinh thần trách nhiệm, năng lực sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ. Văn kiện này nhấn mạnh việc tăng cường giáo dục chính trị và định hướng tư tưởng đối với cán bộ, đồng thời hoàn thiện các cơ chế về tuyển chọn, bổ nhiệm, đánh giá, sử dụng cán bộ. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn đề cập đến việc bảo đảm chế độ đãi ngộ, khuyến khích và quan tâm chăm lo đối với đội ngũ cán bộ chiến lược, qua đó tạo môi trường thuận lợi để cán bộ yên tâm công tác, chủ động gánh vác trách nhiệm, đóng góp tích cực cho sự phát triển của đất nước trong thời đại mới.

Năm 2019, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Đề cương quy hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và chính quyền toàn quốc (2019-2023)*” tập trung vào việc xây dựng quy hoạch cán bộ dài hạn, có tính kế thừa, nhằm bảo đảm sự chuyển tiếp vững chắc giữa các thế hệ lãnh đạo, đồng thời đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa quản trị quốc gia. Đề cương nhấn mạnh nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, đồng thời đề cao tiêu chuẩn chính trị, yêu cầu đội ngũ cán bộ chiến lược phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng và có năng lực lãnh đạo, quản lý phù hợp với yêu cầu phát triển trong thời kỳ mới. Trên cơ sở đó, công tác quy hoạch được triển khai theo hướng khoa học, bài bản, gắn chặt với đánh giá cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, tạo thành một quy trình liên thông và khép kín. Bên cạnh đó, Đề cương còn chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có cơ cấu hợp lý, kết hợp hài hòa giữa các độ tuổi, lĩnh vực chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn, đồng thời đẩy mạnh trẻ hóa đội ngũ cán bộ, tạo điều kiện cho các cán bộ trẻ có triển vọng được rèn luyện và phát triển. Bên cạnh đó, Đề cương cũng nhấn mạnh việc mở rộng nguồn

cán bộ, tăng cường luân chuyển và rèn luyện thực tiễn, qua đó nâng cao năng lực toàn diện của đội ngũ cán bộ lãnh đạo.

Tháng 4-2019, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Quy định về đánh giá cán bộ lãnh đạo Đảng và Chính phủ*”, lần đầu tiên thiết lập cơ chế đánh giá cán bộ toàn diện gồm: đánh giá hằng năm, đánh giá giá định kỳ, đột xuất và theo nhiệm kỳ, tăng cường đánh giá hiệu quả công tác đối với những cán bộ tận tụy, chủ động và có trách nhiệm. Tháng 8-2019, ĐCS Trung Quốc xây dựng chín biện pháp cụ thể nhằm khuyến khích và bảo vệ những cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và có nhiều đóng góp nổi bật trong thực tiễn công tác. Đồng thời, nhiều hình thức tôn vinh, khen thưởng cán bộ cũng được triển khai nhằm tạo dựng môi trường chính trị lành mạnh, qua đó khơi dậy tinh thần trách nhiệm, ý thức cống hiến và động lực phấn đấu của đội ngũ cán bộ chiến lược. Cùng với đó, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Ý kiến về việc thực hiện Luật Công chức*” nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu quản trị quốc gia trong bối cảnh mới. Văn kiện này khẳng định nguyên tắc kết hợp chặt chẽ giữa quản lý bằng pháp luật với quản lý bằng cơ chế chính trị của Đảng, qua đó bảo đảm sự thống nhất giữa yêu cầu pháp quyền và vai trò lãnh đạo của Đảng trong quản lý đội ngũ cán bộ. Đồng thời, Trung Quốc tiến hành sửa đổi “*Luật Công chức nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa*”, đây là bước đi quan trọng nhằm tiếp tục thể chế hóa và hiện đại hóa công tác quản lý cán bộ chiến lược trong thời kỳ mới. Theo đó, Trung Quốc từng bước triển khai chế độ song song giữa chức vụ và cấp bậc, tạo cơ sở cho việc tinh giản bộ máy, mở rộng không gian phát triển nghề nghiệp, thiết lập cơ chế thăng tiến linh hoạt, công bằng hơn trong hệ thống công vụ. Cơ chế này không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực trong khu vực công, mà còn tạo động lực cho cán bộ phát huy năng lực và cống hiến lâu dài.

Tháng 10-2020, Ban Chấp hành Trung ương ĐCS Trung Quốc ra “*Thông báo về việc nâng cao đánh giá hiệu quả thúc đẩy phát triển chất lượng cao*” đối với cán bộ chiến lược. Văn kiện này nhấn mạnh việc liên kết chặt chẽ kết quả đánh giá với các khâu trọng yếu trong công tác cán bộ từ tuyển chọn, bổ nhiệm, đào tạo, đến khen

thường, kỷ luật nhằm bảo đảm tính thống nhất giữa tiêu chuẩn đánh giá và yêu cầu thực tiễn trong quản lý cán bộ. Trong việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, ĐCS Trung Quốc luôn đặt tiêu chuẩn chính trị lên hàng đầu, coi trọng phẩm chất đạo đức, đề cao năng lực thực tiễn, bố trí cán bộ phù hợp với yêu cầu công việc, ưu tiên tuyển chọn, trọng dụng những cán bộ có thành tích nổi bật trong việc triển khai bố cục tổng thể “Năm trong một”, bố cục chiến lược “Bốn toàn diện” và hiện thực hóa triết lý phát triển mới. Đồng thời, tăng cường giám sát đối với đội ngũ lãnh đạo cấp cao, hoàn thiện quy định báo cáo cá nhân, xử lý kỷ luật trong Đảng, siết chặt quản lý hoạt động kinh doanh của người thân cán bộ lãnh đạo, tập trung giải quyết vấn đề “quan chức lộ diện”, làm giả hồ sơ cán bộ, bố trí việc làm bán thời gian trái phép cho cán bộ lãnh đạo và việc đi công tác nước ngoài của cán bộ lãnh đạo. Bên cạnh siết chặt kỷ luật, ĐCS Trung Quốc đặc biệt chú trọng chính sách khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm.

Năm 2022, Trung Quốc tiến hành sửa đổi và ban hành “*Quy định thúc đẩy quản lý cán bộ “có lên, có xuống”*” thay cho Quy định liên quan về việc thúc đẩy cán bộ lãnh đạo có lên, có xuống (thí điểm từ năm 2015) nhằm phá vỡ rào cản đối với việc luân chuyển cán bộ giữa các vị trí, cho phép những cán bộ năng nổ, dám nghĩ, dám làm, dám đi đầu, có ý chí vươn lên thay thế những cán bộ cơ tư tưởng “làm ít, càng ít sai phạm”, “không làm không sai”, để cán bộ chiến lược phát huy hết năng lực của mình.

Năm 2023, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ toàn quốc (2023-2027)*” nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chất lượng cao, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, chuyên nghiệp, năng động và có năng lực lãnh đạo công cuộc hiện đại hóa kiểu Trung Quốc. Kế hoạch nhấn mạnh yêu cầu “lấy chính trị làm gốc, lấy năng lực làm trọng, lấy kỷ luật làm nền” trong toàn bộ quá trình đào tạo, đồng thời coi trọng tính kế thừa, đổi mới và hệ thống trong bồi dưỡng cán bộ các cấp. Nội dung chính của kế hoạch bao gồm: tăng cường giáo dục lý luận, đặc biệt là việc học tập, quán triệt tư tưởng Tập Cận Bình về CNXH đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới; bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ và

trình trách nhiệm của cán bộ, nâng cao năng lực thực tiễn, khả năng lãnh đạo, quản lý và giải quyết các vấn đề phức tạp trong phát triển kinh tế - xã hội; hoàn thiện cơ chế, phương thức và hệ thống đào tạo theo hướng chuyên nghiệp hóa, hiện đại hóa và số hóa; mở rộng đối tượng đào tạo, chú trọng cán bộ trẻ, cán bộ cơ sở, cán bộ nữ và cán bộ dân tộc thiểu số; tăng cường giám sát, đánh giá, gắn kết kết quả học tập với quy trình sử dụng, đề bạt và khen thưởng cán bộ.

Năm 2024, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Đề cương Kế hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và Chính phủ (2024-2028)*” nhằm hiện thực hóa mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo “trung thành, trong sạch, có trách nhiệm, chuyên nghiệp và chất lượng cao”, đáp ứng yêu cầu phát triển của CNXH đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới. Nội dung chính của Đề cương nhấn mạnh việc triển khai chiến lược “nhân tài cường quốc”, tăng cường bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số và cán bộ ngoài Đảng nhằm gắn kết đào tạo chính trị với đào tạo chuyên môn, bảo đảm cán bộ vừa có năng lực, vừa có phẩm chất chính trị vững vàng. Đồng thời, củng cố nền tảng tư tưởng chính trị trên cơ sở tư tưởng Tập Cận Bình về CNXH đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới, tăng cường “bốn ý thức”, “bốn niềm tin”, thực hiện “hai biện pháp bảo vệ”. “Đề cương kế hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo Đảng và Chính phủ (2024-2028)” thể hiện sự phát triển trong tư duy chiến lược của ĐCS Trung Quốc về công tác cán bộ, hướng tới hiện đại hóa, thể chế hóa, chuyên nghiệp hóa đội ngũ lãnh đạo, qua đó củng cố năng lực cầm quyền của Đảng, tăng cường hiệu quả quản lý quốc gia trong giai đoạn phát triển mới.

Nhìn chung, cơ chế, chính sách về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc từng bước được hoàn thiện theo hướng khoa học hóa, thể chế hóa và pháp chế hóa; đồng thời giải quyết triệt để vấn đề “bốn điều” trong tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ, khắc phục định kiến dựa trên phiếu bầu, điểm số, GDP và tuổi tác. Cơ chế tuyển chọn cán bộ chiến lược bảo đảm tính công khai, cạnh tranh nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược vừa đáp ứng tiêu chuẩn chính trị, vừa có năng lực chuyên môn phù hợp với yêu cầu quản trị quốc gia. Các phương thức bổ nhiệm, bầu cử, thi tuyển được sử dụng song song, vừa bảo đảm tính hiệu quả, công bằng,

vừa chuyên nghiệp trong lựa chọn cán bộ. Bên cạnh đó, chính sách quy hoạch cán bộ chiến lược được đặt trong khuôn khổ pháp luật và các điều lệ nội bộ chặt chẽ từ Luật Công chức, Điều lệ công tác cán bộ Đảng, cho đến các quy định về bổ nhiệm, miễn nhiệm và kỷ luật. Hiện nay, vấn đề quy hoạch cán bộ chiến lược ở Trung Quốc được xây dựng nhằm bảo đảm sự kế thừa và chuyển giao quyền lực, duy trì sự thống nhất về tư tưởng, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng.

3.1.3. Thực tiễn triển khai xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

3.1.3.1. Xây dựng tiêu chuẩn và cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược

Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc đặc biệt coi trọng việc xây dựng hệ thống tiêu chuẩn và cơ cấu của đội ngũ này nhằm bảo đảm năng lực lãnh đạo và hiệu quả quản trị quốc gia.

Về tiêu chuẩn cán bộ chiến lược, trong giai đoạn đầu cải cách mở cửa, với định hướng của tư tưởng “bốn hóa” (cách mạng hóa, trẻ hóa, trí thức hóa và chuyên môn hóa), tiêu chuẩn cán bộ được xác lập theo hướng đề cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và khả năng thích ứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Bước sang giai đoạn từ cuối thập niên 1990 đến trước Đại hội XVIII (2012), tiêu chuẩn cán bộ tiếp tục được hoàn thiện theo hướng toàn diện hơn, gắn với yêu cầu phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đó, tiêu chuẩn cán bộ chiến lược được mở rộng không chỉ bao gồm năng lực chuyên môn, mà còn nhấn mạnh năng lực đổi mới sáng tạo, khả năng hoạch định chính sách và mức độ gắn bó với quần chúng. Việc kết hợp giữa “đức” và “tài”, trong đó “đức” giữ vai trò nền tảng, trở thành nguyên tắc xuyên suốt trong xác lập tiêu chuẩn cán bộ. Đặc biệt, từ sau Đại hội XVIII, Trung Quốc đẩy mạnh xây dựng Đảng và kiểm soát quyền lực, tiêu chuẩn cán bộ chiến lược được nâng lên một bước mới, nhấn mạnh mạnh mẽ yếu tố chính trị và kỷ luật. Các yêu cầu như “trung thành với Đảng”, “trong sạch, liêm chính” và “dám chịu trách nhiệm” trở thành những tiêu chí cốt lõi, phản ánh rõ quan điểm đặt chính trị lên hàng đầu trong công tác cán bộ. Đồng thời, tiêu chuẩn về năng lực lãnh đạo cũng được cụ thể hóa theo hướng gắn với hiệu quả thực tiễn, khả năng xử lý các vấn đề phức tạp và năng lực thích ứng với bối cảnh toàn cầu hóa, chuyển đổi số và cạnh tranh chiến

lược ngày càng gia tăng. Những tiêu chuẩn trên là cơ sở để ĐCS Trung Quốc tiếp tục hoàn thiện cơ chế lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ này trong thời đại mới.

Song song với việc hoàn thiện tiêu chuẩn, ĐCS Trung Quốc đặc biệt chú trọng xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược theo hướng hợp lý, cân đối và có tính kế thừa, phát triển. Trước hết, về cơ cấu độ tuổi, ĐCS Trung Quốc chủ trương thực hiện “trẻ hóa” đội ngũ cán bộ, tạo điều kiện cho lớp cán bộ trung niên và trẻ tuổi có năng lực được tham gia vào các vị trí lãnh đạo, đồng thời bảo đảm sự kế thừa liên tục giữa các thế hệ. Cơ cấu độ tuổi của cán bộ chiến lược ở Trung Quốc được thiết kế theo lộ trình thăng tiến chặt chẽ, với độ tuổi đề bạt tăng dần qua từng cấp, bảo đảm cán bộ tích lũy đủ kinh nghiệm trước khi giữ vị trí cao hơn. Cơ cấu độ tuổi của cán bộ chiến lược ở Trung Quốc là một cấu phần quan trọng trong tổng thể thể chế công tác cán bộ, thể hiện sự kết hợp giữa tính quy phạm, tính cạnh tranh và tính kế thừa. Mô hình này góp phần bảo đảm tính ổn định, liên tục và hiệu quả của hệ thống lãnh đạo, đồng thời tạo ra cơ chế sàng lọc và phát triển cán bộ mang tính dài hạn.

Bảng 3.1. Độ tuổi trung bình khi được đề bạt của cán bộ chiến lược ở Trung Quốc giai đoạn (1990-2013)

Cấp bậc chính	Độ tuổi trung bình khi được đề bạt	Độ tuổi không đủ điều kiện để được đề bạt
Cấp vụ trưởng (Division-Head Level)	35,22	50
Cấp phó vụ (Deputy-Division-Head Level)	32,20	45
Cấp cục trưởng (Bureau)	42,90	55
Cấp phó cục trưởng (Deputy Bureau)	38,90	52
Cấp tỉnh/bộ (Provincial/Ministerial Level)	55,33	63
Cấp phó tỉnh/bộ (Vice Provincial/Ministerial Level)	48,30	58
Cấp lãnh đạo quốc gia (State Leader Level)	61,52	67
Cấp phó lãnh đạo quốc gia (Vice-State Leader Level)	59,59	67

Nguồn: Kou, C.W. & Tsai, W.H. (2014), “Sprinting with Small Steps” Towards Promotion: Solutions for the Age Dilemma in the CCP Cadre Appointment System”, The China Journal (71), tr. 153-171)

Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có nền tảng tri thức đa ngành, đặc biệt trong các lĩnh vực kinh tế, khoa học - công nghệ, quản lý công và quan hệ quốc tế. Sự gia tăng tỷ lệ cán bộ có trình độ đại học và sau đại học, cũng như cán bộ có kinh nghiệm công tác ở nhiều lĩnh vực khác nhau, phản ánh xu hướng chuyên nghiệp hóa và hiện đại hóa đội ngũ cán bộ chiến lược. Về cơ cấu vùng miền và lĩnh vực công tác, Trung Quốc chú trọng bố trí cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn tại các địa bàn khó khăn, khu vực trọng điểm hoặc các lĩnh vực then chốt của nền kinh tế. Đây vừa là yêu cầu về phân bổ nguồn lực cán bộ hợp lý, vừa là phương thức “đào tạo qua thực tiễn”, giúp cán bộ rèn luyện bản lĩnh chính trị và năng lực lãnh đạo. Bên cạnh đó, cơ cấu cán bộ cũng từng bước được điều chỉnh theo hướng tăng cường đại diện của các nhóm xã hội, trong đó có phụ nữ và các dân tộc thiểu số, nhằm bảo đảm tính bao trùm và tính chính danh của hệ thống chính trị. Đặc biệt, việc xây dựng cơ cấu cán bộ chiến lược ở Trung Quốc luôn gắn chặt với công tác quy hoạch cán bộ dài hạn.

Tuy nhiên, thực tiễn xây dựng tiêu chuẩn và cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc đặt ra một số vấn đề cần tiếp tục hoàn thiện, như sự cân bằng giữa tiêu chuẩn chính trị và tiêu chuẩn năng lực, giữa yêu cầu ổn định và đổi mới trong cơ cấu cán bộ, hay việc bảo đảm tính thực chất trong quy hoạch và sử dụng cán bộ. Những thách thức này đòi hỏi sự điều chỉnh liên tục về thể chế và phương thức tổ chức thực hiện, nhằm bảo đảm hệ thống tiêu chuẩn và cơ cấu cán bộ luôn phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước.

3.1.3.2. Tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu lãnh đạo

Trong quá trình cải cách mở cửa và hiện đại hóa đất nước, Trung Quốc đặc biệt chú trọng đổi mới cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược theo hướng công khai, cạnh tranh và chuẩn hóa, nhằm xây dựng đội ngũ này có đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu lãnh đạo trong bối cảnh mới. Trên cơ sở triển khai các chiến lược lớn như “Khoa giáo hưng quốc” và “Nhân tài cường quốc”, cùng với việc ban hành Luật Công chức (có hiệu lực từ năm 2006), cơ chế, chính sách về tuyển chọn cán bộ chiến lược từng bước hoàn thiện. Với mục đích tạo ra cơ chế tuyển chọn, sử

dụng cán bộ có sức sống, tạo nhiều cơ hội thuận lợi cho các nhân tài ưu tú, ĐCS Trung Quốc thực hiện việc lựa chọn cán bộ công khai được gọi là *quyết định chức vụ thông qua thi đấu*, kiên trì nguyên tắc tuyển chọn “đức - tài kiêm toàn”. Cách tiếp cận này không chỉ tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh, mà còn mở rộng cơ hội cho các nhân tài xuất hiện, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo.

Về nguyên tắc, tuyển chọn cán bộ chiến lược được thực hiện theo phương thức “công khai - cạnh tranh - tuyển chọn ưu tú”, kiên trì tiêu chuẩn kết hợp giữa “đức” và “tài”, đồng thời cụ thể hóa bằng các tiêu chí đánh giá chặt chẽ. Cơ chế này được triển khai thống nhất từ Trung ương đến địa phương, cho phép các cơ quan (bộ, ngành, địa phương) chủ động lựa chọn nhân sự không chỉ từ nguồn nội bộ mà còn từ nguồn bên ngoài hệ thống. Quy trình tuyển chọn được thiết kế gồm bốn bước cơ bản, bảo đảm tính khoa học, minh bạch và khả năng sàng lọc hiệu quả.

Trước hết, ở bước thông báo và đăng ký dự tuyển, các cơ quan có thẩm quyền công khai đầy đủ tiêu chuẩn, điều kiện và yêu cầu đối với từng chức danh lãnh đạo. Việc công khai này nhằm hai mục tiêu chủ yếu: *Một là*, thu hút số lượng ứng viên dự thi lớn hơn năm người cho một chức danh để tạo ra sự cạnh tranh thực chất; *Hai là*, mở rộng phạm vi hoạt động cho những cán bộ có năng lực muốn thay đổi vị trí công tác. Đây là khâu quan trọng, góp phần khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ trong công tác cán bộ truyền thống, đồng thời nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình của cơ quan tuyển chọn.

Tiếp theo, thi viết và phỏng vấn được tổ chức bài bản với nội dung thi viết bao gồm từ ba đến năm môn, kết hợp giữa kiến thức chung và kiến thức chuyên sâu gắn với chức danh dự tuyển. Hệ thống đề thi được xây dựng từ “ngân hàng đề thi” của Bộ Nhân sự, bảo đảm tính khách quan và chuẩn hóa. Mục đích để chọn ra năm người ưu tú nhất tham gia phỏng vấn trực tiếp. Nhân sự được chọn tham gia phỏng vấn sẽ trải qua hai vòng: Vòng 1, do Vụ Tổ chức - Cán bộ (của cơ quan tuyển dụng nhân sự) thực hiện; Vòng 2, do vụ cần tuyển dụng nhân sự thực hiện (đối với chức danh từ cấp vụ trở lên, việc phỏng vấn được thực hiện công khai trong toàn cơ quan tuyển dụng). Thực tiễn cho thấy, cơ chế này tạo điều kiện để phát hiện và lựa chọn những nhân tố

xuất sắc, kể cả từ nguồn ngoài xã hội, qua đó từng bước phá vỡ tính khép kín trong bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo.

Ở bước đánh giá kết quả, Trung Quốc áp dụng phương thức đánh giá toàn diện, kết hợp giữa kết quả thi tuyển với việc xem xét phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong công tác và quá trình công tác trước đó của ứng viên. Nội dung đánh giá không chỉ dừng lại ở năng lực chuyên môn mà còn bao gồm nhận thức chính trị, đạo đức nghề nghiệp và uy tín trong tập thể. Tổ chức Đảng sẽ lựa chọn người thích hợp nhất với chức danh cần tuyển trên cơ sở điểm thi (thường là người có điểm thi cao thứ nhất, thứ hai), kết hợp với xem xét nhiều yếu tố khác (ngoại hình, giọng nói, tướng mạo...) phù hợp với yêu cầu của chức danh. Điều này phản ánh cách tiếp cận toàn diện trong công tác cán bộ, nhằm bảo đảm lựa chọn được những người không chỉ “giỏi việc” mà còn “tốt người”.

Bước bổ nhiệm được tiến hành trên cơ sở kết quả đánh giá cuối cùng, nhưng đồng thời gắn liền với cơ chế giám sát xã hội và thử thách thực tiễn. Trước khi ra quyết định bổ nhiệm chính thức, thông tin về ứng viên (tên, tuổi, địa vị hiện tại, quá trình đào tạo và vị trí dự kiến bổ nhiệm...) sẽ được công khai trong một khoảng thời gian nhất định (thường là 7 ngày) để lấy ý kiến phản hồi từ quần chúng. Nếu xuất hiện những phản ánh tiêu cực có căn cứ, quyết định bổ nhiệm có thể bị đình chỉ hoặc hủy bỏ. Lựa chọn công khai cán bộ chiến lược đã “phá vỡ” hệ thống tuyển chọn cán bộ truyền thống vốn được hình thành và phát triển trong một thời gian dài ở Trung Quốc, cũng như động chạm đến những cá nhân, nhóm người vốn có lợi ích gắn bó “chung thủy” với cách làm cũ, lỗi thời [68, tr. 59].

Sau khi được bổ nhiệm, cán bộ chiến lược phải trải qua thời gian thử thách (thường là một năm), trong đó được đánh giá định kỳ thông qua nhiều kênh khác nhau, bao gồm tự đánh giá, đánh giá của cấp trên trực tiếp và của cấp dưới. Chỉ những người đáp ứng yêu cầu về năng lực và phẩm chất mới được bổ nhiệm chính thức; ngược lại, những trường hợp không đạt tiêu chuẩn sẽ bị điều chuyển hoặc bố trí công việc khác. Cơ chế này góp phần nâng cao tính thực chất trong bổ nhiệm, tránh tình trạng “bổ nhiệm một lần là ổn định lâu dài”, đồng thời tạo động lực để cán bộ không ngừng phấn đấu trong thực thi nhiệm vụ.

Song song với quy trình tuyển chọn và bổ nhiệm, Trung Quốc còn xây dựng hệ thống kiểm tra, đánh giá cán bộ chiến lược thường xuyên và có hệ thống. Việc đánh giá được thực hiện theo hai hình thức: định kỳ hằng năm và đánh giá đột xuất, trên cơ sở năm tiêu chí cơ bản là đức, năng, cần, tích và liêm. Đây là sự cụ thể hóa nguyên tắc “đức - tài kiêm toàn” và phương châm “bốn hóa” trong công tác cán bộ, đồng thời phản ánh quan điểm coi trọng hiệu quả thực tiễn và đóng góp thực tế của cán bộ đối với xã hội. Trong đó, thành tích công tác thực tế được xác định là thước đo quan trọng nhất, phản ánh tổng hợp năng lực, phẩm chất và mức độ cống hiến của cán bộ. Kết quả đánh giá cán bộ được phân thành các mức độ khác nhau (ưu tú, đạt tiêu chuẩn, cơ bản đạt tiêu chuẩn và không đạt tiêu chuẩn) và được sử dụng làm căn cứ quan trọng cho các quyết định về khen thưởng, đào tạo, điều chỉnh, bổ nhiệm hoặc miễn nhiệm. Tuy nhiên, việc xem xét những cán bộ đạt ưu tú chỉ chiếm 10-15% tổng số cán bộ trong đơn vị, đối với những cán bộ có biểu hiện chưa tương xứng về tài đức, chức vụ, có thể hoãn việc bổ nhiệm hoặc cho thời gian thử thách từ 3-6 tháng. Kết quả đánh giá hằng năm và kết quả khảo sát cán bộ sẽ là căn cứ để thực hiện khen thưởng, đào tạo, tăng lương hoặc điều chỉnh thăng, giáng chức.

Từ Đại hội XVIII đến nay, công tác tuyển chọn, đề bạt cán bộ chiến lược tiếp tục được đẩy mạnh với phương châm “Năm kiên trì” và “Năm sử dụng” gồm: Kiên trì phẩm chất làm gốc, sử dụng cán bộ có thể tin cậy được; kiên trì trách nhiệm làm trọng, sử dụng cán bộ dám chịu trách nhiệm; kiên trì làm việc thực tế, sử dụng cán bộ dám đi sâu đi sát vào thực tiễn; kiên trì dân ý đặt lên trên hết, sử dụng cán bộ có uy tín tốt, được lòng dân; kiên trì lấy liêm khiết làm trọng, sử dụng cán bộ biết tự giác giữ vững kỷ luật [201]. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn xây dựng cơ chế “dự bị cán bộ nguồn” nhằm phát hiện, bồi dưỡng cán bộ trẻ dưới 45 tuổi, có tố chất lãnh đạo và triển vọng chiến lược, thông qua các chương trình đào tạo tích hợp gồm lý luận chính trị, kỹ năng quản trị và thực tiễn cơ sở.

Thực tiễn tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ chiến lược ở Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa được hoàn thiện gồm nhiều khâu: Đảng ủy, ban lãnh đạo hoặc tổ chức có thẩm quyền quản lý hợp và đưa ra ý kiến, chủ trương, tiêu chí cụ thể về lựa

chọn, bổ nhiệm cán bộ, giới thiệu dân chủ, khảo sát, đánh giá của tổ chức đối với người đưa lựa chọn giới thiệu, thảo luận quyết định bổ nhiệm chức vụ. Về phương pháp lựa chọn, bổ nhiệm, quy định cụ thể về điều kiện, tư cách, trình tự cơ bản là công khai lựa chọn và cạnh tranh vị trí nhằm bảo đảm công bằng trong quy trình lựa chọn, bổ nhiệm. Để hạn chế các hiệu tượng tiêu cực “Điều lệ lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền (sửa đổi năm 2019) đưa ra các yêu cầu nghiêm ngặt trong quá trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược: 1) Quy định “bốn điều cần phải” là thẩm tra hồ sơ cán bộ được lựa chọn bổ nhiệm, đối chiếu báo cáo liên quan của cá nhân đó, nghe ý kiến của cơ quan kiểm tra giám sát kỷ luật và phải điều tra tin báo có manh mối cụ thể. Đây là khâu đầu tiên của công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, quyết định phần lớn đến phương hướng, kết quả lựa chọn, bổ nhiệm, ngăn ngừa tình trạng “đề bạt cán bộ có vấn đề” ngay từ ban đầu; 2) Yêu cầu “chữ ký kép” của Bí thư Đảng ủy và Bí thư Ủy ban Kiểm tra kỷ luật về ý kiến kết luận đối với cán bộ được khảo sát, kiểm tra về sự liêm chính và ý thức kỷ luật, trong đó có 8 trường hợp³ không được đưa ra phiên họp để thảo luận xem xét bổ nhiệm; 3) Không được phép bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ chỉ do cá nhân thành viên lãnh đạo chủ chốt quyết định và không cho phép thành viên lãnh đạo chủ chốt khi sắp hết tuổi bổ nhiệm, đủ tuổi nghỉ hưu hoặc sắp thôi giữ chức vụ thì đột ngột đề bạt, điều chỉnh cán bộ.

3.1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ chiến lược gắn với thực tiễn công tác

Từ năm 1978 đến nay, công tác đào tạo, bồi dưỡng luôn được ĐCS Trung Quốc coi trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược. Vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược không chỉ thể hiện ở phương diện lý luận, mà còn được thể chế hóa thành các chủ trương, chính sách và thiết chế vận hành

³ 8 trường hợp không được đưa ra phiên họp để xem xét bổ nhiệm gồm: 1) Không thực hiện tiến cử và khảo sát dân chủ theo quy định; (2) Cấp ủy đảng đơn vị của người được tiến cử chưa có ý kiến kết luận về tính trong sạch và tự giác kỷ luật hoặc cơ quan Kiểm tra giám sát chưa có ý kiến phản hồi, hoặc có ý kiến bất đồng; (3) Báo cáo cá nhân chưa được xác minh hoặc chưa được làm rõ những nghi vấn qua kiểm tra; (4) Đơn tố cáo có manh mối cụ thể, có thể kiểm chứng nhưng chưa được điều tra rõ ràng; (5) Danh tính, tuổi tác, thâm niên công tác, tuổi đảng, trình độ học vấn và quá trình công tác trong hồ sơ cán bộ có nghi ngờ mà chưa được điều tra làm rõ; (6) Phát hiện vấn đề lớn trong công tác thanh tra, kiểm tra mà chưa có kết luận; (7) Không báo cáo cấp trên theo quy định hoặc báo cáo mà chưa được phê duyệt đồng ý về công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ; (8) Các nguyên nhân khác không phù hợp đưa ra thảo luận xem xét bổ nhiệm.

cụ thể. Từ Đại hội XI, ĐCS Trung Quốc bắt đầu khôi phục hệ thống trường đảng bị đình trệ bởi “Cách mạng Văn hóa”, đưa đào tạo cán bộ chiến lược trở thành khâu quan trọng trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng. Sau năm 1978, hệ thống đào tạo cán bộ đầu tư nâng cấp và hiện đại hóa. Các trường Đảng, học viện hành chính và đặc biệt là các chương trình cử cán bộ đi học tập ở nước ngoài được triển khai rộng rãi. Năm 1998, Ban Tổ chức Trung ương phối hợp tổ chức các lớp bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo cấp cao và cử hơn 800 cán bộ đi học nước ngoài. Đến năm 2000, chương trình đào tạo cán bộ cấp vụ chủ chốt tiếp tục mở rộng với hơn 1.000 cán bộ tham gia [65, tr. 186]. Những chương trình này giúp xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có tư duy toàn cầu, năng lực làm việc quốc tế, góp phần thúc đẩy công cuộc cải cách mở cửa.

Nội dung của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược tại Trung Quốc được khái quát trên ba phương diện chính: lý luận chính trị, năng lực quản trị hiện đại và phẩm chất đạo đức, tư tưởng.

Về đào tạo lý luận chính trị, là nền tảng xuyên suốt, nhằm đảm bảo tính trung thành chính trị và nhất quán tư tưởng trong đội ngũ cán bộ chiến lược. Trường Đảng Trung ương và các trường đảng địa phương triển khai các chương trình đào tạo xoay quanh chủ nghĩa Mác, tư tưởng Mao Trạch Đông, lý luận Đặng Tiểu Bình, tư tưởng “Ba đại diện”, Quan điểm phát triển khoa học và từ năm 2017 là Tư tưởng Tập Cận Bình về CNXH đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới. Trong đó, tỉnh ủy Sơn Đông tổ chức 3 đợt bồi dưỡng chuyên đề tinh thần Đại hội XIX cho cán bộ đảng, 01 đợt cán bộ lãnh đạo ngoài đảng. Trong công tác bồi dưỡng năng lực, tỉnh tổ chức 15 đợt các lớp nghiên cứu chủ đề “Bình thường mới, quan niệm mới, hành động mới” [178].

Về nội dung quản trị hiện đại, được thiết kế nhằm tăng cường năng lực hành chính, lãnh đạo cho cán bộ cấp cao trong bối cảnh hội nhập toàn cầu. Từ sau Đại hội XIV (1992), ĐCS Trung Quốc chú trọng đào tạo các kiến thức mới như quản trị công, kinh tế thị trường, quản lý dự án, tài chính công, pháp luật quốc tế và công nghệ số. Đặc biệt, các khóa huấn luyện kỹ năng lãnh đạo được thiết kế theo mô hình tình huống, mô phỏng ra quyết định và đánh giá năng lực đầu ra. Theo đó, cán bộ chiến lược tích

cực tham gia đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn tại các cơ sở như Trường Đảng Trung ương, Học viện Hành chính Quốc gia, hoặc các trung tâm đào tạo tỉnh ủy.

Về bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, được thực hiện bằng nhiều phương pháp như: giáo dục chính trị tư tưởng, rèn luyện thực tiễn, luân chuyển công tác vùng khó khăn và đánh giá định kỳ về lối sống, trách nhiệm chính trị. Hệ thống đánh giá cán bộ tích hợp kết quả học tập lý luận, nhận xét của cấp ủy, kết quả thực hiện nhiệm vụ được số hóa và theo dõi định kỳ.

Bên cạnh các nội dung đào tạo trong nước, Trung Quốc còn đặc biệt chú trọng “quốc tế hóa” công tác đào tạo cán bộ chiến lược. Các chương trình hợp tác với Harvard Kennedy School, Trường Chính sách Công Lee Kuan Yew (Singapore), hoặc ENA (Pháp) được triển khai từ đầu những năm 2000. Thực tế, việc đưa cán bộ đi học tập ở phương Tây không chỉ nhằm tiếp thu mô hình quản trị hiệu quả, mà còn để hình thành một thế hệ cán bộ có tầm nhìn toàn cầu, hiểu biết đa chiều, đồng thời trung thành với định hướng thể chế trong nước. Hơn nữa, ĐCS Trung Quốc còn coi trọng công tác luân chuyển cán bộ chiến lược. Đây vừa là phương thức đào tạo, vừa rèn luyện, vừa sàng lọc đội ngũ cán bộ chiến lược. Về bản chất, luân chuyển không chỉ nhằm tạo điều kiện để cán bộ tích lũy kinh nghiệm công tác ở nhiều lĩnh vực, nhiều địa bàn khác nhau, mà còn giúp họ mở rộng tầm nhìn, nâng cao năng lực tổng hợp, năng lực xử lý tình huống và khả năng thích ứng với những môi trường chính trị - xã hội đa dạng, phức tạp. Thông qua luân chuyển, Trung Quốc từng bước khắc phục tình trạng cục bộ địa phương, tư duy nhiệm kỳ, “ngồi lâu một chỗ”, đồng thời hạn chế sự hình thành các nhóm lợi ích khép kín trong bộ máy lãnh đạo. Trong thực tiễn, việc luân chuyển cán bộ chiến lược ở Trung Quốc được triển khai theo hướng gắn chặt với quy hoạch, đào tạo, đánh giá và sử dụng cán bộ. Những cán bộ có triển vọng thường được bố trí trải qua nhiều vị trí công tác khác nhau, luân chuyển giữa Trung ương và địa phương, giữa vùng thuận lợi và vùng khó khăn, giữa lĩnh vực quản lý tổng hợp và lĩnh vực chuyên ngành. Cách làm này vừa tạo môi trường thử thách để phát hiện cán bộ có bản lĩnh, có năng lực thực chất, vừa là cơ sở để cơ quan tổ chức cán bộ lựa chọn đúng người, bố trí đúng việc. Có thể nói, luân chuyển cán bộ chiến

lược ở Trung Quốc không đơn thuần là sự điều động nhân sự, mà là một cơ chế phát hiện, bồi dưỡng và hoàn thiện cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có tính kế thừa, năng động và đáp ứng yêu cầu quản trị quốc gia trong thời kỳ mới, đồng thời kiểm soát quyền lực hiệu quả, ngăn ngừa tình trạng cục bộ địa phương.

3.1.3.4. Tăng cường quản lý, đánh giá, giám sát cán bộ chiến lược

Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc đặc biệt coi trọng việc quản lý, đánh giá và giám sát cán bộ nhằm bảo đảm chất lượng, hiệu lực và tính chính sách của Đảng. Từ năm 1978 đến đầu thập niên 1990, ĐCS Trung Quốc từng bước khắc phục tình trạng đánh giá cán bộ mang tính chủ quan, dựa nhiều vào lý lịch và xuất thân giai cấp. Nội dung kiểm tra không chỉ giới hạn trong việc đánh giá hiệu quả công tác mà còn bao gồm phẩm chất đạo đức, năng lực ứng phó với khủng hoảng và mức độ hài lòng của nhân dân. Đặc biệt, phương châm “bốn hóa” xác lập yêu cầu phải đánh giá cán bộ chiến lược dựa trên năng lực thực tiễn và hiệu quả công tác. Tuy nhiên, giai đoạn này công tác đánh giá cán bộ chiến lược còn đơn giản, chủ yếu mang tính hành chính, thiếu các tiêu chí lượng hóa cụ thể và chưa gắn chặt với quy hoạch, sử dụng cán bộ. Sau Đại hội XV (1997), công tác đánh giá cán bộ chiến lược được đẩy mạnh theo hướng toàn diện và thể chế hóa với việc xác lập nguyên tắc đánh giá cán bộ kết hợp giữa “đức” và “tài”, trong đó “đức” giữ vai trò nền tảng. Các hình thức đánh giá như: lấy phiếu tín nhiệm, đánh giá tập thể và đánh giá thông qua thành tích công tác cụ thể được triển khai tương đối đồng bộ. Đặc biệt, hệ thống đánh giá định kỳ được thiết lập theo mô hình “một năm một lần kiểm tra, ba năm một lần tổng hợp” với nội dung đánh giá không chỉ bao gồm hiệu quả công tác mà còn mở rộng sang phẩm chất đạo đức, năng lực xử lý tình huống phức tạp và mức độ hài lòng của nhân dân.

Từ sau Đại hội XVIII (2012) đến nay, công tác quản lý, đánh giá cán bộ chiến lược được triển khai mạnh mẽ, trở thành mắt xích quan trọng trong công tác cán bộ. ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh yêu cầu phải “đánh giá đúng thì mới sử dụng đúng, đánh giá sai thì hậu quả vô cùng nghiêm trọng”, qua đó khẳng định vai trò quyết định của đánh giá đối với tuyển dụng, đề bạt và sử dụng cán bộ. Các tiêu chí đánh giá được xây dựng theo hướng tích hợp giữa phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực lãnh đạo,

thành tích thực tiễn và mức độ chấp hành kỷ luật của Đảng, trong đó phương châm “trung thành, trong sạch, có trách nhiệm” trở thành chuẩn mực cốt lõi. Hiện nay, công tác đánh giá cán bộ chiến lược được thực hiện theo hướng kết hợp chặt chẽ giữa định tính và định lượng. Kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ được lượng hóa thông qua các chỉ tiêu cụ thể gắn với chức trách, nhiệm vụ hàng năm. Đồng thời, các hình thức đánh giá như lấy phiếu tín nhiệm, điều tra xã hội học, thăm dò dư luận và phân tích dữ liệu quản lý công được triển khai rộng rãi nhằm nâng cao tính khách quan. Cán bộ được phân loại theo bốn mức: xuất sắc, khá, trung bình, kém; kết quả này trở thành căn cứ trực tiếp cho việc đề bạt, miễn nhiệm, điều chỉnh hoặc đào thải khỏi hệ thống. Nhờ đó, cơ chế khảo hạch không còn mang tính hình thức mà thực sự trở thành công cụ quan trọng để sàng lọc, phân loại và điều chỉnh quy hoạch cán bộ chiến lược theo năng lực thực tế. Đặc biệt, phương thức đánh giá cán bộ chiến lược thông qua thực tiễn công tác trong môi trường khó khăn, phức tạp được coi trọng. Việc luân chuyển, bố trí cán bộ về vùng sâu, vùng xa hoặc các lĩnh vực cải cách trọng điểm được xem như một “phép thử” nhằm đánh giá năng lực lãnh đạo, khả năng xử lý tình huống và bản lĩnh chính trị của cán bộ. Qua đó, những cán bộ có năng lực thực tiễn nổi trội được phát hiện và bồi dưỡng, trong khi những trường hợp yếu kém sẽ bị loại khỏi quy hoạch hoặc xử lý kỷ luật.

Song song với công tác đánh giá, Trung Quốc thiết lập cơ chế giám sát cán bộ chặt chẽ và toàn diện. Tháng 12-2023, Trung ương ĐCS Trung Quốc ban hành “*Điều lệ giám sát nội bộ Đảng*” (tạm thời) gồm 5 chương 47 điều quy định đối tượng trọng điểm giám sát trong Đảng là cơ quan lãnh đạo và cán bộ lãnh đạo các cấp, đặc biệt là người phụ trách chủ yếu của ban lãnh đạo các cấp (Điều 3) [31, tr. 333]. Đây là chính sách quan trọng, bởi từ trước đến nay công tác giám sát chủ yếu đề cập đến việc cấp trên giám sát cấp dưới, mà ít nói đến cấp dưới giám sát cấp trên và chưa bao giờ nhắc đến đối tượng giám sát là “người phụ trách chủ yếu ban lãnh đạo các cấp của Đảng, tức là Tổng Bí thư, Bí thư Tỉnh ủy, Bí thư Đảng ủy... Đặc biệt, việc giám sát cán bộ chiến lược không chỉ được thực hiện ở những nguyên tắc chung, mà phải có một hệ thống quy chế, điển hình như quy chế “Báo cáo công tác, báo cáo liêm khiết quy định:

Bộ Chính trị phải báo cáo công tác trước Hội nghị toàn thể Ban Chấp hành Trung ương, Thường vụ Đảng ủy các cấp phải báo cáo công tác trước Hội nghị toàn thể Ban Chấp hành mỗi năm một lần. Nội dung báo cáo không chỉ khái quát về tình hình công tác, mà còn làm rõ tình hình “liêm khiết” của cán bộ. Do đó, Điều lệ này đáp ứng yêu cầu đấu tranh phòng, chống tệ nạn hủ bại trong đội ngũ cán bộ chiến lược. Tháng 2-2004, ĐCS Trung Quốc ban hành “*Điều lệ xử lý kỷ luật*” yêu cầu cán bộ chiến lược vừa phải tiếp thu giám sát trong Đảng, vừa phải tuân thủ Hiến pháp, luật pháp Nhà nước, nắm chính quyền bằng luật pháp. Đặc biệt, việc thành lập Ủy ban Giám sát Quốc gia (năm 2018) đánh dấu bước cải cách quan trọng, hợp nhất chức năng giám sát của Đảng và Nhà nước, tạo nên cơ chế kiểm soát quyền lực thống nhất, hiệu lực cao. Với phương châm “khóa quyền lực trong lồng thép”, hệ thống giám sát không chỉ áp dụng đối với cán bộ đương nhiệm mà còn mở rộng đối với cán bộ nghỉ hưu, cán bộ cấp cao trong Quân đội và Quốc vụ viện. Các cơ chế như kê khai tài sản, khai báo thu nhập định kỳ, giám sát “tam khai” (chức vụ, thu nhập, tài sản) và các kênh tố giác nội bộ được triển khai đồng bộ, góp phần nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình của cán bộ. Hiệu quả của cơ chế giám sát được thể hiện rõ qua kết quả xử lý kỷ luật cán bộ. Theo thống kê của Ủy ban Kiểm tra Kỷ luật Trung ương Trung Quốc, năm 2023, trong số hơn 40 cán bộ Trung ương quản lý bị điều tra, có hơn 30 cán bộ bị xử lý kỷ luật [235]. Điều này cho thấy quyết tâm chính trị mạnh mẽ của ĐCS Trung Quốc trong việc làm trong sạch đội ngũ cán bộ chiến lược.

Trong giám sát cán bộ chiến lược, Trung Quốc nhấn mạnh nguyên tắc “đặt kỷ luật lên trước pháp luật, vận dụng “bốn loại hình thái” để giám sát việc thi hành kỷ luật [62, tr. 223]. Trong đó, việc vận dụng “bốn loại hình thái” được coi là biện pháp tốt nhất, thể hiện phương châm răn đe trước, phòng ngừa sau, góp phần duy trì tính nghiêm minh của chế độ, qua đó cán bộ chiến lược phải làm gương, phát huy vai trò đi đầu. Đồng thời, chú trọng chấn chỉnh biểu hiện lệch chuẩn trong đời sống công vụ như lạm dụng tài sản công, chi tiêu xa hoa, khắc phục tình trạng quan liêu, hình thức chủ nghĩa; kiên quyết điều tra, xử lý nghiêm những trường hợp cán bộ lãnh đạo né tránh nhiệm vụ đào tạo, sa vào ăn chơi hưởng lạc, sử dụng nhà ở hoặc xe công vượt quá tiêu chuẩn,

hay lợi dụng các dịp hiếu, hỷ để trục lợi; chú trọng kiểm tra xử lý các hành vi gây rối, không đảm đương công việc [62, tr. 225]. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh yêu cầu “phòng ngừa và ngăn chặn hiện tượng cán bộ lãnh đạo trở thành người đại diện và đại lý của lợi ích nhóm và quyền lực nhóm” [63, tr. 114]. Đây là thách thức lớn trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược liêm chính, tận trung với sự nghiệp chính trị. Trên cơ sở đó, Trung Quốc tiếp tục hoàn thiện hệ thống sát hạch, đánh giá cán bộ, định hướng cho đội ngũ cán bộ chiến lược hình thành quan niệm thành tích đúng đắn, tránh chạy theo lợi ích ngắn hạn. Cơ chế đánh giá mới được thực hiện nhất quán với nguyên tắc “cán bộ có thể lên và có thể xuống, có thể vào và có thể ra, hình thành cục diện những người có năng lực được đề bạt, người xuất sắc được khen thưởng, người tâm thường bị đưa xuống, người kém cỏi bị đào thải” [63, tr. 114]. Đồng thời, công tác phòng, chống tham nhũng được mở rộng không chỉ đối với bản thân cán bộ chiến lược, mà còn đối với người thân (vợ hoặc chồng, con cái) và các mối quan hệ liên quan (nhân viên phụ trách, thư ký) nhằm ngăn chặn việc lợi dụng quyền lực để mưu lợi cá nhân. Những cải cách này góp phần hướng tới mục tiêu xây dựng nền chính trị liêm khiết với yêu cầu “ba sạch” (cán bộ trong sạch, Chính phủ trong sạch, chính trị trong sạch), đồng thời nâng cao hiệu lực và hiệu quả của hệ thống lãnh đạo.

3.1.3.5. Hoàn thiện cơ chế đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật, bảo vệ cán bộ chiến lược

Trong thời kỳ cải cách mở cửa, ĐCS Trung Quốc đặc biệt chú trọng hoàn thiện cơ chế đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật và bảo vệ cán bộ chiến lược theo hướng bảo đảm sự kết hợp chặt chẽ giữa khuyến khích và ràng buộc, giữa tạo động lực và kiểm soát quyền lực. Đây là một trong những nội dung quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược, đồng thời duy trì tính ổn định và hiệu quả vận hành của hệ thống chính trị. Theo đó, các chính sách đãi ngộ, khen thưởng được thiết kế nhằm khuyến khích cán bộ nâng cao tinh thần trách nhiệm, hiệu quả thực thi công vụ; trong khi đó, cơ chế giám sát, kỷ luật, kiểm soát quyền lực được tăng cường nhằm thiết lập các ràng buộc về nghĩa vụ và trách nhiệm, qua đó hạn chế nguy cơ lạm quyền, bảo đảm tính liêm chính trong đội ngũ cán bộ chiến lược.

Về cơ chế đãi ngộ và tiền lương, Trung Quốc áp dụng hệ thống tiền lương công vụ thống nhất, trong đó thu nhập của cán bộ chiến lược bao gồm: Lương cơ bản, phụ cấp, trợ cấp và tiền thưởng, với chức vụ và chức cấp là căn cứ chủ yếu để xác định mức hưởng được thiết kế theo thang bậc rõ ràng, cụ thể: Mức lương cơ bản hiện của cán bộ chiến lược ở Trung ương khoảng 9.280 nhân dân tệ/tháng, 7.240 nhân dân tệ/tháng đối với cấp phó và khoảng 5.670 nhân dân tệ/tháng đối với cấp tỉnh, bộ [222]. Bên cạnh lương cơ bản, cán bộ chiến lược còn được hưởng các khoản thu nhập bổ sung và phúc lợi bao gồm: Nhà ở, bảo hiểm y tế, bảo hiểm hưu trí, niên kim nghề nghiệp, điều kiện làm việc và các khoản trợ cấp đặc thù. Các khoản này không chỉ góp phần nâng cao mức sống mà còn tạo sự ổn định lâu dài cho cán bộ trong quá trình công tác. Theo số liệu của Ủy ban Cải cách và Phát triển Quốc gia Trung Quốc, năm 2024, tổng chi cho các khoản thu nhập và phúc lợi của cán bộ bao gồm: 10,33 triệu nhân dân tệ tiền lương hiệu suất; 2,83 triệu nhân dân tệ cho quỹ nhà ở; 2,56 triệu nhân dân tệ cho bảo hiểm hưu trí cơ bản; và 1,47 triệu nhân dân tệ cho niên kim nghề nghiệp [223, tr. 10]. Bên cạnh đó, các khoản phúc lợi cũng được thiết kế theo hướng bảo đảm tính ổn định, bền vững, chẳng hạn, tỷ lệ đóng quỹ nhà ở dao động từ 5-12% tiền lương, trong một số trường hợp còn được tính trên cả các khoản thu nhập bổ sung như tiền thưởng cuối năm. Đối với cán bộ làm việc tại các cơ quan Trung ương ở Bắc Kinh, còn được hưởng thêm trợ cấp nhà ở với mức khoảng 90 nhân dân tệ/người/tháng. Điều này cho thấy, Trung Quốc không chỉ bảo đảm thu nhập ổn định cho cán bộ chiến lược, mà còn chủ động thiết lập chính sách an sinh lâu dài, giúp cán bộ chiến lược toàn tâm, toàn ý thực hiện chức trách được giao.

Song song với đó, cơ chế khen thưởng được thiết kế như một công cụ quan trọng nhằm tạo dựng và củng cố động lực cho đội ngũ cán bộ chiến lược. Theo quy định, những cán bộ chiến lược hoàn thành tốt hoặc xuất sắc nhiệm vụ sẽ được hưởng các khoản thưởng cuối năm với hình thức và mức độ tương ứng. Tuy nhiên, ý nghĩa của khen thưởng không chỉ dừng lại ở lợi ích vật chất, mà còn gắn chặt với sự ghi nhận về mặt chính trị, uy tín cá nhân và đặc biệt là triển vọng thăng tiến trong hệ thống chính trị. Đặc biệt, chế độ đãi ngộ, khen thưởng đối với cán bộ chiến lược của

Trung Quốc không nằm ở mức thu nhập cao, mà có sự gắn kết chặt chẽ giữa đãi ngộ với cơ chế đánh giá, sử dụng và kiểm soát quyền lực. Động lực để đội ngũ cán bộ chiến lược phát triển được hình thành thông qua cơ hội thăng tiến, sự ghi nhận về chính trị, uy tín trong hệ thống, dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ cũng như mức độ đáp ứng các tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực. Đồng thời, các cơ chế giám sát, kiểm tra, kỷ luật nghiêm minh được thiết lập đồng bộ, qua đó nâng cao tính tự giác, ý thức trách nhiệm và kỷ luật công vụ của cán bộ chiến lược.

Về cơ chế kỷ luật và kiểm soát quyền lực, ĐCS Trung Quốc thiết lập các chế tài tương khắc nhằm bảo đảm kỷ luật, kỷ cương trong đội ngũ cán bộ chiến lược. Các hình thức kỷ luật được quy định theo thứ bậc rõ ràng, bao gồm: khiển trách, cảnh cáo, giáng cấp, cách chức và khai trừ; đồng thời gắn liền với con đường thăng tiến, thu nhập và vị trí công tác của cán bộ chiến lược. Cơ chế này được triển khai đồng bộ với hệ thống kiểm tra, giám sát và các quy định về kê khai, kiểm soát tài sản, góp phần tăng cường tính minh bạch, siết chặt kỷ luật tổ chức và hạn chế nguy cơ lạm dụng quyền lực. Trung Quốc triển khai hoạt động kiểm tra, giám sát cán bộ với quy mô lớn và cường độ cao. Năm 2025, Ủy ban Kiểm tra Kỷ luật Trung ương và Ủy ban Giám sát Quốc gia Trung Quốc điều tra 181 cán bộ do Trung ương quản lý như cựu Tỉnh trưởng tỉnh Sơn Tây Kim Tương Quân, cựu Chủ tịch Khu tự trị dân tộc Choang Quảng Tây Lam Thiên Lập hay cựu Bí thư Tỉnh ủy Hồ Bắc Tưởng Siêu Lương, tăng 89 người, tương đương 96% so với năm 2024 [237]. Trên thực tế, việc xử lý kỷ luật được thực hiện nghiêm minh, phản ánh quyết tâm chính trị trong kiểm soát quyền lực nội bộ Đảng và bộ máy nhà nước, góp phần củng cố kỷ luật chính trị, nâng cao chuẩn mực đạo đức công vụ, tăng cường tính răn đe đối với đội ngũ cán bộ chiến lược. Bên cạnh các ràng buộc kỷ luật, ĐCS Trung Quốc từng bước hoàn thiện cơ chế bảo vệ và khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Trong Luật Công vụ quy định rõ cán bộ khi thực thi nhiệm vụ theo đúng pháp luật sẽ được pháp luật bảo vệ. Đồng thời, các cơ chế sửa sai, nguyên tắc “ba phân biệt” cũng phân định rõ giữa sai sót phát sinh trong quá trình thử nghiệm, đổi mới với các hành vi vi phạm kỷ luật, qua đó khuyến khích cán bộ chiến lược phát huy khả năng chủ động, sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ.

Nhìn chung, ĐCS Trung Quốc xây dựng cơ chế đãi ngộ toàn diện, trong đó có sự kết hợp tương đối chặt chẽ giữa bảo đảm vật chất ở mức hợp lý, hệ thống phúc lợi dài hạn và cơ chế kiểm soát quyền lực nghiêm minh. Cơ chế này góp phần tạo điều kiện để cán bộ chiến lược “không cần tham nhũng” về mặt vật chất, “không dám tham nhũng” về mặt thể chế và từng bước “không muốn tham nhũng” về phương diện nhận thức và động cơ. Qua đó, cơ chế đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật và bảo vệ không chỉ là công cụ quản lý cán bộ chiến lược, mà còn trở thành nội dung quan trọng nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo và năng lực quản trị quốc gia của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa và hiện đại hóa đất nước.

3.2. Một số nhận xét

3.2.1. Những kết quả đạt được và nguyên nhân

3.2.1.1. Những kết quả đạt được

Từ năm 1978 đến năm 2025, Trung Quốc tiến hành cải cách toàn diện công tác cán bộ với mục tiêu trọng tâm là nâng cao năng lực cầm quyền, hiệu quả lãnh đạo của Đảng. Quá trình này gắn liền với việc đổi mới tư duy, cơ chế tuyển chọn, bố trí và sử dụng cán bộ chiến lược. Trải qua gần nửa thế kỷ, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc đạt được nhiều kết quả quan trọng:

Một là, phát triển và hoàn thiện lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược

Trong tiến trình cải cách mở cửa, ĐCS Trung Quốc liên tục điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ thống lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, tạo cơ sở hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược có phẩm chất chính trị vững vàng, năng lực chuyên môn cao, có khả năng thích ứng với những biến đổi nhanh chóng của thời đại.

Sau năm 1978, ĐCS Trung Quốc đề ra phương châm “bốn hóa” và triển khai đồng bộ các cải cách nhằm hiện đại hóa, thể chế hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược. Cải cách năm 1982 về chế độ hưu trí, xóa bỏ nhiệm kỳ trọn đời tạo đột phá trong trẻ hóa, chuyển giao thế hệ lãnh đạo, kết hợp hài hòa giữa kế thừa và đổi mới. Từ cuối thập niên 1980 đến nay, lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược tiếp tục được hoàn thiện theo hướng phân cấp, chuẩn hóa, minh bạch và hiệu quả hơn. Đặc biệt, từ sau năm 2012, lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được nâng

lên tầm lý luận mới, nhấn mạnh tiêu chuẩn “vừa hồng vừa chuyên”, xây dựng đội ngũ cán bộ trung thành, liêm chính, có năng lực, đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời đại mới. Trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm thực tiễn và yêu cầu của thời đại mới, ĐCS Trung Quốc thực hiện “bốn chuyên biến lớn” trong xây dựng cán bộ chiến lược từ “nhân sự truyền thống” sang nhân sự hiện đại”, từ “nhân sự khép kín” sang “nhân sự mở”, từ “nhân sự kế hoạch” sang “nhân sự thị trường” và từ “nhân sự hành chính” sang “nhân sự pháp trị”. Hơn nữa, Trung Quốc còn triển khai “bốn bước đột phá” gồm: đột phá về quản lý vĩ mô; đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng năng lực, nâng cao khả năng sáng tạo và hiệu quả thực thi nhiệm vụ; đột phá trong khai thác, sử dụng cán bộ, bảo đảm việc bố trí, luân chuyển phù hợp với năng lực của từng cán bộ; đột phá trong tổng kết, rút kinh nghiệm thực tiễn nhằm hoàn thiện cơ chế, chính sách về xây dựng cán bộ chiến lược. Đồng thời, thực hiện “bốn kết hợp” nhằm nâng cao hiệu quả quản lý gồm: kết hợp điều tiết vĩ mô với điều tiết vi mô; kết hợp phát triển mở với phát triển dài; kết hợp giữa thúc đẩy cục bộ với thúc đẩy toàn bộ; kết hợp giữa mục tiêu xây dựng cán bộ nguồn theo định hướng phát triển của quốc gia, phù hợp với xu hướng của thời đại. Trung Quốc triển khai “bốn đổi mới” gồm: đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, xóa bỏ hạn chế về chế độ sở hữu, phân biệt vùng miền, ngành nghề hay giữa các cá nhân; đổi mới cơ chế tuyển dụng cán bộ, lấy phẩm chất đạo đức, tri thức, năng lực và thành tích làm tiêu chuẩn quan trọng để xem xét, đánh giá; đổi mới cơ chế phân phối thu nhập, từng bước thực hiện “cán bộ giỏi có thu nhập hàng đầu”; đổi mới cơ chế tạo động lực công tác, xây dựng hệ thống đánh giá cán bộ theo năng lực và thành tích công tác. Hiện nay, lý luận xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc từng bước được hoàn thiện đáp ứng yêu cầu cải cách mở cửa, tạo nền tảng lý luận vững chắc cho công tác phát triển đội ngũ này trong giai đoạn mới.

Nhìn chung, hệ thống lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa liên tục được bổ sung, hoàn thiện, thể hiện sự phát triển sáng tạo của ĐCS Trung Quốc trong lĩnh vực quản lý cán bộ và nhân tài. Hệ thống lý luận này xác lập nguyên tắc Đảng lãnh đạo thống nhất trong công tác cán bộ, góp phần củng cố địa vị cầm quyền, duy trì sự lãnh đạo toàn diện của ĐCS Trung

Quốc trong thời kỳ phát triển mới. Đồng thời, thiết lập các tiêu chuẩn chính trị mang tính chuẩn tắc cho việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ chiến lược. Trong đó, tiêu chuẩn về “người cán bộ tốt” và yêu cầu “trung thành, trong sạch, có trách nhiệm” trở thành kim chỉ nam định hướng cho toàn bộ hoạt động lựa chọn, đánh giá và sử dụng cán bộ. Trên cơ sở đó, Trung Quốc từng bước hoàn thiện cơ chế tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý và sử dụng cán bộ thích ứng với sự biến đổi của đất nước trong từng thời kỳ lịch sử cụ thể. Như vậy, lý luận về xây dựng cán bộ chiến lược của Trung Quốc là sản phẩm của quá trình tích lũy, kế thừa và sáng tạo của Đảng, phản ánh tư duy chiến lược nhất quán của Đảng về vai trò của đội ngũ cán bộ chiến lược đối với sự nghiệp phát triển đất nước. Đây không chỉ là kết tinh kinh nghiệm lịch sử, mà còn là định hướng lý luận cho công tác cán bộ thời đại mới, góp phần bảo đảm ổn định chính trị, nâng cao năng lực cầm quyền, thúc đẩy hiện đại hóa toàn diện quốc gia.

Hai là, hoàn thiện cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm, đánh giá, luân chuyển và quản lý cán bộ chiến lược theo hướng đồng bộ, chuẩn hóa và thể chế hóa

Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc liên tục bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách liên quan. Các văn kiện như: “Quyết định về việc thiết lập chế độ hưu trí cho cán bộ kỳ cựu” (năm 1982), “Quy định về tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo của Đảng và Chính phủ” (năm 2002), “Quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ” (năm 2006), “Điều lệ công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền” (ban hành năm 2014, sửa đổi năm 2019)... góp phần thiết lập khung pháp lý tương đối toàn diện, quy định rõ nguyên tắc, điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình và trách nhiệm trong từng khâu của công tác cán bộ. Các nguyên tắc “Đảng quản lý cán bộ”, “đức - tài kiêm toàn”, “dân chủ, công khai, cạnh tranh, lựa chọn đúng người” được cụ thể hóa thành các bước quy trình có thể kiểm soát, góp phần hạn chế tính tùy tiện, cảm tính trong bổ nhiệm cán bộ, đồng thời tăng cường tính minh bạch, trách nhiệm giải trình trong hệ thống chính trị. Trong tuyển chọn và bổ nhiệm, cơ chế có sự chuyển biến rõ rệt từ mô hình khép kín, chủ yếu dựa vào đề cử nội bộ sang mô hình kết hợp nhiều phương thức như giới thiệu, khảo sát, thẩm định, lấy ý kiến tập thể và cạnh tranh có kiểm soát.

Trong giám sát việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc đặc biệt coi trọng việc liệt kê các vấn đề có thể phát sinh trong mỗi khâu, mỗi bước, thực hiện thể chế hóa, tiêu chuẩn hóa, khoa học hóa trong lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng, chính quyền như: thực thi quy định về công khai thông tin, bảo đảm sự giám sát của quần chúng nhân dân, thực hiện khảo sát, đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm để ngăn ngừa hiện tượng bổ nhiệm cán bộ “có vấn đề”, bổ nhiệm không bảo đảm tiêu chuẩn, thiết lập và thực thi chế độ truy cứu trách nhiệm trọng lựa, chọn, bổ nhiệm thông qua việc ban hành “Điều lệ chất vấn trách nhiệm” (năm 2016). Nhìn chung, các văn bản pháp quy liên quan đến lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược đã cụ thể hóa những nội dung về kỷ luật, giám sát việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, đồng thời quy định chặt chẽ những vấn đề có thể phát sinh, có tính quy chuẩn và khả thi hơn.

Song song với đó, cơ chế đánh giá cán bộ được hoàn thiện theo hướng toàn diện, đa chiều, gắn với hiệu quả thực tiễn. Trung Quốc từng bước xây dựng bộ tiêu chí đánh giá bao gồm phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, hiệu quả công tác và mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Cơ chế đánh giá kết hợp giữa tự đánh giá, đánh giá của tập thể lãnh đạo, ý kiến của cấp dưới và phản hồi từ quần chúng, qua đó hình thành một hệ thống đánh giá tương đối khách quan. Thêm vào đó, ĐCS Trung Quốc thực hiện cải tiến công tác khảo sát, đánh giá cán bộ, kết hợp với kiểm tra giám sát (tuần thị) công tác sử dụng cán bộ, nghiêm khắc xử lý những tác phong không chuẩn mực và những hiện tượng tham nhũng, xử lý nghiêm các vi phạm trong bầu cử, mua chuộc để đắc cử như ở Hành Dương - Hồ Nam, Nam Sung - Tứ Xuyên hay Liêu Ninh [79, tr. 285].

Bên cạnh đó, cơ chế luân chuyển cán bộ được thể chế hóa và triển khai rộng rãi. Trung Quốc coi luân chuyển cán bộ là công cụ quan trọng để rèn luyện, thử thách và phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược. Việc luân chuyển giữa Trung ương và địa phương, giữa các lĩnh vực công tác giúp cán bộ tích lũy kinh nghiệm thực tiễn đa dạng, đồng thời hạn chế tình trạng cục bộ địa phương và lợi ích nhóm. Chẳng hạn, nhiều cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh hoặc cấp bộ được điều động luân chuyển qua các vị trí khác nhau trước khi được bổ nhiệm vào các chức vụ cao hơn, nhằm bảo đảm họ có năng lực quản lý tổng hợp và tầm nhìn chiến lược. Cơ chế này góp phần hình thành

một đội ngũ cán bộ có tính linh hoạt cao, thích ứng tốt với yêu cầu quản trị trong bối cảnh phát triển nhanh và phức tạp. Căn cứ theo “Quy định về việc có thể lên, có thể xuống đối với cán bộ lãnh đạo” (năm 2015), từ tháng 11-2017, Trung Quốc thực hiện điều chỉnh 147 cán bộ Trung ương, cấp tỉnh, bộ, 2.347 cán bộ cấp vụ, cục, bước đầu hình thành cơ chế lựa chọn và dùng người theo đúng năng lực [71, tr. 9]. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn kiên trì phát huy vai trò gương mẫu của “thiếu số then chốt” là những cán bộ lãnh đạo chủ chốt, những người đứng đầu thực hiện nghiêm túc quy định về chuyển giao nhiệm kỳ.

Ba là, chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược được nâng cao, cơ cấu đội ngũ được điều chỉnh theo hướng hợp lý, cân đối và đồng bộ

Trên cơ sở đổi mới đồng bộ từ thể chế, cơ chế đến phương thức tổ chức, số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược có nhiều chuyển biến quan trọng. Trình độ chuyên môn và bản lĩnh của đội ngũ cán bộ chiến lược được nâng lên. Đến năm 2025, cán bộ chiến lược có trình độ đại học trở lên chiếm 85%, trình độ chuyên môn hóa được nâng lên rõ rệt, cơ cấu hợp lý hơn, kiểm soát chặt chẽ số lượng [238]. Trong bối cảnh cải cách mở cửa, Trung Quốc chú trọng tuyển chọn, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ có trình độ đại học và sau đại học, được trang bị kiến thức hiện đại về kinh tế, quản trị công, pháp luật và quan hệ quốc tế. Nhiều cán bộ chiến lược có xuất thân từ các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật và kinh tế, qua đó nâng cao năng lực tham mưu, hoạch định chính sách và xử lý các vấn đề phức tạp. Đồng thời, việc kết hợp giữa đào tạo trong nước với bồi dưỡng ở nước ngoài góp phần mở rộng tầm nhìn, tăng cường năng lực tư duy chiến lược và khả năng thích ứng với môi trường quốc tế. Sự chuyển biến này thể hiện rõ qua tỷ lệ cán bộ có trình độ học vấn cao ngày càng tăng, đặc biệt tỷ lệ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh có trình độ đại học và cao đẳng đạt 80-90% [181, tr. 42].

Bên cạnh đó, năng lực thực tiễn và khả năng điều hành, quản trị của đội ngũ cán bộ chiến lược được nâng cao thông qua cơ chế rèn luyện thực tế và luân chuyển công tác. Trung Quốc coi luân chuyển cán bộ là một công cụ quan trọng nhằm đào tạo, thử thách và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn cho cán bộ chiến lược. Thông qua việc luân chuyển giữa Trung ương với địa phương, giữa các lĩnh vực và cấp quản lý

khác nhau, cán bộ có điều kiện tiếp cận đa dạng môi trường công tác, từ đó nâng cao năng lực xử lý tình huống, tư duy tổng hợp và kỹ năng điều hành. Nhiều cán bộ trước khi đảm nhiệm vị trí lãnh đạo chủ chốt đã trải qua thực tiễn công tác ở cơ sở hoặc các vị trí khác nhau, góp phần hình thành năng lực quản trị toàn diện. Theo thống kê, từ Đại hội XVIII đến Đại hội XIX, Trung Quốc tiến hành luân chuyển 1.312 lượt cán bộ, bồi dưỡng 178.000 cán bộ kiểm tra kỷ luật và giám sát các cấp [62, tr. 251]. Thực tiễn này cho thấy luân chuyển cán bộ không chỉ là biện pháp đào tạo, mà còn là cơ chế phòng ngừa lợi ích cục bộ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược và hiệu quả quản trị quốc gia.

Cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược được điều chỉnh theo hướng hợp lý, cân đối và đồng bộ, đặc biệt thông qua các cải cách thể chế quan trọng về tổ chức bộ máy và chế độ cán bộ. Từ sau Hội nghị Trung ương 3 khóa XI (năm 1978), ĐCS Trung Quốc triển khai đường lối “bốn hiện đại hóa”, coi xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là nhiệm vụ then chốt gắn với cải cách mở cửa. Năm 1983, Trung ương Đảng tiến hành cải cách chế độ quản lý cán bộ, bao gồm phân cấp quản lý, hoàn thiện phương pháp quản lý và tinh giản biên chế. Theo đó, Trung Quốc giảm bớt các chức danh lãnh đạo cấp cao, thu gọn đầu mối tổ chức, rút ngắn các tầng nấc trung gian nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy. Đáng chú ý, số lượng cán bộ lãnh đạo của Quốc vụ viện được tinh giản từ 100 người xuống còn 60 người; các vị trí trưởng, phó cấp bộ được quy định từ 3 đến 5 người; các sở thuộc bộ có từ 2 đến 3 người. Toàn bộ hệ thống Quốc vụ viện được tinh giản từ hơn 51.000 người xuống còn 38.300 người, tương đương mức cắt giảm 25% [32, tr. 27].

Song song với đó, chế độ “cán bộ suốt đời” bị bãi bỏ và thay thế bằng chế độ nghỉ hưu với quy định độ tuổi rõ ràng (65 tuổi đối với chức trưởng các bộ, 60 tuổi đối với chức phó và cấp sở). Đây là bước cải cách có ý nghĩa quan trọng, góp phần khắc phục tình trạng “già hóa” đội ngũ, hạn chế tư duy bảo thủ, đồng thời tạo điều kiện cho lớp cán bộ trẻ có năng lực tham gia vào đội ngũ lãnh đạo. Việc áp dụng cơ chế nghỉ hưu bắt buộc không chỉ thúc đẩy trẻ hóa đội ngũ mà còn nâng cao tính cạnh tranh trong tuyển chọn, bổ nhiệm, qua đó bảo đảm sự kế thừa và đổi mới trong cơ cấu

lãnh đạo. Bên cạnh đó, Trung Quốc còn chú trọng điều chỉnh cơ cấu đội ngũ theo hướng đa dạng hóa về nguồn đào tạo, lĩnh vực chuyên môn và trải nghiệm công tác. Các chính sách đào tạo cán bộ ở nước ngoài, kết hợp với việc tăng cường tiếp cận tri thức và kinh nghiệm quản trị quốc tế, đã góp phần hình thành đội ngũ cán bộ có tư duy toàn cầu, năng lực đối thoại và khả năng thích ứng với bối cảnh hội nhập. Sự thay đổi về trình độ học vấn và xuất thân chuyên môn của cán bộ lãnh đạo cũng phản ánh xu hướng chuyên môn hóa ngày càng rõ nét trong đội ngũ cán bộ chiến lược.

Bốn là, thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực, kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ chiến lược chặt chẽ

Trên cơ sở nhận thức sâu sắc về nguy cơ lạm quyền, tha hóa quyền lực và các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, ĐCS Trung Quốc từng bước xây dựng, hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực tương đối toàn diện, kết hợp chặt chẽ giữa kiểm tra nội bộ Đảng, giám sát của Nhà nước và giám sát xã hội. Các quy định về giám sát trong Đảng được thể chế hóa thông qua “Điều lệ giám sát nội bộ Đảng” và các quy định về kiểm tra, kỷ luật Đảng. Hệ thống kiểm tra được triển khai theo định kỳ với các đoàn kiểm tra Trung ương và cấp tỉnh thực hiện giám sát chuyên đề đối với các địa phương, bộ, ngành và đơn vị trọng yếu. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn chú trọng phân định rõ thẩm quyền giữa tập thể cấp ủy và cá nhân người đứng đầu, thực hiện nguyên tắc “tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách”, qua đó bảo đảm quyền lực không bị tập trung tuyệt đối vào một cá nhân mà được kiểm soát trong khuôn khổ tập thể.

Từ năm 1978 đến nay, Trung Quốc từng bước đổi mới phương thức kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ chiến lược theo hướng khoa học, đồng bộ và hiệu quả hơn. Trọng tâm là phân cấp, phân quyền rõ ràng trong quản lý cán bộ; điều chỉnh và hoàn thiện các biện pháp quản lý nhằm khắc phục tình trạng chùng chေo, thủ tục rườm rà và trách nhiệm không rõ ràng; từng bước thí điểm quản lý cán bộ theo loại hình phù hợp với đặc thù của từng cơ quan, đơn vị; xây dựng chế độ cán bộ dự bị nhằm bảo đảm tính kế thừa; đồng thời tăng cường quản lý để tạo nền tảng thể chế vững chắc cho tiến trình cải cách. Đặc biệt, cải cách cơ chế quản lý cán bộ năm 1983 đánh dấu

bước chuyển quan trọng từ mô hình tập trung, cứng nhắc sang phân cấp, phân quyền rõ ràng, linh hoạt hơn, góp phần nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực và quản lý cán bộ. Trong thập niên 1990, công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật cán bộ chiến lược được tăng cường mạnh mẽ nhằm phòng ngừa suy thoái và đấu tranh chống tham nhũng. Từ tháng 1-1993 đến tháng 6-1997, có hơn 23.000 lượt cán bộ từ cấp huyện (phòng) trở lên thuộc các cơ quan Đảng và chính quyền trong cả nước tiến hành kiểm điểm, sửa chữa các vi phạm về gìn giữ liêm khiết thông qua sinh hoạt dân chủ chuyên đề [73, tr. 149]. Từ tháng 10-1992 đến tháng 6-1997, cơ quan kiểm tra, giám sát kỷ luật lập hồ sơ xử lý hình sự với 1.673 cán bộ cấp sở - cục, 78 cán bộ cấp tỉnh - bộ) [73, tr. 151-152]. Những vụ án lớn như vụ Trần Hy Đồng, Vương Bảo Sâm, Âu Dương Đức hay Biên Thiều Bân cho thấy quyết tâm xử lý nghiêm minh các vi phạm, không có “vùng cấm” trong kiểm soát quyền lực [73, tr. 152].

Gần đây, cơ chế kiểm tra, giám sát tiếp tục được thể chế hóa và hiện đại hóa. Đặc biệt, trong 5 tháng đầu năm 2024, các cơ quan kiểm tra kỷ luật và giám sát của Trung Quốc tiến hành điều tra đối với 29 cán bộ chiến lược [233]. Bộ máy giám sát được tinh gọn theo hướng nâng cao hiệu quả hoạt động: Số lượng thành viên tham gia cơ cấu điều hòa nghị sự của Ban Giám sát thuộc Ủy ban Kiểm tra Kỷ luật Trung ương giảm từ 125 xuống còn 14 người; số phòng giám sát kiểm tra kỷ luật tăng từ 8 lên 12; ở cấp tỉnh, số lượng tham gia cơ cấu điều hòa nghị sự giảm từ 4.619 người xuống còn 460 người [62, tr. 222]. Việc tinh giản này góp phần khắc phục tình trạng chồng chéo, nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu lực hoạt động của các cơ quan giám sát.

Cùng với đó, hệ thống pháp lý về giám sát và kỷ luật cán bộ không ngừng được hoàn thiện thông qua việc ban hành “Điều lệ xử lý kỷ luật của Đảng Cộng sản Trung Quốc” (năm 2016) và “Luật Giám sát nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa” (năm 2018), qua đó xác lập cơ sở pháp lý rõ ràng cho việc kiểm soát quyền lực và quản lý cán bộ chiến lược. Trong thực tiễn, Trung Quốc đề cao nguyên tắc “đặt kỷ luật lên trước pháp luật”, vận dụng “bốn loại hình thái” trong giám sát việc thi hành kỷ luật [62, tr. 223], đồng thời chú trọng chấn chỉnh các biểu hiện lệch chuẩn trong đời sống

công vụ như lạm dụng tài sản công, chi tiêu xa hoa, khắc phục tình trạng quan liêu, hình thức chủ nghĩa; kiên quyết điều tra, xử lý nghiêm những trường hợp cán bộ lãnh đạo né tránh nhiệm vụ đào tạo, sa vào ăn chơi hưởng lạc, sử dụng nhà ở hoặc xe công vượt quá tiêu chuẩn, hay lợi dụng các dịp hiếu, hỷ để trục lợi; chú trọng kiểm tra xử lý các hành vi gây rối, không đảm đương công việc [62, tr. 225]. Đặc biệt, ĐCS Trung Quốc nhấn mạnh yêu cầu phòng ngừa, ngăn chặn hiện tượng cán bộ trở thành đại diện cho lợi ích nhóm, coi đây là thách thức lớn đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược liêm chính [63, tr. 114]. Trên cơ sở đó, hệ thống đánh giá cán bộ được hoàn thiện theo hướng khách quan, toàn diện với nguyên tắc “cán bộ có thể lên và có thể xuống, có thể vào và có thể ra, hình thành cục diện những người có năng lực được đề bạt, người xuất sắc được khen thưởng, người tầm thường bị đưa xuống, người kém cỏi bị đào thải” [63, tr. 114]. Đồng thời, việc kiểm soát tham nhũng không chỉ giới hạn ở bản thân cán bộ, mà còn mở rộng tới người thân và các mối quan hệ liên quan, nhằm ngăn chặn việc lợi dụng vị trí công tác để mưu lợi cá nhân. Ngoài ra, Trung Quốc còn thúc đẩy hiện đại hóa công cụ kiểm soát quyền lực thông qua ứng dụng công nghệ thông tin và xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ thống nhất. Việc số hóa hồ sơ, theo dõi quá trình công tác, cập nhật thông tin thường xuyên giúp nâng cao hiệu quả quản lý, đồng thời hỗ trợ phát hiện sớm các dấu hiệu bất thường trong quá trình sử dụng và bổ nhiệm cán bộ. Đây là bước chuyển quan trọng từ phương thức quản lý hành chính truyền thống sang quản trị dựa trên dữ liệu và bằng chứng.

3.2.1.2. Nguyên nhân kết quả đạt được trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Những kết quả đạt được trong xây dựng cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa xuất phát từ nhiều nguyên nhân, cụ thể:

Một là, sự lãnh đạo thống nhất và quyết liệt của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược

Trong hệ thống chính trị của Trung Quốc, ĐCS giữ vai trò lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp và toàn diện đối với công tác cán bộ, góp phần tập trung nguồn lực chính trị, thống nhất ý chí, hành động trong toàn hệ thống, từ đó tránh được tình trạng phân tán

quyền lực hoặc “đa trung tâm” trong quyết định nhân sự cấp chiến lược. Khác với các mô hình phân quyền, nơi công tác nhân sự có thể bị chi phối bởi lợi ích cục bộ hoặc cạnh tranh phe phái, nguyên tắc “Đảng quản lý cán bộ” giúp Trung Quốc duy trì sự nhất quán cao trong tiêu chuẩn, quy trình và mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Đồng thời, tính “quyết liệt” trong lãnh đạo không chỉ thể hiện ở ban hành chủ trương mà còn ở năng lực tổ chức thực thi và cưỡng chế thực hiện thông qua hệ thống kỷ luật Đảng. Nhờ đó, các chính sách cán bộ không bị “biến dạng” khi triển khai, tạo nên hiệu ứng thực chất chứ không dừng ở hình thức. Chính cấu trúc quyền lực tập trung, kết hợp với cơ chế kỷ luật nội bộ nghiêm ngặt tạo điều kiện để cải cách về công tác cán bộ được triển khai nhanh, đồng bộ và có hiệu quả cao. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc ban hành những quyết sách, chỉ đạo kịp thời đối với trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Dưới sự chỉ đạo sát sao, kiên định và nhất quán của ĐCS Trung Quốc việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đạt được những thành công nhất định, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong từng giai đoạn.

Hai là, thể chế, cơ chế về tuyển chọn, bổ nhiệm, giám sát, đánh giá và quản lý cán bộ chiến lược phù hợp với yêu cầu cải cách mở cửa

ĐCS Trung Quốc từng bước xây dựng, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách liên quan đến cán bộ chiến lược mang tính toàn diện, bao trùm đầy đủ từ khâu tuyển chọn, bổ nhiệm đến đánh giá, giám sát và quản lý. Việc chuẩn hóa tiêu chuẩn cán bộ, đặc biệt là sự kết hợp giữa tiêu chuẩn chính trị và năng lực thực tiễn góp phần tạo ra khuôn khổ thống nhất, bảo đảm tính nhất quán, hạn chế sự tùy tiện trong quyết định nhân sự. Đồng thời, cơ chế quy hoạch cán bộ được thiết kế gắn kết hữu cơ với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, hình thành một chu trình phát triển liên tục, qua đó nâng cao tính chủ động, tính kế thừa trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Cơ chế đánh giá cán bộ chiến lược cũng được điều chỉnh theo hướng gắn với kết quả thực tiễn và hiệu quả thực thi nhiệm vụ trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, việc hoàn thiện cơ chế giám sát và kiểm soát quyền lực cũng góp phần quan trọng bảo đảm tính minh bạch, liêm chính của hệ thống. Sự kết hợp giữa giám sát nội bộ Đảng, giám sát của cơ quan nhà nước, giám sát xã hội tạo nên cấu trúc kiểm soát đa tầng nấc, qua đó

hạn chế nguy cơ lạm quyền và các biểu hiện tiêu cực trong tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ. Ngoài ra, cơ chế truy cứu trách nhiệm được thể chế hóa rõ ràng góp phần tăng cường tính ràng buộc pháp lý, chính trị đối với các chủ thể tham gia vào quá trình công tác cán bộ, góp phần nâng cao kỷ luật, tính nghiêm minh của hệ thống.

Ba là, sự gắn kết hữu cơ giữa xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với yêu cầu phát triển quốc gia

Ở Trung Quốc, thay vì vận hành công tác cán bộ như một lĩnh vực mang tính nội bộ của tổ chức, ĐCS Trung Quốc định vị nó như một công cụ cấu thành của chiến lược phát triển quốc gia. Chính sự tích hợp này tạo ra một cơ chế vận hành đặc thù, trong đó quá trình bổ nhiệm, phân loại và đánh giá cán bộ chiến lược chịu sự chi phối trực tiếp của các ưu tiên phát triển theo từng giai đoạn. Về bản chất, đây là sự chuyển dịch từ logic “quản lý con người” sang “phân bổ nguồn lực lãnh đạo”. Trong cách tiếp cận này, cán bộ chiến lược được nhìn nhận như một loại “nguồn lực đặc biệt” - nguồn lực quyền lực cần được phân bổ phù hợp với từng khu vực, lĩnh vực và cấp độ có ý nghĩa quyết định đối với phát triển. Điều này lý giải vì sao trong nhiều giai đoạn, Trung Quốc có xu hướng điều động những cán bộ có năng lực nổi trội đến các địa bàn trọng điểm về kinh tế hoặc những khu vực đang đối mặt với thách thức lớn. Hơn nữa, cơ chế này còn tạo ra một dạng “liên kết dọc” tương đối chặt chẽ trong hệ thống chính trị. Khi các mục tiêu phát triển được cụ thể hóa thành chỉ tiêu, nhiệm vụ ở từng cấp, từng lĩnh vực, thì việc lựa chọn và sử dụng cán bộ chiến lược cũng được điều chỉnh tương ứng. Nhờ đó, giảm thiểu tình trạng đứt gãy trong quá trình triển khai chính sách, đồng thời tăng cường tính phối hợp giữa các cấp, các ngành. Từ góc nhìn quản trị, đây là một hình thức “đồng bộ hóa nhân sự với chính sách”, góp phần nâng cao năng lực thực thi và tính nhất quán của hệ thống.

Bốn là, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện cán bộ thông qua thực tiễn

Đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện cán bộ thông qua thực tiễn không chỉ là một phương thức tổ chức công tác cán bộ, mà còn là cơ chế quan trọng trong việc hình thành năng lực thực chất, bảo đảm chất lượng và tính hiệu quả của đội ngũ cán bộ chiến lược. Do đó, ĐCS Trung Quốc đặc biệt coi trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

chiến lược gắn với rèn luyện thực tiễn. Đây là điểm khác biệt căn bản so với các mô hình đào tạo thiên về bằng cấp hoặc đánh giá hành chính hình thức. Xuất phát từ nhận thức về năng lực lãnh đạo chiến lược không thể hình thành đầy đủ thông qua giáo dục lý thuyết, mà phải được kiểm nghiệm, tích lũy và phát triển trong thực tiễn quản lý cụ thể, ĐCS Trung Quốc đặc biệt coi trọng việc bố trí, điều động và luân chuyển cán bộ giữa các cấp, các ngành và các địa phương, nhất là những địa bàn khó khăn hoặc lĩnh vực nhạy cảm - “môi trường thử thách” có tính chọn lọc cao. Trong môi trường đó, cán bộ buộc phải trực tiếp đối diện với các vấn đề kinh tế - xã hội phức tạp, qua đó hình thành năng lực phân tích, ra quyết định và xử lý tình huống phù hợp. Đồng thời, việc rèn luyện qua thực tiễn còn đóng vai trò như một cơ chế sàng lọc hiệu quả. Chính vì vậy, thực tiễn trở thành “thước đo khách quan” để đánh giá cán bộ, hạn chế sự phụ thuộc vào các tiêu chí mang tính chủ quan hoặc hình thức như bằng cấp, quan hệ hay đánh giá nội bộ đơn thuần. Bên cạnh đó, luân chuyển và rèn luyện thực tiễn còn có tác dụng phá vỡ tính cục bộ địa phương, các mạng lưới quan hệ khép kín, góp phần nâng cao tính khách quan, độc lập trong thực thi công vụ và củng cố tính liêm chính của đội ngũ cán bộ. Hơn nữa, việc gắn đào tạo với thực tiễn còn tạo ra động lực nội tại mạnh mẽ trong đội ngũ cán bộ buộc họ phải chủ động học hỏi và thích ứng với yêu cầu công việc.

Năm là, thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực, kiểm tra, giám sát và kỷ luật nghiêm minh

Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, ĐCS Trung Quốc đặc biệt coi trọng cơ chế kiểm soát quyền lực tương đối hiệu quả, gắn với hệ thống kỷ luật nghiêm minh. Về bản chất, quyền lực nếu không được kiểm soát sẽ dẫn đến tha hóa, làm suy giảm chất lượng đội ngũ cán bộ bất kể cơ chế tuyển chọn ban đầu có tốt đến đâu. Nhận thức rõ điều này, ĐCS Trung Quốc thiết lập cơ chế giám sát đa tầng nấc, trong đó kỷ luật Đảng đóng vai trò trung tâm. Điểm quan trọng không chỉ nằm ở việc “có quy định”, mà ở khả năng thực thi nghiêm túc và không có ngoại lệ, kể cả đối với cán bộ cấp cao hoặc đã nghỉ hưu. Điều này tạo ra “hiệu ứng răn đe thể chế”, buộc cán bộ phải tự điều chỉnh hành vi trong khuôn khổ kỷ luật. Đồng thời, việc kết hợp giữa giám

sát nội bộ và giám sát bên ngoài giúp giảm thiểu nguy cơ “tự kiểm soát hình thức”. Có thể khẳng định, chính cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả đã bảo vệ tính liên chính của hệ thống cán bộ, ngăn ngừa sự suy thoái từ bên trong và bảo đảm cho các thành quả đạt được có tính ổn định, bền vững trong dài hạn. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn tăng cường công tác kiểm tra, giám sát cán bộ chiến lược gắn với phòng, chống tham nhũng, tiêu cực. ĐCS Trung Quốc luôn xác định công tác giám sát, kỷ luật và chống tham nhũng là một trụ cột quan trọng nhằm bảo đảm chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược, góp phần ngăn chặn tình trạng suy thoái chính trị, đạo đức trong đội ngũ cán bộ, đồng thời củng cố lòng tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng, tạo nền tảng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ “trong sạch, trung thành, có trách nhiệm và hiệu quả”. Kể từ sau Đại hội XVIII, với việc phát động chiến dịch “đả hổ, diệt ruồi”, công tác phòng chống tham nhũng được triển khai quyết liệt và toàn diện. Hàng trăm cán bộ cấp tỉnh trở lên, trong đó có nhiều cán bộ cao cấp trong hệ thống chính trị bị điều tra và xử lý [62, tr. 229].

3.2.2. Một số hạn chế và nguyên nhân

3.2.2.1. Hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng cán bộ chiến lược của Trung Quốc còn một số hạn chế nhất định:

Thứ nhất, thể chế hóa và thực thi các quy định về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược chưa đồng bộ, còn khoảng cách so với thực tiễn.

Trong tiến trình cải cách mở cửa, ĐCS Trung Quốc từng bước xây dựng, hoàn thiện hệ thống quy định về công tác cán bộ chiến lược theo hướng chặt chẽ, có tính thể chế hóa cao. Tuy nhiên, do tính chất phức tạp và tốc độ biến đổi nhanh của thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội, quá trình thể chế hóa chưa theo kịp yêu cầu mới, dẫn đến sự thiếu đồng bộ giữa các quy định và giữa các cấp trong hệ thống chính trị. Một số quy định về tiêu chuẩn, quy trình lựa chọn, bổ nhiệm, đánh giá và giám sát cán bộ chiến lược còn mang tính khung, thiếu hướng dẫn cụ thể, khiến việc triển khai ở các địa phương có sự khác biệt đáng kể. Điều này tạo ra “khoảng trống thể chế”, làm suy giảm tính thống nhất của công tác cán bộ. Bên cạnh đó, tính đồng

bộ giữa các khâu trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược chưa được bảo đảm. Trong một số trường hợp, quy hoạch cán bộ, đánh giá cán bộ, bổ nhiệm và giám sát chưa được kết nối chặt chẽ thành một chu trình khép kín, dẫn đến tình trạng mỗi khâu vận hành theo những tiêu chí và logic riêng. Chẳng hạn, việc quy hoạch cán bộ có thể được thực hiện tương đối bài bản, nhưng khâu đánh giá lại thiếu công cụ định lượng và phụ thuộc nhiều vào nhận xét chủ quan; trong khi đó, khâu bổ nhiệm có thể chịu tác động của các yếu tố ngoài quy định. Sự thiếu liên thông này làm giảm hiệu lực tổng thể của hệ thống thể chế, khiến các quy định dù đầy đủ về mặt hình thức nhưng không phát huy được hiệu quả trong thực tiễn. Mặc dù hệ thống văn bản về liên quan đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được hoàn thiện, song việc tổ chức thực hiện ở một số cấp, địa phương chưa nghiêm, chưa thống nhất. Nguyên nhân không chỉ nằm ở năng lực tổ chức thực hiện, mà còn ở cơ chế giám sát, chế tài chưa đủ mạnh để bảo đảm tính tuân thủ. Trong thực tế, có những trường hợp quy trình được thực hiện đầy đủ về hình thức nhưng không bảo đảm thực chất, các bước như lấy ý kiến, thẩm định, đánh giá đôi khi mang tính thủ tục, chưa phản ánh đúng năng lực và phẩm chất của cán bộ. Điều này dẫn đến hiện tượng “hợp thức hóa quy trình”, làm suy giảm ý nghĩa của thể chế.

Bên cạnh đó, sự thiếu đồng bộ còn thể hiện ở mối quan hệ giữa thể chế Trung ương và thực tiễn địa phương. Trung Quốc là một quốc gia có quy mô lớn, sự phát triển không đồng đều giữa các vùng miền, do đó việc triển khai thống nhất các quy định còn gặp nhiều khó khăn. Trong khi Trung ương ban hành các quy định mang tính định hướng chung, thì các địa phương lại có xu hướng điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện cụ thể, dẫn đến sự khác biệt trong cách hiểu và áp dụng. Nếu thiếu cơ chế kiểm soát hiệu quả sẽ dẫn đến tình trạng “phân mảnh thể chế”, làm giảm tính thống nhất và kỷ luật của hệ thống. Hơn nữa, việc cập nhật, sửa đổi các quy định còn chưa kịp thời so với sự vận động của thực tiễn. Trong quá trình cải cách, nhiều vấn đề mới nảy sinh liên quan đến quản lý kinh tế, xã hội, hội nhập quốc tế, nhưng hệ thống quy định về công tác cán bộ chưa được điều chỉnh tương ứng hoặc điều chỉnh chậm, dẫn đến tình trạng “lệch pha” giữa yêu cầu thực tiễn và khuôn khổ thể chế.

Điều này không chỉ làm giảm hiệu quả của công tác cán bộ mà còn ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược trong việc thích ứng với bối cảnh mới.

Thứ hai, quy trình lựa chọn, bổ nhiệm, giám sát cán bộ chiến lược còn kẽ hở, thiếu minh bạch và dân chủ.

Mặc dù ĐCS Trung Quốc từng bước hoàn thiện hệ thống quy trình về lựa chọn, bổ nhiệm và giám sát cán bộ theo hướng quy phạm hóa, nhưng trong thực tiễn vận hành, các quy trình này còn những “khoảng trống” nhất định. Các khâu như tiến cử, giới thiệu nguồn, thẩm định và quyết định bổ nhiệm tuy được quy định tương đối rõ, song chưa được chuẩn hóa hoàn toàn về tiêu chí, phương thức thực hiện. Điều này tạo ra không gian cho sự linh hoạt mang tính chủ quan của các chủ thể có thẩm quyền, làm suy giảm tính chặt chẽ và nhất quán của toàn bộ quy trình. Hơn nữa, tính minh bạch trong tuyển chọn, đề bạt cán bộ chiến lược chưa được bảo đảm đầy đủ. Trong một số trường hợp, thông tin về tiêu chuẩn, quy trình, kết quả đánh giá và căn cứ bổ nhiệm cán bộ chưa được công khai đầy đủ và kịp thời, chủ yếu vẫn vận hành trong phạm vi nội bộ. Điều này làm hạn chế khả năng giám sát của tập thể và của các chủ thể liên quan, đồng thời tạo điều kiện cho các yếu tố phi chính thức như quan hệ cá nhân, sự ưu ái hoặc tác động của “lợi ích nhóm” có thể chi phối quá trình lựa chọn cán bộ. Khi thiếu minh bạch, tính chính danh và độ tin cậy của các quyết định bổ nhiệm cũng bị ảnh hưởng.

Bên cạnh đó, tính dân chủ trong quy trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược còn mang tính hình thức ở một số khâu. Mặc dù có các bước lấy ý kiến tập thể, thảo luận trong tổ chức đảng hoặc tham khảo ý kiến từ nhiều nguồn, nhưng thực tế vai trò quyết định thường còn tập trung vào một số ít cán bộ có thẩm quyền. Việc tham gia ý kiến của tập thể đôi khi chưa thực sự phản ánh đầy đủ quan điểm đa chiều, hoặc chưa có cơ chế bảo đảm để các ý kiến phản biện được xem xét nghiêm túc, từ đó làm giảm hiệu quả của nguyên tắc tập trung dân chủ, khiến quy trình dân chủ chưa đạt được tính thực chất. Hơn nữa, cơ chế giám sát trong quá trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ chưa thật sự chặt chẽ. Việc giám sát thường tập trung vào một số thời điểm hoặc khâu nhất định, trong khi thiếu cơ chế theo dõi xuyên suốt toàn bộ quá trình.

Các công cụ giám sát còn mang tính hành chính, chưa phát huy đầy đủ vai trò của giám sát độc lập hoặc giám sát xã hội. Do đó, việc phát hiện và xử lý các sai phạm trong quy trình cán bộ đôi khi chưa kịp thời.

Thứ ba, cơ chế kiểm soát quyền lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược chưa hiệu quả.

Trong mô hình tổ chức quyền lực của Trung Quốc, công tác cán bộ luôn gắn chặt với vai trò lãnh đạo tập trung của ĐCS, trong đó quyền quyết định về lựa chọn, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ chủ yếu tập trung vào các cơ quan lãnh đạo có thẩm quyền. Mặc dù nguyên tắc tập trung dân chủ được xác lập nhằm bảo đảm vừa có sự lãnh đạo thống nhất, vừa có sự giám sát nội bộ, nhưng trong thực tiễn, cơ chế kiểm soát quyền lực chưa tạo được sự cân bằng hiệu quả giữa “tập trung” và “kiểm soát”. Quyền lực trong công tác cán bộ ở một số trường hợp có xu hướng tập trung cao vào một số cá nhân hoặc nhóm lãnh đạo, trong khi các thiết chế kiểm soát chưa đủ mạnh để giám sát tương xứng, làm gia tăng nguy cơ lạm quyền hoặc sử dụng quyền lực thiếu chuẩn mực. Bên cạnh đó, hệ thống cơ quan kiểm tra kỷ luật và giám sát của Đảng tuy được tổ chức tương đối chặt chẽ từ Trung ương đến địa phương, nhưng trong một số trường hợp, các cơ quan này còn chịu sự chi phối nhất định của cấp ủy cùng cấp hoặc các chủ thể có thẩm quyền. Điều này có thể làm giảm tính khách quan và hiệu quả của hoạt động kiểm tra, giám sát, đặc biệt trong những vấn đề nhạy cảm liên quan đến bổ nhiệm, sử dụng cán bộ chiến lược. Hơn nữa, cơ chế kiểm soát quyền lực còn thiếu tính đa chiều và liên thông. Hoạt động kiểm soát chủ yếu dựa vào các thiết chế nội bộ trong hệ thống Đảng và Nhà nước, trong khi vai trò của các chủ thể giám sát xã hội, truyền thông hoặc các tổ chức độc lập chưa được phát huy đầy đủ. Sự thiếu vắng các kênh giám sát đa dạng làm cho việc kiểm soát quyền lực mang tính khép kín, khó phát hiện sớm các sai lệch trong quá trình thực thi quyền lực. Đồng thời, sự phối hợp giữa các cơ quan kiểm tra, giám sát ở các cấp chưa thật sự chặt chẽ, dẫn đến tình trạng chồng chéo hoặc bỏ sót trong kiểm soát. Trong một số trường hợp, việc kiểm soát vẫn dựa chủ yếu vào các biện pháp hành chính và kiểm tra sau, trong khi thiếu các cơ chế phòng ngừa từ sớm và kiểm soát trong quá trình thực thi. Cho nên, trong 5 năm (2017-2022), Ủy ban kiểm tra kỷ luật Trung ương và Ủy ban Giám

sát Nhà nước lập hồ sơ xem xét, điều tra 261 cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý [63, tr. 260]. Năm 2023, Ủy ban Kỷ luật Trung ương và Ủy ban Giám sát quốc gia điều tra 87 cán bộ chiến lược, xử lý kỷ luật đối với 49 cán bộ cấp tỉnh, và 3.144 cán bộ cấp cục [215, tr. 3]. Năm 2025, các cơ quan kiểm tra, giám sát kỷ luật của Trung Quốc xử lý kỷ luật đối với 69 cán bộ chiến lược từ cấp tỉnh, bộ trở lên [142]. Điều này cho thấy, cơ chế giám sát cán bộ chiến lược còn thiên về xử lý sau vi phạm, chưa phát huy hiệu quả vai trò phòng ngừa và cảnh báo sớm. Sự thiếu vắng các kênh giám sát độc lập, giám sát xã hội làm hạn chế khả năng phát hiện kịp thời sai phạm. Qua đó phản ánh yêu cầu cần hoàn thiện mô hình giám sát theo hướng đa chiều, nâng cao hiệu lực kiểm soát quyền lực. Ngoài ra, những hạn chế trong cơ chế kiểm soát quyền lực còn tạo điều kiện cho các hiện tượng tiêu cực như “chạy chức, chạy quyền”, bổ nhiệm theo quan hệ hoặc lợi ích nhóm phát sinh. Mặc dù Trung Quốc triển khai nhiều biện pháp mạnh nhằm siết chặt kỷ luật và tăng cường kiểm soát quyền lực, nhưng những vấn đề mang tính cấu trúc của cơ chế kiểm soát cần thời gian để khắc phục triệt để.

Thứ tư, còn tình trạng cục bộ, né nang thân hữu và chi phối bởi “lợi ích nhóm ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Ở một số cấp, địa phương, việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ không hoàn toàn dựa trên tiêu chuẩn và năng lực thực chất, mà còn chịu ảnh hưởng bởi các mối quan hệ quen biết, sự giới thiệu mang tính “bảo trợ” hoặc sự ưu ái đối với những cá nhân thuộc cùng nhóm lợi ích. Tình trạng này làm suy giảm tính khách quan, công bằng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Bên cạnh đó, tâm lý né nang, né tránh và chạm trong nội bộ tổ chức cũng là một yếu tố quan trọng. Trong một số trường hợp, các chủ thể có thẩm quyền không thực sự kiên quyết trong đánh giá, nhận xét hoặc xử lý cán bộ, đặc biệt khi liên quan đến những cá nhân có quan hệ mật thiết hoặc có vị trí, ảnh hưởng nhất định. Điều này làm cho các khâu như đánh giá, quy hoạch hay giám sát cán bộ chiến lược dễ bị “làm mềm”, không phản ánh đúng thực chất, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng lựa chọn cán bộ chiến lược. Đặc biệt, sự chi phối của “lợi ích nhóm” là biểu hiện tập trung và phức tạp hơn của các yếu tố cục bộ, thân hữu. Trong điều kiện quyền lực gắn liền với phân bổ nguồn lực kinh tế và cơ hội phát

triển, một số nhóm lợi ích có thể tìm cách tác động đến quá trình bổ nhiệm cán bộ chiến lược nhằm bảo vệ hoặc mở rộng lợi ích của mình. Khi đó, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược không còn là hoạt động tổ chức, nhân sự, mà bị lồng ghép với các tính toán lợi ích, làm méo mó tiêu chí lựa chọn, sử dụng cán bộ. Hệ quả là những người có năng lực nhưng không thuộc “mạng lưới” phù hợp có thể bị bỏ qua, trong khi một số cá nhân chưa đủ tiêu chuẩn vẫn được đề bạt. Những biểu hiện trên không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng từng cá nhân cán bộ, mà còn tác động tiêu cực đến cấu trúc, hiệu quả hoạt động của toàn bộ đội ngũ cán bộ chiến lược. Khi các tiêu chí khách quan bị thay thế hoặc bị làm suy yếu bởi các yếu tố chủ quan, đội ngũ cán bộ dễ rơi vào tình trạng thiếu đồng đều về năng lực, giảm sút về phẩm chất và thiếu động lực đổi mới. Đồng thời, hiện tượng này còn làm suy giảm niềm tin trong nội bộ tổ chức và trong xã hội đối với tính công bằng, minh bạch.

Thứ năm, cơ chế đãi ngộ và bảo đảm lợi ích vật chất đối với đội ngũ cán bộ chiến lược còn hạn chế, chưa phù hợp với yêu cầu thực tiễn

Cơ chế đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ chiến lược ở một số thời điểm chưa tương xứng với yêu cầu, trách nhiệm của vị trí công tác, ảnh hưởng đến động lực cống hiến, gia tăng nguy cơ phát sinh tiêu cực trong thực thi quyền lực. Trong bối cảnh Trung Quốc đẩy mạnh cải cách mở cửa, sự phân hóa lợi ích kinh tế, chênh lệch mức sống và áp lực cạnh tranh trong xã hội ngày càng gia tăng tác động mạnh mẽ đến nhận thức, tâm lý, động cơ của đội ngũ cán bộ chiến lược. Tuy nhiên, chính sách tiền lương, phụ cấp, phúc lợi và các điều kiện bảo đảm vật chất ở một số thời điểm chưa được điều chỉnh kịp thời, chưa phản ánh đầy đủ yêu cầu ngày càng cao của hoạt động lãnh đạo, quản lý trong điều kiện mới. Sự chênh lệch giữa trách nhiệm chính trị, quyền hạn được giao với lợi ích vật chất thực tế được hưởng không chỉ ảnh hưởng đến khả năng thu hút và giữ chân đội ngũ cán bộ có năng lực, mà còn làm suy giảm động lực phụng sự và tinh thần trách nhiệm của một bộ phận cán bộ. Bên cạnh đó, việc gắn quyền lực chính trị với các lợi ích vật chất và cơ hội phát triển cá nhân dễ làm nảy sinh các biểu hiện tiêu cực như tham nhũng, lợi ích nhóm, chạy chức, chạy quyền hoặc tư duy nhiệm kỳ. Đồng thời, sự thiếu đồng bộ trong cơ chế đánh giá, khuyến

khích và đả ngộ giữa các địa phương, lĩnh vực cũng thúc đẩy xu hướng chạy theo thành tích, ưu tiên mục tiêu ngắn hạn hoặc coi trọng tăng trưởng hình thức hơn hiệu quả phát triển bền vững. Điều này cho thấy cơ chế đả ngộ không chỉ là vấn đề bảo đảm lợi ích vật chất cho cán bộ chiến lược, mà còn có tác động trực tiếp đến chất lượng thực thi quyền lực, hiệu quả quản trị và tính liêm chính của bộ máy lãnh đạo.

3.2.2.2. Nguyên nhân hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, +những hạn chế đã nêu do một số nguyên nhân sau:

Một là, chậm đổi mới trong nhận thức và tư duy của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược so với yêu cầu thực tiễn cải cách mở cửa, dẫn đến việc định hướng và tổ chức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở một số giai đoạn chưa theo kịp những biến đổi nhanh chóng thời đại. Sự chậm đổi mới này trước hết thể hiện ở việc chưa kịp thời chuyển từ tư duy quản lý hành chính sang tư duy quản trị hiện đại, từ nhấn mạnh yếu tố chính trị sang coi trọng năng lực thực tiễn, trình độ chuyên môn và khả năng thích ứng với môi trường kinh tế thị trường. Bên cạnh đó, sự chậm đổi mới về nhận thức còn làm cho quá trình thể chế hóa diễn ra chưa đồng bộ và thiếu tính dự báo. Khi tư duy lý luận chưa theo kịp thực tiễn, các chủ trương, chính sách về công tác cán bộ thường mang tính phản ứng, điều chỉnh sau khi vấn đề phát sinh, thay vì chủ động định hướng từ sớm. Ngoài ra, sự chậm đổi mới trong tư duy còn hạn chế khả năng nhận diện và xử lý kịp thời những vấn đề mới nảy sinh như yêu cầu hội nhập quốc tế, quản trị nhà nước hiện đại, hay tác động của kinh tế thị trường đến hành vi, động cơ của cán bộ. Khi những yếu tố này chưa được nhận thức đầy đủ, các giải pháp đưa ra thường thiếu tính toàn diện và chiều sâu, dẫn đến hiệu quả chưa cao trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược

Hai là, sự ảnh hưởng, chi phối kéo dài của mô hình quản lý cán bộ truyền thống (tập trung, hành chính, cảm tính), khiến tiêu chuẩn, phương thức đánh giá và sử dụng cán bộ chiến lược còn nặng về hình thức, thiếu cơ sở khoa học và các chỉ số định lượng khách quan. Trong một thời gian dài, phương thức quản lý cán bộ chiến lược

của Trung Quốc chủ yếu dựa trên kinh nghiệm chủ quan, đánh giá định tính và sự xem xét từ cấp trên theo cơ chế “từ trên xuống”, khiến cho việc xác lập tiêu chuẩn cán bộ chưa thực sự rõ ràng, minh bạch và nhất quán, dẫn đến các tiêu chí đánh giá cán bộ còn mang tính hình thức, thiên về lý lịch, thâm niên, hoặc biểu hiện bề ngoài, trong khi chưa chú trọng đầy đủ đến năng lực thực tiễn, hiệu quả công việc và khả năng thích ứng với những yêu cầu mới của quá trình cải cách mở cửa và hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, phương thức đánh giá, sử dụng cán bộ thiếu các công cụ khoa học và hệ thống chỉ số định lượng khách quan cũng làm giảm độ chính xác, tính công bằng. Từ góc độ thể chế, sự chậm chuyển đổi từ mô hình quản lý hành chính truyền thống sang quản trị cán bộ hiện đại, dựa trên nguyên tắc minh bạch, trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực làm hạn chế hiệu quả tổng thể của việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, đồng thời làm giảm khả năng thích ứng của hệ thống chính trị trước những biến đổi nhanh chóng của bối cảnh trong nước và quốc tế.

Ba là, cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ chưa hoàn thiện và thiếu đồng bộ giữa các cấp tạo ra những “khoảng trống thể chế”, làm suy giảm tính minh bạch và thống nhất trong toàn bộ quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trên thực tế, mặc dù ĐCS Trung Quốc ban hành nhiều quy định nhằm siết chặt kỷ luật, tăng cường giám sát, phòng ngừa lạm quyền, song việc triển khai giữa các cấp, các địa phương và các cơ quan chức năng chưa thật sự đồng đều, dẫn đến tình trạng “trên chặt, dưới lỏng” hoặc thực hiện mang tính hình thức. Sự thiếu liên thông, phối hợp hiệu quả giữa các chủ thể có chức năng kiểm soát quyền lực như tổ chức đảng, cơ quan kiểm tra kỷ luật và cơ quan giám sát nhà nước khiến cho việc phát hiện, ngăn chặn và xử lý sai phạm trong công tác cán bộ chưa kịp thời và triệt để. Bên cạnh đó, một số quy định về kiểm soát quyền lực được ban hành nhưng còn thiếu tính cụ thể, chưa bao quát hết các khâu trong quy trình cán bộ, đặc biệt là những khâu dễ phát sinh tiêu cực như quy hoạch, đánh giá, bổ nhiệm và luân chuyển. Điều này tạo ra những “kẽ hở” để một bộ phận cán bộ có thể lợi dụng quyền hạn nhằm can thiệp, tác động không chính đáng vào công tác nhân sự, làm nảy sinh các hiện tượng như cục bộ địa phương, lợi ích nhóm hoặc “chạy chức, chạy quyền”. Hơn nữa, cơ chế giám

sát từ bên ngoài hệ thống, nhất là giám sát của xã hội và dư luận, chưa được phát huy đầy đủ, khiến tính công khai, minh bạch trong công tác cán bộ còn hạn chế.

Bốn là, quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế diễn ra với tốc độ nhanh, quy mô sâu rộng đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ chiến lược, trong khi năng lực, trình độ và hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa kịp thích ứng, nội dung và phương thức đào tạo còn nặng về lý luận chính trị truyền thống, chậm cập nhật các tri thức mới của kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế, dẫn đến khoảng cách giữa yêu cầu thực tiễn và năng lực thực tế của một bộ phận cán bộ chiến lược. Bên cạnh đó, việc mở cửa và hội nhập quốc tế sâu rộng khiến môi trường quản trị quốc gia trở nên phức tạp hơn, gắn với các chuẩn mực, luật chơi, cạnh tranh toàn cầu, đòi hỏi cán bộ chiến lược không chỉ có tầm nhìn trong nước, mà còn phải có năng lực tư duy toàn cầu, khả năng dự báo, thích ứng và xử lý các vấn đề xuyên quốc gia. Hơn nữa, hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược tuy có nhiều cải cách nhưng thiếu tính đồng bộ, chưa gắn chặt với nhu cầu vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh, đồng thời chưa hình thành được cơ chế đánh giá năng lực đầu ra thực chất, làm giảm hiệu quả lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ chiến lược.

3.2.3. Một số kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa

3.2.3.1. Kiên định nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, lấy tiêu chuẩn chính trị làm hàng đầu và kết hợp chặt chẽ “đức” với “tài”.

“Kiên trì sự lãnh đạo của Đảng trong mọi công tác” [62, tr. 36] là điều kiện tiên quyết bảo đảm tính định hướng, tính thống nhất và hiệu lực của trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc. Việc Đảng trực tiếp lãnh đạo công tác cán bộ giúp loại bỏ tình trạng phân tán quyền lực, hạn chế tác động của các nhóm lợi ích địa phương hay phe phái, đồng thời bảo đảm việc bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật cán bộ được tiến hành trên cơ sở tiêu chuẩn chính trị và năng lực thực tiễn, chứ không bị chi phối bởi yếu tố thân hữu hoặc lợi ích cá nhân. Trong suốt tiến trình cải cách, đổi mới từ năm 1978 đến năm 2025, ĐCS Trung Quốc luôn kiên trì nguyên tắc “Đảng quản lý cán bộ” [62, tr. 251] là nguyên tắc tổ chức cơ bản,

bất di bất dịch, bảo đảm cho quyền lãnh đạo tối cao của Đảng, duy trì định hướng chiến lược thống nhất trong công tác xây dựng đội ngũ lãnh đạo các cấp. Nguyên tắc này vừa khẳng định tính tất yếu của việc Đảng nắm quyền quản lý, bổ nhiệm, giám sát cán bộ, vừa là cơ sở bảo đảm cho tính chính danh, tính định hướng và sự ổn định của hệ thống chính trị Trung Quốc trong tương lai. Sau năm 1978, ĐCS Trung Quốc nhận thức sâu sắc bối cảnh trong nước và quốc tế có ảnh hưởng trực tiếp đến việc duy trì quyền lãnh đạo tuyệt đối của Đảng trong công tác cán bộ, là điều kiện tiên quyết để bảo đảm tính thống nhất giữa đổi mới kinh tế và ổn định chính trị. Do đó, Đảng trực tiếp ban hành hàng loạt các văn bản, chỉ thị, nghị quyết nhằm xác lập tiêu chuẩn, quy trình, phương thức lựa chọn, đánh giá, đào tạo và sử dụng cán bộ chiến lược theo hướng khoa học, minh bạch và có kiểm soát. Nhờ đó, cơ cấu tổ chức đội ngũ cán bộ chiến lược được kiện toàn theo mô hình tập trung, thống nhất từ trung ương đến địa phương, trong đó Ban Tổ chức Trung ương Đảng, Ủy ban Kiểm tra Kỷ luật Trung ương, Ban Tuyên truyền Trung ương và các ủy ban tổ chức cấp địa phương giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm tính chính trị, tính chuyên nghiệp, tính kỷ luật của công tác cán bộ. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn chú trọng khâu tuyển chọn, đào tạo, giám sát và quản lý cán bộ chiến lược. Từ sau Hội nghị toàn quốc về công tác tổ chức (năm 1984), cơ chế giám sát cán bộ từng bước được thiết lập với các nguyên tắc “toàn diện, khách quan, thường xuyên và công khai”. Các hình thức kiểm tra định kỳ, giám sát chuyên đề, kiểm toán trách nhiệm, đánh giá năng lực công tác được đưa vào khuôn khổ thể chế hóa, góp phần xây dựng một môi trường công vụ có kỷ cương và trách nhiệm cao. Gần đây, công tác quản lý, giám sát cán bộ được siết chặt thông qua việc kết hợp giữa kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước và cơ chế giám sát hai chiều. Một mặt, các tổ chức Đảng thực hiện kiểm tra, thanh tra thường xuyên đối với đội ngũ cán bộ, bảo đảm việc chấp hành nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, trách nhiệm chính trị, chuẩn mực đạo đức công vụ. Mặt khác, cơ chế “giám sát hai chiều” giữa tổ chức và cá nhân cán bộ cho phép phản hồi ngược từ cấp dưới lên cấp trên, từ quần chúng nhân dân tới cơ quan lãnh đạo, tạo nên mạng lưới giám sát đa tầng, khép kín và liên tục. Đây là bước tiến thể chế quan trọng, phản ánh xu hướng dân chủ hóa trong giám

sát nội bộ của Đảng, đồng thời góp phần củng cố tính minh bạch, công bằng và hiệu quả trong công tác cán bộ.

Trên cơ sở đó, ĐCS Trung Quốc từng bước hoàn thiện tiêu chuẩn cán bộ chiến lược theo hướng kết hợp chặt chẽ giữa “đức” và “tài”, trong đó “đức” là gốc, “tài” là điều kiện quan trọng để hoàn thành nhiệm vụ. “Đức” không chỉ dừng lại ở phẩm chất đạo đức cá nhân, mà còn bao hàm bản lĩnh chính trị, sự trung thành với Đảng, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân; “tài” thể hiện ở năng lực tư duy chiến lược, trình độ chuyên môn, khả năng tổ chức thực tiễn và hiệu quả công tác. Kinh nghiệm này cho thấy, việc đặt “đức” làm nền tảng giúp bảo đảm tính ổn định và độ tin cậy chính trị của đội ngũ cán bộ chiến lược, còn việc coi trọng “tài” giúp nâng cao năng lực thực thi và hiệu quả lãnh đạo trong bối cảnh phát triển nhanh và cạnh tranh gay gắt. Sự kết hợp giữa “đức” và “tài” không mang tính hình thức, mà được cụ thể hóa thành các tiêu chí đánh giá rõ ràng, gắn với kết quả thực tiễn và mức độ hoàn thành nhiệm vụ, góp phần khắc phục tình trạng đánh giá cảm tính hoặc thiên lệch, đồng thời tạo cơ sở để sàng lọc, lựa chọn đội ngũ cán bộ chiến lược vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, vừa có năng lực thích ứng với yêu cầu hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đây là kinh nghiệm mang tính nguyên lý, có giá trị định hướng lâu dài đối với mọi quốc gia trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

3.2.3.2. Thể chế hóa, chuẩn hóa, siết chặt quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược bằng cơ chế kiểm tra, giám sát và truy trách nhiệm.

Thể chế hóa, chuẩn hóa, siết chặt quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược bằng cơ chế kiểm tra, giám sát và truy trách nhiệm là một trong những kinh nghiệm có ý nghĩa quan trọng trong quá trình hiện đại hóa công tác cán bộ của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa. Thực tiễn, Trung Quốc từng bước thể chế hóa thông qua việc ban hành, hoàn thiện các quy định cụ thể về tiêu chuẩn chức danh, điều kiện bổ nhiệm, quy trình thủ tục và thẩm quyền của từng cấp, từng cơ quan trong công tác cán bộ. Các khâu như quy hoạch, đánh giá, đề xuất, thẩm định, quyết định bổ nhiệm đều được quy định rõ ràng, có trình tự, có tiêu chí và có cơ chế phản hồi, góp phần chuyển đổi từ phương thức “lựa chọn theo kinh nghiệm” sang “lựa chọn theo quy

trình và tiêu chuẩn”, qua đó nâng cao tính khách quan và nhất quán trong công tác cán bộ chiến lược. Hơn nữa, việc chuẩn hóa quy trình luôn gắn liền với việc thiết lập, vận hành cơ chế kiểm tra, giám sát nhiều tầng nấc. Các chủ thể như tổ chức đảng, cơ quan kiểm tra kỷ luật và cơ quan giám sát nhà nước được trao quyền, trách nhiệm cụ thể trong việc theo dõi, kiểm tra toàn bộ quy trình công tác cán bộ. Hoạt động giám sát không chỉ diễn ra ở khâu cuối cùng mà được triển khai xuyên suốt, từ khâu phát hiện nguồn, quy hoạch đến bổ nhiệm và sử dụng cán bộ. Điều này giúp phát hiện sớm các dấu hiệu sai lệch, ngăn chặn kịp thời các hành vi vi phạm. Bên cạnh đó, ĐCS Trung Quốc còn coi trọng việc gắn cơ chế kiểm soát với truy cứu trách nhiệm. Trách nhiệm của tập thể và cá nhân, đặc biệt là người đứng đầu, trong công tác cán bộ được quy định rõ ràng, cụ thể, có thể truy vết. Khi xảy ra sai phạm trong tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ, không chỉ người được bổ nhiệm sai bị xử lý, mà cả những cá nhân, tổ chức có liên quan đến quá trình đề xuất, thẩm định, quyết định cũng phải chịu trách nhiệm. Nhờ đó, các chủ thể tham gia vào quy trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược phải tuân thủ nghiêm túc quy định, góp phần nâng cao tính liêm chính và kỷ luật trong công tác tổ chức cán bộ. Ngoài ra, việc siết chặt kỷ luật còn gắn với yêu cầu công khai, minh bạch ở mức độ phù hợp, từng bước mở rộng các hình thức lấy ý kiến, phản hồi và giám sát từ nhiều kênh khác nhau, góp phần tạo điều kiện để nâng cao tính khách quan và độ tin cậy của các quyết định nhân sự.

Như vậy, việc xây dựng quy trình chặt chẽ, gắn với cơ chế giám sát hiệu quả và truy trách nhiệm rõ ràng không chỉ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược, mà còn góp phần củng cố kỷ luật tổ chức, tăng cường niềm tin vào tính công bằng, minh bạch của công tác cán bộ. Đây là kinh nghiệm có giá trị tham khảo quan trọng với các nước đang trong quá trình hoàn thiện thể chế và hiện đại hóa nền quản trị quốc gia.

3.2.3.3. Coi trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược theo hướng khoa học, phù hợp với mục tiêu phát triển quốc gia.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược theo hướng khoa học, phù hợp với mục tiêu phát triển quốc gia là kinh nghiệm có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng

cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc. Trong bối cảnh cải cách mở cửa năng lực của đội ngũ cán bộ không chỉ dựa vào kinh nghiệm tích lũy, mà phải được hình thành thông qua một hệ thống đào tạo, bồi dưỡng có định hướng chiến lược được tổ chức khoa học, gắn chặt với yêu cầu phát triển của đất nước trong từng giai đoạn. Trước hết, tính “khoa học” trong đào tạo, bồi dưỡng được thể hiện ở việc Trung Quốc từng bước xây dựng nội dung chương trình đào tạo theo hướng toàn diện, cân đối giữa lý luận chính trị và tri thức hiện đại. Bên cạnh việc giữ vững nền tảng tư tưởng, các chương trình đào tạo chú trọng đến các lĩnh vực then chốt như kinh tế thị trường, quản trị công, pháp luật, khoa học - công nghệ, quản lý xã hội và hội nhập quốc tế. Điều này phản ánh sự chuyển biến trong nhận thức về năng lực cán bộ chiến lược không chỉ là sự trung thành về chính trị, mà còn phải có khả năng hoạch định chính sách, điều hành và thích ứng với những biến đổi nhanh chóng của thời đại. Bên cạnh đó, việc đào tạo được thiết kế theo hướng gắn chặt với mục tiêu phát triển quốc gia và yêu cầu cụ thể của từng giai đoạn. Trong mỗi thời kỳ, căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, ĐCS Trung Quốc xác định rõ những năng lực cốt lõi mà đội ngũ cán bộ chiến lược cần có, từ đó điều chỉnh nội dung, phương thức và đối tượng đào tạo cho phù hợp. Chẳng hạn, trong giai đoạn hiện đại hóa quốc gia, trọng tâm đào tạo hướng vào năng lực quản lý kinh tế và phát triển công nghệ; còn trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, yêu cầu về hiểu biết pháp luật quốc tế, kỹ năng đàm phán và năng lực quản trị toàn cầu được đặt ra rõ nét hơn. Cách tiếp cận này giúp bảo đảm tính định hướng và tính thực tiễn của công tác đào tạo, tránh tình trạng dàn trải, hình thức hoặc không sát nhu cầu. Hơn nữa, phương thức đào tạo, bồi dưỡng được đổi mới theo hướng đa dạng, linh hoạt và gắn với thực tiễn, có sự kết hợp giữa đào tạo tập trung tại các trường Đảng, học viện hành chính với bồi dưỡng tại chỗ và đào tạo thông qua thực tiễn công tác. Việc luân chuyển, giao nhiệm vụ khó, thử thách trong môi trường thực tế là một hình thức đào tạo quan trọng giúp cán bộ tích lũy kinh nghiệm, nâng cao năng lực xử lý tình huống và tư duy chiến lược. Đồng thời, việc ứng dụng các phương pháp đào tạo hiện đại như phân tích tình huống, học tập kinh nghiệm quốc tế, cũng góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng cán bộ. Ngoài ra,

ĐCS Trung Quốc còn quan tâm việc gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược với tiêu chuẩn chức danh và cơ chế đánh giá năng lực đầu ra. Điều này có nghĩa là việc tham gia các chương trình đào tạo không chỉ mang tính hình thức, mà trở thành một tiêu chí quan trọng trong đánh giá, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ chiến lược. Đồng thời, hiệu quả đào tạo được kiểm chứng thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ trong thực tiễn, qua đó tạo ra sự liên thông giữa “đào tạo - sử dụng - đánh giá”. Kinh nghiệm này giúp khắc phục tình trạng đào tạo không gắn với sử dụng, đồng thời nâng cao trách nhiệm của cả cơ sở đào tạo và bản thân cán bộ.

Như vậy, coi trọng đào tạo, bồi dưỡng theo hướng khoa học và phù hợp với mục tiêu phát triển quốc gia góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, giúp đội ngũ này có khả năng thích ứng nhanh với những biến đổi của thời đại. Đây là kinh nghiệm có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc, cho thấy công tác cán bộ chỉ thực sự hiệu quả khi được đặt trong mối liên hệ hữu cơ với chiến lược phát triển quốc gia và được hỗ trợ bởi một hệ thống đào tạo hiện đại, linh hoạt, có định hướng rõ ràng.

3.2.3.4. Tăng cường luân chuyển, rèn luyện và xây dựng nguồn cán bộ kế cận, đặc biệt là cán bộ trẻ có tri thức, chuyên môn.

Đây là kinh nghiệm mang tính chiến lược trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, phản ánh sự chuyển biến từ tư duy quản lý cán bộ theo hướng hành chính sang tư duy phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo theo hướng hiện đại, dài hạn và có tính hệ thống. Kinh nghiệm này xuất phát từ nhận thức chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược không chỉ được quyết định bởi đào tạo lý luận, mà còn phụ thuộc vào quá trình rèn luyện trong thực tiễn, cũng như vào khả năng bảo đảm tính kế thừa, liên tục của hệ thống lãnh đạo. Trước hết, cơ chế luân chuyển cán bộ được Trung Quốc triển khai như một công cụ quan trọng nhằm khắc phục tính cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ, đồng thời tạo điều kiện để cán bộ tích lũy kinh nghiệm thực tiễn một cách toàn diện. Việc điều động cán bộ giữa các cấp, các địa phương và các lĩnh vực công tác khác nhau không chỉ giúp mở rộng tầm nhìn chiến lược mà còn nâng cao năng lực thích ứng với những môi trường đa dạng,

phức tạp. Trong bối cảnh phát triển không đồng đều giữa các vùng, việc luân chuyển cán bộ từ Trung ương về địa phương hoặc từ khu vực phát triển đến khu vực khó khăn còn có ý nghĩa quan trọng trong việc đào tạo cán bộ thông qua thực tiễn, đồng thời góp phần điều hòa nguồn lực lãnh đạo giữa các vùng, miền. Việc rèn luyện cán bộ trong thực tiễn còn được xem là một phương thức đào tạo có tính quyết định đối với việc hình thành năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ chiến lược. Trung Quốc chú trọng giao cho cán bộ những nhiệm vụ khó, những vị trí công tác có tính chất phức tạp, nhạy cảm, qua đó buộc họ phải vận dụng tổng hợp kiến thức, kỹ năng và bản lĩnh chính trị để giải quyết vấn đề. Quá trình này không chỉ giúp nâng cao năng lực xử lý tình huống, năng lực ra quyết định, mà còn là cơ sở quan trọng để kiểm nghiệm, đánh giá khách quan phẩm chất và năng lực của cán bộ. Đây là cơ chế “sàng lọc qua thực tiễn”, góp phần hạn chế tình trạng đánh giá cán bộ mang tính hình thức hoặc dựa trên hồ sơ, lý lịch. Bên cạnh đó, việc xây dựng nguồn cán bộ kế cận được thực hiện cách chủ động, có quy hoạch và gắn với tầm nhìn dài hạn. Trung Quốc thiết lập cơ chế phát hiện sớm, lựa chọn và bồi dưỡng những cán bộ có triển vọng, đặc biệt là đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ học vấn cao, có năng lực chuyên môn và tư duy đổi mới. Công tác quy hoạch cán bộ không chỉ dừng lại ở việc lập danh sách mà còn gắn với lộ trình đào tạo, luân chuyển và sử dụng cụ thể, qua đó bảo đảm tính liên thông giữa các khâu trong công tác cán bộ. Điều này giúp khắc phục tình trạng bị động trong chuẩn bị nhân sự, đồng thời nâng cao tính chủ động và tính chiến lược trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Đặc biệt, phương châm “bốn hóa (cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên môn hóa) được triển khai nhất quán, thể hiện rõ định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược trong điều kiện mới. Việc coi trọng cán bộ trẻ không chỉ nhằm bảo đảm tính kế thừa, mà còn nhằm tận dụng lợi thế về tri thức, khả năng tiếp cận nhanh với khoa học - công nghệ và tư duy quản trị hiện đại. Tuy nhiên, quá trình này luôn được đặt trong khuôn khổ kiểm soát chặt chẽ, gắn với yêu cầu rèn luyện qua thực tiễn, đánh giá nghiêm túc, nhằm bảo đảm rằng việc “trẻ hóa” không đồng nghĩa

với “thiếu kinh nghiệm”, mà ngược lại, tạo ra một đội ngũ cán bộ vừa có tri thức, vừa có bản lĩnh và năng lực thực tiễn.

Như vậy, tăng cường luân chuyển, rèn luyện và xây dựng nguồn cán bộ kế cận phản ánh cách tiếp cận toàn diện, kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng, giữa trước mắt và lâu dài trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Điều này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược hiện tại, mà còn bảo đảm tính kế thừa và phát triển bền vững của hệ thống lãnh đạo.

3.2.3.5. Tăng cường kiểm soát quyền lực gắn với kỷ luật, giám sát và phòng, chống tham nhũng.

Tăng cường kiểm soát quyền lực gắn với kỷ luật, giám sát và phòng, chống tham nhũng phản ánh cách tiếp cận toàn diện, đồng bộ và thể chế hóa của ĐCS Trung Quốc trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trước hết, kiểm soát quyền lực được xác định là trực trung tâm, xuyên suốt với yêu cầu “nhốt quyền lực vào trong lồng thể chế”. Điều này được cụ thể hóa bằng việc hoàn thiện hệ thống quy định về thẩm quyền, trách nhiệm, quy trình trong lựa chọn, bổ nhiệm, đánh giá và sử dụng cán bộ, qua đó hạn chế tình trạng lạm quyền, tùy tiện trong thực thi quyền lực. Gắn liền với kiểm soát quyền lực là việc tăng cường kỷ luật Đảng và kỷ luật hành chính. ĐCS Trung Quốc thiết lập một hệ thống kỷ luật nghiêm minh, trong đó mọi hành vi vi phạm trong công tác cán bộ đều có thể bị truy cứu trách nhiệm, không phân biệt chức vụ, vị trí hay nghỉ hưu. Việc ban hành các quy định về truy trách nhiệm, chất vấn trách nhiệm và xử lý cán bộ vi phạm tạo ra cơ chế răn đe mạnh mẽ, góp phần nâng cao ý thức tuân thủ của đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược. Đồng thời, cơ chế giám sát được mở rộng và tích hợp theo hướng tập trung, thống nhất chặt chẽ và đa tầng. Việc thành lập Ủy ban Giám sát Nhà nước và hợp nhất với hệ thống kiểm tra kỷ luật của Đảng tạo ra một cơ chế giám sát quyền lực xuyên suốt, bao phủ cả khu vực Đảng và bộ máy nhà nước. Các công cụ giám sát được đa dạng hóa, từ kiểm tra định kỳ, giám sát chuyên đề đến ứng dụng công nghệ, dữ liệu trong theo dõi, đánh giá cán bộ, qua đó nâng cao khả năng phát hiện sớm các dấu hiệu vi phạm. Đặc biệt, phòng, chống tham nhũng được xác định là khâu đột phá trong kiểm soát quyền lực.

Trung Quốc triển khai đồng thời các biện pháp “không muốn tham nhũng, không dám tham nhũng, không thể tham nhũng”, kết hợp giữa trừng trị nghiêm khắc với hoàn thiện thể chế và giáo dục, rèn luyện đạo đức cán bộ. Việc xử lý hàng loạt cán bộ chiến lược vi phạm trong thời gian qua không chỉ thể hiện quyết tâm chính trị mạnh mẽ, mà còn góp phần củng cố niềm tin và nâng cao hiệu lực của hệ thống kiểm soát quyền lực. Như vậy, kiểm soát hiệu quả quyền lực trong công tác cán bộ chiến lược cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa hoàn thiện thể chế, siết chặt kỷ luật, tăng cường giám sát và đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng. Đồng thời, phải chuyển từ quản lý mang tính hành chính sang quản trị dựa trên quy tắc, dữ liệu và kiểm soát quyền lực thực chất, qua đó bảo đảm quyền lực được vận hành đúng mục tiêu, minh bạch và hiệu quả

Tiểu kết chương 3

Trước năm 1978, đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc chịu tổn thất nghiêm trọng do những biến động chính trị kéo dài trong thời kỳ “Cách mạng văn hóa”. Trước bối cảnh đó, ĐCS Trung Quốc tiến hành cải cách công tác cán bộ, trong đó xây dựng cán bộ chiến lược được xác định là nhiệm vụ trọng tâm. Trên cơ sở đó, ĐCS Trung Quốc từng bước xây dựng, hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá, cơ chế, chính sách về tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá cán bộ chiến lược. Gần 50 năm thực hiện cải cách mở cửa, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc đạt những kết quả quan trọng: lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của ĐCS Trung Quốc được hình thành, bổ sung và hoàn thiện; cơ chế, chính sách được hoàn thiện theo hướng đồng bộ chuẩn hóa và thể chế hóa; chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược được nâng cao, cơ cấu đội ngũ được điều chỉnh theo hướng hợp lý, cân đối và đồng bộ; cơ chế kiểm soát quyền lực, kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ chiến lược được thiết lập chặt chẽ. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc còn một số hạn chế: việc thể chế hóa và thực thi các quy định chưa đồng bộ, còn khoảng cách so với thực tiễn; quy trình lựa chọn, bổ nhiệm, giám sát cán bộ chiến lược còn kẽ hở, thiếu minh bạch và dân chủ; cơ chế kiểm soát quyền lực chưa hiệu quả; còn tình trạng cục bộ, nể nang thân hữu và chi phối bởi “lợi ích nhóm ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược. Song, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa để lại nhiều kinh nghiệm: Kiên định nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, lấy tiêu chuẩn chính trị làm hàng đầu và kết hợp chặt chẽ “đức” với “tài”; thể chế hóa, chuẩn hóa, siết chặt quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược bằng cơ chế kiểm tra, giám sát và truy trách nhiệm; tăng cường luân chuyển, rèn luyện và xây dựng nguồn cán bộ kế cận, đặc biệt là cán bộ trẻ có tri thức, chuyên môn; tăng cường kiểm soát quyền lực gắn với kỷ luật, giám sát và phòng, chống tham nhũng. Những kinh nghiệm này vừa có ý nghĩa đối với tiến trình phát triển của Trung Quốc, vừa cung cấp giá trị tham khảo cho Việt Nam trong xây dựng cán bộ chiến lược hiện nay

Chương 4

GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC HIỆN NAY

4.1. Bối cảnh và yêu cầu đặt ra đối với xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay

4.1.1. Bối cảnh quốc tế và trong nước

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là một trong những nhiệm vụ trung tâm của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ở Việt Nam. Đây không chỉ là yêu cầu nội sinh nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, mà còn chịu tác động sâu rộng từ những biến động của tình hình quốc tế và trong nước, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng và cạnh tranh chiến lược giữa các cường quốc. Bối cảnh này vừa tạo ra cơ hội để nâng cao năng lực, tầm nhìn chiến lược của đội ngũ cán bộ, vừa đặt ra những thách thức chưa từng có đối với năng lực lãnh đạo, quản trị và điều hành của hệ thống chính trị.

Hiện nay, “thế giới đang trải qua *những thay đổi mang tính thời đại*, tạo ra nhiều thuận lợi, thời cơ và khó khăn, thách thức lớn đan xen” [26, tr. 80]; cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn gia tăng; các thách thức an ninh phi truyền thống, nhất là biến đổi khí hậu và dịch bệnh ngày càng nghiêm trọng, điều này đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực hoạch định và điều hành chính sách của mỗi quốc gia. Việt Nam thuộc nhóm các quốc gia đang phát triển, có độ mở kinh tế lớn và hội nhập sâu vào các thể chế kinh tế chính trị quốc tế, bối cảnh này đòi hỏi đội ngũ cán bộ chiến lược không chỉ nắm vững đường lối, chủ trương trong nước mà còn phải có khả năng phân tích, đánh giá và thích ứng linh hoạt với những biến động quốc tế nhanh chóng, đa chiều và khó lường. Hơn nữa, hội nhập quốc tế sâu rộng về kinh tế, chính trị, văn hóa và khoa học - công nghệ đang tạo ra những điều kiện thuận lợi quan trọng cho Việt Nam trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược. Thông qua các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, các cơ chế hợp tác đa phương và song phương, Việt Nam có cơ hội tiếp cận tri thức quản trị hiện đại, kinh nghiệm phát triển

của nhiều quốc gia, cũng như các chuẩn mực quốc tế về quản trị công, minh bạch hóa và trách nhiệm giải trình. Đồng thời, quá trình giao lưu, hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giúp mở rộng tầm nhìn, nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ chiến lược. Các chương trình hợp tác với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu quốc tế góp phần từng bước hình thành tư duy quản trị hiện đại, phương pháp tiếp cận liên ngành và năng lực phân tích chính sách dựa trên bằng chứng, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý của đất nước.

Tuy nhiên, bên cạnh những thuận lợi, bối cảnh quốc tế cũng đặt ra nhiều thách thức đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam. *Một là*, áp lực cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn, làm gia tăng tính phức tạp trong việc lựa chọn đối sách đối ngoại, đòi hỏi cán bộ chiến lược phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, tư duy độc lập, khả năng phân tích đa chiều và năng lực cân bằng lợi ích quốc gia trong các quan hệ đan xen. *Hai là*, sự phát triển nhanh chóng của khoa học - công nghệ, đặc biệt là chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo và kinh tế số, làm thay đổi phương thức quản trị truyền thống, buộc cán bộ chiến lược phải liên tục cập nhật kiến thức mới, đồng thời thích ứng với phương thức điều hành dựa trên dữ liệu và công nghệ. *Ba là*, các vấn đề an ninh phi truyền thống như biến đổi khí hậu, dịch bệnh, an ninh năng lượng, an ninh mạng... có tác động trực tiếp đến ổn định và phát triển đất nước, đòi hỏi đội ngũ cán bộ chiến lược phải có tầm nhìn dài hạn, khả năng dự báo và năng lực điều phối chính sách liên ngành, liên vùng và liên lĩnh vực. Những thách thức này không chỉ gia tăng yêu cầu đối với chất lượng cán bộ chiến lược, mà còn đặt ra yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đánh giá cán bộ trong bối cảnh mới.

Ở trong nước, qua 40 năm đổi mới, Việt Nam đạt “những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử” [24, tr. 103] trên tất cả các lĩnh vực kinh tế, chính trị, quốc phòng, an ninh, đối ngoại..., góp phần tạo ra thế mới, lực mới cho cách mạng Việt Nam, nâng tầm trí tuệ, bản lĩnh chính trị của Đảng, đưa dân tộc Việt Nam lên tầm thời đại. Sau 40 năm đổi mới toàn diện, quy mô nền kinh tế không ngừng mở rộng. Tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2021-2025 đạt bình quân khoảng 6,2%/năm, thuộc nhóm nước tăng trưởng cao của khu vực và thế giới, đặc biệt tăng trưởng kinh tế năm 2025 đạt 8,02%.

Quy mô GDP năm 2025 đạt trên 514 tỉ USD, gấp 1,48 lần so với năm 2020, xếp thứ 32 trên thế giới, GDP bình quân đầu người đạt 5.026 USD [26, tr. 47]. Cơ cấu nền kinh tế được chuyển dịch theo hướng hiện đại, bền vững, giảm tỷ trọng nông nghiệp, tăng tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ. Từ một nước bị bao vây, cấm vận, đến nay Việt Nam đã thiết lập quan hệ ngoại giao với 193 nước, trong đó quan hệ đối tác chiến lược toàn diện với 14 nước, đối tác chiến lược với 14 nước, đối tác toàn diện với 14 nước [26, tr. 318], có quan hệ thương mại với 230 thị trường (quốc gia và vùng lãnh thổ) trên thế giới với tổng kim ngạch xuất, nhập khẩu năm 2024 đạt gần 800 tỷ USD, trong đó xuất siêu đạt khoảng 23 tỷ USD, Việt Nam trở thành đối tác thương mại thuộc nhóm 20 nền kinh tế hàng đầu [234]. Đặc biệt, Việt Nam thu hút hơn 520 tỷ USD vốn FDI đăng ký, trong đó, có hơn 36.000 dự án đang hoạt động, với tổng số vốn khoảng 450 tỷ USD (đã giải ngân hơn 250 tỷ USD). Theo Hội nghị Liên hiệp quốc về thương mại và phát triển (UNCTAD), Việt Nam đứng thứ 3 trong khu vực ASEAN và trong nhóm 15 nước đang phát triển thu hút nguồn vốn FDI lớn nhất thế giới [3, tr. 3]. Những thành tựu đạt được trong lĩnh vực kinh tế góp phần tăng cường điều kiện phúc lợi xã hội, cải thiện đời sống nhân dân, nâng cao chất lượng bảo đảm an sinh xã hội. Theo đó, tỷ lệ hộ nghèo của Việt Nam giảm từ 58% theo chuẩn cũ năm 1993 xuống còn khoảng 1,93% theo chuẩn nghèo đa chiều năm 2024 [234].

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được sau 40 năm đổi mới, đất nước phải đối diện với nhiều khó khăn, thách thức trong kỷ nguyên mới như: Phương thức lãnh đạo của Đảng còn nhiều hạn chế; một số chủ trương, chính sách chưa được thể chế hóa đầy đủ, kịp thời hoặc đã thể chế nhưng thiếu tính khả thi; việc xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN còn nhiều phát cập; hệ thống pháp luật còn nhiều quy định mâu thuẫn, chồng chéo, chưa theo kịp với sự phát triển kinh tế - xã hội, chậm được sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế; một số cơ chế, chính sách, pháp luật chưa tạo điều kiện thuận lợi để thúc đẩy đổi mới sáng tạo, chưa tạo động lực để thu hút nhân tài trong nước và ngoài nước; công tác sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả còn nhiều bất cập; một bộ phận cán bộ chiến lược chưa theo kịp yêu cầu phát triển mới, còn

hạn chế về tầm nhìn chiến lược, năng lực dự báo và khả năng thích ứng với thay đổi; tư duy quản lý ở một số lĩnh vực còn biểu hiện của tính kinh nghiệm, ngắn hạn, chưa đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại dựa trên dữ liệu và bằng chứng. Bên cạnh đó, sự chênh lệch về chất lượng nguồn nhân lực giữa các vùng, miền; tình trạng thiếu hụt cán bộ chiến lược có trình độ cao trong một số lĩnh vực then chốt, cũng như những vấn đề liên quan đến công tác quy hoạch, đào tạo, luân chuyển và sử dụng cán bộ còn nhiều hạn chế được khắc phục.

Hiện nay, Việt Nam đang bước vào kỷ nguyên mới với yêu cầu xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XCN gắn với tăng cường kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Trong bối cảnh đó, công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực được triển khai quyết liệt theo tinh thần “không có vùng cấm, không có ngoại lệ”, thể hiện rõ quyết tâm chính trị trong việc làm trong sạch đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chiến lược. Trong 10 năm (2012-2022), Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã xử lý kỷ luật đối với 190 cán bộ diện Trung ương quản lý, trong đó có 4 Ủy viên Bộ Chính trị, nguyên Ủy viên Bộ Chính trị; 36 Ủy viên Trung ương, hơn 50 sĩ quan cán tướng trong lực lượng vũ trang [67, tr. 26-27]. Song song với đó, công tác thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong quản lý tài chính công, đầu tư công và tài sản công cũng được đẩy mạnh, góp phần siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong quản trị quốc gia. Những chuyển biến này không chỉ phản ánh quyết tâm chính trị trong làm trong sạch bộ máy, mà còn đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Theo đó, tiêu chuẩn cán bộ không còn dừng lại ở năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý, mà ngày càng nhấn mạnh đến phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, tính liêm chính và trách nhiệm giải trình trong thực thi quyền lực. Việc xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm không chỉ góp phần củng cố niềm tin xã hội, mà còn tạo ra áp lực khách quan thúc đẩy minh bạch hóa và chuẩn mực hóa công tác cán bộ. Đồng thời đặt ra yêu cầu phải chuẩn hóa quy trình lựa chọn, đào tạo, bố trí và sử dụng cán bộ chiến lược gắn với cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả và phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực nhằm phòng ngừa rủi ro từ gốc, hạn chế sự tha hóa quyền lực, bảo đảm việc thực thi quyền lực luôn được đặt trong khuôn khổ thể

chế chặt chẽ. Trên cơ sở đó, xây dựng đội ngũ cán bộ cán bộ cần được thiết kế theo hướng công khai, minh bạch, dựa trên tiêu chí năng lực thực chất, cơ chế cạnh tranh lành mạnh, đồng thời tăng cường các thiết chế giám sát, kiểm tra và ràng buộc trách nhiệm giải trình. Đặc biệt, việc gắn kết chặt chẽ giữa xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, mà còn tạo cơ sở thể chế cho quản trị quốc gia hiện đại. Đây là điều kiện quan trọng để bảo đảm tính liêm chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, đồng thời củng cố niềm tin của xã hội, hướng tới mục tiêu phát triển bền vững trong bối cảnh mới.

Nhìn chung, bối cảnh quốc tế và trong nước có ảnh hưởng lớn đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam, vừa tạo ra những thuận lợi mới, vừa đặt ra những khó khăn, thách thức đan xen. *Về thuận lợi*, toàn cầu hòa và hội nhập quốc tế sâu rộng tạo điều kiện tiếp cận tri thức, kinh nghiệm và chuẩn mực quản trị hiện đại, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược. Sự ổn định chính trị - xã hội, cùng với sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của Đảng, tạo nền tảng quan trọng cho việc triển khai các chiến lược dài hạn về phát triển nguồn nhân lực cán bộ chiến lược. *Về khó khăn, thách thức*, chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược chưa đồng đều, còn khoảng cách giữa yêu cầu và năng lực thực tiễn. Sự thay đổi nhanh chóng của bối cảnh quốc tế, đặc biệt là sự tác động của công nghệ và chuyển đổi số, trong khi hệ thống đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cần thời gian để thích ứng và đổi mới. Những hạn chế trong công tác quy hoạch, đào tạo, luân chuyển và đánh giá cán bộ, nếu không được khắc phục kịp thời sẽ ảnh hưởng đến chất lượng đầu ra của đội ngũ cán bộ chiến lược. Áp lực về kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, đòi hỏi phải vừa bảo đảm tính nghiêm minh, vừa tạo môi trường khuyến khích, phát hiện và sử dụng được những cán bộ có năng lực thực chất. Hiện nay, bối cảnh quốc tế và trong nước vừa mở ra những cơ hội quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam, vừa đặt ra những yêu cầu, thách thức mới mang tính toàn diện, lâu dài và phức tạp. Điều này đòi hỏi việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược phải được đặt trong một tầm nhìn chiến lược tổng thể, gắn kết chặt

chẽ giữa phát triển nguồn nhân lực với yêu cầu phát triển đất nước trong điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng và chuyển đổi mô hình tăng trưởng, đồng thời không ngừng đổi mới tư duy, phương thức, công cụ trong toàn bộ quá trình từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến sử dụng và đánh giá cán bộ, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của đất nước trong giai đoạn mới.

4.1.2. Thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với xây dựng cán bộ chiến lược của Việt Nam trong kỷ nguyên mới

4.1.2.1. Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay

Trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước, đội ngũ cán bộ giữ vai trò đặc biệt quan trọng “là cái gốc của mọi công việc” [38tr. 309]; “muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” [38, tr. 280]. Đặc biệt, cán bộ chiến lược là tầng lớp “tinh hoa”, hội tụ đầy đủ phẩm chất chính trị vững vàng, trung thành tuyệt đối với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với CNXH. Họ còn là những người có tư duy đổi mới, có năng lực hoạch định đường lối, chính sách, tổ chức, lãnh đạo thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chiến lược của đất nước. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là nhiệm vụ “then chốt” trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, có ý nghĩa sống còn đối với sự nghiệp cách mạng Việt Nam. Để xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược khoa học, hiệu quả cần triển khai đồng bộ các giải pháp từ hoàn thiện cơ chế, chính sách, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đến đổi mới phương thức tuyển chọn, đánh giá và sử dụng cán bộ. Trên thực tế, Đảng và Nhà nước Việt Nam nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược và coi đây là nhiệm vụ trọng tâm, là “khâu then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng. Nhận thức đó được thể hiện xuyên suốt trong đường lối, chủ trương của Đảng qua nhiều thời kỳ, với mục tiêu tạo ra bước đột phá về chất lượng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế. Trong những năm qua, nhiều chủ trương, chính sách lớn được ban hành nhằm đổi mới căn bản toàn diện công tác cán bộ, trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến đội ngũ cán bộ chiến lược.

Các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Trung ương về tiêu chuẩn cán bộ, về quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá cán bộ là cơ sở pháp lý, định hướng cho công tác tuyển chọn, bố trí và sử dụng cán bộ chiến lược minh bạch, hiệu quả. Nhờ vậy, công tác cán bộ nói chung và việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược nói riêng đạt được những kết quả quan trọng:

Một là, cơ chế, chính sách về xây dựng cán bộ chiến lược được bổ sung, sửa đổi, hoàn thiện phù hợp với thực tiễn đất nước trong giai đoạn mới.

Cơ chế, chính sách là nền tảng then chốt chi phối toàn bộ quá trình tuyển chọn, đào tạo, bố trí và sử dụng cán bộ trong hệ thống chính trị. Trong tiến trình đổi mới toàn diện và hội nhập quốc tế sâu rộng, ĐCS Việt Nam đặc biệt nhấn mạnh yêu cầu đổi mới mạnh mẽ, hoàn thiện đồng bộ thể chế công tác cán bộ, vừa bảo đảm tính Đảng, tính nguyên tắc, vừa đáp ứng yêu cầu linh hoạt, hiện đại hóa công tác quản trị nhân sự. Để thực hiện mục tiêu này, Đại hội XIII của Đảng đề ra nhiệm vụ: “Tiếp tục hoàn thiện thể chế về công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị, nhất là công tác tổ chức, cán bộ” [25, tr. 257]. Trên cơ sở đó, nhiều quy định, chỉ thị, hướng dẫn mới về công tác cán bộ được ban hành, góp phần hình thành hệ thống chính sách cán bộ đồng bộ, từng bước khắc phục tình trạng lỏng lẻo, thiếu minh bạch và cảm tính trong đánh giá, bố trí nhân sự. Trong đó, Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của Hội nghị Trung ương 7 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: “Công tác cán bộ đã bám sát các quan điểm, nguyên tắc của Đảng, ngày càng đi vào nền nếp và đạt được những kết quả quan trọng. Đã ban hành nhiều nghị quyết, kết luận, chỉ thị và sửa đổi, bổ sung nhiều quy định, quy chế để tổ chức thực hiện. Các quy trình công tác cán bộ ngày càng chặt chẽ, đồng bộ, công khai, minh bạch, khoa học và dân chủ hơn” [23].

Bên cạnh đó, Đảng và Nhà nước Việt Nam còn ban hành một số văn bản quan trọng như: Quy định số 89-QĐ/TW, ngày 4-8-2017 về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định số 90-QĐ/TW, ngày 04-8-2017 về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh

đạo, quản lý các cấp; Kết luận số 24-KL/TW, ngày 15-12-2017 về nguyên tắc điều động, phân công, bố trí công tác đối với cán bộ diện Trung ương quản lý; Quy định số 105-QĐ/TW, ngày 19-12-2017 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định số 132-QĐ/TW, ngày 08-3-2018 về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; Quy định số 179-QĐ/TW, ngày 25-2-2019 về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; Quy định số 205-QĐ/TW, ngày 23-9-2019 về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền; Quy định số 214-QĐ/TW về Khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; Ban Bí thư ban hành Thông báo số 13-TB/TW, ngày 17-8-2016 về xác định vị trí việc làm của đảng viên; Kết luận số 55-KL/TW, ngày 15-8-2019 về tiếp tục chấn chỉnh công tác cán bộ để chuẩn bị tốt nhân sự Đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội XIII của Đảng... Nhìn chung, cơ chế, chính sách về công tác cán bộ trong thời gian gần đây được hoàn thiện theo hướng minh bạch, công khai, cụ thể hóa tiêu chí siết chặt trách nhiệm, phân quyền đi đôi với kiểm soát quyền lực, khuyến khích đổi mới sáng tạo. Đây là nền tảng quan trọng để Việt Nam xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, thực sự “ngang tầm nhiệm vụ” trong giai đoạn phát triển mới của đất nước.

Hai là, chất lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới

Trong quá trình đổi mới đất nước và hội nhập quốc tế, ĐCS Việt Nam xác định đội ngũ cán bộ chiến lược là nhân tố then chốt, có ý nghĩa quyết định đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. Trên cơ sở đó, Đại hội XIII của Đảng đề ra yêu cầu cấp thiết phải “đổi mới mạnh mẽ và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ; tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, người đứng đầu các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ...” [25, tr. 256-257]. Nhờ đó, “công tác cán bộ có nhiều đổi mới, đội ngũ cán bộ ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới” [25, tr. 220]. Chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược được nâng cao toàn diện trên nhiều phương diện từ phẩm chất chính

trị, năng lực chuyên môn, đến phong cách lãnh đạo và uy tín trong thực tiễn. Năm 2017, 100% cán bộ chiến lược của Việt Nam có trình độ cử nhân và cao cấp chính trị, 100% có trình độ cao đẳng, đại học trở lên, trong đó có 65% cán bộ chiến lược có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ [4]. Về lý luận chính trị, cán bộ cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện” [22, tr. 45]. Nhiều cán bộ có tư duy đổi mới và khả năng thích ứng linh hoạt với bối cảnh hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và quản trị hiện đại. Đặc biệt, đội ngũ cán bộ chiến lược chủ động trong việc định hướng dư luận xã hội, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, củng cố niềm tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng. Ở cấp chiến lược và các vị trí chủ chốt, nhiều cán bộ thể hiện vai trò hạt nhân trong triển khai các đột phá chiến lược, cải cách thể chế, dẫn dắt các quá trình đổi mới phát triển.

Cơ cấu đội ngũ cán bộ có sự điều chỉnh hợp lý theo hướng bảo đảm hài hòa giữa các độ tuổi, giới tính, dân tộc và vùng miền. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch và bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý có xu hướng tăng, phản ánh sự vận hành hiệu quả của chính sách quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ. Theo thống kê của Ban tổ chức Trung ương, độ tuổi cán bộ chiến lược dưới 45 tuổi có 36 người (chiếm 5,9%), từ 46-50 tuổi có 75 người (12,3%), từ 51 đến 55 tuổi có 239 người (39,83%), trên 55 tuổi có 260 người (43,43%) [4]. Nhiều cán bộ trẻ được đào tạo, rèn luyện thông qua thực tiễn công tác, từng bước trưởng thành và có nhiều đóng góp tích cực trong quá trình đổi mới phương thức lãnh đạo, nâng cao hiệu quả tổ chức thực thi các nhiệm vụ chính trị. Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược trong một số lĩnh vực đặc thù, đặc biệt là lực lượng vũ trang, cũng có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần bảo vệ an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội và bảo vệ vững chắc chủ quyền quốc gia.

Ba là, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược có bước tiến mới.

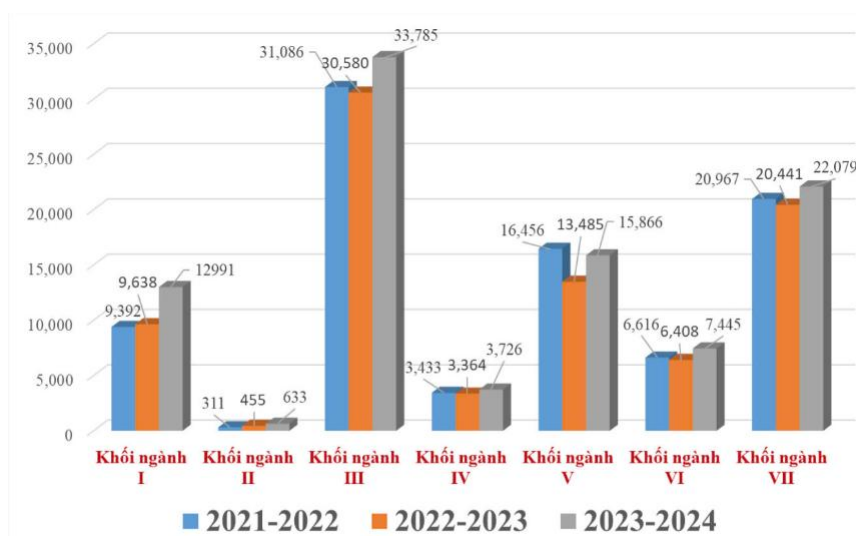
Trong quá trình đổi mới hệ thống chính trị và hiện đại hóa bộ máy lãnh đạo, công tác quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chiến lược ở Việt Nam đạt được

những chuyển biến quan trọng, cụ thể: Công tác quy hoạch cán bộ được thực nền nếp, thực chất, gắn với tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí cụ thể về phẩm chất, năng lực và triển vọng phát triển, góp phần chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận lâu dài, bảo đảm tính kế thừa và phát triển. Công tác điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được chú trọng và đổi mới, gắn với nhu cầu thực tiễn [25, tr. 193]. Việc luân chuyển cán bộ từ Trung ương đến địa phương và ngược lại góp phần rèn luyện, thử thách cán bộ qua nhiều môi trường công tác khác nhau. Đến tháng 9-2020, Trung ương tiến hành luân chuyển, điều động hàng trăm cán bộ giữ các chức vụ chủ chốt, trong đó có: 33 đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng và 6 đồng chí Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng giữ chức bí thư các tỉnh ủy, thành ủy; 2 đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng và 3 đồng chí Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng giữ chức phó bí thư các tỉnh ủy, thành ủy; 30 đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng và 3 đồng chí Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng giữ chức bộ trưởng và tương đương; 11 đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng và 2 đồng chí Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng giữ chức thứ trưởng và tương đương. Các Tỉnh ủy, Thành ủy, Đảng ủy trực thuộc Trung ương luân chuyển 1.003 cán bộ từ cấp tỉnh về cấp huyện và 888 cán bộ từ cấp huyện lên cấp tỉnh [25, tr. 193-194]. Đến tháng 3-2024, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương đã điều động, luân chuyển, bố trí đối với 5.527 lượt cán bộ. Trong đó, sắp xếp, bố trí đối với 134 lượt cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý, 222 lượt nhân sự Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, Bí thư, Phó Bí thư của 4 đảng ủy trực thuộc Trung ương mới thành lập; 1.853 lượt nhân sự tham gia Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, Bí thư, Phó Bí thư và các chức danh lãnh đạo chủ chốt của 23 địa phương sau khi sáp nhập, hợp nhất [26, tr. 361-362]. Đặc biệt, năm 2025, lần đầu tiên Việt Nam hoàn thành việc bố trí 100% Bí thư tỉnh ủy, thành ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố không phải là người địa phương. Đây là bước đột phá quan trọng, góp phần tăng cường tính khách quan, minh bạch và hạn chế tình trạng cục bộ địa phương trong quản lý, điều hành. Đồng thời, tạo điều kiện thúc đẩy luân chuyển, rèn luyện cán bộ, qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

“Công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị được đổi mới cả về nội dung và phương pháp; tăng cường quản lý, kỷ luật trong giảng dạy, học tập; chất lượng đào tạo, bồi dưỡng được nâng lên” [25, tr. 170]. Trong nhiệm kỳ Đại hội XII, Trung ương tổ chức 3 lớp cập nhật kiến thức mới cho các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, 5 lớp bồi dưỡng cho 222 đồng chí diện quy hoạch cán bộ cấp chiến lược khóa XIII; tổ chức 258 đoàn với 5.570 cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Các cấp ủy chỉ đạo mở 6.582 lớp đào tạo, bồi dưỡng cho 590.601 lượt cán bộ, đảng viên về lý luận chính trị và chuyên môn, nghiệp vụ; mở 40.217 lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho 4.530.676 lượt học viên [25, tr. 193]. Năm 2023, Trung ương tiến hành bồi dưỡng kiến thức cho 286 cán bộ thuộc đối tượng 1 và 2 (Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng và Ủy viên dự khuyết Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Phó Bí thư, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân) [26, tr. 362].

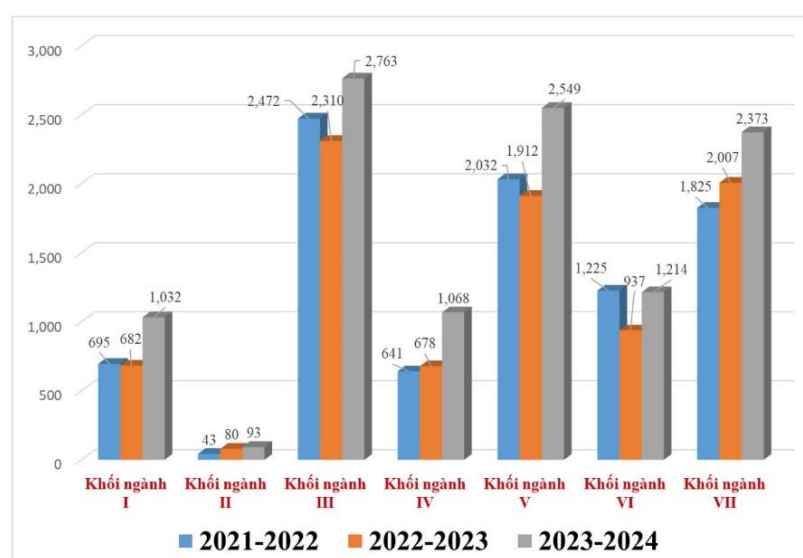
Chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị được thiết kế bài bản, phù hợp với từng đối tượng, cấp độ quản lý; nội dung đào tạo không chỉ chú trọng lý luận chính trị, mà còn tăng cường kiến thức thực tiễn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý hiện đại, tư duy chiến lược và khả năng hội nhập quốc tế. Các cơ sở đào tạo như: Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, trường chính trị các tỉnh, thành phố được đầu tư nâng cao năng lực, nội dung đào tạo gắn với yêu cầu thực tiễn phát triển và chuẩn mực quốc tế. Phương pháp giảng dạy chuyển dần từ cách truyền đạt kiến thức thụ động sang lấy người học làm trung tâm, kết hợp lý thuyết với thực hành hướng đến mục tiêu “học tập suốt đời”. Bên cạnh các hình thức đào tạo truyền thống, một số chương trình đào tạo chuyên biệt dành cho cán bộ trẻ và cán bộ thuộc diện quy hoạch chiến lược được triển khai tại các trung tâm chính trị trọng điểm hoặc thông qua hình thức cử tuyển, hợp tác đào tạo, trao đổi quốc tế. Những chương trình này vừa trang bị kiến thức và kỹ năng lãnh đạo hiện đại, vừa tạo điều kiện cho cán bộ tiếp cận với môi trường quản trị công tiên tiến, mở rộng tầm nhìn toàn cầu. Đây là giải pháp có ý nghĩa chiến lược, góp phần thúc đẩy quá trình “quốc tế hóa” công tác đào tạo cán bộ, từng bước tiệm cận với các chuẩn mực phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo trong khu vực và trên thế giới, phù hợp với yêu cầu đổi mới và hội nhập hiện nay.

Hình 4.1. Quy mô đào tạo thạc sĩ 3 năm gần đây (2021-2024)



Nguồn: Vietnamnet 2024

Hình 4.2. Quy mô đào tạo tiến sĩ 3 năm gần đây (2021-2024)



Nguồn: Vietnamnet 2024

Gần đây, Nhà nước chú trọng triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ trẻ ưu tú, đồng thời tạo điều kiện để họ được tiếp cận môi trường làm việc tiên tiến trong và ngoài nước, qua đó từng bước hình thành nguồn cán bộ chiến lược cho tương lai. Cùng với đó, quy mô đào tạo trình độ thạc sĩ và tiến sĩ có xu hướng gia tăng ở hầu hết các khối ngành so với năm 2023, trong đó tăng mạnh nhất ở các khối ngành

toán và thống kê, máy tính và công nghệ thông tin, công nghệ kỹ thuật, kỹ thuật, sản xuất và chế biến, kiến trúc và xây dựng.

Bốn là, công tác kiểm tra, giám sát và xử lý sai phạm trong công tác cán bộ được tăng cường.

Công tác kiểm tra, giám sát cán bộ là một trong những điều kiện tiên quyết bảo đảm tính liêm chính, minh bạch và hiệu lực của đội ngũ cán bộ, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước; đồng thời, là công cụ “phát hiện nhân tố mới, tích cực để phát huy, phải bảo vệ cái đúng, bảo vệ người tốt, cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá vì lợi ích chung” [24, tr. 144-145]. Nhận thức sâu sắc vai trò của kiểm tra, giám sát và xử lý sai phạm trong công tác cán bộ, Đảng và Nhà nước Việt Nam triển khai đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó tập trung vào việc hoàn thiện cơ chế, quy trình và nâng cao hiệu quả thực thi. Nhờ đó, “công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng được tăng cường, có nhiều đổi mới, đạt kết quả quan trọng; kỷ luật, kỷ cương trong Đảng được siết chặt, pháp luật Nhà nước được đề cao” [24, tr. 220].

Trên thực tế, nhiều vụ việc vi phạm trong công tác cán bộ được phát hiện, xử lý nghiêm minh, “không có vùng cấm, không có ngoại lệ” [67, tr. 25], điều này thể hiện quyết tâm chính trị cao và nguyên tắc công bằng trong xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp. Trong nhiệm kỳ Đại hội XIII, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư thi hành kỷ luật 228 trường hợp (Ủy viên Trung ương Đảng và nguyên Ủy viên Trung ương Đảng là 86 trường hợp) [26, tr. 365]. Ngoài ra, Ủy ban Kiểm tra Trung ương và các cơ quan liên quan báo cáo Bộ Chính trị, Ban Bí thư quyết định cho thôi giữ chức vụ đối với 94 cán bộ diện Trung ương quản lý, trong đó có 7 Ủy viên Bộ Chính trị, 01 Ủy viên Ban Bí thư và 18 Ủy viên Trung ương Đảng và trên 1.000 cán bộ diện Ban Thường vụ, Ủy viên Ban Chấp hành cấp ủy cấp tỉnh [26, tr. 363]. Bên cạnh đó, nội dung và phương pháp kiểm tra, giám sát được đổi mới. Các cơ quan kiểm tra tập trung vào việc phát hiện, xử lý sai phạm, chú trọng phòng ngừa, giáo dục, cảnh báo sớm; tăng cường phối hợp giữa các cơ quan đảng, chính quyền, đoàn thể và báo chí nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp trong kiểm soát quyền lực. Cơ

chế công khai, minh bạch trong quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá cán bộ dần hoàn thiện, góp phần giảm bớt tình trạng “chạy chức”, “chạy quyền”, “lợi ích nhóm”. Đặc biệt, từ năm 2023, Ủy ban Kiểm tra Trung ương tiến hành kiểm tra, giám sát việc kiểm kê tài sản, thu nhập đối với cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý, qua kiểm tra có 176 cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý bị xử lý kỷ luật (gồm 49 Ủy viên Trung ương Đảng, nguyên Ủy viên Trung ương Đảng và 24 sĩ quan cấp tướng trong lực lượng vũ trang), trong đó có 66 trường hợp bị xử lý hình sự (gồm 20 Ủy viên Trung ương Đảng, nguyên Ủy viên Trung ương Đảng, 11 sĩ quan cấp tướng trong lực lượng vũ trang) [26, tr. 370].

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng cán bộ chiến lược ở Việt Nam hiện nay còn một số hạn chế:

Thứ nhất, chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược chưa đồng đều, thiếu tầm nhìn và tư duy đổi mới.

Trong những năm qua, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam đạt được nhiều kết quả quan trọng. Tuy nhiên, nhìn tổng thể, chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và sự biến động phức tạp của tình hình chính trị - kinh tế toàn cầu. Đặc biệt, năng lực tư duy chiến lược, tầm nhìn dài hạn và khả năng đổi mới, sáng tạo của một bộ phận cán bộ còn nhiều bất cập. Hơn nữa, một số cán bộ chưa được trang bị kiến thức về quản trị công, tư duy chính sách, ngoại ngữ và công nghệ hiện đại khiến năng lực và trình độ chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Còn 70% số cán bộ chiến lược chưa đủ năng lực làm việc ở môi trường quốc tế, chưa tạo ra khả năng cạnh tranh về kinh tế cho đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng [5]. Bên cạnh đó, còn một số cán bộ thiếu nhạy bén, thiếu tư duy đổi mới trong hoạt động lãnh đạo, quản lý, còn nặng về kinh nghiệm chủ nghĩa, ngại thay đổi, thiếu tinh thần dẫn thân sáng tạo. Tư duy nhiệm kỳ, tư duy cục bộ và tâm lý “an toàn”, “né tránh rủi ro” còn phổ biến, dẫn đến việc ban hành một số chủ trương, chính sách chưa tạo ra đột phá, thậm chí lặp lại các mô hình cũ, thiếu tính khả thi, chậm thích ứng với yêu cầu đổi mới của đất nước. Đặc biệt, một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa tiên phong,

gương mẫu; tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” còn diễn biến phức tạp. Theo Báo cáo tổng hợp điều tra dư luận xã hội năm 2017 của Viện Nghiên cứu dư luận xã hội (Ban Tuyên giáo Trung ương) về những vấn đề bức xúc nổi bật trong đội ngũ cán bộ chiến lược, có 37% ý kiến được hỏi cho rằng hiện tượng cửa quyền, sách nhiễu là vấn đề nổi cộm; 63% nhận định tham nhũng, lãng phí và chi phối của “lợi ích nhóm” diễn ra nghiêm trọng, tăng 15% so với năm 2016; 57% ý kiến cho rằng tình trạng chạy chức, chạy quyền chưa có dấu hiệu suy giảm so với năm trước [5]. Bên cạnh đó, vấn đề tự phê bình và phê bình ở nhiều nơi còn hình thức. Thực hiện trách nhiệm nêu gương, nhất là của người đứng đầu chưa tạo được sự lan tỏa sâu rộng [25, tr. 223]. Những hạn chế này làm giảm niềm tin của nhân dân vào hệ thống chính trị, đồng thời đặt ra yêu cầu cấp bách về đổi mới công tác cán bộ, từ xây dựng cơ chế tuyển chọn, đào tạo đến việc thúc đẩy trách nhiệm nêu gương và xử lý nghiêm các hành vi sai phạm.

Thứ hai, cơ chế tuyển chọn, đánh giá và sử dụng cán bộ thiếu khách quan và chưa gắn với kết quả thực tiễn.

Hiện nay, cơ chế tuyển chọn, đánh giá và sử dụng cán bộ chiến lược thiếu khách quan, chưa gắn chặt với kết quả thực tiễn công tác và yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Trước hết, cơ chế tuyển chọn cán bộ chiến lược còn nặng về hình thức, về bằng cấp, lý lịch và kinh nghiệm hành chính hơn là năng lực thực tiễn, phẩm chất đổi mới sáng tạo và hiệu quả công tác thực tế. Việc tổ chức thi tuyển hoặc đánh giá cạnh tranh cho các vị trí lãnh đạo chủ chốt tuy được thí điểm ở một số địa phương và lĩnh vực, nhưng chưa trở thành quy định phổ biến trong hệ thống chính trị. Quy trình giới thiệu, đề bạt cán bộ còn mang tính nội bộ, khép kín, phụ thuộc nhiều vào đánh giá chủ quan, cảm tính và tính toán cân bằng giữa các mối quan hệ tổ chức, vùng miền, thâm niên, thay vì xuất phát từ yêu cầu khách quan về năng lực và phẩm chất cán bộ, dẫn đến tình trạng tuyển chọn, bổ nhiệm “đúng quy trình nhưng không đúng người”, gây lãng phí nguồn lực và ảnh hưởng đến uy tín, hiệu quả của tổ chức. Bên cạnh đó, công tác đánh giá cán bộ còn thiếu các tiêu chí định lượng rõ ràng, thiếu cơ chế giám sát độc lập và phản hồi từ thực tiễn. Trong một số trường hợp, đánh

giá cán bộ chủ yếu dựa trên nhận xét trong nội bộ tổ chức, theo báo cáo cá nhân hoặc ý kiến của cấp trên trực tiếp, chưa có hệ thống cơ sở dữ liệu khách quan, chưa gắn chặt với kết quả công việc, hiệu quả lãnh đạo, sự hài lòng của tổ chức và nhân dân, dẫn đến bệnh thành tích, chủ nghĩa hình thức, làm giảm động lực phấn đấu và tinh thần trách nhiệm của cán bộ trong thực thi công vụ. Bên cạnh đó, việc thiếu cơ chế phản hồi hai chiều từ cấp dưới, từ nhân dân và từ kết quả thực tiễn cũng khiến cho quá trình đánh giá chưa đúng thực chất. Đặc biệt, cơ chế sử dụng cán bộ hiện nay còn mang nặng tư duy tuân tụy, hành chính, chưa thật sự linh hoạt và chưa gắn với chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc điều động, luân chuyển cán bộ còn mang tính cơ học, nặng về mục tiêu chính trị, chưa gắn kết chặt chẽ với năng lực, sở trường cá nhân và yêu cầu thực tiễn của vị trí công tác, dẫn đến việc phân công, bố trí cán bộ ở một số nơi thiếu sự đồng bộ, chưa chủ động. Những hạn chế trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được Đảng nêu rõ tại Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XI:

“Đội ngũ cán bộ cấp trung ương, cấp chiến lược rất quan trọng, nhưng chưa được xây dựng một cách cơ bản. Công tác quy hoạch cán bộ mới tập trung thực hiện ở địa phương, chưa thực hiện được ở cấp trung ương, dẫn đến sự hẫng hụt, chắp vá, không đồng bộ và thiếu chủ động trong công tác bố trí, phân công cán bộ” [21, tr. 22].

Nhìn chung, cơ chế, chính sách liên quan đến cán bộ chiến lược còn nhiều bất cập, chưa phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ này, ở một số nơi, một số thời điểm có dấu hiệu buông lỏng, thiếu sự giám sát chặt chẽ, chưa có cơ chế sàng lọc hoặc thay thế những cán bộ yếu kém, không đủ sức khỏe, có uy tín thấp khiến chất lượng và hiệu quả hoạt động của bộ máy suy giảm.

Thứ ba, hạn chế trong thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng đối với đội ngũ cán bộ chiến lược.

Hiện nay, cơ chế “kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, quản lý cán bộ cấp chiến lược có mặt còn hạn chế”, “công tác kiểm tra, giám sát ở một số nơi thiếu chủ động, thiếu quyết liệt, chưa hiệu quả”; “cơ chế phòng ngừa tham nhũng, lãng phí,

tiêu cực có mặt chưa hiệu quả” [26, tr. 380], chưa trở thành “hàng rào” vững chắc để ngăn ngừa, hạn chế nguy cơ tha hóa quyền lực. Trước hết, các quy định về kiểm soát quyền lực đối với cán bộ chiến lược chưa đồng bộ, thiếu sự ràng buộc chặt chẽ, thiếu các công cụ giám sát hiệu quả, tình trạng “trên nóng, dưới lạnh”, nể nang, né tránh, dẫn đến hiệu quả kiểm soát quyền lực chưa cao. Một số cán bộ lạm quyền, lợi dụng chức vụ để vun vén lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm chưa được ngăn chặn kịp thời làm giảm niềm tin của nhân dân, ảnh hưởng đến uy tín của Đảng. Hơn nữa, cơ chế kiểm soát quyền lực hiện nay chưa thực sự phát huy tính độc lập, hiệu lực của các thiết chế giám sát. Nhiều cơ quan, đơn vị còn thiếu tính chủ động trong việc kiểm tra, giám sát, thậm chí có nơi còn tâm lý “vừa đá bóng, vừa thổi còi”, dẫn đến xung đột lợi ích và làm suy giảm hiệu quả kiểm soát. Công tác kiểm tra ở một số nơi chưa thường xuyên, quyết liệt, thiếu trọng tâm, trọng điểm; công tác giám sát còn hẹp về phạm vi, đối tượng, kết quả chưa thực chất [25, tr. 223-224]. Việc giám sát quyền lực chưa đầy đủ tạo ra những “khoảng trống” trong quản lý cán bộ chiến lược, là điều kiện thuận lợi để phát sinh các hành vi tham nhũng, tiêu cực, chạy chức, chạy quyền. Thiếu cơ chế ràng buộc chặt chẽ làm suy giảm tính minh bạch, công khai trong quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ.

Cùng với đó, công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực được xác định là “một việc làm cần thiết, tất yếu; một xu thế không thể đảo ngược” [67, tr. 13] và đạt nhiều kết quả quan trọng, song chưa đủ mạnh để tạo sức răn đe lâu dài. Mặc dù, trong nhiệm kỳ Đại hội XIII, Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ban chỉ đạo Trung ương đã ban hành hơn 300 văn bản về xây dựng Đảng, hệ thống chính trị và phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; Quốc hội thông qua 158 luật, pháp lệnh; Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ban hành hơn 1.300 nghị định, nghị quyết, quyết định liên quan [26, tr. 371], song còn một bộ phận cán bộ chiến lược thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm [22, tr. 47]. Đấu tranh với tham nhũng, tiêu cực là một quá trình phức tạp, không thể giải quyết bằng những giải pháp nhất thời, đơn lẻ mà đòi hỏi sự kiên

trì, liên tục, đồng bộ và quyết liệt trong hành động. Đây không chỉ là cuộc chiến về mặt thể chế, mà còn là sự thử thách về bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng và năng lực tổ chức, quản lý của cả hệ thống chính trị. Thiếu sự thống nhất cao về nhận thức và hành động trong việc kiểm soát quyền lực sẽ làm suy giảm niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân vào tính liêm chính và công minh của bộ máy. Chính vì vậy, tăng cường kiểm soát quyền lực và đấu tranh ngăn chặn hành vi lạm dụng chức vụ, quyền hạn, chạy chức, chạy quyền là vấn đề cấp thiết, có ý nghĩa chiến lược nhằm bảo đảm tính khách quan, công bằng và minh bạch trong quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược. Xây dựng cơ chế kiểm soát hiệu quả sẽ góp phần lựa chọn, bố trí đúng người, đúng việc, từ đó củng cố niềm tin của nhân dân, nâng cao năng lực xây dựng và tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng. Đây là tiền đề quan trọng để nâng cao năng lực cầm quyền, bảo đảm sự trong sạch, vững mạnh của tổ chức Đảng và bộ máy nhà nước trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng.

Thứ tư, hạn chế trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược còn bộc lộ một số hạn chế mang tính hệ thống. Trước hết, hệ thống đào tạo chưa bảo đảm tính đồng bộ, sự liên kết hữu cơ giữa các cấp, các ngành, dẫn đến sự phân tán trong thiết kế và tổ chức thực hiện các chương trình. Điều này làm suy giảm khả năng tích hợp nguồn lực, đồng thời ảnh hưởng đến tính thống nhất trong chuẩn đầu ra của đội ngũ cán bộ. Trong nhiều trường hợp, nội dung đào tạo còn thiên về tiếp cận lý thuyết, chưa chú trọng đầy đủ đến yêu cầu gắn kết với thực tiễn công tác lãnh đạo, quản lý. Sự thiếu vắng các tình huống thực hành, mô phỏng chính sách và trải nghiệm thực tiễn khiến năng lực vận dụng kiến thức của cán bộ sau đào tạo chưa đạt yêu cầu, từ đó hạn chế khả năng thích ứng với những biến động nhanh chóng và phức tạp của môi trường quản trị hiện đại. Bên cạnh đó, nội dung chương trình đào tạo chưa theo kịp các xu hướng phát triển mới của quản lý nhà nước, khoa học - công nghệ và biến đổi xã hội. Tính cập nhật và tính dự báo trong thiết kế chương trình còn hạn chế, dẫn đến nguy cơ lạc hậu so với yêu cầu thực tiễn. Hệ quả là một bộ phận cán bộ

chưa được trang bị đầy đủ các năng lực mới, đặc biệt là năng lực tư duy chiến lược, năng lực số và khả năng xử lý các vấn đề liên ngành, đa chiều, vốn ngày càng trở nên quan trọng trong bối cảnh hiện nay. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ sau đào tạo, mà còn tác động gián tiếp đến hiệu quả tham mưu, hoạch định và tổ chức thực thi chính sách. Ngoài ra, công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo và hiệu quả các chương trình bồi dưỡng chưa được xây dựng trên một hệ tiêu chí rõ ràng, thống nhất và có tính định lượng cao. Việc thiếu các công cụ đánh giá toàn diện theo chuỗi (từ đầu vào, quá trình đến đầu ra và tác động sau đào tạo) khiến việc nhận diện mức độ chuyển biến năng lực của cán bộ còn mang tính định tính, thiếu cơ sở khoa học để điều chỉnh chính sách đào tạo một cách kịp thời và hiệu quả. Thực trạng này làm giảm khả năng đảm bảo rằng các chương trình đào tạo không chỉ dừng lại ở việc hoàn thành thủ tục cấp chứng chỉ, mà thực sự tạo ra sự chuyển biến về năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Hơn nữa, động lực học tập và phát triển của một bộ phận cán bộ tham gia đào tạo chưa thực sự được khơi dậy và duy trì ở mức cao, có thể xuất phát từ sự chưa tương thích giữa kết quả đào tạo với cơ chế sử dụng, đãi ngộ và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Khi mối liên hệ giữa đào tạo - sử dụng - đãi ngộ chưa rõ ràng và chưa tạo được cơ chế khuyến khích đủ mạnh, việc tham gia đào tạo dễ bị coi như một yêu cầu hành chính hơn là nhu cầu tự thân về nâng cao năng lực. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả tiếp thu kiến thức, mức độ chủ động học tập cũng như khả năng chuyên hóa tri thức thành năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ chiến lược.

4.1.2.2. Những vấn đề đặt ra đối với xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam trong kỷ nguyên mới.

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược luôn được ĐCS Việt Nam xác định là nhiệm vụ trọng yếu, là khâu “then chốt của then chốt” trong toàn bộ công tác cán bộ, bởi đây là nhân tố quyết định năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng và hiệu quả quản lý, điều hành của bộ máy nhà nước. Trong bối cảnh tình hình quốc tế và trong nước diễn biến phức tạp, khó lường, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược trở nên cấp thiết, đòi hỏi cán bộ chiến lược phải có bản lĩnh chính trị vững

vàng, có tầm nhìn dài hạn, tư duy đổi mới sáng tạo và năng lực thực tiễn để thích ứng linh hoạt, xử lý hiệu quả những vấn đề đặt ra từ thực tiễn. Tuy nhiên, xây dựng cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay đặt ra nhiều vấn đề cần được nhận diện và giải quyết kịp thời, cụ thể:

Một là, yêu cầu đặt ra đối với chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược.

Hiện nay, Việt Nam đang bước vào giai đoạn phát triển mới với yêu cầu ngày càng cao về đổi mới mô hình tăng trưởng, thúc đẩy chuyển đổi số, xây dựng nền kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế sâu rộng, nhiệm vụ đặt ra cho đội ngũ cán bộ chiến lược trở nên đặc biệt nặng nề, đòi hỏi đội ngũ cán bộ chiến lược phải có tư duy toàn diện, tầm nhìn dài hạn, có năng lực dẫn dắt quá trình đổi mới và phát triển quốc gia. Tuy nhiên, chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược hiện nay còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu của tình hình mới. Những hạn chế này trở thành rào cản lớn đối với quá trình phát triển và hội nhập của đất nước, đồng thời đặt ra yêu cầu cấp bách phải tiến hành đổi mới mạnh mẽ, toàn diện và động bộ công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược.

Trước hết, về chất lượng, mặc dù nhiều cán bộ chiến lược có trình độ học vấn cao, đã trải qua nhiều vị trí công tác và có kinh nghiệm thực tiễn phong phú, song còn một số cán bộ bộc lộ rõ sự yếu kém về tư duy chiến lược, khả năng phân tích, dự báo và năng lực quản trị hiện đại. Trong khi yêu cầu của giai đoạn phát triển hiện nay đòi hỏi cán bộ phải có khả năng tư duy toàn diện, liên ngành, nhạy bén với các xu hướng quốc tế như chuyển đổi số, kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, quản trị công nghệ hiện đại hay ngoại giao đa phương, thì một bộ phận cán bộ chiến lược chưa theo kịp, thậm chí có xu hướng tụt hậu so với yêu cầu thực tiễn. Biểu hiện rõ nét là sự thiếu linh hoạt trong chỉ đạo điều hành, chậm thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường phát triển, xử lý các vấn đề mới nổi còn lúng túng, thiếu quyết đoán. Thậm chí, còn tình trạng làm việc theo lối mòn, nặng về quy trình hành chính, thiếu ý thức cải cách, không theo đuổi mục tiêu phục vụ lâu dài mà chủ yếu quan tâm đến lợi ích ngắn hạn trong nhiệm kỳ công tác của mình. Điều này không chỉ làm giảm hiệu lực, hiệu quả quản trị nhà nước, mà còn ảnh hưởng đến uy tín và vai trò lãnh đạo của Đảng. Hơn

nữa, một số cán bộ có tâm lý an phận, làm việc cầm chừng, thiếu tinh thần dấn thân, trách nhiệm xã hội và ý chí phụng sự. Thay vì chủ động tham mưu, đề xuất giải pháp sáng tạo, nhiều cán bộ lại né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, ngại va chạm, dẫn đến trì trệ trong hệ thống điều hành. Tình trạng này phản ánh hạn chế về năng lực lãnh đạo, quản lý, thể hiện sự xuống cấp trong đạo đức công vụ của cán bộ chiến lược hiện nay. Nếu không được khắc phục kịp thời, những biểu hiện này sẽ tạo ra “độ trễ thể chế” trong việc cụ thể hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng, gây ảnh hưởng trực tiếp đến tiến trình đổi mới, phát triển và hội nhập quốc tế của đất nước.

Về cơ cấu, còn những bất hợp lý trong phân bổ và sử dụng cán bộ ở một số cấp, một số lĩnh vực. Tình trạng mất cân đối giữa các độ tuổi, lĩnh vực chuyên môn, vùng miền và giới tính tiếp tục là một trong những “điểm nghẽn” làm hạn chế tính linh hoạt và năng động của bộ máy lãnh đạo, quản lý. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số ở cấp chiến lược còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng, lợi thế của nguồn nhân lực này, đồng thời chưa đáp ứng yêu cầu về tính đa dạng, đại diện và kế thừa trong công tác cán bộ. Ở một số địa phương, ngành, lĩnh vực, cán bộ trẻ có năng lực, kinh nghiệm thực tiễn nhưng chưa được bố trí, quy hoạch vào các vị trí phù hợp để phát huy năng lực; trong khi đó, một số cán bộ ở vị trí chủ chốt lại chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ năng quản trị hiện đại hay khả năng điều hành trong môi trường đa văn hóa, đa lĩnh vực.

Bên cạnh đó, công tác phân bổ và luân chuyển cán bộ chiến lược hiện nay còn thiếu tính hệ thống, chưa bảo đảm sự đồng bộ và chưa gắn kết chặt chẽ với yêu cầu phát triển liên ngành, liên lĩnh vực. Việc luân chuyển cán bộ không có sự gắn kết rõ ràng giữa vị trí hiện tại và vị trí đang công tác, khiến họ không phát huy hết năng lực, cán bộ luân chuyển thường “dậm chân tại chỗ” cho đến khi nghỉ hưu hoặc thăng chức... Hệ quả là nguồn cán bộ có tư duy tổng hợp, năng lực đa dạng và khả năng thích ứng linh hoạt với các nhiệm vụ phức tạp còn khan hiếm, ảnh hưởng đến quá trình hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược thực sự toàn diện. Việc bố trí cán bộ chiến lược hiện nay còn dựa vào tiêu chí “đúng quy trình”, chưa thực sự gắn với năng lực thực tiễn, chưa chú trọng đến tiềm năng phát triển dài hạn của từng cá

nhân. Cách tiếp cận này khiến quá trình đổi mới tư duy lãnh đạo còn diễn ra chậm, thiếu tính đột phá và chưa tạo được động lực đổi mới trong quản trị. Hệ quả là tính kế thừa và tính hệ thống trong công tác cán bộ bị suy giảm, đồng thời khả năng phối hợp, điều hòa và phân bổ nguồn lực giữa các cấp, các ngành bị hạn chế, từ đó tác động tiêu cực đến hiệu quả thực hiện các nhiệm vụ chính trị, kinh tế - xã hội trong bối cảnh mới. Những hạn chế về chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ tạo ra ảnh hưởng tiêu cực đối với hiệu quả điều hành, làm tính ổn định, kế thừa và khả năng cải cách của bộ máy chính trị.

Hai là, yêu cầu đặt ra trong hoàn thiện cơ chế, chính sách liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Một trong những thách thức lớn nhất làm suy giảm hiệu lực, hiệu quả của công tác cán bộ hiện nay là những bất cập trong cơ chế, chính sách tuyển chọn, đánh giá và bố trí cán bộ chiến lược. Mặc dù Đảng và Nhà nước Việt Nam nhiều lần khẳng định yêu cầu đổi mới toàn diện công tác cán bộ theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ và đề cao trách nhiệm cá nhân, song quá trình thể chế hóa và thực thi còn biểu hiện hình thức, thiếu khách quan và chưa thực sự dựa trên tiêu chí năng lực, phẩm chất cùng hiệu quả công tác thực tiễn. Cơ chế tuyển chọn cán bộ chiến lược còn chịu sự chi phối lớn của các yếu tố chủ quan và cảm tính. Trong nhiều trường hợp, quy trình đề bạt, bổ nhiệm tuy được quy định chặt chẽ về tiêu chuẩn và điều kiện nhưng thiên về “quy trình hóa hình thức”, thiếu sự thẩm định thực chất về năng lực, phẩm chất và kinh nghiệm công tác. Tình trạng “cục bộ địa phương”, “ưu tiên người nhà”, chạy theo thành tích hoặc chịu ảnh hưởng của lợi ích nhóm còn phổ biến, dẫn tới việc một số cán bộ được bổ nhiệm không dựa trên thực lực, không phù hợp với vị trí, thậm chí có biểu hiện yếu kém về năng lực hoặc vi phạm đạo đức công vụ.

Công tác đánh giá cán bộ còn nặng về hồ sơ hành chính và tự nhận xét, trong khi các phương pháp định lượng dựa trên sản phẩm công việc, mức độ hoàn thành nhiệm vụ cụ thể, sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp hoặc đánh giá độc lập từ tổ chức chuyên môn chưa được áp dụng đồng bộ, dẫn đến việc đánh giá thường mang tính “chung chung”, nặng về nể nang, cào bằng, thiếu khả năng phân loại chính

xác, khiến một số cán bộ trung bình, thậm chí yếu kém vẫn giữ vị trí lãnh đạo trong thời gian dài, trong khi những nhân tố có năng lực, phẩm chất tốt lại khó được ghi nhận và phát huy.

Cơ chế sử dụng và bố trí cán bộ chưa khai thác tối đa nguồn lực sẵn có. Việc bổ nhiệm còn tình trạng “theo niên hạn” hoặc “luân chuyển theo quy trình” mà chưa gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ và năng lực thực tiễn. Sự “an toàn” trong lựa chọn cán bộ, ưu tiên người ít gây rủi ro hơn người có tư duy đổi mới đang kìm hãm tính đột phá, sáng tạo và làm gia tăng xu hướng bảo thủ, trì trệ trong bộ máy. Cán bộ trẻ, cán bộ có chuyên môn sâu ít có cơ hội thử thách và trưởng thành, dẫn tới lãng phí nguồn nhân lực chất lượng cao.

Cơ chế giải trình trong công tác cán bộ còn mờ nhạt. Khi có sai phạm xảy ra, việc truy cứu trách nhiệm đối với tập thể, cá nhân tham mưu và quyết định bổ nhiệm chưa rõ ràng, thiếu chế tài đủ mạnh, làm giảm tính răn đe và tạo tâm lý buông lỏng kỷ luật. Điều này không chỉ làm xói mòn niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân vào sự công tâm, minh bạch trong công tác cán bộ, mà còn ảnh hưởng đến quy trình tổ chức cán bộ, hiệu lực lãnh đạo và hiệu quả quản lý của hệ thống chính trị.

Những thách thức trên sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình xây dựng cán bộ chiến lược, đòi hỏi Đảng và Nhà nước Việt Nam cần đổi mới cơ chế tuyển chọn, đánh giá, sử dụng cán bộ, bảo đảm mọi khâu từ ban hành chính sách đến thực hiện, kiểm tra, giám sát và xử lý trách nhiệm phải được tiến hành công khai, minh bạch, khoa học và nhất quán.

Ba là, yêu cầu đặt ra trong quản lý cán bộ chiến lược và phòng, chống tham nhũng.

Trong tiến trình đổi mới và xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, công tác quản lý cán bộ chiến lược và phòng, chống tham nhũng giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm tính liêm chính, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy chính trị. Tuy nhiên, công tác quản lý cán bộ và phòng, chống tham nhũng còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu của giai đoạn phát triển mới. Trước hết, việc quản lý cán bộ ở nhiều cấp, nhiều ngành còn mang tính hình thức, nặng về hồ sơ hành chính và báo

cáo định kỳ, trong khi chưa gắn chặt với kết quả thực tiễn công tác. Mặc dù hệ thống quy định về phân cấp, phân quyền trong quản lý cán bộ được ban hành tương đối đầy đủ, song khâu thực thi còn thiếu đồng bộ, chưa bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Việc đánh giá cán bộ chủ yếu dựa vào văn bản hành chính, nhận xét chủ quan, trong khi các cơ chế giám sát nội bộ và giám sát xã hội chưa phát huy hết vai trò. Bên cạnh đó, mối quan hệ giữa quyền lực và trách nhiệm trong quản lý cán bộ chiến lược chưa được kiểm soát hiệu quả. Ở một số trường hợp, quyền lực của người đứng đầu quá lớn, trong khi cơ chế kiểm tra, giám sát còn yếu, thiếu tính độc lập và dễ bị chi phối bởi lợi ích nhóm hoặc quan hệ cá nhân, dẫn đến tình trạng “vừa đá bóng, vừa thổi còi”, thậm chí bao che sai phạm hoặc sử dụng công tác kiểm tra như công cụ phục vụ đấu tranh phe nhóm. Việc xử lý sai phạm cán bộ còn chậm trễ, thiếu kiên quyết, làm suy giảm niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân vào năng lực tự chỉnh đốn của hệ thống chính trị.

Đối với công tác phòng, chống tham nhũng, mặc dù có những bước tiến quan trọng, đặc biệt với sự vào cuộc quyết liệt của Đảng thông qua việc thành lập Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, nhưng hiệu quả phòng ngừa chưa tương xứng với yêu cầu thực tiễn. Các biện pháp phòng ngừa còn thiếu tính răn đe, chưa kiểm soát triệt để nguy cơ phát sinh tham nhũng trong các khâu “nhạy cảm” như bổ nhiệm, điều chuyển cán bộ, quản lý đầu tư công, tài sản công hay hoạt động thanh tra, kiểm tra. Quy định kê khai tài sản, thu nhập của cán bộ còn mang tính hình thức, thiếu cơ chế xác minh độc lập và chưa gắn với trách nhiệm giải trình thực chất. Hệ thống pháp luật và thể chế về phòng, chống tham nhũng còn những kẽ hở, đặc biệt trong việc xử lý xung đột lợi ích, kiểm soát quyền lực và minh bạch hóa hoạt động công vụ. Nhiều vụ việc tham nhũng chỉ được phát hiện thông qua tố cáo nội bộ hoặc phản ánh từ truyền thông, trong khi các thiết chế giám sát chuyên trách như thanh tra, kiểm toán chưa phát huy đầy đủ vai trò cảnh báo sớm, thiếu hệ thống dữ liệu đồng bộ để dự báo và phòng ngừa. Sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng còn lỏng lẻo, thiếu cơ chế chia sẻ thông tin, dẫn đến chồng chéo trong thực thi nhiệm vụ hoặc bỏ sót trách nhiệm. Thực trạng tham nhũng, tiêu cực trong một bộ phận cán bộ

không chỉ gây tổn thất kinh tế và lãng phí nguồn lực công, mà còn làm xói mòn niềm tin xã hội, suy giảm nền tảng đạo đức công vụ, tạo ra tình trạng trì trệ trong hoạt động quản lý và làm giảm sức chiến đấu của tổ chức đảng các cấp. Nếu không được kiểm soát chặt chẽ, nguy cơ “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ, đặc biệt ở đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, sẽ ngày càng phức tạp, gây trở ngại cho quá trình xây dựng nền hành chính hiện đại, minh bạch và hiệu quả. Thực tiễn, công tác quản lý cán bộ chiến lược và phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam còn nhiều thách thức về thể chế, tổ chức thực hiện và ý thức trách nhiệm. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực, thiết lập hệ thống quản lý cán bộ dựa trên năng lực và đạo đức, tăng cường trách nhiệm giải trình, minh bạch hóa hoạt động công vụ, đồng thời mở rộng vai trò giám sát của nhân dân và xã hội.

Bốn là, yêu cầu đặt ra trong công tác phát hiện và bồi dưỡng cán bộ trẻ tiềm năng.

Phát hiện, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ trẻ có phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, tư duy đổi mới có ý nghĩa chiến lược nhằm bảo đảm tính kế thừa và chuyển tiếp trong đội ngũ lãnh đạo các cấp. Tuy nhiên, công tác phát hiện, bồi dưỡng cán bộ trẻ tiềm năng còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Trước hết, tư duy nhiệm kỳ và tâm lý e ngại đổi mới, e ngại rủi ro ở một bộ phận lãnh đạo, quản lý. Một số tổ chức và cá nhân có xu hướng lựa chọn cán bộ “an toàn”, thiên về tiêu chuẩn hình thức, lý lịch hoặc sự “ổn định” trong quan điểm, thay vì khuyến khích những cá nhân trẻ có tư duy sắc bén, dám nghĩ, dám làm, khiến cán bộ trẻ có năng lực nổi trội bị hạn chế cơ hội phát triển, dẫn đến tình trạng thụ động, giảm động lực phấn đấu hoặc chuyển sang khu vực tư nhân và quốc tế để tìm kiếm môi trường phát triển tốt hơn. Bên cạnh đó, quy trình phát hiện và lựa chọn cán bộ trẻ còn mang tính hình thức, thiếu chủ động và hệ thống. Quy hoạch cán bộ trẻ ở nhiều địa phương, bộ ngành thường chỉ nhằm hoàn thành chỉ tiêu, chưa dựa trên cơ sở sàng lọc nghiêm túc từ thực tiễn. Các tiêu chí đánh giá còn nặng về bằng cấp, thâm niên công tác hoặc tiêu chuẩn hành chính, trong khi những yếu tố then chốt như năng lực lãnh đạo, phẩm chất chính trị, khả năng sáng tạo và tư duy chiến lược chưa được coi trọng đúng mức. Do đó,

một số cán bộ trẻ dù có tên trong quy hoạch nhưng chưa được rèn luyện trong môi trường chiến lược, thiếu cơ hội thử thách và phát triển thực chất. Hơn nữa, cơ chế đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ trẻ còn hạn chế. Chương trình đào tạo hiện nay chủ yếu trang bị kiến thức chung, thiếu các nội dung chuyên sâu về hoạch định chính sách, kỹ năng lãnh đạo và quản trị hiện đại. Việc tạo cơ hội cho cán bộ trẻ trải nghiệm thực tiễn, tham gia giải quyết nhiệm vụ phức tạp hoặc học tập, nghiên cứu ở nước ngoài còn hạn chế. Đặc biệt, tâm lý thiếu tin tưởng, e ngại trao quyền cho cán bộ trẻ trong môi trường hành chính nặng tính niên hạn, thứ bậc khiến nhiều cán bộ có năng lực cũng không được giao việc lớn, dẫn tới quá trình phát triển bị trì hoãn. Ngoài ra, chế độ đãi ngộ còn hạn chế, dẫn tới tình trạng “chảy máu chất xám”, ảnh hưởng tới cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược. Trước những thách thức đó, Việt Nam cần đổi mới toàn diện từ nhận thức, quy trình đến công cụ phát hiện, trọng dụng nhân tài nhằm phát huy tối đa tiềm năng của thế hệ trẻ.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng đặt ra yêu cầu khắc phục những hạn chế, bất cập trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, Việt Nam cần đổi mới toàn diện cả về tư duy lãnh đạo, cơ chế chính sách, phương thức đào tạo, bồi dưỡng và quản lý cán bộ; đồng thời, chủ động tham khảo, tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm quốc tế phù hợp với thực tiễn đất nước. Trong đó, kinh nghiệm của Trung Quốc - quốc gia có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam về thể chế chính trị, cấu trúc hệ thống và định hướng phát triển có thể mang lại những gợi mở có giá trị. Đặc biệt, cơ chế phát hiện, đào tạo, bố trí và quản lý cán bộ chiến lược của Trung Quốc là những tham chiếu quan trọng, góp giúp Việt Nam nâng cao chất lượng nguồn nhân lực lãnh đạo, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

4.2. Giá trị tham khảo từ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Việt Nam và Trung Quốc là hai quốc gia có nhiều điểm tương đồng về thể chế chính trị, định hướng phát triển và vai trò lãnh đạo của ĐCS đối với Nhà nước và xã hội. Cả hai quốc gia đều kiên định con đường xây dựng chủ nghĩa xã hội trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và đẩy mạnh hội nhập quốc tế, đồng thời có nhiều

điểm tương đồng trong quan niệm, vị trí và vai trò của cán bộ chiến lược. Cả hai quốc gia đều xác định *cán bộ chiến lược là lực lượng nòng cốt giữ vai trò hoạch định đường lối, định hướng phát triển, tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chiến lược và bảo đảm sự ổn định chính trị - xã hội của đất nước. Đội ngũ cán bộ chiến lược giữ vị trí đặc biệt quan trọng đối với năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng và hiệu quả quản trị quốc gia, vì vậy đều được đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, thống nhất của Đảng trong toàn bộ các khâu quy hoạch, đào tạo, đánh giá, luân chuyển, bổ nhiệm và quản lý cán bộ.* Trong bối cảnh đẩy mạnh hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, cả Việt Nam và Trung Quốc đều chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược theo hướng chuẩn hóa, trẻ hóa, nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, tư duy chiến lược và năng lực quản trị; đồng thời coi trọng việc rèn luyện cán bộ thông qua thực tiễn, đặc biệt là luân chuyển và công tác ở cơ sở. Đây là cơ sở quan trọng để Việt Nam nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm của Trung Quốc trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

Tuy nhiên, giữa Việt Nam và Trung Quốc có nhiều khác biệt về quy mô dân số, diện tích lãnh thổ, mức độ phát triển kinh tế, sự chênh lệch vùng miền, tiềm lực quốc gia, vị thế quốc tế và phương thức quản trị, do đó tiêu chuẩn, phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược cũng khác nhau. Do đặc điểm dân số đông, diện tích lãnh thổ rộng lớn và hệ thống quản trị phân tầng phức tạp, *Trung Quốc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với quy mô lớn, phạm vi rộng, tính phân cấp rất cao, bao gồm cả các lĩnh vực, địa phương và tập đoàn kinh tế trọng yếu. Trong khi đó ở Việt Nam, đội ngũ cán bộ chiến lược chủ yếu tập trung vào các chức danh lãnh đạo chủ chốt trong hệ thống chính trị ở trung ương và cấp tỉnh.* Trung Quốc nhấn mạnh hơn đến năng lực quản trị hiện đại, hiệu quả phát triển kinh tế và thành tích thực tiễn trong đánh giá, lựa chọn cán bộ chiến lược, đồng thời áp dụng cơ chế đào tạo, cạnh tranh, sàng lọc, kiểm soát quyền lực với quy mô lớn, gắn với quá trình hiện đại hóa và số hóa công tác cán bộ. Mặc dù Việt Nam cũng đẩy mạnh đổi mới công tác cán bộ theo hướng công khai, minh bạch và kiểm soát quyền lực, nhưng chú trọng hơn đến sự ổn định chính trị, tính kế thừa, cơ cấu và sự đồng bộ trong toàn hệ thống. Vì vậy, việc

nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm của Trung Quốc cần được thực hiện trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc, vận dụng linh hoạt và điều chỉnh phù hợp với điều kiện thực tiễn, đặc điểm thể chế và yêu cầu phát triển của Việt Nam. Điều quan trọng không phải là sao chép mô hình hay cách làm của Trung Quốc, mà là rút ra những giá trị tham khảo có ý nghĩa đối với quá trình đổi mới công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

4.2.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược dài hạn

Thực tiễn, kinh nghiệm của Trung Quốc về xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược dài hạn cung cấp nhiều giá trị tham khảo cho Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh yêu cầu nâng cao năng lực lãnh đạo, quản trị quốc gia gắn với tầm nhìn phát triển dài hạn và hội nhập quốc tế sâu rộng. Ở Trung Quốc, xây dựng quy hoạch cán bộ mang tính chiến lược, có tầm nhìn dài hạn và được triển khai đồng bộ với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cũng như quy hoạch nhân sự của toàn bộ hệ thống chính trị. Quy hoạch cán bộ không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu nhân sự trước mắt, mà còn hướng tới dự báo, chuẩn bị và đào tạo đội ngũ cán bộ kế cận cho các giai đoạn phát triển tiếp theo, qua đó bảo đảm tính liên tục, ổn định và kế thừa trong lãnh đạo và quản trị quốc gia. Giá trị tham khảo từ thực tiễn của Trung Quốc không chỉ nằm ở kỹ thuật xây dựng quy hoạch cán bộ dài hạn, mà quan trọng hơn là sự đổi mới trong tư duy của ĐCS Trung Quốc về vai trò của đội ngũ cán bộ chiến lược trong tiến trình xây dựng CNXH đặc sắc Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa và hiện đại hóa đất nước. Nếu trước đây công tác cán bộ phục vụ yêu cầu duy trì ổn định chính trị và bảo đảm tính kế thừa về tổ chức, thì từ sau năm 1978, ĐCS Trung Quốc từng bước chuyển sang tư duy coi đội ngũ cán bộ chiến lược là nguồn lực đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định đối với năng lực cạnh tranh quốc gia, hiệu quả quản trị và sự phát triển lâu dài của đất nước. Trên cơ sở đó, quy hoạch cán bộ không còn mang tính ngắn hạn hoặc chỉ nhằm giải quyết nhu cầu nhân sự trước mắt, mà được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển quốc gia, gắn với yêu cầu hiện đại hóa đất nước, phát triển kinh tế thị trường, nâng cao vị thế quốc tế của Trung Quốc.

Từ kinh nghiệm đó, Việt Nam có thể tham khảo trước hết ở cách tiếp cận coi quy hoạch cán bộ là một bộ phận cấu thành của chiến lược phát triển quốc gia. Quy hoạch đội ngũ cán bộ chiến lược cần được đặt trong tổng thể quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội theo từng giai đoạn, bảo đảm sự đồng bộ giữa mục tiêu phát triển đất nước với yêu cầu về chất lượng, cơ cấu và năng lực của đội ngũ cán bộ. Việc gắn quy hoạch cán bộ với chiến lược phát triển quốc gia giúp định hướng rõ ràng về nhu cầu nhân lực lãnh đạo trong từng thời kỳ, từ đó chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực và triển vọng phát triển để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Đây là nội dung có giá trị tham khảo quan trọng, bởi trong điều kiện Việt Nam, sự biến động nhanh chóng của môi trường phát triển đòi hỏi công tác quy hoạch không chỉ mang tính hành chính, mà phải thực sự trở thành công cụ chiến lược trong quản trị nguồn nhân lực lãnh đạo.

Bên cạnh đó, Việt Nam có thể tham khảo nguyên tắc bảo đảm tính kế thừa, liên thông và ổn định trong quy hoạch cán bộ chiến lược. Ở Trung Quốc quy hoạch cán bộ chiến lược được xây dựng theo hệ thống nhiều tầng nấc, có sự kết nối giữa các cấp, các ngành và giữa các thế hệ cán bộ, qua đó tạo ra một “chuỗi cung ứng” nhân sự lãnh đạo tương đối ổn định. Điều này giúp hạn chế tình trạng bị động, thiếu hụt nhân sự lãnh đạo ở các vị trí quan trọng, đồng thời bảo đảm sự chuyển tiếp quyền lực có trật tự. Đối với Việt Nam, nguyên tắc này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc duy trì sự ổn định chính trị - xã hội, đồng thời nâng cao chất lượng và tính bền vững của đội ngũ cán bộ chiến lược. Quy hoạch cán bộ cần bảo đảm tính kế thừa giữa các thế hệ, đồng thời tạo điều kiện để phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng những nhân tố mới có năng lực, phẩm chất tốt. Việt Nam có thể tham khảo cách Trung Quốc chủ động xây dựng nguồn cán bộ kế cận cho các vị trí lãnh đạo chủ chốt thông qua quy hoạch dài hạn và luân chuyển cán bộ. Việc xác định sớm các nguồn cán bộ tiềm năng, kết hợp với cơ chế đào tạo, rèn luyện và thử thách trong thực tiễn, giúp hình thành đội ngũ cán bộ có năng lực thực tiễn và bản lĩnh chính trị vững vàng. Trong điều kiện Việt Nam, việc chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ kế cận không chỉ giúp bảo đảm tính liên tục trong lãnh đạo, mà còn góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thông

qua quá trình sàng lọc, đào tạo và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn. Đây là hướng tiếp cận phù hợp với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có tầm nhìn, có năng lực thực thi và có khả năng thích ứng với các tình huống phức tạp.

Tuy nhiên, việc tham khảo kinh nghiệm của Trung Quốc cần được đặt trong những điều kiện cụ thể của Việt Nam, đặc biệt là sự khác biệt về thể chế chính trị, quy mô bộ máy và đặc điểm văn hóa chính trị. Trước hết, về nguyên tắc, Việt Nam cần bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, đồng thời phát huy vai trò của Nhà nước pháp quyền XHCN và các tổ chức trong hệ thống chính trị. Do đó, việc xây dựng quy hoạch cán bộ phải tuân thủ nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch và dựa trên tiêu chí năng lực, phẩm chất thực chất. Không thể áp dụng một cách máy móc các mô hình quy hoạch mang tính tập quyền cao hoặc thiếu cơ chế kiểm soát quyền lực phù hợp với đặc thù thể chế của Việt Nam.

Về phạm vi tham khảo, Việt Nam có thể tiếp thu các yếu tố mang tính nguyên lý và phương pháp luận trong xây dựng quy hoạch cán bộ chiến lược dài hạn của Trung Quốc, bao gồm: (i) cách tiếp cận chiến lược trong xác định nhu cầu cán bộ; (ii) phương pháp dự báo và xây dựng nguồn cán bộ kế cận; (iii) cơ chế kết nối giữa quy hoạch cán bộ với chiến lược phát triển quốc gia; và (iv) cơ chế đánh giá, rà soát, điều chỉnh quy hoạch theo chu kỳ phát triển. Tuy nhiên, các yếu tố này cần được vận dụng linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam, tránh rập khuôn mô hình tổ chức và cơ chế vận hành của Trung Quốc.

Nguyên tắc tham khảo cần được xác định trên cơ sở chọn lọc, có phân tích, đánh giá và điều chỉnh phù hợp. *Trước hết*, cần phù hợp thể chế, tức là mọi kinh nghiệm tham khảo phải bảo đảm tương thích với mô hình tổ chức quyền lực, cơ chế vận hành của hệ thống chính trị Việt Nam. *Hai là*, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, quy mô dân số và đặc điểm quản lý hành chính của Việt Nam, vốn khác biệt so với Trung Quốc về cả quy mô và mức độ phân cấp quản lý. *Ba là*, bảo đảm nguyên tắc kế thừa và phát triển, nghĩa là việc tham khảo không làm thay đổi bản chất của hệ thống mà nhằm hoàn thiện, nâng cao hiệu quả của công tác quy hoạch cán bộ trong điều kiện mới. *Bốn là*, bảo đảm tính thực tiễn, các mô hình, phương pháp được vận dụng phải

có khả năng triển khai hiệu quả trong thực tế quản lý và phù hợp với năng lực tổ chức thực hiện của hệ thống hiện hành. Bên cạnh đó, cũng cần nhận diện rõ những nội dung trong kinh nghiệm của Trung Quốc không phù hợp hoặc cần hạn chế áp dụng trong điều kiện Việt Nam như: Một số cơ chế mang tính tập trung quyền lực cao trong quy hoạch và điều phối cán bộ có thể không phù hợp với nguyên tắc phân công, phân cấp và kiểm soát quyền lực trong hệ thống chính trị Việt Nam. Mô hình quy hoạch cán bộ có thể mang tính khép kín và phụ thuộc nhiều vào hệ thống nội bộ của Đảng trong một số trường hợp, trong khi Việt Nam cần bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ giữa Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội trong công tác cán bộ. Một số phương thức điều hành mang tính hành chính hóa cao hoặc thiếu cơ chế phản biện độc lập có thể không phù hợp với yêu cầu ngày càng cao về minh bạch, dân chủ và trách nhiệm giải trình trong quản trị công ở Việt Nam. Do đó, việc tham khảo cần gắn với quá trình cải cách thể chế, bảo đảm tính mở, tính linh hoạt và khả năng thích ứng với yêu cầu phát triển của đất nước.

Nhìn chung, kinh nghiệm của Trung Quốc về xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược dài hạn cung cấp nhiều gợi ý quan trọng cho Việt Nam trong việc hoàn thiện tư duy, phương pháp và công cụ quy hoạch cán bộ. Tuy nhiên, giá trị tham khảo chỉ thực sự phát huy khi được đặt trong khuôn khổ thể chế chính trị Việt Nam, được vận dụng trên cơ sở chọn lọc, điều chỉnh và phù hợp với điều kiện thực tiễn. Trên cơ sở, Việt Nam có thể từng bước xây dựng một hệ thống quy hoạch cán bộ chiến lược mang tính dài hạn, đồng bộ, liên thông và hiệu quả, góp phần bảo đảm sự phát triển ổn định, bền vững của đất nước trong giai đoạn mới. Bên cạnh các yếu tố thể chế, việc vận dụng kinh nghiệm của Trung Quốc trong quy hoạch đội ngũ cán bộ chiến lược cũng cần tính đến những đặc điểm văn hóa chính trị và truyền thống quản trị của Việt Nam. Nếu Trung Quốc có xu hướng quản lý đội ngũ cán bộ chiến lược theo hướng tập trung cao và cạnh tranh nội bộ mạnh mẽ, thì văn hóa chính trị Việt Nam chú trọng hơn đến tính đồng thuận, sự phối hợp tập thể và tính ổn định trong vận hành hệ thống. Vì vậy, việc quy hoạch và sử dụng cán bộ chiến lược ở Việt

Nam cần bảo đảm hài hòa giữa yêu cầu cạnh tranh, sàng lọc với việc giữ vững đoàn kết, thống nhất trong hệ thống chính trị.

4.2.2. Đổi mới quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh

Đổi mới quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh là một trong những nội dung quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa. Thực tế, Trung Quốc từng bước thể chế hóa và chuẩn hóa các khâu trong quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược theo hướng chuẩn hóa và chuẩn hóa từ khâu đề bạt dân chủ, khảo sát, đánh giá, thảo luận tập thể đến quyết định bổ nhiệm. Đồng thời, việc thí điểm, mở rộng các hình thức thi tuyển cạnh tranh đối với một số chức danh lãnh đạo, quản lý được triển khai nhằm tăng cường tính khách quan và minh bạch trong lựa chọn cán bộ. Tuy nhiên, mức độ và hiệu quả triển khai trong thực tiễn còn phụ thuộc vào cách thức vận hành, cơ chế kiểm soát quyền lực.

Trước hết, ĐCS Trung Quốc xây dựng, hoàn thiện quy trình tuyển chọn cán bộ chiến lược theo hướng chặt chẽ, công khai nhằm hạn chế tính tùy tiện trong bố trí nhân sự, tăng cường giám sát trong nội bộ tổ chức. Cùng với đó, việc áp dụng các yếu tố cạnh tranh trong tuyển chọn cán bộ chiến lược, thông qua hình thức thi tuyển đối với một số chức danh lãnh đạo cấp cao trong hệ thống chính trị, cho thấy nỗ lực của Trung Quốc trong việc lượng hóa tiêu chuẩn và đa dạng hóa phương thức đánh giá. Việc kết hợp các hình thức thi viết, phỏng vấn và đánh giá năng lực góp phần tạo cơ sở định lượng trong lựa chọn nhân sự, qua đó giảm bớt sự phụ thuộc hoàn toàn vào đánh giá chủ quan. Kinh nghiệm này có thể được xem xét trong điều kiện Việt Nam, đặc biệt đối với các vị trí mà tiêu chuẩn chức danh có thể được cụ thể hóa, nhằm nâng cao tính cạnh tranh và chất lượng tuyển chọn. Đặc biệt, điểm mới trong công tác tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược của Trung Quốc không chỉ nằm ở việc chuẩn hóa quy trình hay mở rộng cạnh tranh trong lựa chọn cán bộ, mà còn ở việc từng bước thiết lập cơ chế ràng buộc trách nhiệm chính trị và trách nhiệm tổ chức đối với toàn bộ quy trình công tác cán bộ. Trong thực tiễn, khi cán bộ sau bổ

nhệm bị phát hiện có sai phạm nghiêm trọng từ trước nhưng không được phát hiện hoặc bị bỏ qua trong quá trình thẩm định, các tổ chức đảng, cơ quan tham mưu về công tác cán bộ, tập thể lãnh đạo và cá nhân có liên quan đến việc giới thiệu, đề xuất hoặc quyết định bổ nhiệm đều có thể bị xem xét trách nhiệm liên đới. Cơ chế này tạo ra áp lực trách nhiệm tương đối lớn đối với các chủ thể tham gia công tác cán bộ, qua đó góp phần hạn chế tình trạng bổ nhiệm cảm tính, cục bộ hoặc thiếu khách quan.

Từ những phân tích trên, Việt Nam có thể tham khảo cách tiếp cận thể chế hóa quy trình tuyển chọn cán bộ theo hướng rõ ràng, có tính quy chuẩn và tương đối công khai. Việc quy định cụ thể các bước trong quy trình, gắn với trách nhiệm của từng chủ thể tham gia, góp phần hạn chế tình trạng tùy tiện trong bổ nhiệm cán bộ chiến lược, từ đó tiếp tục hoàn thiện các quy định về công khai, minh bạch trong bổ nhiệm cán bộ chiến lược, đồng thời thiết lập cơ chế tiếp nhận và xử lý thông tin phản hồi có hệ thống. Cùng với đó, việc đưa yếu tố cạnh tranh vào tuyển chọn cán bộ thông qua thi tuyển hoặc các hình thức đánh giá năng lực có tính so sánh là một nội dung có thể tham khảo. Trong thực tiễn Trung Quốc, các hình thức này góp phần lượng hóa một số tiêu chuẩn cán bộ, tạo cơ sở để đánh giá năng lực tương đối khách quan hơn so với phương thức lựa chọn thuần túy dựa vào nhận xét nội bộ. Đối với Việt Nam, việc nghiên cứu áp dụng các hình thức cạnh tranh có kiểm soát, đặc biệt đối với các vị trí cấp cao có thể xác định rõ tiêu chuẩn chuyên môn, góp phần nâng cao chất lượng tuyển chọn, từng bước giảm thiểu tác động của yếu tố chủ quan.

Tuy nhiên, việc tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược của Trung Quốc còn tập trung ở quy trình, kỹ thuật, các yếu tố liên quan đến phân bổ quyền lực và cơ chế kiểm soát chưa có sự thay đổi tương ứng. Trước hết, yếu tố dân chủ trong tuyển chọn cán bộ chủ yếu được triển khai dưới hình thức lấy ý kiến hoặc đề xuất, nhưng không mang tính ràng buộc đối với quyết định cuối cùng. Quyền quyết định nhân sự tập trung cao trong hệ thống tổ chức Đảng, làm hạn chế hiệu quả của cơ chế dân chủ trong lựa chọn cán bộ chiến lược. Hơn nữa, yếu tố cạnh tranh trong tuyển chọn cán bộ còn bị giới hạn trong phạm vi nội bộ hệ thống chính trị và chỉ áp dụng đối với một số chức danh nhất định. Việc thiếu vắng cơ chế cạnh tranh mở làm hạn chế khả năng

thu hút, lựa chọn nhân tài lãnh đạo từ nhiều nguồn khác nhau. Khi cạnh tranh diễn ra trong phạm vi nội bộ của cùng một hệ thống tổ chức, mức độ cạnh tranh không đủ mạnh để tạo áp lực nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược. Đồng thời, quá trình này dễ bị chi phối bởi các yếu tố như cơ cấu, định hướng tổ chức, quan hệ chính trị, từ đó làm giảm tính khách quan và hiệu quả của công tác tuyển chọn, bổ nhiệm. Hơn nữa, tính minh bạch trong lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược được triển khai theo hướng có kiểm soát. Thông tin liên quan đến nhân sự dự kiến bổ nhiệm thường được công bố ở mức độ nhất định, chưa bảo đảm tính đầy đủ. Việc tiếp nhận, xử lý ý kiến phản hồi từ xã hội chưa thực sự hiệu quả, qua đó hạn chế hiệu quả giám sát, minh bạch của quy trình. Bên cạnh đó, khâu đánh giá cán bộ mặc dù được chuẩn hóa về mặt thủ tục, nhưng trên thực tế còn chịu ảnh hưởng của các yếu tố phi chính thức như quan hệ chính trị, tâm lý tổ chức. Việc thiếu các cơ chế kiểm chứng độc lập đối với thông tin đánh giá làm tăng nguy cơ sai lệch trong nhận định về năng lực, phẩm chất của cán bộ. Liên quan đến vấn đề kiểm soát quyền lực, có thể thấy hệ thống giám sát cán bộ của Trung Quốc còn phụ thuộc nhiều vào các thiết chế nội bộ trong Đảng, trong khi vai trò của các cơ chế giám sát bên ngoài chưa được phát huy tương xứng, tạo điều kiện cho các biểu hiện lạm dụng quyền lực hoặc chi phối bởi lợi ích cục bộ trong một số trường hợp. Từ những hạn chế trên, Việt Nam cần tiếp thu có chọn lọc các yếu tố kỹ thuật và phương pháp như: Chuẩn hóa quy trình tuyển chọn, đa dạng hóa phương thức đánh giá, tăng cường công khai thông tin và từng bước đưa yếu tố cạnh tranh vào tuyển chọn cán bộ. Đồng thời, cần nghiên cứu xây dựng cơ chế giám sát đa chiều nhằm nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong công tác cán bộ. Tuy nhiên, những yếu tố mang tính cấu trúc như cơ chế tập trung quyền lực cao, cạnh tranh khép kín trong nội bộ và công khai mang tính kiểm soát cần được xem xét thận trọng, tránh tiếp thu nguyên trạng. Nguyên tắc tham khảo cần được xác định trên cơ sở bảo đảm tính phù hợp với thể chế chính trị và yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền ở Việt Nam. Việc vận dụng kinh nghiệm của Trung Quốc phải gắn với nguyên tắc kiểm soát quyền lực, phát huy dân chủ thực chất và nâng cao trách nhiệm giải trình. Đồng thời, cần bảo đảm tính khả thi trong triển khai, phù hợp với

điều kiện tổ chức, năng lực thực thi của hệ thống chính trị. Việc tham khảo không nhằm thay đổi bản chất hệ thống, mà hướng tới hoàn thiện, nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong điều kiện mới.

4.2.3. Đẩy mạnh luân chuyển gắn với rèn luyện năng lực quản trị thực tiễn

Trong thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, cơ chế luân chuyển cán bộ là một trong những công cụ quan trọng nhằm rèn luyện, thử thách và nâng cao năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ chiến lược. Luân chuyển không chỉ đơn thuần là sự thay đổi vị trí công tác, mà còn là quá trình “đào tạo trong thực tiễn”, giúp cán bộ tích lũy kinh nghiệm ở nhiều môi trường khác nhau, từ đó hình thành năng lực xử lý tình huống đa dạng, nâng cao khả năng thích ứng và tư duy quản trị tổng hợp. Việc gắn luân chuyển với rèn luyện năng lực quản trị thực tiễn cho thấy cách tiếp cận mang tính chiến lược trong phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo, trong đó quá trình công tác được coi là một phần thiết yếu của đào tạo cán bộ, bổ sung cho đào tạo lý luận và bồi dưỡng chuyên môn. Từ kinh nghiệm đó, Việt Nam có thể tham khảo trước hết ở quan điểm coi luân chuyển cán bộ là một công cụ quan trọng trong phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sàng lọc đội ngũ cán bộ chiến lược. Thực tiễn cho thấy, việc bố trí cán bộ làm việc ở nhiều vị trí, nhiều địa bàn, nhiều lĩnh vực khác nhau giúp kiểm chứng năng lực thực tế, bản lĩnh chính trị và khả năng thích ứng của cán bộ trong các điều kiện công tác đa dạng. Thông qua luân chuyển, những cán bộ có năng lực nổi bật sẽ có cơ hội được rèn luyện, trưởng thành nhanh hơn, trong khi những hạn chế về năng lực, phẩm chất cũng có điều kiện bộc lộ rõ hơn, từ đó phục vụ cho công tác đánh giá, quy hoạch và sử dụng cán bộ một cách chính xác, khách quan hơn. Bên cạnh đó, Việt Nam có thể tham khảo gắn luân chuyển với yêu cầu bắt buộc cán bộ phải trải qua thực tiễn ở cơ sở, địa bàn khó khăn hoặc lĩnh vực phức tạp trước khi được xem xét bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt. Kinh nghiệm của Trung Quốc cho thấy, việc đưa cán bộ về cơ sở không chỉ nhằm mục đích kiểm tra năng lực, mà còn giúp cán bộ hiểu rõ hơn thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội, từ đó nâng cao khả năng hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách sát với thực tế. Đối với Việt Nam, điều này có ý nghĩa đặc biệt trong việc khắc

phục tình trạng một bộ phận cán bộ chiến lược thiếu trải nghiệm thực tiễn ở cơ sở, dẫn đến hạn chế trong nhận diện vấn đề và đề xuất giải pháp phù hợp. Việc tăng cường luân chuyển về cơ sở, đặc biệt là các vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa, có thể góp phần hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược có bản lĩnh, có năng lực thực tiễn và có khả năng thấu hiểu đời sống nhân dân. Hơn nữa, Việt Nam có thể tham khảo kinh nghiệm kết hợp luân chuyển giữa các cấp, các ngành và các địa phương, bao gồm luân chuyển từ Trung ương về địa phương và ngược lại, từ địa phương này sang địa phương khác, hoặc giữa các lĩnh vực quản lý khác nhau. Cách tiếp cận này giúp cán bộ có cơ hội tiếp cận với nhiều mô hình quản lý, nhiều bối cảnh phát triển khác nhau, từ đó mở rộng tầm nhìn, nâng cao năng lực điều hành và khả năng phối hợp liên ngành, liên vùng. Đặc biệt, việc kết hợp luân chuyển với đào tạo lý luận chính trị và bồi dưỡng kỹ năng quản trị hiện đại góp phần tạo ra sự bổ trợ giữa “học” và “hành”, giữa tri thức lý luận và kinh nghiệm thực tiễn, góp phần hình thành đội ngũ cán bộ chiến lược có năng lực toàn diện.

Tuy nhiên, việc tham khảo kinh nghiệm luân chuyển cán bộ của Trung Quốc cần được đặt trong những điều kiện cụ thể của Việt Nam, bảo đảm phù hợp với thể chế chính trị, quy mô bộ máy và đặc điểm văn hóa chính trị. Trước hết, Việt Nam cần bảo đảm luân chuyển cán bộ được thực hiện trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch rõ ràng, gắn với yêu cầu nhiệm vụ chính trị và chiến lược phát triển đất nước trong từng giai đoạn. Luân chuyển không thể thực hiện một cách tùy tiện mà phải nằm trong tổng thể công tác cán bộ, bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển liên tục của đội ngũ cán bộ. Đồng thời, việc luân chuyển cần tuân thủ nguyên tắc tập trung dân chủ, bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng, đồng thời phát huy trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị.

Về phạm vi tham khảo, Việt Nam có thể tiếp thu các yếu tố cốt lõi trong cơ chế luân chuyển của Trung Quốc như: coi luân chuyển là một khâu quan trọng trong quy trình đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ; gắn luân chuyển với quy hoạch và đánh giá cán bộ; chú trọng luân chuyển đến cơ sở và các địa bàn khó khăn để rèn luyện thực tiễn; kết hợp luân chuyển với đào tạo lý luận chính trị và bồi dưỡng kỹ

năng quản trị; sử dụng kết quả luân chuyển như một tiêu chí quan trọng trong xem xét bổ nhiệm, đề bạt cán bộ. Tuy nhiên, việc vận dụng các nội dung này cần được điều chỉnh phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam, bảo đảm tính khả thi và hiệu quả trong triển khai. Nguyên tắc tham khảo trong trường hợp này cần nhấn mạnh đến tính phù hợp thể chế, tính thực tiễn và tính hiệu quả. *Thứ nhất*, việc vận dụng kinh nghiệm luân chuyển phải bảo đảm tương thích với mô hình tổ chức quyền lực và cơ chế vận hành của hệ thống chính trị Việt Nam. *Thứ hai*, thực tiễn luân chuyển phải gắn với nhu cầu thực tế của từng ngành, từng địa phương, tránh tình trạng luân chuyển hình thức, không gắn với nhiệm vụ cụ thể. *Thứ ba*, luân chuyển phải thực sự góp phần nâng cao năng lực cán bộ, được đánh giá thông qua kết quả công tác và sự trưởng thành của cán bộ sau luân chuyển, chứ không chỉ dừng lại ở việc thay đổi vị trí công tác mang tính cơ học. Đồng thời, cần nhận diện rõ những nội dung trong kinh nghiệm của Trung Quốc không hoàn toàn phù hợp hoặc cần hạn chế áp dụng trong điều kiện Việt Nam như: Việc áp dụng cơ chế luân chuyển mang tính bắt buộc và quy mô lớn cần được điều chỉnh phù hợp với quy mô bộ máy và nguồn nhân lực của Việt Nam, tránh gây xáo trộn không cần thiết trong hoạt động của các cơ quan, đơn vị. Một số mô hình luân chuyển có thể mang tính tập trung cao, điều phối chủ yếu từ cấp Trung ương, trong khi Việt Nam cần bảo đảm sự phối hợp hài hòa giữa Trung ương và địa phương, phát huy tính chủ động của các cấp trong công tác cán bộ. Việc luân chuyển nếu không được thiết kế phù hợp có thể dẫn đến tình trạng mang tính hình thức, ngắn hạn hoặc “chiến dịch”, không tạo ra giá trị thực chất trong rèn luyện và đánh giá cán bộ. Do đó, Việt Nam cần tránh cách tiếp cận mang tính áp đặt hoặc hành chính hóa quá mức trong triển khai luân chuyển cán bộ. Bên cạnh đó, cần lưu ý về sự phù hợp với văn hóa chính trị và điều kiện phát triển của Việt Nam. Trong khi Trung Quốc có thể áp dụng các mô hình luân chuyển quy mô lớn với tính tập trung cao, thì Việt Nam cần chú trọng yếu tố ổn định, đồng thuận và phù hợp với điều kiện tổ chức thực tiễn. Luân chuyển cần được thực hiện thận trọng, có lộ trình, gắn với đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá toàn

diện, bảo đảm vừa phát huy được hiệu quả rèn luyện cán bộ, vừa không làm ảnh hưởng đến tính ổn định và hiệu quả hoạt động của bộ máy.

Kinh nghiệm của Trung Quốc về đẩy mạnh luân chuyển gắn với rèn luyện năng lực quản trị thực tiễn cung cấp nhiều giá trị tham khảo quan trọng đối với Việt Nam trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược. Tuy nhiên, việc vận dụng cần được thực hiện trên cơ sở chọn lọc, điều chỉnh phù hợp với điều kiện thể chế chính trị, quy mô bộ máy và đặc điểm văn hóa chính trị của Việt Nam. Khi được triển khai khoa học, có nguyên tắc và gắn với thực tiễn, cơ chế luân chuyển cán bộ sẽ trở thành một công cụ hữu hiệu trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược, góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong giai đoạn mới. Ngoài ra, sự khác biệt về điều kiện phát triển, trình độ quản trị và mức độ chênh lệch vùng miền giữa Việt Nam và Trung Quốc cũng đặt ra yêu cầu vận dụng kinh nghiệm một cách linh hoạt. Với quy mô lãnh thổ rộng lớn và sự phát triển không đồng đều giữa các khu vực, Trung Quốc đặc biệt coi trọng luân chuyển cán bộ giữa các địa phương và cấp hành chính nhằm nâng cao năng lực quản trị toàn diện. Trong khi đó, Việt Nam có quy mô lãnh thổ và cấu trúc hành chính khác biệt, do đó việc luân chuyển cán bộ chiến lược cần được thực hiện phù hợp với yêu cầu thực tiễn, tránh hình thức hoặc dàn trải.

4.2.4. Đổi mới phương thức đánh giá cán bộ chiến lược dựa trên năng lực điều hành thực tiễn và hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội

Đổi mới phương thức đánh giá cán bộ chiến lược theo hướng lấy năng lực điều hành thực tiễn và hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội là một trong những kinh nghiệm quan trọng của Trung Quốc phản ánh sự chuyển biến từ tư duy đánh giá mang tính hình thức, thiên về lý lịch, thâm niên sang tiếp cận dựa trên kết quả công việc, hiệu suất quản trị và mức độ đóng góp thực chất của cán bộ đối với sự phát triển quốc gia. Đổi mới phương thức đánh giá cán bộ chiến lược của Trung Quốc phản ánh bước chuyển trong quan niệm về tiêu chuẩn cán bộ thời kỳ cải cách mở cửa, hiện đại hóa đất nước. Nếu như trước cải cách mở cửa, việc đánh giá cán bộ chiến lược thiên về các yếu tố “tĩnh” như lý lịch chính trị, thâm niên công tác hoặc bằng cấp, thì từ năm

1978 đến nay, ĐCS Trung Quốc từng bước chuyển sang đánh giá theo hướng “động”, lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ, năng lực điều hành và hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội làm tiêu chí quan trọng. Đây là sự thay đổi mang tính đột phá trong tư duy xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, phản ánh yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực quản trị quốc gia trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường XHCN và hội nhập quốc tế. Đây là giá trị tham khảo quan trọng đối với Việt Nam trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược hiện nay. Ở Trung Quốc, việc đánh giá cán bộ chiến lược có xu hướng chuyển mạnh từ yếu tố “tĩnh” như xuất thân, quá trình công tác, thâm niên sang đánh giá dựa trên “hiệu quả động” thông qua kết quả thực thi nhiệm vụ. Điều này được cụ thể hóa bằng việc ĐCS Trung Quốc xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá gắn với các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội như: Tăng trưởng kinh tế, thu ngân sách, giảm nghèo, phát triển hạ tầng, cải thiện môi trường đầu tư và mức độ hài lòng của người dân. Bên cạnh đó, Trung Quốc từng bước thiết lập cơ chế đánh giá đa chiều, kết hợp giữa tự đánh giá, đánh giá của cấp trên, đánh giá ngang cấp và phản hồi từ đối tượng thụ hưởng chính sách, qua đó giảm thiểu tính chủ quan trong đánh giá cán bộ. Đồng thời, ĐCS Trung Quốc còn coi trọng việc kết hợp giữa tiêu chí định lượng và định tính trong đánh giá cán bộ. Các chỉ số định lượng thường phản ánh kết quả phát triển cụ thể, dễ đo lường và so sánh, trong khi các tiêu chí định tính như năng lực lãnh đạo, khả năng xử lý tình huống, tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ và uy tín xã hội lại phản ánh chiều sâu của phẩm chất và năng lực cán bộ. Sự kết hợp này giúp đánh giá toàn diện hơn, tránh tình trạng “chạy theo thành tích” hoặc đánh giá phiến diện chỉ dựa vào một nhóm chỉ số đơn lẻ. Ngoài ra, Trung Quốc còn chú trọng tăng cường trách nhiệm giải trình trong công tác đánh giá, gắn kết quả đánh giá với quy trình bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng và kỷ luật, từ đó nâng cao tính ràng buộc và hiệu lực của công tác cán bộ.

Trên cơ sở đó, Việt Nam có thể tham khảo một số nội dung như: Hoàn thiện các tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng lấy hiệu quả thực thi nhiệm vụ và mức độ hoàn thành mục tiêu phát triển làm thước đo trung tâm; xây dựng bộ chỉ số đánh giá có tính hệ thống, gắn với chức trách, nhiệm vụ cụ thể của từng vị trí công tác; kết hợp

hài hòa giữa đánh giá định lượng và định tính, trong đó định lượng đóng vai trò hỗ trợ, còn định tính bảo đảm phản ánh đúng bản chất năng lực và phẩm chất cán bộ; mở rộng các kênh thu thập thông tin đánh giá, bao gồm ý kiến của tập thể, cấp dưới, người dân và doanh nghiệp trong những lĩnh vực phù hợp; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và dữ liệu lớn trong quản lý, theo dõi và đánh giá cán bộ nhằm nâng cao tính minh bạch và khách quan; gắn kết chặt chẽ giữa đánh giá với các khâu khác trong công tác cán bộ như quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng và luân chuyển.

Tuy nhiên, việc tham khảo kinh nghiệm này cần được thực hiện phù hợp điều kiện về thể chế chính trị. Việt Nam là đang xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN do ĐCS lãnh đạo, do đó công tác đánh giá cán bộ chiến lược phải bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, đồng thời tuân thủ các nguyên tắc tổ chức cán bộ như tập trung dân chủ, công khai, minh bạch và khách quan. Điều này khác với một số đặc điểm trong mô hình quản trị của Trung Quốc - nơi có thể áp dụng các cơ chế điều hành tập trung dân chủ cao. Bên cạnh đó, hệ thống chỉ tiêu đánh giá cần phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam, tránh áp dụng máy móc các chỉ số tăng trưởng mà không tính đến chất lượng tăng trưởng, công bằng xã hội và phát triển bền vững. Ngoài ra, hệ thống đánh giá chỉ có thể phát huy hiệu quả khi có đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức và đánh giá đủ năng lực chuyên môn, có đạo đức công vụ và được trang bị công cụ, phương pháp hiện đại.

Về nguyên tắc tham khảo, cần bảo đảm chọn lọc phù hợp, tức là chỉ tiếp thu những yếu tố tiến bộ, có khả năng thích ứng với điều kiện Việt Nam, đồng thời loại bỏ những yếu tố không tương thích với thể chế chính trị và hệ thống pháp luật hiện hành. Bên cạnh đó cần tham khảo có trọng tâm, không tiếp cận dàn trải, mà tập trung vào những khâu như xây dựng tiêu chí, phương pháp đánh giá và cơ chế sử dụng kết quả đánh giá. Bên cạnh đó, cần bảo đảm nguyên tắc kế thừa và phát triển, nghĩa là việc đổi mới phương thức đánh giá cán bộ chiến lược phải dựa trên các quy định, quy chế hiện hành của Việt Nam, đồng thời từng bước hoàn thiện theo hướng hiện đại hóa và hội nhập với các chuẩn mực quản trị công tiên tiến. Ngoài ra, phải bảo đảm

tính khách quan và kiểm soát quyền lực trong đánh giá, tránh tình trạng đánh giá bị chi phối bởi lợi ích cục bộ hoặc cảm tính cá nhân.

Phạm vi tham khảo nên được xác định rõ ràng, Việt Nam có thể tham khảo ở cấp độ phương pháp luận và kỹ thuật đánh giá, bao gồm cách xây dựng hệ thống tiêu chí, quy trình đánh giá nhiều chiều, cơ chế lượng hóa kết quả công việc và ứng dụng công nghệ trong quản lý cán bộ. Ngoài ra, có thể tham khảo kinh nghiệm trong việc gắn kết đánh giá cán bộ với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và ngành, qua đó nâng cao trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao. Tuy nhiên, phạm vi tham khảo không bao gồm việc sao chép nguyên xi các mô hình đánh giá gắn với cơ chế quản trị đặc thù của Trung Quốc, đặc biệt là các cơ chế mang tính mệnh lệnh hành chính cao hoặc phụ thuộc quá mức vào hệ thống chỉ tiêu kinh tế đơn tuyến. Bên cạnh đó, cần nhận diện rõ những nội dung không phù hợp hoặc khó áp dụng trong điều kiện Việt Nam như: Tránh phụ thuộc quá nhiều vào các chỉ số kinh tế định lượng như tăng trưởng GDP, thu ngân sách hoặc thu hút đầu tư có thể dẫn đến xu hướng chạy theo thành tích ngắn hạn, bỏ qua chất lượng phát triển, công bằng xã hội và các yếu tố bền vững. Một số cơ chế đánh giá mang tính cạnh tranh nội bộ cao, nếu không được kiểm soát tốt, có thể tạo áp lực tiêu cực, dẫn đến hành vi “làm đẹp số liệu” hoặc báo cáo không trung thực. Việc áp dụng các mô hình đánh giá quá tập trung vào kết quả ngắn hạn mà thiếu xem xét bối cảnh dài hạn có thể làm giảm động lực đổi mới sáng tạo và tư duy chiến lược của cán bộ. Một số phương thức giám sát, đánh giá của Trung Quốc mang tính tập trung hóa cao cần được điều chỉnh để phù hợp với nguyên tắc phân công, phân cấp và phối hợp trong hệ thống chính trị Việt Nam, bảo đảm vừa phát huy vai trò của cấp trên, vừa đề cao trách nhiệm của cấp dưới và tính chủ động của địa phương.

Từ thực tiễn kinh nghiệm của Trung Quốc cho thấy, Việt Nam nên tiếp thu có chọn lọc những yếu tố hợp lý trong tư duy và phương pháp đánh giá cán bộ chiến lược. Trong đó, đổi mới phương thức đánh giá cán bộ chiến lược cần được đặt trong tổng thể đổi mới công tác cán bộ, bảo đảm tính khoa học, khách quan, minh bạch, đồng thời phù hợp với thể chế chính trị và điều kiện phát triển của đất nước. Chỉ khi đó, công tác đánh

giá cán bộ mới thực sự trở thành công cụ hữu hiệu để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững trong giai đoạn mới.

4.2.5. Hoàn thiện cơ chế phân công, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng

Cơ chế phân công, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc là một trong những nội dung quan trọng nhằm bảo đảm tính hiệu quả của hệ thống chính trị, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược, góp phần hạn chế tình trạng lạm quyền, lợi ích nhóm và suy thoái đạo đức công vụ trong đội ngũ cán bộ. Đặc biệt, ĐCS Trung Quốc coi phòng, chống tham nhũng là nhiệm vụ quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trên cơ sở đó, Trung Quốc triển khai đồng bộ nhiều giải pháp để cán bộ “không dám tham nhũng, không thể tham nhũng và không muốn tham nhũng”. Trong đó, “không dám tham nhũng” được tạo ra thông qua tăng cường kỷ luật Đảng, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm, kể cả đối với cán bộ cấp cao, “không thể tham nhũng” được thực hiện thông qua hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực, minh bạch hóa quy trình công tác cán bộ và tăng cường giám sát, còn “không muốn tham nhũng” gắn với giáo dục chính trị, đạo đức, chỉnh đốn Đảng và xây dựng văn hóa liêm chính trong đội ngũ cán bộ. Đây là giá trị tham khảo quan trọng cho Việt Nam, song cần được tiếp cận một cách có chọn lọc, bảo đảm phù hợp với thể chế chính trị, điều kiện kinh tế - xã hội và hệ thống pháp luật hiện hành. Trước hết, kinh nghiệm của Trung Quốc cho thấy xu hướng thiết lập và vận hành cơ chế phân công, phân quyền rõ ràng gắn với trách nhiệm cá nhân của cán bộ chiến lược. Việc phân quyền đi đôi với xác định rõ trách nhiệm giải trình giúp hạn chế tình trạng chùng chẻo chức năng, đồng thời nâng cao tính minh bạch trong thực thi công vụ. Trên cơ sở đó, Trung Quốc tăng cường kiểm soát quyền lực thông qua hệ thống cơ quan kiểm tra, giám sát nội bộ của Đảng, kết hợp với các thiết chế nhà nước như cơ quan thanh tra, kiểm toán và hệ thống pháp luật. Cơ chế này tạo thành một mạng lưới giám sát nhiều tầng nấc, trong đó quyền lực của cán bộ được đặt trong khuôn khổ kiểm soát chặt chẽ, hạn chế khả năng bị lạm dụng. Bên cạnh đó, ĐCS Trung

Quốc đặc biệt coi trọng việc gắn kết chặt chẽ công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với nhiệm vụ chính đón Đảng và phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Trung Quốc coi phòng, chống tham nhũng không chỉ là nhiệm vụ kỷ luật, mà còn là một bộ phận cấu thành của công tác cán bộ, đặc biệt trong khâu tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ chiến lược. Các quy định về kiểm tra, giám sát, thẩm tra cán bộ trước khi bổ nhiệm được tăng cường, nhằm phát hiện sớm những trường hợp có dấu hiệu vi phạm hoặc không đáp ứng yêu cầu về phẩm chất, năng lực. Đồng thời, cơ chế trách nhiệm liên đới được áp dụng, trong đó cán bộ phải chịu trách nhiệm về các sai phạm trong phạm vi quản lý của mình, qua đó nâng cao ý thức trách nhiệm và tính liêm chính trong thực thi quyền lực. Ngoài ra, Trung Quốc còn chú trọng kết hợp nhiều công cụ giám sát quyền lực như kiểm tra nội bộ của Đảng, thanh tra nhà nước, giám sát của cơ quan lập pháp và sự tham gia giám sát của xã hội. Việc phối hợp giữa các kênh giám sát này giúp tăng cường tính toàn diện và hiệu quả của hệ thống kiểm soát quyền lực, đồng thời tạo ra cơ chế phát hiện và xử lý sai phạm tương đối kịp thời. Đặc biệt, việc xây dựng các quy định, quy chế mang tính ràng buộc cao trong quản lý cán bộ góp phần thể chế hóa hoạt động kiểm soát quyền lực, chuyển từ phụ thuộc vào các biện pháp mang tính phong trào sang dựa trên nền tảng thể chế tương đối ổn định. Từ những kinh nghiệm trên, Việt Nam có thể tiếp tục hoàn thiện cơ chế phân công, phân quyền rõ ràng trong hệ thống chính trị, gắn với xác định cụ thể chức trách, nhiệm vụ và trách nhiệm giải trình của từng cá nhân, đặc biệt là người đứng đầu; tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thông qua việc hoàn thiện quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển và đánh giá cán bộ chiến lược theo hướng công khai, minh bạch, có cơ chế giám sát đa chiều; đẩy mạnh phối hợp giữa các cơ quan có chức năng kiểm tra, giám sát, thanh tra, kiểm toán và các thiết chế liên quan trong hệ thống chính trị nhằm tạo thành cơ chế kiểm soát quyền lực đồng bộ; gắn công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với nhiệm vụ phòng, chống tham nhũng, tiêu cực như một yêu cầu thường xuyên, liên tục, đặc biệt trong các khâu để phát sinh tiêu cực; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và số hóa dữ liệu

trong quản lý cán bộ, qua đó nâng cao khả năng theo dõi, giám sát và đánh giá một cách khách quan, minh bạch.

Tuy nhiên, việc tham khảo kinh nghiệm này phải đặt trong những điều kiện cụ thể. Việt Nam là quốc gia có một Đảng cầm quyền lãnh đạo toàn diện, do đó cơ chế phân công, phân quyền và kiểm soát quyền lực phải bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng, đồng thời phát huy vai trò quản lý của Nhà nước và giám sát của các tổ chức chính trị - xã hội. Việc thiết kế cơ chế kiểm soát quyền lực cần phù hợp với nguyên tắc tập trung dân chủ, tránh tình trạng phân quyền nhưng thiếu kiểm soát hoặc kiểm soát chông chéo, hình thức. Về điều kiện pháp lý, hệ thống pháp luật Việt Nam cần tiếp tục được hoàn thiện để tạo cơ sở pháp lý rõ ràng cho việc phân định quyền hạn, trách nhiệm và cơ chế xử lý vi phạm trong công tác cán bộ. Về điều kiện tổ chức thực hiện, cần bảo đảm năng lực và tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra và phòng, chống tham nhũng, đồng thời nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật, kỷ cương của đội ngũ cán bộ nói chung.

Về nguyên tắc tham khảo, quán triệt một số nguyên tắc cơ bản. *Một là*, phù hợp thể chế, theo đó việc tiếp thu kinh nghiệm phải đặt trong khuôn khổ thể chế chính trị Việt Nam, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng và sự vận hành thống nhất của hệ thống chính trị. *Hai là*, tham khảo chọn lọc, chỉ tiếp thu những yếu tố tiên bộ, có khả năng vận dụng hiệu quả trong điều kiện cụ thể của Việt Nam, tránh sao chép máy móc. *Ba là*, lấy phòng ngừa làm trọng tâm, kết hợp giữa phòng ngừa và xử lý, trong đó ưu tiên xây dựng cơ chế thể chế bền vững để hạn chế tham nhũng, tiêu cực từ gốc. *Bốn là*, bảo đảm tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình trong mọi khâu của công tác cán bộ, qua đó tăng cường niềm tin của xã hội vào hệ thống chính trị. *Năm là*, bảo đảm sự gắn kết giữa phân công, phân quyền với kiểm soát quyền lực, giữa thể chế với tổ chức thực hiện và giữa công cụ giám sát với chế tài xử lý. Về phạm vi tham khảo, Việt Nam nên tập trung vào phương diện thể chế và phương pháp tổ chức thực hiện cơ chế kiểm soát quyền lực. Cụ thể, có thể tham khảo cách thức thiết lập quy trình chặt chẽ trong công tác cán bộ; cơ chế phối hợp giữa các cơ quan kiểm tra, giám sát; phương thức xác định trách nhiệm của người đứng đầu, cũng như kinh nghiệm

trong việc thể chế hóa các quy định về phòng, chống tham nhũng gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Ngoài ra, có thể tham khảo cách Trung Quốc sử dụng công cụ kiểm tra nội bộ của Đảng như một trụ cột trong kiểm soát quyền lực, song cần điều chỉnh để phù hợp với mô hình tổ chức và chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan trong hệ thống chính trị Việt Nam.

Bên cạnh đó, phải nhận diện rõ những nội dung không phù hợp hoặc không nên áp dụng nguyên xi trong điều kiện Việt Nam như: Mô hình chống tham nhũng mang tính “chiến dịch” với cường độ cao, tập trung trong thời gian ngắn có thể phù hợp với bối cảnh và phương thức quản trị của Trung Quốc, nhưng nếu áp dụng tại Việt Nam có thể gây xáo trộn hệ thống và thiếu tính ổn định lâu dài. Việt Nam nên ưu tiên tiếp cận theo hướng thể chế hóa, phòng ngừa bền vững, kết hợp giữa xây dựng và chỉnh đốn, giữa phòng và chống. Việc tập trung quyền lực quá mức vào một số cơ quan hoặc cá nhân trong kiểm soát quyền lực nếu không được thiết kế phù hợp có thể làm giảm tính cân bằng trong hệ thống và tạo ra rủi ro lạm quyền. Một số cơ chế giám sát mang tính nội bộ khép kín cần được điều chỉnh để bảo đảm tính minh bạch và sự tham gia giám sát của các chủ thể xã hội trong khuôn khổ pháp luật. Việc áp dụng các biện pháp kiểm soát nghiêm ngặt đi đôi với bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của cán bộ, tránh gây tâm lý e ngại, co cụm trong thực thi nhiệm vụ.

Kinh nghiệm hoàn thiện cơ chế phân công, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc cung cấp những gợi mở quan trọng về mặt tư duy và phương pháp tổ chức. Việt Nam cần hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực một cách đồng bộ, khoa học và phù hợp với điều kiện cụ thể của đất nước. Việc vận dụng phải bảo đảm nguyên tắc chọn lọc, kế thừa và phát triển, lấy phòng ngừa làm trọng tâm, đồng thời gắn chặt với yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN và nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng trong giai đoạn mới.

4.2.6. Tăng cường kiểm tra, giám sát nhằm hạn chế xu hướng tập trung quyền lực và cá nhân hóa quyền lực

Tăng cường kiểm tra, giám sát nhằm hạn chế xu hướng tập trung quyền lực và cá nhân hóa quyền lực là nội dung quan trọng trong thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc. Đặc biệt từ sau Đại hội XVIII, Trung Quốc đẩy mạnh thiết lập các cơ chế kiểm soát quyền lực thông qua tăng cường kỷ luật Đảng, mở rộng chức năng của các cơ quan kiểm tra, giám sát và triển khai chiến dịch phòng, chống tham nhũng trên quy mô lớn như “đả hổ, diệt ruồi, săn cáo”. Đây là quá trình tái lập kỷ luật chính trị, siết chặt kiểm soát quyền lực và thanh lọc đội ngũ cán bộ chiến lược trong toàn hệ thống chính trị. Điểm nổi bật là Trung Quốc triển khai kiểm tra, giám sát với cường độ lớn, phạm vi rộng và xử lý nghiêm cả cán bộ cấp cao đương chức hoặc đã nghỉ hưu bao gồm nhiều Ủy viên Trung ương, Bộ trưởng, lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước và tướng lĩnh quân đội. Đồng thời, chiến dịch “đả hổ, diệt ruồi, săn cáo” còn mở rộng hợp tác quốc tế nhằm truy bắt cán bộ bỏ trốn ra nước ngoài và thu hồi tài sản tham nhũng. Những biện pháp này cho thấy quyết tâm chính trị mạnh mẽ của ĐCS Trung Quốc trong kiểm soát quyền lực và nâng cao tính kỷ luật, kỷ cương trong đội ngũ cán bộ chiến lược. Hiện nay, ĐCS Trung Quốc xây dựng hệ thống kiểm tra, giám sát tương đối chặt chẽ trong nội bộ Đảng với vai trò trung tâm của Ủy ban Kiểm tra Kỷ luật và Ủy ban Giám sát Quốc gia. Mô hình “một cơ quan, hai chức năng” cho phép kết hợp giữa kiểm tra kỷ luật Đảng và giám sát quyền lực nhà nước trong một thể thống nhất, góp phần tăng cường khả năng phát hiện và xử lý vi phạm. Đồng thời, việc duy trì kỷ luật chính trị được coi là trọng tâm của kiểm soát quyền lực, qua đó bảo đảm sự thống nhất trong thực thi đường lối và chính sách. Trên thực tế, cường độ kiểm tra, giám sát và xử lý kỷ luật cán bộ chiến lược ở Trung Quốc được triển khai với quy mô lớn. Đặc biệt, năm 2024, Trung Quốc xử lý 56 cán bộ cấp cao nhất, từ cấp Thứ trưởng trở lên, tăng 25% so với năm 2023; đồng thời, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc tuyên bố khai trừ cựu Bộ trưởng Quốc phòng Lý Thượng Phúc và Ngụy Phương Hòa [236]. Điều này phản ánh mức độ quyết liệt trong kiểm soát quyền lực và xử lý vi phạm, đồng thời cho thấy kiểm tra, giám sát trở thành công cụ quan trọng trong sàng lọc đội ngũ cán bộ chiến lược. Tuy nhiên, việc kiểm tra, giám sát và xử lý kỷ luật đối với đội ngũ cán bộ chiến lược được

triển khai trên diện rộng, với cường độ và quy mô lớn cũng kéo theo không ít hệ lụy. Điều này không chỉ tạo ra tâm lý thận trọng, e dè, thậm chí né tránh trách nhiệm trong một bộ phận cán bộ, mà còn có nguy cơ làm giảm tính chủ động, sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ. Đồng thời, nếu thiếu sự cân bằng giữa “siết chặt kỷ luật” và “khuyến khích đổi mới”, có thể dẫn đến tình trạng hành chính hóa trong quản lý cán bộ, làm suy giảm động lực cống hiến, ảnh hưởng đến hiệu quả vận hành của bộ máy lãnh đạo. Hơn nữa, cơ chế kiểm soát quyền lực mặc dù được tăng cường mạnh mẽ, song chủ yếu mang tính “hậu kiểm”, tập trung vào phát hiện và xử lý sai phạm sau khi xảy ra, thay vì ngăn ngừa từ sớm, bởi kiểm tra, giám sát nếu không gắn với cơ chế phòng ngừa hiệu quả sẽ khó kiểm soát được xu hướng lạm quyền và cá nhân hóa quyền lực ngay từ đầu.

Bên cạnh đó, tính tập trung cao của hệ thống kiểm tra, giám sát cũng bộc lộ những hạn chế nhất định. Mặc dù các cơ quan kiểm tra được tổ chức theo chiều dọc từ Trung ương đến địa phương, song thực tế còn chịu sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện ĐCS Trung Quốc. Cơ chế này dẫn đến mức độ phụ thuộc nhất định trong hoạt động giám sát, đặc biệt đối với các trường hợp liên quan đến cán bộ chiến lược. Khi cơ quan kiểm tra, giám sát chưa bảo đảm được tính độc lập tương đối cần thiết, hiệu quả kiểm soát quyền lực, nhất là đối với người đứng đầu, có thể bị hạn chế, từ đó làm giảm tính khách quan và hiệu lực của công tác giám sát. Hơn nữa, cơ chế kiểm soát quyền lực ở Trung Quốc chủ yếu dựa vào giám sát nội bộ trong Đảng, trong khi vai trò của các thiết chế giám sát bên ngoài như xã hội, báo chí hoặc các tổ chức độc lập còn hạn chế. Việc thiếu vắng các kênh giám sát đa chiều làm giảm tính toàn diện của hệ thống kiểm soát quyền lực, đồng thời hạn chế khả năng phát hiện các biểu hiện lạm quyền. Trong bối cảnh đó, quyền lực có xu hướng tập trung vào một số lãnh đạo chủ chốt, làm gia tăng nguy cơ cá nhân hóa quyền lực. Đặc biệt, việc kiểm tra, giám sát trong một số trường hợp còn mang tính chiến dịch, phụ thuộc vào định hướng chính trị trong từng giai đoạn. Mặc dù các chiến dịch chống tham nhũng được triển khai trên quy mô lớn, song cũng làm nảy sinh nguy cơ thiếu ổn định về cơ chế, khi việc kiểm soát quyền lực chưa được thể chế hóa đầy đủ thành các quy trình, dẫn đến

hiệu quả kiểm soát quyền lực còn hạn chế. Ngoài ra, cơ chế phân định rõ ràng giữa quyền hạn và trách nhiệm trong một số trường hợp chưa được thiết kế đầy đủ, dẫn đến tình trạng vừa tập trung quyền lực, vừa thiếu cơ chế ràng buộc trách nhiệm tương ứng. Đây là một trong những nguyên nhân làm gia tăng nguy cơ lạm quyền hoặc sử dụng quyền lực vì mục đích cá nhân.

Từ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc có thể rút ra một số giá trị tham khảo đối với Việt Nam. Trước hết, Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống kiểm tra, giám sát theo hướng đồng bộ, chuyên nghiệp và có tính liên thông giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị. Việc kết hợp giữa kiểm tra kỷ luật của Đảng và giám sát của Nhà nước có thể tạo ra hiệu quả tổng hợp trong kiểm soát quyền lực. Đồng thời, tăng cường kiểm tra, giám sát đối với người đứng đầu và các vị trí lãnh đạo có nguy cơ cao về lạm quyền, bảo đảm quyền lực được kiểm soát chặt chẽ trong quá trình thực thi. Bên cạnh đó, Việt Nam có thể tham khảo việc sử dụng kiểm tra, giám sát của Trung Quốc như một công cụ sàng lọc, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Tuy nhiên, khác với cách tiếp cận thiên về “hậu kiểm”, cần chú trọng hơn đến xây dựng các cơ chế phòng ngừa như: Minh bạch hóa quy trình, tăng cường trách nhiệm giải trình, thiết lập các ràng buộc pháp lý rõ ràng đối với việc sử dụng quyền lực.

Việt Nam cũng lưu ý những nội dung không phù hợp để tránh sao chép. Trước hết, không duy trì mô hình giám sát phụ thuộc hoàn toàn vào hệ thống nội bộ, mà cần phát triển các cơ chế giám sát độc lập và đa chiều, bao gồm vai trò của Quốc hội, Mặt trận Tổ quốc, báo chí và xã hội. Thứ hai, tránh xu hướng tập trung quyền lực quá mức trong hệ thống kiểm tra, giám sát, bởi điều này có thể dẫn đến mâu thuẫn giữa mục tiêu kiểm soát quyền lực và thực tiễn vận hành quyền lực. Thứ ba, không nên phụ thuộc vào các chiến dịch ngắn hạn, mà cần xây dựng cơ chế kiểm soát quyền lực mang tính thể chế, ổn định và lâu dài. Về phạm vi tham khảo, Việt Nam có thể tiếp thu các yếu tố như thiết kế hệ thống kiểm tra, giám sát theo hướng chuyên nghiệp, tăng cường kỷ luật Đảng, kết hợp giữa giám sát nội bộ và giám sát Nhà nước để nâng cao hiệu quả xử lý vi phạm. Tuy nhiên, các yếu tố này cần được điều chỉnh phù hợp với nguyên tắc xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của Việt Nam, bảo đảm sự

phân công, phối hợp và kiểm soát quyền lực giữa các cơ quan. Nguyên tắc tham khảo phải được xác định trên cơ sở bảo đảm tính phù hợp thể chế, tính độc lập tương đối của cơ chế giám sát, tính minh bạch và trách nhiệm giải trình. Đồng thời, việc vận dụng kinh nghiệm của Trung Quốc phải căn cứ vào điều kiện thực tiễn của Việt Nam, tránh rập khuôn mô hình tổ chức và cơ chế vận hành. Đặc biệt, phải bảo đảm sự cân bằng giữa tăng cường kiểm soát quyền lực, phát huy tính chủ động, sáng tạo của cán bộ trong thực thi nhiệm vụ.

Như vậy, kiểm tra, giám sát là công cụ quan trọng trong kiểm soát quyền lực, nhưng hiệu quả phụ thuộc vào mức độ thể chế hóa, tính độc lập và tính đa chiều của hệ thống giám sát. Đối với Việt Nam, giá trị tham khảo cốt lõi không chỉ nằm ở việc tăng cường kiểm tra, giám sát, mà quan trọng hơn là xây dựng một cơ chế kiểm soát quyền lực toàn diện, cân bằng, bền vững, qua đó hạn chế hiệu quả xu hướng tập trung quyền lực và cá nhân hóa quyền lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Bên cạnh đó, sự khác biệt về quy mô quốc gia, phương thức tổ chức quyền lực và văn hóa quản trị cũng cho thấy Việt Nam không thể áp dụng nguyên xi mô hình kiểm soát quyền lực của Trung Quốc. Trung Quốc có hệ thống quản trị tập trung cao, bộ máy hành chính quy mô lớn, các biện pháp kiểm tra, giám sát thường được triển khai với cường độ mạnh và phạm vi rộng. Do đó, Việt Nam cần chú trọng đến tính ổn định thể chế, sự phối hợp giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị và phát huy vai trò giám sát của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, báo chí và xã hội theo quy định của pháp luật. Điều này cũng phản ánh sự khác biệt nhất định về văn hóa chính trị và phương thức vận hành quyền lực giữa hai quốc gia.

Thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc cung cấp nhiều giá trị tham khảo đối với Việt Nam trên các phương diện như quy hoạch cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm soát quyền lực, kiểm tra, giám sát và nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng. Tuy nhiên, việc vận dụng các kinh nghiệm này cần được đặt trong điều kiện cụ thể của Việt Nam. Giữa Việt Nam và Trung Quốc có nhiều khác biệt về quy mô dân số, diện tích lãnh thổ, trình độ phát triển kinh tế, mức độ chênh lệch vùng miền, tiềm lực quốc gia và vị thế quốc tế. Những khác biệt đó dẫn đến sự khác nhau

về mục tiêu, quy mô, phương thức tổ chức và yêu cầu đối với xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của mỗi nước. Mặc dù đều chịu ảnh hưởng của văn hóa chính trị phương Đông và đề cao vai trò lãnh đạo của Đảng, song đặc điểm văn hóa quản trị, truyền thống xã hội, phương thức vận hành quyền lực của Việt Nam và Trung Quốc có những nét khác biệt nhất định. Nếu Trung Quốc có xu hướng quản trị theo mô hình tập trung cao, cạnh tranh nội bộ mạnh và triển khai chính sách trên quy mô lớn, thì Việt Nam chú trọng hơn đến sự đồng thuận, tính ổn định, có sự gắn kết giữa Đảng với nhân dân trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách. Vì vậy, giá trị tham khảo từ kinh nghiệm của Trung Quốc cần được tiếp cận trên quan điểm chọn lọc, kế thừa và vận dụng sáng tạo, bảo đảm phù hợp với điều kiện thực tiễn, đặc điểm hệ thống chính trị và yêu cầu phát triển của Việt Nam trong giai đoạn mới.

Tiểu kết chương 4

Việt Nam và Trung Quốc có nhiều điểm tương đồng về thể chế chính trị, lịch sử, văn hóa và mục tiêu xây dựng CNXH. Cả hai quốc gia đều do ĐCS lãnh đạo, kiên định con đường XHCN và coi đổi mới là động lực phát triển. Từ bối cảnh lịch sử, cả Việt Nam và Trung Quốc đều từng trải qua các giai đoạn chiến tranh, bao cấp, khủng hoảng kinh tế - xã hội trước khi bước vào tiến trình cải cách, đổi mới toàn diện. Quá trình chuyển đổi đó không chỉ là sự điều chỉnh mô hình phát triển kinh tế, mà còn là cải cách sâu sắc về tư duy chính trị, phương thức lãnh đạo, cơ chế quản lý cán bộ, nhằm thích ứng với yêu cầu của thời kỳ hiện đại hóa. Trong quá trình đó, Trung Quốc đạt được nhiều thành tựu quan trọng về phát triển kinh tế, ổn định chính trị, nâng cao vị thế quốc tế, trong đó yếu tố then chốt là xây dựng được đội ngũ cán bộ chiến lược có bản lĩnh chính trị vững vàng, tư duy đổi mới và năng lực quản trị hiệu quả. Do vậy, việc nghiên cứu, phân tích việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, giúp Việt Nam nhận diện rõ hơn những hạn chế, thách thức cũng như cơ hội trong công tác cán bộ hiện nay.

Từ kinh nghiệm của Trung Quốc, có thể rút ra một số giá trị tham khảo quan trọng đối với Việt Nam: Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược dài hạn; Đổi mới quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh; Đẩy mạnh luân chuyển gắn với rèn luyện năng lực quản trị thực tiễn; Đổi mới phương thức đánh giá cán bộ dựa trên năng lực điều hành thực tiễn và hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội; Hoàn thiện cơ chế phân công, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng; Tăng cường kiểm tra, giám sát nhằm hạn chế xu hướng tập trung quyền lực và cá nhân hóa quyền lực. Việc tham khảo kinh nghiệm của Trung Quốc sẽ gợi mở những định hướng phù hợp với đặc điểm thể chế, điều kiện phát triển và yêu cầu thực tiễn của đất nước. Qua đó, từng bước hoàn thiện thể chế, đổi mới cơ chế tuyển chọn, đào tạo, đánh giá và sử dụng cán bộ chiến lược, xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới.

KẾT LUẬN

Thông qua nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa có thể rút ra một số kết luận:

1. Đội ngũ cán bộ chiến lược giữ vai trò quyết định đến sự thành bại của cách mạng và sự phát triển của quốc gia. Trong tư duy lý luận và thực tiễn lãnh đạo của ĐCS Trung Quốc, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được xác định là nhiệm vụ trung tâm, mang tính chiến lược lâu dài. Đây vừa là điều kiện bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, vừa là yếu tố quyết định trực tiếp đến ổn định chính trị và phát triển bền vững của đất nước. Tuy nhiên, dưới tác động của thời kỳ “Cách mạng văn hóa”, đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc bộc lộ nhiều hạn chế như: Trình độ chuyên môn và năng lực lãnh đạo chưa đáp ứng yêu cầu, cơ cấu thiếu hợp lý, phương thức quản trị quốc gia chậm đổi mới. Trước tình hình đó, cải cách công tác cán bộ trở thành yêu cầu cấp thiết, hướng tới tái cấu trúc hệ thống chính trị và xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược phù hợp với yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

2. Qua gần năm thập niên tiến hành công cuộc cải cách mở cửa, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc đạt nhiều kết quả quan trọng: lý luận về công tác cán bộ từng bước được phát triển và hoàn thiện, hình thành hệ thống quan điểm, nguyên tắc chỉ đạo và phương thức tổ chức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước; cơ chế, chính sách về xây dựng cán bộ chiến lược dần hoàn thiện, trong đó nhấn mạnh tính khoa học, công khai minh bạch từ khâu tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, đến luân chuyển và đánh giá cán bộ; chất lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược được điều chỉnh hợp lý, cân đối và đồng bộ; cơ chế kiểm soát quyền lực, kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ chiến lược được thiết lập chặt chẽ. Bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc còn một số hạn chế như: Thể chế hóa và thực thi các quy định chưa đồng bộ, còn khoảng cách so với thực tiễn; quy trình lựa chọn, bổ nhiệm, giám sát cán bộ chiến lược còn kẽ hở, thiếu minh bạch và dân chủ; cơ chế kiểm soát quyền lực chưa hiệu quả; còn tình trạng cục bộ, nể nang thân hữu và chi phối bởi “lợi ích nhóm ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược. Song, những thành

tự và hạn chế trong thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc để lại nhiều kinh nghiệm: Kiên định nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, lấy tiêu chuẩn chính trị làm hàng đầu và kết hợp chặt chẽ “đức” với “tài”; thể chế hóa, chuẩn hóa, siết chặt quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược bằng cơ chế kiểm tra, giám sát và truy trách nhiệm; tăng cường luân chuyển, rèn luyện và xây dựng nguồn cán bộ kế cận, đặc biệt là cán bộ trẻ có tri thức, chuyên môn; tăng cường kiểm soát quyền lực gắn với kỷ luật, giám sát và phòng, chống tham nhũng.

3. Ở Việt Nam, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được xác định là khâu “then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng, giữ vai trò quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Trong những năm gần đây, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đạt nhiều kết quả quan trọng: cơ chế, chính sách xây dựng cán bộ chiến lược được bổ sung và hoàn thiện; chất lượng cán bộ chiến lược được nâng cao; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược có bước tiến mới; công tác kiểm tra, giám sát và xử lý sai phạm trong công tác cán bộ được tăng cường. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập, đòi hỏi phải tiếp tục nghiên cứu, tham khảo chọn lọc kinh nghiệm quốc tế, nhất là kinh nghiệm của Trung Quốc - quốc gia XHCN có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam. Đặc biệt, trong bối cảnh đẩy mạnh công cuộc đổi mới toàn diện và hội nhập quốc tế sâu rộng, Việt Nam cần xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược dài hạn; đổi mới quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh; đẩy mạnh luân chuyển gắn với rèn luyện năng lực quản trị thực tiễn; đổi mới phương thức đánh giá cán bộ dựa trên năng lực điều hành thực tiễn và hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội; tiếp tục hoàn thiện cơ chế phân công, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng; tăng cường kiểm tra, giám sát nhằm hạn chế xu hướng tập trung quyền lực và cá nhân hóa quyền lực.

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

1. Nguyễn Văn Triệu, Nguyễn Duy Quỳnh, Nguyễn Xuân Sang (2021), “Những đặc sắc trong Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài”, *Tạp chí Thanh niên nghiên cứu khoa học* (47), tr. 2-10
2. Nguyễn Văn Triệu (2025), “Chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay - Một số nội dung tham khảo cho Việt Nam”, *Tạp chí Giáo dục Lý luận* (391), tr.75-79.
3. Nguyễn Văn Triệu (2025), “Power restructuring and the development of leading cadres in China from 1978 to the present: An eastern political institution model”, VNU University of Social sciences and Humanites, Faculty of oriental studies: *The international conference proceedings 30 years of Vietnamese oriental studies: Retrospect and prospect*, Social Sciences Publishing House, pp.846-856.
4. Nguyễn Văn Triệu, Hoàng Văn Vinh (2025), “Building strategic leadership capacity institutional reform: Lessons from China’s opening up era and implications for modern state governance in Vietnam”, VNU University of Social sciences and Humanites - *VNU strong research group on Vietnamese politics, rule of law and religion*, Labour publishing house, pp. 473-482.
5. Nguyễn Văn Triệu (2025), “Comparison of cadre strategies between Vietnam and China during the reform and renovation period similarities and differences”, VNU University of Social sciences and Humanites - *VNU strong research group on Vietnamese politics, rule of law and religion*, Labour Publishing House, pp. 483-496.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Phan Tuấn Anh (2016), “Chiến lược nhân tài của Trung Quốc: Chuyển từ “chảy máu chất xám” sang “tuần hoàn chất xám”, *Tạp chí Khoa học xã hội*, 12 (220), tr. 54-66.
2. Trần Anh (2006), “Vài nét về chính sách nhân tài của Trung Quốc”, *Tạp chí Tia sáng* (21), tr. 22.
3. Ban Chấp hành Trung ương (2025), *Dự thảo Báo cáo đánh giá 5 năm thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030, phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội 5 năm 2026 - 2030*, Hà Nội.
4. Ban Tổ chức Trung ương (2018), *Báo cáo Tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*, ngày 23-3-2018, Hà Nội.
5. Ban Tổ chức Trung ương (2018), *Tổng hợp số liệu Báo cáo phục vụ Tổng kết Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII và Đề án “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” và Báo cáo Tổng kết công tác ngành tổ chức xây dựng Đảng năm 2018 tại Hội nghị toàn ngành ngày 18-01-2019*, Hà Nội.
6. Ban Tuyên truyền Trung ương Trung Quốc (2019), *Tập Cận Bình - Tư tưởng chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc* (Sách dịch), NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
7. Nguyễn Kim Bảo (2011), *Những đột phá cơ bản trong tư duy phát triển của Đảng Cộng sản Trung Quốc*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
8. Tần Xuân Bảo (2015), *Đào tạo cán bộ lãnh đạo và quản lý - kinh nghiệm từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
9. Trần Danh Bích (1998), *Xây dựng cơ cấu hợp lý đội ngũ cán bộ Quân đội nhân dân Việt Nam trong giai đoạn mới*, Luận án Phó Tiến sĩ khoa học quân sự, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội.

11. Bộ Nội vụ (2024), *Báo cáo kết quả công tác năm 2024 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2025 của ngành Nội vụ*, ngày 21-12-2024.
12. Bộ Nội vụ, Tạp chí Tổ chức Nhà nước (2020), *Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
13. Đậu Văn Côi (2020), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược về kinh tế của Việt Nam trong hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
14. Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên (2009), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
15. Nguyễn Việt Cường (2022), “*Tư tưởng Tập Cận Bình về “Quản lý Đảng nghiêm minh toàn diện” tại Đại hội XX của Đảng Cộng sản Trung Quốc*”, *Tạp chí Triết học* 11 (378), tr. 75-84.
16. Giang Trạch Dân (2001), *Về “Ba đại diện”*, NXB Văn học Trung ương, Bắc Kinh.
17. Nguyễn Khắc Dịu (2016), *Chất lượng đào tạo cao cấp lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
18. Nguyễn Thị Ngọc Dung (1996), *Đặc điểm hình thành đội ngũ cán bộ lãnh đạo chính trị cấp chiến lược trong công cuộc đổi mới hiện nay*, Luận án Phó tiến sĩ khoa học Lịch sử, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
19. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Các nghị quyết của Trung ương Đảng 2016 - 2020*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
20. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Nghị quyết số 18-NQ/TW Hội nghị Trung ương 6 khóa XII “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”*, ngày 25-10-2017.
21. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

22. Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
23. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương 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*, ngày 19-5-2018.
25. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, tập I, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
28. Đảng Cộng sản Trung Quốc (2017), *Bồi dưỡng lựa chọn cán bộ cần phải làm nổi bật tiêu chuẩn chính trị* (Sách hướng dẫn đọc hiểu Báo cáo Đại hội XIX Đảng Cộng sản Trung Quốc), NXB Nhân dân, Bắc Kinh.
29. *Đặng Tiểu Bình văn tuyển (1975-1982)* (1983), NXB Nhân dân, Bắc Kinh.
30. *Đặng Tiểu Bình văn tuyển* (1993), quyển 2, NXB Nhân dân, Bắc Kinh.
31. *Đặng Tiểu Bình văn tuyển* (1995), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
32. *Điều lệ giám sát nội bộ Đảng của Đảng Cộng sản Trung Quốc* (2004), NXB Trương Quốc Phương Chinh, Bắc Kinh.
33. Từ Tụng Đào, Vương Đình, Trần Nhân Vỹ (2008), “30 năm cải cách chế độ cán bộ Trung Quốc: Bốn thành tựu lớn, bốn kinh nghiệm”, *Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc*, số 6 (85), tr. 24-35.
34. Phạm Văn Đức, Trần Ánh Tuyết (2021), “Quản lý Đảng nghiêm minh, toàn diện của Đảng Cộng sản Trung Quốc từ Đại hội XVIII đến nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam* (4), tr. 18-27.

35. Đặng Thị Thúy Hà (chủ biên) (2023), *Quan hệ Việt Nam - Trung Quốc sau Đại hội XIX Đảng Cộng sản Trung Quốc*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
36. Phạm Thị Hoàng Hà, Nguyễn Văn Quyết (Đồng chủ biên) (2021), *Chủ nghĩa xã hội hiện thực trong thời đại ngày nay (trường hợp Trung Quốc qua Đại hội XIX của Đảng Cộng sản Trung Quốc)*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
37. Vũ Văn Hiền (2007), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
38. Dương Phú Hiệp (2011), Quá trình hình thành và phát triển lý luận về sự cầm quyền của Đảng Cộng sản Trung Quốc, *Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc* 9 (121), tr. 3-10.
39. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
40. Đoàn Phú Hưng (2018), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
41. Nguyễn Đình Hương (2006), “Chiến lược đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài của Trung Quốc”, *Tạp chí Xây dựng Đảng* (10), tr. 59-60.
42. Cù Thị Thúy Lan (2023), *Cải cách thể chế chính trị Trung Quốc từ năm 2012 đến nay*, Luận án Tiến sĩ Chính trị học, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.
43. Tổng Bí thư Tô Lâm (2025), “Rạng rỡ Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản* (1055), tháng 2-2025.
44. Nguyễn Thành Lê (1984), *Trung Quốc sau Đại hội lần thứ XII*, NXB Thông tin Lý luận, Hà Nội.
45. Hương Minh (2018), “Trung Quốc tăng cường quản lý Đảng nghiêm minh, toàn diện”, *Tạp chí Cộng sản* (144), tr. 87-91.
46. Minh Ngọc, Mạnh Tiến (2024), *Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác kiểm tra, giám sát của Đảng năm 2024; triển khai nhiệm vụ năm 2025*, Ủy Ban Kiểm tra Trung ương.

47. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ công chức*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
48. Nguyễn Thu Phương, Chử Bích Thu (2006), “Trung Quốc với chiến lược phát triển nhân tài”, *Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc* (3), tr. 54-63.
49. Nguyễn Thu Phương (2007), “Đánh giá công tác phát triển nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay và một số kinh nghiệm đối với Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc* (3), tr. 3-13.
50. Nguyễn Thị Thu Phương (chủ biên) (2012), *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
51. Đinh Thái Quang (2024), “Kinh nghiệm về chính sách đào tạo, thu hút nhân tài của Trung Quốc”, *Tạp chí Quản lý nhà nước* (343), tr. 122-126.
52. Quốc hội (2025), *Luật số 80/2025/Q11 Luật cán bộ, công chức*, Hà Nội.
53. Nguyễn Huy Quý (2004), “Đảng Cộng sản Trung Quốc ban hành Điều lệ Giám sát nội bộ Đảng (tạm thời) và Điều lệ xử lý kỷ luật”, *Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc* 4 (56), tr. 3-9.
54. Đỗ Tiến Sâm (2004), “Hội nghị Trung ương 4 khóa XVI ĐCS Trung Quốc với vấn đề tăng cường xây dựng năng lực cầm quyền của Đảng”, *Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc* 5 (57), tr. 11-17.
55. Đỗ Tiến Sâm (2006), “Đảng cộng sản Trung Quốc với vấn đề cải cách, hoàn thiện phương thức lãnh đạo và phương thức cầm quyền của Đảng”, *Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc* (5), tr. 6-18.
56. Đỗ Tiến Sâm (chủ biên) (2008), *Đại hội XVII Đảng Cộng sản Trung Quốc - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
57. Đỗ Tiến Sâm (chủ biên) (2012), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn nổi bật của Trung Quốc trong 10 năm đầu thế kỷ 21*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
58. Nhiệm Ngạn Thân (2016), *Phát hiện và sử dụng nhân tài*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
59. Nguyễn Bá Thân (2006), Vài nét về chế độ thi tuyển cán bộ, công chức ở Trung Quốc, *Tạp chí Kinh tế và dự báo* (6), tr. 61-62.

60. Phạm Thắng (2009), Một số kinh nghiệm trong đổi mới lý luận của Đảng Cộng sản Trung Quốc, *Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc* 11 (99), tr. 16-22.
61. Nguyễn Quang Thuần (chủ biên) (2021), *Chiến lược toàn cầu của Trung Quốc trong bối cảnh mới*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
62. Nguyễn Thu Thủy, Tăng Thị Thanh Thủy: Phát triển nguồn nhân lực quốc gia của Trung Quốc và bài học kinh nghiệm. Bài viết là sản phẩm của Đề tài “Nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cơ chế thị trường” (thuộc Chương trình KHCN Giáo dục Quốc gia giai đoạn 2016-2020), mã số KHGD/16-20.ĐT.019.
63. *Tổng tập văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIX Đảng Cộng sản Trung Quốc* (2019), NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
64. *Tổng tập văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XX Đảng Cộng sản Trung Quốc* (2023), NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
65. Lý Nguyên Triều (2009), “Kiên trì dân chủ, công khai và cạnh tranh thúc đẩy cải cách chế độ nhân sự cán bộ”, *Tạp chí Nghiên cứu xây dựng Đảng* (11), tr. 14-20.
66. Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sầm (2001), *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*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2003), *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*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
68. Nguyễn Phú Trọng (2023), *Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
69. Vĩnh Trọng (2007), “Kinh nghiệm của Trung Quốc trong công tác cán bộ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng* (4), tr. 58-60.
70. *Tuyển tập Mao Trạch Đông* (1991), tập 2, NXB Nhân dân, Bắc Kinh.

71. Trần Ánh Tuyết (2021), *Về vấn đề xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII và gợi mở đối với Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Chính trị học, Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
72. Trần Ánh Tuyết (2024), “Một số kinh nghiệm trong công tác cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam* (3), tr. 3-11.
73. Ủy ban Phát triển nhân tài quốc gia Trung Quốc (2019), *Chương trình Nghìn nhân tài: Báo cáo thành tựu*, Bắc Kinh.
74. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XV Đảng Cộng sản Trung Quốc* (1998), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
75. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XVI Đảng Cộng sản Trung Quốc* (2003), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
76. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XVIII Đảng Cộng sản Trung Quốc* (2013), NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
77. Viện Mác - Lênin, Vụ Thông tấn lý luận (1983), *Về Đại hội lần thứ XII Đảng Cộng sản Trung Quốc*, NXB Thông tin lý luận, Hà Nội.
78. Viện nghiên cứu nhân sự Trung Quốc (2005), *Báo cáo nhân tài Trung Quốc 2005*, NXB Nhân dân, Bắc Kinh.
79. Viện nghiên cứu Trung Quốc (2019), *40 năm cải cách mở cửa của Trung Quốc: Nhìn lại và triển vọng*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
80. Viện nghiên cứu xây dựng Đảng, Ban tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022), *Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện: Thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
81. Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, Đà Nẵng.
82. Trần Hồng Việt (2019), *Chuyển đổi phương thức phát triển kinh tế ở Trung Quốc sau Đại hội XVIII đến nay và hàm ý chính sách đối với Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
83. Nguyễn Như Ý (chủ biên) (2013), *Đại từ điển Tiếng Việt*, NXB Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.

84. Nguyễn Thị Hải Yến (2019), *Nâng cao trình độ tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nước ta hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

Tiếng Anh

85. Alice Miller (2009), “The Case of Xi Jinping and the Mysterious Succession”, *China Leadership Monitor* 30 (19), pp. 8-9.
86. Anna L.Ahlers, Gunter Schubert (2018), *Local Cadre Elites and Policy Implementation in Contemporary China*, Max Planck Society.
87. Aullah Odhiambo Collins Willis, Godfrey Kinyua and Anne Muchemi (2022), “Strategic Leadership as an Antecedent of Competitive Advantage”, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* 10 (1), pp. 18-33.
88. Brødsgaard, K. E., & Høyrup Christensen, N. (2017). “The 19th Party Congress: Personnel Changes and Policy Guidelines”, *Copenhagen Journal of Asian Studies*, 35 (2), pp.79-97.
89. Carl F.Minzner (2015), “China After the Reform Era”, *Journal of Democracy*, Volume 26 (3), pp. 129-143.
90. Chen Ye, Li Hongbin, Zhou Li-An (2005), “Relative performance evaluation and the turnover of provincial leaders in China”, *Economic Letters* 88 (3), pp. 421-425.
91. Cheng Li (2001), *China’s Leaders: The New Generation*, Rowman & Littlefield Publishers.
92. Choi Eun Kyong (2012), “Patronage and performance: factors in the political mobility of provincial leaders in Post-Deng China”, *The China Quarterly* (212), pp. 965-981.
93. Christian Ploberger (2010), “China’s Reform and Opening Process - A Fundamental Political Project”, *Asian Social Science* 6 (11), pp. 28-41.

94. Christian Ploberger (2014), *Regime change and development in China and Japan from the early 1970s to the late 1990s: an integrated analysis*, A thesis submitted to The University of Birmingham for the Degree of Doctor of Philosophy.
95. Daniel A.Bell (2018), Introduction to The China Model: Political Meritocracy and the Limits of Democracy, *Journal of chinese humanities* (4), pp. 1-5.
96. Don S.Lee, Paul J.Schule (2019), “Testing the “China Model” of Meritocratic Promotions: Do Democracies Reward Less Competent Ministers than Autocracies?”, The manuscript has been accepted for publication at Comparative Political Studies on 27 May 2019.
97. Fengming Lu (2018), *Behavioral Traits and Political Selection in Authoritarian Ruling Parties: Evidence from the Chinese Communist*, Doctor of Philosophy Dissertation, Department of Political Science in the Graduate School of Duke University.
98. Frank N.Piecke (2009), *Cadre training, cadre careers and the changing composition of China’s political elite*, *The Good Communist Elite Training and State Buiding in Today’s China*, pp. 141-179.
99. Jiangnan Zhu and Dong Zhang (2017), “Weapons of the Powerful: Authoritarian Elite Competition and Politicized Anticorruption in China”, *Comparative Political Studies* 50 (9), pp. 1186-1220.
100. Jingnan Liu (2022), “Selection of China’s Top Leadership Cadre: The Roles of Supreme Leaders, Factional Networks, and Candidate Attributes”, *Journal of Current Chinese Affairs* 51(2), pp. 219-240
101. John P.Burns (2007), “Civil Service Reform in China”, *OECD Journal on Budgeting* 7(1), pp. 1-25.
102. Jon S.T.Quah (2012), *Unting the corrupt “tigers” and “flies” in China: an evaluation of xi jinping’s anti-corruption campaign* (November 2012 to March 2015).

103. Fan Wu, Jialin Su and Jingjing Zen (2021), How Does the Chinese Government Select and Funding High-Level Talents? An Empirical Study Based on the Resumes of Talents, *Frontiers in Psychology* (12), pp. 1-12.
104. Frank N.Pieke (2022), “The Chinese Communist Party as a Global Force”, *Journal of Current Chinese AffairsII* 51(3), pp. 456-475.
105. Geng Shu, Zhong, Lingna, Pang Baoqing (2014), “Distinguishing the political rankings of China's provincial leaders”, *Comparative Economic and Social Systems* (5), pp. 83-95.
106. Hanwen Zhang (2019), “Construction of China’s Foreign Talent Governance System under the Context of New Era”, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* (350), pp. 152-156.
107. Hen Gang (2014), “From 17th to 18th Party Congress: Implications for Intra-Party Democracy”, *The Copenhagen Journal of Asian Studies* 32 (2), pp. 37-57.
108. Hong Liu and Ting-Yan Wang (2018), “China and the “Singapore Model”: erspectives from Mid-level Cadres and Implications for Transnational Knowledge Transfer”, *The China Quarterly* (236), pp. 988-1011.
109. Hu, Wei, G.Zhiyong Lan, and Liu, Songbo (2014), Innovations in Cadres Selection and Promotion in China: the Case of Mudanjiang City, *Business and Public Administration Studies* 8 (1), pp. 48-57.
110. Li, Cheng (2009), “The Chinese Communist Party: Recruiting and Controlling the New Elites”, *Journal of Current Chinese Affairs* 38 (3), pp. 13-33.
111. Li, H. (2015), The Chinese Model of Development and Its Implications, *World Journal of Social Science Research* 2 (2), pp. 128-138.
112. Li Cheng (2012), “The battle for China’s top nine leadership posts”, *The Washington Quarterly* 35(1), pp. 131-145.
113. Lijun Chen, Hon Chan, Jie Gao, Jianxing Yu (2015), “Party Management of Talent: Building a Party-led, Merit-based Talent Market in China”, *Australian Journal of Public Administration* 74 (3), pp. 298-311.

114. Lin Runyan (2020), "The Core Technical Personnel Education View of the Communist Party of China Under the New Situation", *Social Sciences* 9 (4), pp. 135-139.
115. Mark Stokes, Eric Lee, Cathy Fang, and Marek Haar (2024), *Xi Transforms the Party: Senior Cadre Selection in a New Era*, roject 2049 Institute.
116. Melanie Manion (1985), "The Cadre Management System, Post-Mao: The Appointment, Promotion, Transfer and Removal of Party and State Leaders", *The China Quarterly* (102), pp. 203-233.
117. Mirić, Siniša (2018), "Social Stability and Promotion in the Communist Party of China", *All Graduate Theses and Dissertations*, 7117.
118. Montemalo, Michael (2015), "Assessing the Leadership of the General Secretary of the Central Committee of the Communist Party of China: Xi Jinping", *A Journal of Undergraduate Student Research* (16), pp. 12-20.
119. Nauro F. Campos, Ralitza Dimova, Ahmad Saleh (2010), *Whither Corruption? A Quantitative Survey of the Literature on Corruption and Growth*, Discussion Paper No. 5334, November 2010.
120. Perry, Elizabeth J. (2008), "Chinese conceptions of "rights": From Mencius to Mao-and now", *Perspectives on Politics* 6 (1), pp. 37-50.
121. Rassidy Oyeniran & Emile Uwamahoro (2017), "Impacts of Reforms in Chinese Educational System", *International Journal of Education* 9 (1), pp. 30-48.
122. Rongrong Lin (2015), *The Promotion Mechanism of Political Elites in Reforming China*, University of Sheffield (School of East Asian Studies), United Kingdom.
123. Ruixue Jia, Masayuki Kudamatsu, David Seim (2015), "Political Selection in China: The Complementary Roles of Connections and Performance", *Journal of the European Economic Association*, 13(4), pp. 631-668.
124. Sheriff Ghali Ibrahim and Aliyu Ahman Pategi (2021), "The centenary of the Communist party of China, major developmental achievements and the new

- blue print”, *Journal of Advanced Research and Multidisciplinary Studies* 1 (2), pp. 1-9.
125. Shi Chen (1997), *The Chinese Technocratic Leadership: A Case Study of the Municipal Leadership of Shanghai in the Reform Era*, Doctoral Dissertation in Philosophy, Graduate Department Of East Asian Studies The University Of Toronto, Canada.
 126. Shiqing Liu (2018), “Study on the “Three Entries” of Xi Jinping’s Thoughts on the Governance of China”, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* (205), pp. 327-332.
 127. Shenghui Ma, Renate Kratochvil (2025), *Strategic Leadership*, Elgar Publishing, Cheltenham.
 128. Sun Chuanyu (2023), “The evolution logic and path innovation of China's overseas talent introduction policy after the founding of the People's Republic of China”, *Academic Journal of Humanities & Social Sciences* 6 (5), pp. 69-75.
 129. Susan V.Lawrence (2013), China’s Political Institutions and Leaders in Charts, *Specialist in Asian Affairs* (12).
 130. Weijie Luo, Shikun Qin (2021), “China’s Local Political Turnover in the Twenty-First Century”, *Journal of Chinese Political Science* (26), pp. 651-674.
 131. Xi Jinping (2014), *Xi Jinping: The Governance of China*, Foreign Languages Press, Beijing.
 132. Xi Lu (2017), *Essays in China’s Anti-corruption Campaign*, Powered by the California Digital Library University of California.
 133. Xue, S., Bush, T. & Ng, A. Y. M. (2020), “Leadership preparation in China: Providers’ perspectives”, *Research in Educational Administration & Leadership* 5 (4), pp.990-1036.
 134. Yijia Jing (2016), *Civil service executive development in China: An overview*, pp.49-66, This text is taken from *Sharpening the Sword of State: Building executive capacities in the public services of the Asia-Pacific*, edited by Andrew

Podger and John Wanna, published 2016 by ANU Press, The Australian National University, Canberra, Australia.

135. Yu Hua Wang, Carl F. Minzner (2015), “The Rise of the Chinese Security State”, *The China Quarterly* (222), pp. 339-359.
136. Yujie Miao (2023), “Xi Jinping's Idea of Common Prosperity and Its Contemporary Values”, *International Journal of Education and Humanities* 7 (1), pp. 105-108.
137. Yuan Chufeng (2019), “China’s Anti-Corruption Legislation: A Review of the Supervision Law from the Perspective of Human Rights Protection”, *China & WTO Rev* (2), pp. 325-350.
138. Yu-Shan Wu (2014), *Drawing an Age Line: Rejuvenation or Exclusion*, Paper presented at the 56th annual AACCS conference, George Washington University, October 10-12.
139. Zheng Yongnian & Lye Liang Fook (2003), “Elite Politics and the Fourth Generation of Chinese Leadership”, *Journal of Chinese Political Science* 8 (1+2), pp. 65-86.

Tiếng Pháp

140. Emilie Tran (2003), “From Senior Official to Top Civil Servant An Enquiry into the Shanghai Party School”, *China Perspectives* (46,) pp. 1-21.

Tiếng Nga

141. Vasily B. Kashin, Alexandra D. Yankova (2022), “Evolution and transformation processes of China’s educational policy and governance in 1978-2019”, *RUDN Journal of World History* 14 (4), pp. 389-409.

Tiếng Trung

142. 王颖 (2017), 毛泽东加强党的高级干部队伍建设的经验和启示, 2017年度文献研究个人课题成果集, 171-184.
143. 赵阳(2026), 2025年全国纪检监察机关处分98.3万人包括6名省部级及以上干部, 新华网.
144. 中国共产党中央委员会 (2023), 干部教育培训工作条例(修订), 中国

145. 彭浩晟, 沈玉洁(2005), 建立胜任力模型: 提高党政领导人才执政能力的一个新思, 前沿, 2005年第10 期, 29-32.
146. 高莹(2011), 21世纪中国女性党政领导人才开发研究, 博士学位论文, 中共中央党校.
147. 中华人民共和国中央人民政府(2010), 国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020 年)发布, 2010年06月06日.
148. 朱锡斌(2020), 改革开放以来我国人才政策演进的历史轨迹 与未来展, 新经济, 学术研究专栏, 123-127.
149. 周文斌=李宁唐华茂(2003), 新时代人才强国战略下国有企业人才队伍建设研究, 企业经济2023年第4期, 16-27.
150. 朱钧侃, 刘宇舸(2003), 论人才强国战略, 江南大学学报(人文社会科学), 第2卷第4期 2003年8月, 56-61.
151. 陈鹏 (2022), 优秀年轻干部培养发展路径, 人民论坛, 第23期.
152. 衢怀忆争(2010), 科学人才观的理论内涵与实践应用研究, 博士研究生学位论文, 政法学院.
153. 杨宏波(2011), 胡锦涛人才思想研究, 学位论文法学博士, 大连海事大.
154. 姚建东, 姚葳(2023), 中国共产党人才队伍建设百年经验启示, 南方论坛刊(7), 63-66.
155. 闫建林(2008), 论邓小平人才理论与科学的人才观, 前沿, 年第4期, 6-8.
156. 中国共产党 (2017), 一习近平---决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利 II, 党的十九大报告辅导读本, 人民出版社, 北京.
157. 谭玉, 吴晓旺, 李明雪(2019), 科技人才评价与激励政策变迁研究—基于1978-2018年政策文本分析, 科技与经济2019年10月第5期第32卷/总第191期, 66-70.

158. 国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年), 人民日报/2010年/6月/7日/第014, 1-13.
159. 田絮崖 (2023), 新时代建设高素质干部队伍, 天津日报, 发布时间 28-3-2023.
160. 段建平(2015), 题目 我国党政人才的政治生态治理研究, 硕士研究生学位论文, 专业名称 政治学理论, 云南大学.
161. 段华洽(2011), 完善党政领导人才选拔任用机制的三个方向: 制度化、民主化、科学化, 中国行政管理, 2011年第3期总第309期, 20-22.
162. 胡爱民(2005), 党政人才队伍建设研究, 湖南师范大学.
163. 崇庆余, 冯治(2009), 党的第三代领导集体对高级干部的基本要求, 南京人口管理干部学院学报 25(4), 68-71.
164. 胡锦涛(2006), 坚持走中国特色自主创新道路为建设创新型国家而努力奋斗(2006年1月9), 求是杂志 (2), 3-9.
165. 胡泽峰(2012), 深入实施人才强国战略问题研究, 博士学位论文学位: 历史硕士, 东北师范大学学位评定委员会.
166. 霍娜(2021), 改革开放以来我国人才流动的制度变迁研究, 人力资源, 2021年33期(11月), 109-110.
167. 金三友(2010), 适应干部成长规律 创新干部培训模式, 理论学习与, 72-73.
168. 冷华 (2006), 江泽民论人才, 内江师范学院学报, 第21卷 增, 125-127.
169. 郎金焕(2021), 制定地方“十四五”人才规划的思考, 中国人, 2021年第1期, 42-43.
170. 林存华(2023), 习近平关于干部教育培训重要论述研究述评, 国家林业和草原局管理干部学院学报, 2023年第3期, 25-32.
171. 刘波李萌, 李晓轩(2008), 30 年来我国科技人才政策回顾, 中国科技论, 第11, 3-7.

172. 刘昕(2018), 优秀人才最看重什么, 人民论坛, 2018年05月上, 67-69.
173. 田坤(2021), 论百年党史上党的高级干部在急难险重关键时刻发挥的领导作用, 世界社会主义研究 (6), 43-49.
174. 陈小林(2017), 习近平加强高级干部队伍建设的重要论述, 井冈山干部学院学报10(3), 41-49.
175. 刘娜(2023), 坚持党对人才工作的全面领导, 党建研究, 71-74.
176. 刘君栩(2012), 党的干部成长中三个带规律性的事实探析, 中共杭州市委党校, 2012年第6期, 34-39.
177. 中国共产党中央委员会(2019), 党政领导干部选拔任用工作条例 (2019年修)
178. 李世强(2008), 实现人力资源人才强国战略研究, 博士学位论文, 华师师范大学新兴学院.
179. 李源, 姚茜(2018), 一高举旗帜 奋发有为——党的十八大以来山东省组织工作综述, 人民日报, 29-7-2018.
180. 李燕萍, 刘金璐, 洪江鹏, 李淑雯(2019), 我国改革开放40年来科技人才, 政策演变 趋势与展望, 科学 进步与政策, 第36卷第10期, 2019年5, 108-117.
181. 吴长春(2009), 科学发展观视域下的人才强国战略, 博士研究生学位论文, 辽宁师范大学.
182. 魏煜(2016), 中国党政干部分类管理制度改革的理性—政治逻辑, 中国学术期刊(光盘版)电子杂志社, 40-48.
183. 吴婷婷(2014), 青年党政领导人才成长路径研究, 硕士学位论文, 管理学硕士, 安徽大学.
184. 宁甜甜张再生(2014), 基于政策工具视角的我国人才政策分析, 公共政, 2014年第4期, 总第346期, 82-86.
185. 樊锐(2012), 新世纪以来关于新时期知识分子问题研究综述, 中共党史研究2012年第5期, 102-110.

186. 妇匕桓, 李国飞(2005), 邓小平的人才观与新世纪的人才强国战略, 理论学刊, 年2月第2期总第132期, 37-40.
187. 付春生(2010), 论马克思主义人才观与我国人才强国战略, 学术论, 2010年第10期, (总第237期), 20-23.
188. 中共中央文献研究室(1993), 毛泽东选集, 第1卷, 人民出版社, 北京.
189. 中共中央文献研究室(1993), 毛泽东选集, 第2卷, 人民出版社, 北京.
190. 中共中央文献研究室(1993), 毛泽东选集, 第3卷, 人民出版社, 北京.
191. 中共中央文献研究室(1999), 毛泽东文集, 第6卷, 人民出版社, 北京.
192. 中共中央文献研究室(1994), 邓小平文选第1卷, 人民出版社北京.
193. 中央文献研究室(2002, 江泽民论有中国特色社会主义, 中央文献出版社, 北京.
194. 中共中央文献研究室(2006), 江泽民文选, 第 2卷, 人民出版社, 北京.
195. 中共中央文献研究室(2005)十六大以来重要文献选编, 中央文献出版社, 北京.
196. 中共中央文献研究室(2009), 十七大以来重要文献选编, 人民出版社, 北京.
197. 中共中央文献研究室(2014), 邓小平思想年谱(1949-1974), 下卷, 人民出, 北京
198. 中共中央, 国务院印发(2010), 国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年).
199. 中共中央办公厅(2024), 党政领导班子建设规划(2024-2028年)载(重庆日报, 2024年6月13日).
200. 谢俏洁(2009), 上菊人才政策三十年 演变与创新, 8-10.
201. 新华社北京月日电(2002), 2002-2005年全国人才队伍建设, 8-11.
202. 习近平(2014), 习近平谈治国理政, 外国出版社, 北京.

203. 肖鸣政(2005), 党政领导人才评价标准问题研究, 北京大学学报哲学社会科学, 第42卷第3期, 2005年5月, 111-118.
204. 萧鸣政韩溪(2009), 改革开放30年中国人才政策回顾与分析, 中国人才 2009. 1, 12-15.
205. 宋继耀(2023), 百年大党人才选拔标准的历史演进及基本经验探析, 重庆第二师范学院学报, 第36卷第4期, 11-15.
206. 孙锐(2023), 新时代十年人才强国战略进展及相关理论探讨, 科学学, 1-13.
207. 孙红霞(2010), 关于创新干部教育培训方式的思考, 理论学习与探 (2), 76-77.
208. 薛泽海洪巧英(2022), 习近平人才思想研究文献综述, 民航管, 41-44.
209. 蔡佳岑(2023), 我国公务员职业生涯管理研究文献述评, 重庆行政, 051-053.
210. 沈波瀛, 刘荣华(2009), 改革开放三十年中国共产党人才工作的理论创, 甘肃理论学刊, 第4期总第194期, 2009年7月, 47-50.
211. 沈波瀛, 刘荣华(2009), 改革开放以来中国共产党人才政策的历史演, 实事求是, 2009年第1期, 19-22.
212. 邹兆波(2010), 试论推进中国特色的战略干部资源储备, 党史文苑, 中国特色社会主义研究, 47-49.
213. 陈晓, 鲁婧婧(2023), 习近平关于人才工作重要论述视域下的人才政策研究—以浙江省11地市人才新政为例, 浙江工业大学学报(社会科), 第22卷第2期, 2023年6月, 200-206.
214. 陈键, 王孟辉, 莫锋, 林烁儒王旻(2020), 探索推进政府雇员制优化杭州党政人才结构, 探索, 44-45.
215. 深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心, 和创新高, 人民日报/2021年/9月/29日/第001版, 1-3.

216. 人民日报(2024),2023年全国纪检监察机关处分61万人包括49名省部级干部, 2024年01月26日.
217. 赵成斌(2010), 人才发展战略的战略构想与机制创新, 学位论文专业名称管理科学与工程, 动物建筑材料学, 华东师范大学.
218. 郑一山(2007), 中国党政领导人才素质测评机制研究, 硕士学位论文学科专业行政管理, 湖南大学.
219. 张幼林(2009), 公共部门人力资源管理的回顾与展望—改革开放30年人才思想的解放历程与实践发展, 中国人才(2), 14-1, 17.
220. 张冬梅罗建雄(2008), 上海市人才政策回顾分析, 人才开发(9), 10-13.
221. 张国斌(2011), 当代中国高素质人才自我发展研究, 博士学位论文法学, 河北师范大学法政学院.
222. 党的群众路线教育实践活动学习文件选编(2013),北京:党建读物出版.
223. 国务院(2019), 国务院关于改革公务员工资制度的通知.
224. 国家发展改革委机关服务中心, 国家发展改革委机关服务中心单位预算(2024年), 中国.
225. 张国锋(2013), 马克思主义人才思想的创新发展与实践应用研究, 博士学位论文, 马克思主义教育学院.
226. 张万生(2004), 人才问题综述, 新口社科论坛(1), 21-22.
227. 万山, 周万春 (2012), 一邓小平江泽民党建思想异同探析 II, 唐山师范学院学报, 第 六期, 第 80-83页.
228. 文少保(2006), 基于人才强国战略的我国大学生就业能力开发策略研究, 现代大学教育, 2006年第1期, 101-108.
229. 袁超, 龙雪岗 (2021), 试论当代中国的干部结构转换, 中国人民大学, 政治学研究文, 33-58.
230. 中国社会科学院语言研究所词典编辑室(2021), 现代汉语词典, 商务印书馆, 北京.

231. 于飞 (2019), 建国70年中国科技人才政策演变与发展, 中国高校科技 (8), 9-13.
232. 王丽娜 (2012), 变迁路径 演进机制 体系框架—改革开放以来中国人才政策的历史演进分析, 华北电力大学学报 (社会科学版, 第1期 2012年2, 76-82.

Tiếng Bồ Đào Nha

233. Luiz Fernando Mocelin Sperancete (2021), “As “quatro modernizações” e o processo reformista chinês entre 1978 e 1992: uma análise estrutural”, *Revista Pesquisa e Debate* 33 (2), pp. 87-120.

Website

234. Ngọc Anh (2024), “29 quan chức cấp cao đều bị điều tra trong chiến dịch chống tham nhũng”, Báo Thanh tra, ngày 04-06-2024, <https://thanhtra.com.vn/>.
235. Cơ quan Thống kê Quốc gia (2025), “Một số điểm sáng tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2024”, <https://www.gso.gov.vn>.
236. Thái Bình, Duy Trọng (2024), “Mạnh tay chống tham nhũng, Trung Quốc “đả hổ kỷ lục, không hạ cánh mềm”, VTVonline, ngày 5-1-2024, <https://vtv.vn/>.
237. Hà Linh (2025), “Trung Quốc bắt giữ quan chức tham lam nhiều kỷ lục trong năm 2024”, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam, ngày 31-01-2025, <https://lsvn.vn/>.
238. Bích Thuận (2026), “Tăng gần gấp đôi số quan chức Trung ương Trung Quốc bị lập án điều tra năm 2025”, VOV, ngày 01-03-2026, <https://vov.vn/>.
239. 中华人民共和国中央人民政府 (2010), 国家中长期人才发展规划纲要 (2010-2020 年) 发布, 2010年06月06日, <https://www.gov.cn>.