

GIẢI PHÁP XÂY DỰNG VĂN HÓA CHÍNH TRỊ CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Sự cần thiết của việc xây dựng văn hóa chính trị (VHCT) đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh

Trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, cán bộ nói chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh nói riêng có vị trí quan trọng đặc biệt. Đó là những người triển khai chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước thi hành trong đời sống kinh tế - xã hội địa phương. Nếu cán bộ yếu kém, trình độ VHCT non nớt thì đường lối, chủ trương của Đảng dù có đúng đắn đến mấy, chính sách, pháp luật dù có phù hợp đến đâu, cũng khó thực hiện được. Khoản 1 Điều 112 Hiến pháp năm 2013 đã khẳng định rõ chính quyền địa phương (bao gồm cả cấp tỉnh) có hai loại nhiệm vụ, quyền hạn là: 1). Tổ chức và bảo đảm việc thi hành Hiến pháp và pháp luật tại địa phương; 2). Quyết định các vấn đề của địa phương do luật định. Như vậy, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ lãnh đạo cán bộ cấp tỉnh được quy định trong Hiến pháp năm 2013 là tổ chức và bảo đảm thực hiện Hiến pháp, pháp luật tại tỉnh; đồng thời, thực hiện các nhiệm vụ xuất phát từ tính đặc thù địa phương. Đây là quy định nhằm phát huy lợi thế của mỗi địa phương trên thực tế. Hiến pháp cũng quy định nghĩa vụ quan trọng của chính quyền cấp tỉnh là “chịu sự kiểm tra, giám sát của cơ quan nhà nước cấp trên”¹. Nói đến cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung, đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh nói riêng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu rõ: “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”²; “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”³; quán triệt quan điểm này, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhấn mạnh, cán bộ là: “then chốt của then chốt”, là “nguyên nhân của mọi nguyên nhân”⁴.

VHCT là bộ phận cơ bản, trọng yếu nhất trong toàn bộ thể chế văn hóa của quốc gia dân tộc. VHCT không chỉ có ý nghĩa trong việc làm sâu sắc hơn và nâng cao tính tích cực chính trị mà còn nâng cao nghệ thuật lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ, góp phần xây dựng, đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước. Cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cấp tỉnh, tương đối độc lập. Họ đại diện cho lợi ích của quần chúng Nhân dân, thực hiện sự lãnh đạo, quản lý nên phải có uy tín trước Nhân dân. Uy tín của cán bộ lãnh đạo, quản lý được tạo ra từ nhiều yếu tố, trong đó có VHCT - sự kết tinh của đạo đức, phong cách và bản lĩnh của người cán bộ. Bởi vì, VHCT chính là tổng thể các phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ. Trong bối cảnh giao lưu, hội nhập quốc tế, xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, thì VHCT của đội ngũ cán bộ chủ chốt càng trở thành yêu cầu quan trọng, quy định tâm tư duy, trình độ và kỹ năng lãnh đạo, quản lý của họ.

¹ Xem: Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Nxb Tư pháp, Hà Nội, 2013.

² Hồ Chí Minh: Toàn tập, t.5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.313.

³ Hồ Chí Minh: Toàn tập, t.5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.309.

⁴ Nguyễn Phú Trọng: 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, 2023.

Xây dựng, phát triển và phát huy VHCT của đội ngũ cán bộ sẽ giúp Đảng Cộng sản Việt Nam với tư cách là Đảng cầm quyền, nâng cao năng lực lãnh đạo, phát huy tiềm lực trí tuệ và tư tưởng của Đảng, nâng cao uy tín và ảnh hưởng của Đảng trong xã hội. Vì vậy, cần thiết phải làm cho VHCT thấm sâu trong từng nội dung, phương pháp của công tác xây dựng Đảng. Thực chất của quá trình này chính là hình thành và phát triển VHCT của Đảng, hoàn thiện nhân cách chính trị của cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh nói riêng.

Vấn đề xây dựng nền VHCT và con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước bền vững, đã được Đảng Cộng sản Việt Nam quán triệt: “Chú trọng chăm lo xây dựng văn hóa trong Đảng, trong các cơ quan nhà nước và các đoàn thể; coi đây là nhân tố quan trọng để xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh”⁵. Xây dựng VHCT là nền văn hóa gắn liền với thể chế Nhà nước pháp quyền XHCN hiện nay ở nước ta. Cán bộ, đảng viên vừa là sản phẩm của văn hóa vừa là chủ thể lãnh đạo xây dựng nền văn hóa, hơn ai hết, họ phải là những nhân cách văn hóa năng động nhất, được cuốn hút vào xây dựng Nhà nước pháp quyền và thực hiện những nhiệm vụ chính trị của nền văn hóa. Trong đó, cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh luôn giữ vị trí, vai trò quan trọng, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, của sự nghiệp phát triển đất nước gắn liền với vận mệnh của Đảng và chế độ XHCN.

Ở Việt Nam, VHCT là kết tinh của truyền thống yêu nước, tinh thần đấu tranh quyết liệt để bảo vệ Tổ quốc, ý chí quyết tâm trong xây dựng đất nước vững mạnh. Trong đó, VHCT của người lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị có ý nghĩa quan trọng, góp phần vận hành hệ thống chính trị theo những mục tiêu đã đề ra. Nội dung của nó được thể hiện rõ nét ở thái độ, cách thức hành xử của người lãnh đạo, quản lý đối với quyền lực được trao để thực hiện nhiệm vụ. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Số phận dân ta là ở trong tay dân ta. Văn hóa phải soi đường cho quốc dân đi. Tôi mong chúng ta đem văn hóa lãnh đạo quốc dân để thực hiện độc lập, tự cường và tự chủ”⁶. Xây dựng và hoàn thiện VHCT cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, ở mức độ lý tưởng, là nhằm phát triển đội ngũ lãnh đạo tỉnh trở thành những người ưu tú, tiêu biểu cho năng lực, trí tuệ, đạo đức, phẩm chất và lối sống tại mỗi vùng văn hóa đặc thù; nghĩa là những người có cả “tâm, tầm, tài, trí” để lãnh đạo, quản lý đời sống kinh tế - xã hội. Đó là những người dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm trước Nhân dân, trước Đảng. Để làm tốt nhiệm vụ của mình, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh phải là những người có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, có VHCT đạt chuẩn.

VHCT của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh cũng như cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung, trước hết thể hiện ở trình độ hiểu biết của họ về lý luận chính trị, như V.I.Lênin đã nói: “Chỉ đảng nào được một lý luận tiên phong hướng dẫn thì mới có khả năng làm tròn vai trò chiến sĩ tiên phong”⁷. Trên cơ sở đó mới có niềm tin vững chắc vào mục tiêu, lý tưởng chính trị của Đảng; có đạo đức cách mạng và những hành vi chính trị đúng đắn.

⁵ ĐCSVN: Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2014.

⁶ Hồ Chí Minh: Toàn tập, t.12, Sđd, 604.

⁷ V.I.Lênin: Toàn tập, t.6, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2006, tr.32.

VHCT của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh thể hiện ở khả năng, năng lực lãnh đạo, quản lý, xây dựng và hoàn thiện tổ chức quyền lực chính trị của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh trong đó bao gồm cả những cán bộ lãnh đạo, quản lý do Đảng bộ tỉnh quản lý, trước hết phải là những người biết sử dụng đúng quyền hạn được phân công, phân cấp, và ý thức đầy đủ trách nhiệm, nghĩa vụ của mình. Khi người cán bộ lãnh đạo, quản lý có tầm nhìn xa, sáng tạo, quyết đoán chính xác, nhạy bén sẽ làm cho uy tín của cá nhân, tổ chức và hiệu quả công việc tăng gấp nhiều lần. Về khả năng, năng lực lãnh đạo, quản lý, xây dựng và hoàn thiện tổ chức quyền lực chính trị còn đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có phương pháp tổ chức và nghệ thuật làm công tác chính trị; đồng thời phải có phong cách lãnh đạo, làm việc dân chủ. Phong cách lãnh đạo được quy định bởi chức năng, nhiệm vụ, tổng thể những phẩm chất, tri thức, điều kiện hoạt động và sinh sống của người cán bộ đó, luôn gắn liền với tính lịch sử, tính giai cấp, tính chính trị - xã hội, hệ tư tưởng - đạo đức, tâm lý xã hội và truyền thống dân tộc. Vì vậy, trong quá trình làm việc, thực thi nhiệm vụ có nguyên tắc là điều bắt buộc đối với hoạt động của người cán bộ, song điều đó không có nghĩa là loại bỏ thái độ độc lập, sáng tạo đối với việc đề ra những cách thức, biện pháp quản lý và thể hiện sáng kiến cá nhân.

Thực trạng văn hóa chính trị của đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh

Thực tế, trình độ VHCT của cán bộ, công chức, viên chức nói chung, đặc biệt là của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh hiện nay vẫn còn nhiều bất cập. Điều này được thể hiện thông qua những hạn chế về chất lượng, hiệu quả hoạt động của các tổ chức Đảng, các cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương, nhất là thông qua năng lực triển khai, thực hiện nghị quyết của Đảng, vận dụng chính sách, pháp luật của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nhiều tổ chức đảng ở cấp tỉnh đã vi phạm nguyên tắc lãnh đạo, đến mức bị kỷ luật, do những hạn chế đó, không những không phát huy được sức mạnh và quyền lực của người lãnh đạo, mà còn gây nên những hậu quả, tác hại to lớn - mất cán bộ và thất thoát tài sản của Nhân dân, làm suy giảm uy tín của người cán bộ lãnh đạo trong Nhân dân.

Nhìn chung, chất lượng VHCT của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở nước ta chưa đồng đều. Một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh không theo kịp, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ cách mạng đang đặt ra trong tình hình mới. Sự yếu kém của bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng như chất lượng nguồn nhân lực nói chung đang là một thách thức lớn trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Ở không ít địa phương, nổi lên vấn đề chung nghiêm trọng và kéo dài, nhưng chưa có giải pháp hữu hiệu để ngăn chặn và kịp thời xử lý, đó là tình trạng một bộ phận cán bộ, đảng viên có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, thực dụng, quan liêu, lãng phí, thiếu trách nhiệm, thiếu tự giác rèn luyện, phấn đấu, thiếu tình đồng chí. Có một số tỉnh, như báo chí, dư luận đã nêu, còn tình trạng bỏ nhiệm người thân, người quen, người nhà dù không đủ tiêu chuẩn, điều kiện giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc bố trí, sắp xếp vào vị trí có nhiều lợi ích.

Không chỉ thiếu tu dưỡng rèn luyện, suy thoái về tư tưởng chính trị, phẩm chất, đạo đức và lối sống, mà một số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc, cửa quyền, sách nhiễu dân, quan liêu, xa rời quần chúng, không sâu sát cơ sở, thiếu kiểm tra, đôn đốc, không nắm chắc tình hình địa phương, cơ quan, đơn vị mình; thờ ơ, vô cảm, thiếu trách nhiệm trước những khó khăn, bức xúc và đòi hỏi chính đáng của Nhân dân. Cá biệt có những cán bộ có biểu hiện bất mãn, vi phạm nguyên tắc, vi phạm pháp luật, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, gây mất đoàn kết nội bộ; hoặc đoàn kết xuôi chiều, dân chủ hình thức; cục bộ, bè phái, kèn cựa địa vị, tranh chức, tranh quyền; độc đoán, gia trưởng, thiếu dân chủ trong chỉ đạo, điều hành. Mắc bệnh “thành tích”, háo danh, phô trương, che dấu khuyết điểm, thổi phồng thành tích, “đánh bóng” tên tuổi; thích được đề cao, ca ngợi; “chạy thành tích”, “chạy khen thưởng”, “chạy danh hiệu”.

Một số cán bộ có hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn cấu kết với doanh nghiệp, với đối tượng khác để trục lợi. Lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn được giao để dung túng, bao che, tiếp tay cho tham nhũng, tiêu cực... đang làm nhức nhối và vẫn đục bầu không khí chính trị - xã hội của một số địa phương. Từ những việc phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm trong thời gian qua, cũng như xử lý các vụ việc xảy ra những năm trước đây cho thấy công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng được thực hiện quyết liệt, kiên trì, góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

Một số giải pháp xây dựng văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở nước ta hiện nay

Một là, giải pháp nâng cao tri thức, sự nhận thức về chính trị, văn hóa chính trị

Nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc. Triển khai thực hiện nhiệm vụ chính trị này, cần phải có kế hoạch học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận bắt buộc hằng năm đối với cán bộ, đảng viên gắn với việc cung cấp thông tin, cập nhật kiến thức mới phù hợp từng đối tượng, từng cấp, từng ngành, từng địa phương, thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Đồng thời, phải tích cực đấu tranh bảo vệ cương lĩnh, đường lối chính trị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đẩy mạnh công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận, nhất là những mô hình mới, kinh nghiệm hay; khuyến khích phát triển tư duy lý luận phù hợp với đường lối đổi mới của Đảng. Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức dạy và học lý luận chính trị gắn với ứng dụng thực tế, tăng cường kiểm tra và quản lý chặt chẽ chất lượng dạy và học. Chủ động nắm bắt diễn biến tư tưởng của cán bộ, đảng viên để có chủ trương, giải pháp xử lý kịp thời, hiệu quả. Tổ chức diễn đàn trao đổi, đối thoại những vấn đề còn có nhận thức, quan điểm khác nhau liên quan đến đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đẩy mạnh giáo dục pháp luật, đồng thời xây dựng và rèn luyện hành vi pháp luật cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Trong mối quan hệ với Nhân dân, đội ngũ này là chủ thể giáo dục pháp luật, họ là người có trách nhiệm tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho Nhân dân thông qua công tác chuyên môn, nghiệp vụ của mình. Vì vậy, nếu cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp

tinh có trình độ hiểu biết pháp luật toàn diện, sâu sắc, có thái độ tôn trọng pháp luật, có hành vi chấp hành pháp luật nghiêm túc thì quá trình thực thi công vụ đạt hiệu quả cao, hiệu quả giáo dục pháp luật của họ với Nhân dân sẽ cao hơn.

Nâng cao năng lực tư duy khoa học, rèn luyện kỹ năng xây dựng tầm nhìn chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh. Đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh hiện nay, trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cần chú trọng xây dựng nội dung kiến thức chuyên ngành khoa học lãnh đạo, quản lý, về kỹ năng, nghệ thuật lãnh đạo. Chú trọng gắn nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, cập nhật những chủ trương, chính sách mới, kiến thức mới và kinh nghiệm thực tế trong việc giải quyết những tình huống cụ thể thường xảy ra ở địa phương, giúp nâng cao năng lực, trình độ, kỹ năng hoạt động chính trị của cán bộ. Tiếp tục xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu công việc, trong đó xác định rõ kiến thức, kỹ năng người học cần đạt được sau khi kết thúc khoá học như cập nhật thông tin, bổ sung tri thức mới, hiện đại, sự phát triển kỹ năng nghề nghiệp hoặc nghiệp vụ công tác đáp ứng nhu cầu công việc.

Hai là, giải pháp nâng cao tình cảm, đạo đức cách mạng và niềm tin chính trị

Tôn trọng và thực hành các giá trị, chuẩn mực dân chủ trong lối sống, hành vi, ứng xử chính trị. Người cán bộ lãnh đạo, quản lý bao giờ cũng gắn với tổ chức, nằm trong tổ chức. Không có người lãnh đạo đứng ngoài hay đứng trên tập thể lãnh đạo. Vì vậy, gắn bó với tập thể, tôn trọng dân chủ, phát huy sức mạnh của tập thể phải là một phong cách suy nghĩ và hành động chủ đạo của người lãnh đạo, tuân thủ nguyên tắc “Tập thể lãnh đạo cá nhân phụ trách”⁸.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh phải thường xuyên trau dồi đạo đức, thực hành đạo đức theo tư tưởng và tấm gương đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Học tập và làm theo tư tưởng, tấm gương đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh hiện nay đang có giá trị to lớn trong xã hội, đặc biệt trong công tác xây dựng Đảng và củng cố niềm tin của Nhân dân. Để thực hiện tốt nội dung học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh phải tự giác học tập và tu dưỡng, rèn luyện, đây phải được xác định là biện pháp quan trọng hàng đầu, là nhiệm vụ thường xuyên và lâu dài trong sự nghiệp cách mạng ở nước ta hiện nay. Đấu tranh khắc phục suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, phòng ngừa nguy cơ “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” của cán bộ, đảng viên nhất là những cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có chức, có quyền là một trong ba vấn đề trọng tâm, cấp bách nhất của công tác xây dựng Đảng hiện nay.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh cần đề cao tính nguyên tắc, tính kỷ luật trong công tác, trong sinh hoạt đảng, trong rèn luyện tư cách đảng viên. Trong hoạt động thực tiễn nói chung cũng như hoạt động của người cán bộ nói riêng trên cơ sở giữ vững quan điểm, lập trường, tính nguyên tắc, người cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh phải rất chủ động, sáng tạo, nhanh nhạy với sự phát triển mới của tình hình để tìm chọn giải pháp tối ưu phù hợp với điều kiện, không gian, thời gian và

⁸ Hồ Chí Minh: Toàn tập, t.5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.619.

đối tượng cụ thể. Yêu cầu này đối với người cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh càng có ý nghĩa quan trọng và thiết thực trong quá trình đổi mới hiện nay, người cán bộ lãnh đạo trong cơ chế thị trường phải đặc biệt thể hiện cho được lối tư duy năng động, sáng tạo để đem lại hiệu quả và lợi ích tối đa có thể có được cho địa phương, đơn vị mình. Nhưng mặt khác cũng phải đảm bảo nguyên tắc tính đảng, không vì những lợi ích cục bộ mà làm phương hại đến lợi ích toàn cục, không vì những lợi ích trước mắt mà đi ngược lại những lợi ích cơ bản, lâu dài.

Ba là, nhóm giải pháp điều chỉnh các chuẩn mực ứng xử trong chính trị

Thứ nhất, hình thành văn hóa từ chức. Việc xây dựng nghị định “Văn hóa từ chức” là hoàn toàn cần thiết, với chủ trương cải cách, đổi mới, thiết lập một chính phủ liêm khiết, hành động vì lợi ích chung của người dân. Muốn có văn hóa từ chức, phải bắt đầu từ việc xây dựng một nền hành chính dịch vụ mà ở đó, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh phải làm nhiệm vụ phục vụ người dân chứ không phải là cai trị dân. Bên cạnh đó, đội ngũ này phải có trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện thật tốt việc giáo dục ý thức công dân, tức là ý thức làm chủ cho mỗi người dân trong tỉnh, thành để họ hiểu rằng, họ phải có trách nhiệm đóng thuế để trả công cho những người đang phục vụ họ. Làm được hai việc này, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh sẽ coi công việc của mình là nhiệm vụ nên phải có bổn phận và trách nhiệm với công việc. Lúc đó, nếu không đủ năng lực hoặc vì một lý do nào đó, những người lãnh đạo, quản lý này sẽ sẵn sàng từ chức để người khác làm tốt hơn lên thay.

Thứ hai, hình thành văn hóa xin lỗi Nhân dân. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở nước ta phải đề cao và thực hiện thật tốt văn hóa xin lỗi Nhân dân khi làm sai. Có như thế và chỉ khi nào làm được như thế thì dân mới tin yêu, hết lòng ủng hộ, trân trọng. Xin lỗi không chỉ bằng văn bản mà phải kèm theo hành động, phải xuất phát từ cái tâm và phải có ý thức trách nhiệm. Đó là văn hóa xin lỗi Nhân dân. Cán bộ lãnh đạo, quản lý không được coi lời xin lỗi là biện pháp, đối sách để lần tránh trách nhiệm hay làm giảm nhẹ phần trách nhiệm của mình; không viện dẫn bất cứ lý do gì để biện minh trong lời xin lỗi và phải kèm theo những hành động, biện pháp cụ thể để chấn chỉnh, khắc phục trong thời gian sớm nhất. Đó là cách xin lỗi chân thành chứ không phải mị dân.

Thứ ba, đề cao vai trò nêu gương của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở nước ta. Mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh phải làm gương bằng những công việc cụ thể như thực hiện nghĩa vụ của người cán bộ, đảng viên nơi cư trú, vì đây là nơi gần dân nhất, để dân có điều kiện đánh giá đúng cán bộ; gương mẫu trong tham gia thực hiện quyền và nghĩa vụ của công dân; thực hiện đúng lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Việc gì có lợi cho dân phải hết sức làm, việc gì có hại cho dân phải hết sức tránh”⁹.

Thứ tư, đẩy mạnh thực hiện tinh thần công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình trong các hoạt động lãnh đạo, quản lý. Công khai, minh bạch trong việc kê khai

⁹ Hồ Chí Minh: Toàn tập, t.4, Sdd, 51.

tài sản của cán bộ, công chức, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở nước ta hiện nay, tạo hành lang pháp lý trong việc kiểm soát quyền lực của người có chức vụ, quyền hạn trong các cơ quan của hệ thống chính trị cấp tỉnh, không cho lạm quyền để trục lợi cá nhân, cấu kết “sân sau”, “lợi ích nhóm”; loại bỏ cơ chế “xin - cho” nhằm khắc phục, ngăn chặn tham nhũng trong quá trình thực thi công vụ; luật hóa các quy định về đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ, công chức bảo đảm công khai, minh bạch; rà soát các quy định, quy trình về quản lý, cấp phép trong các lĩnh vực tiềm ẩn nguy cơ cao phát sinh tham nhũng... Công khai, minh bạch còn tạo điều kiện cho Nhân dân tích cực vào cuộc phòng chống tham nhũng, phát huy vai trò giám sát với phương châm “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”.

KẾT QUẢ 03 NĂM THỰC HIỆN ĐỀ ÁN SỐ 01-ĐA/TU NGÀY 05/02/2021 CỦA BTV THÀNH ỦY VỀ HỖ TRỢ, PHÁT TRIỂN TÀI NĂNG TRẺ VÀ LÃNH ĐẠO TƯƠNG LAI CỦA THÀNH PHỐ GIAI ĐOẠN 2020 - 2035

Kết quả thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp theo Đề án 01

Hoàn thiện các quy định, quy chế và xây dựng kế hoạch, lộ trình triển khai thực hiện Đề án 01

Căn cứ các Quy định ban hành tạm thời danh mục vị trí việc làm của Ban Tổ chức Trung ương năm 2019 và 2021, Ban Thường vụ Thành ủy đã ban hành tạm thời danh mục vị trí việc làm, bản mô tả vị trí việc làm công chức các cơ quan Đảng, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam TP Hồ Chí Minh và các tổ chức chính trị - xã hội Thành phố; hướng dẫn các cơ quan, đơn vị xây dựng vị trí việc làm viên chức.

Căn cứ các quy định pháp luật có liên quan¹⁰, Ủy ban nhân dân TP đã ủy quyền cho Giám đốc Sở Nội vụ¹¹ phê duyệt Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, phê duyệt điều chỉnh vị trí việc làm đối với các cơ quan, tổ chức hành chính thuộc Ủy ban nhân dân TP. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, Ủy ban nhân dân TP đã phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân TP và ủy quyền cho Sở Nội vụ phê duyệt Đề án vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp.

Ban Thường vụ Thành ủy đã ban hành khung tiêu chí đánh giá, xếp loại cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thực hiện theo Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04 tháng 10 năm 2023 của Bộ Chính trị và Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW ngày 10 tháng 11 năm 2023 của Ban Tổ chức TW về việc kiểm điểm và đánh giá xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị. Thường xuyên chỉ đạo

¹⁰ Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 6 năm 2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế và biên chế công chức; Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn về vị trí việc làm công chức lãnh đạo, quản lý; nghiệp vụ chuyên môn dùng chung; hỗ trợ phục vụ trong cơ quan, tổ chức hành chính và vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung; phục vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập và các Thông tư hướng dẫn cụ thể các bộ, ngành.

¹¹ Quyết định số 884/QĐ-UBND ngày 23 tháng 3 năm 2024 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân TP.

rà soát, hoàn thiện, chuẩn hóa, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ¹². Xây dựng các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức TP nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho TP; kế hoạch bồi dưỡng ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước theo Kết luận số 39-KL/TU ngày 18 tháng 7 năm 2022 của Bộ Chính trị¹³; Ủy ban nhân dân TP phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị TP giai đoạn 2021 - 2025¹⁴ và xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị TP hằng năm.

Về chỉ tiêu giai đoạn 2021 - 2025¹⁵: (1) Ban Thường vụ Thành ủy đã ban hành danh mục vị trí việc làm công chức, viên chức của các cơ quan Đảng, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam TP và các tổ chức chính trị - xã hội TP; (2) Thành phố đã ban hành Quyết định phê duyệt vị trí việc làm đối với 268 tổ chức hành chính thuộc 22 Ủy ban nhân dân quận, huyện, TP Thủ Đức và 312 phường, xã, thị trấn; phê duyệt 100% vị trí việc làm đối với các tổ chức hành chính của TP; phê duyệt vị trí việc làm của 1.789/1.790 đơn vị sự nghiệp¹⁶, bao gồm 1.585/1.585 đơn vị sự nghiệp thuộc nhóm 3 và nhóm 4 và có 204/205 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc nhóm 1 và nhóm 2; (3) Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Kế hoạch số 292-KH/TU ngày 27 tháng 11 năm 2023 và Hướng dẫn số 04-HD/TU ngày 11 tháng 12 năm 2023 về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị từ TP đến cơ sở; (4) Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Quy định số 1761-QĐ/TU ngày 16 tháng 01 năm 2024 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

Thực hiện các chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ

(1) Về thực hiện hỗ trợ, phát triển tài năng trẻ:

Ban Thường vụ Thành ủy lãnh đạo việc triển khai thực hiện: các chính sách phát hiện, bồi dưỡng học sinh có triển vọng từ năm cuối trước khi tốt nghiệp trung học phổ thông, học sinh đỗ thủ khoa, đạt giải quốc gia, quốc tế; sinh viên có kết quả học tập, rèn luyện xuất sắc ngay từ năm thứ nhất; tổ chức nhiều buổi gặp gỡ, tọa đàm với cán bộ

¹² Quy chế làm việc số 17-QC/TU ngày 27 tháng 9 năm 2024 của Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Thường vụ Thành ủy và Thường trực Thành ủy khóa XI, nhiệm kỳ 2020 - 2025 (thay thế Quy chế làm việc số 01-QC/TU ngày 03 tháng 8 năm 2021); Kết luận số 631-KL/TU ngày 16 tháng 6 năm 2021 về lộ trình bố trí cán bộ một số chức danh không là người địa phương; Kế hoạch số 124-KH/TU ngày 31 tháng 5 năm 2022 về thực hiện Kết luận số 14-KL/TW ngày 22 tháng 9 năm 2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; Quyết định số 1286-QĐ/TU ngày 22 tháng 3 năm 2023 về luân chuyển cán bộ; Quyết định số 1300-QĐ/TU ngày 03 tháng 4 năm 2023; Quyết định 1761-QĐ/TU ngày 16 tháng 01 năm 2024 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

¹³ Kế hoạch số 190-KH/TU ngày 09 tháng 01 năm 2023 của Ban Thường vụ Thành ủy về tổ chức bồi dưỡng, cập nhật kiến thức để nâng cao năng lực lãnh đạo, điều hành chiến lược phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế; Kế hoạch số 202-KH/TU ngày 14 tháng 3 năm 2023 của Ban Thường vụ Thành ủy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2023; Kế hoạch số 223-KH/TU ngày 12 tháng 5 năm 2023 của Ban Thường vụ Thành ủy về tổ chức lớp bồi dưỡng cán bộ được quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2025-2030; Kế hoạch số 277-KH/BCĐ, Kế hoạch số 278-KH/BCĐ, Kế hoạch số 279-KH/BCĐ, Kế hoạch số 280-KH/BCĐ, Kế hoạch số 352-KH/BCĐ, Kế hoạch số 353-KH/BCĐ của Ban Chỉ đạo thực hiện công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức Thành phố.

¹⁴ Quyết định số 1419/QĐ-UBND ngày 27 tháng 4 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố.

¹⁵ Hoàn thành xây dựng vị trí việc làm trong hệ thống chính trị Thành phố; thực hiện đánh giá cán bộ thông qua bộ tiêu chí đánh giá cán bộ bảo đảm tính khoa học và thực tiễn.

¹⁶ Còn 01 đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên không thực hiện duyệt vị trí việc làm là Báo Thể thao thuộc Sở Văn hóa thể thao do đang trong quá trình giải thể.

đoàn, đoàn viên, hội viên, sinh viên tiêu biểu các trường đại học trên địa bàn TP¹⁷ để lắng nghe suy nghĩ, tâm tư, đồng thời thông qua các buổi gặp gỡ để tuyên truyền, giáo dục, bồi đắp thêm hoài bão, rèn đức, luyện tài, khuyến khích, động viên sinh viên năng động, sáng tạo và xung kích, hiến kế giải pháp xây dựng TP phát triển văn minh, hiện đại, nghĩa tình để tiếp nối truyền thống vẻ vang của tuổi trẻ TP trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ, phát triển TP, đất nước.

Đảng đoàn Liên đoàn Lao động TP đã chỉ đạo Liên đoàn Lao động TP xây dựng và triển khai Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn cho cán bộ công đoàn trong hệ thống. Thông qua các phong trào, hoạt động công đoàn từ năm 2021 đến nay, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động TP đã trao giải thưởng Tôn Đức Thắng cho các công nhân giỏi, đạt giải thưởng sáng tạo¹⁸. Thông qua các hoạt động phong trào, cán bộ công đoàn ngày càng được đánh giá cao, được xem xét đề bạt bố trí vị trí lãnh đạo, quản lý tại doanh nghiệp.

Ban Thường vụ Thành Đoàn xây dựng các Kế hoạch thực hiện Đề án 01 tăng cường tổ chức nhiều chương trình, hoạt động: Phong trào Tuổi trẻ sáng tạo¹⁹, chương trình đồng hành cùng thanh niên học tập²⁰, chương trình “Vườn ươm sáng tạo khoa học và công nghệ trẻ”²¹, chương trình “Vinh danh thủ khoa TP Hồ Chí Minh”²², Phong trào “Sinh viên 5 tốt”²³, công tác tập hợp, phát huy tài năng trẻ trong các nhóm đối tượng²⁴ để tìm kiếm, phát hiện, tuyên dương, phát huy tài năng trẻ. Qua các chương trình, hoạt động của Đoàn, Hội, Đội, BTV Thành Đoàn đã phát hiện và tuyên dương nhiều gương đoàn viên, thanh thiếu nhi tiêu biểu trên các lĩnh vực trong rèn luyện gắn với các hoạt động, phong trào. Các cơ sở Đoàn trực thuộc tập trung công tác phát hiện, giới thiệu và tuyên dương điển hình, tài năng trẻ tại địa phương, đơn vị²⁵.

(2) Thực hiện các chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học; sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ:

Ủy ban nhân dân TP chỉ đạo các đơn vị trực thuộc chủ động tham mưu các Đề án²⁶ nhằm tìm kiếm, thu hút, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để tạo nguồn

¹⁷ Ban Thường vụ Thành ủy gặp gỡ, đối thoại giữa lãnh đạo TP với sinh viên tiêu biểu các trường đại học trên địa bàn TP; Thường trực Thành ủy dự Tọa đàm giải pháp hỗ trợ, phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai tại Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch và Trường Đại học Kinh tế.

¹⁸ 20 công nhân, trong đó có 12 công nhân dưới 40 tuổi.

¹⁹ Phát huy vai trò của đoàn viên, thanh niên là cán bộ, giáo viên, giảng viên trẻ trong việc tham gia thực hiện Nghị quyết Đại hội TP lần thứ X. Thành Đoàn đã đầu tư tổ chức nhiều hoạt động tạo môi trường cho học sinh, sinh viên phát huy ý tưởng, sáng tạo, thu hút hơn 140.000 lượt thí sinh từ 256 trường tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông đăng ký tham gia.

²⁰ Có nhiều giải pháp tổ chức các hoạt động thúc đẩy nghiên cứu khoa học trong sinh viên như các cuộc thi, các diễn đàn, hội thảo, sinh hoạt chuyên đề học thuật, hỗ trợ sinh viên phát triển các ý tưởng sáng tạo thành đề tài nghiên cứu khoa học, đã tổ chức 224 diễn đàn, hội thảo trao đổi về động cơ học tập, phương pháp học tập, nghiên cứu khoa học thu hút 67.251 lượt hội viên, sinh viên.

²¹ Nhằm khuyến khích, tạo điều kiện, phát huy tiềm lực về sức trẻ, sức sáng tạo của tuổi trẻ TP trong tham gia các hoạt động sáng tạo và nghiên cứu khoa học, từ đó đề ra các mô hình, giải pháp mới, hiệu quả góp phần phát triển kinh tế, văn hóa - xã hội của TP và đất nước, thu hút 132 học viện, trường đại học, cao đẳng đến từ 32 tỉnh, TP với 1.251 đề tài của 5.900 sinh viên, với 2.030 giảng viên hướng dẫn tham dự; kết quả có 117 đề tài đạt thành tích cao với tổng số tiền giải thưởng được trao là 374 triệu đồng.

²² Nhằm tuyên dương và nhân rộng tinh thần hiếu học của sinh viên học tập tại TP; qua 09 năm thực hiện, chương trình đã vinh danh 345 thủ khoa đầu vào; 351 thủ khoa tốt nghiệp, trong đó, có 108 sinh viên xếp loại tốt nghiệp xuất sắc (chiếm tỷ lệ 31,3%).

²³ Nhằm tạo môi trường, động lực, định hướng sinh viên phấn đấu, rèn luyện, hoàn thiện bản thân theo 05 tiêu chí: đạo đức tốt, học tập tốt, thể lực tốt, tình nguyện tốt và hội nhập tốt.

²⁴ Nhằm tạo điều kiện để các trí thức trẻ thảo luận về tầm nhìn, sứ mệnh, vai trò và khả năng đóng góp của đội ngũ trí thức trẻ trong công cuộc xây dựng đất nước, thúc đẩy quá trình hội nhập kinh tế sâu rộng của Việt Nam với khu vực và toàn cầu.

²⁵ Cấp Thành phố đã tuyên dương 26 gương Công dân trẻ tiêu biểu Thành phố Hồ Chí Minh trong năm 2021 và 2022, 19 gương Thanh niên tiêu biểu TP Hồ Chí Minh, tổ chức đoàn tuyên dương 100 chi đoàn khu phố, áp tiêu biểu TP Hồ Chí Minh năm 2022.

²⁶ Quyết định số 478/QĐ-UBND ngày 09 tháng 02 năm 2021 về phê duyệt Đề án Phát triển Ngành Thể dục thể thao TP Hồ Chí Minh đến năm 2035; Quyết định số 982/QĐ-UBND ngày 22 tháng 3 năm 2021 về phê duyệt Đề án Chiến lược phát triển Ngành

cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở các trường đại học trong nước và các trường được kiểm định chất lượng cao ở nước ngoài; người có tài năng đặc biệt và phát huy nguồn cán bộ khoa học trẻ có triển vọng, có sản phẩm, thành quả nghiên cứu giá trị đóng góp cho sự phát triển chung của TP.

Trên cơ sở Kết luận của Ban Thường vụ Thành ủy, Hội đồng nhân dân TP²⁷, Ủy ban nhân dân TP đã nghiên cứu, xây dựng và ban hành các văn bản triển khai thực hiện²⁸ chủ trương về thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt và thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ²⁹. Đồng thời, chỉ đạo các sở, ban, ngành liên quan nghiên cứu triển khai thực hiện thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực TP Hồ Chí Minh có nhu cầu³⁰.

Ủy ban nhân dân TP đã ban hành kế hoạch thực hiện tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo Nghị định số 140-NĐ/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ. Tuy nhiên, từ năm 2018 đến năm 2022, Thành phố chưa có trường hợp sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được thu hút. Thực hiện Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24 tháng 6 năm 2023 của Quốc hội khóa XV về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP Hồ Chí Minh, Hội đồng nhân dân TP đã thông qua Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 ban hành quy định về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị TP.

Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 của Hội đồng nhân dân TP đã đưa ra nhiều chính sách hấp dẫn để thực hiện thu hút nhân tài. Những chính sách này có nội dung hoàn toàn mới, được áp dụng lần đầu tiên tại TP theo cơ chế đặc thù, phạm vi không chỉ giới hạn ở đối tượng tuyển mới mà còn dành cho cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc, nhằm tạo động lực, giữ chân nhân tài, khắc phục tình trạng “chảy máu chất xám”. Trên cơ sở đó, Ủy ban nhân dân TP đã ban hành văn bản triển khai đến các cơ quan, đơn vị tiến hành rà soát, lập danh sách cán bộ, công chức, viên chức có đủ tiêu chuẩn, điều kiện để xem xét, đưa vào diện áp dụng

văn hóa TP Hồ Chí Minh giai đoạn 2020 - 2035; Quyết định số 2426/QĐ-UBND ngày 05 tháng 7 năm 2021 về phê duyệt Đề án tổng thể đào tạo nhân lực trình độ quốc tế giai đoạn 2020 - 2035 và Đại học chia sẻ; Quyết định số 2656/QĐ-UBND ngày 26 tháng 7 năm 2021 về phê duyệt Đề án Y tế thông minh giai đoạn 2021 - 2025 và tầm nhìn đến năm 2030; Quyết định số 3249/QĐ-UBND ngày 06 tháng 9 năm 2021 về phê duyệt Đề án Giáo dục thông minh và học tập suốt đời tại TP Hồ Chí Minh giai đoạn 2021 - 2030.

²⁷ Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND ngày 07 tháng 12 năm 2018 về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực TP có nhu cầu giai đoạn 2018 - 2022; Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 (thay thế Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND); Nghị quyết số 25/2023/NQ-UBND ngày 08 tháng 12 năm 2023 ban hành nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị TP Hồ Chí Minh.

²⁸ Quyết định số 17/2019/QĐ-UBND ngày 04 tháng 7 năm 2019 về chính sách thu hút và phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực TP có nhu cầu trong giai đoạn 2019 - 2022; Quyết định số 38/2024/QĐ-UBND ngày 10 tháng 7 năm 2024 ban hành Quy định về thu hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt của TP; Quyết định số 5784/QĐ-UBND ngày 17 tháng 12 năm 2018 về ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Nghị định 140/2017/NĐ-CP trên địa bàn TP Hồ Chí Minh.

²⁹ Kết luận số 86-K/TW ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Nghị quyết số 54/2017/QH14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 của Quốc hội; Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24 tháng 6 năm 2023 của Quốc hội.

³⁰ Công văn số 1454/SKHCN-QLKH ngày 02 tháng 5 năm 2024 của Sở Khoa học và Công nghệ; Công văn số 2181/SVHTT-TCPC ngày 14 tháng 5 năm 2024 của Sở Văn hóa và Thể thao.

chính sách theo Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND; Ủy ban nhân dân TP đã ban hành và tổ chức thực hiện Kế hoạch tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ từ năm 2023³¹.

(4) Về chỉ tiêu giai đoạn 2021 - 2025³²: trong giai đoạn 2019 - 2023, Thành phố đã thực hiện thu hút được 10 chuyên gia, nhà khoa học (trong đó đã ký kết hợp đồng đối với 08/10 trường hợp). Ban Quản lý Khu Công nghệ cao đã thực hiện thu hút chuyên gia và được phê duyệt thu hút 05 chuyên gia. Tuy nhiên, đến nay ký hợp đồng làm việc chính thức có 04 chuyên gia, 01 chuyên gia không tiếp tục do sức khỏe không đảm bảo cho việc đi lại. Ban Quản lý Khu nông nghiệp công nghệ cao đã thực hiện thu hút và được phê duyệt ký hợp đồng chính thức với 04 chuyên gia, nhà khoa học. Các cơ quan, đơn vị đã phân công nhiệm vụ đối với từng trường hợp, đồng thời tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi cho các chuyên gia làm việc và cống hiến. Căn cứ đăng ký nhu cầu tuyển dụng của các cơ quan, đơn vị năm 2023, Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân TP tổ chức thực hiện tuyển dụng thông qua hình thức xét tuyển theo quy định, kết quả có 03 thí sinh đạt kết quả tuyển dụng viên chức³³ từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc. Ngoài ra, trong năm 2024, Ban Tổ chức Thành ủy cũng đã tham mưu Ban Thường vụ Thành ủy kế hoạch tuyển dụng công chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc đối với các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội; Ủy ban nhân dân TP đã ban hành kế hoạch tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc³⁴.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị Thành phố nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ lãnh đạo tương lai Thành phố

(1) Nâng cao chất lượng đầu vào trong tuyển dụng công chức, viên chức TP: Ban Thường vụ Thành ủy, Ủy ban nhân dân TP đã lãnh đạo rà soát nhu cầu bổ sung đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức TP, xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức TP hàng năm để đáp ứng nguồn lực của hệ thống chính trị TP. Từ đầu nhiệm kỳ đến nay, đã tuyển dụng 209 sinh viên bổ trí vào các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị TP, bổ sung vào nguồn cán bộ, công chức, viên chức trẻ TP. Trình độ chuyên môn các trường hợp được tuyển dụng đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Tính đến cuối năm 2023, TP có 19.545 cán bộ, công chức trong các cơ quan Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị xã hội³⁵. Lãnh đạo các cấp ủy, lãnh đạo, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị triển khai thực hiện quy hoạch cấp ủy và cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031; qua triển khai thực hiện đã quy hoạch 1.559 cán bộ, công chức, viên chức trẻ (dưới 35 tuổi) vào các chức danh diện các cấp ủy trực thuộc Thành ủy, cơ quan, đơn vị quản lý.

³¹ Quyết định số 3373/QĐ-UBND ngày 11 tháng 8 năm 2023 của Ủy ban nhân dân TP về ban hành Kế hoạch tuyển dụng công chức, viên chức TP Hồ Chí Minh từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ năm 2023.

³² Triển khai thực hiện các cơ chế, chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội TP; phấn đấu đến năm 2025 thu hút ít nhất 50 sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ vào công tác ở các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội TP.

³³ 01 trường hợp làm việc tại trường THPT chuyên Lê Hồng Phong, 01 trường hợp làm việc tại trường THPT chuyên Trần Đại Nghĩa, 01 trường hợp làm việc tại Trung tâm xúc tiến thương mại và Đầu tư TP.

³⁴ Quyết định số 3231/QĐ-UBND ngày 16 tháng 8 năm 2024 của Ủy ban nhân dân TP.

³⁵ Trong đó: Cán bộ, công chức cấp tỉnh: có 3.437/5.703 người dưới 40 tuổi (60,27%); cán bộ nữ là 2.185 người (38,31%); Cán bộ, công chức cấp huyện: có 4.391/7.963 người dưới 40 tuổi (55,18%); cán bộ nữ là 3.943 người (49,52%); Cán bộ, công chức cấp cơ sở: có 1.702/5.518 người dưới 35 tuổi (30,84%); cán bộ nữ là 2.557 người (46,34%).

(2) Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức TP: Ban Thường vụ Thành ủy đã ban hành các Kế hoạch số 17-KH/TU ngày 15 tháng 01 năm 2021 của về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị TP giai đoạn 2021 - 2025; Quy định 908-QĐ/TU ngày 15 tháng 8 năm 2022 về tiêu chuẩn, chế độ, chính sách, thẩm quyền, trách nhiệm trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của TP; Đề án số 04-ĐA/TU ngày 21 tháng 5 năm 2021 về đào tạo cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị TP về lĩnh vực dân tộc và tôn giáo; Kết luận số 666-KL/TU ngày 04 tháng 8 năm 2023 về thực hiện chủ trương đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị TP; Kế hoạch số 179-KH/TU ngày 20 tháng 12 năm 2022 về thực hiện Kết luận số 39-KL/TW và Chương trình số 43-CTr/TU ngày 09 tháng 8 năm 2023 về bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức TP ở nước ngoài giai đoạn 2023 - 2025; lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức tốt các lớp bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước. BTV Thành ủy đã thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của TP³⁶ và giao Ban Chỉ đạo ban hành quy định chế độ làm việc, quy định chức năng, nhiệm vụ và phân công nhiệm vụ từng thành viên trong Ban Chỉ đạo³⁷. Thực hiện chức năng, nhiệm vụ từ tháng 12/2023 đến tháng 9/2024, Thường trực Ban Chỉ đạo đã tham mưu tổ chức 05 lớp bồi dưỡng ngắn hạn tại các nước Úc (02 lớp); Hàn Quốc (03 lớp); Trung Quốc (02 lớp) với tổng số 140 cán bộ tham dự. Ngoài ra, các cấp ủy quan tâm tạo điều kiện khuyến khích cán bộ tự đào tạo nâng cao trình độ³⁸. Về chỉ tiêu giai đoạn 2021 - 2025³⁹: cử 57 đồng chí đào tạo thạc sĩ chuyên ngành xây dựng Đảng tại Học viện Chính trị khu vực II. Phối hợp với Đại học Kinh tế TP cử 53 đồng chí đào tạo thạc sĩ điều hành cao cấp chính sách công. Cử 22 đồng chí đào tạo ngành Tôn giáo tại Học viện Chính trị khu vực II và 20 đồng chí đào tạo ngành Dân tộc tại trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn TP.

(3) Đổi mới phương thức thực hiện Chương trình quy hoạch tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý xuất thân từ công nhân: Ban Thường vụ Thành ủy đã chỉ đạo Ban Tổ chức Thành ủy chủ trì, phối hợp các cơ quan, đơn vị liên quan tổ chức tổng kết, đánh giá lại việc thực hiện 03 chương trình, tham mưu Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Quy chế chung để thực hiện hiệu quả, phù hợp tình hình thực tế, tạo đột phá trong công tác đào tạo cán bộ trong giai đoạn mới. Hiện nay, Chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý xuất thân từ công nhân có 91 cán bộ đang công tác tại các cơ quan, đơn vị. Trong đó, có 39 trường hợp được đề bạt, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý tại đơn vị (cấp huyện có 15 trường hợp; cấp xã có 24 trường hợp). Do vướng các quy định về tuyển dụng công chức nên từ năm 2016 đến nay,

³⁶ Quyết định số 1547-QĐ/TU ngày 30 tháng 8 năm 2023 của Ban Thường vụ Thành ủy về thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức Thành phố và Quyết định số 1908-QĐ/TU ngày 02 tháng 5 năm 2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về kiện toàn Ban Chỉ đạo.

³⁷ Quy chế làm việc số 12-QC/BCĐ ngày 13 tháng 11 năm 2023 của Ban Chỉ đạo thực hiện công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức TP.

³⁸ Cụ thể: (1) Đối với cán bộ ngành y tế: đào tạo thạc sĩ 29 người; tiến sĩ 07 người; (2) Đối với cán bộ ngành giáo dục của TP: đào tạo thạc sĩ 3.925 người; tiến sĩ 62 người; (3) Đối với cấp huyện: đào tạo thạc sĩ 121 người.

³⁹ Tuyển chọn và cử đào tạo ít nhất 10 tiến sĩ, 100 thạc sĩ theo Chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở các lĩnh vực công nghệ thông tin - truyền thông; khoa học - công nghệ - trí tuệ nhân tạo; quản trị doanh nghiệp; tài chính - ngân hàng; y tế; giáo dục; du lịch; quản lý đô thị; khoa học chính trị.

Thành ủy chưa thu hút sinh viên các ngành kỹ thuật, công nhân trực tiếp sản xuất tham gia Chương trình. Về chỉ tiêu giai đoạn 2021 - 2025⁴⁰: chưa tuyển chọn được công nhân tham gia Chương trình từ năm 2021 đến nay.

(4) Công tác tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý: Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Quy định số 1286-QĐ/TU ngày 22 tháng 3 năm 2023 về luân chuyển cán bộ và Kế hoạch số 232-KH/TU ngày 12 tháng 6 năm 2023 về luân chuyển cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026 và nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031. Công tác luân chuyển cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý trong thời gian qua được cấp ủy các cấp thực hiện theo đúng tinh thần và các quy định của Ban Thường vụ Thành ủy; xem xét cho chủ trương đối với từng trường hợp và thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ trẻ, cán bộ có năng lực, triển vọng có quy hoạch từ quận, huyện về các sở ban ngành TP và ngược lại, giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị nhằm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ và làm cơ sở lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ. Đến nay, đã thực hiện điều động, luân chuyển đối với 26 đồng chí, trong đó từ Sở, ban, ngành TP về quận, huyện có 10 đồng chí. Từ quận, huyện về sở ngành, đơn vị thuộc TP có 06 đồng chí, luân chuyển giữa các sở, ban, ngành TP có 10 đồng chí. Ngoài ra, tại các quận, huyện, TP đã thực hiện điều động, luân chuyển, phân công đối với 27 cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý⁴¹. Thực hiện Kết luận số 378-KL/TU ngày 25 tháng 9 năm 2022 của Ban Thường vụ Thành ủy về Đề án thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương tại các cơ quan, đơn vị, UBND TP đã ban hành Đề án thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn TP Hồ Chí Minh⁴². Trên cơ sở đó, năm 2022 đã hoàn thành công tác thi tuyển 13 chức danh lãnh đạo, quản lý tại 07 cơ quan, đơn vị⁴³; năm 2024, UBND TP đã ban hành và thực hiện Kế hoạch tổ chức thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở và tương đương với các vị trí, chức danh thi tuyển là Phó GD Sở Lao động - Thương binh và xã hội, Sở Văn hóa và thể thao, Sở khoa học công nghệ, Sở Tài chính và Sở An toàn thực phẩm.

Nhận xét, đánh giá chung

Mặt được: (1) Triển khai thực hiện Đề án, thành phố đã xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện theo chiến lược đón đầu một số chuyên ngành, lĩnh vực mũi nhọn theo Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ TP lần thứ XI hướng đến mục tiêu xây dựng nền

⁴⁰ Tuyển chọn ít nhất 50 công nhân theo Chương trình quy hoạch tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý xuất thân từ công nhân.

⁴¹ Được phân theo đối tượng như sau: (1) Các đồng chí được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc Thành ủy nhưng chưa kinh qua chức danh chủ chốt cấp huyện; được luân chuyển giữ các chức danh chủ chốt cấp huyện có 02 đồng chí; (2) Các đồng chí được quy hoạch Thành ủy viên, Ủy viên Ban Thường vụ Thành ủy, hiện là lãnh đạo sở, ban, ngành, đơn vị thuộc TP nhưng chưa kinh qua các chức danh chủ chốt tại quận, huyện, TP Thủ Đức được luân chuyển đảm nhận các chức danh lãnh đạo, quản lý chủ chốt tại quận, huyện và ngược lại có 05 đồng chí; (3) Các đồng chí Bí thư, Phó Bí thư, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện là người địa phương hoặc công tác và giữ chức danh tại địa phương liên tục 08 năm trở lên có 02 đồng chí; (4) Cán bộ được quy hoạch cấp trường, cấp phó các sở, ban, ngành thuộc Ủy ban nhân dân TP, các ban Hội đồng nhân dân TP, cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Thành ủy, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam TP, các tổ chức chính trị - xã hội TP có 18 đồng chí.

⁴² Quyết định số 3242/QĐ-UBND ngày 27 tháng 9 năm 2022 của Ủy ban nhân dân TP.

⁴³ (1) Sở Y tế: thi tuyển chức danh Giám đốc Bệnh viện Mắt; (2) Sở Giáo dục và Đào tạo: thi tuyển chức danh Phó Hiệu trưởng trường THPT An Nhơn Tây, Phó Hiệu trưởng trường THPT Quang Trung, Phó Hiệu trưởng trường THPT An Nghĩa; (3) Sở Công Thương: thi tuyển chức danh Trưởng Phòng Kỹ thuật an toàn - môi trường; Phó Trưởng phòng Tổ chức, cán bộ; Phó Trưởng phòng Quản lý thương mại; Phó Giám đốc Trung tâm Hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp; (4) Ủy ban nhân dân Quận 1: thi tuyển chức danh Phó Trưởng phòng Quản lý đô thị; (5) UBND H. Hóc Môn: thi tuyển chức danh Phó Trưởng phòng Quản lý đô thị; Phó Trưởng phòng Tài nguyên và Môi trường; (6) Ủy ban nhân dân TP Thủ Đức: thi tuyển chức danh Trưởng phòng Tư pháp; (7) Viện nghiên cứu phát triển TP: thi tuyển chức danh Giám đốc Trung tâm Mô phỏng và dự báo Kinh tế - Xã hội TP.

hành chính chuyên nghiệp, phục vụ; chú trọng bồi dưỡng kỹ năng, tác nghiệp theo hướng tăng thực hành, giảm lý thuyết; cập nhật kiến thức thực tiễn, kinh nghiệm xử lý tình huống; nâng cao ý thức trách nhiệm, đạo đức trong thực thi công vụ; (2) Ban Thường vụ Thành ủy đã tập trung chỉ đạo rà soát, hoàn thiện, cụ thể hóa các quy định, quy chế, quy trình về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ để triển khai trong toàn hệ thống chính trị của TP tạo sự đồng bộ, thông suốt về mặt quan điểm và nhận thức chính trị; (3) Các cấp ủy, cơ quan, đơn vị luôn chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; trên cơ sở đề án vị trí việc làm, căn cứ yêu cầu, nhiệm vụ tuyển dụng cán bộ bảo đảm trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định, các cơ quan, đơn vị thường xuyên chỉ đạo rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, hướng dẫn về công tác cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; xây dựng và ban hành tiêu chuẩn các chức danh cán bộ lãnh đạo chủ chốt, làm cơ sở cho việc thực hiện công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm cán bộ; quan tâm thực hiện công tác quy hoạch cán bộ, tạo điều kiện để cán bộ trẻ tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị.

Khó khăn, hạn chế: (1) Công tác tuyên truyền, quán triệt, triển khai thực hiện Đề án 01 chưa được các cấp ủy, cơ quan, đơn vị thật sự quan tâm; một số cấp ủy trực thuộc Thành ủy, các ngành, lĩnh vực chưa cụ thể hóa thành chương trình, kế hoạch để triển khai thực hiện Đề án 01, chậm nghiên cứu, đề xuất cơ chế, chính sách của TP để thực hiện hiệu quả Đề án của Ban Thường vụ Thành ủy trong từng ngành, lĩnh vực để thúc đẩy việc phát hiện, bồi dưỡng tài năng trẻ trên các lĩnh vực. (2) Các cơ quan, đơn vị được phân công thực hiện Đề án 01 còn chậm triển khai, nghiên cứu, đề xuất các giải pháp thiết thực để tháo gỡ những khó khăn dẫn đến một số nội dung, chỉ tiêu chưa đạt được theo Đề án đã đề ra. Chậm đề xuất các chế độ, chính sách để khuyến khích cán bộ, công chức tự nghiên cứu, tự học để nâng cao trình độ chuyên môn nhằm đáp ứng yêu cầu được giao; việc thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ được cử tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo chuyên ngành, lĩnh vực mũi nhọn theo Nghị quyết Đại hội XI của Đảng bộ TP gặp khó khăn do vướng trong việc sử dụng ngân sách để chi cho đào tạo, bồi dưỡng. (3) Nghị định số 140/2017/NĐ-CP đề ra tiêu chí rất cao đối với sinh viên xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ (phải đạt loại xuất sắc trong các năm học của bậc đại học và đạt các giải thưởng, danh hiệu học sinh giỏi cấp tỉnh, cấp quốc gia, quốc tế...) và số lượng có đủ tiêu chuẩn, điều kiện để thu hút là rất ít. Mặt khác, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ là đối tượng nhân lực có trình độ cao, thường được tác tổ chức, doanh nghiệp ngoài khu vực công tìm kiếm và mời gọi về làm việc với mức thu nhập rất hấp dẫn và nhiều cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp. (4) Việc thu hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt là chính sách lớn, mặc dù chính sách ưu đãi về thu nhập cho hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đã được thực hiện với mức cao hơn nhiều lần so với tiền lương bình quân của công chức, viên chức nhưng kết quả vẫn chưa được như mong đợi, số lượng thu hút các chuyên gia chưa nhiều, chỉ mới tập trung vào một số ngành, lĩnh vực.

Một số nhiệm vụ, giải pháp thực hiện trong thời gian tới

Tiếp tục hoàn thiện các quy định, quy chế và xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Đề án 01: hoàn thành việc xây dựng vị trí việc làm của khối các cơ quan

Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội TP, quận, huyện; hoàn thiện, chuẩn hóa, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ. Nghiên cứu, cụ thể hóa Quy định số 142-QĐ/TW ngày 23 tháng 4 năm 2024 của Bộ Chính trị về thí điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ; nghiên cứu, triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển TP Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24 tháng 6 năm 2023 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP Hồ Chí Minh; rà soát, tham mưu, thẩm định trình Hội đồng nhân dân TP xem xét, ban hành Quy định về chính sách đặc thù hỗ trợ trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của TP và các đối tượng theo các chương trình, đề án của Thành ủy, Ủy ban nhân dân TP.

Thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ: tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 của HĐND TP ban hành nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình mức thu nhập và chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị TP và Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực TP có nhu cầu thu hút.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị TP nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ lãnh đạo tương lai TP: thực hiện dự báo nhu cầu về tuyển dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức TP; nhu cầu về đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị TP định kỳ trong nhiệm kỳ và hằng năm; xây dựng kế hoạch tuyển dụng vào làm việc trong các cơ quan trong hệ thống chính trị TP nhằm tạo nguồn cán bộ, công chức, viên chức TP; tăng cường tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, các nhà khoa học trẻ có ngành nghề phù hợp với ngành nghề TP có nhu cầu để bố trí vào các vị trí việc làm phù hợp. Phấn đấu đạt chỉ tiêu 10% tuyển dụng công chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc vào công tác tại các cơ quan trong hệ thống chính trị của TP; đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng cho công chức, viên chức của TP, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; tăng cường tổ chức các chương trình bồi dưỡng về kỹ năng, cập nhật kiến thức mới, nghiên cứu thực tế; tuyển chọn, cử công nhân tiêu biểu để đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, bồi dưỡng lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý nhằm tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho các doanh nghiệp nhà nước của TP; các khu chế xuất, khu công nghiệp TP; tiếp tục cụ thể hóa các nhiệm vụ, giải pháp, các nội dung thí điểm nhằm đẩy mạnh tổ chức thi tuyển chọn lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, đơn vị khối Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội TP, quận, huyện; nghiên cứu, triển khai thực hiện Kế hoạch, Quy chế thực hiện thí điểm tập sự chức danh lãnh đạo, quản lý cấp xã và chức danh Phó phòng chuyên môn các cơ quan, đơn vị trực thuộc TP; nâng cao chất lượng tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý; tăng cường bố trí cán bộ trẻ về công tác ở phường, xã, thị trấn; luân chuyển cán bộ, nhất là cán bộ trẻ có triển vọng phát triển đã được quy hoạch dự bị các chức danh về cơ sở để rèn luyện, thử thách, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, hoặc bố trí tiếp cận chức danh được quy hoạch.

ĐƯỜNG SẮT TỐC ĐỘ CAO BẮC - NAM: KHÔNG GIAN MỚI CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ TẠI VIỆT NAM

Tổng quan về đường sắt cao tốc và tầm quan trọng của hệ thống đường sắt cao tốc đối với phát triển quốc gia

Đường sắt tốc độ cao là một xu thế phát triển giao thông trên thế giới. Liên minh đường sắt quốc tế (UIC) nhận xét đường sắt tốc độ cao tiêu thụ năng lượng ít hơn, xả thải ít hơn so với máy bay hay ô tô khi chuyên chở cùng một lượng hàng hóa hoặc lượng hành khách trên cùng một quãng đường. Có nhiều quan điểm về đường sắt cao tốc hay đường sắt tốc độ cao. Có thể hiểu theo một cách thông dụng nhất, đường sắt cao tốc (ĐSCT) hay đường sắt tốc độ cao là một loại hình giao thông đường sắt sử dụng các đoàn tàu có khả năng di chuyển ở tốc độ rất cao, thường vượt qua tốc độ của tàu hỏa thông thường. Đường sắt cao tốc có nhiều đặc điểm kỹ thuật và hạ tầng khác biệt để đáp ứng yêu cầu vận hành an toàn, nhanh chóng, và hiệu quả. Tại Việt Nam, theo Luật Đường sắt (2017), đường sắt tốc độ cao được định nghĩa là một loại hình của đường sắt quốc gia có tốc độ thiết kế từ 200 km/h trở lên, có khổ đường 1.435 mm, đường đôi, điện khí hóa. Những đặc điểm cơ bản của ĐSCT bao gồm:

Tốc độ thiết kế: ĐSCT thường được thiết kế để đoàn tàu có thể di chuyển với tốc độ từ 250 km/h trở lên, có thể lên đến 350 - 400 km/h ở một số hệ thống tiên tiến như của Nhật Bản (Shinkansen), Pháp (TGV), hay Trung Quốc (CRH)⁴⁴. Tốc độ trung bình khi vận hành thực tế có thể thấp hơn một chút, do phụ thuộc vào điều kiện địa lý, thời tiết, và an toàn vận hành, nhưng thường vẫn đạt từ 200 - 300 km/h. Hạ tầng đặc biệt: ĐSCT thường sử dụng khổ đường tiêu chuẩn với bề rộng 1.435 mm, cho phép tàu di chuyển ổn định và nhanh chóng. Các tuyến đường sắt này thường được xây dựng mới hoàn toàn, không sử dụng chung hạ tầng với đường sắt truyền thống. Đường ray của các hệ thống cao tốc phải được xây dựng với độ chính xác cao, chịu được tải trọng và được đặt trên nền bê tông để tăng cường độ ổn định. Hệ thống cầu vượt và hầm thiết kế riêng biệt để tránh các điểm giao cắt với đường bộ hay các công trình khác, giúp tàu chạy liên tục mà không phải dừng lại hoặc giảm tốc độ.

Ngoài ra, ĐSCT thường sử dụng nguồn năng lượng điện thay vì than hay dầu diesel, giúp tàu chạy nhanh hơn, mà còn giúp giảm thiểu ô nhiễm môi trường. Hệ thống tín hiệu và điều khiển tự động hiện đại, đảm bảo tàu luôn di chuyển đúng lịch trình, tránh va chạm và đảm bảo an toàn tuyệt đối cho hành khách. Công nghệ giảm tiếng ồn làm giảm tiếng ồn phát sinh từ tàu chạy nhanh.

Với các đặc điểm này ĐSCT được coi là một trong những giải pháp giao thông hiện đại, với khả năng vận chuyển nhanh chóng, an toàn và thân thiện với môi trường. Trong bối cảnh xã hội hiện đại, ĐSCT đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế, giảm tải cho các phương tiện giao thông truyền thống, và nâng cao chất lượng sống của người dân.

⁴⁴ Hệ thống ĐSCT Shinkansen (Nhật Bản), được xem là hệ thống ĐSCT đầu tiên trên thế giới, ra mắt vào năm 1964, với tốc độ khai thác ban đầu khoảng 210 km/h và hiện đã nâng lên hơn 300 km/h. ĐSCTTGV (Pháp) là hệ thống ĐSCT nổi tiếng ở châu Âu, với các chuyến tàu có thể di chuyển ở tốc độ 320 km/h. ĐSCTCRH (Trung Quốc) với tốc độ các tàu đạt tới 350 km/h.

ĐSCT đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của các quốc gia, không chỉ về mặt kinh tế mà còn về xã hội và môi trường. ĐSCT có tầm quan trọng chiến lược quốc gia, gia tăng vị thế quốc gia, kết nối khu vực, thúc đẩy kinh tế địa phương, nâng cao liên kết vùng miền, thúc đẩy phát triển và chuyển giao công nghệ, phát triển bền vững nền kinh tế, cụ thể:

ĐSCT giúp thúc đẩy phát triển kinh tế nhờ rút ngắn đáng kể thời gian di chuyển giữa các trung tâm kinh tế lớn, giúp cải thiện hoạt động giao thương, luân chuyển hàng hóa và giao lưu kinh doanh từ đó tăng cường kết nối kinh tế giữa và khu vực, vùng, miền quốc gia. Các tuyến ĐSCT thường được thiết kế nhằm tạo ra các trục phát triển kinh tế dọc theo tuyến đường, giúp các vùng ven và khu vực kém phát triển hơn có cơ hội kết nối tốt hơn với các thành phố lớn, từ đó thúc đẩy phát triển đồng đều. Việc cải thiện hệ thống hạ tầng giao thông hiện đại như ĐSCT, tăng sức hấp dẫn đối với các nhà đầu tư trong và ngoài nước, bởi nó giúp giảm chi phí vận chuyển và tăng cường khả năng tiếp cận thị trường.

Với những ưu thế vượt trội, ĐSCT làm giảm áp lực lên hệ thống giao thông công cộng, đáp ứng nhu cầu vận chuyển ngày càng tăng về hàng hóa và hành khách. Với khả năng chuyên chở khối lượng lớn hành khách và hàng hóa, ĐSCT giúp giảm tải cho hệ thống đường bộ và hàng không, giảm ùn tắc giao thông và tai nạn, đặc biệt ở những khu vực có mật độ giao thông cao. ĐSCT đặc biệt hiệu quả trong việc thay thế hoặc hỗ trợ hệ thống hàng không trên các tuyến đường ngắn và trung bình (khoảng 500 -1000 km), nơi mà việc đi lại bằng máy bay không còn hiệu quả do thời gian làm thủ tục và chờ đợi dài. Với sự gia tăng về nhu cầu vận tải hàng hóa và hành khách, đường sắt đóng vai trò chủ chốt và có lợi thế hơn các phương tiện giao thông khác trong việc đáp ứng khối lượng lớn hơn và thời gian di chuyển nhanh hơn so với các phương tiện giao thông khác. Sự phát triển của thương mại điện tử và các chuỗi cung ứng toàn cầu đòi hỏi khả năng vận chuyển hàng hóa linh hoạt, nhanh chóng và bền vững mà đường sắt có thể đáp ứng.

So với xe hơi hay máy bay, ĐSCT sử dụng năng lượng điện, giúp giảm đáng kể lượng khí thải CO₂ và ô nhiễm không khí. Đây là một giải pháp giao thông bền vững, thân thiện với môi trường trong bối cảnh biến đổi khí hậu và nhu cầu bảo vệ môi trường ngày càng cấp thiết. ĐSCT có hiệu suất năng lượng cao hơn so với nhiều phương tiện giao thông khác, đặc biệt khi tính toán lượng năng lượng tiêu thụ cho mỗi hành khách hoặc mỗi tấn hàng hóa di chuyển. Việc xây dựng và vận hành hệ thống ĐSCT yêu cầu sự đổi mới và phát triển công nghệ hiện đại, từ kỹ thuật xây dựng hạ tầng đến các giải pháp điều khiển tự động. Điều này không chỉ góp phần nâng cao trình độ kỹ thuật của quốc gia mà còn tạo ra việc làm trong lĩnh vực công nghệ cao. Đối với các quốc gia đang phát triển, như Việt Nam, việc xây dựng ĐSCT có thể thúc đẩy chuyển giao công nghệ từ các nước tiên tiến, giúp phát triển các ngành công nghiệp phụ trợ và nâng cao năng lực sản xuất trong nước.

ĐSCT là một phần quan trọng của hạ tầng giao thông bền vững, có khả năng phục vụ trong nhiều thập kỷ. Điều này giúp quốc gia giảm thiểu sự phụ thuộc vào các phương tiện giao thông ngắn hạn hoặc những phương tiện gây nhiều tác động tiêu cực

đến môi trường. Việc phát triển hệ thống ĐSCT có thể đồng thời thúc đẩy quy hoạch đô thị hợp lý hơn, giúp phân bố lại dân cư, giảm tình trạng đô thị hóa quá mức và tạo điều kiện cho các thành phố vệ tinh phát triển. Với lý do này, hệ thống ĐSCT hỗ trợ phát triển đô thị bền vững, giúp giảm thiểu sử dụng đất và nguồn lực dành cho đường bộ, khuyến khích sử dụng phương tiện công cộng thân thiện với môi trường.

Ngoài ra, ĐSCT còn giúp cải thiện chất lượng cuộc sống và giảm bớt khoảng cách vùng miền nhờ việc giúp rút ngắn đáng kể thời gian di chuyển giữa các thành phố lớn, mang lại sự tiện lợi và thoải mái cho hành khách. Tạo điều kiện cho người dân ở các khu vực xa xôi có thể di chuyển dễ dàng hơn đến các thành phố lớn để tìm kiếm việc làm, học tập và cơ hội phát triển, từ đó giúp thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các vùng miền. Đồng thời, ĐSCT được đánh giá an toàn cao nhờ sử dụng các công nghệ điều khiển và giám sát tiên tiến, đảm bảo vận hành chính xác và an toàn, giảm thiểu rủi ro giao thông. Do đó, tỷ lệ tai nạn của đường sắt cao tốc thường thấp hơn nhiều so với các phương tiện giao thông khác.

Phát triển của ĐSCT thế giới và phương án đang thảo luận hiện nay

Theo thống kê của Hiệp hội Đường sắt quốc tế (UIC), chiều dài ĐSCT đang khai thác trên thế giới tính đến năm 2023 là khoảng 62 nghìn km, vận chuyển hơn 3 tỷ lượt hành khách mỗi năm và dự kiến tăng gấp đôi chiều dài ĐSCT trong vòng 30 năm tới. Hiện nay, có 22 quốc gia, vùng lãnh thổ đã có các tuyến ĐSCT đưa vào khai thác thương mại⁴⁵.

Sự phát triển ĐSCT đóng góp khá tốt vào phát triển kinh tế toàn cầu, phát triển hạ tầng, tạo việc làm, tỷ lệ tai nạn giao thông thấp. Với tốc độ vận hành trung bình từ 250 km/h đến 350 km/h, một số tàu đạt tốc độ tối đa lên tới 400 km/h, ĐSCT có khả năng vận chuyển từ 500 đến 1.200 hành khách mỗi chuyến tàu, giúp giảm tải cho các phương tiện giao thông khác như máy bay và ô tô. Lượng hành khách sử dụng hệ thống ĐSCT Trung Quốc tăng trưởng hàng năm, năm 2022, hệ thống ĐSCT Trung Quốc đã vận chuyển được hơn 2,3 tỷ hành khách. Hệ thống Shinkansen của Nhật Bản vận chuyển hơn 150 triệu hành khách mỗi năm. Hệ thống đường sắt cao tốc châu Âu, đặc biệt là ở Pháp và Tây Ban Nha, vận chuyển hơn 100 triệu hành khách mỗi năm. Bên cạnh đó, ĐSCT ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc vận chuyển hàng hóa, đặc biệt là các tuyến đường xuyên lục địa. Các tàu chở hàng lớn kết nối châu Âu và châu Á, vận chuyển các sản phẩm như điện tử, ô tô và hàng tiêu dùng với tốc độ và chi phí hợp lý hơn so với vận chuyển đường biển hay hàng không. Tuyến đường sắt China - Europe Railway Express đã trở thành một phương thức vận chuyển quan trọng giữa Trung Quốc và châu Âu, giảm thời gian giao hàng từ nhiều tuần xuống còn khoảng 10 - 14 ngày.

Sự phát triển của ngành đường sắt trên thế giới đang diễn ra trên nhiều mặt, từ tăng cường kết nối quốc tế, hiện đại hóa công nghệ đến việc sử dụng các nguồn năng

⁴⁵ Gồm: Nhật Bản, Pháp, Đức, Ý, Tây Ban Nha, Hàn Quốc, Trung Quốc, Đài Loan (Trung Quốc), Phần Lan, Thụy Điển, Thổ Nhĩ Kỳ, Ả-rập Xê-út, Áo, Ba Lan, Bỉ, Ma Rốc, Thụy Sĩ, Anh, Hà Lan, Đan Mạch, Mỹ, Xéc-bi-a. 6 quốc gia đang xây dựng gồm: Ấn Độ, Indonesia, Thái Lan, Bồ Đào Nha, Iraq, Iran.

lượng sạch. Đây là một yếu tố quan trọng trong việc giải quyết các thách thức về giao thông, phát triển bền vững, bảo vệ môi trường trong tương lai.

Các nước được đánh giá có hệ thống ĐSCT hiện đại và phát triển có thể kể đến như các nước châu Âu: Đức, Pháp, Tây Ban Nha; các nước châu Á: Trung Quốc, Nhật Bản,... đều cho thấy việc xây dựng hệ thống ĐSCT là một bước ngoặt quan trọng trong phát triển kinh tế, đóng góp to lớn vào sự phát triển kinh tế của các quốc gia này, tạo ra không gian phát triển kinh tế mới, phân bố các đô thị, phân bố dân cư, giao thông thuận tiện, đem lại việc làm và phát triển kinh tế xã hội của quốc gia. Nhiều hệ thống ĐSCT đã trở thành là biểu tượng, “niềm tự hào dân tộc”.

Về cơ bản, quá trình phát triển đường sắt của các nước đều trải qua một số giai đoạn. Qua đó, đường sắt truyền thống phát triển mạnh mẽ sau đó thoái trào giảm thị phần khi không cạnh tranh được các phương thức đường bộ, hàng không phát triển khác. Đồng thời, trước yêu cầu phát triển kinh tế bền vững, sử dụng hiệu quả tài nguyên, giảm ô nhiễm môi trường..., hệ thống ĐSCT sẽ ra đời thay thế cho đường sắt truyền thống đáp ứng yêu cầu thời cuộc.

Ngành đường sắt Việt Nam hiện nay

Đường sắt Việt Nam có một lịch sử khá lâu đời và rất đáng tự hào. Năm 1881, tuyến đường sắt đầu tiên tại Việt Nam và Đông Dương có chiều dài 71 km nối Sài Gòn với Mỹ Tho được khởi công xây dựng. Sau 50 năm, đến năm 1936, chiều dài đường sắt đã gấp gần 37 lần, với tổng chiều dài 2.600 km xuyên suốt ba miền đất nước. Đây là hệ thống đường sắt sớm nhất khu vực Đông Nam Á, chiếm đến 30% tổng thị phần của ngành giao thông, đóng góp tích cực cho phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh của đất nước. Tuy nhiên, đến nay đường sắt truyền thống hiện đã không còn giữ được vị thế của mình, sản lượng vận chuyển hành khách và hàng hóa ngày càng giảm và chiếm tỷ trọng rất nhỏ trong tổng khối lượng vận tải của toàn ngành. Mạng lưới đường sắt quốc gia đến năm 2022 có tổng chiều dài 3.315 km. Hạ tầng đường sắt Việt Nam đã lạc hậu, nhiều tuyến đường sắt được xây dựng từ 50 đến trên 100 năm và hầu hết chưa được vào cấp kỹ thuật; khổ 1.000 mm vẫn chiếm hơn 80% tổng chiều dài trong khi hầu hết các nước trên thế giới không còn sử dụng. Tốc độ tàu trên các tuyến đang khai thác lớn nhất đạt 100 km/h, nhỏ nhất là 20 km/h (vận tốc tàu hàng khoảng 50 - 60km/giờ và tàu khách 80 - 90km/giờ).

Vận tải hàng hóa đường sắt mặc dù đạt được một số kết quả tích cực hơn nhưng có xu hướng ngày càng sụt giảm. Trong khi các ngành vận tải khác ghi nhận sự phát triển nhanh chóng trong nửa thế kỷ qua thì đường sắt lại sụt giảm nghiêm trọng. Đến năm 2019, số lượt hành khách vận chuyển của ngành đường sắt chỉ còn 4,7 triệu lượt khách, chiếm 0,2% tổng số lượt khách do ngành vận tải phục vụ. Từ năm 2020 đến nay, vận chuyển hành khách đường sắt chỉ chiếm 0,1% về vận chuyển và từ 0,7-1% về luân chuyển. Sản lượng vận chuyển hàng hóa của ngành đường sắt bình quân mỗi năm giai đoạn 1991 - 2000 tăng 10,3%/năm, giai đoạn 2001 - 2010 chỉ tăng 2,3%/năm và giai đoạn 2011 - 2019 giảm 4,7%/năm. Năm 2020 - 2021, sản lượng vận chuyển hàng hóa bằng đường sắt tăng nhẹ tương ứng 0,2 và 0,6% so với năm trước. Tuy nhiên trong 6 tháng đầu năm 2023, vận chuyển hàng hóa đường sắt

giảm mạnh 26,4% về vận chuyển và giảm 23,9% về luân chuyển so với cùng kỳ năm trước do các đơn hàng xuất, nhập khẩu giảm và phải cạnh tranh với vận tải đường thủy khi chi phí cao hơn.

Với việc hạ tầng đường sắt đã lạc hậu, hiệu quả sử dụng đang ngày càng giảm sút, việc nâng cấp đổi mới đường sắt Việt Nam nói chung và việc xây dựng hệ thống ĐSCT đã trở nên cấp thiết đối với phát triển kinh tế đất nước.

Dự án Đường sắt tốc độ cao Bắc - Nam dự kiến có tổng chiều dài 1.541km, có hơn 900km cầu cạn, 133km hầm, áp dụng công nghệ tiên tiến nhất để đảm bảo an toàn và hiệu quả. Tuyến sẽ bắt đầu từ ga Ngọc Hồi (Hà Nội), qua 20 tỉnh, thành phố và kết thúc tại ga Thủ Thiêm (TP Hồ Chí Minh), kết nối trực tiếp hai đô thị loại đặc biệt với quy mô dân số lên đến khoảng 10 triệu người, 17 đô thị loại 1 có quy mô dân số từ 500 nghìn người trở lên, chưa kể các đô thị nhỏ hơn. Toàn tuyến sẽ được bố trí 23 ga khách với cự ly trung bình từ 50 - 70 km, 5 ga hàng gắn với các đầu mối hàng hoá, phục vụ tốt hậu cần quốc phòng khi có nhu cầu. Tổng mức đầu tư dự án khoảng hơn 67 tỷ USD, dự kiến sử dụng nguồn vốn ngân sách nhà nước bố trí trong các kỳ kế hoạch đầu tư công trung hạn. Thời gian bố trí vốn trong khoảng 12 năm, mỗi năm bình quân khoảng 5,6 tỷ USD. Quá trình xây dựng và vận hành, sẽ kêu gọi doanh nghiệp tham gia đầu tư các khu dịch vụ, thương mại tại các ga; đầu tư thêm phương tiện để khai thác khi có nhu cầu. Phương án tổ chức khai thác sẽ được điều chỉnh phù hợp với nhu cầu vận tải từng thời điểm, đối tượng phục vụ, bảo đảm khai thác hiệu quả hệ thống kết cấu hạ tầng. Trong Dự án, đề xuất tổ chức khai thác chủ yếu với 2 loại tàu: tàu dừng ở một số ga chính (dự kiến 5 ga: Ngọc Hồi, Vinh, Đà Nẵng, Nha Trang, Thủ Thiêm) và tàu dừng đan xen ở tất cả các ga. Khi có nhu cầu sẽ điều chỉnh biểu đồ chạy tàu để vận tải hàng hóa, phục vụ quốc phòng an ninh.

Mặc dù có sự đồng thuận về nhu cầu phát triển hệ thống Đường sắt tốc độ cao để giải quyết nhu cầu giao thông, nhưng có nhiều ý kiến trái chiều về hiệu quả kinh tế, tập trung chủ yếu về chi phí đầu tư và tính hiệu quả. Nhiều chuyên gia cho rằng số tiền đầu tư khổng lồ cho Đường sắt tốc độ cao sẽ là gánh nặng cho ngân sách nhà nước và thế hệ tương lai, trong khi một số ý kiến khác lại khẳng định khoản đầu tư cho Đường sắt tốc độ cao là cần thiết cho sự phát triển dài hạn của đất nước.

Với chi phí đầu tư rất lớn, việc huy động nguồn vốn từ ngân sách nhà nước và các nguồn đầu tư nước ngoài là một thách thức đáng kể. Cần có sự tham gia mạnh mẽ của các tổ chức tài chính quốc tế và các nhà đầu tư tư nhân để đảm bảo dự án khả thi. Vấn đề giải phóng mặt bằng là một khó khăn lớn đối với việc xây dựng các tuyến đường sắt tại Việt Nam, đặc biệt ở các khu vực đông dân cư, như: Hà Nội và TP Hồ Chí Minh. Ngoài ra, về công nghệ và nhân lực, Việt Nam cần phải học hỏi và tiếp cận các công nghệ đường sắt tiên tiến từ các quốc gia như Nhật Bản, Hàn Quốc, và châu Âu để đảm bảo vận hành hiệu quả và an toàn.

TRIỂN KHAI ĐƯỜNG LỐI ĐỐI NGOẠI CỦA ĐẢNG TRONG KỶ NGUYÊN VƯỜN MÌNH CỦA DÂN TỘC VIỆT NAM: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

Yêu cầu mới đối với quá trình triển khai đường lối đối ngoại của Đảng trong kỷ nguyên vườn mình của dân tộc

Phải đóng góp hiệu quả hơn vào mục tiêu bảo vệ an ninh Tổ quốc

Bảo vệ an ninh Tổ quốc là bảo vệ độc lập chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ; bảo vệ an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội; bảo vệ cuộc sống yên bình, tự do, hạnh phúc của Nhân dân. Theo nghĩa hẹp là phải giữ cho được môi trường hòa bình: không có chiến tranh, không có xung đột đến mức tác động tiêu cực tới phát triển kinh tế. Cao hơn nữa là phải tạo dựng và củng cố được cơ sở vững chắc, đủ sức để ngăn ngừa, hóa giải các thách thức, nguy cơ đối với an ninh Tổ quốc; nếu xảy ra xung đột thì đủ sức biến đại sự thành tiểu sự, tiểu sự thành vô sự. Hòa bình, an ninh, ổn định luôn là điều kiện tiên quyết của phát triển. Trong kỷ nguyên vườn mình của dân tộc ta, điều kiện này còn quan trọng hơn nữa. Nếu không bảo vệ được hòa bình, an ninh, ổn định, dù chỉ trong một thời gian ngắn, thì các nỗ lực vườn mình sẽ bị gián đoạn.

Phải đóng góp hiệu quả hơn vào mục tiêu phát triển của đất nước

Để đạt được mục tiêu đến năm 2030, 2045 đã được Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng xác định, về tăng trưởng, đất nước buộc phải đạt tốc độ tăng GDP bình quân 7%/năm liên tục trong 20 năm. Và để đạt được mục tiêu đó, phải tranh thủ được các nguồn lực từ bên ngoài, trước hết là công nghệ cao, thị trường xuất khẩu và vốn chất lượng cao. Theo đó, cần phải tạo dựng và củng cố một mạng lưới bạn bè, đối tác rộng lớn, bền vững, nhất là các đối tác có tiềm năng về công nghệ và thị trường, có lợi ích trùng hợp cơ bản và lâu dài trong quá trình Việt Nam vươn lên thành nước phát triển. Tiếp cận phát triển theo mô hình sản xuất thì đối ngoại phải đóng góp vào việc bảo đảm cho các nguồn đầu vào (công nghệ, thị trường, vốn, lao động kỹ thuật cao...) và nguồn đầu ra (thị trường luôn ổn định, không bị đứt gãy, bền vững trước những tác động từ môi trường bên ngoài). Đồng thời, phải đóng góp tích cực vào quá trình chuyển đổi ở trong nước, nhất là chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, để nâng cao mức độ và chất lượng tăng trưởng.

Phải nâng cao và củng cố vị thế quốc tế

Đất nước càng phát triển thì vị thế quốc tế càng quan trọng. Vị thế cao sẽ tranh thủ được sự ủng hộ, hợp tác của các nước, các đối tác. Vị thế cao cũng là điều kiện quan trọng để tiếp cận tới các nguồn công nghệ, nguồn vốn chất lượng cao với giá cả, chi phí phù hợp. Để gia tăng vị thế trong kỷ nguyên vườn mình của dân tộc, đối ngoại cần có cách tiếp cận mới trong việc thực hiện định hướng “thành viên có trách nhiệm của cộng đồng quốc tế”, chủ động, tích cực, có trách nhiệm hơn trong các công việc chung của khu vực và quốc tế, sẵn sàng đóng góp nguồn lực, kể cả nhân lực là tài lực cho các công việc này. Trong thúc đẩy các mục tiêu đối ngoại và xử lý các vấn đề nảy sinh trong quan hệ với các đối tác, nhất là các đối tác lớn, đối ngoại

cũng cần phải sẵn sàng dân thân bảo vệ các nguyên tắc được đồng đảo các nước trong cộng đồng quốc tế thừa nhận và tôn trọng.

Bối cảnh thế giới và khu vực đến năm 2030

Thế giới chuyển dần sang cục diện đa cực với cấu trúc lưỡng siêu, đa cường. Lưỡng siêu là Mỹ và Trung Quốc, đa cường là các nước Ấn Độ, Đức, Nhật Bản, EU, Nga... Khoảng cách về sức mạnh giữa hai siêu cường và các cường quốc ngày càng lớn. Nhiều dự báo cho rằng, từ nay đến năm 2030, kinh tế Trung Quốc sẽ tăng khoảng 5%, Mỹ khoảng 2%, chậm nhất đến năm 2035, kinh tế Trung Quốc sẽ vượt kinh tế Mỹ. Các dự báo khác cho rằng, khoảng năm 2030, Trung Quốc sẽ vượt Mỹ về GDP và chiếm khoảng 1/4 GDP toàn thế giới nhưng cần vài thập niên nữa để đuổi kịp Mỹ về GDP đầu người. Tính theo giá thị trường, GDP của Mỹ và Trung Quốc khi đó sẽ lớn gấp khoảng 3 lần GDP của nước lớn thứ ba. Về quân sự, đến năm 2030, ngân sách quân sự của Trung Quốc vào khoảng 550 tỷ USD, của Mỹ sẽ sớm vượt 1.000 tỷ USD, Ấn Độ là khoảng 183 tỷ USD, Nga là khoảng 123 tỷ USD. Và nếu coi mạng lưới đồng minh, mạng lưới căn cứ quân sự là một phần của sức mạnh thì Mỹ được cho là đang ở thế vượt trội so với Trung Quốc, Nga và các nước lớn khác. Về sức mạnh mềm, đến năm 2030, Mỹ được dự báo vẫn là quốc gia có sức hút mạnh nhất bởi các ý tưởng mới về lý thuyết phát triển, hệ thống giáo dục, nhất là giáo dục đại học, mạng lưới truyền thông. Trung Quốc và các nước khác đang và sẽ đầu tư lớn để gia tăng sức mạnh mềm nhưng khó có thể bắt kịp Mỹ.

Về quan hệ giữa các nước lớn, đến năm 2030, Mỹ - Trung Quốc vẫn là cặp quan hệ nổi trội, chi phối các mối quan hệ khác. Quan hệ Mỹ - Nga, EU - Nga sẽ tiếp tục căng thẳng; Trung Quốc - Nga hợp tác chặt chẽ trong nhiều vấn đề; Trung Quốc - EU thì tùy theo vấn đề, tùy theo thời điểm mà hợp tác hay cạnh tranh sẽ nổi hơn. Thế giới có thể phân thành hai tuyến với một bên là Mỹ, phương Tây và bên kia là Trung Quốc, Nga. Nhưng khác với hai phe thời chiến tranh Lạnh, ranh giới phân tuyến sẽ không rõ ràng, không cố định, các nước thuộc tuyến này vẫn có quan hệ với các nước thuộc tuyến kia. Quan hệ Mỹ - Trung Quốc vẫn có sự hợp tác, nhưng căng thẳng là xu thế nổi trội. Cho dù Đảng Dân chủ hay Đảng Cộng hòa nắm chính quyền, thì chính sách đối với Trung Quốc của Mỹ về cơ bản vẫn là “hợp tác khi có thể, cạnh tranh khi cần thiết, đối đầu khi bắt buộc”. Mỹ sẽ tiếp tục các cuộc chiến tranh thương mại, công nghệ với Trung Quốc. Ở chiều ngược lại, Trung Quốc sẽ nỗ lực giảm phụ thuộc vào Mỹ, đầu tư lớn cho phát triển công nghệ.

Cách mạng khoa học công nghệ phát triển với tốc độ ngày càng nhanh với sự xuất hiện của nhiều công nghệ đột phá. Nhiều viện nghiên cứu dự báo sự phát triển có tính đột phá của hơn 10 loại công nghệ như: internet vạn vật, điện toán đám mây, công nghệ robot, xe tự hành, công nghệ sinh học, pin nhiên liệu, in 3D, công nghệ vật liệu mới..., đặc biệt là trí tuệ nhân tạo (AI).

Cùng với các tiến bộ khoa học công nghệ, Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ phát triển mạnh mẽ hơn. Trong quan hệ quốc tế, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ làm thay đổi tương quan sức mạnh giữa các nước, nhất là các nước lớn, gia tăng mức độ cạnh tranh, chạy đua giữa các nước, gia tăng phân hóa giữa các nước giàu và nghèo.

Cách mạng công nghiệp 4.0, cùng với cạnh tranh địa - chính trị giữa Mỹ - Trung Quốc và Mỹ, phương Tây - Trung Quốc, Nga, làm gia tăng xu thế phân mảnh, chia rẽ, nhất là chia rẽ số giữa các nước, các nhóm nước.

Toàn cầu hóa vẫn tiếp diễn với những điểm khác các giai đoạn trước về tốc độ, phương cách và lĩnh vực. Từ nay đến 2030, toàn cầu hóa tiếp tục bị tác động mạnh bởi mâu thuẫn giữa các nước lớn, hậu quả của đại dịch COVID-19, các cuộc xung đột Nga - Ukraine, Hamas - Israel, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, biến đổi khí hậu... Phương cách và lĩnh vực toàn cầu hóa, theo đó sẽ khác trước. Thương mại quốc tế vẫn tăng. Theo dự báo năm 2021 của Ngân hàng Standard Chartered (Anh), đến năm 2030, thương mại toàn cầu tăng hơn 70%, lên đến trên 30.000 tỷ USD.

Quá trình dân chủ hóa quan hệ quốc tế tiếp tục tiến triển nhưng bị thách thức nghiêm trọng hơn bởi chính trị cường quyền. Các nước vừa và nhỏ sẽ chịu sức ép “kéo” và “đẩy” mạnh hơn từ các nước lớn, nhất là trong các vấn đề các nước lớn có nhu cầu tập hợp lực lượng để cạnh tranh, đối đầu với nhau. Tiến bộ khoa học công nghệ và các thành tựu của cách mạng công nghiệp 4.0 thay đổi vị trí, vai trò của các nước vừa và nhỏ trong quan hệ quốc tế, kể cả trong quan hệ với các nước lớn.

Biến động dân số và lực lượng lao động làm thay đổi vị trí, vai trò các nước các khu vực. Đến năm 2030, Nam Á (gồm cả Ấn Độ) sẽ dẫn đầu về số dân, thứ hai là Châu Phi, tiếp đến là Đông Á (gồm cả Trung Quốc), rồi đến Đông Nam Á. Châu Âu sẽ rời xuống thứ sáu; Trung Quốc, Ấn Độ và các nước Châu Á khác (trừ Nhật Bản) sẽ là thị trường chiếm ½ sức mua toàn cầu; người tiêu dùng trung lưu ở các thị trường mới nổi sẽ đông gấp năm lần so với ở Mỹ, Châu Âu và Nhật Bản. Già hóa và suy giảm dân số, suy giảm lực lượng lao động tác động tiêu cực tới tăng trưởng của nhiều nước. Sau năm 2030, số người trên 65 tuổi ở Trung Quốc sẽ vượt quá số người từ 0-14 tuổi, Trung Quốc sẽ là một trong những nước già hóa nhanh nhất thế giới. Trong khi Trung Quốc, Nga và tất cả các nước công nghiệp phát triển (OECD) đều bị tác động bởi già hóa, suy giảm dân số thì Mỹ là một ngoại lệ. Người nhập cư, nhất là những người tài đã và sẽ là nguồn bổ sung chất lượng cao cho lực lượng lao động Mỹ.

Hòa bình, hợp tác và phát triển gặp phải nhiều thách thức hơn trước nhưng vẫn là xu thế lớn. Hòa bình chỉ nên hiểu là không có chiến tranh giữa các nước lớn, còn chiến tranh, xung đột vũ trang thì khó có thể ngừng. Các nước lớn, ở mức độ khác nhau đều sở hữu vũ khí giết người hàng loạt và do đó, khó có thể xảy ra chiến tranh giữa họ với nhau. Các cuộc xung đột hiện nay giữa các nước nhỏ hay giữa nước lớn và nước nhỏ ít khả năng sớm chấm dứt. Một số xung đột mới có thể nổ ra. Nhưng rất ít khả năng các xung đột đó lan rộng hoặc leo thang tới mức xảy ra chiến tranh giữa các nước lớn, chiến tranh thế giới. Cạnh tranh giữa các nước lớn, xung đột Nga - Ukraine... làm gia tăng xu thế tăng cường vũ trang, thậm chí chạy đua vũ trang ở một số nước, nhóm nước. Nhưng các nước vẫn đầu tư lớn cho phát triển, cho giải quyết những thách thức trước mắt và lâu dài về kinh tế, xã hội, môi trường. Phát triển xanh, sạch, bền vững sẽ trở thành xu thế nổi trội do nhu cầu tự thân của các nước (trước nguy cơ từ biến đổi khí hậu) và sự áp đặt của các nước phát triển, nhất là các nước EU, thông qua những tiêu chuẩn về thương mại liên quan đến bảo vệ môi trường.

Các thể chế đa phương, lớn nhất và bao trùm nhất là Liên hợp quốc, có vai trò ngày càng suy giảm trong các vấn đề mà các nước lớn và đồng minh của họ muốn hành động đơn phương hoặc mâu thuẫn với các nước lớn khác. Nhưng trong các lĩnh vực nhân đạo, vai trò của các thể chế đa phương, đặc biệt là Liên hợp quốc, sẽ tiếp tục được củng cố và nâng cao. Thế giới càng nhiều xung đột, nhiều khủng hoảng thì nhu cầu cứu trợ nhân đạo càng gia tăng và các thể chế đa phương là kênh tốt nhất để các nước trao cho và thực hiện các công việc này vì các thể chế đa phương có hệ thống tổ chức, nhân sự, có kinh nghiệm và nhất là có “lòng tin” từ các nhà cứu trợ nhân đạo. Cũng như vậy, trong lĩnh vực phát triển và bảo vệ quyền con người, các cơ chế đa phương sẽ tiếp tục có vai trò quan trọng. Vai trò đó, không chỉ thể hiện trong việc thúc đẩy các mục tiêu phát triển bền vững, hỗ trợ các nước nghèo... mà còn trong đối phó với các thách thức chung của nhân loại, đặc biệt là dịch bệnh và biến đổi khí hậu.

Luật pháp và tập quán quốc tế vẫn có vai trò quan trọng trong quan hệ giữa các nước. Nhưng nhiều khả năng các nước lớn càng coi thường, càng lạm dụng luật quốc tế, nhất là các quy phạm mà họ cho là hạn chế sự tự do của họ, hoặc không phù hợp với lợi ích của họ. Cũng như vậy, trong nhiều lĩnh vực, vấn đề, luật pháp quốc tế cần được bổ sung, phát triển để con người đối phó với các thách thức mới như biến đổi khí hậu, AI... nhưng rất khó có thể thực hiện được vì không có được sự hợp tác cần thiết giữa các nước lớn.

Hệ thống các thể chế đa phương hiện hành đứng trước nhiều thách thức, các tổ chức, cơ chế mới sẽ ra đời. Do mâu thuẫn, cạnh tranh giữa các nước lớn và do nhân loại đứng trước các thách thức mới từ sự phát triển của khoa học công nghệ và của biến đổi khí hậu, các thể chế đa phương hiện tại sẽ tiếp tục thay đổi và xuất hiện các thể chế, cơ chế mới. Các tổ chức thuộc hệ thống Liên hợp quốc, nhất là Ngân hàng thế giới (WB) và Quỹ Tiền tệ quốc tế (IMF) đứng trước sức ép cải tổ ngày càng lớn, nhất là trước yêu cầu của Trung Quốc, Nga và các nước mới nổi. Các cơ chế đa phương theo nhóm như NATO, BRICS sẽ tiếp tục được củng cố. Nhiều khả năng, các cơ chế tương tự sẽ ra đời như hệ quả của xu thế phân tách, phân tuyến trong quan hệ giữa các nước lớn. Phần lớn các cơ chế này có thiên hướng chống lại nhau để phục vụ mục đích tập hợp lực lượng của các nước lớn. Các cơ chế đa phương của các nước nhỏ như: Phong trào Không liên kết, Nhóm 77, ngày càng suy yếu do các vấn đề nội bộ, do sự chia rẽ của các nước lớn và do bối cảnh quốc tế đã rất khác so với chiến tranh Lạnh, khi các cơ chế này ra đời.

Khu vực Ấn Độ - Châu Á - Thái Bình Dương (Ấn-Á-Thái viết tắt tiếng Anh là IAP) tiếp tục là khu vực phát triển năng động nhất thế giới. Theo một số dự báo, đến năm 2030, IAP - nơi có nền kinh tế lớn thứ nhất (Trung Quốc), lớn thứ ba (Ấn Độ) và lớn thứ tư (Nhật Bản) thế giới - sẽ chiếm 52,5% GDP toàn cầu. IAP tiếp tục là sân khấu chính của cạnh tranh chiến lược giữa Mỹ và Trung Quốc. Các điểm nóng tiềm tàng ở khu vực tiếp tục tồn tại nhưng ít khả năng bùng nổ thành chiến tranh lớn. Một trong những nguyên nhân quan trọng là các bên liên quan chính đến các điểm nóng tiềm tàng ở khu vực đều có khả năng gây tổn hại đáng kể đến tính toán và chiến lược lớn của đối phương.

ASEAN có những khó khăn trong quá trình xây dựng Cộng đồng nhưng tiếp tục được các nước lớn quan tâm. Biển Đông vẫn tiềm ẩn bất ổn, thậm chí xung đột cục bộ, các nước ASEAN tiếp tục chịu sức ép (kéo và đẩy) từ các nước lớn và các tập hợp lực lượng của họ. Năm 2030, dự báo ASEAN sẽ là nền kinh tế lớn thứ tư thế giới, một Cộng đồng thành công nhất trong các liên kết khu vực của các nước đang phát triển.

Cơ hội và thách thức đối với quá trình triển khai đường lối đối ngoại của Đảng **Cơ hội**

Cơ hội lớn nhất là từ quá trình đổi mới toàn diện ở trong nước. “Thời điểm bắt đầu kỷ nguyên mới là Đại hội XIV của Đảng, từ đây, mọi người dân Việt Nam, hàng trăm triệu người như một, dưới sự lãnh đạo của Đảng, đồng tâm hiệp lực, chung sức đồng lòng, tranh thủ tối đa thời cơ, thuận lợi, đẩy lùi nguy cơ, thách thức, đưa đất nước phát triển toàn diện, mạnh mẽ, bứt phá và cất cánh”. Đây là nguồn lực, là động lực mạnh mẽ cho quá trình triển khai đường lối đối ngoại.

Cơ hội lớn cũng đến từ quá trình hội nhập toàn diện, sâu rộng của đất nước vào khu vực và thế giới. Quyết tâm nâng cao hiệu quả các hoạt động hội nhập, nhất là hội nhập kinh tế quốc tế, nghiêm chỉnh tuân thủ các cam kết quốc tế, cụ thể là các cam kết với 17 FTA, với COP21 về mục tiêu đưa phát thải ròng về 0 vào năm 2050... tiếp tục khẳng định vị thế, vai trò của đất nước ta trong dòng chảy phát triển cùng nhân loại.

Cơ hội cũng đến từ những biến chuyển của cục diện khu vực và quốc tế như phân tích ở trên. Xung đột vũ trang, chạy đua vũ trang, tăng cường vũ trang có xu hướng mạnh lên nhưng hòa bình hợp tác và phát triển vẫn là xu thế lớn. Khu vực Đông Á, Đông Nam Á vẫn là trung tâm tăng trưởng của thế giới. Với thế mạnh tương đối của mình, nhất là tiềm lực tích lũy được sau 40 năm Đổi mới, với mạng lưới bạn bè, đối tác rộng lớn, đặc biệt là 32 đối tác chiến lược, đối tác toàn diện, chúng ta có cơ hội để tiếp tục tranh thủ được các dòng đầu tư, thương mại ở khu vực và toàn cầu, có cơ hội tranh thủ được công nghệ từ các đối tác phát triển.

Quá trình vươn mình của dân tộc cũng là quá trình gia tăng quốc lực tổng hợp, đưa các quan hệ quốc tế đã được thiết lập đi vào chiều sâu, ổn định hơn, bền vững hơn và nâng cao vị thế đất nước trên trường quốc tế. Theo đó, đối ngoại sẽ có cơ hội lớn hơn trong nhiệm vụ giữ gìn quan hệ tốt đẹp với các đối tác, nhất là láng giềng, các nước lớn, góp phần giữ vững hòa bình, ổn định trong nước, cho dù khu vực và thế giới có biến động bất lợi.

Thách thức

Thách thức lớn nhất có thể đến từ chính quá trình vươn mình của dân tộc. Để vươn mình thành nước xã hội chủ nghĩa phát triển trong 20 năm tới, bên cạnh nỗ lực vượt bậc, cần có sự hy sinh rất lớn của cả một thế hệ. Nếu vươn mình không thành công, nội bộ ta không đoàn kết, kinh tế không phát triển thì đối ngoại không thể có hiệu quả.

Thách thức cũng đến từ xu hướng diễn biến phức tạp của môi trường quốc tế, nhất là xu hướng phân tuyến, phân tách giữa một bên là Trung Quốc, Nga và bên kia là Mỹ và Phương Tây. Nếu xu hướng này phát triển đến mức “cực đoan” thì sẽ rất

khó cho ta trong triển khai đối ngoại, nhất là trong định hướng làm bạn với tất cả, đứng ngoài cạnh tranh nước lớn.

Thách thức có thể đến từ những diễn biến bất lợi từ tình hình các nước láng giềng, từ tình hình Biển Đông. Không để bị động, chúng ta cần chủ động chuẩn bị các phương án ứng xử nếu xảy ra những diễn biến bất lợi để giảm thiểu các tác động tiêu cực tới ổn định và phát triển của đất nước.

Thách thức còn đến từ ASEAN khi các vấn đề nội bộ trong ASEAN, nhất là vấn đề Myanmar, khó có thể được giải quyết trong tương lai gần. ASEAN sẽ tiếp tục bị chia rẽ trong vấn đề Biển Đông, một số nước ASEAN sẽ tiếp tục bị các nước lớn lôi kéo.

Cuối cùng là thách thức từ những diễn biến khó lường của kinh tế thế giới. Các nỗ lực thúc đẩy ngoại giao kinh tế phục vụ phát triển có thể bị ảnh hưởng. Nhiệm vụ bảo đảm các nguồn cung chiến lược, nhất là công nghệ, vốn, nhân lực chất lượng cao và duy trì ổn định thị trường đầu ra cho sản phẩm Việt có thể sẽ khó khăn hơn trong các giai đoạn trước. Nếu khả năng chống chịu của nền kinh tế không nhanh chóng được cải thiện thì thách thức dạng này sẽ còn lớn hơn.

Tựu trung lại, trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, quá trình triển khai đường lối đối ngoại của Đảng có nhiều cơ hội và thách thức. Có cơ hội, thách thức đến từ tình hình bên ngoài, cũng có cơ hội và thách thức đến từ chính quá trình vươn mình của dân tộc. Bên ngoài là quan trọng, bên trong là quyết định. Triển khai hiệu quả đường lối đối ngoại là góp phần vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, ngược lại dân tộc vươn mình thành công lại tạo cơ sở vững chắc và động lực mạnh mẽ để đối ngoại thành công. Cùng với nỗ lực lớn, sự hy sinh lớn của cả dân tộc, đối ngoại cũng cần nỗ lực vượt bậc, hoàn thành tốt nhiệm vụ bảo đảm môi trường hòa bình, thuận lợi cho phát triển của đất nước.

Tổng hợp thông tin từ: Tạp chí Lý luận chính trị của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; Báo cáo của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về kết quả 03 năm thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU ngày 05 tháng 02 năm 2021 của Ban Thường vụ Thành ủy về hỗ trợ, phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của thành phố giai đoạn 2020 - 2035; Trang tin Báo cáo viên của Ban Tuyên giáo Trung ương.