

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

Hà Nội - 2026

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

Người hướng dẫn khoa học: GS, TS. Hoàng Anh Tuấn

PGS, TS. Trần Thọ Quang

Phản biện:

.....

Phản biện:

.....

Phản biện:

.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia
chăm luận án tiến sĩ họp tại

.....

vào hồi giờ ngày tháng năm 2026

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam

- Trung tâm Thông tin - Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

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 chính sách công nhằm hiện thực hóa mục tiêu phát triển quốc gia. Chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ này quyết định sự ổn định của thể chế chính trị, năng lực quản trị nhà nước và khả năng thích ứng của hệ thống chính trị trước những biến đổi phức tạp của môi trường quốc tế. Do đó, nghiên cứu vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

Ở Trung Quốc, xây dựng cán bộ chiến lược được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển quốc gia, gắn liền với cải cách thể chế và hiện đại hóa bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, trước năm 1978, do những biến động chính trị kéo dài trong thời kỳ “Cách mạng văn hóa”, cơ cấu đội ngũ cán bộ mất cân đối, cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm và đánh giá cán bộ còn nhiều hạn chế. Trước thực trạng đó, Đảng Cộng sản Trung Quốc tiến hành đổi mới công tác cán bộ. Gần 50 năm cải cách mở cửa, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc đạt nhiều thành tựu: Nhận thức lý luận của Đảng Cộng sản Trung Quốc về công tác cán bộ có nhiều đổi mới; cơ chế, chính sách về tuyển chọn, đào tạo, đánh giá, giám sát cán bộ được hoàn thiện; chế độ nhiệm kỳ suốt đời bị bãi bỏ, chế độ hưu trí được thiết lập; tiêu chuẩn cán bộ bốn tốt trong thời đại mới được xác lập... Tuy nhiên, việc xây dựng đội ngũ chiến lược ở Trung Quốc còn một số hạn chế: Cơ chế bổ nhiệm thiếu minh bạch; giám sát cán bộ chưa hiệu quả; công tác đánh giá cán bộ mang tính hình thức; tình trạng tham nhũng, suy thoái đạo đức của một bộ phận cán bộ chưa được xử lý triệt để... Do đó, nghiên cứu, phân tích việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa là vấn

đề quan trọng và cấp thiết nhằm làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và các yếu tố tác động đến quá trình hoạch định, tuyển chọn và quản lý đội ngũ cán bộ cấp cao trong hệ thống chính trị của một đảng cầm quyền. Đồng thời, 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 là nhiệm vụ hệ trọng, quyết định sự thành bại của cách mạng và vận mệnh của quốc gia. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đổi mới thể chế, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng các tiêu chí về bản lĩnh chính trị, tư duy đổi mới, năng lực quản trị, am hiểu thực tiễn và tầm nhìn toàn cầu trở nên cấp thiết. Tuy nhiên, việc xây dựng cán bộ chiến lược hiện nay còn hạn chế, đặc biệt ở các khâu phát hiện, quy hoạch, đào tạo, sử dụng... Vì vậy, nghiên cứu và học hỏi kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt từ Trung Quốc là cần thiết nhằm bổ sung cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đổi mới công tác cán bộ ở Việt Nam, 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, tập trung vào một số nội dung như hoàn thiện cơ chế, chính sách; xây dựng tiêu chuẩn, cơ cấu; công tác tuyển chọn, quy hoạch, bổ nhiệm; đào tạo, luân chuyển và quản lý, đánh giá, giám sát cán bộ. Trên cơ sở đó, luận án phân tích các vấn đề đặt ra về mức độ tập trung dân chủ, tính công khai minh bạch, hiện tượng cục bộ địa phương và những hạn chế trong thể chế hóa, tổ chức thực hiện. Từ đó, rút ra các giá trị tham khảo cho Việt Nam (bao gồm cả kinh nghiệm tích cực có thể vận dụng và những hạn chế cần điều chỉnh phù hợp với thực tiễn).

- *Về thời gian:* Từ năm 1978 đến năm 2025, tức là sau Hội nghị Trung ương 3 khóa XI (1978) Trung Quốc khởi đầu cuộc cải cách mở cửa. 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). Trên cơ sở đó, 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. 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

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

Luận án khảo sát nhiều công trình, trong đó có một số nghiên cứu tiêu biểu như: “*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*” của Điền Khôn (Nghiên cứu Chủ nghĩa xã hội thế giới (6), 2021, tr. 43-49); “*Các yêu cầu cơ bản của thể hệ lãnh đạo thứ ba đối với cán bộ cao cấp*” của Trùng Khánh Dư và Phùng Trị (Tạp chí Học viện Cán bộ Quản lý Dân số Nam Kinh 25(4), 2009, tr. 68-71); “*Ba yếu tố có tính quy luật trong quá trình trưởng thành của cán bộ Đảng*” của Lưu Quân Từ (Tạp chí Học viện Đảng Ủy Thành ủy Hàng Châu, số

6, 2012, tr.3 4-39); “*Nghiên cứu con đường trưởng thành của cán bộ lãnh đạo trẻ trong Đảng và Chính quyền*” của Ngô Đình Đình (Luận văn Thạc sĩ, Đại học An Huy, 2014),...

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

Luận án khảo sát nhiều công trình, trong đó có một số nghiên cứu tiêu biểu như: “*Những luận điểm quan trọng của Tập Cận Bình về tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cao*” của Trần Tiểu Lâm (Tập chí Học viện Cán bộ Tỉnh Cương Sơn 10(3), 2017, tr. 41-49); “*Thử bàn về chuyển đổi cơ cấu cán bộ đương đại Trung Quốc*” của Viên Siêu và Long Tuyết Cương (Nghiên cứu Chính trị học, Đại học Nhân dân Trung Quốc, 2021, tr. 33-58); “*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 (Tập chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, tập 29, số 1S, 2013, tr. 163-171),...

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

Luận án khảo sát nhiều công trình, trong đó có một số nghiên cứu tiêu biểu như: “*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*” của Đoàn Hoa Hiệp (Tập chí Quản lý hành chính Trung Quốc (3), 2011, tr. 20-22); “*Nghiên cứu cơ chế đánh giá chất lượng nhân tài lãnh đạo Đảng và Chính quyền Trung Quốc*” của Trịnh Nhật Sơn (Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Quản lý hành chính, Đại học Hồ Nam 2007),...

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

Luận án khảo sát nhiều công trình, trong đó có một số nghiên cứu tiêu biểu như: “*30 năm cải cách chế độ cán bộ Trung Quốc: Bốn thành*

tựu lớn, bốn kinh nghiệm” của nhóm tác Từ Tụng Đào, Vương Đình, Trần Nhân Vỹ (Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc, số 6 (85), 2008, tr. 24-35); “Một số kinh nghiệm trong công tác cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc hiện nay” của Trần Ánh Tuyết (Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam (3), 2024, tr. 3-11); “Một số kinh nghiệm về giám sát quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc” của Nguyễn Trọng Hòa (Tạp chí Tổ chức Nhà nước và Lao động, 2017),...

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

Thông qua hệ thống, 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 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. Bên cạnh đó, một số nghiên cứu phân tích làm rõ đặc điểm nổi bật của đội ngũ cán bộ chiến lược, tính phân tầng chặt chẽ và mức độ thể chế hóa cao trong cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

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 tập trung làm rõ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo của Đảng Cộng sản Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược; nguyên tắc, nội dung cơ bản trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu về phương thức xây dựng đội

ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc tập trung làm rõ cơ chế phát hiện, thu hút nhân tài; phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược; vai trò của đào tạo, bồi dưỡng trong việc nâng cao đội ngũ cán bộ; cơ chế quản lý, đánh giá 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, hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, từ đó rút ra một số kinh nghiệm có giá trị tham khảo cho Việt Nam.

Về phương pháp

Các công trình nghiên cứu khoa học trước đó có liên quan đến đề tài luận án được các nhà nghiên cứu tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau trên nhiều lĩnh vực, với nhiều phương pháp như: phương pháp lịch sử, phương pháp logic, phương pháp phân tích, tổng hợp, phương pháp định tính, phương pháp so sánh, phương pháp nghiên cứu liên ngành...

Về tư liệu

Các tài liệu chủ yếu khai thác từ văn kiện Đảng Cộng sản Trung Quốc, luận án, sách tham khảo, báo chí và tư liệu chính thức được công bố. Ngoài ra, các báo cáo điều tra thực địa, nghiên cứu điển hình và phân tích chính sách so sánh cung cấp nguồn tư liệu đa dạng, có chiều sâu, mang tính bổ trợ lẫn nhau.

1.2.2. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Để làm rõ vấn đề nghiên cứu, luận án cần tập trung vào những nội dung trọng tâm sau:

Một là, 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.

Hai là, phân tích làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của việc 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.

Ba là, phân tích, làm rõ quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc từ năm 1978 đến năm 2025; đánh giá khách quan những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân, bước đầu rút ra một số kinh nghiệm.

Bốn là, phân tích thực trạng và những thách thức đặt ra trong công tác xây dựng cán bộ chiến lược của Việt Nam; làm rõ giá trị tham khảo cho Việt Nam từ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc và đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả cho công tác xây dựng cán bộ, đặc biệt là cán bộ chiến lược của Việt Nam 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”

“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.

“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.

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

“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 chiến lược” là tập hợp cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cao trong hệ thống chính trị, là lực lượng “hạt nhân tinh hoa” giữ vai trò quyết định đối với vận mệnh quốc gia.

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 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.

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.

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

Đảng Cộng sản Trung Quốc từng bước hình thành, hoàn thiện hệ thống quan điểm mới về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, với một số nội dung cơ bản: Xác định xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là khâu then chốt trong toàn bộ sự nghiệp cải cách mở cửa; thống nhất giữa tiêu chuẩn chính trị và năng lực chuyên môn trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược; 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); xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược gắn với quá trình thể

chế hóa, chuẩn hóa công tác cán bộ; gắn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với giữ gìn kỷ luật Đảng và kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng.

2.2. Cơ sở thực tiễn

2.2.1. Bối cảnh lịch sử

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

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

Trước năm 1978, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được ĐCS Trung Quốc coi trọng. Tuy nhiên, đội ngũ này còn nhiều hạn chế về số lượng, trình độ chuyên môn và cơ cấu, cơ chế quản lý cán bộ chiến lược còn mang tính tập trung, cứng nhắc, chịu ảnh hưởng từ các phong trào chính trị. Những hạn chế này góp phần 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 như: Hoàn thiện thể chế, chuẩn hóa công tác cán bộ; nâng cao trình độ chuyên môn và hiện đại hóa đội ngũ cán bộ; đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng; trẻ hóa và tinh gọn đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng nhiệm vụ phát triển 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

Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn cải cách mở cửa, ĐCS Trung Quốc hình thành các định hướng, mục tiêu về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, cụ thể: Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược gắn với yêu cầu nâng cao năng lực cầm quyền, lãnh đạo của Đảng; 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; 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; 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.

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

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, 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.

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, Đảng Cộng sản Trung Quốc đặc biệt chú trọng hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn và cơ cấu nhằm bảo đảm năng lực lãnh đạo, hiệu quả quản trị quốc gia. Tuy nhiên, thực tiễn đặt ra một số vấn đề cần tiếp tục hoàn thiện như: bảo đảm sự cân bằng giữa tiêu chuẩn chính trị và năng lực thực tiễn, giữa yêu cầu ổn định và đổi mới trong cơ cấu cán bộ, cũng như nâng cao tính thực chất trong công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ.

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

Đảng Cộng sản Trung Quốc đẩy mạnh đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược theo hướng công khai, cạnh tranh và chuẩn hóa, trên cơ sở kết hợp chặt chẽ tiêu chuẩn “đức - tài” nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ. Quy trình tuyển chọn được thiết kế khoa học, minh bạch, gắn với thi tuyển, đánh giá toàn diện và cơ chế giám sát xã hội. Đồng thời, công tác đánh giá, kiểm tra và sử dụng cán bộ tiếp tục được hoàn thiện theo hướng coi trọng hiệu quả thực tiễn, trách nhiệm và liêm chính, đáp ứng yêu cầu quản trị quốc gia trong bối cảnh mới.

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

Đảng Cộng sản Trung Quốc đặc biệt coi trọng đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ chiến lược nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo và thích ứng với yêu cầu hiện đại hóa. Nội dung đào tạo được triển khai toàn diện, kết hợp giữa lý luận chính trị, năng lực quản trị hiện đại với rèn luyện phẩm chất đạo đức, đồng thời đẩy mạnh quốc tế hóa để hình thành đội ngũ cán bộ có tư duy toàn cầu. Bên cạnh đó, công tác luân

chuyển được thực hiện gắn với quy hoạch, đánh giá và sử dụng, vừa tạo môi trường rèn luyện thực tiễn, vừa góp phần khắc phục tình trạng cục bộ địa phương, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược.

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

Công tác đánh giá cán bộ chiến lược được thể chế hóa theo hướng toàn diện, kết hợp giữa “đức” và “tài”, giữa định tính và định lượng, gắn chặt với kết quả thực tiễn và trở thành căn cứ trực tiếp cho sử dụng, đề bạt và sàng lọc cán bộ. Đồng thời, hệ thống giám sát được hoàn thiện đồng bộ với các cơ chế kiểm soát quyền lực, kỷ luật nghiêm minh và phòng, chống tham nhũng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong sạch, có trách nhiệm và hiệu quả.

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

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.

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

Trải qua gần nửa thế kỷ, Trung Quốc đạt nhiều thành tựu quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược: Lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được phát triển và hoàn thiện; cơ chế, chính sách xây dựng cán bộ chiến lược được điều chỉnh theo hướng đồng bộ, chuẩn hóa; chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ được điều chỉnh theo hướng hợp lý,

cân đối; cơ chế kiểm soát quyền lực, kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ chiến lược được thiết lập chặt chẽ.

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 đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa là nhờ sự lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời của Đảng Cộng sản Trung Quốc; cơ chế, chính sách liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược phù hợp với thực tiễn, đồng thời có sự gắn kết chặt chẽ giữa mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với yêu cầu phát triển quốc gia. Ngoài ra, Đảng Cộng sản Trung Quốc cũng đặc biệt chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ qua thực tiễn và thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực nghiêm minh.

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: 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; 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 trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược chưa hiệu quả; còn tình trạng cục bộ, nể nang thân hữu và chi phối bởi “lợi ích nhóm”; cơ chế đãi ngộ, bảo đảm lợi ích vật chất đối với đội ngũ cán bộ chiến lược còn hạn chế.

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

Những hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa bắt nguồn từ việc chậm đổi mới

trong nhận thức, tư duy của Đảng Cộng sản Trung Quốc, sự ảnh hưởng, chi phối kéo dài của mô hình quản lý cán bộ truyền thống, cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ chưa hoàn thiện, thiếu đồng bộ và do tác động của quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

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”

Nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ là điều kiện tiên quyết bảo đảm tính thống nhất, định hướng chính trị và hiệu lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trên cơ sở đó, tiêu chuẩn cán bộ được hoàn thiện theo hướng kết hợp chặt chẽ giữa “đức” và “tài”, trong đó “đức” giữ vai trò nền tảng, “tài” là điều kiện quyết định hiệu quả thực thi nhiệm vụ.

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

Đảng Cộng sản Trung Quốc triển khai việc thể chế hóa, chuẩn hóa và siết chặt quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược thông qua việc hoàn thiện các quy định về tiêu chuẩn, điều kiện, thẩm quyền và quy trình. Đồng thời, thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ, gắn với truy cứu trách nhiệm của tập thể và cá nhân.

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 cán bộ chiến lược được đổi mới theo hướng khoa học, gắn chặt với mục tiêu phát triển quốc gia và yêu cầu của từng giai đoạn. Nội dung, phương thức đào tạo được thiết kế toàn diện,

kết hợp giữa lý luận chính trị với tri thức hiện đại, gắn với thực tiễn công tác và cơ chế đánh giá năng lực.

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

Luân chuyển, rèn luyện thực tiễn và xây dựng nguồn cán bộ kế cận nhằm nâng cao chất lượng, bảo đảm tính kế thừa của đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu phát triển lâu dài.

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

Kiểm soát quyền lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được triển khai theo hướng thể chế hóa, cùng với cơ chế giám sát đa tầng, kỷ luật nghiêm minh gắn với phòng, chống tham nhũng, góp phần hạn chế tình trạng lạm quyền, nâng cao tính minh bạch, hiệu quả.

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

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.

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 những năm qua, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam đạt nhiều kết quả quan trọng: Cơ chế, chính sách từng bước được hoàn thiện; chất lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới; 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, việc xây dựng cán bộ chiến lược ở Việt Nam còn một số hạn chế: Chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược chưa đồng đều; cơ chế tuyển chọn, đánh giá và sử dụng cán bộ còn thiếu khách quan; cơ chế kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng còn bất cập; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược còn hạn chế.

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

Hiện nay, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam đặt ra một số vấn đề về chất lượng và cơ cấu đội ngũ; yêu cầu hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách và quản lý cán bộ chiến lược; yêu cầu trong phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ tiềm năng.

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

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

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.

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

Đảng Cộng sản Trung Quốc từng bước thể chế hóa quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược theo hướng chuẩn hóa, công khai và có yếu tố cạnh tranh, góp phần nâng cao tính khách quan, nhưng hiệu quả còn phụ thuộc vào cơ chế vận hành và kiểm soát quyền lực. Việt Nam cần tham khảo có chọn lọc, gắn với tăng cường kiểm soát quyền lực, mở rộng cạnh tranh và nâng cao trách nhiệm giải trình.

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

Luân chuyển cán bộ chiến lược là công cụ quan trọng để rèn luyện, kiểm chứng và nâng cao năng lực quản trị thực tiễn, đồng thời phục vụ phát hiện, đào tạo và sàng lọc cán bộ. Việt Nam có thể vận dụng bằng cách gắn luân chuyển với quy hoạch, đánh giá và rèn luyện ở cơ sở, nhưng cần bảo đảm phù hợp thể chế và tránh hình thức.

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 kinh nghiệm Trung Quốc là chuyển từ tiêu chí hình thức sang đánh giá dựa trên năng lực điều hành thực tiễn và kết quả phát triển kinh tế - xã hội, kết hợp chỉ số định lượng với định tính, cơ chế đánh giá đa chiều. Việt Nam có thể vận dụng theo hướng lấy hiệu quả thực thi nhiệm vụ làm trung tâm, gắn đánh giá với sử dụng cán bộ, nhưng cần bảo đảm phù hợp thể chế và tránh chạy theo thành tích.

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

Đảng Cộng sản Trung Quốc đặc biệt chú trọng việc phân công, phân quyền rõ ràng gắn với trách nhiệm giải trình và hệ thống kiểm soát quyền

lực đa tầng, qua đó hạn chế tình trạng lạm quyền, nâng cao hiệu quả phòng, chống tham nhũng. Việt Nam có thể vận dụng theo hướng hoàn thiện cơ chế phân quyền đi đôi với kiểm soát chặt chẽ, minh bạch gắn với trách nhiệm của cán bộ chiến lược, nhưng cần bảo đảm phù hợp thể chế và ưu tiên phòng ngừa bền vững.

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

Trung Quốc tăng cường kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng nhằm kiểm soát quyền lực, nâng cao hiệu quả sàng lọc cán bộ chiến lược, song còn thiên về “hậu kiểm”, phụ thuộc vào cơ chế nội bộ, thiếu giám sát đa chiều, do đó Việt Nam cần tham khảo có chọn lọc theo hướng kết hợp kiểm soát và phòng ngừa, tăng tính độc lập, minh bạch, trách nhiệm giải trình.

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 Đảng Cộng sản 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 tựu 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 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 (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.
5. 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.